

[illegible]

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК КРАЇНИ  
ДЕРЖАВНА УСТАНОВА «ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ  
ТА ПРОГНОЗУВАННЯ НАН УКРАЇНИ»**

## **Соціокультурні чинники розвитку українського ринку праці**

Колективна монографія

За редакцією канд. соціол. наук  
О.М. Балакіревої

Київ – 2017

УДК 316.61:331.5(477)

С 69

*Автори:*

Балакірева О.М. (вступ; розділ 1, 3, 4, підрозділ 2.2, висновки); Дмитрук Д.А. (розділи 1, 3); Левін Р.Я. (розділ 5); Карнаухова О.В. (розділ 3); Коваль Н.В. (розділ 5); Серeda Ю.В. (розділ 3); Тітар І.О. (розділ 4, 7); Білоус Є.В. (розділ 4, 7); Локтева І.І. (підрозділ 2.1, розділ 6).

*Рецензенти:*

чл.-кор. НАН України **Гриценко А.А.** (ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» – Київ);

д-р екон. наук **Небрат В.В.** (ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» – Київ);

д-р екон. наук **Попова О.Л.** (ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» – Київ);

д-р екон. наук, проф **Лісогор Л.С.** (ДУ «Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи» – Київ);

к. екон. наук, **Близнюк В.В.** (ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» – Київ).

*Затверджено до друку Постановою Вченої ради*

*ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» від 20 березня 2017 р. № 26.*

С 69

**Соціокультурні чинники розвитку українського ринку праці** : кол. моногр. / за ред. О.М. Балакіревої ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». – Електрон. дані. – К., 2017. – 264 с. – Режим доступу : <http://ief.org.ua/docs/mg/285.pdf>

**ISBN 978-966-02-8353-4**

У монографії представлено теоретичну інтерпретацію поняття «соціокультурного» в контексті ринку праці, визначення та структури ключових соціокультурних чинників розвитку українського ринку праці; досліджено трансформацію соціальних норм та ставлення до праці як чинники економічної поведінки, соціокультурні аспекти міграційних процесів та їх вплив на розвиток українського ринку праці, освіту як соціокультурний чинник розвитку українського ринку праці, соціальне відторгнення на ринку праці та соціокультурний потенціал громадянського суспільства.

**УДК 316.61:331.5(477)**

**ISBN 978-966-02-8353-4**

© Національна академія наук України, 2017

© ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2017



<b>Вступ .....</b>	<b>5</b>
<b>Розділ 1. Особливості виокремлення та інтерпретації «соціокультурного» в контексті розвитку ринку праці.....</b>	<b>8</b>
<b>Розділ 2. Визначення та структура ключових соціокультурних чинників розвитку ринку праці .....</b>	<b>29</b>
2.1 Сутнісні характеристики змін та розвитку українського ринку праці .....	29
2.2. Моделі соціокультурної детермінації розвитку ринку праці .....	44
<b>Розділ 3. Трансформація соціальних норм та ставлення до праці як чинники економічної поведінки .....</b>	<b>56</b>
3.1. Економічна культура як соціокультурний чинник економічної поведінки та підприємницької активності населення України .....	56
3.2. Трудові цінності: класифікація та динаміка трансформації .....	72
3.3. Прекарні форми зайнятості .....	93
3.4. Соціокультурні передумови неправових практик, включення населення в неформальну та тіньову економіку .....	103
<b>Розділ 4. Соціокультурні аспекти міграційних процесів та їх вплив на розвиток українського ринку праці .....</b>	<b>137</b>
4.1. Еміграція та ринок праці.....	138
4.2. Імміграція та ринок праці .....	152
<b>Розділ 5. Освіта як соціокультурний чинник розвитку українського ринку праці.....</b>	<b>161</b>
5.1. Вплив освіти на формування трудових цінностей .....	161
5.2. Реалізація освітнього потенціалу на ринку праці.....	174
5.3. Міжнародний досвід узгодження попиту на професійні вміння та їх пропозиції на ринках праці .....	181
<b>Розділ 6. Соціальне відторгнення та ринок праці.....</b>	<b>192</b>
6.1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення соціального відторгнення на ринку праці .....	192
6.2. Соціальне відторгнення та інтегрованість до ринку праці.....	198
6.3. Соціокультурні чинники відторгнення на ринку праці в Україні.....	204

<b>Розділ 7. Соціокультурний потенціал громадянського суспільства .....</b>	<b>212</b>
7.1. Безпосередній внесок організацій громадянського суспільства в ринок праці та економіку: світовий досвід та Україна .....	212
7.2. Прояви характеристик громадянського суспільства, корпоративізму і клієнтелізму серед українських працівників державного та приватного секторів економіки .....	221
7.3. Протести з економічними вимогами як наслідок і чинник розвитку українського ринку праці .....	239
<b>Висновки та виклики .....</b>	<b>250</b>

Бурхливий розвиток і трансформація суспільно-політичного та економічного життя останніх десятиріч років докорінно змінив перебіг і форми трудової діяльності, суттєвим чином вплинувши на структуру та зміст сучасного українського ринку праці. Новим формам взаємодії на ринку праці сприяла необхідність вирішення спільних проблем взаємодії. Все це зумовило створення нових соціально-економічних інститутів, розповсюдження різноманітних за своєю формою та спрямуванням норм, правил, угод, що регулюють відносини в сфері виробництва матеріальних і духовних благ.

Вихідною позицію авторів дослідження/монографії стало те, що соціально-економічні установки й уявлення членів суспільства мають дуже важливе, якщо не вирішальне, значення, адже саме ці уявлення обумовлюють економічну поведінку громадян, яка, в свою чергу сприяє або перешкоджає економічному розвитку суспільства. Звичайно, важливе значення має продумана економічна політика керівництва країни, але саме для того, щоб вона стала продуманою та ефективною, необхідно знати, які соціокультурні фактори лежать в основі економічної поведінки. Основна пошукова гіпотеза дослідження полягала у викритті взаємозв'язків між соціокультурними параметрами сучасного українського суспільства та соціально-економічними установками й уявленнями її громадян як на макрорівні, так і на мезорівні.

Дослідження соціокультурних чинників актуальне, насамперед, для вирішення проблем ідентифікації та вивчення зв'язку між ціннісними орієнтаціями та стратегіями трудової й економічної поведінки, що є особливо важливим для пошуку інституційних засобів стимулювання процесів формування ефективних і прийнятних форм залучення населення до економічної сфери.

Перехід до ринкової економіки в Україні супроводжується системними змінами ринку праці та зміною престижу професій. Дослідженнями впливу культури на соціально-економічний розвиток у сучасній науці займаються соціологи, політологи, економісти, історики та представники багатьох інших дисциплін.

Огляд соціологічних досліджень останніх років свідчить про значне посилення уваги до питань економічної культури, соціокультурного контексту розвитку економіки. Така тенденція є зрозумілою, оскільки поряд із соціальними детермінантами економічної поведінки важливу роль відіграють такі елементи культури, як потреби, цінності, норми, переваги, престиж, мотивація тощо, тобто специфічні риси свідомості й поведінки індивідів і соціальних груп. За нинішніх умов незавершеної поки що в Україні трансформації соціально-економічного укладу, значної актуальності набувають дослідження особливостей взаємодії соціальних та економічних процесів, результати якої проявляються у змінах соціокультурних чинників економічної поведінки та внаслідок цього впливають на формування ставлень, оцінок, намірів, мотивів і власне дій людей

щодо вибору найприйнятніших для себе поведінкових економічних стратегій і реалізації їх у житті та на ринку праці.

Протягом останніх років виконавцями теми досліджувалися питання створення системи моніторингу соціально-економічного становища населення, впливу трансформаційних процесів на прояви соціально-економічної нерівності та процеси мобільності. Зокрема, досліджено зв'язок показників людського розвитку та основних проявів економічної діяльності населення; розроблено інструментарій соціологічної ідентифікації і розрахунків соціологічних показників соціально-економічної нерівності населення України, встановлено особливості трансформації детермінант соціально-економічної нерівності; визначено характерні особливості соціальної мобільності сучасного українського суспільства, що детерміновані економічними перетвореннями та трансформацією суспільного розвитку. Результати попередніх досліджень свідчать, що особливою гостроти набуває проблема впливу соціокультурних чинників на розвиток української економіки. Отже, не викликає сумнівів актуальність наукових розробок ціннісної детермінації соціокультурної складової суспільного розвитку; освіти як соціокультурного чинника розвитку української економіки; економічної культури як соціокультурного чинника економічної поведінки і підприємницької активності населення; соціокультурних детермінант розвитку тіньової економіки та неправової практики економічної діяльності; соціокультурних аспектів міграційних орієнтацій і практик; становлення громадянського суспільства як соціокультурного чинника розвитку української економіки. Ці питання особливо актуалізуються в період посткризового очікуваного піднесення економіки та необхідного відповідного розвитку освітньо-трудового та культурного потенціалу держави.

Аналізуючи стан і специфіку трансформації соціокультурних чинників розвитку українського ринку праці, необхідно враховувати, що особливості сучасного стану соціально-економічної системи в Україні зумовлені тим, що ініціатором перетворень у країні стала держава, адже становлення та переформатування соціального капіталу, компетенцій і громадянського суспільства все ще перебуває на початковому етапі. Держава ж, впроваджуючи ринкову економіку, не зберігала основи економіки, а руйнувала їх, не вбудовуючи ринкову ідеологію в національно-історичні традиції на базі інституціональних і національно-культурних перетворень, намагаючись діяти при цьому заново і за зразками західних країн. Відтак, викривлена ідеологія вільного ринку, відсутність системних реформ, слабкість ролі державних інститутів, тінізація економіки посилюють роль соціокультурних чинників, що сприяє формуванню нових моделей економічної та трудової поведінки.

Увага до різних аспектів проблеми ролі людського фактора у розвитку української економіки останніми роками було присвячено досить багато уваги, доволі часто, якщо не завжди, пояснення торкалися проблем соціокультурних чинників: на процеси модернізації, економічну інтеграцію, соціокультурні фактори розглядаються і в контексті інновацій, досліджується роль соціокультурних



чинників і у формалізації трудових відносин. Особливість і значна перевага цієї праці – намагання поєднати та переосмислити здобутки окремих досліджень, зробивши соціокультурні чинники периферії центром уваги. За межами існуючих до цього часу досліджень залишається і конкретизація впливу соціокультурних чинників на український ринок праці.

У роботі здійснено розгляд соціокультурних детермінант і аналіз їхнього впливу на розвиток ринку праці; в тому числі розглянуто роль економічної культури, трудових норм цінностей і пріоритетів, суспільного інтелекту, професіоналізму, соціокультурних норм і цінностей та їхнього впливу на характер відносин на ринку праці України. Дослідження розкриває механізми та особливості впливу економічної поведінки, мотивації праці, життєвих економічних стратегій у сфері зайнятості. Важливими аспектами роботи є встановлення особливостей впливу міграційних процесів на розвиток і трансформацію ринку праці, моніторинг змін економічної культури населення, розкриття причин включення населення в тіньову економіку та внесення в порядок денний проблематику прекріату. За підсумками виконаного дослідження отримано наукові результати, що дозволи поглибити розуміння ринку праці щодо ціннісних перетворень українського суспільства останнього десятиріччя, виокремити соціокультурні детермінанти цих процесів і встановити основні напрями подальшого їхнього впливу на розвиток трудових ресурсів. Новими науковими результатами є виокремлення та інтерпретації поняття і змісту «соціокультурного» відносно ринку праці, визначення та структури ключових соціокультурних чинників розвитку українського ринку праці; визначення методологічного підходу та розроблення інструментів оцінювання економіко-структурних і соціокультурних проявів соціального відторгнення різних груп населення, залежно від їхньої інтегрованості до ринку праці, а також емпіричної ідентифікації соціокультурних чинників відторгнення на ринку праці в Україні; аналіз інституційних форм колективної дії та захисту групових інтересів у сфері трудових відносин; визначення закономірностей протестної поведінки з економічними вимогами та розробки статистичних моделей для передбачення динаміки протестів з економічними вимогами; трансформації соціальних норм і ставлення до праці, класифікації та динаміки трудових цінностей, соціокультурних детермінант позаправових практик і включення населення в тіньову економіку; освіти як соціокультурного чинника розвитку українського ринку праці; соціокультурного потенціалу громадянського суспільства.

### ОСОБЛИВОСТІ ВИОКРЕМЛЕННЯ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЇ «СОЦІОКУЛЬТУРНОГО» В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

*«Соціокультурність» може розглядатись як фундаментальне поняття або наукова категорія, тому що є основою для розробки безлічі інших, зв'язаних з нею, але менш абстрактних понять. Передбачається, що соціокультурні процеси, соціокультурні чинники, соціокультурні явища тощо повинні розкривати прояви соціокультурні, тобто виходити з паритетності культури і соціальності, їхньої незвідності та невиводимості один від одного<sup>1</sup>.*

(Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. Москва: Изд-во Политической лит-ры, 1992. С. 219.)

Першочергове винесення завдання інтерпретації «соціокультурного» зумовлене наявністю як парадигмального плюралізму в сучасній соціології, так і іманентно притаманнимому соціологічній науці холізму. Проблема поглиблюється ще й тим, що саме поняття «соціокультурне» завжди було в центрі уваги економічної соціології, прикладом чого може послугувувати навіть побіжне перерахування соціологічних теорій і підходів. Тут варто згадати П. Сорокіна з визначальним концептом соціокультурної динаміки, згадати синтетичний, міждисциплінарний підхід Й. Шумпетера<sup>2</sup>, де економічна соціологія розглядається як елемент соціальної економіки (концепція «Sozialökonomik»), що вивчає суб'єктну складову економічних процесів, і разом з тим як інституціональний та соціокультурний каркас, в межах якого відбувається економічний розвиток; а також інституційний аналіз економічної дії (поведінки) Т. Парсонса, за яким система інституційних і соціокультурних детермінант визначає алгоритм економічної дії як окремого різновиду соціальної дії. Доцільно загадати моделі економічної поведінки представників «нової економічної соціології» Х. Уайта та М. Грановеттера, які розглядають економічну поведінку як особливу соціальну конструкцію з множини складових, що детермінована мережею соціальних стосунків тощо.

Невизначеність і складність інтерпретації проявляється й в тому, що коли йдеться про соціальну реальність і вичленення в ній конкретного явища чи процесу (наприклад, ринку праці або різних типів економічної поведінки),

---

<sup>1</sup> Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. Москва: Изд-во политической лит-ры, 1992. С. 219.

<sup>2</sup> Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Москва: Прогресс, 1982.

завжди змушені враховувати наявність багатомірного соціального простору, множинність вимірів якого проявляється у просторовій, соціальній і часовій площині. Обираючи в цьому багатовимірному соціальному просторі вхідну точку, як місце відліку для подальшого аналізу цієї соціальної реальності, бачимо, що обрана точка «входу» завжди є місцем перетину багатьох соціальних зрізів: вона є одночасно і початком відліку для розуміння поведінки досліджуваного нами суб'єкту, і місцем його взаємодії з іншими соціальними суб'єктами й основою визначення його та їх ідентичності (соціальної – статусної – культурної).

Складність інтерпретації соціокультурного саме і стала причиною пильної уваги економістів до соціологічного перегляду суто економічних моделей пояснення поведінки. Так модель «економічної людини» *«Resourceful, Evaluating, Maximizing Man»* (винахідлива, оцінююча, максимізуюча людина) описана економістами К. Бруннером та У. Меклінгом, потім була розширена з урахуванням соціокультурних факторів до *«Resourceful, Restricted, Expecting, Evaluating, Maximizing Man»* (винахідлива, та, що має обмеження, очікування, оцінююча, максимізуюча людина)<sup>3</sup> таким чином наблизившись до вихідних положень інституційних трактувань економічної поведінки. Відповідно, моделлю-відповіддю в соціології стала модель *«Socialized Roleplaying and Sanctioned Man»* (соціалізована, та, що виконує ролі, поведінка якої санкціонована суспільством людини), запропонована С. Лінденбергом<sup>4</sup>.

Для емпіричної соціології Лінденберг вводить ще одну модель *«Opinionated, Sensitive, Acting Man»* (людина, що має власну думку, сприймає та діє). Таким чином, акцентується увага на тому, що в своїй поведінці людина орієнтується на прийнятті цінності та норми, відповідає рольовим очікуванням, обираючи засоби досягнення цілей, керується не тільки раціональністю, а переважно емоціями та традиціями<sup>5</sup>.

Так чи інакше, на сьогодні вивчення «соціокультурного» в соціологічній науці стало однією з найпоширеніших тем і принципів пояснення соціальних явищ, а сам термін використовується у працях соціологів і вчених суміжних дисциплін (О. Ахієзер, Н. Лапін, Л. Іонін, Т. Заславська, Ю. Левада, Н. Черниш, Л. Сокур'янська, Ю. Резнік та багато інших). Однак широке використання різних модифікацій цього поняття не супроводжується змістовною інтерпретацією сенсу соціокультурного, відповідно, відсутня й подальша його операціоналізація. Так, російський дослідник О. Гофман<sup>6</sup> виокремлює цілу низку підходів, які спрощують «соціокультурне» та вказує на поширеність практики використання

---

<sup>3</sup> Очерки экономической антропологии. Москва, 1999. 127 с. С. 47.

<sup>4</sup> Lindenberg S. An Assessment of the New Political Economy: its Potential for the Social Sciences and for Sociology in Particular. *Sociological Theory*. Spring. 1985. P. 99–113.

<sup>5</sup> Очерки экономической антропологии. Москва, 1999. С. 40.

<sup>6</sup> Гофман А.Б. Традиции и инновации в современной России. Социологический анализ взаимодействия и динамики. Москва: РОССПЭН, 2008.

цього терміну без розділення культурного та соціального, відбувається пояснення соціокультурного через такі характеристики, як вкоріненість, незмінність і фундаментальність, історичність явища чи процесу, апелюють до ментальної чи культурно-традиційної обумовленості. Крім того, культуру можуть розглядати, як парадигматичну категорію, яка в науковому пізнанні може виконувати функції універсального пояснювального принципу. Отже, різні форми соціальності розглядаються виключно, як результат дії культурних зразків, цінностей, традицій, символів. Така логіка призводить до того, що поняття «соціокультурне» втрачає свій дослідницький потенціал. Ю. Левада зазначав: «В деяких з них (*підходах*) остання (*культура*) представлена у вигляді своєрідної резидуальної (залишкової) категорії, яка позначає увесь «нерозчинений» в ході власно соціологічного дослідження залишок соціальної діяльності – нормативно-ціннісні посилення, інтереси, потреби, традиції тощо як суто зовнішні межі відповідних дій. В інших випадках культурні параметри набувають значення автономної надсоціальної регулятивної системи суспільства, яка уподібнюється генетичній системі не лише функціонально, але майже структурно, так, що культура постає як якась *сверхсоціальна система*»<sup>7</sup>.

Далі ми запропонуємо власний підхід до розкриття «соціокультурного» в контексті вичленення принципів і положень з наріжних соціологічних концепцій, не залишаючи поза увагою специфіку транзитивного характеру вітчизняних соціальних процесів. Виділення соціокультурного та інституціонального аспектів в окрему предметну галузь відповідає поглядам П. Сорокіна, Т. Парсонса, Ю. Габермаса, Е. Гіденса, П. Бергера, Т. Лукмана, Дж. Тернера та інших західних і вітчизняних соціологів.

Погоджуючись із загальним базовим положенням, відповідно до П. Сорокіна, стосовно того, що звернення до соціокультурного має виходити з паритетності культури та соціальності, неможливості привести їх одна до одної або до інших параметрів, водночас важливо розібрати підходи, в яких соціальне та культурне послідовно виокремлюються, співвідносяться один з одним або протистоять один одному. Як зазначає Н. Лапін<sup>8</sup>, суспільство виступає як велика самодостатня соціокультурна система з динамічним балансом, взаємопроникненням між соціальним і культурним і виявляє конкретні принципи: активність людини, взаємодії проникнення культури та соціальності, антропосоціетальної відповідності, соціокультурного балансу, симетрії та взаємообратимості соціетальних процесів, незворотності еволюції соціокультурної системи.

---

<sup>7</sup> Левада Ю.А. Время перемен: Предмет и позиция исследователя. Москва: Новое литературное обозрение, 2016. С. 308.

<sup>8</sup> Лапин Н.И. Пути России: социокультурные трансформации / РАН, Ин-т философии. Москва: Изд-во ИФРАН, 2000. 194 с.; Лапин Н.И. Социокультурный подход и социетально-функциональные структуры. *Социологические исследования*. 2000. № 7. С. 5–6.

У будь-якому випадку стосовно людського суспільства не можна ізольовано розглядати культуру, виключаючи роль соціального, так само, як і соціальне розглядати поза взаємозв'язку з культурним. Отже, під «соціальним» слід розуміти всі ті види відносин між індивідами та групами людей, які створюють і відтворюють рамкові умови повсякденної життєдіяльності, їхні кордони і структуру в цілому. «Культурне» в цьому аспекті – це всі ті способи реалізації суб'єктивних уявлень, думок, поглядів, переконань, здібностей, інтенцій індивідів, які можуть як органічно доповнювати соціальне, утворюючи соціокультурні феномени, так і суперечити йому, формуючи тим самим соціокультурні протиріччя».

Як пише А. Ручка: «Таким чином, у концептуальній моделі П. Сорокіна суспільство та культура постають як два неподільні аспекти однієї реальності, тобто вони є двома різними реаліями. Відповідно, «соціальне» і «культурне» не можуть бути двома онтологічно диференційованими реаліями надорганічного світу»<sup>9</sup>.

Розгляд соціокультурного підходу з позицій класичного структурного функціоналізму пов'язаний із Т. Парсонсом.

На думку Парсонса, культура та соціальне – це різні системи, за допомогою яких відбираються різні ланцюги компонентів з одних і тих же конкретних явищ. Жодна з цих систем не може бути повністю переведена на мову іншої, тобто порядок відносин всередині однієї не залежить від порядку відносин в іншій. Дуже важливо, що відмінність між культурою та соціальною системою, за Т. Парсонсом, є, насамперед, аналітичним прийомом, постійно діючим методологічним принципом, який є набагато важливішим, ніж твердження про те, що більш важливо, правильно та фундаментально. Прагнучи уточнити ці відмінності, Т. Парсонс підкреслює, що фокус соціальної системи – це умови взаємодії людей, які становлять конкретні колективи з певним членством, а фокус культурної системи, навпаки, полягає в смислових моделях, моделях цінностей, норм, організованого знання та вірувань, експресивних формах.

Однак Т. Парсонс виключає можливість конструктивних протиріч між соціальним і культурним, підкреслюючи, що система залишається життєздатною, поки між ними зберігаються відносини взаємодії, а не протиборства. Згубною для життєздатності соціальної системи Т. Парсонс вважає і радикальну зміну цінностей, яка призводить суспільство до глибокої кризи, оскільки вона передбачає його повсюдне переструктурування.

Таким чином, використання структурно-функціонального підходу виглядає доречним у застосуванні до стабільних суспільств, де сила впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, як правило, збалансована, визначена та може бути прогнозована. Використання цієї моделі дозволяє виявити ступінь відхилення та рівень деформованості трудової поведінки по відношенню до її ідеальних типів.

---

<sup>9</sup> Костенко Н., Ручка А., Скокова Л. та ін. Мінливості культури: соціологічні проєкції. Київ: Інститут соціології НАН України, 2015. 440 с. С. 42–43.

Внесок Ю. Левади в емпірико-соціологічне дослідження соціокультурних систем важливий тим, що дає приклад застосування парсонівської парадигми до суспільства наздоганяючої модернізації, де інститути, що відносяться до різних епох і станів, спільно та одночасно присутні, і, як наслідок, виконують різні функції для різних суспільних груп<sup>10</sup>. Ця ідея представлена в низці праць: «Социальные рамки экономического действия» (1980); «Проблема экономической антропологии у К. Маркса» (1983) и «Культурный контекст экономического действия» (1984) «Игровые структуры в системах социального действия» (1984).

Крім того, принциповим для нас є підхід, що дозволяє зшивати «клаптеву ковдру»<sup>11</sup> різних і досить часто протилежних орієнтирів, настанов і цінностей суспільної свідомості, притаманну посттоталітарним транзитивним суспільствам. Аналізуючи такі протиріччя суспільної свідомості (соціокультурні протиріччя), Ю. Левада використовує поняття модальності, коли протилежні цінності належать до двох різних вимірів – того, як «має бути» (або було), та реальності (уявлення про найімовірніше найближчим часом). При цьому «Протиріччя між належним і сущим носить тут не кантіанську, а оруелліанську природу: це одна з конструктивних опор традиційного вітчизняного двомислення»<sup>12</sup>.

Конфліктна інтерпретація соціокультурних процесів полягає в тому, що протиріччя між культурою та соціальними відносинами є визначальною та фундаментальною характеристикою соціокультурної динаміки, її сутністю. Соціальне та культурне розглядаються як дуальні опозиції. Так, вихідним джерелом конфлікту стають культурні програми, які змінюють відтворювальну діяльність таким чином, що в кінцевому результаті руйнуються та стають нефункціональними соціальні відносини. У цій парадигмі культура, а не соціальні стосунки, є джерелом змін<sup>13</sup>, соціальні ж відносини завжди функціональні та не можуть передувати ціннісним змінам. Такі соціокультурні протиріччя, що існують на всіх рівнях соціальної взаємодії, не можуть бути остаточно вирішені, а реальні взаємодії культурних програм та їхніх носіїв (індивідів і груп) із рамками (обмеженнями) соціальних відносин слугують джерелом соціальних дій і перетворень.

Дуальність проявляється в тому, що опозиції культурного та соціального тяжіють одна до одної, а спрямованість руху залежить від ціннісних орієнтацій суб'єкта. У такій інтерпретації культура стає визначальним чинником: невідпо-

---

<sup>10</sup> Левада Ю. Время перемен: Предмет и позиция исследователя. Москва: Новое литературное обозрение, 2016.

<sup>11</sup> Мамардашвили М.К. Психологическая топология пути. Лекция о Прусте. 2015. Т.1. Фонд Мераба Мамардашвили. 1072 с.

<sup>12</sup> Левада Ю. Феномен власти в общественном мнении: парадоксы и стереотипы восприятия. *Мониторинг общественного мнения*. 1998. № 5 (37). С. 14.

<sup>13</sup> Ахиезер А.С. Россия: критика исторического опыта (Социокультурная динамика России). Т. I: От прошлого к будущему. Новосибирск: Сибирский хронограф, 1998. 804 с. С. 56; Т. II: Теория и методология. Словарь. Новосибирск: Сибирский хронограф, 1998. 600 с. С. 22–23.

відністю реальних соціальних відносин наявним у суспільстві культурним програмам автор пояснює невдалі спроби модернізації та реформування.

Отже, описані підходи дають нам два протилежні погляди на інтерпретацію «соціокультурного»: перший полягає у тому, що соціокультурна якість формується на основі конструктивної взаємодії, другий – на основі конструктивного протиборства.

Так, М. Грановеттер вказує на те, що «... економічні інститути не виникають автоматично як відповідь на економічні потреби. Вони скоріше конструюються індивідами, діям яких сприяють і дії яких обмежують структура та ресурси, які містять соціальні мережі, де ці інститути вкорінені»<sup>14</sup>. Саме в цьому він вбачає проблеми трансакційних втрат, які не можуть бути подолані в багатьох країнах, що розвиваються. Однак на сьогодні вже маємо свідчити не лише про структурну вкоріненість окремо («соціоструктурний абсолютизм»<sup>15</sup>), а повинні враховувати вкоріненості іншого походження. Багато ідей підключення до проблеми вкоріненості культурного аналізу можемо побачити у теорії М. Грановеттера соціологами культури В. Зукін та П. Дімаджіо<sup>16</sup>. Вони в своїх роботах наголошують, що «структурна вкоріненість», або вкоріненість у мережах і соціальних структурах має велике значення, але існують й інші види вкоріненості, такі як «політична вкоріненість», яка виникає, оскільки економічна дія завжди вбудована в конкретний контекст політичної боротьби. Так само існує і «когнітивна вкоріненість», пов'язана з факторами, які обмежують процеси мислення людини. Відповідно, є і «культурна вкоріненість» (cultural embeddedness) або вкоріненість економічної дії в культурі. На думку зазначених авторів, саме культура встановлює обмеження економічної раціональності. Ідею розширення меж аналізу вкоріненості відстоює і один з лідерів мережевого та нового інституціонального аналізу в економічній соціології У. Пауелл, який зазначає: «Мені здається, мережі та інститути можна порівнювати, незважаючи на те, що праць, в яких вони поєднуються, прямо скажимо, небагато. Однак, якщо згадати класичну статтю М. Грановеттера, адже в ній він так і не дав точного пояснення, що таке вкоріненість (embeddedness). Він говорить про вкоріненості в соціальній структурі, структурі відносин (тобто щодо членів своєї групи), про вкоріненість у структурі спорідненості, в сімейній структурі, вкоріненості в бізнес-інститутах. Таким чином, основне враження, яке складається

---

<sup>14</sup> Грановеттер М. Экономические институты как социальные конструкты: рамки анализа. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2004. Т. VII. Вып. 1. С. 76–89. С. 82. URL: [http://jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2004\\_1/Granovetter\\_2004\\_1.pdf](http://jourssa.ru/sites/all/files/volumes/2004_1/Granovetter_2004_1.pdf)

<sup>15</sup> Сведберг Р. Новая экономическая социология: что сделано и что впереди? *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2002. Т. 3. № 1. С. 12–19. URL: [https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205033/ecsoc\\_t3\\_n1.pdf](https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205033/ecsoc_t3_n1.pdf)

<sup>16</sup> Там само.

в результаті цих міркувань, полягає в тому, що вкоріненість – це багаторівневе явище (multilevel phenomenon)»<sup>17</sup>.

Отже, принципова важливість роботи М. Грановеттера для нашого аналізу полягає в розробці низки положень щодо вкоріненості інституціональних впливів. Також не можна оминати і те, що саме на прикладі аналізу процесів на ринку праці М. Грановеттер демонструє можливості застосування свого підходу, що робить його працю «The sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View»<sup>18</sup> базовою для вивчення впливів інституціональних чинників (насамперед, соціальної структури) на економіку.

М. Грановеттер бере на озброєння методологічний підхід економічної антропології К. Поланьї, його поняття «включеність», що характеризує вкоріненість, вкладеність економіки в соціальну структуру. Розвиваючи цей підхід, М. Грановеттер пропонує концепцію, згідно з якою економічні відносини між окремими особами або фірмами вкладені в реальні соціальні мережі, вони завжди соціальні, а абстрактної ідеалізованої моделі ринку не існує. Він стверджує, що будь-яка економічна дія соціальна, й її не можна пояснити без вивчення індивідуальних мотивів кожного окремо взятого індивіда, вона обумовлена мережею особистих відносин. Під мережами автор розуміє постійні контакти або подібні соціальні зв'язки серед індивідів і груп.

Неоінституціональний підхід, як і модель економічної людини, на перше місце ставить незалежного індивіда, який по своїй волі та відповідно до своїх інтересів вирішує, як йому діяти і вести себе в певній ситуації, і цією вихідною постановкою питання неоінституціоналізм відрізняється від старого інституціоналізму (інституціоналізм звертав переважну увагу на дії колективів (профспілок та уряду) щодо захисту інтересів індивіда<sup>19</sup>). Безсумнівно, сильною стороною неоінституціоналізму з позицій соціологічного бачення є звернення до ролі традицій, культурних норм, ментальних стереотипів, які грають роль своєрідних інститутів. Інститути при цьому мають широке трактування, розглядаються як «правила гри» в суспільстві, або створені людиною обмежувальні рамки, які організовують.

Вивчаючи трудову поведінку на основі неоінституціонального підходу як неформальних обмежувачів максимізаційних орієнтацій працівників можна розглядати різні норми трудових взаємин, які виступають обмежувачами, а не

---

<sup>17</sup> Марк Грановеттер. 18 сентября 2001 г. (перевод М.С. Добряковой). Интервью. *Экономическая социология*. 2002. Т. 3. № 1. С. 5–11.

<sup>18</sup> Грановеттер М. Экономические институты как социальные конструкты: рамки анализа. С. 76–89.

<sup>19</sup> Темницкий А.Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения. *Социологические исследования*. 2007. № 6. С. 60–71.



самоцінними культурними нормами<sup>20</sup>. Таким чином, неоінституціональний підхід приділяє максимальну увагу індивіду, його незалежності, розглядаючи як обмежувачі культурні традиції і цінності, завдяки яким індивід набуває зв'язок з іншими індивідами, а також цей підхід налагоджує норми і правила в трудових відносинах. Інституційний аспект соціокультурного аналізу передбачає такі дослідницькі процедури:

- виявлення та вивчення типових, відтворюваних та емпірично зафіксованих форм і типів поведінки на ринку праці, що інституційно закріплені та регулюються через погоджені правила та норми;
- аналіз процесів соціалізації, які описуються в термінах ідентифікації, адаптації, саморегуляції, індивідуалізації;
- пояснення системних зв'язків як внутрішніх (особистість – культура та соціальна підсистема), так і зовнішніх (особистість – оточення, що формує базові установки та ціннісні орієнтації).

З іншого боку, розвиваючи тезу соціокультурної обумовленості, Дж. Александер запропонував у своїй праці<sup>21</sup> підхід, що поєднує соціологію та культурний аналіз. Він змінює порядок детермінації, що *a priori* визнається соціологією культури. Для Дж. Александера фокус уваги зміщується із соціальних структур, які «створюють» культурні констеляції, на, навпаки, «читати» дії будь-яких соціальних суб'єктів як наперед визначені культурними смислами<sup>22</sup>. На думку Дж. Александера, «Соціально сконструйована суб'єктивність формує волю колективів; створює правила в організаціях; визначає моральну сутність закону та забезпечує сенс і мотивацію для технологій, економік та військових машин»<sup>23</sup>. Відповідно, практична цінність застосування концепту «соціокультурне» дозволяє уникнути помилково зіставлення культури та суспільства, як частини та цілого. Як зазначає А. Ручка, соціальний аспект відображає це життя з поглядів **зразків і способів** взаємодії людей, згуртування їх у групи та асоціації, а культурний аспект – з боку **цінностей, смислів, стандартів і норм**<sup>24</sup>.

Такий підхід до інтерпретації «соціокультурного» можна співвідносити з підходом Т. Заславської, яка пропонує аналітичний розподіл двох відносно незалежних інтерпретаційних проекцій у структуруванні суспільства, а саме його розподіл на вертикальну та горизонтальну проекції<sup>25</sup>. Вертикальна проекція слугує для

<sup>20</sup> Темницкий А.Л. Особенности трудового поведения наемных работников. *Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ)*. Москва: МОНФ, 2001. С. 168–173.

<sup>21</sup> Александер Дж. Смыслы социальной жизни: культурсоциология. Москва: Праксис, 2013.

<sup>22</sup> Поляков. Л. Социология и культура: порядок слов. *Телескоп*. 2013. № 4 (100). С. 43–48.

<sup>23</sup> Александер Дж. Смыслы социальной жизни: культурсоциология. С. 47.

<sup>24</sup> Ручка А. Ціннісна зміна як провідна тема сучасного соціологічного аналізу. URL: [http://ijimv.knukim.edu.ua/zbirnyk/1\\_2/25-ruchka.pdf](http://ijimv.knukim.edu.ua/zbirnyk/1_2/25-ruchka.pdf)

<sup>25</sup> Заславская Т.И. Избранные произведения. В 3-х т. *Трансформационный процесс в России. В поисках новой методологии*. Т. II. Москва: Экономика, 2007. 591 с. С. 229–236.

відображення соціальної стратифікації суспільства, яка розподіляє його на класи, страти та групи, які відрізняються масштабом і структурою наявних ресурсів та, відповідно, впливом на розвиток суспільства, встановленням нових чи збереження старих правил і норм, перерозподіл ресурсів. Однак кожна спільність (страта) не є однорідною за культурними настановами, інтересами, поглядами та орієнтаціями, що проявляється через призму горизонтальної проекції.

Горизонтальна проекція «відображає залежність діяльності людей від того, в якому середовищі вони народилися, ким були виховані, де вчилися, який життєвий шлях пройшли, які цінності та переконання засвоїли, як розуміють свої інтереси»<sup>26</sup>. Саме в цій проекції стають «видними» конфлікти інтересів у зв'язку з відносинами власності, влади, експлуатації та відчуження.

Саме дослідження за допомогою методів соціологічної емпіричної аналітики перетину цих двох проекцій і дозволяє виокремлювати масштабні соціальні спільноти, засновані на подібності культурних і поведінкових практик.

Розкриваючи інтерпретацію соціокультурного в межах цієї теми, слід також звернутися до уточнення підходів до розуміння параметрів культурного виміру соціального життя. Загальновідомо, що культура історично не є єдиним цілим, вона структурована всередині себе на різні рівні та прошарки, кожен з яких несе «відповідальність» за певну ділянку соціального світу. Сама багатогранність феномену культури визначається розмаїттям її функцій, так званою функціональною диференційованістю. Крім того, культура також структурована і за характером діяльності суб'єкта на індивідуальну, групову, інституціональну тощо. Виокремлення зазначених рівнів зрозуміле аналітично, але на практиці ускладнене взаємообумовленістю та неперервністю походження. Як зазначали свого часу Т. Заславська та Р. Ривкіна, в будь-якій культурі присутні два аспекти – особистісний та інституціональний. Однак інституціональний аспект має більш широке значення та поглинає структурно оформлені комплекси цінностей, норм і сеансів, що мають загальноприйняте та обов'язкове значення для членів суспільства. Він розповсюджується на всю сукупність соціокультурних явищ. Відповідно до механізмів, що опосередковують взаємозв'язок у суспільстві, становлять зміст інституціоналізації:

- механізми соціалізації (1) (взаємозв'язок культура – особистість);
- механізми соціальної інтеграції (2) (взаємозв'язок соціальна організація – особистість);
- механізми соціокультурної регуляції/інституціоналізації (3) (взаємозв'язок культура – соціальна організація).

Останній третій тип зв'язків прийнято називати інституціоналізацією в вузькому сенсі та розглядати два її базові механізми: ціннісно-нормативну регуляцію (прямий вплив) і легітимізацію (зворотний зв'язок). Сутність першого полягає у ціннісному та нормативному опосередковуванні соціальної взаємодії,

---

<sup>26</sup> Там само. С. 230.

другого – у відборі та відсіюванні старих непридатних культурних зразків і визнанні поточних або нових правил життя.

Однією з найскладніших проблем в умовах ринкової трансформації економіки України є формування національного ринку праці. Становлення ринку праці в Україні як підсистеми ринкової економіки відбувається під впливом загальних закономірностей її розвитку на етапі трансформацій і специфічних внутрішніх законів. Комплексне опрацювання методологічних засад ринкової трансформації національної економіки незаперечно підтверджує актуальність нового підходу, що *поєднує інституціональний і соціокультурний підходи до дослідження ринку праці, що дає можливість повніше враховувати у стратегії трансформаційних зрушень взаємозв'язок економічних, соціальних, політичних, правових та інших складових системних перетворень, а також їх вплив на суспільну й індивідуальну свідомість, психологію, етику й мораль, щоб досягти бажаної збалансованості економічних реформ.*

Головна роль інституту в суспільстві полягає в тому, щоб змінювати структуру людської взаємодії. Праця – це перша і основна умова існування та розвитку суспільства. Діалектика розвитку суспільства полягає в тому, що самі люди створили матеріальну основу, яка забезпечує зміну становища людини в суспільстві, від людини економічної до людини соціальної як інституту суспільних відносин, у межах якого всебічно розвиваються сутнісні сили людини, формується її особистість, що передбачає діалектичне заперечення економічної сутності людини.

Суттєві трансформації сучасного суспільства зумовили необхідність осмислення феномену нової соціальності, однією з установок якої є реінтерпретація культурних моделей. Зараз здійснюється дедалі більше досліджень, спрямованих на вивчення особливостей інтерпретації і реінтерпретації особистістю власного життєвого та соціокультурного досвіду.

У мобільній частині галузевої структури зайнятості триває процес перерозподілу зайнятих від промисловості та сільського господарства до сфери ринкових послуг, де переважає офіційна заробітна плата, рівень якої є нижчим за середній. Отже, розвиток сфери ринкових послуг не став повноцінним ліфтом для мобільності за доходами. Секторальна мобільність і мобільність за доходами пов'язані таким чином, що перехід з державного у приватний сектор сприяє висхідній мобільності за неофіційними доходами, тому розвиток приватного сектора міг би стати ліфтом мобільності за доходами лише за умови істотного зменшення тіньової складової.

Сучасні теоретико-методологічні підходи до вивчення соціальної структури суспільства як аналітичне виявлення його будови через класифікацію, типологізацію та ієрархізацію дедалі орієнтуються на синтез пізнавальних можливостей різних способів соціологічного пізнання. Це дає можливість забезпечити системність аналізу та виявити складні прояви феномену. За Дж. Александером, на тлі «нової культуральної соціології» набуває розвитку концепція соціокультурних середовищ, яка отримала обґрунтування у працях німецьких дослідників

Ш. Граділа та М. Фестера<sup>27</sup>. Водночас до сьогодні пояснювальний потенціал концепції й методологія її застосування в емпіричних дослідженнях залишаються недостатньо визначеними; існують суттєві суперечності в інтерпретаціях співвідношення пізнавальних підходів соціального становища та ціннісного класу. Концепція потребує подальшої валідазації. Її застосування в суспільствах, які відрізняються високою нестабільністю та структурними змінами, не гарантує того, що вона зможе виявити та пояснити взаємну динаміку культурних орієнтацій і розподілу статусів.

На рівні емпіричного аналізу соціокультурні середовища аналітично виокремлюються на основі перехрещення показників культурних і статусних позицій. Однак визначення цього поняття не є однозначним. Не є узгодженим і наукове уявлення про місце соціокультурних середовищ у структурі суспільства. Так, Ш. Граділ<sup>28</sup> застосовує термін «соціальне мільо», яким пропонує позначати сукупності «людей, що живуть в аналогічних умовах і поділяють спільні цінності, погляди та думки (опінії), а також слідує спільним стилям взаємодії», що і визначає близькість їх соціальних позицій. Ш. Граділ розвиває концепцію мільо, як альтернативу класовому аналізу суспільства. Подальша розробка концепції М. Фестером та її емпіричні застосування доводять зв'язок концепцій мільо та соціального класу. Зокрема, М. Фестер емпірично обґрунтовує висновок про те, що концепт класової структури суспільства не втрачає своєї актуальності та не вичерпується із застосуванням у дослідженні соціокультурних середовищ.

Масштабні наукові результати були здобуті ГанOVERською дослідницькою групою. А згодом концепція мільо була застосована в маркетингових комерційних проектах Інституту дослідження трендів ринку «Sinus» (у Гейдельберзі, Берліні, Цюріху<sup>29</sup>), Інституту «Інтеграл» дослідження ринку у Відні<sup>30</sup> та Інституту сенсорних досліджень «Sigma»<sup>31</sup>.

Методологія цих досліджень ґрунтується на концепції габітусу й соціального класу П. Бурдьє та уявленні про зв'язок габітусу з класовою позицією<sup>32</sup>, де вивчається зв'язок між життєвим стилем, цінностями, ідентичністю та повсякденними естетичними почуттями, пов'язаними із споживчою поведінкою. Було виявлено глибокий зв'язок габітусу з «типовими» професіями (професійно-статусними групами), а також залежність такого зв'язку з приналежністю індивідів до покоління. Наступним кроком стало проведення досліджень на репрезен-

---

<sup>27</sup> Фестер М. Социальные милье, классы и стили жизни в Западной Германии. *Социальное неравенство. Изменения в социальной структуре: европейская перспектива*. Санкт-Петербург, 2008. С. 25–43.

<sup>28</sup> Hradil S. *Soziale Ungleichheit in Deutschland*. Leske + Budrich. Opladen. 1999.

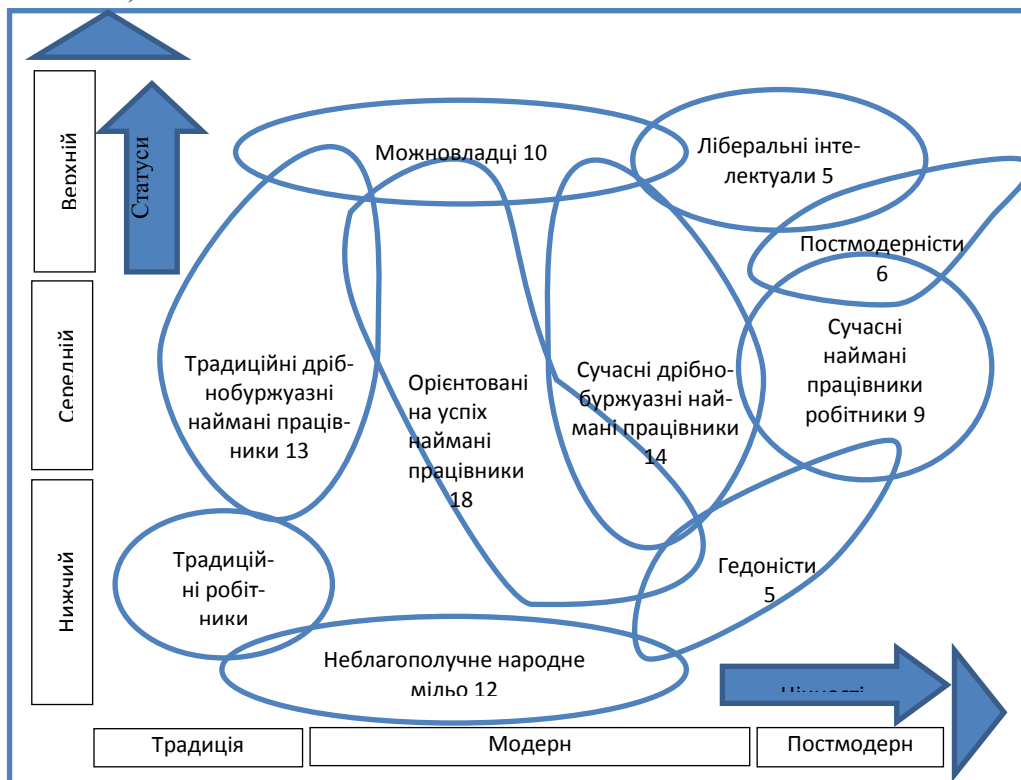
<sup>29</sup> Інституту дослідження трендів ринку «Sinus». URL: <http://www.sinusinstitut.de/en/>

<sup>30</sup> Інститут «Інтеграл» дослідження ринку у Відні. URL: <http://www.integral.co.at/en/sinus/>

<sup>31</sup> Інститут сенсорних досліджень «Sigma». URL: <http://www.sigmaonline.com/en/Home/>

<sup>32</sup> Шматко Н.А. «Габітус» в структуре социологической теории. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 1998. Т. 1. № 2. С. 60–70.

тативній вибірці населення Західної Німеччини, в ході яких була здійснена спроба окреслити мілю кількісно. Габітус в дослідженні «Синус-Мілю» вимірювався на основі опитувальника, який містив 44 висловлювання (комерційна розробка Інституту досліджень трендів ринку Sinus). На основі цих даних розроблено «мапу» соціокультурних середовищ, на якій кожній професійній групі була знайдена відповідність класовій позиції та габітусу. За результатами емпіричного аналізу, виявлено чіткі центри тяжіння мілю. Так, була складена просторова структура мілю за вимірами класової позиції та габітусу, в якій три мілю посіли верхні рівні соціального простору, п'ять – центральні рівні та одне мілю – нижні рівні простору. Мапа репрезентує не повну, але суттєву відповідність між класовою позицією та габітусом. Однак під впливом постійних ціннісних і класових зсувів у сучасних суспільствах мапа мілю є динамічною, потребує регулярного емпіричного уточнення та переосмислення. На рисунку 1 представлена мапа соціокультурних середовищ, яка розроблена в подібному до Sinus дослідженні німецького суспільства «Sigma Millieus» у 2006 р. (Sigma Institute у Мангаймі).



**Рис. 1.1. Мапа соціокультурних середовищ у Німеччині, за даними Sigma Millieus, 2006 р., %**

*Джерело:* Rolf Frankenger. Gesellschaft, Individuum, Gouvernementalität: theoretische und empirische Beiträge zur Analyse der Postmoderne. Berlin: Lit, 2007. P. 84.

Мапа розділена на три частини по вертикалі та на три по горизонталі. Основою цього поділу, за М. Фестером, є ставлення до авторитету та до соціальної ієрархії. У подальших дослідженнях ці критерії були переглянуті та в представлений на рисунку 1 мапі, складеній за даними Sigma Institute у 2006 р., вертикальною віссю вже виступають статуси, а горизонтальною – цінності. Дослідження М. Фестера та Ш. Граділа містять потужний пізнавальний потенціал, який дозволяє аналітично виокремлювати альтернативні класам і статусним групам соціальні структури, приналежність індивідів, до яких здатна пояснювати диференціацію в культурно-орієнтованих практиках індивідів.

Для того, щоб зрозуміти логіку маркування середовищ, розглянемо деякі мільо, представлені у дослідженні М. Фестера: «Культурні авангарди, що розміщені ліворуч»<sup>33</sup>.

Для дослідження соціокультурних мільо в Україні пропонується використовувати дані «Європейського соціального дослідження» (European Social Survey). Для визначення позицій пропонується застосовувати схему класового аналізу Еріксона – Голдтропа – Портокаро. Вибір цієї класової схеми зумовлений кількома причинами: схема EGP пройшла перевірку на релевантність даних і вважається адекватним засобом класового аналізу для українського суспільства; схема EGP репрезентує неовеберівський погляд на класову структуру, тому «класові позиції» в цьому контексті ототожнюються із «статусними позиціями» на ринку зайнятості, що методологічно наближує наше дослідження до дослідження Гановерської групи. З багатьох можливих варіантів агрегації EGP-класів нами було використано 11-класову версію, розроблену італійським дослідником І. Бізоном спеціально для ESS (Trento version). Особливості використання цієї схеми детально були досліджені українськими авторами, зокрема О. Симончук<sup>34</sup>. У результаті проведеного аналізу встановлено, що в 1960–1985-х рр. в Україні різко знизилася частка первинного сектора, його працівники при цьому перейшли в «фордівський» і постіндустріальний сектори. У західних країнах (Німеччині та Швеції) був інший тренд: паралельно з первинним сектором скорочувалася зайнятість у «фордівському», а потоки зайнятих з них прямували в сервісну економіку. До 1985 р. (напередодні перебудови) в Україні в первинному секторі було зайнято в три – чотири рази більше працівників, ніж у розвинених європейських країнах; індустріальний сектор був дещо менше, ніж у Німеччині, але більше, ніж у Швеції, а сектор послуг – в 1,5–2 рази менше порівняно з названими країнами. У 1990–2001 рр. економіка України розвивалася відповідно до тренду, який був характерним для західноєвропейських країн у 1960–1985-х рр.: зainya-

---

<sup>33</sup> Фестер М. Социальные милье, классы и стили жизни в Западной Германии. *Социальное неравенство. Изменения в социальной структуре: европейская перспектива*. Санкт-Петербург, 2008. С. 25–43.

<sup>34</sup> Симончук Е. Классовые структуры в сравнительной перспективе. *Украинское общество в европейском пространстве*. Киев : Институт социологии НАН Украины, 2007. С. 33–104.

тість у первинному та «фордівському» секторах знижувалася, за рахунок чого зростав постіндустріальний сектор. Правда, це було викликано не еволюційними процесами динаміки поділу праці щодо сфери послуг, а різкої деіндустріалізацією економіки та руйнуванням колгоспно-радгоспного господарства в період реформ. Якщо аналізувати динаміку галузевої зайнятості з 1990-го по 2001-й роки в абсолютних цифрах, то вона скоротилася більше ніж удвічі в первинному (з 4943 до 2236 тис. осіб) і «фордівському» (з 12 084 до 5699 тис. осіб) секторах, але значно менше – в 1,3 раза – в постіндустріальному секторі (з 6340 до 4909 тис. осіб). Отже, крах радянської економіки найсильніше позначився на секторі виробництва та сільському господарстві.

Важливою частиною соціокультурного аналізу є, на наш погляд, позиційний аналіз як метод вивчення соціальних позицій тих учасників подій і ситуацій взаємодії, які найбільшою мірою впливають на підтримання або усунення існуючих протиріч (соціальних проблем). З концепції випливає те, що:

а) соціальні групи можуть бути сформовані (сконструйовані), якщо об'єднувати та групувати людей, що займають близькі позиції в соціальному просторі;

б) соціальні групи повинні базуватися на реальному символічному взаємодії людей, так як символічна влада, спираючись на економічний і політичний капітал суб'єктів, може створювати нові групи шляхом практичної мобілізації індивідів для вираження та захисту їхніх інтересів.

Таким чином, у рамках соціального аналізу виокремлюються та обґрунтовуються такі одиниці аналізу соціального життя, як інститути і позиції. Соціальні відносини розглядаються як інституційно обумовлені й існуючі (завдяки подібним позиціям суб'єктів) у певному соціальному просторі.

Гуртуючись на концепції соціального простору П. Бурдьє, можна сформулювати такі правила позиційного аналізу, які доцільно використовувати в соціокультурному підході:

а) соціальні позиції суб'єктів значною мірою продукуються завдяки наявним у них кодам, класифікаційним моделям, що дозволяють зрозуміти соціальний сенс поведінки та уявлень, що відповідають певній позиції на ринку праці;

б) суб'єкти співвідносять себе з певною соціальною категорією, обираючи як партнерів по взаємодії тих суб'єктів, які займають близьку до них або подібну соціальну позицію.

При такому підході аналіз взаємозв'язку між проявами «культурного» та обмеженнями, які задає «соціальне», дозволяє побачити, як старе чинить опір новому, як нове вбирає або виключає старе, що народжується в результаті стикування старого і нового. Визначення того, що є «соціальним», а що «культурним» залежить від ситуації, її часової та просторової локалізації. Будемо виходити з емпіричної передумови: те, що є найпоширенішим, яке стало данністю для більшості (стійкою практикою) та виконує відтворювальні регулятивні функції, є соціальне. Навпаки, те, що є рідкісним, протистояло/іть сформованим

практикам і є для них загрозою або узгоджується із загальноприйнятими практиками, що підкріплює їх, належить до культурного.

Таким чином, будемо дотримуватися позиції, зумовленої діалектичним підходом, відповідно до якої інтерпретація поняття «соціокультурне» передбачає врахування таких положень.

Для розкриття багатогранності та складності можливих форм взаємозв'язків соціального і культурного актуально й ефективно використання діалектичного бачення і відповідного методологічного підходу, що для інтерпретації поняття «соціокультурне» передбачає врахування такого:

- 1) соціальне не може існувати без культурного, а культурне – без соціального;
- 2) можливе гармонійне або вимушене єднання соціального та культурного;
- 3) передбачається потенційна суперечливість між соціальним і культурним;
- 4) можливе відносне домінування соціального над культурним і культурного над соціальним, але неможливе повне придушення одного іншим;
- 5) можливе утворення нових гібридних феноменів на основі суперечливого злиття соціального та культурного;
- 6) можлива «оборотність» соціального в культурне і культурного в соціальне.

Це підводить до того, що в контексті нашої мети та наших завдань слід вивчати механізми та наслідки функціонування цінностей у різних суспільних сферах, соціальних групах і верствах, субкультурах. Як зазначає А. Ручка, необхідність такого підходу також обумовлена очікуваннями щодо креативного потенціалу цінностей «...вони здатні спрямовувати та стимулювати як розвиток суспільства, його різних сфер, так і ментальність та реальні дії окремих людей і груп»<sup>35</sup>. Водночас, відповідно раціональними у певному соціально-історичному контексті та визначених умовах визнаються лише строго санкціоновані (групою чи інститутом) вибори та дії.

Ю. Левада вважав, що в самій культурній підсистемі власні нормативні регулятори відсутні, культуру правильніше було б представляти, як функціонально організований механізм, як систему значень, що отримують дієвість і сенс (організованість) лише в процесі їхнього використання<sup>36</sup>. Важливим нам вбачається і збереження в фокусі дослідження і такої культурної характеристики економічної дії, як її глибина в часі.

Таким чином, до основних положень цієї методології можна віднести:

- розгляд поведінки в економічній системі як поведінки, обумовленої взаємодією чотирьох несвідомих один до одного підсистем: особистісної, соціальної, культурної, біолого-психологічної;
- підхід до трудової й економічної поведінки як поведінки, яка відбувається в певному культурному середовищі, що пропонує індивіду систему

---

<sup>35</sup> Костенко Н., Ручка А., Скокова Л. та ін. Мінливості культури: соціологічні проєкції. Київ: Інститут соціології НАН України, 2015. С. 61.

<sup>36</sup> Левада. Ю. Время перемен: Предмет и позиция исследователя. Москва: Новое литературное обозрение, 2016.



знань, вірувань, цінностей, норм, правил, законів і моральних принципів, серед яких індивід вибирає моделі та засоби поведінки;

- розуміння культурної системи як системи, яка виконує латентну функцію стабілізації суспільства, що зумовлює єдине розуміння норм і правил поведінки, які й забезпечують відтворення в економічній системі;

- визнання за культурною системою (в широкому сенсі, тобто включає економічні, політичні, соціальні та інші сфери) провідну роль у формуванні відносин до виробництва і споживання матеріальних цінностей в суспільстві, прихильності індивідів економічної діяльності взагалі, прихильності до економічно раціональної поведінки;

- визнання того факту, що первинні причини нововведень в економіці як підсистеми культури мають неекономічний характер і формуються в рамках більш широкої соціальної системи.

Однак існує протиріччя між значним обсягом накопичених знань в області ринку праці та недостатнім опрацюванням концептуальних основ його дослідження. Через ці обставини проблема дослідження полягає в розробці та уточненні наукових основ і пошуку практичних шляхів вирішення цієї суперечності. Досліджуючи структурні та інституційні елементи ринку, а також їхній зв'язок з діями його учасників, розглядаємо ринок праці як певний соціальний конструкт, акцентуючи увагу на тому що:

- ринок праці представляє собою одну зі специфічних форм господарювання (у Веберівському розумінні), існуючу поряд з іншими його формами;

- він виступає як продукт державного і соціального регулювання, що породжує широке розмаїття ринкових форм господарства;

- ринок праці розглядається як соціально вкорінена форма господарства, що означає його вбудованість у мережеві, інституційні та соціокультурні відносини, які склалися в цьому суспільстві в певний історичний період.

Ринок праці являє собою сукупність умов, які дозволяють встановитися певним соціально-економічним відносинам між суб'єктами попиту та пропозиції праці. До цих умов належить і механізм, що забезпечує функціонування ринку праці, що має об'єктивну і суб'єктивну сторони. Під об'єктивною стороною розуміється наявність трьох компонентів: **роботодавців**, (потенційних) **працівників**, а також **об'єктивний регулятор ринку праці** (спеціальні державні законодавчі акти й органи, що забезпечують його).

Під суб'єктивною ж стороною ми розуміємо *«невидимі» регулятори*, які відіграють першорядну роль у напруженнях економічного розвитку будь-якої країни. Це культура, економічна культура (яка, відповідно, й визначає економічну поведінку, в цьому випадку – поведінку на ринку праці), етнічні стереотипи поведінки тощо. При цьому розглядаючи ринок праці, виявляємо основні соціокультурні регулятори поведінки його суб'єктів у різних культурах. До них можна віднести культурні архетипи, особливості національного менталітету, релігійну

ідеологію, державну політику (в тому числі політику перерозподілу ресурсів), засвоєні норми та правила, різні системи цінностей, моральну сутність закону, усвідомлені та неусвідомлені суспільні інтереси та інтереси окремих груп тощо.

Структура трудової поведінки має складну конфігурацію та не зводиться навіть в ідеальній моделі тільки до передбачених моделей дій працівника, вони включають і маргінальні дії, і поведінку в умовах перехідного стану з одного статусу в інший, і поведінкові схеми і стереотипи, які виражають глибоко інтерналізовані соціокультурні зразки й унікальні вчинки.

Соціокультурний підхід набуває високої актуальності в дослідженнях трансформаційних процесів у сфері праці. Акцент робиться на ціннісних аспектах праці та неформальних нормах, що характеризують суперечливу взаємодію старого і нового або традиційного та ринкового в трудових відносинах на підприємствах і трудовій поведінці<sup>37</sup>. У дослідженнях з використанням цього підходу робиться акцент на проблемі просування ринкових відносин за умов поширення культури патерналізму, на співвідношенні традиційного та раціонального у трудовій культурі працівників підприємств з різними формами власності, і більш конкретно – на взаємодії патерналістських і партнерських орієнтацій працівників і керівництва, колективістських та індивідуалістичних орієнтаціях<sup>38</sup>. Передбачається, що соціальні факти минулого і сьогодення, закріплені в певних стереотипах мислення, є дієвими факторами трудової поведінки. Для емпіричного вивчення взаємозв'язку радянського і пострадянського в трудовому поведінці виокремлюються типологічні групи чинників. Серед традиційних (радянських) чинників у сфері праці, які діють і в теперішньому часі, можна розглядати колективістські та патерналістські орієнтації, орієнтації на гарантовану зайнятість і роботу на одному місці. Серед нових (пострадянських) чинників – індивідуалістичні орієнтації (дружній колектив, зручні робочі години, близькість робочого місця від місця проживання, гнучкий графік роботи, тривала відпустка тощо), орієнтації на партнерські відносини з керівництвом, страх втрати роботи<sup>39</sup>. Крім того, пострадянська трансформація ринку праці сформувала запит і водночас умови для вторинної, й навіть третинної зайнятості<sup>40</sup>.

---

<sup>37</sup> Темницький А. Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения. *Социологические исследования*. 2007. № 6. С. 60–71.

<sup>38</sup> Экономика, организация и менеджмент. Санкт-Петербург, 1999. Т. 1. С. 78.

<sup>39</sup> Ми свідомо тут не згадуємо орієнтацію на високий (або відносно високий) рівень оплати праці, яка є потужним, але фрагментованим, фактором трудової поведінки.

<sup>40</sup> Ціннісна складова модернізаційних процесів у сучасному соціумі України / ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2014. 340 с.; Процеси соціальної мобільності в сучасному українському суспільстві / ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2014. 288 с.; Детермінанти соціально-економічної нерівності в сучасній Україні / НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2011. 592 с.; Соціологічний вимір соціально-економічних процесів в Україні / НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2009. 320 с.

Саме тому, що в соціокультурному підході не робиться акцент на чомусь одному (наприклад, – лише на ринкових зразках трудової культури, з оголошенням непридатними, архаїчними тих, які йому суперечать), цей підхід можна розглядати як адекватний темі досліджень трансформацій у сфері трудової поведінки. Він дійсно є підходом, вільним від оціночних суджень, що розглядає традиційне та інноваційне, ринкове і неринкове, як взаємодіючі соціокультурні дуальні опозиції<sup>41</sup>. Праця й адаптаційна поведінка індивіда на ринку праці «перетинаються» в моменти пошуку роботи. Адаптаційна поведінка включає різні способи пристосування до стану безробіття та заміни найманої праці іншими видами діяльності. Соціокультурний контекст, таким чином, розкривається через тезу, що діяльність (праця) є формою вираження цілісного, родового та спільного існування суспільства. У такому розумінні соціокультурна детермінація – це сукупність цінностей, нормативних та інших «інваріантів» або моделей людської життєдіяльності, які знаходять своє використання в процесі соціальної (включно з трудовою) взаємодії людей, формуючи сутнісний характер соціального простору. З огляду на тезу про соціокультурні протиріччя, фрагментарність і транзитивність, ми маємо констатувати про спільне існування та динаміку базових модальностей соціокультурних детермінант у сучасному українському соціумі.

Наша базова гіпотеза полягає в одночасному існуванні та протиборстві *соціокультурних модальностей двох різних типів*. До першого типу відносимо системно-формальні модальності (відповідальні за нормативне впорядкування та регулювання спільної діяльності в соціумі), до другого типу – функціонально-індивідуальні. Суттєвою характеристикою останніх є індивідуалістичний, антропометричний характер. Підкреслюючи роль соціокультурних чинників, зазначимо, що «економічна поведінка – це поведінка, пов'язана з перебором економічних альтернатив із метою щодо раціонального вибору, багато в чому обумовленого станом економічної свідомості в суспільстві, економічним мисленням, економічними інтересами і соціальними стереотипами індивідів і груп»<sup>42</sup>.

Побудований на цій методології концептуальний підхід передбачає врахування значної ролі соціокультурних факторів у трудовій поведінці, внаслідок чого стає можливим виокремлення найбільш значущих з точки розу впливу (детермінації) цінностей та ціннісних орієнтацій, соціальних норм, правил і мотивів економічної та трудової поведінки.

Для узагальнення нашого соціокультурного аналізу доцільно розглянути класифікацію наявних інтерпретацій, розроблену О. Темницьким<sup>43</sup>. Автор, системати-

---

<sup>41</sup> Ахиезер А.С. Россия: Критика исторического опыта.

<sup>42</sup> Соколова Г.Н. Экономическая социология. Москва, Минск: Филинь, 2000. С. 252.

<sup>43</sup> Темницкий А.Л. Социокультурное в условиях сложного общества: от нерасчлененного понятия к дуальным оппозициям. *Вестник МГИМО-Университета*. 2011. № 4 (19). С. 180–188.

зувавши різні підходи (основні з яких також були розглянуті раніше в цьому розділі), робить висновок, що існує 8 основних визначень соціокультурного:

1. Зведення соціокультурного до інших не менш фундаментальних понять, зокрема, до ментальності, національного характеру, культурних традицій, кодів, генотипів, архетипів тощо. Відповідно, сила соціокультурної обумовленості трудової діяльності полягає в тому, що з усуненням їхніх сучасних проявів-форм (колективізму, патерналізму) проявляються фундаментальні й архаїчні рівні<sup>44</sup>.

2. Інтерпретація соціокультурного, в якій соціальне поглинається культурним, бо саме функціонування культури розглядається як соціальний процес, а соціальне як похідна функція культури<sup>45</sup>.

3. Інтерпретація соціокультурного на основі підходу М. Вебера, який, визначаючи як центральне дослідницьке завдання виявлення джерел «духу капіталізму», принципово розмежовується з підходом К. Маркса (класовим), поставивши на перше місце роль ідей, культури, релігійного впливу.

4. Інтерпретація соціокультурного на основі підходу П. Сорокіна, згідно з яким соціокультурне явище стає можливим при наявності значущої взаємодії двох і більше індивідів.

5. Інтерпретація соціокультурного на основі підходу Т. Парсонса. Найбільш важливий для нашого дослідження підхід, що представляє суспільство як велику самодостатню соціокультурну систему, в якій зберігається динамічний баланс між культурними і соціальними компонентами. На системній основі поєднуються принципи: активної людини, взаємопроникнення культури та соціальності, антропосоціетальної відповідності, соціокультурного балансу, симетрії та взаємообратимості соціетальних процесів, незворотності еволюції соціокультурної системи<sup>46</sup>. Цілком погоджуємося з автором цієї класифікації, що ідеї Т. Парсонса можна розглядати і як конструктивні, оскільки соціальне та культурне досить чітко розрізняються, як неконструктивні стосовно досліджень суспільств у стані трансформації, де активно проявляються протиріччя між соціальним і культурним.

6. Інтерпретація соціокультурного на основі підходу О. Ахїєзера, який звертає увагу на постійно виникаючі протиріччя між соціальними відносинами і культурою – соціокультурні протиріччя. Їхніми джерелами стають культурні програми, які зміщують відтворювальну діяльність таким чином, що в результаті руйнуються, стають нефункціональними життєво важливі соціальні відносини<sup>47</sup>.

---

<sup>44</sup> Сарно А.А. Поддержка и регулирование мотивационных процессов в сфере трудовых отношений. Санкт-Петербург: Изд-во СПбУЭФ, 1997. С. 39.

<sup>45</sup> Общая социология. Москва: ИНФРА-М, 2004. С. 338–342.

<sup>46</sup> Лапин Н.И. Социокультурный подход и социетально – функциональные структуры. *Социологические исследования*. 2000. № 7. С. 3–12.

<sup>47</sup> Ахизер А.С. Россия: критика исторического опыта. С. 56.

7. Максимально широке трактування, що включає в соціокультурне всі соціально-матеріальні, соціально-демографічні та соціально психологічні тенденції, які спостерігаються в суспільстві.

8. Інтерпретація соціокультурного як латентної властивості соціальних систем або інститутів, що дозволяє називати соціокультурним все те, що виходить за межі прямих функцій соціальної системи. Соціокультурним оголошується все те, що є другорядним відносно прямих функцій системи.

Специфіка соціокультурного підходу полягає в тому, що він інтегрує три виміри людського буття (характер співвідношення людини із суспільством, характер культури та тип соціальності) саме як фундаментальні та незалежні виміри, кожний з яких не зводиться до іншого і не виводиться з нього, але при цьому всі вони взаємопов'язані та впливають один на одного, як найважливіші складові людських спільнот.

Орієнтація на суміщення соціокультурного підходу із структурно-функціональним аналізом можлива завдяки розумінню людини як активного суб'єкта дії. Соціокультурний підхід припускає аналіз функцій і структур, а структурний функціоналізм включає культуру як одну з найважливіших структур (щоправда, її функції більш локальні); обидва підходи є конкретними формами системного підходу, що виражають особливості соціальних (соціокультурних) об'єктів. Однак соціокультурний підхід є більш загальним, і в цьому сенсі він тяжіє до системного підходу. Структурний функціоналізм орієнтований на чітку диференціацію і вимірювання функцій і структур об'єктів, що вивчаються.

На відміну від структурного функціоналізму, соціокультурний підхід не має принципових ускладнень з урахуванням і інтерпретацією змін об'єктів, що вивчаються. Можна стверджувати, що одним з вихідних принципів соціокультурного підходу є принцип змін<sup>48</sup>.

Дослідження культурних і соціальних чинників у їхньому взаємозв'язку та взаємообумовленості підводить до визначення та конкретизації в рамках дослідження надзвичайно широкого за обсягом поняття «соціокультурний підхід» як інтегрованої єдності описаних складових. Проведений аналіз дозволяє в найбільш загальних рисах визначити, що цей підхід передбачає розуміння суспільства як єдності культури і соціальності, що утворюються та перетворюються діяльністю людини.

Посилаючись на таке розуміння сутності соціокультурного підходу, можемо зробити висновок, що соціокультурна детермінація, особливо в умовах суспільства, що трансформується, відбувається через посередництво соціогрупового (структурного), ціннісно-культурного та діяльнісного компонентів, кожен із яких є суттєвим фактором і набуває вияву як на рівні формальних та неформальних соціальних структур та інститутів, так і на рівні життєвих стратегій соціаль-

---

<sup>48</sup> Наприклад, соціокультурна динаміка є центральною темою наукових праць П. Сорокіна.

них акторів і суб'єктів. Соціокультурна детермінація процесів може розглядатись як своєрідна емерджентна якість, що виникає та характеризує життєздатність суспільства, його внутрішні можливості подальшого саморозгортання.

Крім того, соціокультурна детермінація – це сукупність ресурсів і спроможностей суспільства, які визначають, одночасно, вектори та обмеження його можливих змін і найімовірніші напрями та обмеження його обмежень, а також найімовірніші ефекти цілеспрямованого реформування. У цілому діалектику соціокультурної детермінації можна представити як вплив на соціальну структуру (інституціональну, групову та ціннісну) і на діючих агентів (акторів, суб'єктів), які, у свою чергу, через формальні та неформальні прояви і життєві та соціальні стратегії впливають на соціокультурний потенціал суспільства.

Різні теоретичні підходи підтверджують вплив соціокультурних чинників на показники економічного розвитку в цілому й формування ринку праці зокрема. Під впливом соціокультурних чинників формуються ключові особливості розвитку економіки та економічних інститутів. При цьому важливо враховувати існування феномену динамічної зміни економічної свідомості різних груп населення; домінуючий вплив на економічну поведінку соціально-економічних установок і уявлень членів суспільства (у тому числі споживчих орієнтацій); ціннісних орієнтацій (зокрема, щодо праці); стану економічної культури (зокрема, підприємницької культури); функціонування інституту довіри/недовіри; укоріненість (традиційність) відносин різних суб'єктів ринку праці; а також трансформації престижності різних видів та умов праці.

## ВИЗНАЧЕННЯ ТА СТРУКТУРА КЛЮЧОВИХ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

### 2.1. Сутнісні характеристики змін та розвитку українського ринку праці

З 1990 р. ринкам праці країн Центрально-Східної Європи було притаманне збереження надлишкової робочої сили (labour hoarding)<sup>49</sup>. Припинення штучної підтримки повної зайнятості та зміни у структурі економіки спричинили зростання рівня безробіття на початку трансформаційних процесів.

У 1991 р. в Україні основу економіки держави становили промисловість і сільське господарство, які давали можливість майже повністю забезпечити задоволення потреби населення у праці. Крім того, відмова від зайнятості передбачала кримінальну відповідальність. Внаслідок чого перший рік незалежності України охарактеризувався відсутністю відкритого безробіття як соціального феномену<sup>50</sup>. Схвалення Закону «Про зайнятість населення»<sup>51</sup> ознаменувало початок становлення інституту ринку праці.

За роки незалежності системні зміни економіки країни, перехід до ринкових відносин, приватизація власності, створення середнього та малого бізнесу, процеси глобалізації, трансформація світової економіки та міжнародних відносин зумовили розвиток і формування сучасного ринку праці. Мета цього підрозділу – проаналізувати динаміку основних сутнісних характеристик зміни та формування ринку праці в Україні за період незалежності.

Протягом двадцяти п'яти років незалежності України чисельність зайнятого населення скоротилась майже на третину з 25 401,0 тис. осіб у 1990 р. до 16 443,2 тис. осіб у 2015 р. (рис. 2.1.1). Негативна тенденція посилюється на фоні скорочення загальної чисельності економічно активного населення, що є

<sup>49</sup> Nesporova A. Why unemployment remains so high in Central and Eastern Europe Employment. Paper No. 43. Geneva, ILO, 2002. 38 p.

<sup>50</sup> Лібанова Е., Цимбал О., Лісогор Л., Марченко І., Ярош О. Перехід на ринок праці молоді України. Міжнародне бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, Департамент політики зайнятості. Женева: МОП, 2014. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_302648.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_302648.pdf)

<sup>51</sup> Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

характерним у довгостроковій перспективі не тільки для Європейських країн, але й для нашої країни<sup>52</sup>.

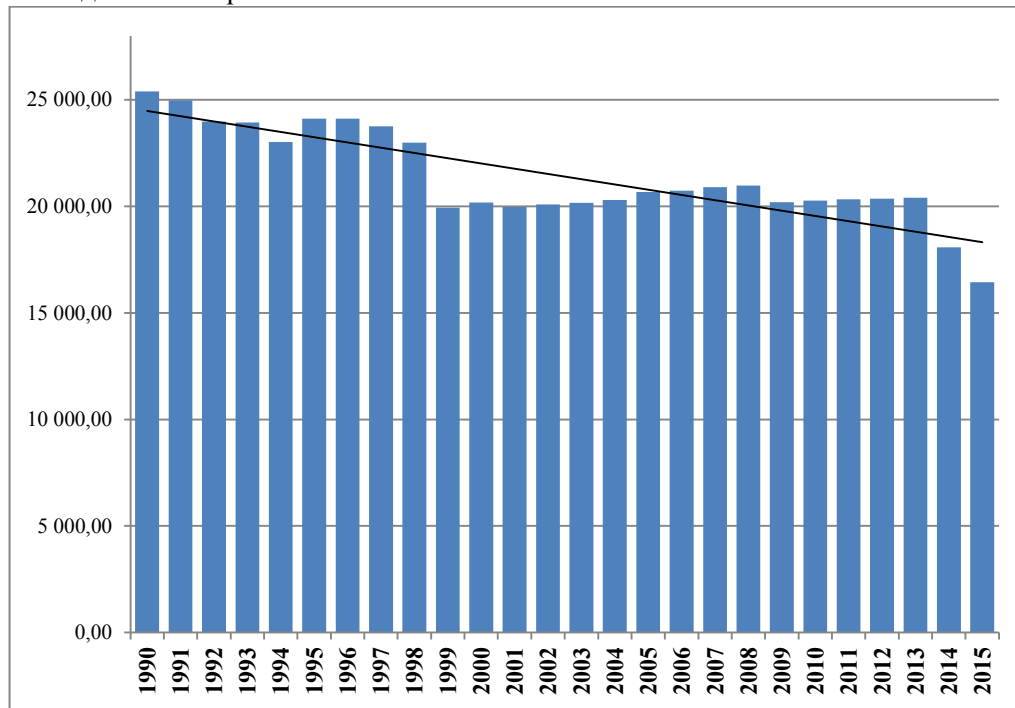


Рис. 2.1.1. Динаміка зайнятості протягом 1990–2015 рр.,  
тис. осіб\*

\* З 2014 р. без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Джерело: за даними Держкомстату України за відповідні роки. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

За 1990–2011 рр. в структурі валової доданої вартості (ВВП) виникла тенденція зменшення частки обробної промисловості, сільськогосподарського виробництва та будівництва. Разом з тим збільшились сфери торгівлі, фінансова та інших видів економічної діяльності, а також добувної промисловості<sup>53</sup>. Результати оцінки динаміки структури зайнятості населення за видами економічної діяльності за 2000–2010 рр.<sup>54</sup> свідчать, що кількість людей, залучених до сектора промисловості знизилась, тоді як у секторі послуг чисельність зайнятих має тенденцію до зростання (рис. 2.1.2).

<sup>52</sup> Населення України. Імперативи демографічного старіння. Київ: АДЕФ-Україна, 2014. 288 с.

<sup>53</sup> Арсенко А., Петрушина Т. США и Украина: сценарии деиндустриализации. *Социология: теория, методы, маркетинг*. 2014. С. 23–47.

<sup>54</sup> Оцінки структури зайнятості населення за видами економічної діяльності розподілені згідно з двома класифікаційними схемами: а) 2000 по 2011 роки; б) з 2012 по 2015 роки.





**Рис. 2.1.2. Динаміка структури зайнятості населення за видами економічної діяльності у 2000–2010 роки, %**

Джерело: за даними Держстату України за відповідні роки. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

За даними CIA Factbook<sup>55</sup>, у 2014 р. структура ВВП країни, згідно з внеском відповідних секторів ринку праці, мала такий вигляд: а) сфера послуг – 67,8%; б) сільське господарство – 5,8%; в) промисловість – 26,5%.

Результати оцінки структури зайнятості населення за видами економічної діяльності у 2015 р., за даними Державної служби статистики, демонструють, що найвища чисельність працюючих спостерігалась серед зайнятих за такими видами економічної діяльності: а) оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; б) сільське, лісове, рибне господарства; в) промисловість; г) освіта; д) охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (рис. 2.1.3).

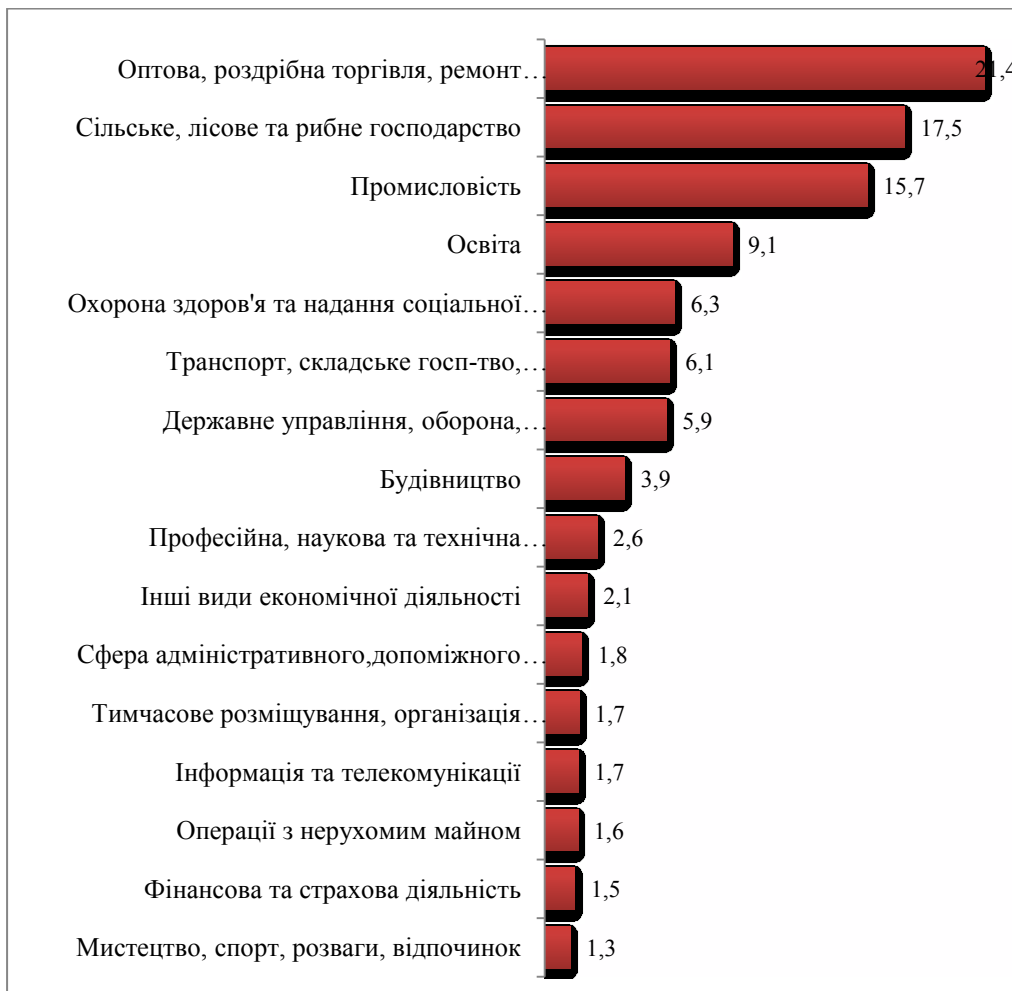
Результати оцінки структури запиту роботодавців, за даними сайту work.ua, демонструють, що найбільш затребуваними вакансіями є фахівці у сфері послуг (менеджери з продажів, продавці консультанти (рис. 2.1.4).

Падіння частки промисловості та превалювання сфери послуг є рисою процесів постіндустріалізації. Проте фахівці вважають, що в Україні після 1991 р. відбулися інволюційні зміни, примітивізація господарського життя, що призвели до негативної деіндустріалізації<sup>56</sup>. Негативна деіндустріалізація представляє

<sup>55</sup> CIA Factbook. URL: <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/up.html>

<sup>56</sup> Арсеєнко А., Петрушина Т. США и Украина: сценарии деиндустриализации. *Социология: теория, методы, маркетинг*. 2014. С. 23–47.

патологічний процес, основними ознаками якого є відсутність економічного зростання країни, неповноцінне використання існуючих ресурсів, стагнація реальних доходів населення та підвищення безробіття<sup>57</sup>.



**Рис. 2.1.3. Структура зайнятості населення за видами економічної діяльності у 2015 році, % \***

\* Дані за 2015 р. наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, за 2015 р. – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

Джерело: за даними Держкомстату України за відповідні роки. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

<sup>57</sup> Alderson A.S. Deindustrialization. *International Encyclopedia of Economic Sociology*; N. Y.: Routledge, 2011. P. 138–140; Арсєнко А., Петрушина Т. США и Украина: сценарии деиндустриализации.



**Рис. 2.1.4. Найбільш затребувані професії у 2016 р.,  
всього вакансій**

*Джерело:* В Украине стало больше работы. Итоги рынка труда – 2016. *Офіційний сайт work.ua*. URL: <https://www.work.ua/articles/jobseeker/1428/>

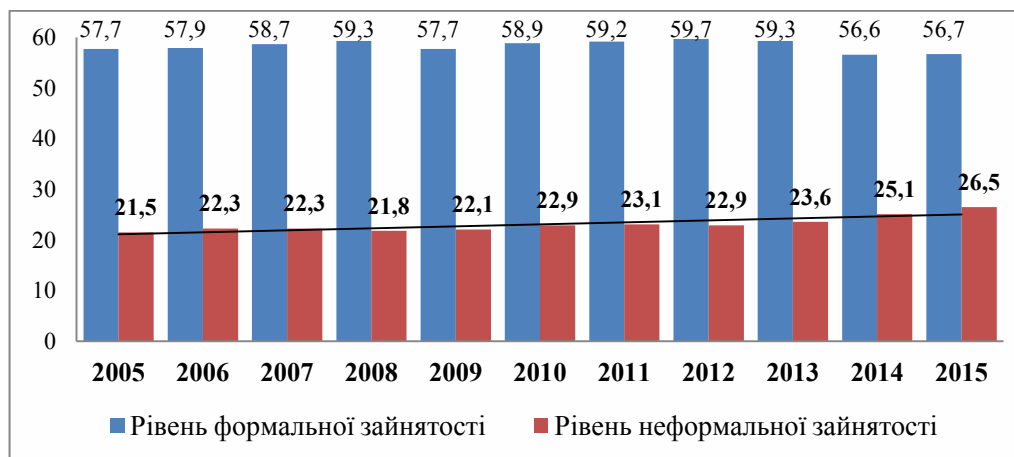
Деіндустріалізація є негативним явищем в суспільствах, де характерним є низький рівень доходів населення. У таких суспільствах процеси деіндустріалізації згубно впливають на людський капітал країни, призводять до втрати робочих місць через їх скорочення, посилюють процесів еміграції населення, декваліфікацію фахівців (втрати професійних вмінь і навичок), стимулюють зростання тіньової економіки тощо<sup>58</sup>.

Україні властиво поширення неформального сектора економіки та тіньової зайнятості, яка після зростання за перші роки незалежності залишається на досить високому рівні й до якої залучаються нові покоління робочої сили<sup>59</sup>. На сьогодні, за даними статистики, кількість зайнятих у неформальному секторі економіки становить 4,4 млн осіб, тобто 26,5 % від загальної кількості зайнятого населення у віці від 15 до 70 років<sup>60</sup> (рис. 2.1.5).

<sup>58</sup> Власюк В. Чем грозит Украине деиндустриализация? *Зеркало недели*. URL: <http://gazeta.zn.ua/macrolevel/chem-grozit-ukraine-deindustrializaciya-.html#comment>

<sup>59</sup> Ризики поширення та шляхи мінімізації тіньової зайнятості в Україні. URL: [http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/tinyova\\_zaynatist-71558.pdf](http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/tinyova_zaynatist-71558.pdf)

<sup>60</sup> Напруженість на ринку праці України: чинники, соціальні наслідки та шляхи подолання / Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/2248/>



**Рис. 2.1.5. Динаміка рівнів формальної та неформальної зайнятості в 2005–2015 рр.**

*Джерело:* Напруженість на ринку праці України: чинники, соціальні наслідки та шляхи подолання. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/2248/>

Дані статистики ринку праці за останні двадцять років свідчать, що рівень зареєстрованого безробіття в Україні (розрахований за методологією МОП) коливався від 5,6% у 1995 р. до 9,1% у 2015 р. Істотне зростання частки безробітних спостерігалось у період фінансової кризи 1998 р., коли у 2000 р. показник безробіття досяг значення 11,6%. Наступне збільшення показника відбулося на фоні глобальної фінансової кризи, коли рівень безробіття дорівнював 8,8% у 2009 р. (рис. 2.1.6). Зараз на тлі структурної трансформації економіки та процесів внутрішнього переміщення населення показник безробіття, розрахований за методологією МОП, становив 9,1% у 2015 р., що на 2% перевищило значення відповідного індикатора, розрахованого у 2013 р. (рис. 2.1.6).

Важливою характеристикою розвитку ринку праці є баланс попиту та пропозиції робочої сили. На ринку праці України відбулось кілька сплесків істотного дисбалансу попиту та пропозиції. Дані статистики ринку праці свідчать, що на фоні глобальної фінансової кризи 2008 р. охарактеризувався зростанням кількості безробітних, зменшенням потреби роботодавців у працівниках і збільшенням навантаження на вакантні робочі місця. У січні 2009 р. кількість зареєстрованих безробітних різко зросла, а потреба роботодавців у працівниках, навпаки, знизилась. Показник, що вимірює навантаження на 1 вакантне робоче місце продемонстрував найвище значення за дворічний період з 2007 р. та становив 10,8 осіб на одне робоче місце. Після 2009 р. показники щодо кількості незайнятих громадян, які перебувають на обліку в державній службі зайнятості, потреб роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць і навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакантну посаду стабілізувались, хоча залишились більш негативними порівняно з попередніми роками (табл. 2.1.1).

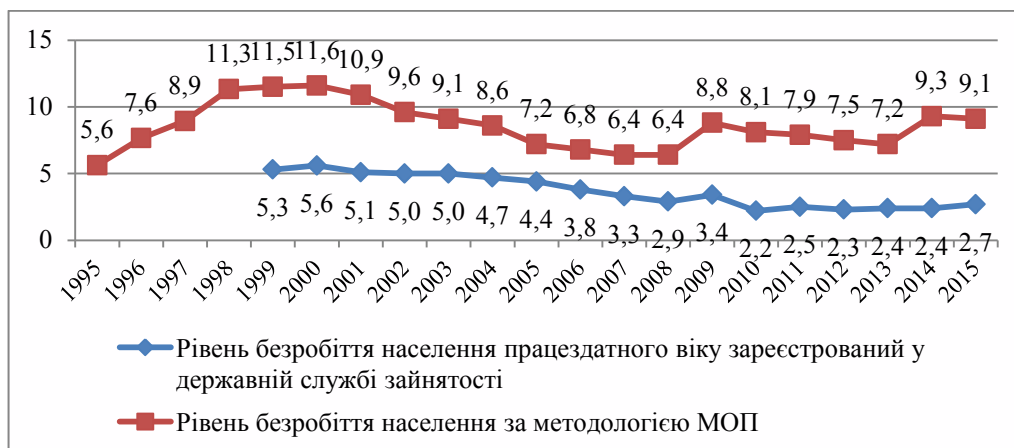


Рис. 2.1.6. Динаміка безробіття 1995–2015 рр.

Джерело: за даними Держкомстату України за відповідні роки. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

У грудні 2014 р. попит на робочу силу знизився майже на чверть порівняно з листопадом цього ж року. Відбулось різке зростання кількості людей, які претендують на одне вакантне робоче місце майже на третину – з 9,9 осіб у листопаді до 14,5 осіб у грудні 2014 р. Наступний суттєвий спад потреби роботодавців у працівниках відбувся у грудні 2015 р., коли навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце було рекордним і становило 18,9 осіб на одну вакантну посаду. Протягом 2016 р. ситуація на ринку праці більш-менш стабілізувалась і показник навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце дещо знизився та дорівнював 10,8 осіб.

Таблиця 2.1.1

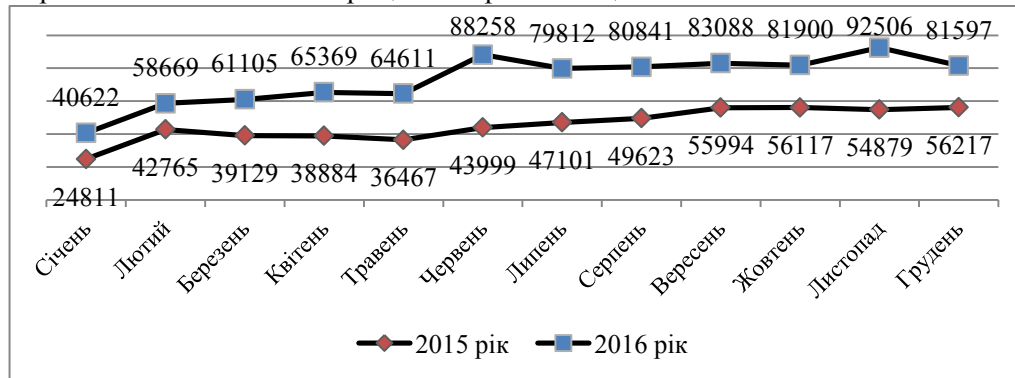
**Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне  
робоче місце (вакантну посаду), осіб**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Січень	5,0	3,9	<b>10,8</b>	8,3	8,9	8,5	10,4	9,7	12,8	16,2
Лютий	5,0	3,8	11,8	8,3	8,7	8,7	10,0	9,4	12,1	13,1
Березень	4,0	3,4	10,6	7,1	6,9	7,0	8,4	7,9	9,0	9,4
Квітень	4,0	3,2	9,7	6,2	6,7	6,4	7,7	9,5	9,7	11,0
Травень	3,0	2,9	8,8	5,4	6,0	5,6	6,7	9,0	9,7	9,2
Червень	3,0	2,7	8,8	5,2	5,7	5,9	5,9	9,0	10,2	9,5
Липень	3,0	2,7	8,6	5,1	5,4	5,8	5,7	8,9	10,3	8,7
Серпень	3,0	2,7	8,0	4,8	4,8	5,4	4,9	7,8	8,6	6,6
Вересень	3,0	2,7	7,5	5,0	4,8	5,7	4,8	7,9	9,9	6,0
Жовтень	3,0	3,2	6,8	5,2	4,8	5,7	5,1	7,5	9,9	5,5
Листопад	3,0	5,1	7,1	6,5	6,0	7,4	6,3	9,9	12,7	6,3
Грудень	4,0	9,6	8,2	8,8	8,4	10,8	10,3	14,5	<b>18,9</b>	10,8

Джерело: за даними Держкомстату України за відповідні роки. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

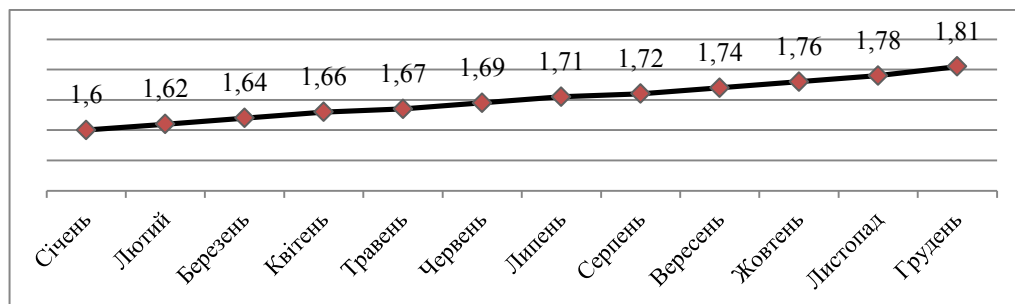
Сучасний ринок праці України характеризується мобільністю трудової сили. Статистичні дані порталу work.ua свідчать про зростання динаміки кількості вакансій і поданих резюме у 2015–2016 рр. (рис. 2.1.7–2.1.8)

У контексті підвищення рівня безробіття та сильного дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили однією з негативних тенденцій у суспільстві є утворення групи довготривалих безробітних<sup>61</sup>. Тривалий пошук роботи призводить до декваліфікації, зменшення конкурентоспроможності людини на ринку праці та згубно впливає на реалізацію її трудового потенціалу. Як наслідок, знижується рівень життя безробітного, його сім'ї. На рівні суспільства наслідками тривалого пошуку роботи серед значної частини населення є погіршення якості національного людського капіталу, зростання соціальної нерівності та посилення процесів маргіналізації населення<sup>62</sup>.



**Рис. 2.1.7. Динаміка кількості вакансій у 2015–2016 рр., один.**

Джерело: В Украине стало больше работы. Итоги рынка труда – 2016. Офіційний сайт work.ua. URL: <https://www.work.ua/articles/jobseeker/1428/>



**Рис. 2.1.8. Динаміка кількості поданих резюме на сайт work.ua у 2016 р., млн. од.**

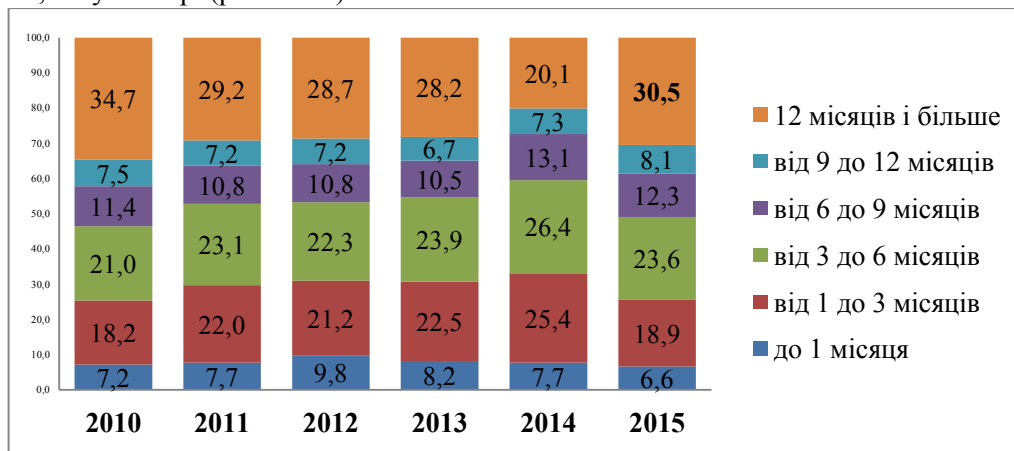
Джерело: В Украине стало больше работы. Итоги рынка труда – 2016. Офіційний сайт work.ua. URL: <https://www.work.ua/articles/jobseeker/1428/>

<sup>61</sup> Там само; Марченко і. С. Довготривале безробіття в Україні. 2013.

<sup>62</sup> Марченко і. С. Довготривале безробіття в Україні. 2013; Купець О.В. Довготривале безробіття в Україні: методологія оцінки та регулювання / Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України. Київ, 2008. 20 с.

Слід зазначити, що людина, яка не зайнята трудовою діяльністю більше ніж 12 місяців втрачає здатність до самоорганізації та потребує довготривалої реабілітації<sup>63</sup>. Утворення цілої групи людей, для яких характерне тривале перебування поза межами ринку праці, вимагає додаткових витрат від держави, які, зокрема, пов'язані з наданням державної грошової підтримки.

Оцінки тривалості пошуку роботи, за даними Держкомстату, демонструють скорочення частки тих, хто шукав її від 1 до 3 місяців майже на чверть – з 25,4% у 2014 р. до 18,6% у 2015 р., відповідно. Як наслідок, зросла частка тих, хто намагався працевлаштуватись протягом 12 місяців і більше з 20,1% у 2014 р. до 30,5% у 2015 р. (рис. 2.1.9).



**Рис. 2.1.9. Динаміка довготривалого безробіття 2000–2015 рр.**

\* Дані за 2010–2014 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополь, за 2015 р. – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

Джерело: за даними Держстату України за відповідні роки. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/tp/ean/ean\\_u/brntnz\\_rik\\_b\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/tp/ean/ean_u/brntnz_rik_b_u.htm)

Результати соціологічного опитування Інституту соціології НАН України демонструють більш тривожну картину, порівняно з даними Держкомстату. У 2012 р. 84% опитаних повідомляли про те, що їм важко знайти роботу за кваліфікацією та гідною оплатою в їхньому населеному пункті, а 58% респондентів вважали, що їм важко знайти будь-яку роботу<sup>64</sup>.

Спостерігається тенденція формування групи економічно активних людей, які тривалий час не можуть знайти роботу або не можуть знайти роботу відповідно до своєї кваліфікації та очікуваного рівня оплати праці. Формування такої групи у майбутньому може трансформуватись у маргіналізований прошарок суспільства, який відтворює культуру бідності.

<sup>63</sup> Напруженість на ринку праці України: чинники, соціальні наслідки та шляхи подолання. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/2248/>

<sup>64</sup> Арсеєнко А., Петрушина Т. США и Украина: сценарии деиндустриализации. С. 23–47.

Характерним для українського ринку праці залишається збереження моделі дешевої робочої сили<sup>65</sup>. Низькі стандарти оплати праці успадковані від адміністративно-командної економічної системи<sup>66</sup> збереглися до сьогодні. Оцінки порівняння динаміки середньомісячної номінальної заробітної плати демонструють, що протягом останніх десяти років заробітна плата в Україні залишається суттєво нижчою у порівнянні з такими країнами Східної Європи, як Чехія, Польща, Латвія та Литва. Дані статистики до 2013 р. свідчать про існування розриву у заробітній платі між Україною та Російською Федерацією.

Крім того, ще з першої половини 1990-х років, заробітна плата не виконує свою основну функцію, що полягає у наданні винагороди, відповідно до складності та соціальної значущості проведеної роботи<sup>67</sup>. Дані Державної служби статистики України свідчать, що рівень заробітної плати залишається найнижчим у сферах освіти та охорони здоров'я, де в цілому представлені працівники бюджетних установ (рис. 2.1.11).

Нерівність за доходами призводить до виникнення верств населення, що не здатні забезпечити собі необхідний або навіть мінімальний рівень життя. За оцінками різних аналітичних джерел, соціально-економічна ситуація в Україні протягом останніх років характеризувалася стрімким зuboжінням населення країни, пов'язаним з різким скороченням доходів, зростанням цін на продукти харчування, ліки та стрімким зростанням тарифів на житлово-комунальні й транспортні послуги. Результати аналізу одновимірних, дис-трибутивних показників соціального відторгнення демонструють негативні тенденції<sup>68</sup> погіршення самооцінок матеріального становища у кінці 2016 р. Виявлено лінійний тренд зменшення частки тих, хто оцінював матеріальне становище своєї сім'ї, як середнє, та тренд збільшення розміру груп з низьким рівнем добробуту (рис. 2.1.12).

---

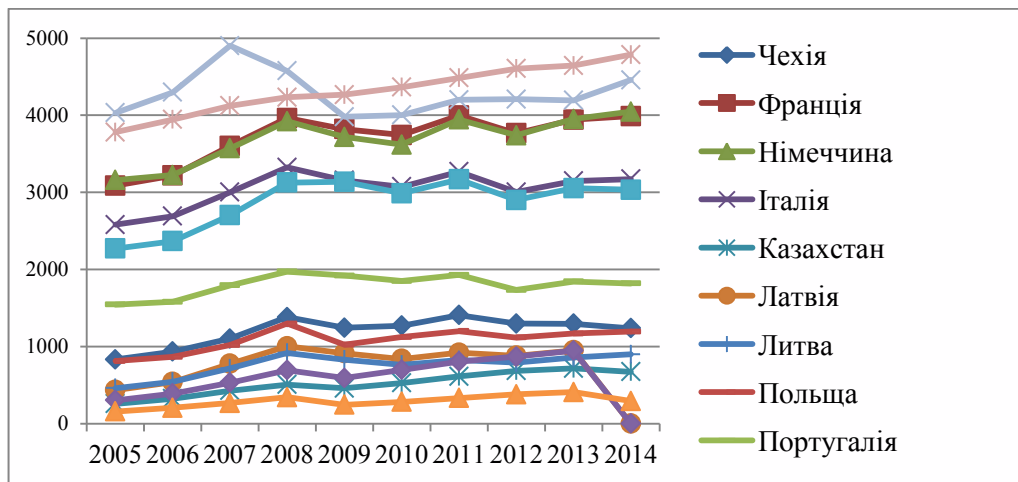
<sup>65</sup> Либанова Э.М. Дешевая рабочая сила не преимущество, а проблема. *Дело*. URL: [http://delo.ua/ukraine/deshvaja-rabochaja-sila-eto-ne-horosho-a-ploho-ella-libanova-321647/?supdated\\_new=1474272314](http://delo.ua/ukraine/deshvaja-rabochaja-sila-eto-ne-horosho-a-ploho-ella-libanova-321647/?supdated_new=1474272314); Купе Т. Робоча Сила в Україні: Поганий ККД за Умови Якісної Освіти, або Чому Необхідні Комплексні Реформи URL: <http://voxukraine.org/2015/09/10/ukraines-labor-force-producing-little-with-lots-of-education-or-why-comprehensive-reforms-are-needed-ua/>; Низалова Е., Шаповал Н. Занятая и бедная, или в чем отличие украинской молодежи от европейской. *VoxUkraine*. URL: <http://voxukraine.org/2016/02/23/ukrainian-youth-is-more-likely-to-get-the-job-than-european-ru/>

<sup>66</sup> Либанова Э. Кому выгодна дешевая рабочая сила? *Зеркало недели*. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0287/gazeta030.php>.

<sup>67</sup> Либанова Е.М. Нерівність в українському суспільстві: витоки та сучасність. *Економіка України*. 2014. № 3. С. 4–19.

<sup>68</sup> За даними постійного моніторингу ГО «Центр «Соціальний моніторинг» та ГО «Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка» спільно з відділом моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України».





**Рис. 2.1.10. Динаміка середньомісячної номінальної зарплати у 2006–2014 рр., дол. США за обмінним курсом поточного року \***

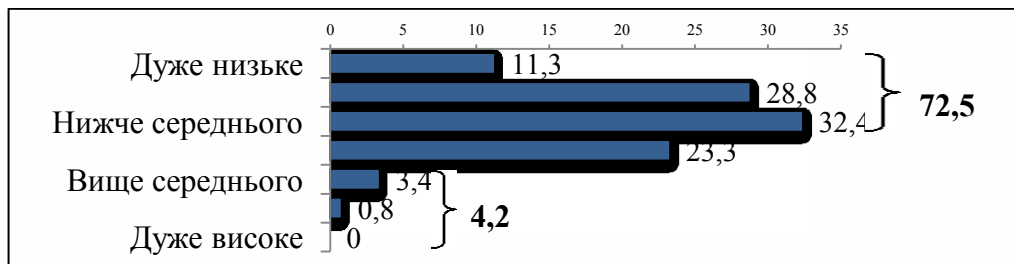
\* Перелік обраних країн для порівняння динаміки середньомісячної номінальної зарплати ґрунтується на оцінці, представлений у: «Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України» / НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2013. 240 с.

Джерело: обчислено на основі даних UNECE Statistical Database. URL: [http://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT\\_20-ME\\_3-MELF/60\\_en\\_MECCWagesY\\_r.px/table/tableViewLayout1/?rxid=a9fa5e81-549d-4198-845f-02d7eee8a67b](http://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT_20-ME_3-MELF/60_en_MECCWagesY_r.px/table/tableViewLayout1/?rxid=a9fa5e81-549d-4198-845f-02d7eee8a67b)



**Рис. 2.1.11. Середньомісячна номінальна зарплатна плата штатних працівників за видами економічної діяльності (2015 р.), грн**

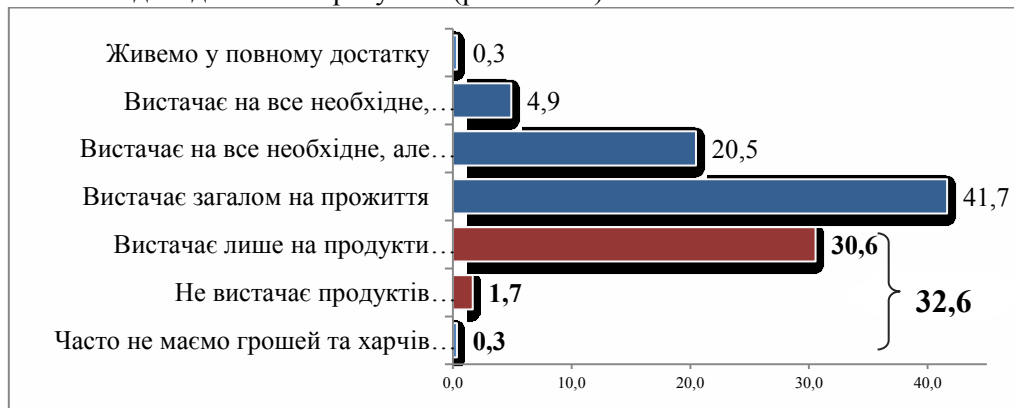
Джерело: Україна у цифрах у 2015 р. Державна служба статистики України. URL: [http://istmat.info/files/uploads/53010/ukraina\\_v\\_cifrah\\_2015.pdf](http://istmat.info/files/uploads/53010/ukraina_v_cifrah_2015.pdf)



**Рис. 2.1.12. Самооцінка матеріального становища своєї сім'ї, %**

*Джерело:* за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД імені О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», грудень 2016 р.

Результати моніторинг Інституту соціології НАН України у 2014 р. серед зайнятого населення показали, що на момент опитування третину зайнятого населення можна було класифікувати як бідних за суб'єктивним критерієм 32,6%. Результати аналізу суб'єктивних оцінок матеріального становища працюючих показали, що: а) у 30,6% опитаних коштів вистачало лише на харчування; б) у 1,7% зайнятих не вистачало продуктів харчування і вони інколи голодували; в) у 0,3% серед зайнятих респондентів часто не було грошей та харчів і інколи їм доводилось жебракувати (рис. 2.1.13).



**Рис. 2.1.13. Рівень суб'єктивної бідності серед працюючого**

**населення: розподіл відповідей на запитання: «Визначте матеріальний стан Вашої сім'ї загалом за останні 2–3 місяці» (n=893\*), %**

\* Для аналізу відібрано респондентів, які на запитання: «Назвіть, будь ласка, тип Вашої зайнятості (роботи) у даний час?» повідомили, що зайняті у певній сфері.

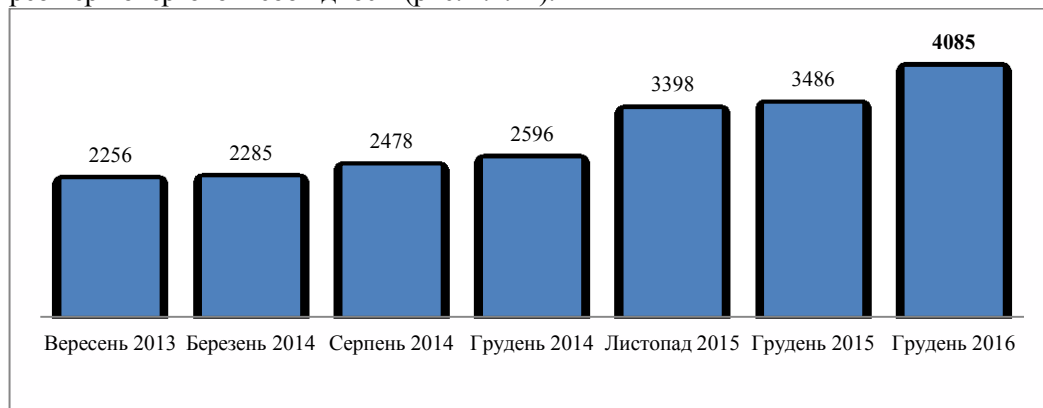
*Джерело:* моніторинг Інституту соціології НАН України, Українське Суспільство – 2014 (Думки, оцінки й умови життя населення України), 2014 р.

Отримані оцінки матеріального становища зайнятих демонструють, формування групи бідних середі тих, хто інтегрований до ринку праці. У зв'язку з цим важливим компонентом політики держави стає забезпечення соціальними стандартами з боку держави. Зокрема, йдеться про «соціальний мінімум» (прожитко-

вий мінімум та мінімальну заробітну плату). З одного боку, мінімальна заробітна плата є нижньою планкою винагороди за працю<sup>69</sup>, з іншого – прожитковий мінімум слугує мірою соціальної підтримки тих, хто не може бути залученим до ринку праці та належить до уразливих верств населення.

Визначаючи розмір прожиткового мінімуму, слід враховувати різні підходи до оцінки мінімального соціального стандарту, які включають два компоненти: а) об'єктивний, що полягає у розрахунку фактичної суми, достатньої для життя в певному регіоні; б) суб'єктивний, що передбачає оцінку населенням достатньої мінімальної суми, необхідної для життя та задоволення мінімальних потреб. Застосування обох компонентів дозволяють скласти цілісне уявлення щодо визначення оптимального розміру прожиткового мінімуму.

Результати моніторингового опитування дорослого населення свідчать про наявність зростаючого тренду рівня оптимального прожиткового мінімуму для однієї особи за суб'єктивними оцінками. З вересня 2013 р. по грудень 2016 р. цей показник збільшився майже у два рази. Так, станом на вересень 2013 р. оптимальний прожитковий мінімум з розрахунку однієї особи становив 2256 грн, а в грудні 2016 р. – уже 4085 грн. Така ситуація відображає постійне зростання витрат на забезпечення потреб першочергової необхідності (рис. 2.1.14).



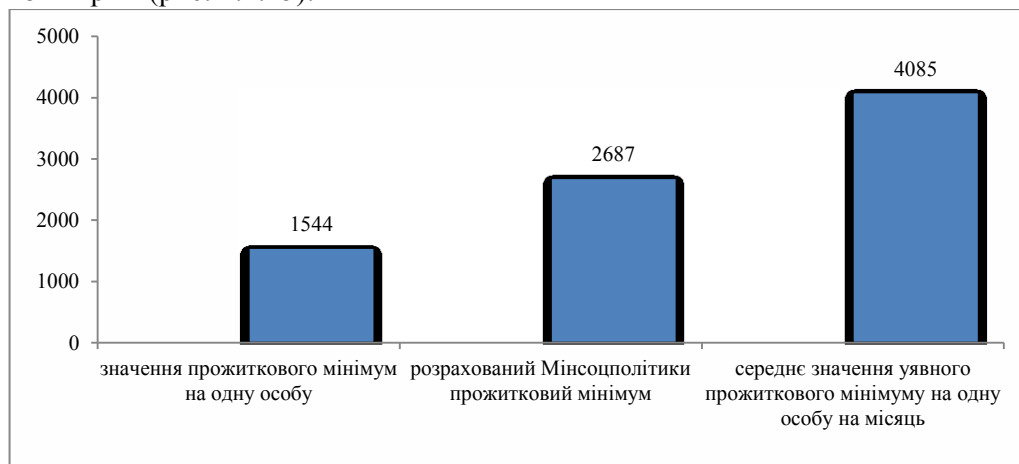
**Рис. 2.1.14. Динаміка оцінок респондентами уявного прожиткового мінімуму із розрахунку однієї особи, грн**

*Джерело:* за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД імені О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України».

Крім того, існує істотна відмінність між визначеним розміром прожиткового мінімуму та необхідним розміром мінімального стандарту, офіційно розрахованим Міністерством соціальної політики України. Розмір прожитко-

<sup>69</sup> Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України / НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2013. 240 с.

вого мінімуму для працездатних осіб становив 2687 грн у кінці 2016 р.<sup>70</sup>, що майже вдвічі перевищував його офіційно визначений розмір у кінці 2016 р. 1544 грн<sup>71</sup> (рис. 2.1.15).



**Рис. 2.1.15. Порівняння реального, розрахованого Міністерством соціальної політики України, та уявного прожиткового мінімуму у грудні 2016 р., грн**

*Джерело:* за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД імені О. Яременка» спільно з відділом моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», грудень 2016 р.

Результати оцінки співвідношення мінімальної та середньої заробітної плат демонструють, що у 2000 р. мінімальна заробітна плата становила 39% від середньої заробітної плати по Україні. Водночас у 2016 р. розмір мінімальної заробітної плати становив усього 25% від середньої заробітної плати по Україні. Потрібно зазначити, що на кінець 2016 р. окреслене співвідношення між мінімальною та середньою заробітною платою не відповідало стандартам, встановленим, згідно з рекомендаціями МОП, відповідно до яких вона (мінімальна заробітна плата) має бути не нижчою ніж 40–60% від середньої заробітної плати<sup>72</sup>.

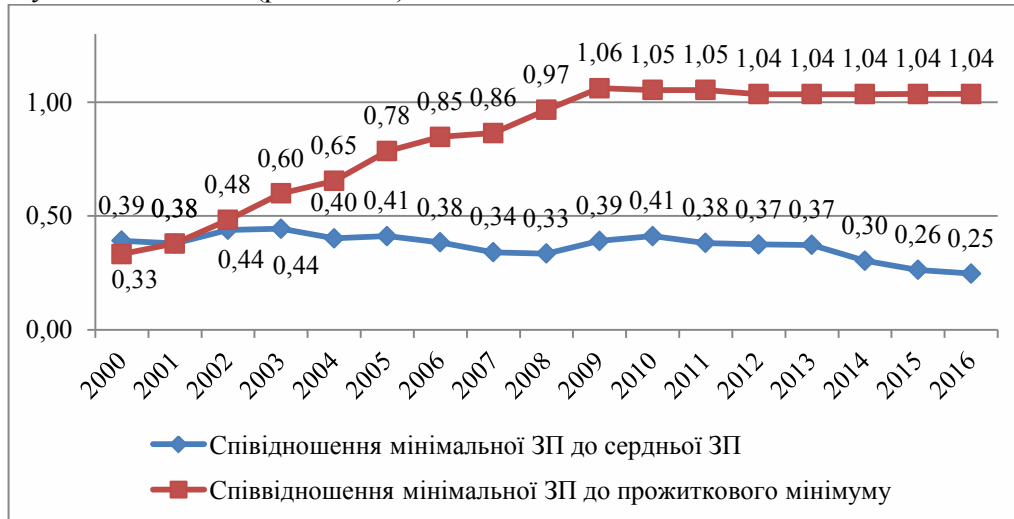
Скорочення розриву та перевищення різниці між прожитковим мінімумом і мінімальною заробітною платою має позитивний вплив на підвищення рівня життя населення. Так, у 2000 р. розрив між прожитковим мінімумом і мінімаль-

<sup>70</sup> Інформація щодо фактичного розміру прожиткового мінімуму за вересень 2016. URL: <http://www.msp.gov.ua/news/11067.html>.

<sup>71</sup> 3 1 грудня прожитковий мінімум підвищено на 10,3%. URL: <http://www.msp.gov.ua/news/11900.html>

<sup>72</sup> Щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: рекомендація МОП від 22.06.1970 р., № 135. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці: В 2-х т.* Т. II (1965–1999). Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 911–913.

ною заробітною платою становив 41%, а в 2016 р. мінімальна зарплата перевищувала його на 4% (рис. 2.1.16).



**Рис. 2.1.16. Співвідношення мінімальної заробітної плати, середньої заробітної плати та прожиткового мінімуму у 2000–2016 рр.**

Джерело: за даними Держстату України за відповідні роки. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Однак, незважаючи на зростання цих показників, їх співвідношення поки що далеке від стандартів Європейської соціальної хартії, згідно з вимогами якої мінімальна заробітна плата має становити не менше ніж 2,5 прожиткового мінімуму. Крім того, співвідношення мінімальної та середньої зарплат повинно становити не нижче ніж 1:3<sup>73</sup>.

### Висновки

За результатами оцінки динаміки основних сутнісних характеристик ринку праці в Україні, за період незалежності виявлено:

- на сьогоднішній день в Україні можна констатувати скорочення чисельності зайнятого населення, зростання неформальної зайнятості, підвищення мобільності робочої сили та ринку праці у цілому;
- прояви процесів деіндустріалізації ринку праці, що характеризуються скороченням зайнятого населення у промисловості (з 22,2% у 2000 р. до 15,7% у 2015 р.) та зростанням частки тих, хто працює у сфері послуг (з 15,5% у 2000 р. до 21,4% у 2015 р.);
- високий рівень зареєстрованого безробіття за методологією МОП, який у 2015 р. досяг 9,1%;

<sup>73</sup> Динаміка показників рівня життя населення України в 2006 році. URL: <http://old.niss.gov.ua/monitor/marrch/11.htm>

- посилення дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці в Україні;
- утворення групи безробітних, що перебувають поза межами ринку праці довше, ніж 12 місяців, і формування групи бідних серед тих, хто інтегрований до ринку праці;
- збереження моделі дешевої робочої сили та невиконання заробітної платою її основної функції, що полягає у наданні винагороди, відповідно до складності та соціальної значущості проведеної роботи.

#### **Рекомендації**

- Проблеми ринку праці є міждисциплінарними та вимагають координації і співпраці науковців, представників державних і приватних структур та громадського суспільства. Завданням соціологів є попередній аналіз сприятливості та можливостей імплементації стратегій (створених в умовах такої координації і співпраці), спрямованих на підвищення ефективності функціонування соціальних інститутів в Україні.
- Для реінтеграції безробітних на ринок праці доцільним є застосування програми активного ринку праці (active labor market programs (ALMPs)), які сприяють поверненню безробітних на ринок праці через різноманітні сервіси пошуку роботи, навчання і створення робочих місць.
- Спираючись на отримані оцінки матеріального становища працюючого населення, є доречним подальше підвищення та забезпечення прийнятних стандартів оплати праці та запобігання поширенню бідності серед інтегрованих до ринку праці.

### **2.2. Моделі соціокультурної детермінації розвитку ринку праці**

Міждисциплінарний підхід розглядає ринок праці як суб'єкт-суб'єктну взаємодію між системами попиту та пропозиції робочої сили в умовах діючих норм, правил, механізмів контролю та пануючих ціннісних орієнтацій. Характеристиками такої взаємодії є обсяги та структурні характеристики попиту та пропозиції в їхній динаміці, рівні зайнятості та безробіття в їхній динаміці, поширеності нестандартної, вторинної та тіньової зайнятості, системи суспільних відносин щодо найму та використання робочої сили. У цьому підрозділі наше завдання – розглянути комплекс соціокультурних чинників, який впливає на формування, трансформацію та функціонування ринку праці, визначити ключові соціокультурні детермінанти та моделі їхнього впливу. Комплекс соціокультурних чинників має як прямий, так і опосередкований вплив на формування ринку праці, який безпосередньо детермінується станом та розвитком економіки. Сила та прояви соціокультурних чинників суттєво залежать від характеристик економічного розвитку. В свою чергу економічний розвиток також перебуває під впливом соціокультурних чинників (табл. 2.2.1).

Таблиця 2.2.1

**Показники економічного розвитку,  
на які впливають соціокультурні чинники**

Макроекономічні	ВВП; галузева структура національної економіки, частка сировинної економіки; співвідношення сфер матеріального і нематеріального виробництва. Частка обробної промисловості у ВВП, її науко-місткість (висока частка обробних галузей є ознакою високого рівня економіки). Валове нагромадження основного капіталу. Індекс економічної свободи. Інвестиції (державні, іноземні)
Рівень та якість життя	ІПР, частка бідного населення, середній рівень доходів населення, рівень диференціації доходів, структура доходів тощо. До показників <i>рівня та якості життя</i> населення належать: середня тривалість життя, рівень освіти, тривалість робочого дня, забезпеченість житлом, лікарями, вчителями на 1000 осіб, величина денного бюджету особи тощо
Споживання	<i>Споживання ключових (базових) видів продукції на душу населення</i> – енергоспоживання, автомобілі, мінеральні добрива, папір, зерно, м'ясо, молоко, цукор тощо. Споживання послуг
Ринок праці	Рівень економічної активності, рівень зайнятості, рівень безробіття, продуктивність праці, рівень вторинної (додаткової) зайнятості тощо
Тіньова економіка, корупція	Рівень і розгалуженість тіньової зайнятості, оплати праці, доходів, ухилення від податків. Індекс корупції (в т. ч. в різних сферах), індекс прозорості, легкості ведення бізнесу тощо
Розвиток науко-технічної та інноваційної сфери	Частка інноваційних підприємств, % наукомісткості ВВП, експорт наукомісткої продукції, рівень технологій тощо
Конкурентоспроможність	Індекс конкурентоспроможності
Вбудованість у світову економіку	Показники розвитку зовнішньоекономічних зв'язків країни. Структура й обсяг імпорту/експорту, зовнішньоторговий оборот; частка підприємств з іноземним капіталом, інвестиціями тощо
Розвиток підприємництва	Показники кількості підприємств, підприємств малого та середнього бізнесу, їхня динаміка тощо
Соціальний капітал	Виключність у соціальні мережі, користування інтернетом тощо
Поведінкові фінанси (фінансова поведінка)	Показники щодо вкладів, кредитування тощо

*Джерело:* складено автором.

Загальний перелік чинників, які впливають на розвиток українського ринку праці та які мають соціокультурні ознаки, досить широкий. Але необхідно розглянути соціокультурні фактори, які (а) впливають на попит робочої сили; (б) впливають на пропозицію робочої сили; (в) впливають на формування та функціонування ринку праці, маючи також на увазі їх вплив на безпосередніх акторів ринку праці – працівників (діючих і потенційних), роботодавців і державу (державну політику щодо зайнятості, безробіття, розвитку економічної та підприємницької активності населення, підтримки бізнесу та роботодавців, професійної освіти та освіти впродовж життя, а також інвестиційну, інноваційну, інформаційну, міграційну політики й політику національної безпеки). До суб'єктів ринку праці також належать посередники між працівниками, роботодавцями та державою – це профспілки і спілки роботодавців. У дослідженні обмежились розглядом стану громадянського суспільства, не вдаючись детально в аналіз і соціокультурні особливості діяльності об'єднань працівників та роботодавців.

Зміни на ринку праці зумовлюють зміни або потребу змін в управлінні людськими ресурсами на різних рівнях, що в свою чергу впливає на ринок праці та трансформує його в безперервній динаміці цього процесу взаємодії. Щодо моделі управління ресурсами, то необхідно виокремити горизонтальну та вертикальну координацію, а також організаційну гнучкість, яка в умовах розвитку цифрових технологій і прискорення швидкості часу й, відповідно, прийняття рішень, набуває дедалі більшої актуальності. Серед важливих для нашого аналізу змін на ринку праці слід зазначити такі: форма найму, моделі прийняття рішень, розвиток мережових структур, інтенсивна освіта, поширення (обмін) компетенціями, мовна підготовка, комп'ютерна підготовка, прискорення темпів культурної дифузії. Для характеристик робочої сили важливими для роботодавців є кваліфікація (в тому числі, адаптивність – як актуальна компетенція); ставлення до праці (передбачається, що інтегративно до цієї характеристики входять – культура праці та робочого місця, мотивація, інноваційність, прагматизм, сприйняття соціальних норм) і соціальні норми. Серед соціокультурних факторів (ознак) робочої сили актуальними є: творчість (креативність), інноваційність, ініціативність, конкурентність (сучасні професійні навички, компетенції) та конкурентні стосунки, прагнення до особистісних досягнень, відповідальність (обов'язковість), взаємодопомога, готовність до змін, толерантність, а також неприйняття кругової поруки, халатності, прагнення до зрівнялівки, неповага до колег та партнерів.

Характеризуючи сучасне соціокультурне середовище, Р. Лессем на основі психологічного критерія надає таку класифікацію: раціональність, емоційність, прагматизм, інтуїтивність.

Сучасний період розвитку сфери трудової діяльності в Україні характеризується витісненням колективістських цінностей (сприяння просуванню загальної справи й розвитку суспільства, допомога іншим людям, обмін передовими технологіями виробництва та організації праці тощо); наростанням та пануванням



матеріальних мотивів; розривом між різними поколіннями сучасного суспільства щодо оцінки й престижності тих чи інших видів праці; процесом посилення індивідуалізації (цінується те, що безпосередньо пов'язане з індивідом – друзі, знайомі, сім'я) та зростанням значення індивідуалізму в трудовій активності людини. Характерним є також падіння престижу багатьох професій та праці, як такої; низький рівень формування трудових навичок у період соціалізації та набуття професійної підготовки. За різними дослідженнями, можна зробити висновок, що зростає актуальність таких атрибутів праці, як воля, творчість, дисципліна, взаєморозуміння); набуває актуальності потреба посилення гнучкості організації трудової діяльності; поширюються нові форми: віртуальна праця, дистанційна праця, самозайнятість (праця, як самоорганізована людиною вільна діяльність), фрілансінг, праця оstarбайтерів, мобільні офіси тощо<sup>74</sup>.

Як зазначає українська дослідниця Н. Гнилицька, «...у ринкових умовах формування мотивів до праці відбувається як під впливом внутрішніх чинників, що залежать від структури особистості (потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, характеру, хисту, самооцінки), так і під впливом зовнішніх умов. Зовнішні рушійні сили за характером дії на робітника мають свою специфіку на різних рівнях – державному, регіональному, на рівні підприємства. Зовнішні чинники охоплюють форму політичної системи, стан правової бази держави, стан фінансово-грошової системи країни, економічної політики, яка проводиться в цьому регіоні, конкретну ситуацію на підприємстві (форму організації заробітної плати, забезпеченість соціальними благами, організацію й умови праці на виробництві, мету роботи підприємства, атмосферу та дух суперництва в колективі). Ці чинники існують поза робітником об'єктивно і вступають у взаємодію з його внутрішніми спонукальними силами. Результат такої взаємодії визначає мотивацію праці, її силу і спрямування»<sup>75</sup>.

Дослідження особливостей переходу молоді від навчання до роботи свідчать, «що головною проблемою переходу молоді від навчання до стабільної роботи в Україні є недосконале узгодження механізмів функціонування системи освіти та ринку праці. Через це проблеми наявності робочих місць, недоліки інфраструктури підтримки працевлаштування та територіальної мобільності, складність адаптації на робочому місці, недостатня привабливість заробітної плати та інших характеристик зайнятості набувають другорядного значення. Результатом неузгодженості освіти та ринку праці є вищий, ніж для інших вікових груп населення, рівень безробіття серед молоді; зростання кількості незайнятої молоді, яка не здійснює пошуки роботи; загрозлива сегментація молоді на тих, хто з першої спроби отримав стабільну роботу, та тих, хто зіткнувся з

---

<sup>74</sup> Гнилицька Н.О. Праця як соціокультурний феномен. *Гуманітарний вісник Запорізької державної академії*. Запоріжжя, 2009. Вип. 37. С. 234–238; Гнилицька Н.О. Специфіка соціально-філософського аналізу праці як соціокультурного явища. *Гілея (Науковий вісник)*. Київ, 2009. Вип. 26. С. 288–292.

<sup>75</sup> Гнилицька Н.О. Праця як соціокультурний феномен. С. 234–238.

усіма складнощами транзиту; наявність значної частки молоді, що незадоволена робочим місцем і планує знайти іншу роботу та змінити професію»<sup>76</sup>.

Аналіз соціокультурних установок працівників (у т. ч. потенційних) доводить, що українцям (порівняно з представниками європейських країн) значною мірою притаманна оцінка, що неможливо чесно заробити багато грошей, неможливо чесно займатись підприємництвом. Високим є рівень недовіри до цінової політики державно-олігархічних монополій, а також рівень незгоди, що покупці та споживачі мають можливість захистити свої інтереси.

Характеризуючи зміни економічної поведінки населення (особливо більш молодих вікових когорт), можна стверджувати, що відбувається зміна пасивної поведінки на активну: більш популярним стає пошук роботи за фахом; пошук роботи з «гідним» рівнем оплати; пошук додаткової роботи; вторинна зайнятість або сумісництво (в тому числі поєднання формального виконання однієї діяльності з реальним виконанням іншої); зміна професії або перепрофілювання, оволодіння суміжними спеціальностями; підвищення освітнього рівня та оволодіння новими навичками; планування економічної поведінки на найближче майбутнє; економічна активність в «тіньовому» секторі (стає привабливою та не розглядається як не престижна); більш раннє (за часи студентства) залучення молоді до економічної діяльності та поєднання навчання і роботи (в т. ч. в форматі волонтерства); прагнення тимчасової праці за кордоном; розвиток самозайнятості та розвиток підсобного господарства.

Якщо зазначені тенденції розглянути в контексті соціальної динаміки, то можна їх охарактеризувати так: збільшення рівня готовності до професійної мобільності та зростання реального рівня цієї мобільності; розвиток вимушеної міжпрофесійної мобільності; формування тимчасових професійних ідентичностей; одночасна орієнтація на стратегії «виживання» та «розвитку»; зміни структури престижу професій та економічної діяльності; стирання межі між легальною та нелегальною економічною діяльністю, що призводить до руйнування системи соціальних норм і цінностей; підвищення рівня підприємницьких орієнтацій та орієнтації на розвиток малого та середнього бізнесу; висока готовність та залучення до трудової міграції.

Якщо розглянути середовище роботодавців і підприємців, то домінуючими соціокультурними чинниками є пріоритет особистісних інтересів над інтересами бізнесу, виробництва та суспільства в цілому; невіра в можливість прозорості та чесної підприємницької діяльності; високий рівень готовності до дій в неправовій зоні; соціальний цинізм. Разом з тим формується повага до висококваліфікованих фахівців; етика ведення бізнесу; пунктуальність; елементи соціальної від-

---

<sup>76</sup> Лібанова Е., Цимбал О., Лісогор Л., Марченко І., Ярош О. Перехід на ринок праці молоді України. Міжнародне бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, Департамент політики зайнятості. Женева: МОП, 2014 (*Work4Youth publication series*. No. 11. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_302648.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_302648.pdf)).

повідальності; запит на ініціативу; бажання працювати в умовах передбачуваності та стабільності.

Водночас за відсутності ефективних державних важелів і механізмів регулювання спостерігається наростання негативних тенденцій у проведенні соціальної політики з боку приватного бізнесу, які проявляються в:

- жорсткій орієнтації на максимальний прибуток (надприбуток) і мінімальні витрати на соціальні програми;
- економії на людських ресурсах і людському капіталі;
- орієнтації на ухилення від контролю держави, порушення національних законів, зокрема у сфері оподаткування;
- форсованому просуванні власних стандартів виробництва, нехтуванні екологічними вимогами, що підживляє засади стійкого економічного розвитку;
- намаганні використати державні ресурси та преференції у власних інтересах<sup>77</sup>.

Проте не слід забувати, що бізнес є важливим специфічним структурним елементом суспільства. Він самостійний, акумулює велику кількість ресурсів і серйозно впливає на суспільний розвиток. У першу чергу, в сфері бізнесу зосереджений найдорожчий ресурс – освічені, ініціативні, талановиті, інноваційно мислячі та готові ризикувати працівники, які і задають вектор розвитку економіки. На соціальну сферу вплив бізнесу здійснюється за такими напрямками: система цінностей (продукуючи споживчі товари, задає певні стандарти, еталони, зразки); система масових комунікацій (завдяки підконтрольним видавництвам, рекламі); свідомість (завдяки системі соціальних норм і принципів). Все це визначає не лише економічну, але й соціальну відповідальність бізнесу. Для ефективного розвитку бізнес повинен підтримувати соціальне середовище, в якому він перебуває. Для цього необхідно: створювати умови для відтворення людських ресурсів; забезпечувати охорону та безпечні умови праці; підтримувати рівень зайнятості, брати участь у програмах перекваліфікації працівників за умови скорочення робочих місць; фінансувати системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу; своєчасно та в повному обсязі сплачувати податки; відраховувати страхові внески за програмами пенсійного, медичного та соціального страхування; брати участь у благодійній діяльності. Проте завдання полягає не в тому, щоб заставити приватні підприємства взяти на себе соціальні платежі, а в тому, щоб окреслити основні пріоритети розвитку країни та розробити механізм формування соціального партнерства<sup>78</sup>.

На сучасному етапі в Україні пріоритетом соціально-економічного розвитку все ще визнається економічна доцільність, а не довгострокові людські та со-

---

<sup>77</sup> Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. 456 с. С. 312–313.

<sup>78</sup> Там само.

ціальні цілі. Аналіз динаміки зайнятості та безробіття, трансформації ринку праці, впливу широкого спектра чинників соціально-економічного розвитку на функціонування ринку праці в Україні<sup>79</sup> через призму соціокультурного теоретико-методологічного підходу дозволяють визначити ключові соціокультурні пастки розвитку українського ринку праці.

Соціокультурні чинники можна умовно структурувати у такі групи: ті, що *стримують* розвиток ринку праці, *стимулюють*, *амбівалентного* та *нейтрального* впливу. Хоча за певних соціально-економічних умов і різної державної політики вектор дії певного фактора може змінюватись.

До основних соціокультурних чинників, які впливають на ринок праці, належать: система цінностей, установки бізнес-еліти, освіта та творчість, культура працівників і роботодавців (економічна, фінансова, правова, політична, екологічна, ділова<sup>80</sup>), стан громадянського суспільства та його інститутів, міграційні настрої та поведінка, споживчі настрої та поведінка, рівень трудової та професійної мобільності, рівень інноваційної поведінки працівників і роботодавців, можливості та орієнтації на диверсифікацію джерел існування (праця перестає бути єдиним джерелом існування), зміна змісту праці (як діяльності, яка винагороджується).

Як було проаналізовано у розд. 1, важливо враховувати існування феномену динамічної зміни економічної свідомості різних груп населення; домінуючий вплив на економічну поведінку соціально-економічних установок і уявлень членів суспільства (в т. ч. споживчих орієнтацій); ціннісних орієнтацій (й, зокрема щодо праці); стану економічної культури (й, зокрема, підприємницької культури); функціонування інституту довіри/недовіри; укоріненість (традиційність) відносин різних суб'єктів ринку праці; а також трансформації престижності різних видів та умов праці. Отже, під впливом змісту та характеру процесів соціокультурної детермінації, що відбуваються в структурних змінах українського суспільства, можна передбачити, що буде продовжено формування нової структури зайнятості населення та ринку праці.

Наш підхід побудовано на осмисленні соціокультурних чинників, які впливають на формування та функціонування ключових суб'єктів розвитку ринку праці – суб'єктів попиту (включаючи суб'єктів регулювання) та суб'єктів пропозиції праці. Як ключових суб'єктів ринку праці розглянемо роботодавців і робочу силу, представників державної влади та організації громадянського суспільства, організації сфери профорієнтації та профпідготовки. Спроба вивчення соціокультурних чинників на рівні окремих суб'єктів приве-

---

<sup>79</sup> Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України; Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення.

<sup>80</sup> Мається на увазі як стосунки між бізнес-партнерами, так і зміна культури стосунків між керівниками та підлеглими, *прим. авт.*

ла до висновку, що більшість вагомих чинників мають загальний характер, що в цілому було й очікуване.

Отже, до загальних чинників слід віднести:

- процеси соціалізації (форми, умови, референтні групи);
- засвоєні цінності та норми;
- повагу до людини та відчуття гідності;
- патерналістські орієнтації;
- повагу до ієрархічних відносин підпорядкування на противагу

партнерським відносинам взаємодії;

- соціально сконструйовану суб'єктність;
- культурно-освітній рівень;
- соціальні та професійні компетенції та навички;
- політику перерозподілу ресурсів і додаткового продукту;
- претензію на прибуток;
- моральну сутність закону;
- претензію на рівень оплати праці;
- претензію на статус;
- споживчу поведінку;
- інноваційність, креативність і творчість.

Не менш важливим є усвідомлення структури впливів соціокультурної детермінації на ринок праці, які представлені у табл. 2.2.2.

Існують різні підходи до визначення моделей ринку праці як такі, що базуються на укорінених характеристиках ринків праці окремих країн. Наприклад, виокремлюють японську модель ринку праці, модель США, шведську модель тощо (Н. Фединець, Ю. Миронов, М. Гонська. Соціологія ринку); більшість дослідників визначають патерналістську, ліберальну та соціал-демократичну моделі (Е. Лібанова, В. Пелюх та інші). В. Близнюк та Г. Куліков доводять особливу модель розвитку національного ринку праці в Україні<sup>81</sup>.

Наведені приклади моделей базуються на аналізі державної політики та показниках, які характеризують ринок праці та його динаміку. Ми спробували визначити моделі (як теоретичні конструкти, що можуть і не існувати в чистому вигляді на практиці) на основі соціокультурних детермінант, які характеризують стан суб'єктів ринку праці та мають вплив на різні аспекти функціонування цих ринків.

**Ситуативна, розбалансована модель** – характеризується тим, що суб'єкти ринку праці керуються своїми інтересами, діють за принципом «виклик – реакція», «тут і зараз». Її ознаками є орієнтація на короткий проміжок часу, відносно низька оплата праці, при цьому існує висока (й навіть, надмірна) диференціація оплати праці, висока трудова міграція та імміграція, високий рівень безробіття, тіньова зайнятість, нестабільна зайнятість, слабкі соціальні гарантії, малий радіус довіри.

---

<sup>81</sup> Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України. С. 114–125.

Таблиця 2.2.2

**Структура впливів соціокультурної детермінації  
на ринок праці**

Формотворчі елементи економічної (трудової) дії	Підсистеми (рівні) впливу		
	Особистість	Культура	Соціальна організація
<b>Суб'єкт і «суб'єктні» елементи</b>	Потреби, настанови, мотиваційна орієнтація	Уявні або передбачувані суб'єкти (ідеальні обра- зи), ціннісні та норма- тивні орієнтації	Інші дійові особи та суб'єкти, їх ролеві або нормативні експектації
<b>Об'єкт і «об'єктні» елементи</b>	«Внутрішні» стани індивідів і форми їх- ньої індивідуальної поведінки	Культурні (загальнозна- чущі) об'єкти: наочні умови життя, мате- ріальні та символічні «провідники» дії	Соціальні об'єкти (про- цеси і стани, що підпа- дають під «зовнішні» дії суб'єктів)
<b>Елементи та механіз- ми, що опосередко- вують дію</b>	Ідентифікація суб'єктів із наявними умовами їхньої життєдіяльності (соціальна та культур- на ідентичності особи- стості, групи інтересів)	Загальні цінності, норми і символічні значення, що прийняті або поді- ляються суб'єктами, які спільно приймають рішення	Соціальні статуси, пози- ції, що характеризують взаємне розташування суб'єктів і їхню взаємну орієнтацію в економіч- ному та соціальному просторі
<b>Процесуальні елементи</b>	Динаміка особистості	Культурні процеси та причинні зв'язки	Соціальні ролі, структу- рні та функціональні зв'язки, інституціональ- ний тиск
<b>Ситуація вибору економічної (трудової) стратегії та ситуативні елементи</b>	Особиста ситуація (сукупність індивідуаль- них можливостей, що визначають горизонти повсякденної поведінки і діяльності конкретної особи)	Культурна ситуація (простір або середови- ще, необхідні для ви- никнення і взаємодії культурних зразків, цінностей і норм)	Соціальна ситуація (сукупність взаємно орієнтованих можливос- тей, загальний символі- чний простір)

*Джерело:* складено автором.

**Патерналістська модель.** Жорстка державна політика працевлаштування та зайнятості, державна підтримка безробітних, перерозподіл доходів підприємств, державні програми навчання, організація оплачуваних громадських робіт, довіра до центральних органів влади, низький рівень ініціативи.

**Соціально орієнтована модель** (наближена до шведської) – орієнтація на високий рівень зайнятості; попередження безробіття; контроль і вирівнювання заробітної плати; підтримка малоприбуткових та соціально значущих підприємств; довіра до соціальних груп і громад, з якими є зв'язки.

**Модель відкритої економіки** спрямована на включення в більш широку систему, зовнішньоорієнтована. Для неї характерним є відкритість, вільний доступ учасників і впливів; плюралізм культурних зразків і толерантність в їхньому використанні та обміні без обмежень; розвиток нових раціональностей, протилежних традиційним.

**Модель закритої ліберальної економіки**, в межах якої регламентується внутрішня діяльність системи; передбачається плюралізм культурних зразків і толерантність в їх використанні та обміні в межах внутрішньої системи.

**Інвестиційно-інноваційна модель.** Розвиток нових раціональностей, протилежних традиційним. Розвиток науково-освітніх комплексів. Висока міра інновацій. Стимулювання інвестиційних потоків. Стратегічне бачення майбутнього. Відносно високий рівень інституційної довіри.

**Модель домінування регіональних ринків.** Регламентується внутрішня діяльність системи. Принцип субсидіарності. Відкритість до міжрегіональної взаємодії в інтересах регіонального розвитку.

Для кожної із запропонованих моделей визначені характеристики соціокультурних факторів на рівні суб'єктів ринку праці (табл. 2.2.3).

Таблиця 2.2.3

## Соціокультурні детермінації моделей ринку праці

МОДЕЛІ (ступінь їх імовірності в умовах сучасного українського суспільства)	Характеристика ринку праці	Характеристика ключових соціокультурних факторів на рівні суб'єктів ринку праці			
		Працівники	Роботодавці та підприємці	Інститути ГО	Державна політика
1	2	3	4	5	6
<b>Ситуативна, розбалансована модель («виклик – реакція»; «тут і зараз»; короткий часовий горизонт) (40%)</b>	Суб'єкти керуються своїми інтересами, низька оплата праці, висока диференціація оплати, висока імміграція, високий рівень безробіття, тіньова зайнятість, нестабільна зайнятість, слабкі соціальні гарантії, малий радіус довіри	Запит на високу оплату праці. Згода на тимчасові, тіньові форми трудових відносин	Орієнтація на високий рівень прибутку	Пасивна слабкість. Позиція невтручання	Визначення правил, але відсутність механізмів контролю
<b>Патерналістська модель (до 25%)</b>	Жорстка державна політика працевлаштування та зайнятості, державна підтримка безробітних, перерозподіл доходів підприємств, державні програми навчання, організація оплачуваних громадських робіт. Довіра до центральної влади. Низький рівень ініціативи	Патерналістські орієнтації. Низька ініціатива	Низька ініціатива. Зацікавленість бюджетників	Орієнтація на державну підтримку	Перерозподіл ресурсів. Державне домінування
<b>Соціально орієнтована модель (наближена до шведської) (5%)</b>	Орієнтація на високий рівень зайнятості. Попередження безробіття, контроль і вирівнювання заробітної плати, підтримка мало-прибуткових і	Високий рівень гарантій зайнятості. Справедливість оплати праці	Зацікавленість мало-прибуткових та соціально орієнтованих підприємств	Орієнтація на державну підтримку	Жорстке регулювання та контроль. Перерозподіл ресурсів

**Розділ 2. Визначення та структура ключових соціокультурних чинників...**

*Закінчення таблиця 2.2.3*

1	2	3	4	5	6
	соціально значущих підприємств. Поглиблення взаємодії ринку праці та соціальної політики. довіра до соціальних груп і громад, з якими є зв'язки				
<b>Модель відкритої економіки (5–10%)</b>	Спрямована на включення в більш широку систему, зовнішньо-орієнтована. Відкритість, вільний доступ учасників і впливів. Плюралізм культурних зразків і толерантність в їхньому використанні та обміні без обмежень. Розвиток нових раціональностей, протилежних традиційним	Міграційні орієнтації. Вільний рух. Запозичення зразків. Засвоєння нових форм, технологій, компетенцій. Розвиток освіти	Вільний розвиток (без обмежень)	Впровадження міжнародних підходів	Копіювання політики інших держав. Зниження відповідальності держави
<b>Модель закритої ліберальної економіки (1–3%)</b>	Регламентується внутрішня діяльність системи. Плюралізм культурних зразків і толерантність в їхньому використанні та обміні в межах внутрішньої системи	Тимчасові форми зайнятості	Вільний (хоча й обмежений) розвиток	Орієнтація на кращі міжнародні зразки, але з врахуванням пріоритету національного інтересу	Забезпечення національного інтересу. Зв'язок бізнесу та політики
<b>Інвестиційно-інноваційна модель (10–15%)</b>	Розвиток нових національностей, протилежних традиційним. Розвиток науково-освітніх комплексів. Висока міра інновацій. Стимулювання інвестиційних потоків. Стратегічне бачення майбутнього. Відносно високий рівень інституційної довіри	Непреривне навчання	Впровадження нових технологій	Орієнтації на соціальне партнерство	Державні програми навчання/перенавчання
<b>Модель домінування регіональних ринків (10–20%)</b>	Регламентується внутрішня діяльність системи. Принцип субсидіарності. Відкритість до міжрегіональної взаємодії в інтересах регіонального розвитку	Пріоритет регіональних інтересів	Орієнтація на високий рівень прибутку	Орієнтації на соціальне партнерство	Забезпечення регіонального інтересу. Зв'язок бізнесу і політики

*Джерело:* складено автором.

Україна як країна-учасник Міжнародної організації праці (МОП) повинна забезпечити реалізацію Програми гідної праці з метою сприяння зміцненню на міжнародному та національному рівнях стабільності, стійкості та посиленню



соціального впливу глобалізації. Документ МОП визначає: «Інтеграційні процеси викликають різні проблеми, які потребують врегулювання відносин на ринку праці, мають загальний характер і стосуються всього європейського регіону в цілому, а саме:

- справедливої організації більш рівномірного розподілу благ від результатів економічного зростання та забезпечення незахищених груп населення;
- покращення управління в сфері соціального захисту і зайнятості населення;
- покращення пенсійного забезпечення і створення умов для праці особам похилого віку;
- привернення уваги суспільства до питань гендерної рівності та практики вирішення гендерних проблем, особливо в таких сферах, як реформа пенсійного забезпечення, трудове законодавство, політика зайнятості;
- підвищення ролі соціального діалогу та залучення соціальних партнерів до проведення реальних заходів з тим, щоб політика зайнятості враховувала реальні потреби населення і спиралася на широку підтримку, необхідну для забезпечення їхньої соціальної захищеності».

Пріоритетом мають стати ефективна зайнятість та гідна праця як суттєві фактори економічного і соціального розвитку та становлення людської гідності. Отже, державна соціально-економічна політика має орієнтуватися на інноваційно-інвестиційну модель ринку праці, яка вимагатиме інтеграції інноваційно-інвестиційної політики і політики зайнятості, оскільки наявність і якість робочих місць визначають пропорції розподілу робочої сили, рівень доходів та мотиваційну основу ефективності праці, а також сприятиме забезпеченню стійкого розвитку.

Якщо узагальнити результати досліджень вітчизняних і зарубіжних досліджень, то до основних соціокультурних факторів, що визначають сучасні процеси економічного розвитку в цілому та ринку праці зокрема можна віднести: цінності, освіту, творчість, економічну, фінансову, правову, політичну, екологічну, ділову культури, стан громадянського суспільства, установки бізнес-еліти, споживчі, міграційні настрої. При цьому наявні дослідження зазвичай фокусуються на окремих чинниках, або на окремих аспектах розвитку ринку праці, що зумовлює гостру нестачу комплексних, системних, більш загальних і всебічних досліджень соціокультурних компонентів розвитку трудових відносин та ринку праці в Україні. Саме тому на основі запропонованого переліку соціокультурних чинників розвитку ринку праці сформовано теоретичні моделі, а вплив окремих чинників більш детально розглянуто в наступних розд. 3–7.

### ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ НОРМ ТА СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ ЯК ЧИННИКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ

#### 3.1. Економічна культура як соціокультурний чинник економічної поведінки та підприємницької активності населення України

Формування життєвих стратегій адаптації членів суспільства до нового соціально-економічного укладу значною мірою визначається індивідуальним ступенем внутрішнього сприйняття і розуміння змін, що відбуваються. Саме соціально-психологічні процеси значно впливають на успішність соціально-економічної адаптації населення до нового економічного середовища, що формується у перехідних суспільствах. Серед ментальних чинників адаптації важливу роль відіграють соціокультурні детермінанти ставлення до праці. Їх роль стає визначальною під час трансформації, коли продовжуються радикальні зміни відносин власності, суспільної організації праці, трудових цінностей, тенденцій і напрямів трудової мобільності населення.

Перехід до ринку загострив проблеми зайнятості та додав до них нові проблемні питання, які пов'язані зі структурною перебудовою економіки країни, виникненням нових соціально-трудових відносин, що обумовлені різними формами власності. При цьому слід враховувати, що у ринкових умовах підсилюється зв'язок соціальних і трудових процесів, зростає роль соціальних і культурних факторів розвитку як особистості, так і соціуму в цілому. Специфіка формування сучасного українського ринку праці значною мірою визначається взаємодією існуючих ринкових умов і особливостями соціокультурного середовища.

Про кризовий характер адаптації свідчить незбалансованість взаємозв'язку статусно-ролевих позицій і соціальної ідентичності, а це формує нестійкі, розпливчасті типи соціально-економічної поведінки. Неможливість реалізації більшістю населення власних соціально-економічних домагань, підвищення або навіть підтримання соціального статусу на певному рівні блокує просування індивідів в усіх сферах суспільно-економічного життя, знижує економічну активність.

Дослідження руху страт (у тому числі у зв'язку з їхньою економічною поведінкою) дозволяє простежити тенденції та специфіку соціальної диференціації, особливості розшарування різних професійно-статусних груп населення. На пострадянському просторі, зокрема у Росії, науковці аналізують особливості трансформації соціальної структури, специфіку соціальної стратифікації, досліджують проблеми соціального механізму трансформацій<sup>82</sup>. Значна увага у зазна-

---

<sup>82</sup> Заславская Т.И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. Москва: Дело, 2004. С. 150; Радаев В.В. Экономическая социология. Москва:

чених роботах приділяється вивченню соціально-професійної структури російського суспільства, що трансформується, зокрема аналізу становища у цій структурі окремих страт за професійною ознакою і економічної поведінкою.

У ході трансформації суспільства змінюються традиції і норми соціально-економічної поведінки всіх учасників процесу суспільного відтворення, соціокультурні цінності, що їх зумовлюють, і далеко не для всіх суб'єктів ринку ці зміни відбуваються безболісно. Це важлива особливість перехідної економіки – суттєве зростання впливу соціально-культурних факторів на економічну поведінку людей. Адже з упровадженням ринкових відносин відбувається зміна пов'язаних з економікою цінностей і норм більшості населення суспільства, трансформація звичних до того і загальноприйнятих як у суспільстві в цілому, так і в його окремих групах стійких уявлень про те, які блага (владні повноваження, соціальний статус, багатство, джерела та способи отримання доходу, види зайнятості тощо) є найважливішими або, навпаки, зовсім не важливі. Відповідно, змінюється й людська свідомість щодо вибору прийнятних для кожного з варіантів найкращої економічної поведінки. І, як завжди, процес трансформації людських цінностей має суперечливий характер: новим пріоритетам опанують традиційні ментальні особливості, у тому числі й типи економічного мислення, що склалися історично протягом життя кількох поколінь. Природно, це призводить до певних деформацій свідомості, часто тягне за собою деструктивну економічну поведінку, непередбачуваність вибору. Тому ефективність економічної трансформації в Україні багато в чому залежить не лише від специфіки національного господарства і протікання процесу його реформування, але й від особливостей (способу, характеру, мотивації тощо) вибору індивідами певних економічних дій, загалом готовності населення країни до ефективної участі в економічній діяльності в умовах, що змінилися.

Саме тому різним аспектам проблеми ролі людського фактора в економічному зростанні України (людський розвиток і людський капітал, розвиток економіки знань, економічна активність населення, продуктивна праця та її мотивація, соціокультурна детермінація праці, зайнятість та її регулювання тощо) останніми роками присвячується так багато уваги в ґрунтовних монографіях<sup>83</sup>.

---

Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. 603 с.; Беляева Л.А. Россия и Европа: структура населения и социальное неравенство. Сравнительный анализ. *Россия в Европе: по материалам международного проекта «Европейское социальное исследование»*. Москва: Academia, 2009. С. 53–94; Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Профессионалы – портрет на фоне реформ. *Социологические исследования*. 2005. № 2. С. 28–36; Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Социально-профессиональная структура населения России. Теоретические предпосылки, методы и некоторые результаты повторных опросов 1994, 2002, 2006 гг. *Мир России*. 2007. № 3. С. 3–37.

<sup>83</sup> Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку. Київ: Фенікс, 2003. 1008 с.; Трансформаційні процеси та економічне зростання в Україні. Харків: Форт, 2003. 440 с.; Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004–2015 роки) *Шляхом Європейської інтеграції* / Нац. ін-т. стратег. дослідж., ДУ «Ін-т екон. та

Огляд соціологічних досліджень останніх років свідчить про значне посилення уваги до питань економічної культури, соціокультурного контексту соціально-економічних трансформацій<sup>84</sup>. Українські соціологи досліджували детермінацію економічної діяльності культурним контекстом, зокрема щодо сучасного стану масової економічної свідомості населення України<sup>85</sup>, змін ціннісних пріоритетів транзитного суспільства та причин відхилень у свідомості й поведінці громадян України<sup>86</sup>, змін пропорцій у розподілі зайнятих за формами власності залежно від типу поселення, орієнтацій населення на самозайнятність та підприємницьку діяльність<sup>87</sup>, життєвих і поведінкових стратегій різних категорій працездатного населення, їхньої соціально-економічної культури<sup>88</sup>.

У трансформаційних суспільствах зафіксовано існування феномену перехідності в економічній свідомості населення. Зазначені феномени культури або сприяють економічним реформам, або ускладнюють їх проведення. Вказується на існування взаємозв'язку двох систем трудових цінностей: з одного боку, тих, які проголошуються офіційною ідеологією, а з іншого – тих, що формуються в колективній свідомості людей (визначаються через дослідження громадської думки населення)<sup>89</sup>.

Суттєвою проблемою для розвитку економіки у цілому, і ринку праці зокрема, є те, що соціальні традиції і норми, що мають забезпечити ціннісний консенсус усередині суспільства, поки ще перебувають у процесі становлення

---

прогнозув. НАН України», Мін-во економіки та з питань європ. інтегр. України. Київ: ІВЦ Держкомстату України, 2004. 416 с.; Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. 355 с.; Перехідна економіка. Київ: Вища шк., 2003. 591 с.: іл.; Конкурентоспроможність національної економіки. Київ: Фенікс, 2005. 495 с.; Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи. Черкаси: Брама-Україна, 2006. 620 с.

<sup>84</sup> Ефременко Т.О. Социологическая теория экономической культуры. *Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. Харків: Видавн. центр Харк. нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна, 2004. С. 81–84; Петрушина Т. Социально-экономическое поведение населения Украины в условиях институциональных перемен. Київ: Інститут соціології НАН України, 2008. 544 с.

<sup>85</sup> Пилипенко В.Є. Економічна свідомість населення України. *Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. Харків: Видавн. центр Харк. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна, 2004. С. 207–210.

<sup>86</sup> Маковецький А.М., Камбур А.В. Зміна ціннісних пріоритетів у суспільстві транзитного типу: реальність і перспективи. *Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. Харків: Видавн. центр Харк. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна, 2004. С. 329–333.

<sup>87</sup> Чепурко Г. Зайнятність населення: поселенський аспект. *Українське суспільство 1992–2006. Соціологічний моніторинг*. Київ: Інститут соціології НАН України. 2006. С. 37–46.

<sup>88</sup> Суименко Е.И., Ефременко Т.О. Номо економікус современной Украины. Поведенческий аспект. Київ: Інститут соціології НАН України, 2004. 244 с.

<sup>89</sup> Магун В.С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание. *Мир России*. 1998. № 4. С. 113–144.

або взагалі відсутні. Саме тому значної актуальності набувають дослідження особливостей взаємодії соціальних та економічних процесів, результати якої проявляються у змінах соціокультурних чинників економічної поведінки і внаслідок цього впливають на формування ставлень, оцінок, намірів, мотивів і власне дій людей щодо вибору найбільш прийнятних для себе поведінкових економічних стратегій на ринку праці.

Ринок праці являє собою певну сукупність умов, які дозволяють встановити конкретні соціально-економічні відносини між суб'єктами попиту та пропозиції праці. Суб'єктивна складова ринку праці включає складні регулятори (за виміром, аналізом, інтерпретацією, прогнозуванням), проте вони відіграють важливу роль в економічному розвитку будь-якої країни. Насамперед, це культура, економічна культура (і, відповідно, економічна поведінка, у цьому випадку – на ринку праці), культурні архетипи, етнічні стереотипи поведінки, менталітет, мотивація, цінність самореалізації. Використання соціокультурного підходу при дослідженні важливих питань ринку праці дозволяє підійти до аналізу цієї проблеми з точки зору головного суб'єкта – людини. На ринку праці соціокультурні чинники економічної поведінки, адаптаційних стратегій населення вимірюються через потреби, цінності, норми, переваги, престиж, ставлення, мотивацію та власне дії людей щодо вибору найбільш прийнятних для себе поведінкових економічних стратегій і реалізації їх у житті.

За результатами міжнародного дослідження „Європейські цінності” (EVS – 2008 р.) встановлено, що у масовій свідомості українців найважливішою характеристикою роботи виступає оплата праці, а матеріальний ресурс роботи є домінуючою ознакою, що виявляє значення роботи у житті різних професійно-статусних груп населення. Отже, місце головного трудового збудника українців міцно обіймає матеріальний стимул, що обумовлено різким зростанням актуалізації потреби виживання. Водночас такі важливі, з точки зору розвитку ринкової економіки, характеристики праці, як цікава робота, можливість виявити ініціативу, можливість набути компетенції, здобути нові навички, можливість чогось досягнути, суспільно-корисна робота поки що не знайшли достатнього поширення серед працюючого населення. Це свідчить про те, що у більшості економічно активного населення трудові стратегії, орієнтовані на ініціативність і досягнення успіху, залишаються на низькому рівні.

Важливою складовою аналізу стану на ринку праці є така характеристика, як рівень задоволеності своєю роботою. Досвід вивчення соціально-економічних проблем у нашій країні та за кордоном встановлює існування зв'язку ступеня зацікавленості людей у продуктивній праці, задоволеності роботою та характером і темпами змін, які відбуваються у сфері зайнятості.

В Україні загальний рівень задоволеності роботою серед економічно активного населення дорівнює 7,1 бали з 10 можливих. Серед різних соціальних груп найбільші коливання спостерігаються у регіональному розділі: від 6,6 серед мешканців Сходу до 7,6 балів серед мешканців Заходу (табл. 3.1.1). Однак не має

статистично значущих розбіжностей цього показника залежно від соціально-трудового статусу, рівня освіти та віку респондентів.

Таблиця 3.1.1

**Оцінка задоволеності своєю роботою, середнє значення в балах\***

Групи	Середнє значення
Серед всього населення	7,1
<b>Серед економічно активного населення</b>	<b>7,1</b>
<i>За соціально-трудовим статусом</i>	
Найманий працівник	7,0
Самозайнятий	7,2
Безробітний	7,0
<i>За регіонами</i>	
Захід	7,6
Центр, Північ	7,3
Схід	6,6
Південь	7,1

\* За 10-бальною шкалою, де «1» – найменше, а «10» – найбільше значення.

Джерело: European Values Study. 2008.

Задоволеність роботою та життям взагалі залежить від того, наскільки адекватні можливості знаходить людина для реалізації своїх здібностей, інтересів, особистісних властивостей та життєвих цінностей у професійній діяльності. Це значною мірою визначається вибором сфери зайнятості, роботою у певних організаційних умовах, які відповідають її запитам, персональним ментальним характеристикам і поглядам на життя. Така відповідність дозволяє людині отримувати задоволення не лише від досягнутого успіху, але й від самого процесу досягнення мети, дозволяє бути захопленою і наполегливою у своїй трудовій діяльності, що у підсумку приводить до успіху як в об'єктивному, так і суб'єктивному плані.

Враховуючи той факт, що адаптація є процесом погодження взаємних вимог й очікувань людини та соціального середовища, в якому головне місце належить погодженню посягань суб'єкта з його можливостями, можна стверджувати, що легше адаптуються до нових обставин саме ті, хто має більші особистісні ресурси. Визначаючи міру впливу на своє життя, слід зазначити, що те, наскільки людина може керувати своїм життям, досягати результатів у діяльності, проявляти ініціативу, залежить від її соціально-трудового статусу, рівня освіти, віку та регіону.

Серед економічно активного населення група самозайнятих виказує найвищий рівень впливу на своє життя (середній бал – 7,1), а серед безробітних, навпаки, найнижчий рівень (середній бал – 5,7). За рівнем освіти коливання не суттєві, а з віком зменшується оцінка впливу на своє життя (табл. 3.1.2).

Таким чином, серед різних соціальних груп найбільший рівень впливу на своє життя відмічається у самозайнятих, у тих хто має повну вищу освіту та тих, хто розпочинає та знаходиться на піку трудової кар'єри – від 18 до 44 років. Проте найменший – у безробітних, тих, хто має початкову або базову середню

освіту, та яким понад 60 років. Слід також зазначити регіональні особливості – мешканці Сходу та Півдня, а також Центрально-Північного регіону значною мірою вважають, що самі впливають на своє життя (середній бал – 6,4–6,3), а серед мешканців Заходу така самооцінка є меншою (середній бал – 5,9).

Таблиця 3.1.2

**Оцінка ступеня впливу на своє життя, середнє значення в балах \***

Групи	Середнє значення
Серед всього населення	6,0
<b>Серед економічно активного населення</b>	<b>6,3</b>
<b>За соціально-трудоим статусом</b>	
Найманий працівник	6,3
Самозайнятий	7,1
Безробітний	5,7
<b>За регіонами</b>	
Захід	5,9
Центр, Північ	6,3
Схід	6,4
Південь	6,4

\* За відповідями на запитання: «Деякі люди відчувають, що вони повністю незалежні у виборі та самі визначають свій життєвий шлях, інші ж, що вони ніяк реально не впливають на те, що з ними відбувається. Будь ласка, користуючись цією шкалою, де “1” означає, що Ви зовсім не впливаєте, а “10” – що Ви суттєво впливаєте, оцініть, якою мірою, на Вашу думку, Ви впливаєте на хід свого життя?».

Джерело: European Values Study. 2008.

Для виявлення «активності – пасивності» власної життєвої позиції в європейському дослідженні цінностей респондентам пропонувалося логічне завдання – вибрати ступінь своєї згоди між двома протилежними твердженнями: «Держава повинна нести більше відповідальності за те, щоб усі громадяни були забезпечені» та «Люди самі повинні нести більше відповідальності за те, щоб себе забезпечити». (Ставилося запитання: «На цій картці – декілька протилежних тверджень з різних питань. Як Ви визначили б Вашу точку зору на цій шкалі?» та пропонували 10-ти бальну шкалу відповідей: від 1 до 4 включно – значення визначали кількість прихильників твердження «Держава повинна нести більше відповідальності за те, щоб усі громадяни були забезпечені», 5–6 – значення вказували на кількість тих, хто не визначився, від 7 до 10 – значення визначали кількість прихильників твердження «Люди самі повинні нести більше відповідальності за те, щоб себе забезпечити», табл. 3.1.3).

Особливістю трудової поведінки українців є пасивність і патерналістські орієнтації. Тезу про те, що люди повинні самі турбуватися про себе підтримали лише 30% усіх опитаних і третина (34%) економічно активного населення. Відносна більшість покладає відповідальність на державу: 42% серед загалу та 38% серед економічно активного населення. За регіональними розподілом переважно обирають активну, відповідальну позицію жителі південних областей (39%), а

пасивність і патерналізм більше притаманні Центрально-Північному і Східному регіонам (40 і 39%).

Група найманих працівників практично не відрізняється від більшості економічно активного населення – 33% висловили активну позицію та 37% – пасивну. Серед економічно активного населення група самозайнятих виказує найвищий рівень особистісної відповідальності за своє життя (45%), а серед безробітних, навпаки, найнижчий рівень власної готовності відповідати за своє життя (28%) та найвищий рівень орієнтації на відповідальність держави (46%).

Таблиця 3.1.3

**Рівень згоди з протилежними твердженнями щодо відповідальності за своє життя серед різних груп економічно активного населення, %**

<b>Особистісна відповідальність (активна позиція):</b> «Люди самі повинні нести більше відповідальності за те, щоб себе забезпечити»	<b>Групи</b>	<b>Патерналістська орієнтація (пасивна позиція):</b> «Держава повинна нести біль- ше відповідальності за те, щоб усі громадяни були забезпе- чені»
30	Серед всього населення	42
<b>34</b>	<b>Серед економічно ак- тивного населення</b>	<b>38</b>
<i><b>За соціально-трудовим статусом</b></i>		
33	Найманий працівник	37
45	Самозайнятий	26
28	Безробітний	46
<i><b>За регіонами</b></i>		
37	Захід	36
27	Центр, Північ	40
34	Схід	39
39	Південь	33

Джерело: European Values Study. 2008.

У цілому населення України поки що не віддає перевагу розвитку ринкових форм господарювання. Так, 54% економічно активного населення вважає, що для розвитку країни краще, якщо більшість підприємств перебувають у державній власності, тоді як приватному сектору економіки віддають перевагу лише 32% опитаних.

Якщо перейти від загальних уявлень до конкретних орієнтацій та усвідомлених рішень щодо обрання місця роботи на державному або приватному підприємстві, то ситуація дещо змінюється і більш схиляється до державного сектора. Серед економічно активного населення тих, хто віддають перевагу роботі на державному підприємстві, практично у 3 рази більше, ніж тих, хто орієнтується на державне підприємство. Зазначені орієнтації є більшими у Західному регіоні – 66% віддають перевагу роботі на державному підприємстві. Майже немає різниці між Сходом і Заходом – кількість бажаючих працювати на держа-



вному підприємстві практично у 4 рази перевищує орієнтації на роботу на приватному підприємстві.

Результати проведених досліджень в Україні за останні 17 років (1999–2015 рр.) свідчать, що ціннісні орієнтації населення щодо вибору життєвих економічних стратегій на ринку праці мають певні коливання. З переліку життєвих економічних стратегій, які можна коротко визначити прагненнями: а) отримувати невелику, але гарантовану заробітну плату; б) мати постійний зарібок, намагаючись одночасно «робити капітал» додатковим шляхом; в) ризикувати, терпіти труднощі, намагаючись заробити «капітал»; г) займатися домашніми справами, перекладаючи необхідність заробляти гроші на іншого члена родини (чоловіка/дружину); д) застосувати інші варіанти отримання доходу (табл. 3.1.4).

Таблиця 3.1.4

**Зміни вибору життєвих економічних стратегій населення України  
протягом 1999–2016 рр., серед усього населення, %**

Варіант вибору стратегії	1999	2004	2005	2006	2009	2010	2011	2012	2015
Мати невелику, але гарантовану заробітну плату	46	29	34	31	39	43	38	38	38
Мати постійний зарібок, але «робити капітал» додатковим шляхом	25	40	40	37	38	29	31	36	34
Ризикувати, терпіти, але заробляти «капітал»	8	14	12	16	12	14	15	13	17
Займатися домашніми справами, щоб чоловік/дружина заробляв(ла)	10	10	8	10	8	8	9	8	9
Інше	11	7	6	6	3	6	7	5	2

Джерело: дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» за відповідні роки.

У кризових умовах починає переважати стратегія доринкового типу – мати невелику, але гарантовану зарплату. В умовах економічних перетворень, реального звільнення або очікування звільнення працівників знижується ініціативна поведінка та зростає прагматичний компонент трудової мотивації.

Встановлені тенденції щодо вибору життєвих економічних стратегій стосуються усього населення України, включаючи економічно неактивних. Зрозуміло, що при аналізі економічної поведінки за вибіркою лише економічно активних (не враховуючи пенсіонерів, учнів/студентів, домогосподарок тощо) економічні стратегії щодо досяжної мотивації зростають.

За видом зайнятості (формою власності суб'єкта господарювання), найменш активну економічну поведінку на ринку праці демонструють наймані працівники підприємств державного сектора (табл. 3.1.5). Серед зазначеної категорії працюючого населення найбільша частка респондентів має установки на роботу з невеликою, але гарантованою заробітною платою, лише незначна орієнтується на вибір такої стратегії, як ризикувати, терпіти, але заробляти «капітал». Найбіль-

шою мірою орієнтовані на ризик заради доброго заробітку приватні підприємці, бізнесмени, фермери та самозайняті особи. Наймані працівники приватних підприємств, порівняно з найманими працівниками підприємств державного сектора, дещо більше віддають перевагу ринковим формам економічної поведінки у сфері зайнятості та рідше орієнтуються на установки доринкового, традиційного типу (невелика, але гарантована заробітна плата).

Таблиця 3.1.5

**Вибір життєвих економічних стратегій населення України, 2016 р., %**

Вид зайнятості	Варіант вибору стратегії (економічно активне населення України, за видом зайнятості)				
	Мати не- велику, але гарантова- ну заробіт- ну плату	Мати постій- ний заробі- ток, але «ро- бити капітал» додатковим шляхом	Ризикувати, терпіти, але заробляти «капітал»	Займати- ся дома- шніми справами	Інше
Наймані працівники підпри- ємств державного сектора	47	39	23	33	24
Наймані працівники при- ватних підприємств	42	43	52	54	47
Приватні підприємці, бізнес- мени, фермери	2	5	15	3	12
Самозайняті (самостійно визначають місце та час роботи)	9	13	10	10	17

*Джерело:* дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» за відповідні роки.

Економічна поведінка на ринку праці економічно активного населення детермінується процесами соціально-економічної нерівності та залежить не тільки від соціально-трудового статусу, виду зайнятості, але й від майнового розшарування та рівня доходів. За даними проведених досліджень, більш заможні прошарки населення з рівнем матеріального становища вищим за середній віддають перевагу роботі з певними ризиками заради високого доходу; група з середнім матеріальним становищем значною мірою орієнтується на роботу з постійним заробітком у суміщенні з додатковим заробітком (множинна зайнятість); майже половина респондентів із низькими доходами в економічній свідомості мають установки на роботу з невеликою, але гарантованою заробітною платою.

Отже, трудовий статус і різне матеріальне становище детермінують економічну активність працюючого населення, формують різні моделі адаптаційних стратегій у сфері трудової діяльності. Соціально-трудовий і матеріальний статуси формують відповідні установки щодо поведінки населення на ринку праці, обумовлюють приналежність до відповідного типу економічної культури.

Успішний перехід від планово-адміністративної до ринкової економіки, яка для забезпечення добробуту широких верств населення має бути соціально орієнтованою, вимагає особливої уваги до лібералізації зайнятості на основі розвитку малого підприємництва й бізнесу, ефективної за доходністю самозайнятості тощо. Лібералізація зайнятості – це процес перерозподілу робочої сили (її мобільності) з неефективного державного до ефективнішого приватного сектора та малого бізнесу, що сприяє гнучкості ринку праці та зменшенню рівня безробіття. У цьому випадку підприємництво є матеріальним соціальним ліфтом різних професійно-статусних груп населення.

Таким чином, проблема стану та перспектив людського капіталу пов'язується не лише зі знаннями, навичками, кваліфікацією та компетенціями, а має враховувати суб'єктивні передумови трансформації країни на рівні її соціокультурної складової. Це стосується у тому числі й нормативно-ціннісної системи, економічної культури та економічної свідомості, установок, орієнтацій населення щодо процесів розвитку підприємництва в країні.

Закордонні дослідження<sup>90</sup> питань прийнятності самозайнятості та започаткування власного бізнесу вирізняють *готовність* (willingness) до підприємництва, як мотивацію та *можливість* (opportunity) займатися підприємництвом, як власне спроможність до такого виду трудової діяльності. Поняття підприємництва трактується, як тотожне самозайнятості та детермінується і готовністю, і можливістю, на які, в свою чергу, впливають найрізноманітніші чинники. Тому важливо вирізнити детермінанти започаткування власного бізнесу, які сприяють можливості вертикальної мобільності від чинників розвитку та перешкод вже існуючого бізнесу.

Установки та орієнтації щодо відкриття власної справи значною мірою залежать від матеріального становища населення (оцінка матеріального становища за самовизначенням респондентів). Так, серед опитаних з матеріальним становищем вищим за середнє бажають створити власне підприємство – 23%, середнім – 17, низьким – 8, дуже низьким – 4%. Не хочуть за жодних умов займатися підприємництвом 82% серед опитаних, які оцінюють власне матеріальне становище як дуже низьке<sup>91</sup>.

<sup>90</sup> Praag Mirjam, Ophem Van Hans. Determinants of willingness and opportunity to start as an entrepreneur. *KYKLOS*. 1995. Vol. 48. Issue 4. P. 513–540; Evans. D.S., Leighton L.S. Some empirical aspects of entrepreneurship. *American Economic Review*. 1989. Vol. 79. P. 519–535; Bhidé A. How entrepreneurs craft strategies that work. *Harvard Business Review*. 1994. P. 150–161; Blanchflower D.G., Oswald A.J. What makes an entrepreneur? Evidence on inheritances and capital constraints. *Journal of Labor Economics*. 1998. Vol. 16 (1). P. 26–60.

<sup>91</sup> Опитування населення України «Інноваційний потенціал українського суспільства: вересень 2006 р.», проведене у вересні 2006 р. ГО «Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка» й ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» як складова НДР «Людський фактор інноваційного розвитку українського суспільства». Опитано 2143 респондента від 18 років і старших в усіх областях України, АР Крим, в Києві й Севастополі (у 132 населених пунктах України: 72 містах та 60

Як вже було зазначено, бідні й незаможні верстви населення переважно обирають пасивну економічну поведінку через низький рівень матеріального становища. На пасивну поведінку спрацьовують і такі чинники, як низький рівень знань, навичок, відсутність певного досвіду, соціального та фінансового капіталу. Така сама тенденція спостережена в російському суспільстві, де близько половини (48%) «бідних» сімей обирають пасивний тип адаптації: обмежують власні потреби до мінімуму, задовольняються тим, що мають, уявляють своє становище, як абсолютно безперспективне та сподіваються лише на зовнішню фінансову допомогу. Цей прошарок населення має низькі можливості адаптації до сучасного соціального середовища і за цих умов знаходиться у стані очікування та не починає активних дій для поліпшення матеріального становища<sup>92</sup>.

За даними моніторингових досліджень Інституту соціології НАН України за 1992–2014 рр., українці мають позитивне ставлення до розвитку приватного підприємництва та бізнесу як такого (табл. 3.1.6). Насамперед, це пов'язано з переходом від планової до ринкової економіки, коли в середині суспільства почали формуватися нові суспільні орієнтири щодо перетворення економіки новітньої України на ефективну та конкурентоспроможну. У цьому контексті на підприємців, як на нову соціальну верству приватних власників, були покладені великі надії.

Дослідники зафіксували зростання негативних оцінок у середині 1990-х років. Крім невеликого зниження схвальних оцінок у цілому у другій половині 1990-х років, помітне зниження абсолютних схвальних оцінок («цілком схвалюю») та зростання поміркованих схвальних оцінок («скоріше, схвалюю»), яке відбулося у 2000-х роках. Аналітики пов'язують це із тим, що діяльність приватного бізнесу не виправдала надії суспільства, які спостерігалися на початку економічних трансформацій. Тим не менш, у другій половині 2000-х років помітно збільшилися і стабілізувалися схвальні оцінки бізнесу на відмітці понад половину населення. Дані останніх років свідчать про зростання нормативної підтримки підприємництва: більшість цілком і, скоріше, схвально ставляться до розвитку приватного підприємництва (бізнесу).

Прагнення відкрити свій бізнес пов'язані зі ставленням населення до процесів приватизації, зокрема, малих підприємств. Тому в межах соціологічного моніторингу Інституту соціології НАН України було здійснено аналіз ставлення до приватизації саме малих підприємств. Адже приватна власність на малі підприємства є іде-

---

селах). Вибіркова сукупність територіально-поселенська, репрезентативна за основними соціально-демографічними ознаками, метод отримання інформації: індивідуальне інтерв'ю за місцем проживання респондента («віч-на-віч»). Стандартні відхилення при достовірних 95% і співвідношенні змінних від 0,1:0,9 до 0,5:0,5 становлять 1,28–2,13%. Рівень досягнення респондентів – 75%.

<sup>92</sup> Бондаренко Н. Особенности адаптации бедных и состоятельных семей. *Вестник общественного мнения*. 2006. № 1 (81). С. 54.

ологічною основою підприємництва, на відміну від непрозорого й досить корумпованого процесу приватизації великих підприємств, який викликає стабільно негативну реакцію суспільства. Через це ставлення до приватизації великих підприємств не є надійним індикатором ставлення суспільства до цього процесу.

Таблиця 3.1.6

**Динаміка відповідей населення України на запитання: «Як Ви ставитеся до розвитку приватного підприємництва (бізнесу) в Україні?», %**

	1992	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2008	2010	2012	2014
Зовсім не схвалюю	4,9	15,3	17,3	13,1	13,4	13,6	11,1	9,3	9,7	12,2	9,1	10,6	7,8	7,8	7,3	6,9	7,2	5,4
Скоріше, не схвалюю	9,7	15,6	15,4	14,2	14,4	13,3	14,8	13,0	12,8	10,6	11,2	12,7	10,6	11,9	12,2	12,8	13,2	8,7
Важко сказати	31,3	25,0	26,2	26,6	29,4	27,6	27,5	25,0	24,6	28,7	29,5	29,5	28,8	22,2	23,9	25,4	25,3	23,6
Скоріше, схвалюю	24,1	21,4	20,5	22,4	21,7	21,2	22,9	25,1	27,3	33,0	36,2	34,0	34,6	36,0	34,3	35,1	34,2	39,3
Цілком схвалюю	28,6	22,2	20,4	23,7	20,9	24,1	23,2	26,7	25,0	15,2	13,9	13,2	16,3	18,4	19,5	18,8	16,5	20,9
Не відповіли	1,5	0,5	0,1	0,0	0,3	0,3	0,5	0,8	0,6	0,3	0,2	0,1	1,8	3,7	2,8	1,1	3,7	2,0

Джерело: за даними моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України за відповідні роки.

Як виявилось, понад половину населення з 1990-х рр. й до 2002 р. виявляли позитивне ставлення щодо приватизації малих підприємств (табл. 3.1.7).

Таблиця 3.1.7

**Динаміка відповідей населення України на запитання: «Як Ви ставитеся до передачі у приватну власність (приватизації) малих підприємств?», %**

	1992	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2008	2010	2012	2014
Скоріше, негативно	13,6	18,3	19,0	19,3	22,0	20,9	22,9	18,7	18,7	21,4	22,7	25,2	23,3	28,6	25,7	28,1	31,1	25,9
Важко сказати, негативно чи позитивно	28,8	24,4	25,1	27,2	27,5	24,9	27,2	28,6	23,1	27,7	27,7	27,6	32,3	27,3	29,0	30,4	32,0	30,3
Скоріше, позитивно	56,2	54,8	55,4	53,4	50,4	53,7	49,2	52,0	57,5	50,5	49,3	47,2	43,7	43,4	44,6	39,8	34,9	43,3
Не відповіли	1,4	2,5	0,6	0,0	0,1	0,4	0,7	0,8	0,7	0,4	0,3	0,0	0,7	0,7	0,8	1,7	1,9	0,7

Джерело: за даними моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України за відповідні роки.

Аналітики зафіксували тенденцію, згідно з якою, у 1990-ті роки при помітному зниженні рівня життя населення українське суспільство лояльніше сприймало приватних підприємців. Згідно з даними соціального моніторингу Інституту соціології НАН України, понад половину населення була готова працювати у них (табл. 3.1.8). Однак із початком економічного зростання ця частка населення

дещо скоротилась (у 2006 р. відсоток згодних був 36,8% проти 48,0%). Лише у 2014 р. результати показали, що кількість бажаючих працювати у приватного підприємця знов зросла до 48,5%, а частка незгодних із такою перспективою скоротилась до 35,8%. Через новітні фінансово-економічної кризи, які суттєво впливають на економічний рівень життя громадян України, перспектива можливої роботи у приватних підприємств стає бажанішою, ніж раніше. Тому економічна ситуація в країні може впливати на ставлення до суб'єктів приватного підприємництва.

Таблиця 3.1.8

**Динаміка відповідей населення України на запитання:  
«Чи згодні Ви особисто працювати у приватного підприємця?», %**

Варіант відповідей	1992	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2008	2010	2012	2014
Ні	25,2	26,7	26,6	26,6	21,9	21,6	23,8	21,7	22,6	23,5	20,3	21,1	36,1	34,8	31,6	28,3	27,8	24,1
Скоріше, ні	9,9	4,8	7,5	8,4	8,1	10,6	10,0	9,6	9,8	13,3	17,2	19,3	12,5	13,2	12,8	13,0	14,6	11,7
Важко сказати	20,5	15,3	14,8	14,5	14,8	13,9	14,4	13,2	13,8	20,7	19,8	19,8	14,8	15,1	14,5	15,1	14,0	15,7
Скоріше, так	17,2	14,7	14,5	16,2	16,7	17,0	18,1	16,6	19,8	28,0	32,4	29,6	18,1	17,4	21,4	21,9	23,0	23,8
Так	26,7	38,2	36,6	34,4	38,4	36,9	33,5	39,0	34,1	14,2	10,2	10,1	18,3	19,4	19,6	21,6	20,4	24,7
Не відповіли	0,6	0,4	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,4	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1

*Джерело:* за даними моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України за відповідні роки.

За результатами опитування, проведеного фахівцями ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» та ГО «Центр «Соціальний моніторинг»<sup>93</sup> рівень потенційної готовності займатися підприємницькою діяльністю серед економічно активного населення України є досить високим: відчувають себе цілком спроможними бути підприємцем 38% самозайнятих, 72 приватних підприємців, 25 найманих працівників приватних підприємств, 18 найманих працівників державного сектора. Сьогодні майже третина економічно активного населення вважає себе спроможними до підприємницької діяльності, але потребує поглиблення знань.

Дані соціологічного моніторингу Інституту соціології НАН України дозволяють проаналізувати динаміку підприємницьких домагань в українському суспільстві<sup>94</sup>. Результати обстежень 2004–2014 рр. (раз на два роки) дають змогу спостерігати динаміку повільного зростання підприємницьких домагань насе-

<sup>93</sup> Посилання на звіт для ФРУ.

<sup>94</sup> У рамках науково-дослідної роботи «Соціокультурний вимір модернізації економіки України (І етап: актуальність соціокультурних параметрів економічної модернізації)» було проаналізовано готовність українців ставати підприємцями, ризикувати та відкривати власну справу. Задля аналізу динаміки підприємницьких домагань було використано емпіричну базу дослідження, здійснюваного Інститутом соціології НАН України соціологічного моніторингового дослідження «Українське суспільство» (2004–2014). У зв'язку з окупацією Криму Росією опитування там у 2014 р. не проводилося.

лення України за останні роки (табл. 3.1.9). Якщо у 2004 р. частка згодних відкрити власну справу становила 41,3%, то у 2014 р. вона зросла до 50,6%.

Таблиця 3.1.9

**Динаміка відповідей населення України на запитання:  
«Чи хотіли б Ви відкрити свою справу (власне підприємство, фермерське господарство тощо)?», %**

Варіанти відповіді	2004	2005	2006	2008	2010	2012	2014
Ні	27,9	31,7	30,8	29,1	28,4	28,4	26,8
Скоріше, ні	13,8	9,6	10,1	11,6	9,2	12,6	9,8
Важко сказати	16,7	14,8	13,5	13,4	13,1	13,3	12,7
Скоріше, так	20,7	16,5	16,7	16,8	18,7	19,1	20,0
Так	20,6	27,3	28,9	29,0	30,6	26,3	30,6
Не відповіли	0,4	0,0	0,1	0,1	0,1	0,3	0,1

*Джерело:* за даними моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України за відповідні роки.

Зазначимо, що невпевненість у власних силах демонструють навіть 30% тих, хто вже зараз займається підприємництвом. Не відкидають можливості в найближчому майбутньому займатися підприємницькою діяльністю 12,7% опитаних.

Таблиця 3.1.10

**Розподіл відповідей респондентів на запитання:  
«Чи плануєте Ви займатися підприємницькою діяльністю найближчим часом?» (серпень 2015 р.), %**

Цілком ймовірно, що цим можу зайнятися	12,7
Мало ймовірно, що цим займатимусь	27,6
Впевнений(а), що цим не займатимусь	43,3
<b>ВАЖКО ВІДПОВІСТИ</b>	7,9
Займаються цим сьогодні	8,6

*Джерело:* за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України».

За критеріями міжнародної практики критична маса комерційних структур для характеристики господарства, як ринкового, має становити не менше ніж одне діюче підприємство на 30–50 жителів конкретного регіону. У США цей показник досягає ~2,54; в Японії ~ 2; у Великій Британії ~ 1,8, в Росії ~ 0,45; в Україні ~ 0,28<sup>95</sup>, а з урахуванням зазначених корективів щодо реальної кількості малих приватних підприємств – і того менше (табл. 3.3.3). Наразі доводиться констатувати, що малий бізнес в Україні, який протягом багатьох років формувався як засіб виживання для самих підприємців та їхніх родин, так і залишився «бізнесом виживання», не сформувався у повноцінний сектор

<sup>95</sup> Невелєв О.М. Мале підприємництво в регіоні: Економічні та правові засади. Київ, 1998. С. 4.

економічної системи, не набрав відповідної критичної маси, як це має місце в багатьох розвинених країнах.

Проте, за останніми даними Інституту соціології НАН України, в 2015 р. саме на підприємців українське суспільство покладає надії щодо економічного розвитку країни. Так вважають 40,4% респондентів, що може бути свідченням успішної переорієнтації українського суспільства до ринкових цінностей та європейських векторів розвитку.

До трійки лідерів, які сприятимуть економічному зростанню, також входять робітники промислових підприємств (38%) та працівники сільського господарства (43,4%). Завершують високий рейтинг сподівань політики – 35,1% (табл. 3.1.11).

Таблиця 3.1.11

**Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Трудова діяльність яких професійних груп на сьогодні є найбільш значущою для економічного розвитку нашої країни?» (серпень 2015 р.), %\***

Рейтинг	Професійні групи	%
1	Працівників сільського господарства	43,4
2	Підприємців	40,4
3	Робітників промислових підприємств	38,0
4	Політиків	35,1
5	Керівників підприємств	23,9
6	Медичних працівників	23,9
7	Інженерно-технічного персоналу	22,1
8	Наукових працівників	21,0
9	Вчителів, педагогів	20,3
10	Державних службовців	18,8
11	Міліціонерів, військових	18,5
12	Робітників сфери послуг	8,8
13	Працівників сфери культури та мистецтв	3,6
14	Офісних (конторських) працівників	2,4
15	Інші	0,5
16	Важко відповісти	12,2

\* Сума не дорівнює 100%, адже респондент міг обрати декілька варіантів.

Джерело: за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України».

### Висновки

Підсумовуючи викладене, можна стверджувати, що соціально-трудоий і матеріальний статуси формують відповідні установки щодо поведінки населення на ринку праці. Економічна поведінка більшості українського населення назагал усе ще не вельми активна, хоча протягом останнього десятиліття (до початку кризи) сталися певні зрушення щодо вибору більш активних життєвих економічних стратегій – чисельність згодних мати невелику, але гарантовану заробітну плату зменшилася з близько половини до третини опитаних, натомість стало відчутно більше тих, хто намагається реалізувати можливості додаткового заробітку до основної заробітної плати, і вдвічі зросла чисельність згодних активно «робити



капітал», незважаючи на ризик і труднощі. Проте з початком кризи економічні орієнтації на ринку праці мають тренд до зниження ініціативності та зростання стратегії очікування, збільшується кількість працюючих, які погоджуються мати роботу з невеликою, але гарантованою заробітною платою. Починаючи з 2011 р., зазначені процеси уповільнюються, а життєві економічні стратегії на ринку праці поступово повертаються до показників до кризового періоду.

Здійснений аналіз показує, що найбільша диференціація у сприйнятті цінностей роботи, адаптаційних стратегій на ринку праці спостерігається залежно від соціально-трудового статусу.

### **Пропозиції**

Як засвідчує досвід розвинених ринкових країн, позитивні результати приносить децентралізація політики зайнятості, що створює можливості для адаптації її до регіональних умов. Регіональне регулювання збільшує виняткове значення місцевих ініціатив, місцевих органів влади у розвитку виробництва і підприємництва, у зростанні зайнятості своїх регіонів. Для зм'якшення ситуації у районах можливого різкого реформування певних галузей виробництва і вивільнення працівників (прогнозна ситуація можлива у східних областях України при реалізації процесів входження країни до ЄС) потрібна завчасна розробка програм переорієнтації виробництва і працевлаштування населення. Політика зайнятості повинна носити прогнозний, гнучкий і динамічний характер.

Регіональні особливості зайнятості та функціонування ринку праці виникають із специфіки формування групи економічно активного населення, обумовленої спеціалізації виробництва, динаміки і ефективності виробництва, інвестиційної активності та привабливості територій. При цьому для ефективного розвитку регіональних ринків праці не менш важливим є врахування специфіки професійної мотивації працівників, їхніх орієнтацій на роботу у державному/приватному секторах економіки, вибору адаптаційних стратегій у сфері зайнятості, цінностей самореалізації у трудовій діяльності, ставлення до підприємництва та інших соціокультурних чинників економічної поведінки. Перенос значної кількості функцій з формування трудового потенціалу на рівень територій потребує створення більш чіткого та гнучкого територіального механізму управління професійною освітою. За цих умов на територіальні органи влади покладаються важливі функції з визначення стратегії професійної освіти, розвитку професійних навчальних закладів з обов'язковим урахуванням перспектив розвитку певної території та міжрегіонального руху робочої сили.

Отже, для розробки та впровадження ефективних кроків, спрямованих на формування перспективної структури цінностей роботи і мотивації праці, доцільним є проведення спеціальних досліджень серед окремих груп населення (найманих працівників, самозайнятих, малих і середніх підприємців, безробітних, учнівської молоді тощо), з метою визначення чинників і механізмів впливу на ці процеси, а також проведення постійного моніторингу системи ціннісних орієнтацій та адаптаційних стратегій в цілому населення України та окремих регіонів.

### 3.2. Трудові цінності: класифікація та динаміка трансформації

Теоретичні засади вивчення трудових цінностей головним чином ґрунтуються на припущенні, що такі цінності є продуктом базових людських цінностей, які обумовлюють поведінку та ставлення у різних сферах життя. Автори по-різному визначають трудові цінності, більшість розглядають їх ставлення чи орієнтації щодо роботи. В окремих роботах трудові цінності розглядаються як специфічні цілі, що індивід намагається досягнути в процесі роботи. У цьому контексті трудові цінності розкриваються через трудову мотивацію. Наприклад, В. Норд<sup>96</sup> розглядав трудові цінності через відмінності у потребах працівників, які вони задовольняють актом роботи.

Дослідження трудових цінностей і ставлення до роботи актуалізуються з появою роботи М. Вебера щодо протестантської трудової етики, де показується взаємозв'язок протестантських релігійних цінностей та розвитку капіталізму. Автор стверджує, що в країнах, де ці цінності домінували, швидше і легше за-тверджувалися капіталістичні відносини. М. Вебер особливо підкреслював аскетизм підприємців-протестантів, багатьом з яких були чужими показна розкіш і захоплення владою і які розглядали багатство лише як свідство добре виконаного обов'язку перед Богом<sup>97</sup>. Протестантська трудова етика освятила важку працю і засудила неробство. Допомога бідним, яка розглядалася в католицизмі як одна з чеснот, протестантизмом не схвалювалося – милосердя розумілося як винагороду за працю або ж надання можливості навчитися ремеслу і працювати. Сучасні дослідження трудових цінностей не стільки спрямовані на пошук особливої етики, скільки на узагальнення оціночних стандартів, що належать до роботи або робочого середовища, за допомогою яких індивідууми розрізняють, що є правильним<sup>98</sup>. Дослідження демонструють, що трудові цінності впливають на задоволеність роботою, організаційну приналежність і загальне ставлення до роботи. Автор припускає, що значення «трудові цінності» можуть бути класифіковані, як інтрінзійні та екстрінзійні<sup>99</sup>. Інтрінзійні трудові цінності характеризують вигоди, що залежать від функціоналу роботи та індивідуальної трудової діяльності; це цінності, що формуються у процесі роботи, наприклад, цінність відповідальності роботи. Екстрінзійні трудові цінності характеризують вигоди, що безпосередньо не залежать від того, як виконується робота, наприклад, цінність соціальних гарантій на робочому місці. Іноді додатково виокремлюється

---

<sup>96</sup> Nord W.R., Brief A.P., Atieh J.M., Doherty E.M. Studying meanings of work: The case of work values. *Meanings of occupational work: A collection of essays*. Lexington: Lexington Books, 1990.

<sup>97</sup> The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. URL: <https://www.marxists.org/reference/archive/weber/protestant-ethic/>

<sup>98</sup> Dose J.J. Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1997. Vol. 70. P. 219–240.

<sup>99</sup> Там само.

третій вид трудових цінностей – соціальні або інвайроментальні<sup>100</sup>. Це цінності, що характеризують відносини з колегами і саме робоче середовище. У цілому, більшість дослідників трудових цінностей визначають ці два або три типи таких цінностей: 1) інтрінзійні цінності або цінності самореалізації; 2) екстрінзійні цінності або цінності безпеки/матеріальні цінності; 3) соціальні цінності або цінності відносин.

М. Рос та С. Шварц<sup>101</sup> розглядають ці три типи трудових цінностей, як продукт трьох базових цінностей вищого порядку: інтрінзійні трудові цінності (цінності підвищення, творчої, цікавої роботи) безпосередньо пов'язані з цінностями відкритості до змін і автономії. Екстрінзійні трудові цінності (гарантії робочого місця, гарна зарплата) співвідносяться з цінностями збереження. Соціальні трудові цінності роботи відображають цінність самотрансцендентності; робота розглядається як засіб для формування позитивних соціальних відносин і як важливий внесок у життя суспільства. М. Рос та С. Шварц окремо розглядають трудові цінності, що характеризують престиж та владу. Цей тип трудових цінностей може визначатись і як екстрінзійний, і як інтрінзійний. Ще одне дослідження, яке ґрунтується на чотиривимірній класифікації трудових цінностей М. Роса, демонструє, що когнітивні трудові цінності можна розділити на дві окремі категорії: 1) дістинктивні інтрінзійні цінності – цікава робота, можливості для зростання, можливість використання здібностей і знань; 2) цінності престижу – відчуття гордості через роботу у компанії, можливість мати реальний вплив в організації, роботі.

Д. Еліщур<sup>102</sup> наводить подібну класифікацію трудових цінностей, виокремлюючи три компоненти. По-перше, інструментальні цінності, що характеризують умови праці, заробітну плату та переваги. По-друге, афективні цінності, що характеризують соціальні відносини у робочому колективі. По-третє, когнітивні цінності, що відображають ставлення до відповідальності, зацікавленості та досягнення.

Ключові зміни трудових цінностей, важливості роботи та задоволеності праці зумовлені міжгенераційними відмінностями та внутрішніми процесами в окремих країнах. На сьогодні зафіксовано такі тенденції:

– збільшення ролі цінностей, пов'язаних із самовираженням і особистого вибору під впливом економічного розвитку (теорія постматеріалізму, за Р. Енгельхардом<sup>103</sup>);

<sup>100</sup> Ginzberg E., Ginsburg S.W., Axelrad S., Herma J.L. Occupational Choice: an approach to a general theory. New York: Columbia University Press, 1951.

<sup>101</sup> Ros M., Schwartz S.H., Surkis S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An international review*. 1999. Vol. 48 (1). P. 49–71.

<sup>102</sup> Elizur D. Facets of work values: a structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 1984. Vol. 69. P. 379–389.

<sup>103</sup> Инглхарт Р., Вельцель Х. Человеческое развитие и «взрыв» демократии: вариации изменений режимов среди 60 обществ. *Социология: теория, методы, маркетинг*. 2008. № 1. С. 85–118.

- останні покоління меншою мірою погоджуються, що «робота повинна бути однією з найважливіших частин життя людини» (теорія міжгенераційних змін);
- ставлення до важливості роботи («центральність роботи») порівняно з іншими сферами життя впливає на інкорпорацію певних трудових цінностей. Наприклад, інтринзійні трудові цінності більшою мірою пов'язані з центральністю роботи, ніж екстринзійні.

Таблиця 3.2.1

**Теоретичні підходи до класифікації трудових цінностей**

Еліцур Д. та ін. (1991); Рос М., Шварц С., Сур- кис С. (1999); Твенг Дж. та ін. (2010)	Еліцур Д. (1984)	Селмер Дж., Литрел Л. (2010)	Приклади
Екстринзійні (Extrinsic)	Інкрементальні (матеріальні)	Психологічні	Високий дохід, тривала відпустка, зручні умови роботи
		Цінності безпеки	Гарантії зайнятості, гарний соціальний пакет
Інтринзійні (Intrinsic)	Афективні (соціальні)	Цінності приналежності	Приємні колеги, справедливе керівництво, відчуття приналежності до організації
		Цінності поваги	Повага на роботі, відповідальна робота
	Когнітивні (психологічні)	Індивідуалістичні	Цікава робота, можливість використовувати свої навички, можливість бути ініціативним, творчим

Джерело: Kaasa A. Work Values in European Countries: Empirical Evidence and Explanations. Review of international comparative management. *Facultatea de Management*. 2011. Vol. 12. Issue 5. P. 852–862.

За даними міжнародного дослідження «Європейські цінності» (EVS – 2008 р.), серед усього населення України цінність «робота» займає друге місце після цінності «сім'я». До негативних факторів можна віднести такі: низький рівень задоволеності роботою, насамперед, через низьку оплату праці; переважаючи установки населення про відсутність об'єктивного зв'язку ефективності праці та її справедливої оплати; обмежені можливості самореалізації особистості; превалювання прагматичного компонента трудової мотивації; переважаючи орієнтації на роботу з невеликою, але гарантованою заробітною платою; зневіра людей у тому, що набуття нових професійних знань і компетенцій вплинуть на кар'єрне зростання; низький рівень розуміння переваг конкуренції та готовності до роботи в умовах конкурентного середовища. Поряд з тим у свідомості значної частини населення знизився інтерес до змісту праці, ціннісні орієнтації на ініціативність і досягнення успіху залишаються на низькому рівні.

Матеріальний ресурс роботи є не лише домінуючою ознакою, яка визначає значення роботи в житті представників усіх соціальних груп, але й інтегруючим фактором. Усі соціально-демографічні групи найважливішим ціннісним аспектом роботи визнають хороший рівень оплати праці (95%). Згідно з даними EVS,

в Україні соціальний, ресурсний та універсальний аспекти роботи неоднозначно визначаються різними соціальними групами. Чим вищим є рівень освіти, тим більш важливим є універсальні (цікава робота, суспільно корисна робота) та ресурсні (можливість проявити ініціативу, здобувати нові навички, можливість чогось досягти, відповідність здібностям) аспекти роботи. Серед різних вікових груп встановлена низхідна динаміка у визначенні важливості ресурсної цінності роботи. Отже, дані аспекти роботи слугують фактором, який значно впливає на процеси соціально-економічної диференціації в суспільстві. Структура ціннісних настанов у сфері праці свідчить, що цінності досягнення, ініціативності, відповідальності, самостійності, тобто «ринкові», поки що мають локальне розповсюдження (серед економічно активного населення – це самозайняті, з вищою освітою та молоді люди). Патерналістські цінності трудових відносин притаманні значною мірою безробітним, з низьким рівнем освіти та людям похилого віку. Для пояснення причин такої ситуації доцільно звернутися до механізмів накопичення та трансляції соціального капіталу.

Загальне розуміння соціального капіталу полягає у тому, що соціальні зв'язки мають значення як ресурс, у який можна інвестувати та який можна трансформувати у інші блага. На інституціональному рівні соціальний капітал формується як продукт соціальних взаємодій, що здатний стимулювати довіру, впливати на формування цінностей та норм і робити суспільство консолідованим. У цілому, напрями позитивного впливу соціального капіталу можна узагальнити таким чином: зниження трансакційних витрат, взаємозамінність в умовах нестачі формальних інститутів і полегшення адаптації в умовах кризи. На думку більшості економічно активного населення, ресурс зв'язків має визначальне значення у контексті отримання гарної роботи як в державному, так і комерційному секторі, для отримання дозволів або офіційних паперів, вступу до вищого навчального закладу (табл. 3.2.2).

У домінуючій парадигмі соціального капіталу прийнято розрізняти «зв'язуючий» (bonding) та «об'єднуючий» (bridging) соціальний капітал. Так, зв'язуючий соціальний капітал формується усередині конкретної соціальної групи, як соціальні взаємини між людьми одного віку, статі чи релігії, а об'єднуючий соціальний капітал дозволяє розвивати зв'язки між різними соціальними групами та мережами. Об'єднуючий соціальний капітал, насамперед, ґрунтується на громадській участі, тоді як зв'язуючий соціальний капітал розкриває неформальні відносини та характеристики соціальної мережі (наприклад, щільність, частота спілкування тощо). Результати дослідження свідчать, що економічно активне населення, насамперед, схильне покладатися на зв'язуючий соціальний капітал – найближче оточення. Так, 66% вважають, що родинні стосунки найкраще сприяють вирішенню життєвих проблем та захисту громадянина і тільки 20% вважають, що для вирішення таких питань краще використовувати стосунки в громадських та політичних організаціях (табл. 3.2.3).

Таблиця 3.2.2

**Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Деяких людей через їхню роботу, положення у суспільстві або зв'язки інші просять допомогти вплинути на рішення на свою користь. У цілому, як важливо в Україні одержати підтримку таких людей, щоб вплинути на рішення в таких ситуаціях?», %**

<b>Щоб отримати гарну роботу в державному секторі</b>	
Неважливо (сума відповідей «Зовсім неважливо» + «Скоріше, неважливо»)	15,7
Важливо (сума відповідей «Скоріше, важливо» + «Дуже важливо»)	78,7
Важко відповісти	5,6
<b>Щоб отримати гарну роботу в комерційному секторі</b>	
Неважливо (сума відповідей «Зовсім неважливо» + «Скоріше, неважливо»)	19,6
Важливо (сума відповідей «Скоріше, важливо» + «Дуже важливо»)	73,6
Важко відповісти	6,7
<b>Щоб розв'язати суперечку із сусідом</b>	
Неважливо (сума відповідей «Зовсім неважливо» + «Скоріше, неважливо»)	57,7
Важливо (сума відповідей «Скоріше, важливо» + «Дуже важливо»)	31,3
Важко відповісти	11,0
<b>Щоб одержати дозволи або офіційні папери, такі як паспорт</b>	
Неважливо (сума відповідей «Зовсім неважливо» + «Скоріше, неважливо»)	42,1
Важливо (сума відповідей «Скоріше, важливо» + «Дуже важливо»)	49,7
Важко відповісти	8,3
<b>Щоб вступити до вищого навчального закладу</b>	
Неважливо (сума відповідей «Зовсім неважливо» + «Скоріше, неважливо»)	33,0
Важливо (сума відповідей «Скоріше, важливо» + «Дуже важливо»)	56,3
Важко відповісти	10,7

*Джерело:* за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України».

Таблиця 3.2.3

**Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Які, на Ваш погляд, зв'язки (стосунки) найкраще сприяють вирішенню життєвих проблем і захисту громадянина?», % \***

Знайомства між людьми	65,3
Родинні стосунки	65,8
Сусідські стосунки	24,3
Стосунки з колегами	38,3
Стосунки в громадських і політичних організаціях	20,2
Стосунки, що виникають у ході протестних громадсько-політичних заходів (акцій)	6,0
Стосунки в територіальних громадах, земляцтвах	9,1
Стосунки в етнічних, національних об'єднаннях	3,2
Стосунки в релігійних організаціях	4,5
Інше	0,1
Важко відповісти	4,1

\* Сума відповідей не дорівнює 100%, оскільки респондент мав можливість обрати декілька варіантів відповіді.

*Джерело:* за даними моніторингу громадської думки ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка».

Отже, на думку більшості економічно активного населення, ресурс зв'язків має визначальне значення у контексті вирішення широкого загалу ситуацій. Пріоритет надається найближчим соціальним зв'язкам – родинним стосункам, знайомствам; 66% вважають, що родинні стосунки найкраще сприяють вирішенню життєвих проблем і захисту громадянина і тільки 20% вважають, що для вирішення таких питань краще використовувати стосунки в громадських і політичних організаціях.

Загальне розуміння соціального капіталу полягає у тому, що соціальні зв'язки мають значення як ресурс, у який можна інвестувати та який можна трансформувати у інші блага. На інституціональному рівні соціальний капітал формується як продукт соціальних взаємодій, що здатний стимулювати довіру, впливати на формування цінностей та норм і робити суспільство консолідованим. Іншими словами, соціальний капітал має властивості суспільного блага і накопичується протягом тривалого часу.

Численні дослідження доводять зв'язок між економічною кризою і соціальним капіталом<sup>104</sup>. Якщо виникає криза, соціальний капітал послаблюється і це ослаблення призводить до збільшення витрат, зміни в правилах конкуренції між організаціями, втрати взаємної довіри. Крім того, якщо криза є системною і триває впродовж значного періоду часу, слабкий соціальний капітал фіксується навіть після відновлення економіки. Дослідження, проведене під час світової фінансової кризи 2008 р., зафіксувало зниження рівня довіри у країнах ЄС, хоча до цього показники впродовж тривалого часу були стабільними<sup>105</sup>. Водночас такі результати демонструють тільки одну сторону соціального капіталу. В умовах кризи посилюється значення тісних зв'язків між членами сім'ї, родичами і друзями. Ресурс родинних зв'язків, дружніх відносин дозволяє отримати фінансову допомогу та емоційну підтримку під час кризи. Окремі дослідники визначають вагому роль неформальних зв'язків для економічного розвитку посткомуністичних країн. Хоча значна частина населення країн Центральної та Східної Європи зазнали втрат під час трансформації та у процесі євроінтеграції, певні групи змогли використати ресурс неформальних зв'язків для адаптації та згодом інституціоналізувати такі зв'язки<sup>106</sup>.

---

<sup>104</sup> Tonkis F. Trust, confidence and economic crisis. *Intereconomics*. 2009. Vol. 44 (4). P. 196–202.

Islam M. Impact of global financial crisis on social capital: an empirical study. *International Review of Business Research Papers*. 2012. Vol. 8 (2). P. 44–65.

<sup>105</sup> Mehrabanfar E., Maneshi E. Social capital critical role in financial crisis periods. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*. 2014. Vol. 3 (1). P. 60–64.

<sup>106</sup> Eyal G., Szelenyi I., Townsley E. Making capitalism without capitalists. The new ruling elites in Eastern Europe. London: Verso, 1998. 288 p.; Kyriazis N., Zouboulakis M. Modelling institutional change in transition economies. *Communist and Post-Communist Studies*. 2005. Vol. 38. P. 109–120; Mihaylova D. Social capital in Central and Eastern Europe. A critical assessment and literature review. Centre for policy studies, 2004. URL: [http://pdc.ceu.hu/archive/00002064/01/pub\\_polstud\\_soccap.pdf](http://pdc.ceu.hu/archive/00002064/01/pub_polstud_soccap.pdf)

Окремо слід підкреслити важливість об'єднуючого соціального капіталу на макrorівні для ефективного розвитку інститутів ринкової економіки. Хоча організації громадянського суспільства сприяють ефективному ринковому обміну шляхом поширення інформації, узгодження індивідуальних і групових інтересів, промоції колективного прийняття рішень; успішність ринку багато в чому залежить від макроекономічного та політичного середовища. Якщо макrorівень характеризується прозорістю, надійністю, відповідальністю та, відповідно, має високі показники довіри; це може посилювати потенціал соціального капіталу на мезо- (групи) та мікро- (індивіди) рівнях<sup>107</sup>. Відсутність клімату довіри та низька продуктивність інститутів, навпаки, руйнує дію соціального капіталу на нижчих рівнях. М. Олсон доводить, що відмінності в доходах на душу населення в різних країнах не можуть пояснюватися розподілом виробничих ресурсів на душу населення: землі та природних ресурсів, людського і виробничого капіталу<sup>108</sup>. Вирішальне значення мають відмінності у формах соціального капіталу та принципах державної політики, які детермінують прибуток країни з інших форм капіталу. М. Олсон стверджує, що країни з низькими доходами не можуть отримати великі вигоди від інвестицій, спеціалізації й торгівлі (навіть якщо вони мають велику ресурсну базу), оскільки вони не мають інститутів, що забезпечують неупереджені контракти і гарантоване право власності у довгостроковій перспективі, реалізують оманливу економічну політику. Поширеність негативного соціального капіталу на всіх рівнях економічної системи породжує дезінтегрованість її частин і деформації ринкових практик. Важливість соціального капіталу на макrorівні часто демонструється на прикладі ринкового переходу посткомуністичних країн. Раптове зникнення багатьох соціальних та економічних функцій на державному рівні призвело до краху довіри і суттєвого зростання неформальних об'єднань, у тому числі об'єднань у позаправовому полі. Емпіричні дослідження доводять, що такі наслідки поширення негативного соціального капіталу, як високий ризик експропріації, корупції та низька якість бюрократії суттєво послаблюють економічне зростання країни; водночас у країнах, де формальні інститути ефективно захищають право приватної власності та гарантують верховенство права, є вищий рівень довіри та громадської кооперації в економічному просторі<sup>109</sup>.

Отже, існує багато класифікацій мотивів трудової діяльності, залежно від методологічного підходу та схеми дослідження, але у найбільш узагальненому вигляді вони поділяються на матеріальні та моральні мотиви. Мотиви першого

---

<sup>107</sup> Grootaert C. Social capital: the missing link? *Social Capital Initiative, Working Paper*. No. 3. 1998. URL: <http://siteresources.worldbank.org/INTSOCIALCAPITAL/Resources/Social-Capital-Initiative-Working-Paper-Series/SCI-WPS-03.pdf>

<sup>108</sup> Olson M. *The rise and decline of nations: economic growth, stagflation, and social rigidities*. New Haven: Yale University Press, 1982. 288 p.

<sup>109</sup> Knack S., Keefer P. Institutions and economic performance: cross-country tests using alternative institutional measures. *Economics and Politics*. 1995. Vol. 7 (3). P. 202–227.



порядку пов'язані із системою оплати праці, стимулювання, соціальних пакетів та інших матеріальних благ. Моральні ідейні мотиви діють у масштабах усього суспільства або у межах конкретного трудового колективу.

Дослідження часів незалежності зафіксували, що у масовій свідомості українців (як і у більшості пострадянських країн) найважливішою характеристикою роботи є оплата праці, як найважливіша характеристика роботи у житті різних професійно-статусних груп населення. За даними останнього опитування, важливість хорошої оплати праці також обіймає 1-е місце з показником у 94% (табл. 3.2.4).

Таблиця 3.2.4

**Характеристики важливості роботи за рейтингом, %**

Характеристика роботи	Рейтинг	Важливо (сума відповідей «Скоріше, важливо» + «Дуже важливо»)	Неважливо (сума відповідей «Зовсім не важливо» + «Скоріше, неважливо»)
Висока заробітна плата	1	94,1	1,5
Гарантія збереження робочого місця	2	87,4	4,1
Щоб коло обов'язків, функцій було чітко визначено	3-4	74,1	7,7
Цікава робота	3-4	73,7	7,0
Гарні можливості для кар'єри (просування)	5	69,8	10,6
Щоб робота приносила користь суспільству	6	67,9	10,2
Гнучкий графік роботи	7	66,6	12,6
Щоб робота дозволяла проявляти ініціативу, творчість, вносити зміни	8-9	59,5	15,7
Можливість навчання, підвищення знань, кваліфікації	8-9	59,5	16,4
Можливість працювати самостійно	10	57,7	15,8

Джерело: НДР «Можливості і перспективи модернізації економіки України»; блок-2 «Соціально-економічні орієнтації та очікування економічно активного населення України», 2015 р.

У сучасних умовах суттєво актуалізованою цінністю є гарантія збереження робочого місця, на важливість якої вказали 87% економічно активного населення. Саме ці дві характеристики (висока оплата та стабільність робочого місця) визначають на сьогодні вимоги до бажаного місця роботи.

Орієнтація на роботу, що забезпечує високий дохід, підтверджується й оцінками опитаних щодо важливості ключових критеріїв роботи, професійної діяльності – дві третини економічно активного населення поставили цей критерій на перше місце. Ще три запропоновані критерії роботи: дає можливість розвитку, дозволяє реалізувати себе, престижна, – із суттєвим відривом сформулювали другорядний набір ознак з майже однаковим рівнем вибору, кожен з яких на перше місце поставили близько 10% опитаних (табл. 3.2.5)

Таблиця 3.2.5

**Розподіл відповідей на запитання: «Якщо говорити про роботу, професійну діяльність за такими критеріями: престижна, високодохідна, дає можливість особистісного розвитку, дозволяє реалізувати себе, то для Вас яка ознака є найважливішою – під номером 1, яка під номером 2, 3 та 4?», %**

<i>Критерій роботи, професійної діяльності</i>	<i>Ранг за важливістю</i>	<i>Розподіл за рангами</i>	<i>Середнє значення</i>
Високодохідна	<b>1</b>	<b>67,3</b>	<b>1,53</b>
	2	17,7	
	3	10,1	
	4	4,9	
Дає можливість розвитку	<b>1</b>	<b>9,2</b>	<b>2,78</b>
	2	25,9	
	3	42,8	
	4	22,1	
Дозволяє реалізувати себе	<b>1</b>	<b>10,5</b>	<b>2,83</b>
	2	27,1	
	3	31,3	
	4	31,1	
Престижна	<b>1</b>	<b>12,9</b>	<b>2,87</b>
	2	29,4	
	3	15,7	
	4	41,9	

*Джерело:* НДР «Можливості і перспективи модернізації економіки України»; блок-2 «Соціально-економічні орієнтації та очікування економічно активного населення України», 2015 р.

Слід зазначити, що майже 60% вважають, що розміри їхньої оплати праці є нижчими, ніж реальне трудове навантаження, тобто сприймають свій рівень оплати, як несправедливий. Лише чверть (23,8%) вважають винагороду за свою працю відповідною.

Таблиця 3.2.6

**Розподіл відповідей на запитання: «Скажіть, будь-ласка, якою мірою Ви згодні з такими твердженнями:...», %**

<i>Розміри моєї зарплатні (доходу) відповідають реальному трудовому навантаженню</i>	
Згоден («Повністю згоден(на)» + «Скоріше, згоден(на)»)	23,8
Не згоден («Скоріше, не згоден(на)» + «Повністю не згоден(на)»)	64,0
Повністю згоден(на)	4,8
Скоріше, згоден(на)	19,0
Скоріше, не згоден(на)	35,3
Повністю не згоден(на)	28,7
Важко відповісти	12,2
<i>Розміри моєї зарплатні (доходу) є нижчими, ніж реальне трудове навантаження</i>	
Згоден («Повністю згоден(на)» + «Скоріше, згоден(на)»)	59,9
Не згоден («Скоріше, не згоден(на)» + «Повністю не згоден(на)»)	26,0
Повністю згоден(на)	25,0
Скоріше, згоден(на)	34,9
Скоріше, не згоден(на)	19,1
Повністю не згоден(на)	6,9
Важко відповісти	14,1

*Джерело:* НДР «Можливості і перспективи модернізації економіки України»; блок-2 «Соціально-економічні орієнтації та очікування економічно активного населення України», 2015 р.

Цілком очікувано, що лідерство серед чотирьох цілей життя виявилось за «особистим щастям» – на перше місце таку ціль поставили 52% опитаних. На другому місці – матеріальний достаток: на перше місце його поставили 31,5%, а на друге – 43,4%, що підтверджує високий рівень орієнтації на гроші, заможність. Відповідно, такі цілі, як свобода та професійна кар'єра, є другорядними цілями (табл. 3.2.7).

Соціально-економічні процеси, які відбуваються в українському суспільстві, суттєво впливають на зміну індивідуальних стратегій на ринку праці. Зростає частка тих, хто зацікавлений працювати на себе, займатися бізнесом. Цьому сприяють й нормативне поле, й можливість набути необхідні знання та навички завдяки різним формам неформальної освіти, про що більш детально в наступних підрозділах. Серед економічно активного населення переважає орієнтація працювати на невеликому підприємстві (фірмі, організації), на що вказали майже 60%. Праці на великому підприємстві віддають перевагу 41%.

Таблиця 3.2.7

**Розподіл відповідей на запитання: «У житті людини можна визначити такі цілі: особисте щастя, професійна кар'єра, матеріальний достаток та свобода. Для Вас, яка ціль є під номером 1, яка під номером 2, 3 та 4?»**

<i>Ціль в житті</i>	<i>Ранг</i>	<i>Розподіл за рангами</i>	<i>Середнє значення</i>
Особисте щастя	<b>1</b>	<b>51,8</b>	1,74
	2	27,2	
	3	16,4	
	4	4,6	
Матеріальний достаток	<b>1</b>	<b>31,5</b>	1,99
	2	43,4	
	3	19,5	
	4	5,6	
Свобода	<b>1</b>	<b>9,8</b>	3,04
	2	16,3	
	3	34,0	
	4	39,9	
Професійна кар'єра	<b>1</b>	<b>6,9</b>	3,23
	2	12,9	
	3	30,3	
	4	50,0	

*Джерело:* НДР «Можливості і перспективи модернізації економіки України»; блок-2 «Соціально-економічні орієнтації та очікування економічно активного населення України», 2015 р.

Спираючись на дані опитувань, можна стверджувати, що запит на використання інноваційного потенціалу на робочому місці є досить невисоким (табл. 3.2.8).

Хоча соціальний капітал зменшує трансакційні витрати, може компенсувати брак державних інститутів і допомогти полегшити наслідки системної кризи, його використання не обов'язково стимулює загальну згуртованість та довіру, а

навпаки, може становити високу ціну для економіки та суспільства у цілому через збільшення нерівностей і фрагментації. Критичний момент полягає у тому, що негативний соціальний капітал посилюється за умови несприятливого клімату на макрорівні – непрозорі та неефективної державної політики; у такому контексті всі позитивні сторони ресурсу зв'язків на індивідуальному та груповому рівні можуть нівелюватися.

Таблиця 3.2.8

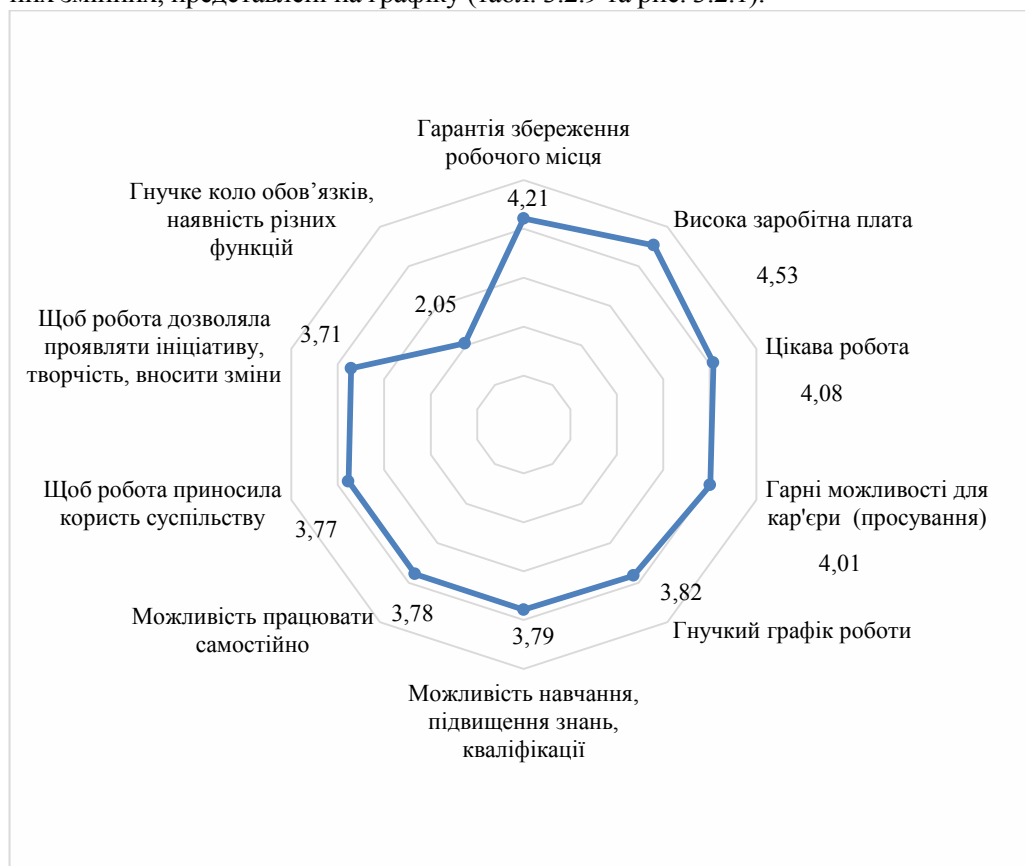
**Розподіл відповідей на запитання: «Як часто Ви використовуєте якісь нові підходи, «раціоналізаторські винаходи», нове обладнання або новітні матеріали, новинки інформаційних технологій..?», %**

	Використовують постійно або у більшості випадків	
У свої професійній діяльності на робочому місці		
Постійно	11,7	29,4
Більше ніж у половині випадків	17,7	
Менше ніж у половині випадків	28,0	
Не використовую	42,5	
Поза роботою, вдома, коли веду домашнє господарство, займаюсь улюбленою справою		
Постійно	10,4	33,3
Більше ніж у половині випадків	22,9	
Менше ніж у половині випадків	29,4	
Не використовую	37,3	
Виконуючи додаткову роботу (додаткова зайнятість)		
Постійно	6,9	22,1
Більше, ніж у половині випадків	15,2	
Менше, ніж у половині випадків	23,5	
Не використовую	54,4	

Джерело: НДР «Можливості і перспективи модернізації економіки України»; блок-2 «Соціально-економічні орієнтації та очікування економічно активного населення України», 2015 р.

Для підтримки приватної власності та меншого попиту на державне регулювання більшого значення має довіра до державних економічних і політичних структур, ніж інші компоненти соціального капіталу – мережа сильних зв'язків чи громадська участь. За таких умов успішний процес приватизації підприємств і землі в українському суспільстві неможливий без посилення довіри до інститутів державного управління та державних економічних інститутів.

За даними моніторингового дослідження, проведеного в грудні 2016 р.<sup>110</sup>, була здійснена оцінка ставлення економічно активного населення до цінностей праці. Респондентам запропоновано оцінити ступінь важливості окремих аспектів праці. Оцінка кожного аспекту здійснювалася за 5-бальною шкалою, що варіювалися від 1 (зовсім не важливо) до 5 (дуже важливо). Середні значення по кожній із застосованих змінних, представлені на графіку (табл. 3.2.9 та рис. 3.2.1).



**Рис. 3.2.1. Профіль цінностей праці економічно активного населення, середні значення, n= 1245**

*Джерело:* дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», грудень 2016 р.

<sup>110</sup> Опитування населення країни проведено з 28 листопада по 5 грудня 2016 р. в усіх областях України (за винятком тимчасово окупованих територій Луганської та Донецької областей; АР Крим). Усього опитано 2052 респонденти. Стандартні відхилення при достовірних 95% і співвідношенні змінних від 0,1 : 0,9 до 0,5 : 0,5 становлять 1,31–2,18%. Рівень досягнення – 54%. Метод отримання інформації: індивідуальне інтерв'ю за місцем проживання респондента «віч-на-віч».

Таблиця 3.2.9

**Показники цінностей праці економічно активного населення,  
середні значення та статистичні відхилення, n= 1245**

Показник	Середнє значення*	Стандартна похибка	Стандартне відхилення	Рейтинг важливості
Гарантія збереження робочого місця	4,21	0,025	0,867	1
Висока заробітна плата	4,53	0,020	0,721	2
Цікава робота	4,08	0,024	0,839	3
Гарні можливості для кар'єри (просування)	4,01	0,026	0,911	4
Гнучкий графік роботи (можливість самостійно планувати робочий час, вирішувати, в які дні встановлювати вихідні, коли починати та закінчувати роботу)	3,82	0,028	0,989	5
Можливість навчання, підвищення знань, кваліфікації	3,79	0,026	0,909	6
Можливість працювати самостійно	3,78	0,028	1,000	7
Щоб робота приносила користь суспільству	3,77	0,025	0,893	8
Щоб робота дозволяла проявляти ініціативу, творчість, вносити зміни	3,71	0,027	0,942	9
Гнучке коло обов'язків, наявність різних функцій	2,05	0,026	0,90368	10

\* Наведено середні значення за 5-бальною шкалою, де: 1 – «зовсім не важливо», 2 – «скоріше, неважливо», 3 – «важливо і неважливо рівною мірою», 4 – «скоріше, важливо», 5 – «дуже важливо».

*Джерело:* дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», грудень 2016 р.

Наступним етапом аналізу став пошук моделі, яким саме чином ці окремі аспекти праці можуть бути поєднані між собою та узагальнені для пояснення основних соціокультурних детермінант трудових орієнтацій населення. Як метод подальшого аналізу, обрано процедуру факторного аналізу. Основна мета застосування вказаної процедури полягала у визначенні мінімального числа загальних факторів, які задовільно відтворюють (пояснюють) кореляції між спостережуваними змінними.

Таблиця 3.2.10

**Матриця парної кореляції ознак відібраних для проведення факторного аналізу, n= 1245; Determinant = 0,027**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Гарантія збереження робочого місця	1	0,531	0,387	0,246	0,196	0,243	0,271	0,299	-0,365
Висока заробітна плата		1	0,469	0,332	0,313	0,284	0,274	0,302	-0,364
Гарні можливості для кар'єри (просування)			1	0,378	0,390	0,490	0,349	0,504	-0,325
Гнучкий графік роботи				1	0,552	0,401	0,320	0,340	-0,338
Можливість працювати самостійно					1	0,612	0,422	0,431	-0,333
Щоб робота дозволяла проявляти ініціативу, творчість, вносити зміни						1	0,624	0,644	-0,411
Щоб робота приносила користь суспільству							1	0,651	-0,441
Можливість навчання, підвищення знань, кваліфікації								1	-0,519
Гнучке коло обов'язків									1

Джерело: авторські розрахунки.

Застосовувався метод головних факторів (або головних осей) – найбільш старий і часто використовуваний в різних предметних областях. Орієнтуючись на величину власного значення кожного фактора, умовно кажучи, на вагу/значущість кожного фактора у різних варіантах факторних рішень була обрана найбільш стійка модель факторного рішення – трьохфакторна пояснювальна модель.

Таблиця 3.2.11

**Статистичні показники для визначення мінімальної кількості факторів**  
**Total Variance Explained;**  
**Extraction Method: Principal Component Analysis**

Component	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,231	47,010	47,010	2,573	28,587	28,587
2	1,188	13,196	60,206	1,917	21,300	49,886
3	0,909	10,097	70,303	1,837	20,416	70,303

Джерело: складено автором.

Зазначимо, що в цьому випадку обидва статистичних критерії цілком однозначно свідчать про достатність не більше трьох факторів. Проте варто підкреслити, що головним критерієм для виокремлення кількості факторів стала їхня змістовна інтерпретація.

Таблиця 3.2.12

## Факторні навантаження

Перелік цінностей праці	Component Matrix *			Rotated Component Matrix **			Component Score Coefficient Matrix ***		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Щоб робота дозволяла проявляти ініціативність, творчість, вносити зміни	0,791	-0,356	-0,032	<b>0,724</b>	0,080	0,472	<b>0,281</b>	-0,167	0,140
Можливість навчання, підвищення знань, кваліфікації	0,785	-0,233	-0,330	<b>0,837</b>	0,203	0,196	<b>0,422</b>	-0,056	0,154
Щоб робота приносила користь суспільству	0,727	-0,307	-0,338	<b>0,833</b>	0,111	0,176	<b>0,444</b>	-0,116	0,154
Гарантія збереження робочого місця	0,541	0,652	-0,148	0,177	<b>0,842</b>	0,009	-0,057	<b>0,551</b>	0,195
Висока заробітна плата	0,602	0,603	0,099	0,100	<b>0,812</b>	0,255	-0,184	<b>0,504</b>	0,044
Гарні можливості для кар'єри (просування)	0,698	0,201	0,089	0,348	<b>0,511</b>	0,391	-0,015	<b>0,222</b>	0,127
Можливість працювати самостійно	0,700	-0,274	0,453	0,348	0,075	<b>0,802</b>	-0,069	-0,152	<b>0,549</b>
Гнучкий графік роботи	0,626	-0,044	0,591	0,118	0,231	<b>0,822</b>	-0,252	-0,001	<b>0,619</b>
Гнучке коло обов'язків, різноманітність функцій	-0,663	-0,077	0,299	-0,599	-0,411	-0,084	-0,269	-0,154	<b>0,203</b>

\* Extraction Method: Principal Component Analysis. 3 components extracted.

\*\* Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 4 iterations.

\*\*\* Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Component Scores.

Джерело: складено автором.

Таким чином, з огляду на навантаження змінних, що увійшли до першого фактора, його можна інтерпретувати, як орієнтацію на індивідуальну реалізацію та суспільну користь. Основу цього фактора становлять можливість навчання, підвищення знань, кваліфікації (1), приносити користь суспільству (2) та можливість проявляти ініціативу, творчість, вносити зміни (3).

Для опису другого фактора принциповими є три характеристики роботи, що засвідчують прагнення передусім до задоволення матеріальних потреб: збереження робочого місця (1), отримання високого доходу (2) та наявність можливостей для кар'єрного зростання (3). Другий фактор вважаємо фоновим, оскільки зазначені змінні мають вагу і в інших факторах, що підтверджує те, що саме праця та доходи від неї залишаються для населення основним джерелом ресурсів.



До третього фактора належать змінні, що характеризують орієнтацію на організаційну свободу та незалежність: гнучкий графік роботи (1) та можливість працювати самостійно (2).

Аналіз отриманих факторних навантажень, збережених у масиві дозволяє оцінити ступінь схильності основних груп на ринку праці на орієнтації на певний фактор у виборі роботи та визначені стратегії поведінки при пошуку роботи на ринку праці.

По-перше, слід зазначити, що фактор задоволення матеріальних потреб менше виражений серед представників таких груп, як самозайняті та підприємці, натомість більше на цінності матеріального забезпечення орієнтуються наймані працівники.

Зазначимо, що виключність до неформальних практик, а саме отримання неофіційної платні за роботу (не через касу, «в конверті»), виявилася в цілому нечутливою до виокремлених факторів, що засвідчує висновок, зроблений у відповідному розділі про переважно вимушений характер включення в тіньову економіку. Окремо можна відзначити, що лише ті респонденти, які не заважали відповідати про наявність/відсутність неофіційних виплат (ми схильні відносити їх все-таки до тих, хто має такі доходи) виявилися більш чутливими до першого фактора (орієнтація на індивідуальну реалізацію та суспільну користь).

Мотиваційна складова третього фактора – свобода та незалежність – відіграє визначальну роль у виборі працювати на себе чи за наймам: саме тут орієнтації на гнучкий графік, коло обов'язків і самостійність детермінують вибір. Так само цей фактор визначає і меншу орієнтацію на працю на великому підприємстві.

Накладання виокремлених факторів на вікові характеристики економічно активного населення вказує на те, що є певна більша схильність до надання переваги першому фактору саморозвитку та суспільної користі серед молоді (18–29 років), однак цей зв'язок є слабо вираженим. Більш тісно ця орієнтація все-таки пов'язана з рівнем освіти (виразно серед тих, хто має вищу освіту).

Найбільш цікавим результатом порівнянь чутливості до виокремлених факторів серед різних соціальних угруповань можна вважати виразну пов'язаність орієнтацій з майновим становищем. Так, найменший відгук на всі три фактори були зафіксовані серед найменш забезпечених, що фактично свідчить про їхню знемативованість працювати – вони демонструють негативний відгук навіть на суто матеріальні стимули. Орієнтація на перший фактор саморозвитку та користі починає відчутніше проявлятися лише з досягненням середнього та вище середнього рівня матеріальної самооцінки.

Використання обрахованих факторів для побудови пояснюючої моделі поведінки на ринку праці дає можливість розкрити сутність деяких із стратегій, а саме стратегій уникнення втрати роботи та орієнтирів при пошуку нової.

Таблиця 3.2.13

**Розподіл середніх значень факторів  
за групами факторних навантажень**

		Самооцінка матеріального положення				
		Total (a)	Низьке (b)	Нижче середнього (c)	Середнє (d)	Високе та вище середнього (e)
<b>Фактор 1</b>	Mean	0,000(>B<DE)	-0,162(<AcDE)	-0,024(>b<DE)	0,154(>ABC)	0,240(>ABC)
	Std. Deviation	1,001	1,030	1,026	0,925	0,906
	N=	1243	363	455	363	61
<b>Фактор 2</b>	Mean	0,000(>B<d)	-0,151(<ACD)	0,056(>B)	0,109(>aBe)	-0,171(<d)
	Std. Deviation	1,001	1,080	0,954	0,948	1,048
	N=	1243	363	455	363	61
<b>Фактор 3</b>	Mean	0,002(>B)	-0,121(<ACD)	0,029(>B)	0,087(>B)	0,029
	Std. Deviation	0,999	1,037	0,926	1,038	1,006
	N=	1243	363	455	363	61

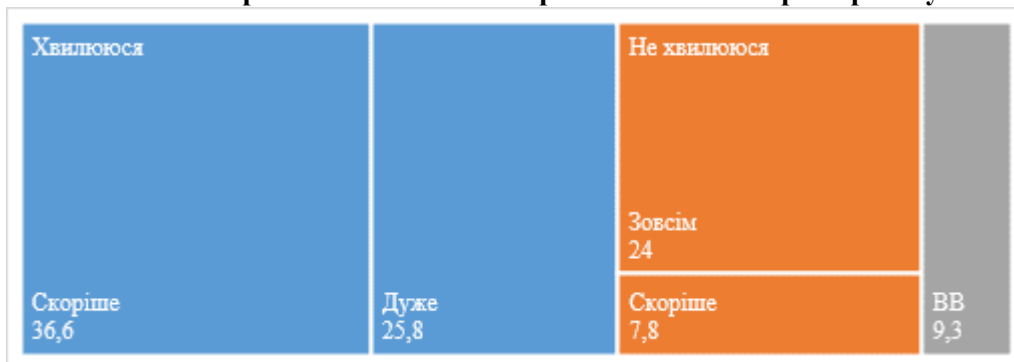
Джерело: складено автором.

Перед тим, як перейти до аналізу впливу виокремлених факторів на стратегії поведінки, необхідно окреслити ситуацію в цілому. У межах цього ж дослідження респондентам пропонувалося відповісти на низку запитань щодо ймовірних варіантів поведінки в разі втрати роботи та оцінити, наскільки така ситуація в цілому є імовірною за нинішніх умов. Розподіл відповідей економічно активного населення, який у розгорнутому вигляді представлено в інфографіці на рисунках 3.2.3–3.2.4. По-перше, звертає увагу те, що більшість економічно активного населення непевно почувається на сьогоднішньому ринку праці (62,4%). Занепокоєння поширюється на всі вікові групи, виразніше проявляючись серед респондентів середнього віку, хоча традиційно прийнято вважати, що впевнено мають почуватися вікові когорти тих, хто входить на ринок праці та виходить з нього (молодь та особи передпенсійного віку). По-друге, слід зазначити про меншу впевненість у гарантіях збереження поточного місця роботи серед найманих працівників.

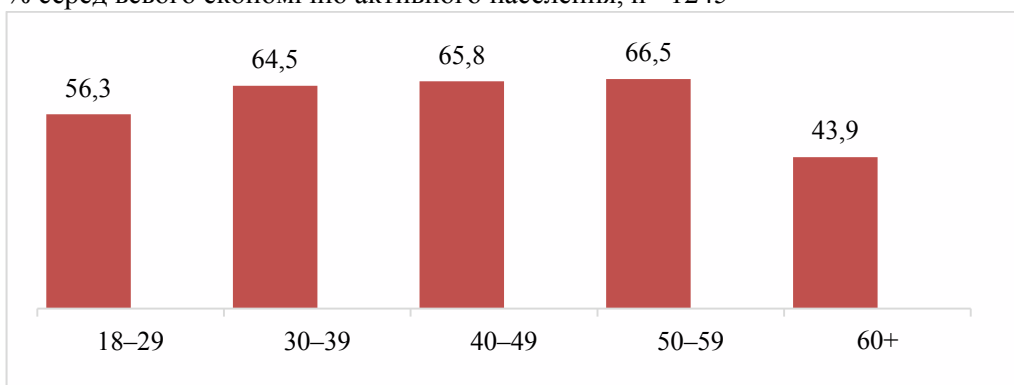
Серед різних груп економічно активного населення зафіксовано високий рівень невпевненості щодо збереження своєї позиції на ринку праці – половина відчуває хвилювання через ризик втрати свого основного місця роботи (табл. 3.2.9). Загрозу втратити робоче місце у найближчі 3 місяці висловили 8,4%, у наступні 12 місяців – 13,1%. Серед тих, хто на час опитування мав тимчасову роботу, ризик втрати робочого місця є більш високим: 23,5% – у найближчі 3 місяці, ще 15% – протягом 12 місяців. При цьому 81% вважають, що на сьогодні знайти роботи таким людям, як вони, складно<sup>111</sup>.

<sup>111</sup> Дослідження ФРУ.

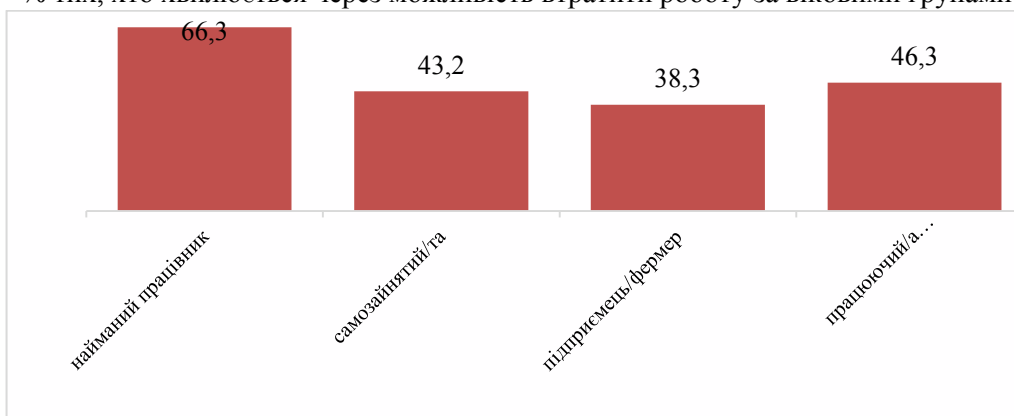
**Якою мірою Ви хвилюєтеся через можливість втрати роботи?**



% серед всього економічно активного населення, n= 1245



% тих, хто хвилюється через можливість втратити роботу за віковими групами



% тих, хто хвилюється через можливість втратити роботу залежно від соціально-трудового статусу

**Рис. 3.2.2. Розподіл відповідей на запитання:**

**«Якою мірою Ви хвилюєтеся через можливість втрати роботи?», %**

Джерело: НДР «Можливості і перспективи модернізації економіки України» (Блок № 2 «Соціально-економічні орієнтації та очікування економічно активного населення України»). Київ: ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України», 2015.

Таблиця 3.2.14

**Розподіл відповідей на запитання: «Якою мірою Ви хвилюєтеся через можливість втрати своє основне місце роботи (яке дає основний зарібок)?», %**

Дуже хвилююся	16,3	<i>Хвилюються – 50,8</i>
Скоріше, хвилююся	34,5	
Скоріше, не хвилююся	22,1	<i>Не хвилюються – 36,7</i>
Зовсім не хвилююся	14,6	
Важко відповісти	12,5	

Джерело: НДР «Можливості і перспективи модернізації економіки України» (Блок № 2 «Соціально-економічні орієнтації та очікування економічно активного населення України»). Київ: ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України», 2015.

Таблиця 3.2.15

**Розподіл відповідей на запитання: «Як Ви вважаєте, наскільки сьогодні легко знайти роботу для таких людей, як Ви?», %**

Дуже легко	1,7	<i>Легко – 12,9</i>
Скоріше, легко	11,2	
Скоріше, складно	37,3	<i>Складно – 81,1</i>
Дуже складно	43,8	
Важко відповісти	6,1	

Джерело: НДР «Можливості і перспективи модернізації економіки України» (Блок № 2 «Соціально-економічні орієнтації та очікування економічно активного населення України»). Київ: ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України», 2015.

Непевність і стурбованість, викликана побоюваннями втратити роботу призводить до того, що значна частина економічно активного населення погоджується на перекваліфікацію (роботу, що вимагатиме освоєння нових навичок і вмінь) – 77% та припускає можливість працювати за меншу платню – 45,8; погодилися б на роботу, до якої необхідно буде довше добиратися – 66,7; на тимчасову роботу – 70,1%.

У цілому можна зробити висновок, що вразі втрати роботи більшість економічно активного населення схилитиметься до стратегій, що можуть бути описані, з одного боку, як високо мобільні, а з іншого – охарактеризовані як будь-яким чином уникнути безробіття.

Узагальнюючий підрахунок показав, що частка тих, хто готовий погодиться на всі зазначені умови, становить 32% від усього економічно активного населення, а з урахування тих, хто вагався з відповіддю, показник зростає до 38%.

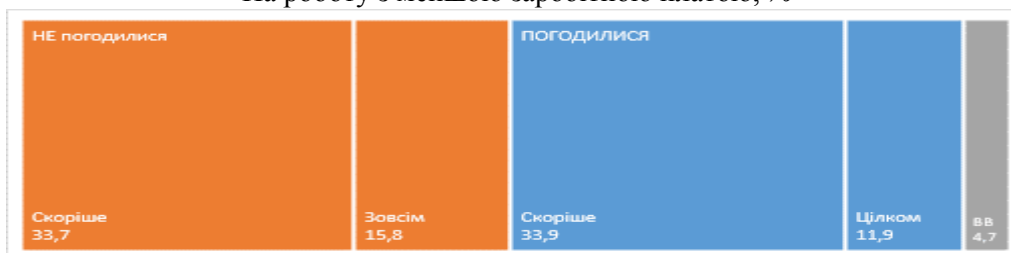
Аналіз впливовості факторів показує, що стурбованість можливістю втрати роботи значною мірою пов'язана з орієнтацією на другий фактор.

Респонденти, в яких більш виражена мотивація першого фактора (самореалізація та суспільна користь) значною мірою готові до роботи, що вимагатиме нових навичок і вмінь.

На роботу, яка потребує від Вас нових навичок, умінь, %



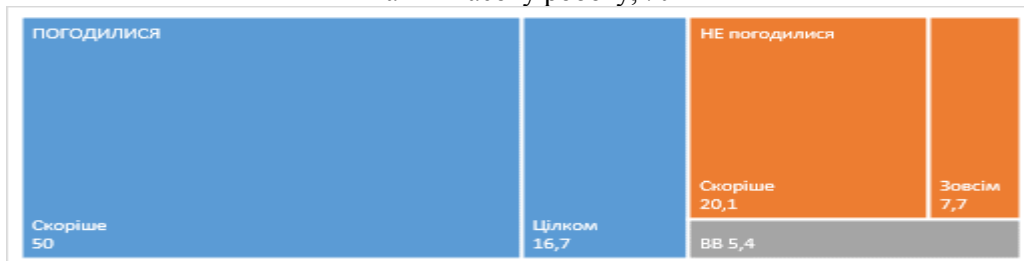
На роботу з меншою заробітною платою, %



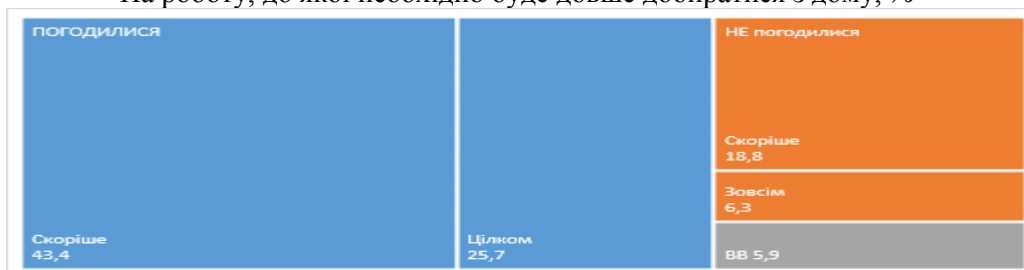
**Рис. 3.2.3. Розподіл відповідей на запитання:  
«У разі втрати роботи Ви б погодилися ...?», %**

Джерело: НДР «Можливості і перспективи модернізації економіки України» (Блок № 2 «Соціально-економічні орієнтації та очікування економічно активного населення України»). Київ: ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України», 2015.

На тимчасову роботу, %



На роботу, до якої необхідно буде довше добиратися з дому, %



**Рис. 3.2.4. Розподіл відповідей на запитання:  
«У разі втрати роботи Ви б погодилися ...?», %**

Джерело: НДР «Можливості і перспективи модернізації економіки України» (Блок № 2 «Соціально-економічні орієнтації та очікування економічно активного населення України»). Київ: ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України», 2015.

Мотивація, спрямована на матеріальні цінності (другий фактор), спричиняє більшу схильність до згоди на роботу, що буде більш віддалена від дому та пов'язана з меншою схильністю до тимчасової роботи (не схильні погоджуватися з нею). Водночас цей фактор виявився не пов'язаний з готовністю працювати за меншу заробітну плату. Натомість, менша зарплата виявилася більш прийнятною для осіб, що поділяють цінності третього фактора – фактора «свободи».

### **Висновки**

Виявлені статистично значущі фактори популярності трудових цінностей засвідчують, що економічно активне населення відносить до числа важливих такі сторони роботи, як хороший заробіток і надійність роботи, її цікавість, а також можливість досягти якихось результатів. Саме ці цінності визначають трудову свідомість. Ті самі зміни проявились і в інтегральних ціннісних індексах, побудованих на основі факторного аналізу. Виявлені ціннісні зрушення зумовлені двома категоріями процесів, що відбувалися в економіці. Це, по-перше, запланована реформаторами інституціональна трансформація – насамперед, ринкові реформи та розвиток приватного сектора: руйнування колишніх обмежень на активність та ініціативу, зняття «граничних» меж, визволення праці та виникнення нових можливостей. По-друге, це зміни економічної кон'юнктури: загострення безробіття, а також специфічних способів адаптації (деградація багатьох робочих місць і наближення зайнятих на них до стану, близького до безробіття, за рахунок низької зарплати, її затримок, незавантаженої роботою, вимушених відпусток і викликаного всім цим зниження престижу відповідних видів зайнятості. Саме це й визначило ціннісне ядро трудових орієнтацій населення, коли його домінантами виявилися «матеріалістичні» потреби людей і дві стратегії їх задоволення – стратегія дозованих зусиль («комфортний матеріалізм») і «енергійний матеріалізм». Ініціативна самореалізація та особиста відповідальність залишаються поки що на периферії трудової свідомості.

Особливу важливість регульованого розвитку ринку праці в трансформаційному суспільстві зумовлює, крім іншого, ще й той парадокс, що набуття високого рівня людського розвитку потребує достатнього доходу (людині необхідно інвестувати у власні освіту і здоров'я), основним джерелом отримання якого є результат економічної діяльності, в тому числі для більшості населення легальної діяльності на ринку праці. Якщо цей ринок не збалансований між можливостями задоволення соціального запиту населення та потребами держави щодо спрямування ресурсів на власне економічні цілі (модернізацію, інвестування в нове виробництво тощо) або інше, то він, з одного боку, страждатиме від нестачі робочої сили з достатнім людським розвитком, а з іншого – сам стримуватиме підвищення рівня людського розвитку населення внаслідок обмежених можливостей отримання працівниками достатнього доходу (хоча б, щоб вкладати у освіту та здоров'я) як винагороди за продуктивну працю. З огляду на це, акту-

альним завданням економічної науки в сучасних умовах є всебічне дослідження проблем оплати праці, розробка цілеспрямованої політики доходів працюючого населення.

Створення конкурентоспроможного ринку праці має бути одним з головних результатів трансформації українського суспільства. Судити про успішність цього процесу значною мірою можна за характеристиками зайнятості населення. Звичайно, під час трансформації вони змінюються особливо сильно, адже становлення конкурентоспроможного ринку праці базується, крім іншого, на активній діяльності дрібних і середніх підприємств, чого, практично, не було раніше. Тому успішний перехід від планово-адміністративної до ринкової економіки, яка для забезпечення добробуту широких верств населення має бути соціально орієнтованою, вимагає не тільки особливої уваги до лібералізації зайнятості на основі розвитку малого підприємництва та бізнесу, самозайнятості тощо, але й розумного регулювання цього явища.

### **3.3. Прекарні форми зайнятості**

Сучасний етап розвитку як глобальної економіки, так і економік окремих країн, характеризується суттєвими змінами щодо зайнятості та безробіття населення й реструктуризацією ринку праці у цілому. Сучасні економічні теорії розглядають безробіття, як наслідок науково-технічного прогресу та зміни структури капіталу. Згідно з таким підходом, науково-технічний прогрес спричинить у кожній новій одиниці вартості капіталу зростання частки капіталу, втіленого у засобах виробництва, та зменшення його частки, втіленої у вартості робочої сили. Як наслідок, з виробництв вивільняється додаткова робоча сила. Проте сучасні науковці шукають глибші причини цього процесу і пов'язують зростання безробіття та економічну кризу з формуванням інформаційно-мережевої економіки, яка поступово перетворює інформацію на головний ресурс і продукт праці, що входить у ринковий обіг. За своїми властивостями новітній тип економіки суперечить існуючим ринковим закономірностям і продукує «нетипові» трудові відносини (зокрема, короткострокову роботу, з неповним робочим днем, тимчасове замісництво, надомну тощо). Зазнають змін інституційні умови забезпечення зайнятості та формування безробіття<sup>112</sup>.

В умовах глобалізаційних змін і трансформації національних економік вибір індивідами власних життєвих і професійних стратегій розвитку набирає нових перспектив – зменшується цінність кар'єрних «перегонів», розширюється можливість працювати віддалено, зростає потреба розвитку креативних навичок через попит на спеціальності із сфери інформаційних технологій (наприклад, розробники, дизайнери, спеціалісти з комунікацій) тощо. Наразі змінюється характер статусу безробітного – з негативного на позитивний, що проявляється у

---

<sup>112</sup> Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України / НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув.». Київ, 2013.

бажанні людини проводити більше часу з родиною або допомагати у власному приватному господарстві.

Поступове вивільнення частки населення з формальних трудових відносин із жорсткою прив'язкою до конкретного роботодавця та робочого місця, розвиток інформаційно-мережевої економіки зумовлюють трансформацію ринку праці, який стає більш відкритим та гнучким. Як наслідок, розвиваються нові види зайнятості (тимчасова зайнятість, фріланс, аутстафінг, лізинг персоналу), спеціальності, можливості. Проте одночасно поширюються ризики для працівників, невизначеність щодо перспектив власного професійного та фінансового майбутнього через те, що досить часто нові форми зайнятості не передбачають соціальних гарантій (медичне страхування, пенсійні виплати). У науковій літературі набуває актуальності тематика прекаріату – нового соціального класу, який є неоднорідним за своїм складом і соціально-демографічними характеристиками, але має спільні ризики та загальну невизначеність стосовно власного майбутнього у цілому та професійного розвитку зокрема. Сталого визначення поняття «прекаріат» поки що не існує. Зазвичай, під ним розуміють соціальну групу, характерною ознакою якої є нестабільність, негарантованість робочого місця та специфічні відносини між працівником і роботодавцем.

Питання щодо формування саме нового класу в структурі суспільно-економічних відносин є доволі дискусійним. Проте нові форми (або ті, що зазнали суттєвих змін) трудової активності (проектна робота, робота на відстані – фріланс) вимагають подальшого теоретичного осмислення для виявлення ризиків або перспектив як у контексті соціальних відносин, так і щодо розвитку ринку праці на глобальному та локальному рівнях.

Традиційні галузі промисловості скорочуються, поступаючись інформаційно-мережевому сектору та сфері послуг, що потребують зайнятих осіб, які б могли працювати в умовах гнучкого робочого графіку за тимчасовими контрактами з більшою (меншою) тривалістю робочого часу, ніж передбачено законодавством. Наразі роботодавці зменшують використання стандартної зайнятості, пов'язаної з високими витратами на податки та соціальні гарантії, і віддають перевагу нестандартним працівникам з тимчасовими контрактами, звільнення яких не тягне за собою значних фінансових витрат<sup>113</sup>.

Зазвичай, термін «прекаріат» дослідники використовують у негативному контексті, описуючи нестабільну, неформальну зайнятість, що об'єднує найменш конкурентоспроможних працівників, у яких відсутній соціальний захист, а умови праці й рівень оплати є незадовільним<sup>114</sup>. «Прекаріат» (*«уразливість»*, від англ. *precarious* і лат. *precarium* – *сумнівний, ризикований, негарантований, нестабільний*) від самого початку використовувався у соціально-економічній геог-

---

<sup>113</sup> Гук Л.П. Фрілансери на ринку праці України: гнучкі моделі зайнятості. *Формування ринкової економіки*. Київ: ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана», 2010. Т. 3: Соціально-трудова відносина: теорія та практика. С. 492–500.

<sup>114</sup> Гук Л.П. Державне регулювання нестандартної зайнятості. Київ, 2015. 20 с.



рафії, хоча його використання було досить обмеженим, на відміну від інших соціально-наукових напрямів – феміністського, філософського, антропологічного<sup>115</sup>. У сучасній науковій дискусії Г. Стендінг, британський економіст і автор книги «Прекаріат: новий небезпечний клас», у 2011 р. висвітлює тематику прекаріату під новим кутом. На думку Г. Стендінга, саме глобалізація є головною причиною того, що дедалі більше людей стають прекаріями – представниками соціального класу без постійної зайнятості, соціальних гарантій, із відсутністю відчуття безпеки та контролю часу. Власне, й сам прекаріат є нестабільним соціальним класом, адже включає в себе такі групи населення, що мають досить різні соціально-демографічні та економічні характеристики. До цієї групи вчений відносить як іммігрантів, сезонних працівників, представників робітничого класу, так і студентів або молодих спеціалістів, які нещодавно отримали дипломи, а також працівників державних установ з низьким рівнем заробітної плати, представників креативних професій (журналістів, дизайнерів, рекламистів) тощо. Головне, що поєднує представників різних соціальних і професійних груп – невизначеність щодо майбутнього та невпевненість у подальшій професійній діяльності<sup>116</sup>.

Українські дослідники також більш схильні розглядати проблему прекаріату (або неформальної зайнятості, атипової зайнятості) у контексті його негативного впливу на економіку та на загальне соціально-економічне почуття населення. Так, проблеми організації соціально-трудових відносин, використання нестандартної зайнятості, її державного регулювання досліджують І. Ангелко, О. Білик, В. Гриньова, Л. Ємельяненко, Ю. Маршавін та інші. Т. Перегудова досліджує проблеми правового регулювання позикової праці та можливості зменшення наслідків прекаризації. Значна частка вчених вивчає аспекти державного регулювання, соціальної політики щодо нестандартної зайнятості (зокрема, Е. Лібанова, В. Близнюк, Л. Гук). Переваги та недоліки нестандартної зайнятості для суб'єктів у контексті соціально-трудових відносин вивчають В. Данюк, В. Петюх, І. Моторна.

Проте, як підкреслює Л. Вейт, значення терміна залежить від умов і можливості мобілізації тих, хто відчуває себе прекаріатом, тобто незахищеними щодо трудового права та соціальних гарантій. Наукове осмислення прекаріату базується на двох основних точках зору. Перша полягає в тому, що прекаріат – це загальне соціальне нездужання, друга розглядає прекарність, як набагато специфічніше явище. Останнє твердження виходить не тільки з конкретних неоліберальних

<sup>115</sup> Anderson B. Battles in time: the relation between global and labour mobilities. *University of Oxford, Centre on Migration, Policy and Society Working Paper*. 2007. № 55. 23 p.; Butler J. Precarious life: the powers of mourning and violence. London: Verso, 2004; Tsianos V., Papadopoulos D. Precarity: a savage journey to the heart of embodied capitalism. European Institute for Progressive Politics. URL: <http://transform.eipcp.net/transversal/1106/tsianospapadopoulos/en>

<sup>116</sup> Стендінг Г. Прекариат. Новый опасный класс. Москва: Ад Маргинем, 2014. 328 с.

умов ринку праці, де прекаріат орієнтується лише на робочий досвід. Прекарізація є однією із символічних форм опору «неоліберальній машині». П. Бурд'є у книзі «Акти опору: проти тиранії ринку» (1998) розглядає авторитет і людську гідність, як один із чинників протистояння. Практично всі сучасні форми протесту (страйки, голодовки, демонстрації) відстоюють людську гідність перед обличчям постановки життя людей у вузькі рамки її чисто ринкового розуміння. Отже, прекаріат може включати в себе не лише маргіналізовані прояви зайнятості, але й ціннісні установки щодо вибору певних економічних стратегій та стилю життя індивіда<sup>117</sup>.

Крім прекаріату та прекарних форм зайнятості для опису нових видів зайнятості, вчені використовують також поняття неформальної, нестандартної зайнятості. Щоб мати точку відліку, спочатку з'ясуємо, що розуміється під стандартною занятістю.

Зазвичай, *зайнятість* за наймом у режимі повного робочого дня під безпосереднім керівництвом роботодавця чи менеджера на підставі трудової угоди вважається *стандартною*. Усі інші форми зайнятості (тимчасова зайнятість, неповна зайнятість, недозайнятість, надзайнятість, самостійна зайнятість, неформальна зайнятість) розглядаються як нестандартні<sup>118</sup>.

Американський соціолог А. Каллеберг зазначає, що стандартна організація ієрархічних трудових відносин, скоріше, є історичною аномалією, що виникла в XIX ст. як наслідок активної індустріалізації, тоді як різноманітні форми нестандартної зайнятості є загальним правилом. Часта зміна роботи перетворюється в норму, а тривала і гарантована зайнятість у одного роботодавця зустрічається рідше<sup>119</sup>.

У більшості країн світу тимчасові працівники (включаючи зайнятих за строковими контрактами, сезонних працівників, співробітників агентств, що надають послуги третім особам тощо) є найбільш швидко зростаючим сегментом нестандартної зайнятості. За даними Європейського соціального дослідження (European Social Survey) «Тенденції соціальних змін в Україні та Європі»<sup>120</sup> протягом 2005–2013 рр., частка самозайнятого населення (як ті, що мають не/формальну зайнятість, надають різні за характером послуги) європейських країн продовжує поступово збільшуватися. У 2013 р. найбільше таких спостерігається в Польщі (16,2%), Італії (15,7), на Кіпрі (13,8%), в Ізраїлі, Ірландії, Іслан-

---

<sup>117</sup> Waite L. A Place and Space for a Critical Geography of Precarity? URL: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1749-8198.2008.00184.x/abstract>

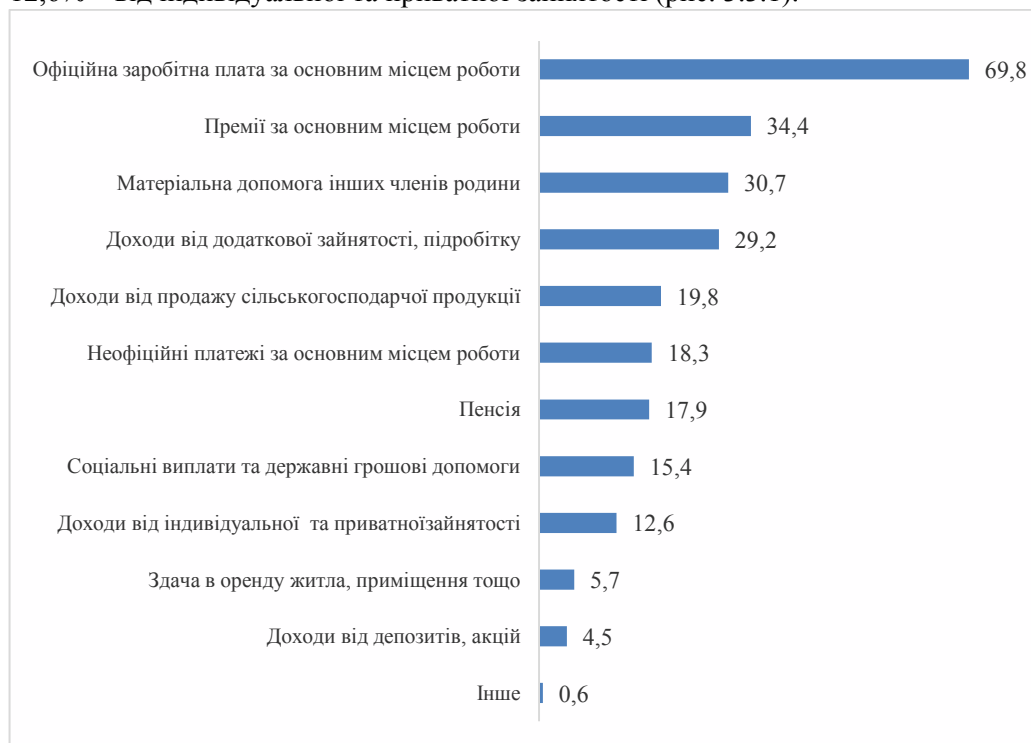
<sup>118</sup> Гук Л.П. Державне регулювання нестандартної зайнятості. 20 с.

<sup>119</sup> Kalleberg A.L. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*. 2000. Vol. 26. P. 342.

<sup>120</sup> У роботі представлено результати трьох хвиль міжнародного порівняльного соціологічного дослідження, виконаного Інститутом соціології НАН України в межах загальноєвропейського моніторингового проекту «Європейське соціальне дослідження» (ESS), в якому беруть участь понад 20 країн. В Україні опитування проведені за загальнонаціональною випадковою вибіркою у 2005–2007–2009 рр.

дії та Іспанії цей відсоток становить 11–13%. Наразі в Україні частка самозайнятого населення зросла від 3,5% у 2005 р. до 6,4% у 2013 р.<sup>121</sup>

Отже, кількість людей, яка долучається до атипових практик діяльності та форм зайнятості упевнено збільшується. Про це також свідчить і структура джерел особистого доходу українців, де 29,2% населення зазначає, що має доходи від додаткової зайнятості, 19,8% – від продажу сільськогосподарської продукції, 12,6% – від індивідуальної та приватної зайнятості (рис. 3.3.1).



**Рис. 3.3.1. Розподіл відповідей на запитання: «Якщо говорити про ВСІ джерела Вашого особистого доходу (офіційні та неофіційні), то які із зазначених Ви маєте?»\* серед економічно активного населення, %**  
\* Сума не дорівнює 100%, оскільки респондент мав змогу вказати декілька варіантів відповіді.

*Джерело:* моніторинг громадської думки населення України ГО «Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка» та ГО «Центр «Соціальний моніторинг» спільно з відділом моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»: серпень, 2015<sup>122</sup>.

<sup>121</sup> Головаха Є., Горбачик А. Тенденції соціальних змін в Україні та Європі: за результатами «Європейського соціального дослідження» 2005–2007–2009. Київ: Інститут соціології НАН України, 2010. 118 с.

<sup>122</sup> Опитування проведено з 1 по 25 серпня 2015 р. у 24 областях України та м. Києві. Всього опитано 2226 респондентів. Стандартні відхилення при достовірних 95% і співвідношенні змінних від 0,1:0,9 становлять 1,28–2,13%.

Українська дослідниця Л. Гук пропонує авторське визначення *атипової* або *нестандартної зайнятості*, як сукупність соціально-економічних відносин у формальному та неформальному секторах економіки щодо відтворення робочої сили за умов працевикористання, які відрізняються від стандартних і забезпечують гнучкість ринку праці, підвищують мобільність й адаптаційні можливості суб'єктів до змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах<sup>123</sup>. Критеріями нестандартної зайнятості є її формалізація (самозайняте населення, особи, що працюють за усною домовленістю, зайняті в особистих господарствах тощо), спосіб найму (договір, усна домовленість), час (понаднормова/неповна зайнятість), строк договору, формалізація робочого місця (віддалена, надомна тощо). Головними критеріями прекарних форм зайнятості є:

- спосіб найму працівника (цивільно-правовий договір (разовий, короткостроковий) або усна домовленість);
- нестабільна заробітна плата;
- негарантована зайнятість;
- більш гнучкий робочий та особистий час.

За таких критеріїв, сутність прекаріату є двоїстою, адже до прекаріїв одночасно можна віднести найменш конкурентоспроможні групи, що задіяні у некваліфікованій трудовій діяльності (сезонні працівники; зайняті в особистих господарствах, зокрема селянських; безкоштовно працюючі не в особистих господарствах), а також представників креативних та ІТ-індустрій, самозайняте населення (як офіційно зареєстровані на рівні з приватними підприємцями, так і незареєстровані), що працюють і надають кваліфіковані послуги з огляду на ті професійні сфери, до яких вони залучені. Зокрема, це фотографи, дизайнери, моделі, журналісти, музиканти, веб-розробники, мобільні розробники та програмісти, представники рекламної індустрії (редактори, блогери, стилісти), письменники, психологи, онлайн-консультанти, фахівці з маркетингу (спеціалісти з продажу і підтримки клієнтів, експерти з просування бренду), дослідники соціогуманітарних напрямів тощо. Багато хто з представників цих професій працюють фрілансерами (на відстані від конкретного працедавця, який може перебувати в іншій країні). У такому контексті прекарні форми зайнятості можуть бути усвідомленим вибором тих людей, які змінили свої ціннісні установки, обрали інший стиль життя та роботи, наприклад, дауншифтинг<sup>124</sup>, що є відмовою від кар'єрних домагань, виснажливих професійних домагань для життя у задоволенні, digital-nomads – цифрові кочівники, що працюють он-

---

<sup>123</sup> Гук Л.П. Державне регулювання нестандартної зайнятості. 20 с.

<sup>124</sup> Дауншифтинг – від англ. downshifting – перемикання автомобіля на нижчу передачу, а також уповільнення або ослаблення будь-якого процесу) – соціальна поведінка або тренд, які стосуються людей, що живуть простим життям, щоб вийти з перегонів обсесивного матеріалізму і зменшити «стрес, понаднормові і психологічні витрати, які можуть супроводжувати його». Життєва філософія «життя заради себе», «відмови від чужих цілей».

лайн, подорожуючи світом, тощо<sup>125</sup>. Багато хто з них обрав розмірне життя без повсякденної метушні або ж прагне більше проводити часу з родиною, близькими, дітьми й саме тому долучається до прекарних форм зайнятості, як можливості вільно обирати час для роботи та відпочинку, працедавців і замовлення, які б вони хотіли виконати.

Проте наявність більшої свободи, мобільності та вибору стилю життя й економічних стратегій продукують певні ризики – відсутність соціальних гарантій підтримки як на цей момент, так і в майбутній перспективі, нестабільна зайнятість та заробіток, адже попит і пропозиція на послуги залежать від кон'юнктури ринку й стабільності економічної системи країни. Кризові явища зумовлюють збільшення кількості прекаріїв, які готові займатися некваліфікованою роботою, натомість стабільність, економічний розвиток сприяють появі активного самозайнятого населення, фрілансерів, які почувають себе більш вільно та впевнено у виборі замовників і часу для роботи й відпочинку.

Як зазначає британська дослідниця Л. Вейт, прекаріат відрізняється від інших термінів, які описують аналогічні ризики та уразливість тим, що саме це поняття використовується, як основний мотив різними активістами та рухами соціальної справедливості. «Прекаріат» може мобілізувати радикальну свідомість та об'єднати розрізнених неоліберальних працівників проти нових альтернатив капіталістичної експлуатації. На думку вченої, термін «прекаріат» є унікальним через те, що він інкапсулює у собі політичний потенціал<sup>126</sup>.

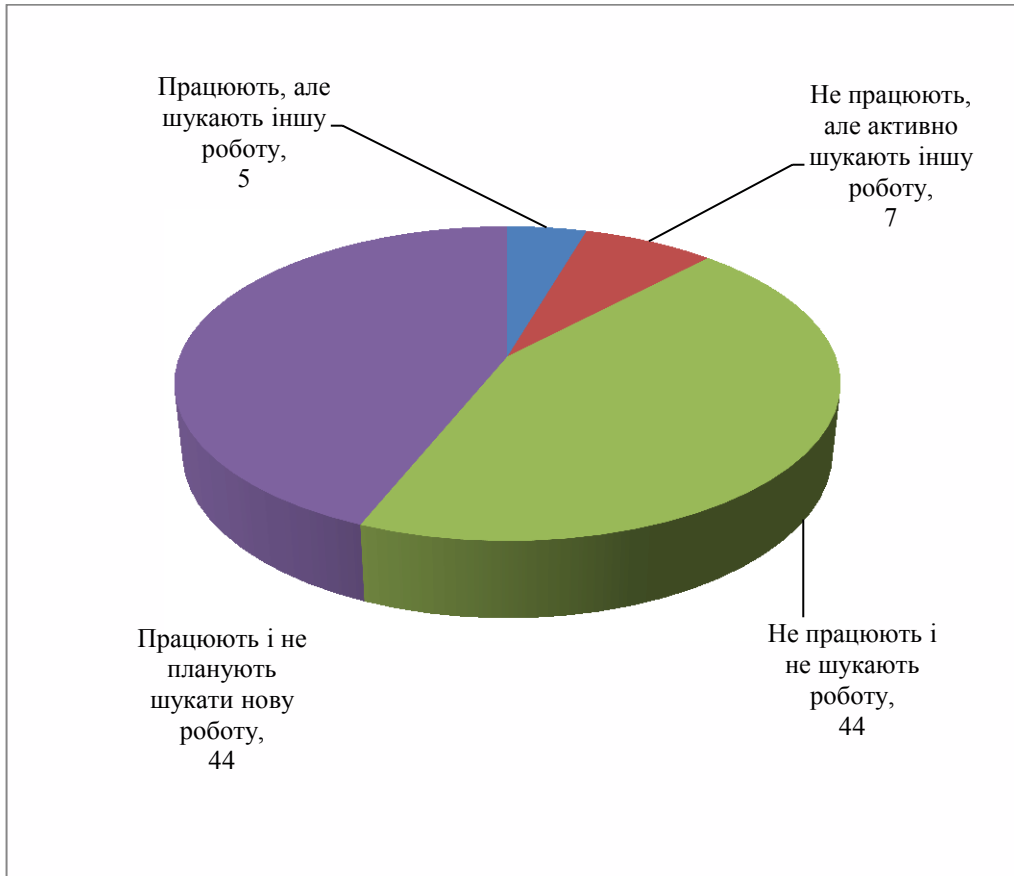
На сьогодні важко кількісно оцінити ступінь поширеності прекаріату серед українського суспільства. Дані, які мають Державна служба зайнятості, локальні центри зайнятості, рекрутенгові агенції, не повною мірою відображають реальну ситуацію на ринку праці через обмеженість власних ресурсів і специфіку діяльності. Так, не всі офіційно безробітні українці реєструються у службах зайнятості, а діяльність локальних служб і рекрутенгових агенцій зумовлена соціально-економічною діяльністю їхніх регіонів, в яких переважає попит на певні спеціальності. За даними дослідницької компанії GfK Ukraine<sup>127</sup>, разом з відомим українським сайтом з пошуку роботи Rabota.ua провели дослідження ринку праці в Україні. Зараз 7,3% українців не працюють, але активно шукають роботу. Проте значний відсоток населення (42,7%) не має роботи та не шукає її. Якщо виокремити з цього сегмента групи пенсіонерів і студентів, залишивши тих, хто займається власним господарством, доглядом за членами родини тощо (рис. 3.3.2), їхній відсоток буде високим. Тому цілком можливо,

<sup>125</sup> Власенко С. Попрацювати по дорозі: як стати цифровим кочівником і заробляти, мандруючи. URL: <http://opinion.platfor.ma/tsifrokochivniki/>

<sup>126</sup> Waite L. A Place and Space for a Critical Geography of Precarity? URL: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1749-8198.2008.00184.x/abstract>

<sup>127</sup> Результати дослідження щодо попиту роботи на ринку праці, 2015 р. URL: <http://www.gfk.com/uk-ua/rishennja/news/rynok-pratci-v-ukraini/>

що ця група населення може бути використаною, як ресурс у політичній боротьбі та соціальних протистояннях.



**Рис. 3.3.2. Попит на роботу в Україні, %**

*Джерело:* за даними дослідження, що проводилося в Україні з 1–15 жовтня 2015 р. агенцією GfK Ukraine, в якому взяло участь 1000 респондентів віком від 16 років.

Проблематика прекаріату є значно ширшою, яка знаходиться під дією різних факторів – глобалізаційних, соціально-економічних, соціокультурних, регіональних, географічних тощо. Тому дослідження цього напрямку не обмежується підходом Г. Стендінга та тих вчених, які під прекаріатом розуміють лише осіб, залучених до вимушеної, випадкової праці з нестабільним заробітком. Вибір прекарних форм зайнятості може бути не тільки під дією примусових зовнішніх факторів, але й власним вибором стилю життя та соціальної активності, протесту проти загальноприйнятого «правильного життя», шопоголізму та суспільства споживання, керованості життя роботою тощо. У табл. 3.3.1 представлені узагальнені позитивні та негативні впливи прекарних форм зайнятості на індивіда та суспільство.

Таблиця 3.3.1

**Позитивні та негативні впливи прекарних форм  
зайнятості на індивіда та суспільство**

<b>Позитивний вплив</b>	<b>Негативний вплив</b>
Забезпечує гнучкість трудових відносин, стимулює активність у прийнятті рішень та творчої самореалізації	Вимушений вибір тимчасової роботи
Реалізуються характеристики, необхідні для формування інноваційного типу особистості та розвитку інноваційної сфери виробництва	Залучення до різної роботи, яка не потребує кваліфікації, що призводить до призупинення розвитку професійних навичок
Збільшення доходу, з огляду на специфіку та інтенсивність роботи	Зниження доходу через скорочення обсягу виконуваних робіт
Можливість опанування нових навичок і вмінь	Перешкода кар'єрному зростанню
Можливість керувати та планувати свій час	Поднаднормова зайнятість, що створює ризики: збільшення інтенсивності праці та робочого часу, підвищена втомлюваність
Можливість змінювати місце проживання, подорожувати країнами	Часткова втрата соціальних зв'язків і контактів
Можливість обирати роботу, проекти, замовників на власний розсуд	Зростання сегмента працівників, які зайняті у некваліфікованій праці (сезонні робочі, працівники у домогосподарствах та інші) може бути причиною соціальної напруженості у суспільстві
Скорочення витрат (технічні ресурси, податки) бізнесу на утримання співробітників	Позикова зайнятість (аутсорсинг, аутстафінг, офшоринг, лізинг персоналу) позбавляє працівника гарантій і компенсацій, передбачених законодавством, або навіть можуть не підпадати під дію трудового законодавства й регулюються цивільно-правовим договором

*Джерело:* розроблено авторами.

За експертними оцінками у межах дослідження «Оцінка попиту на професії, які затребувані на ринку праці» Київського міжнародного інституту соціології (КМІС)<sup>128</sup>, до переліку затребуваних на ринку праці спеціальностей належать ті, які надають можливість працювати віддалено. Насамперед, це стосується роботи у сфері ІТ, інтернет-комерції та інтернет-маркетингу, а також кол-центри. Експерти відзначають, що традиційні офісні спеціальності також починають переводити на аутсорс або фріланс своїх працівників, зокрема бухгалтерів, юристів і

<sup>128</sup> Якісне дослідження було виконане у вересні – жовтні 2015 р. Київським міжнародним інститутом соціології методом глибинних інтерв'ю та фокусованих групових інтерв'ю з експертами у 8 областях (Дніпропетровській, Донецькій (без частини територій антитерористичної операції), Запорізькій, Київській, Луганській, Одеській, Полтавській, Харківській) та м. Києві.

секретарів. Завдяки Skype нові перспективи розвитку отримують перекладачі, репетитори, психологи-коучі та нішеві спеціальності. Навіть деякі види ручної праці (декорування кераміки, пошив одягу) також можна робити віддалено:

*«У нас є така опція. Це дуже серйозно представлено. Люди замовляють на виробництві полуфабрикат, абсолютно білий, неглазурований. Потім вдома декорують за бажанням». (Підприємець-кераміст, Слов'янськ).*

*«Дівчина зшиває вже готові частини одягу. Якість позиції користувались найбільшим попитом. Старі є найбільш ходовими, маючи вдома машинку, можна просто це все зшивати». (Представник міжнародного фонду, Харків)<sup>129</sup>.*

Пропозиція віддаленої роботи є характерною найбільше для великих міст, зокрема тих, де розвинена сфера ІТ, та найменше для малих міст, що зумовлено їх культурними, виробничими та промисловими факторами.

Отже, головними рисами, які характеризують прекарні трудові практики, є мобільність у виборі трудових активностей, контрольованість робочого та особистого часу, тимчасовість та непередбачуваність праці, неформальні трудові практики тощо. Було запропоновано набір індикаторів, які можуть бути застосовані для виміру та аналізу прекарних форм зайнятості.

Ресурсом, який у майбутньому може поповнити прекаріат, слугують студенти, які перебувають на утриманні держави (стипендії) або батьків (навчання за контрактом), державні службовці, науковці, представники освітніх професій з низьким рівнем заробітної плати та вимушеними відпустками за власний рахунок. Завдяки своїм кваліфікації, навичкам, знанням вони, рівною мірою, можуть долучитись як до інноваційного ядра прекаріату, так і до групи, що зайнята некваліфікованою працею. З огляду на потреби у подальшому дослідженні прекаріату та відсутності його сталого визначення, пропонується така авторська дефініція, яка зменшує негативне навантаження (вимушеність, ризиковість, сумнівність) для цього поняття: *прекаріат – частина економічно активного населення, яка залучається до короткострокових трудових відносин (без соціальних гарантій) та характер яких обирає самостійно, посилаючись на власний вибір життєвих та економічних стратегій.*

Можна визначити такі *індикатори*, які свідчать про набуття прекарних характеристик серед населення:

- готовність змінювати професію;
- готовність до понаднормової праці;
- готовність до неофіційної трудової діяльності;
- готовність до роботи на відстані, зокрема, фрілансери, ком'ютери (commuters), цифрові кочівники (digital nomads);

---

<sup>129</sup> Дослідження «Оцінка попиту на професії, які затребувані на ринку праці» підготовлено в межах проекту «Економічне і соціальне відновлення Донбасу». Підготовано Київським міжнародним інститутом соціології на замовлення Програмою Розвитку ООН в Україні за фінансової підтримки уряду Японії. С. 70. URL: [http://www.kiis.com.ua/materials/pr/20151230\\_PROON/Report\\_Employment\\_KIIS\\_final\\_ukr.pdf](http://www.kiis.com.ua/materials/pr/20151230_PROON/Report_Employment_KIIS_final_ukr.pdf)



- невизначеність (відсутність) соціального забезпечення (не/оплачувана відпустка, лікарняні, страховка тощо);
- частота зміни працедавців;
- активність на ринку праці (пошук нової/додаткової роботи);
- вибір власних економічних стратегій;
- вибір життєвих стратегій.

Зазначені тенденції прекаритизації лише починають розвиватися, проте їх вплив є вже відчутним. Певні теоретичні положення та прогнозовані моделі поступово втрачають свою адекватність у поясненні соціальної реальності, зростає невизначеність соціально-економічних процесів. Зміна фундаментальних закономірностей функціонування господарських систем і посилення невизначеності стануть важливими чинниками, які впливатимуть на характер майбутньої соціально-економічної динаміки, зокрема, динаміки зайнятості та безробіття.

На сьогодні не існує сталого визначення прекаріату. Традиційно, вчені говорять про групи людей, зайнятих у низькокваліфікованій праці, що має вимушений та нестабільний характер. Проте сучасні глобалізаційні тенденції, розвиток технологій, зміни у національних економіках спричиняють появу нових спеціальностей та видів зайнятості у сфері інформаційних технологій, надання послуг тощо, які не потребують постійної наявності працівника на робочому місці або залучення його до роботи на постійній основі. За таких умов індивіди отримують нові перспективи у виборі стилю роботи, побудові власних життєвих стратегій, з огляду на свої особисті потреби.

Водночас існуючі ризики прекаритизації певних верств населення (збільшення низькокваліфікованих працівників, соціальне незадоволення) потребують подальшого уточнення та розробки методологічної бази дослідження для моніторингу розвитку цього сегмента населення й майбутніх впливів на економіку країни та настрої у суспільстві.

### **3.4. Соціокультурні передумови неправових практик, включення населення в неформальну та тіньову економіку**

Основне завдання сучасної держави стосовно її громадян полягає у виконанні соціальної функції, пов'язаної з наданням благ і гарантій членам суспільства. Проте процеси реформування та побудови соціально орієнтованої економіки в Україні стикаються з гострими проблемами, головною з яких є нестача у державі фінансових ресурсів для організації та забезпечення дієвих економічних перетворень, відчутних як для господарюючих суб'єктів, так і пересічних громадян. Вирішенню проблеми поповнення ресурсної бази державних фінансів сприятимуть швидкі темпи розвитку вітчизняної економіки, однак виконання такого завдання можливе лише за умови залучення до офіційного господарського обороту підприємницького капіталу, задіяного поза межами чинної державної регламентації – у сфері неофіційних економічних відносин, що отримали назву «тіньова економіка». Дослідження впливу тіньової економіки на ринок допов-

нить як теоретичні здобутки про сутність тіньових процесів у трансформаційній економіці, так і сприятиме підвищенню ефективності практичної діяльності держави у напрямі зростання рівня життя населення.

Стратегія виходу із ситуації має враховувати яскраво виражену потребу в забезпеченні соціальної безпеки через реалізацію принципу індивідуальної соціальної відповідальності, яка полягає в тому, що кожен громадянин повинен самостійно дбати про власний добробут, не перекладаючи цих обов'язків на державу. Відповідно, держава шляхом надання соціальної допомоги повинна втручатися тільки тоді, коли громадяни не можуть вирішити самостійно проблеми кризових ситуацій. Така стратегія, позбавлена патерналістських очікувань, зараз найбільше відповідає саме тій частині населення, що має неофіційні виплати.

З огляду на актуальність і рівень наукової розробки проблеми, поставлено за мету обґрунтування взаємовпливу тіньової економіки на ринок праці та стан доходів населення і розробку практичних пропозицій щодо зменшення тіньового сектора і зростання добробуту населення від доходів в офіційній економіці.

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

- виявити соціокультурну причину існування тіньових економічних відносин у структурі національної економіки;
- дати характеристику особливостей прояву та функціонування тіньових процесів у перехідній економіці України;
- з'ясувати сутнісну природу категорії факторних доходів і виявити їхню тіньову складову;
- охарактеризувати тіньові практики, які розповсюджені у трансформаційній економіці, та тіньові доходи;
- виявити основні напрями впливу тіньової економіки на сукупні доходи населення;
- розробити основні напрями мінімізації впливу тіньової економіки на ринок праці та доходи населення в умовах їхнього реформування;
- уточнити уявлення про сучасний зміст зв'язку тіньової економіки та ринку праці на основі дослідження характеру включення населення в тіньову економіку через аналіз доходів населення;
- охарактеризувати умови та завдання реформування регулювання ринку праці з урахуванням соціокультурних чинників.

Поточний стан справ в економіці країни викликає нагальну потребу у здійсненні глибоких наукових досліджень соціокультурних чинників існування та механізмів відтворення тіньової зайнятості. Адже вона пов'язана із рівнем авторитету держави, ступенем довіри громадян до суспільного устрою та упевненістю громадян, що держава є ефективним розпорядником податків. Ці моменти впливають на податкову мораль громадян та, як наслідок, на їхню готовність працювати в тішовій сфері.

Особливу увагу соціокультурні чинники включення населення та подальшого функціонування в тішовій економіці привертають до себе через їхню здатність з мінімальними витратами (меншими за офіційні) підтримувати значну масштабність і відносну самостійність функціонування, забезпечувати тішовій економіці можливість паралельного дублювання діяльності офіційних економічних інститутів. Отже, необхідність дослідження впливу тішової економічної діяльності на ринок праці також обумовлена і тим, що, по-перше, тішова економічна діяльність змінює характер формування, розподілу й перерозподілу доходів у суспільстві; та, по-друге, майнове розшарування населення стає загрозливим для економічної та соціальної безпеки як окремих громадян, так і в цілому українського суспільства.

Щодо тінзації ринку праці, необхідно згадати про структурні елементи тішової економіки. Традиційно до них належать:

- неформальна економіка (легальна діяльність, яка не враховується офіційною статистикою через недосконалість статистичних спостережень);
- прихована, приховане виробництво (діяльність, яка дозволена законом і здійснюється виробниками, які мають на це право, але прихована від оподаткування);
- підпільна, незаконна економічна діяльність (включає незаконне виробництво товарів і послуг, а також незаконний перерозподіл доходів і активів);
- кримінальна економіка (абсолютно незаконна економічна діяльність).

Також для структурування тішової економіки використовується і дещо інша модель, що виокремлює чотири сегменти, переважно рунтуючись на податковому вимірі:

- легальний «світлий» (legal economy), який користується недосконалістю чинного законодавства;
- напівлегальний «темний» (dark economy), в якому суб'єкти узаконеної діяльності ухиляються від сплати податків;
- неофіційний «сірий» (grey economy), до якого належать незареєстровані форми підприємництва;
- підпільний «чорний» (black economy), пов'язаний з прямими порушеннями чинного законодавства<sup>130</sup>.

У межах нашого дослідження особливий інтерес представлятимуть два перші елементи. По-перше, неформальна економіка, як сегмент тішової економіки, що виявляється в дозволений, але формально не зареєстрований, а отже, не включений до статистичної звітності економічній діяльності. Ця частина тішової економіки в Україні виконує роль амортизатора, оскільки створює робочі місця та виробляє товари, які доступні для споживання найбільш вразливим верствам населення. Це той позитив, який у нестабільних політичних, економічних і соціаль-

<sup>130</sup> Предборський В. Транснаціональна тішова економіка як активний тінзатор національного економічного простору. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 6. С. 159–163.

них умовах дає можливість для виживання найбільш вразливим верствам населення. По-друге, прихована економіка – легальна економічна діяльність, яка частково або зовсім не фіксується і через приховування доходів ухиляється від оподаткування. Ця частина тіньової економіки також має вимушений характер, пов'язана з виживанням і розвитком власного бізнесу.

Підпільна та кримінальна економіки – це частини тіньової економіки, які здійснюються навмисно, спрямовані на збагачення, мають антисоціальний характер.

Розвиток ринкових відносин в Україні супроводжується суттєвими змінами у сфері праці та зайнятості, призводить до виникнення нових закономірностей та особливостей функціонування ринку праці позитивного чи негативного характеру. Недооцінка, неврахування обсягу тіньової економіки призводять до значних помилок у визначенні макроекономічних показників, економічних і фінансових пропорцій, а відтак, реалізації економічної політики в цілому. Саме тому теоретико-методологічні підходи до визначення сутності, причин існування та оцінки обсягу тіньової економіки, а також пропозицій щодо істотного її скорочення є одним з пріоритетних напрямів наукових досліджень<sup>131</sup>. На сьогодні використовують різні підходи щодо віднесення певних видів діяльності до розряду тіньових: обліково-статистичний (основним критерієм виокремлення тіньових економічних відносин є їхня неприхованість і відсутність фіксації офіційною статистикою), формально-правовий (ключовим критерієм тіньових економічних явищ є відношення до нормативної системи регулювання), кримінологічний (як ключовий використовують критерій суспільної шкідливості (небезпеки) економічної діяльності) і комплексний підходи<sup>132</sup>.

Відповідно до зазначених принципів, тіньова зайнятість становить одну із складових тіньової економіки, його важливим чинником збереження. Відповідно, існування значного рівня тінізації економіки забезпечується існуванням значного прошарку осіб, які так чи інакше пов'язані з тіньовою діяльністю. Розглядати розвиток тіньової економіки потрібно у взаємозв'язку з розвитком легального сектора. Вони поєднані як судини: з одних виливається – в другі доливається.

За оцінками Міжнародної організації праці, рівень тіньової зайнятості в Україні становить близько 9% зайнятого населення. Крім того, специфікою тінізації ринку праці в Україні є поширеність комбінованих форм оплати праці, які передбачають часткову виплату заробітної плати «у конвертах»<sup>133</sup>. Існує декілька підходів до оцінки рівня тінізації економіки України, результати яких радика-

---

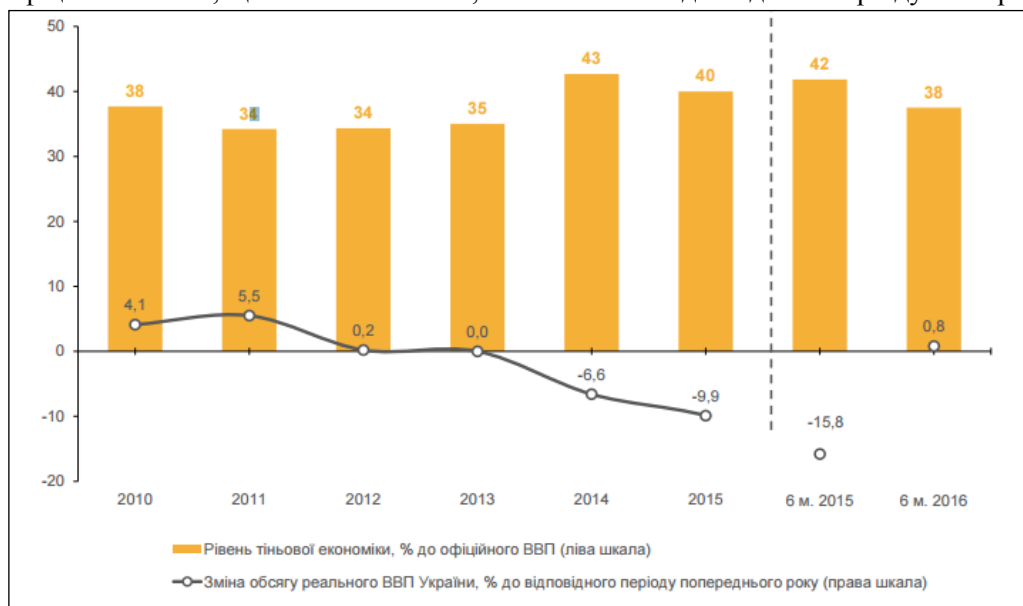
<sup>131</sup> Зянько В.В. Тіньові доходи та шляхи їх зменшення в Україні. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2008. № 1. С. 8–13.

<sup>132</sup> Варналій З. Шляхи детінізації економіки України та її особливості. *Банківська справа*. 2007. № 2. С. 56–66.

<sup>133</sup> Аналітична доповідь «Тіньова економіка в Україні: Масштаби та напрями подолання». Національний інститут стратегічних досліджень. Київ, 2011.

льно відрізняються. За розрахунками Державної служби статистики України, обсяг «невидимої» економіки (яка безпосередньо не спостерігається) становив у другій половині 2000-х років від 15 до 18% ВВП. Хоча методологія оцінки цього показника гармонізована з міжнародними стандартами, його значення сприймається експертами дещо заниженим.

За оцінками Департаменту економічної стратегії та макроекономічного прогнозування<sup>134</sup>, у I півріччі 2016 р. рівень тіньової економіки становив 38% від офіційного ВВП, що на 4 в. п. менше, ніж показник відповідного періоду 2015 р.



**Рис. 3.4.1. Інтегральний показник рівня тіньової економіки в Україні, % від обсягу офіційного ВВП, і темпи приросту/зниження рівня реального ВВП, % до відповідного періоду попереднього року**

Джерело: Тенденції тіньової економіки в Україні. 1 квартал 2015 року / Мінекономрозвитку. URL: <https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjus6rPv7rUAhXhHpoKHYt4DSMQFgggMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.me.gov.ua%2FDocuments%2FDownload%3Fid%3Dda243606-8d4b-49f5-9fa4-34994d5db4d2&usg=AFQjCNHc4ZtDZaDBxAQxkaVc1539GBUBSA>

Три методи з чотирьох, з використанням яких здійснюється оцінка рівня тіньової економіки, показали зменшення рівня порівняно з I півріччям 2015 р. Зокрема:

– за методом збитковості підприємств зменшення рівня тіньової економіки становило 13 в. п. (до 27% від обсягу офіційного ВВП), що значною мірою відбулося завдяки зменшенню обсягу отриманих збитків підприємствами переваж-

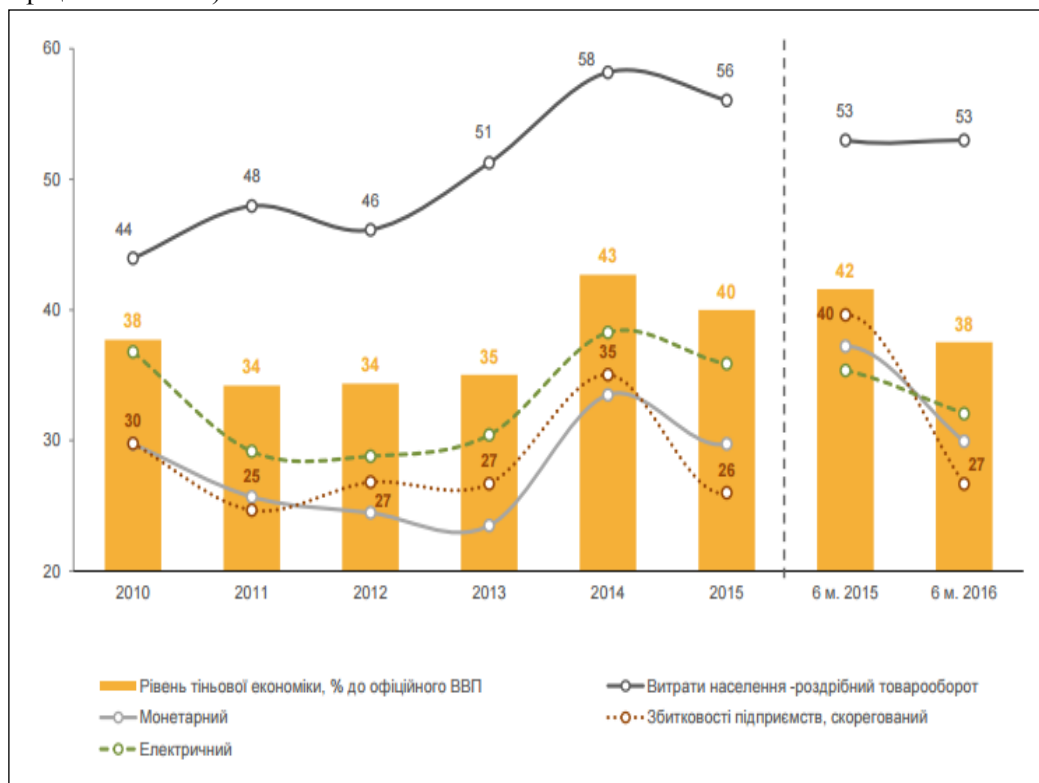
<sup>134</sup> Тенденції тіньової економіки. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=e384c5a7-6533-4ab6-b56f-50e5243eb15a&tag=TendentsiiTinovoiEkonomiki>

ної більшості ВЕД (за винятком ВЕД «Освіта») поряд з покращенням фінансового становища підприємств ВЕД «Професійна, наукова та технічна діяльність»;

– монетарний метод показав зменшення рівня тіньової економіки на 7 в. п. (до 30% від обсягу офіційного ВВП);

– електричний метод зафіксував зменшення рівня тіньової економіки на 3 в. п. до 32%.

За методом «витрати населення – роздрібний товарооборот» рівень тіньової економіки порівняно з I півріччям 2015 р. залишився незмінним (53% від обсягу офіційного ВВП).



**Рис. 3.4.2. Динаміка рівня тіньової економіки за окремими методами, % від обсягу офіційного ВВП**

Джерело: розрахунки Мінекономрозвитку.

Власне кажучи, якщо спостерігати параметри динаміки грошових доходів і витрат населення, можна зробити такий висновок: відбувається не стільки економічне зростання, скільки детінізація економіки. Темпи зростання тіньового фонду оплати праці не мають переконливої тенденції, так цей показник з року в рік змінюється від 111,8% до 111,5% у 2013–2015 рр.<sup>135</sup>.

<sup>135</sup> Близнюк В.В. Тіньовий сегмент ринку праці в Україні. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=74248>

Таблиця 3.4.1

**Прогнозні оцінки фонду оплати праці  
в Україні та тіньового ФОП**

Роки	ФОП, млн грн	ФОП в тіні, млн грн	Частка тіньового ФОП в загальному обсязі, %
2013	406214,7	137260,1	33,79
2014	446289,3	150998,2	33,83
2015	500268,4	168417,9	33,67

Джерело: складено за даними Мінекономрозвитку.

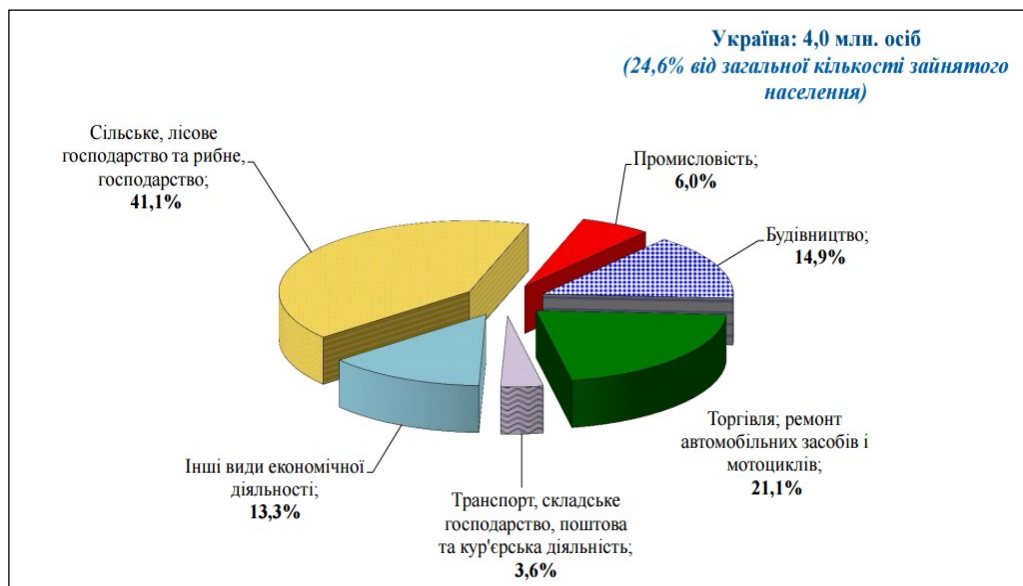
Таблиця 3.4.2

**Зайнятість населення у неформальному секторі економіки за статтю,  
місцем проживання та віковими групами  
у I половині 2014 р. (Статистично-аналітичний огляд ринку праці у I пів-  
річчі 2014 р.)**

	Усього		У т. ч. за віковими групами (років), у % до загальної кількості зайнятих відповідної вікової групи							Прецедатного віку, тис. осіб
	тис. осіб	% до зайнятих	15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	
<b>Усе насе- лення</b>	<b>4578,7</b>	<b>24,8</b>	<b>32</b>	<b>24,7</b>	<b>23,1</b>	<b>23,3</b>	<b>23,1</b>	<b>22,5</b>	<b>41,2</b>	<b>4189,6</b>
Жінки	1940,8	21,8	28,4	21,6	19,1	18,6	19,5	21,4	42,7	1702,4
Чоловіки	2637,9	27,6	34,6	27,1	26,3	27,5	27,1	23,6	39,5	2487,2
Міське населення	2246,6	17,2	23,5	19,2	17,5	17,4	16,5	14	16,3	2158,2
Сільське населення	2332,1	42,9	47	40,6	40,9	39,1	38,3	42	73	2031,4

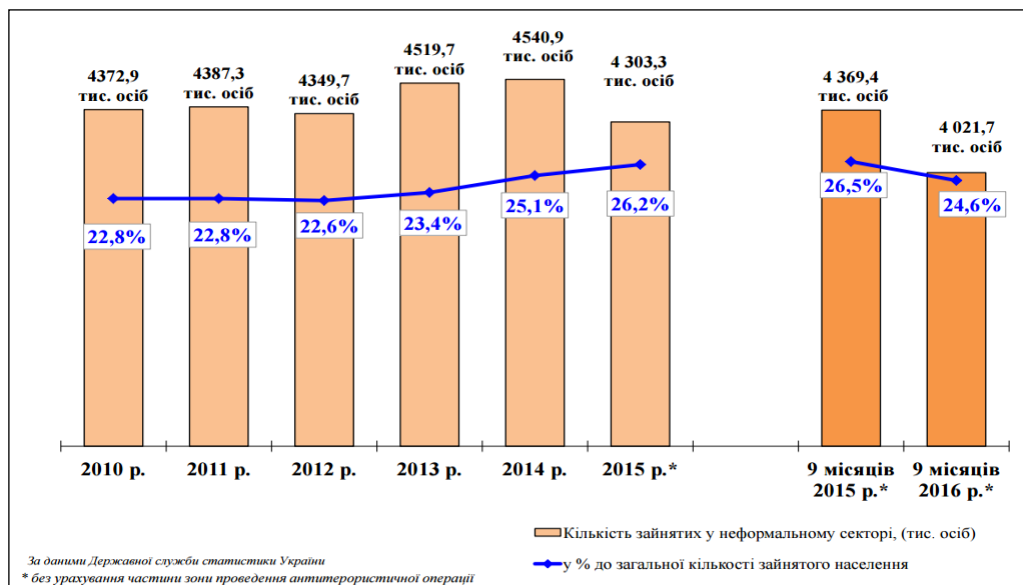
Проблема безробіття є надзвичайно актуальною, оскільки праця – чи не найважливіший фактор виробництва, бо саме завдяки їй можна ефективно поєднати природні ресурси та засоби виробництва для забезпечення максимального випуску товарів і послуг, що, у свою чергу, сприяє задоволенню потреб споживачів та зростанню прибутків. Тому слід зосередити увагу держави на ефективній політиці саме в галузі зайнятості населення, особливо в сільській місцевості, так як галузь сільського господарства повинна забезпечувати значний обсяг виробництва і експорту.

Трансформаційні процеси в Україні супроводжуються значним поширенням тіньових форм економічних відносин, що суттєвим чином впливає на характер транзитивних перетворень, спотворюючи процеси відтворення ринку праці. Серед проблем на ринку праці основною залишається структура зайнятості та її ефективність, що безпосередньо пов'язана із ситуацією в різних секторах економіки, нелегальною трудовою міграцією та тіньовою зайнятістю.



**Рис. 3.4.4. Зайняте населення у неформальному секторі економіки за 9 місяців 2016 р. (за видами економічної діяльності)**

Джерело: Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2016 р. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350797>



**Рис. 3.4.3. Зайняте населення у неформальному секторі економіки**

Джерело: Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2016 р. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350797>



Поточна, неефективна, з точки зору суспільного розвитку, офіційно зафіксована структура зайнятості є віддзеркаленням вад моделі економічного розвитку, що базується на дешевій робочій силі. Низькі стандарти оплати праці та відсутність безпосереднього зв'язку між заробітками та ефективністю праці, негативно впливають на економічну активність населення й призводять до зниження трудової активності. Отже, мінімально прийнятний рівень життя для значної частини працюючого населення забезпечує додаткова неформальна зайнятість, яка досить часто не має нічого спільного з професією і кваліфікацією та є незареєстрованою<sup>136</sup>. Відсутність реальних шансів знайти гідно оплачувану роботу змушує значну частину населення працювати за кордоном як легально, так і нелегально. За експертними оцінками, в середньому за рік за кордоном працює 2,5–3 млн наших співвітчизників, що призводить до втрати трудового потенціалу суспільства та деградації робочої сили.

Як буде показано пізніше, завдяки частці доходів від тіньової діяльності у сукупних доходах населення велику частку займають не первинні доходи, а доходи, які є похідними від них і створюються у сфері розподілу та перерозподілу. Такі доходи відрізняються тим, що відокремлюються на локальному, а не на суспільному рівні, не беруть участі у створенні бюджету, виробництві суспільних благ тощо. Така ситуація з розподілом та перерозподілом призводить до значного перекручення макроекономічних показників (ВВП тощо), створення диспропорцій і накопичення протиріч. Все це суттєво впливає на характер суспільного відтворення.

Залучення до неформальної економіки відбувається через різні причини, для розкриття яких ми можемо скористатися дослідженням і даними К. Уільямса<sup>137</sup>. Відповідно до них, неформальна зайнятість в Україні пов'язана, насамперед, добровільним виходом з офіційної. Третина респондентів (35%) таким чином економлять гроші, час і зусилля, які в легальній економіці коштують набагато більше. Ще 13% зайняті в неформальній діяльності через соціальні причини – можливість допомогти з роботою, створити додаткові робочі місця для родичів, друзів, сусідів та інших осіб. Третина від всіх (30%) задіяних на неформальному ринку праці опинилася там вимушено, внаслідок того, що автор називає соціальною ізоляцією та відчуженням. Однак бідність не можна вважати єдиною причиною, яка призводить до появи пропозиції робочої сили в неформальній економіці.

---

<sup>136</sup> Краус Н.М. Соціальний аспект тіньової економіки. *Національна економіка у сучасній глобальній економічній системі: механізм функціонування, динаміка, економічна безпека*. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2010. С. 81–84.

<sup>137</sup> Williams C., Round J. Rethorizing the Nature of Informal Employment: Some Lessons from Ukraine. *International Sociology*. 2008. Vol. 23(3). P. 367–388; Williams C., Round J., Rodgers P. Explaining the Normality of Informal Employment in Ukraine. A Product of Exit or Exclusion? *American Journal of Economics and Sociology*. 2011. № 3. P. 729–755.

Зайнятість в неформальному секторі може виникати як відповідь на соціальне відчуження і вичавлення або добровільний вихід за межі формального ринку праці.

У першому випадку маємо справу з різними маргінальними і дискримінованими групами (незаконних трудових мігрантів, молоді, жінок, людей похилого віку), які не мають доступу до офіційного ринку праці (або цей доступ є вкрай важким), або формальний сектор економіки занадто слабкий для створення попиту на таку робочу силу.

Таблиця 3.4.3

**Причини участі у неформальній економічній діяльності, %**

Причина	Самозайняті в домашній економіці	Самозайняті, які працюють для фірм, приватних осіб	Наймані неформально зайняті працівники	Усього
Фактори виходу за межі формальної економіки, у т. ч.:				
проблеми з діяльністю у формальній сфері	64	57	25	48
соціальні причини	18	55	22	35
Фактори ексклюзії з формальної економіки	46	2	3	13
Фактори виходу та ексклюзії	15	20	55	30
	21	23	20	22

Джерело: Williams C., Round J., Rodgers P. Explaining the Normality of Informal Employment in Ukraine: A Product of Exit or Exclusion? *American Journal of Economics and Sociology*. 2011. № 3. Р. 729–755.

У другому випадку, неформальна зайнятість не є результатом свідомого вибору індивіда. Більшість вибирають неформальний сектор у зв'язку з тим, що така робота забезпечує більшу автономію, гнучкість і свободу діяльності, ніж формальний сектор. Розподіл неформальної зайнятості серед молоді через пошук роботи та неформальна зайнятість серед осіб пенсійного віку викликані низькими пенсіями, що заохочує їх шукати неофіційні джерела додаткових. Бажання продовжити кар'єру спонукає людей старшого працездатного віку погодитися на неформальну зайнятість.

Отже, до факторів, що сприяють розвитку процесів включення в неформальну/тіньову економіку, належать:

- низький рівень заробітної плати в офіційному секторі;
- надмірне податкове навантаження, складна податкова система, нестабільне податкове законодавство;

- надмірне регулювання бізнесу, високий рівень корупції та некомпетентності державних службовців;
- низька якість і висока вартість комунальних послуг, особливо тих, які стосуються громадян і засобів існування, що надаються медичними установами, навчальними закладами, тощо;
- відсутність довіри до державних установ та інституцій, низька готовність населення сплачувати податки;
- асоціальний характер перетворень породили у населення зневіру, страх перед майбутнім, «вибивши» мільйони людей із звичних соціальних ніш;
- незахищеність прав власності породжує психологію тимчасовця.

Таблиця 3.4.4

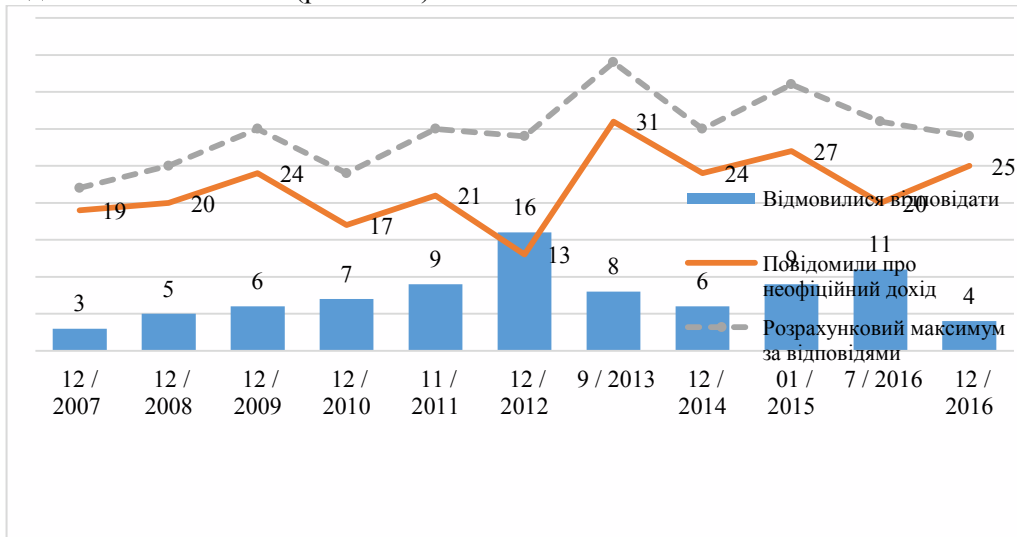
**Населення, зайняте у неформальному секторі економіки за статтю, місцем проживання та рівнем освіти у 2013 р., %**

	Рівень освіти					
	Повна вища	Базова вища	Неповна вища	Повна середня	Базова середня	Початкова
<i>% до всіх неформально зайнятих осіб</i>						
Усе населення	7,6	0,6	13,7	65,2	12,2	0,7
Жінки	7,6	0,7	16,8	60,9	13	1
Чоловіки	7,6	0,6	11	68,8	11,5	0,5
Місто	13,3	1	19,4	59,8	5,9	0,6
Село	4,5	0,5	10,5	68,1	15,6	0,8
<i>% до зайнятого населення відповідного рівня освіти</i>						
Усе населення	6,4	17	15,5	33,8	61,1	86,7
Жінки	5,4	17,3	14,5	35,3	64,2	91
Чоловіки	7,4	16,7	17	32,8	58,4	80,3
Місто	4,5	12,4	10,3	18,7	31,7	69,6
Село	18,6	28,6	31,2	54,9	75,2	95,7

Джерело: Економічна активність населення України 2013. Київ: Державна служба статистики України, 2014. 197 с.

Проблема взаємообумовленості тіньових доходів, неформальної зайнятості та кризових явищ в економіці країни вже протягом тривало часу залишається одним з найактуальніших викликів розвитку нашої країни. Тіньові доходи населення, масштаби та ступінь залучення населення в неформальні економічні стосунки слугують одним з індикаторів для оцінки поширеності та обсягів тіньової економіки в країні, дають уявлення про стратегії адаптації населення до існуючих умов. Тіньові доходи економічно активного населення, отримані за межами формальних економічних практик, виступають, з одного боку, реакцією на економічні виклики та слугують каналом для реалізації незатребуваної робочої сили, що дозволяє з меншими трансакційними витратами вирішувати (компенсувати) питання фінансового забезпечення, з іншого – ускладнюють ситуацію як на ринку праці, так і забезпечення соціальних стандартів. Руйнівним для націо-

нальної економіки є також корозія правових норм, моральних та етичних стандартів і стратегій трудової поведінки. Результати моніторингу<sup>138</sup> вказують на обумовленість і залежність показників включення до тіньової економіки (як за масштабами залучення, так і за обсягами отримуваних доходів) від ступеня заго-стрення економічних негараздів, з певним зменшенням включення в періоди відносної стабільності (рис. 3.4.5).



**Рис. 3.4.5. Питома вага економічно активного населення, яке повідомило, що отримують платню неофіційно («з рук у руки», «в конверті» тощо), або відмовилися відповідати на запитання, %**

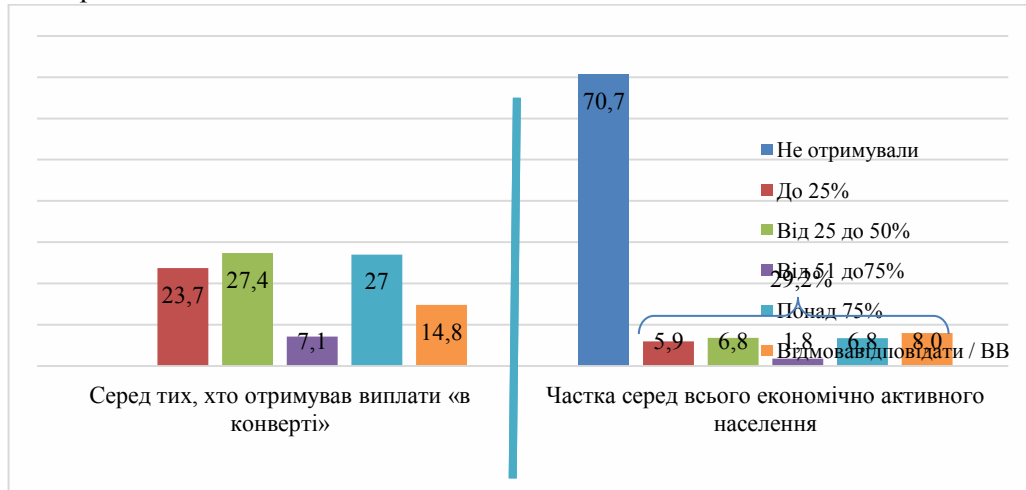
*Джерело:* дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» за відповідні роки.

Уявлення про обсяги коштів, отриманих через неофіційні канали оплати праці, дають результати відповіді на інше запитання, що репрезентує самооцінки частки тіньового доходу у загальних доходах респондентів<sup>139</sup>. Відповідно до цих даних, для 23,7% тих, хто отримує доходи «в конверті», неофіційні виплати становлять чверть від усіх доходів, для 27,4% неофіційні надходження становлять 26–50% від отримуваного щомісяця, лише для 7,1% частка тіньових зарплат

<sup>138</sup> Матеріали, наведені у доповідні записці гуртуються на результатах моніторингу громадської думки дорослого населення України, що здійснюється ГО «Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка» та ГО «Центр «Соціальний моніторинг» спільно з відділом моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України».

<sup>139</sup> Детальний аналіз в розрізі основних соціально-демографічних груп наведений в публікації: Балакірева О.М., Білоус Є.В. Тіньові доходи та інші позаправові практики населення: масштаби та динаміка». *Український соціум*. 2015. № 3 (54). С. 146–157.

становить від половини до 75%; зізнаються, що отримують майже всі доходи в конверті 27%.



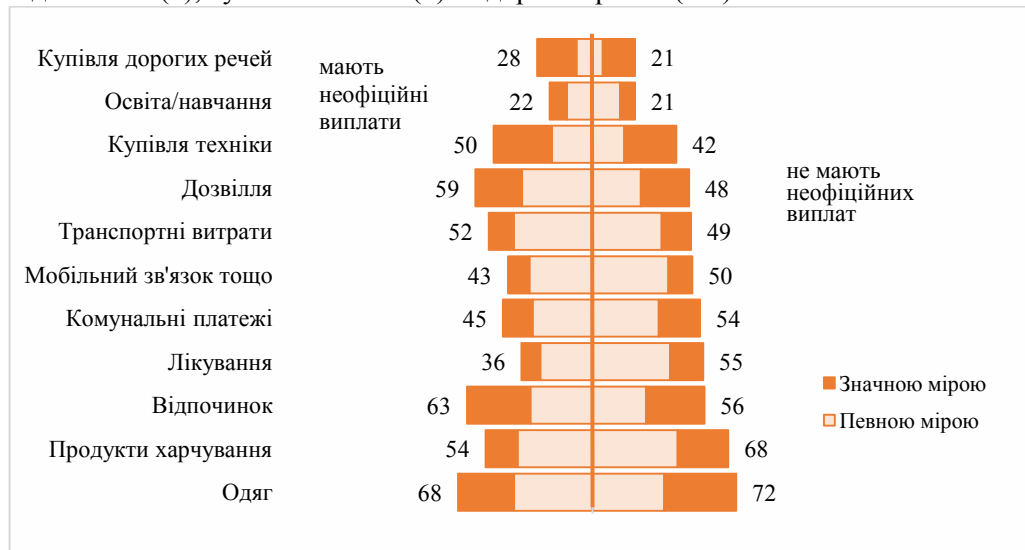
**Рис. 3.4.6. Розподіл відповідей на запитання: «Який відсоток від Вашого особистого доходу становлять такі неофіційні надходження?», %**

*Джерело:* дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», грудень 2016 р.

Економічна поведінка населення, включеного в тіньову економіку, як і решти населення, обмежується засвоєними в умовах перманентних (соціальних, політичних та економічних) криз стратегіями виживання. Вплив на останні через корекцію трудових орієнтацій на сьогодні залишиться чи не єдиним нефіскальним механізмом повернення до офіційної економіки. Для глибшого розуміння трудових орієнтацій, як базових важелів впливу, важливого значення набуває систематизація ключових характеристик соціально-професійної структури включення/виходу із зони тіньових економічних процесів.

Насамперед, до визначальних характеристик включення в тіньову економіку слід зарахувати низку факторів споріднених із стратегією уникнення проявів гіршого (нижчого) рівня матеріального становища. Порівняння відповідей респондентів, включених у тіньову економіку з відповідями решти респондентів, свідчить про те, що серед перших більш поширені випадки обрання стратегій поведінки, що дозволяють не вдаватися до економії. Так, якщо серед тих, хто не має неофіційних зарплат, вдавалися до економії за останні шість місяців 84%, то серед одержувачів зарплат «у конвертах» таких було менше ніж 77%. Респонденти, залучені до системи неофіційних виплат, відрізняються не лише тим, що їм частіше за загальне вдається уникнути ситуацій вимушеної економії, але й тим, на чому їм доводиться економити (рис. 3.4.7). Так, наявність неофіційних платежів дозволяє рідше та менше економити на продуктах харчування (на 14%) та лікуванні (на 20%). Натомість економія поширюється на такі статті витрат, що засві-

дчують більш високий рівень матеріальних статків: дозвілля (на 11% частіше), відпочинок (7), купівля техніки (8) та дорогих речей (7%).



**Рис. 3.4.7. Порівняльна структура вимушеної економії на основних витратах серед тих, хто має (зліва) та немає (справа) неофіційних виплат «у конверті» \***

\* Наведено відсотки серед тих, хто відповів, що змушений був економити в останні шість місяців. База для порівняння: 259 респондентів з неофіційними виплатами «у конверті», 1293 – без виплат «у конверті». Сума не дорівнює 100%, оскільки респондент міг назвати будь-яку кількість статей витрат, за якими він/її родина вимушено економила.

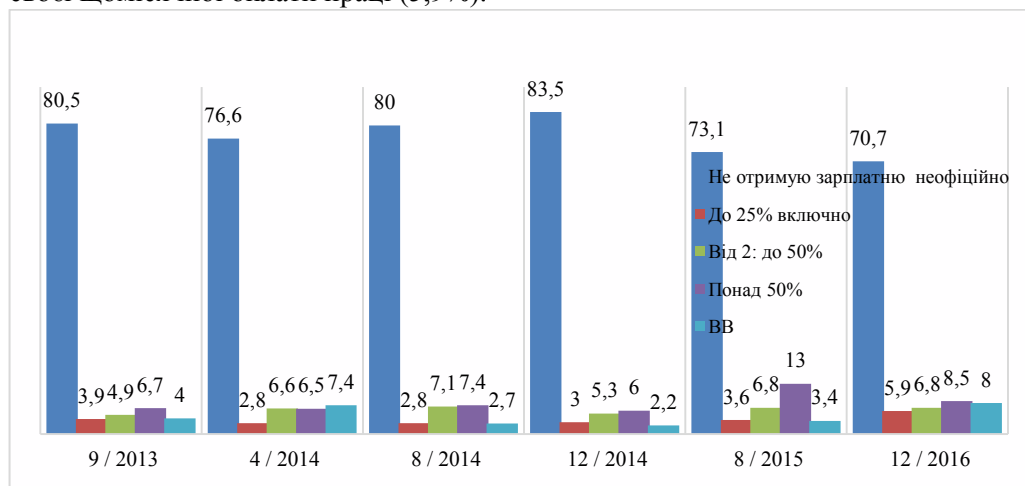
Джерело: дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», грудень 2016 р.

Принципові розбіжності в рівні матеріального забезпечення між тими, хто має доступ до виплат «у конвертах», і тими, хто їх не отримує, підтверджується і сумами щомісячних витрат домогосподарств: в середньому для економічно активного населення сума витрат на домогосподарство становить 6469,60 грн, серед тих, хто отримував виплати «у конверті» – 7066,93 грн, для тих, хто не отримував таких виплат – 6199,98 грн. Наразі наявність неофіційних виплат дозволяє збільшити витрати домогосподарства на 866,94 грн на місяць (збільшити на 1,13 раза).

Водночас уявлення про розмір достатнього доходу для нормального життя тих, хто отримує виплати «в конверті», та тих, хто їх не отримує, майже збігаються – обрахована середня сума становить 7242 грн та 7194 грн, відповідно. Отже, це засвідчує подібність уявлень обох груп щодо оцінки бажаного рівня матеріального добробуту, яка повністю збігається, – різниця полягає, насамперед, у доступності та прийнятності способів його досягнення.

Наступною важливою складовою, що визначає характеристики включення в тіньову економіку через отримання неофіційних виплат, можна вважати соціально-професійне становище. По-перше, зазначимо, що міра залучення до неофіційних виплат майже не впливає вік і стать опитаних: середній вік тих, хто має неофіційні виплати, 39 років, незалучених – 41,5 років; співвідношення чоловіків і жінок серед залучених 53 на 47%, серед незалучених 49,2% на 51% (розбіжності не перевищують 3%, що поки що не підтверджує гіпотези про наявність гендерних особливостей включення в тіньову економіку через неофіційну заробітну плату). По-друге, важливе значення відіграє інфраструктурна складова – неофіційні виплати значно більше поширені у великих містах. По-третє, статистично помітною є більша залученість до отримання неофіційних платежів серед представників фізичної праці – кваліфікованих і некваліфікованих робітників. На сьогодні більшість тих, хто зізнається, що отримував заробітну плату в конверті, становлять наймані працівники (87% тих, хто мав такі виплати).

Дані моніторингу засвідчують прийдешність несталих позитивних змін із детінізації заробітних плат у грудні 2014 р., на зміну яким прийшла тенденція поступового погіршення ситуації від серпня 2015 р. до грудня 2016 р. Кількість респондентів, які отримують переважну частину заробітної плати «у конверті», зросла вдвічі порівняно із попередніми показниками 2013 р. та 2014 р.: так, у серпні 2015 р. вона становила 13% (найвищий показник за весь час моніторингу), у грудні 2016 р. – 8,5%. Особливістю ситуації, зафіксованою останнім опитуванням, є помітне зростання частки тих, хто отримує «у конверті» до чверті своєї щомісячної оплати праці (5,9%).



**Рис. 3.4.8. Динаміка співвідношення отриманої зарплати «у конверті» із зарплатою загалом, серед працюючих громадян, %**

Джерело: дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» за відповідні роки.

### Розділ 3. Трансформація соціальних норм та ставлення до праці як чинники...

Тіньові доходи у структурі всіх джерел особистого доходу економічно активної частини населення традиційно займають не перші позиції, однак про них повідомляють частіше, ніж про інші виплати, доходи від індивідуальної та приватної трудової діяльності, пасивних джерел отримання доходу, таких як здача в оренду, доходів від депозитів тощо. У цілому частка економічно активного населення, яке відносить неофіційні платежі за основним місцем роботи до трійки основних джерел доходу, становить 11,3%. Натомість для кожного другого респондента, який має тіньові доходи, вони на другому місці за значущістю – до трійки основних їх зараховує 39,6%.

Таблиця 3.4.5

**Розподіл відповідей на запитання: «Якщо говорити про ВСІ джерела Вашого доходу (офіційні та неофіційні), то які із зазначених Ви маєте»\*, %**

	Економічно активне населення n=		Серед тих, хто отримує виплати "у конверті" n= 336	
	Джерела доходів (всі)	Віднесені до 3х основних	Джерела доходів (всі)	Віднесені до 3х основних
Офіційна заробітна плата за основним місцем роботи	82,6	76,5	66,5	58,8
Премії та бонуси за основним місцем роботи	39,3	11,8	39,1	12,5
Матеріальна допомога інших членів родини, родичів, аліменти – враховуючі грошову та негрошову допомогу	26,6	8,8	29,2	13,3
Доходи від додаткової зайнятості, підробітку	25,3	10,9	35,2	17,6
<b>Неофіційні платежі за основним місцем роботи</b>	<b>18,2</b>	<b>11,3</b>	<b>56,1</b>	<b>39,6</b>
Соціальні виплати та державні грошові допомоги	16,0	5,9	14,9	5,8
Доходи від індивідуальної, приватної діяльності	13,0	7,7	14,9	9,1
Доходи від продажу сільськогосподарської продукції	12,3	5,9	12,6	5,4
Неофіційна винагорода від додаткової зайнятості, підробітку	10,4	3,2	20,6	8,1
Здача в оренду житла, приміщень, земельних ділянок	6,6	4,0	10,7	6,5
Доходи від депозитів, відсотки за акціями, цінними паперами тощо	6,1	1,8	8,7	2,5
Пенсія	5,8	3,5	3,3	1,6
Інше	1,2	0,1	1,0	0,3

\* Сума відповідей не дорівнює 100%, оскільки респондент мав змогу вказати декілька варіантів відповіді.

Джерело: дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», грудень 2016 р.



Залучення до тіньової економіки негативно відбивається на трудовому потенціалі населення, особливо на активній його частині, що має найбільший потенціал. Вони характеризуються більшим прагненням до вільного підприємництва та уникненням контролю, організаційної ієрархії, що накладає робота на великих підприємствах. Так, серед тих, хто отримує виплати «у конверті» більш високе прагнення до праці на себе (59%), ніж серед тих, хто не включений до неофіційних схем (55,7%).

Таблиця 3.4.6

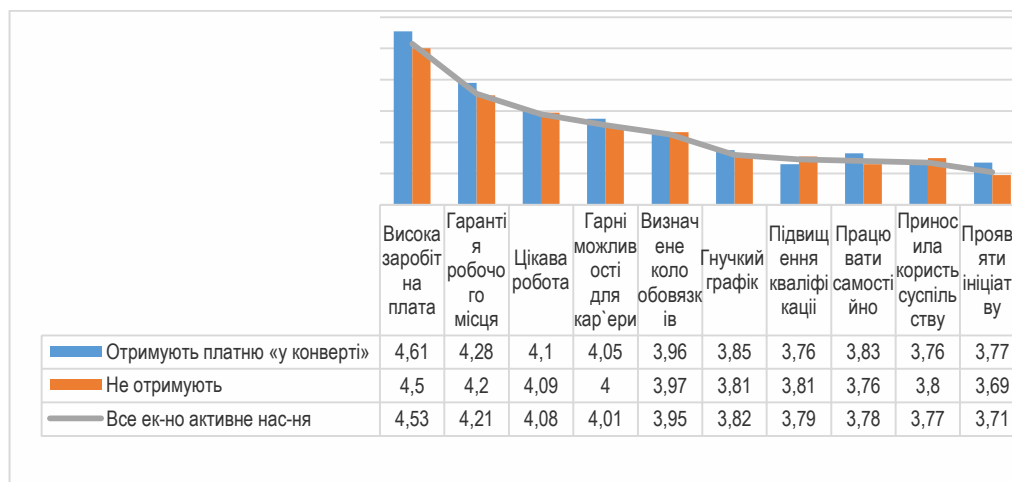
**Розподіл відповідей на запитання:  
«Ви відали б перевагу працювати за наймом чи на себе  
(займатися власним бізнесом, надавати приватні послуги)?», %**

Варіант відповіді	Отримують платню «в конверті»	Не отримують платню «в конверті»	Відмовилися відповідати на запитання щодо неофіційних виплат
<i>N=</i>	307	876	52
Працювати за наймом	41,0%	44,3%	19,2%
Працювати на себе	59,0%	55,7%	80,8%
Працювати на невеликому підприємстві	68,8%	64,3%	65,4%
Працювати на великому підприємстві	31,3%	35,7%	34,6%

*Джерело:* дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», грудень 2016 р.

Проведений аналіз не виявив значних розбіжностей у структурі трудових орієнтацій (як можна побачити на рис. 3.4.9): респонденти, що отримують заробітну плату «в конверті», мають таку саму структуру трудових цінностей, як і решта економічно активного населення, а наявні відмінності не мають статистично значущого характеру. Проте можна побачити, що більшості з наведених цінностей-орієнтирів праці ці респонденти надають більшої ваги, менше цінуючи лише такі характеристики, як можливість підвищення кваліфікації та приносити користь суспільству.

Згідно з аналізом трудових орієнтацій, залучення в практику виплат «у конверті» не зумовлене особливостями трудових орієнтацій самих працівників. Більша самостійність, ініціативність, сильніше прагнення до роботи та більша вимогливість пов'язана, насамперед, з матеріальним чинником. Опосередкованим доказом цього є наявність схожих тенденцій в оцінці цінностей-орієнтирів праці серед респондентів з більш високим рівнем матеріального благополуччя (табл. 4.4.7). У більшості випадків респонденти з вищим рівнем доходу проявляють сильнішу орієнтованість на цінності характеристики праці.



**Рис. 3.4.9. Розподіл важливості цінностей роботи за результатами відповіді на запитання: «Скажіть, будь-ласка, якою мірою для Вас важливі такі речі для оцінки конкретного місця роботи?», середній бал\***

\* Наведено середні значення за 5-бальною шкалою, де: 1 – «зовсім не важливо», 2 – «скоріше, неважливо», 3 – «важливо і неважливо рівною мірою», 4 – «скоріше, важливо», 5 – «дуже важливо».

Джерело: дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», грудень 2016 р.

*Таблиця 3.4.7*

**Розподіл важливості цінностей роботи за результатами відповіді на запитання: «Скажіть, будь-ласка, якою мірою для Вас важливі такі речі для оцінки конкретного місця роботи?», середній бал, залежно від рівня щомісячного доходу на одного члена родини в домогосподарстві**

Варіант відповіді	Висока заробітна плата	Гарантія робочого місця	Цікава робота	Гарні можливості для кар'єри	Визначене коло обов'язків	Гнучкий графік	Підвищення кваліфікації	Працювати самостійно	Принести користь суспільству	Проявляти ініціативу
1200 грн и менше	4,50	4,19	3,93	3,81	3,87	3,48	3,73	3,67	3,68	3,54
1201–2500 грн	4,53	<b>4,22</b>	4,05	3,97	3,93	3,81	3,75	3,69	<b>3,77</b>	3,65
2501–3000 грн	4,50	<b>4,28</b>	3,95	3,91	3,92	<b>3,86</b>	3,65	<b>3,79</b>	3,66	3,61
3001–5000 грн	<b>4,61</b>	<b>4,33</b>	<b>4,23</b>	<b>4,22</b>	<b>4,14</b>	<b>4,04</b>	<b>3,91</b>	<b>3,86</b>	<b>3,86</b>	<b>3,85</b>
5001 грн та більше	<b>4,57</b>	4,03	<b>4,14</b>	<b>4,07</b>	3,87	<b>3,89</b>	<b>4,01</b>	<b>3,94</b>	<b>3,89</b>	<b>3,91</b>
Серед усього економічно активного населення	4,53	4,21	4,08	4,01	3,95	3,82	3,79	3,78	3,77	3,71

\* Виділені значення вищі за середній показник.

Джерело: дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», грудень 2016 р.

Зведений аналіз не виявив розбіжностей і в пріоритетах життєвих цілей опитаних. Як для загалу, так і для тих, хто має виплати «в конверті» зберігається однакова послідовність цінностей: на першому місці особисте щастя, на другому – матеріальний достаток, на третьому – свобода, на четвертому – кар'єра.

Таблиця 3.4.8

**Важливості цінностей життя та роботи, середній бал**

Показник	Важливість цілі в житті респондентів (1 найважливіша)				Ступінь важливості характеристик роботи (1 найважливіша)			
	Особисте щастя	Матеріальний достаток	Свобода	Професійна кар'єра	Високодохідна	Дає можливість розвитку	Дозволяє реалізувати себе	Престижна
Отримують платню «в конверті»	1,92	2,00	2,86	3,22	1,52	2,75	2,76	2,98
Не отримують платню «в конверті»	1,80	1,98	2,95	3,26	1,61	2,72	2,83	2,85
Відмовилися відповідати на запитання щодо неофіційних виплат	1,86	2,05	2,78	3,26	1,38	2,85	3,35	2,41
<b>Серед всього економічно активного населення</b>	1,83	1,99	2,92	3,25	1,58	2,73	2,83	2,86

*Джерело:* дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», грудень 2016 р.

Така саме ситуація і з впорядкуванням різних характеристик роботи. Статистична перевірка та порівняння показників не дозволяє вказати, що респонденти, включені до практик отримання заробітної плати «в конверті», відрізняються іншою структурою орієнтацій, однак вони дещо більше орієнтовані на свободу та самореалізацію.

Високий рівень включення населення в тіньову економіку безсумнівно пов'язаний з низкою об'єктивних явищ, що негативно позначилися на рівні матеріального благополуччя населення.

Серед основних побоювань, що руйнують відчуття безпеки та підштовхують до неформальних способів підтримання і компенсації, на сьогодні слід віднести стрімке падіння рівня життя (68,7%) та побоювання неспроможності платити за новими комунальними тарифами (42,9%) – саме ці причини, за результатами грудневого опитування, були названі найімовірнішими тригерами масових протестів<sup>140</sup>. Зазначимо, що стурбованість населення високими тарифами на кому-

<sup>140</sup> За результатами відповіді на запитання анкети: «З яких причин, на Вашу думку може виникнути загальнонаціональна акція протесту, новий Майдан? Оберіть три причини, які Ви вважаєте найбільш вірогідними». Розподіл відповідей: Стрімке погіршення рівня

нальні послуги за останній рік стала найвиразнішим індикатором соціально-економічної стурбованості населення. Так, за результатами опитування влітку 2016 р. більшість опитаних отримувала чи збиралася оформлювати житлову субсидію (відповідно, 35,4 та 23,8%). Вже на той момент 89,2% вважали підвищення тарифів на теплову енергію та послуги центрального опалення несвоєчасним, 86,6 – необґрунтованим, 72% – таким, що жодним чином не сприятиме наповненню бюджету країни.

На цьому тлі в суспільстві поширюється підтримка дій, спрямованих на підвищення соціальних стандартів та рівня життя. Так, більшість населення схвалює ініціативу Уряду з підняття рівня мінімальної заробітної платні до 3200 грн (71,9%). Виняток не становлять і ті, хто отримує заробітну плату неофіційно. Однак, оцінюючи зростання рівня мінімальної зарплати на різні аспекти життя, респонденти налаштовані обережно. Найбільші побоювання пов'язані з інфляційними очікуваннями (негативний вплив на ціни на продукти та курс гривні). Переважно негативний вплив на думку опитаних ця ініціатива матиме і на виведення з тіні заробітної плати.

Тіньова економіка в сфері добробуту населення викликає протилежні тенденції. Для двох третин працездатного населення доходи від неформальної і незареєстрованої економіки стали джерелом виживання, компенсуючи ті втрати, які воно понесло у формальній економіці. І в цьому плані можна стверджувати про позитивні наслідки ситуаційного впливу тіньової економіки на сукупні доходи.

Проте тіньова економіка за допустимого рівня чинить і позитивний ефект. Вольф Шефер стверджує: "тіньовий сектор можна класифікувати як ринкову систему, в якій майже без тертя здійснюється координація попиту і пропозиції". Тіньова економіка, що зростає, створює нові можливості для зайнятості, причому не тільки тіньової, оскільки цей сектор потребує продуктивних товарів легального сектора (матеріали, послуги), у галузях тіньової економіки з'являються інновації, які підвищують суспільний добробут, тіньова економіка може амортизувати потрясіння офіційної економіки, сприяючи стабільності системи у цілому.

Основними напрямками стабілізуючого впливу тіньової економіки на життєдіяльність суспільства та його економіку є:

---

життя – 68,7%; неспроможність людей платити по нових комунальних тарифах – 42,9; кричущі прояви корупції, свавілля влади – 26,6; невивплата зарплати, пенсій – 25,9; знецінення гривні, банківська та фінансова кризи – 20,2%; безпорадність та непрофесіоналізм чинної виконавчої влади – 20,2; загострення ситуації на Сході України, активізація бойових дій – 18,2; вимога проведення дострокових виборів з метою зміни влади – 11,4; заклики політичних партій та їх лідерів – 9,9; іноземне втручання, провокації закордонних спецслужб – 9,9; прихід до влади радикальних політичних сил – 8,6; зміна зовнішньополітичного курсу країни – 8,2; інше – 0,8%.

- формування ефективніших форм економічної діяльності, що забезпечують виживання господарюючих суб'єктів у кризових ситуаціях;
- створення у традиційних сферах нових ринкових ніш у період спаду офіційної економіки та падіння рівня життя населення;
- формування недержавної фінансової бази для вирішення соціальних завдань.

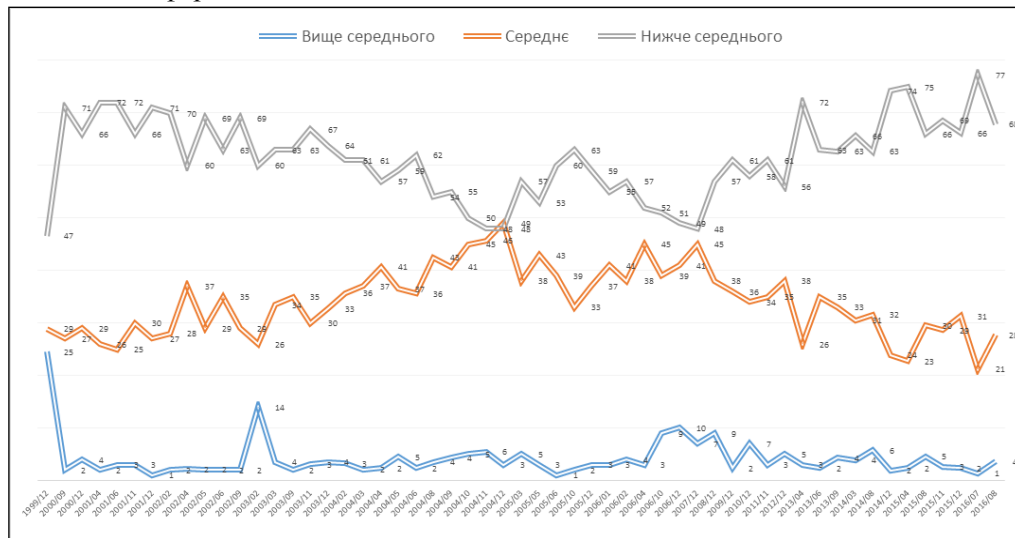
До основних дестабілізуючих напрямів впливу тіньової економіки на життєдіяльність суспільства та економіку можна віднести:

- звуження податкової бази і, відповідно, зменшення обсягів податків, що надходять до бюджетів різних рівнів;
- дезорганізацію виробничих процесів в офіційній економіці і перешкоджання створенню «здорових», нормально працюючих підприємств;
- посилення кримінальної ситуації в країні, що породжує численні конфлікти, які вирішуються, в тому числі із застосуванням насильства;
- поширення «розмитості» принципів соціальної поведінки, коли не працює механізм заохочення за слідування соціальним нормам і покарання за їх порушення.

В умовах ринкової трансформації економіки здійснюється становлення факторної моделі доходів населення, тобто кожен фактор (ресурс) виробництва повинен створювати його власнику факторний дохід: праця – заробітну плату, власність – прибуток, земля – ренту, підприємницькі здібності – підприємницький дохід тощо. Ефективність цих доходів суттєво залежить від стану економіки, розвитку ринкових відносин. Саме у ринковому, конкурентному середовищі ця система доходів працює, створює ресурсний та інвестиційний потенціал суспільства, забезпечує їхнім власникам гідний рівень доходів. На жаль, ефективний потенціал факторних складових доходів в економіці перехідного періоду не одержав свого розкриття. Не реалізована активність населення у формальній економіці, мізерні розміри доходів спричиняють самовиживання людей, що стимулює реалізацію ними своєї активності й одержання доходів у тішовій сфері. Недосконала законодавча база сприяла роздвоєнню факторних доходів – одні знаходяться у світлій зоні і підлягають відповідному обліку й оподатковуванню, інші – латентні, що пішли в тінь, не враховуються офіційною статистикою і сховані від оподатковування. Становлення факторних доходів населення збіглося з кризовим станом системи доходів, бурхливим поширенням тішової діяльності та тішових економічних відносин. Дослідниками виявлено понад півтори сотні видів і підвидів тішової господарської діяльності. Були сформовані нові моделі поведінки – тішові практики, як стійкі та масові дії суб'єктів різного рівня (макро-, мезо-, мікро-), спрямовані на одержання прихованого доходу і пов'язані з порушенням законів та інших формально-правових норм. Характерною особливістю ситуації, що склалася на цей час в Україні, є масштабно-вибухове поширення тішової економіки, яка ламає всі уявлення про характер утворення, роз-

поділ й перерозподіл доходів різних верств населення у цілому. Поширення тіньової економіки стало реальною загрозою економічній безпеці держави.

Тіньова економіка не тільки стала джерелом майнового розшарування населення країни, але відтворює його на розширеній основі. В Україні триває поглиблення диференціації доходів населення.



**Рис. 3.4.10. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Якщо матеріальне становище середньостатистичної сім'ї України прийняти за деякий середній показник, то як Ви порівняно з ним оцінюєте матеріальне становище Вашої сім'ї?», %**

*Джерело:* дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» за відповідні роки.

За даними моніторингового дослідження, у березні 2015 р. 10% найбідніших мали особистий дохід за минулий місяць у розмірі 687 грн, а 10% найбагатших – 5828 грн (табл. 3.4.9).

Динаміка другої половини 2014 р. – початку 2015 р. свідчить про поступове збільшення розшарування за доходами. Співвідношення середнього особистого доходу 10% найбагатших до 10% найбідніших прошарків населення у березні цього року становило 8,5. У цілому співвідношення доходів найбагатших і найбідніших прошарків населення поступово знижувалося з 2007 р., що свідчить про деяке зменшення майнового розшарування за доходами. Однак з 2014 р. почалося погіршення ситуації.

Доходи родин (з розрахунку на 1 члена родини) 10% найбідніших у серпні 2014 р. становили 658 грн, а 10% найбагатших – 5036 грн. Співвідношення середнього доходу 10% найбагатших до 10% найбідніших родин становило 7,7. Хоча впродовж 2011–2014 рр. коефіцієнт розшарування за доходами родин поступово зменшувався, оцінка березня 2015 р. свідчить про зростання коефіцієнту.

Таблиця 3.4.9

**Середній місячний дохід 10% найбідніших (нижній дециль) і 10%  
найбагатших (верхній дециль) прошарків населення  
в українському суспільстві**

Показник		12.2007	12.2008	12.2009	12.2010	04.2011	10.2011	11.2011	03.2012	08.2014	12.2014	03.2015
Особистий дохід за минулий місяць, грн	Нижній дециль	271	317	291	415	475	539	581	633	714	618	687
	Верхній дециль	3953	3990	3752	5288	3584	4400	4479	3586	5079	5667	5828
	Коефіцієнт*	14,6	12,6	12,9	12,8	7,6	8,2	7,7	5,6	7,1	9,2	8,5
Дохід родини за минулий місяць із розрахунку на 1 члена родини, грн	Нижній дециль	269	315	252	337	306	387	477	466	722	602	658
	Верхній дециль	3067	3740	3147	5571	3658	3511	4014	3788	4866	4171	5036
	Коефіцієнт*	11,4	11,9	12,5	16,6	11,9	9,1	8,4	8,1	6,7	6,9	7,7

\* Під коефіцієнтом мається на увазі співвідношення середнього доходу 10% найбагатших до 10% найбідніших прошарків населення.

Джерело: за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» за відповідні роки.

Найчастіше про наявність тіньових надходжень повідомляють жителі обласних центрів (25%), дещо рідше – жителі інших міст (15) та сіл (16%) (табл. 4.4.10). Частка опитаних, які отримують неофіційну платню за свою роботу, значно диференціюється в регіональному розрізі. Так, у Києві ця частка є найбільшою і становить 30%, а на Донбасі – найменшою (1%). Найчастіше про неофіційні виплати («з рук у руки», «у конверті» тощо) зазначали молодь і респонденти середнього віку. Так, 24% опитаних віком 18–29 років та 26% віком 30–39 років мають тіньові доходи. Серед усіх вікових груп найменша частка отримувачів неофіційних надходжень серед осіб пенсійного віку – 4%. Серед чоловіків частка осіб, які отримують тіньовий дохід, у 1,5 раза більша, ніж серед жінок. Тіньові виплати значною мірою характеризують осіб з високим матеріальним становищем. Чим вища самооцінка матеріального становища родини опитаних, тим вищою є частка осіб, які повідомили про те, що отримують тіньовий дохід. Серед працюючого населення частка опитаних, які мають неофіційні надходження, майже у 5 разів вища, ніж серед непрацюючого населення. Щодо сфери зайнятості, то наймані працівники приватних підприємств і приватні підприємці характеризуються найвищим рівнем отримання тіньових доходів (відповідно, 39 і 26%). Серед найманих працівників підприємств державного сектора 11% отримують платню неофіційно («з рук у руки», «у конверті» тощо), стільки ж – серед самозайнятих. Структура розподілу за соціально-демографічними групами серед тих, хто дав відповідь на запитання про своїх знайомих і рідних, які отримують тіньові доходи, майже така ж, як і серед тих, хто дав відповідь про свої тіньові надходження.

Таблиця 3.4.10

## Оцінки питомої частки осіб, що отримують тіньовий дохід за соціально-демографічними групами серед загалу населення, березень 2015 р., %

Показник		Розподіл позитивних відповідей на запитання: «Чи отримусте Ви платню за свою роботу неофіційно («з рук у руки», «в конверті» тощо)?»	Розподіл позитивних відповідей на запитання: «Чи є серед Ваших знайомих і рідних люди, які отримують платню за свою роботу неофіційно («з рук у руки», «в конверті» тощо)?»
Серед усіх		18	42
Тип населеного пункту	Міста у цілому	19	42
	Обласний центр	25	51
	Місто	15	34
	Село	16	42
Регіон опитування	Захід	19	42
	Центр	20	60
	Північ	18	42
	Схід без Донбасу	20	36
	Південь	15	32
	Донбас	1	11
	м. Київ	30	56
Вік	18–29	24	47
	30–39	26	48
	40–49	22	46
	50–59	20	43
	60+	4	30
Стать	Чоловіча	22	44
	Жіноча	15	40
Рівень освіти	Початкова/базова середня	5	22
	Повна загальна середня	19	39
	Базова вища	20	43
	Повна вища/вчений ступінь	18	47
Самооцінка матеріального становища родини	Низьке	7	25
	Нижче за середнє	14	35
	Середнє	19	46
	Вище за середнє	28	51
Зайнятість	Працююче населення у цілому	28	50
	Наймані працівники підприємств державного сектора	11	37
	Наймані працівники приватних підприємств	39	5
	Приватні підприємці, бізнесмени, фермери	26	58
	Самозайняті	11	37
	Непрацююче населення	6	32

\* За всіма соціально-демографічними групами відмінності є статистично значущими на рівні 5%.

Джерело: дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України».



Серед тих, хто визнав наявність тіньових доходів, майже половина опитаних (43%) отримує до 1000 грн. Понад 3000 грн отримують 11% опитаних.

З імовірністю 95% можна стверджувати, що відсоток тих, хто отримує щомісячні неофіційні надходження у розмірі до 1000 грн, знаходиться в інтервалі від 37 до 49% (табл. 3.4.10). Від 12 до 21% отримують щомісячні неофіційні надходження у розмірі від 1001 до 1500 грн. Відсоток тих, хто отримує щомісячні неофіційні надходження від 1501 до 2000 грн, міститься в інтервалі від 9% до 17%. Від 12 до 20% отримують щомісячні неофіційні надходження у розмірі від 2001 до 3000 грн. Відсоток тих, хто отримує 3001 грн та більше неофіційних надходжень знаходиться в інтервалі від 8 до 15%.

Таблиця 3.4.11

**Розподіл неофіційних надходжень населення та їх  
95% довірчі інтервали, %\***

Розмір неофіційних надходжень, грн	Серед тих, хто визнав наявність таких доходів, % та 95% довірчі інтервали	
	08.2014 (N=279)	03.2015 (N=294)
До 1000 грн	34 [28; 39]	43 [37; 49]
1001–1500 грн	20 [16; 25]	17 [12; 21]
1501–2000 грн	18 [13; 22]	13 [9; 17]
2001–3000 грн	20 [15; 25]	16 [12; 20]
3001 грн та більше	8 [5; 12]	11 [8; 15]

\* Розмір неофіційних надходжень розраховано за формулою:  $SI = (INC \times PSI) / 100$ , де: SI – розмір тіньового доходу; INC – місячний особистий дохід за даними опитування; PSI – відсоток неофіційних надходжень від особистого доходу за даними опитування (значення «відмова відповісти» перекодовані у системно пропущені значення).

Джерело: за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України».

Тіньові доходи та тіньова зайнятість не тільки накладають свій відбиток на динаміку доходів населення, але й є джерелом глибокої диференціації населення як за рівнем доходів, так і за соціальним статусом. Така диференціація посилює наростання соціальних протиріч, руйнує органічне поєднання економічного та соціального. Тому визначення справжньої глибини латентних процесів розподілу та перерозподілу доходів у ході здійснення тіньових практик, врахування їх впливу на рівень життя населення є вкрай необхідним. Тіньова економіка чинить значний негативний вплив на всі соціально-економічні процеси в суспільстві. В умовах ринкових перетворень тіньова економічна діяльність притаманна багатьом суб'єктам господарювання. Це пояснюється зіткненням новітніх і застарілих прав, правил і норм, готовністю суб'єктів підприємницької діяльності діяти в умовах правової невизначеності з метою задоволення власних потреб. За таких обставин поступово сформувались не-

формальні правила, інфраструктура, ставки й тарифи на бюрократичні послуги<sup>141</sup>, а відтак, інституціоналізація тіньової економіки.

Негативними є і суспільно-моральні наслідки тіньової економіки, тому що вона деформує свідомість людей, породжуючи нігілізм і соціальний песимізм. Тривале включення великих соціальних груп у тіньову економіку змінює бачення майбутнього, деформують уявлення про допустимі шляхи та перспективи поліпшення життя, формуючи негативну основу соціально-економічного розвитку України<sup>142</sup>. На сьогодні вже можна стверджувати, що тінізація економіки України характеризується певними специфічними тенденціями, які виявляються у яскраво виявленій інституалізації іллегальних процесів, що сформувала «асоціальну» економічну систему.

Соціально-економічні наслідки тіньової економіки спеціалісти справедливо розцінюють, як суперечливі. Одні ототожнюють її з кримінальною економікою і оголошують суто негативною, паразитичною зоною економічних відносин. Інші розглядають її як зразок найефективнішого господарювання у складних умовах перехідного періоду. З огляду на це, тіньова економіка не може не виступати як паразитичний, гальмівний фактор соціально-економічного розвитку<sup>143</sup>.

Ще одним аспектом тіньової економіки є ухилення від сплати податків. Більшість економічно активного населення негативно характеризує це явища, зокрема, 84,3% опитаних погоджуються з твердженням про те, що таке ухилення є небезпечним, а 70,5% – із тим, що воно аморальне (табл. 3.4.12).

Такі результати моніторингу засвідчують, що сплата хабарів увійшла поширеною практикою в повсякденне життя.

Слід зазначити, що не зафіксовано статистично значущої різниці в оцінці розміру доходу, який є достатнім для нормального життя, залежно від матеріального становища й типу зайнятості. Наймені працівники приватного та державного сектора, підприємці та самозайняті також мають подібні уявлення щодо порогу бідності та достатнього прожиткового мінімуму.

Опитані з високим рівнем громадської активності мають вищі оцінки рівня реального та бажаного щомісячного доходу у розрахунку на одного члена родини, а також уявного прожиткового мінімуму, ніж опитані з низьким рівнем громадської активності.

---

<sup>141</sup> Дослідження Світового банку: Ведення бізнесу в 2015 році. URL: <http://edclub.com.ua/analytika/ukrayina-v-reytingu-svitovogo-banku-legkosti-vedennya-biznesu-chy-naspravdi-ye-pozytyvni>; Федець І. Програма «Лідерство в економічному врядуванні»: Скільки коштує вести бізнес в Україні. URL: <http://lev.org.ua/ua/articles/cost-of-doing-business-article.html>

<sup>142</sup> Соціологічні зрізи українського суспільства (моніторинг соціально-економічних очікувань населення: 2005–2014 рр.) / НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». Київ, 2015. 78 с.

<sup>143</sup> Шарікова О.В. Економічні наслідки тінізації економічної системи. *Економіка. Фінанси. Право*. 2009. № 1. С. 3–6.

Таблиця 3.4.12

**Розподіл відповідей на запитання: «Ухилятися від сплати податків небезпечно», % серед економічно активного населення в розрізі соціально-демографічних груп**

Показник	Усього	Region							Оцінка фінансового становища домогосподарства					
		Захід	Центр	Північ	Схід	Південь	Донбас	м. Київ	Змушені заощаджувати навіть на харчуванні	Вистачає на харчування	Вистачає на харчування і необхідний одяг	Вистачає на харчування, одяг, взуття, інші покупки	Вистачає на харчування, одяг, дорогі покупки	Немає відповіді
Скоріше, погоджуюсь	<b>84,3</b>	78,7	93,2	87,8	80,3	83,6	85,4	85,1	91,1	88,7	83,7	77,9	75,9	81,9
Скоріше, НЕ погоджуюсь	<b>15,2</b>	20,8	6,5	11,8	19,4	13,9	14,6	14,2	7,7	11,1	15,5	21,8	22,7	18,1

Джерело: дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» за відповідні роки, березень 2015 р.

Таблиця 3.4.13

**Розподіл відповідей на запитання: «На Вашу думку, чому люди дають хабарі?», %**

	1-й вибір	2-й вибір	3-й вибір	Сума трьох виборів
Тому що це – вже норма нашого життя	21,5	21,1	18,0	<b>60,6</b>
На їхню думку, якщо не дати хабар – то й питання не вирішиться	25,7	15,8	14,4	<b>55,9</b>
Тому що так людям простіше й легше вирішити їхні проблеми	20,4	19,3	15,9	<b>55,6</b>
Тому що з них хабарі вимагають	14,6	17,4	12,6	<b>44,6</b>
Наше законодавство надто запутане і людині самостійно у ньому ніколи не розібратись	9,2	9,4	15,2	<b>33,8</b>
Тому що люди часто хочуть того, що за законом їм не належить	3,7	8,2	8,6	<b>20,5</b>
Люди хочуть щиро віддячити тому, хто допоміг вирішити їхню проблему	2,3	5,5	9,7	<b>17,5</b>
Інше	0,1	0,1	0,0	<b>0,2</b>
<b>ВАЖКО ВІДПОВІСТИ</b>	<b>2,6</b>	<b>3,4</b>	<b>5,6</b>	<b>11,6</b>

Джерело: за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», березень 2015 р.

Таблиця 3.4.14

**Оцінки розміру щомісячних витрат,  
бажаного доходу та прожиткового мінімуму за соціально-демографічними  
групами, березень 2015 р., середні значення**

Показник		Щомісячний дохід у розрахунку на 1 члена родини	Щомісячний дохід у розрахунку на 1 члена родини, що вважається достатнім для нормального життя	Щомісячний дохід у розрахунку на 1 члена родини, що забезпечує прожитковий мінімум на даний час	Щомісячний дохід у розрахунку на 1 члена родини, за яким можна вважати таку родину бідною
1	2	3	4	5	6
<b>Серед усіх (березень 2015 р.)</b>		<b>1783</b>	<b>4455</b>	<b>2615</b>	<b>1467</b>
Тип населеного пункту	Місто	1895	4565	2645	1510
	Обласний центр	2137	5006	2727	1631
	Інші міста	1709	4226	2581	1417
	Село, смт	1554	4232	2556	1379
Регіон опитування	Захід	1425	3044	1943	1086
	Центр	1809	4326	2455	1430
	Північ	1660	5155	3136	1543
	Південь	2162	5994	3961	2211
	Схід без Донбасу	1817	4631	2562	1434
	Донбас (крім зони АТО)	1516	3155	1674	1084
	м. Київ	2682	6279	3048	1901
Вік	18–29	1878	4746	2754	1510
	30–39	1906	4590	2771	1596
	40–49	1803	4603	2723	1445
	50–59	1834	4608	2697	1542
	60+	1574	3932	2274	1310
Стать	Чоловіча	1846	4619	2673	1532
	Жіноча	1731	4321	2568	1414
Рівень освіти	Початкова/базова середня	1273	3362	2130	1183
	Повна загальна середня	1568	4173	2520	1384
	Базова вища	1889	4449	2675	1515
	Повна вища/вчений ступінь	2070	5088	2783	1582
Матеріальне становище родини	Дуже низьке	1286	4513	2700	1566
	Низьке	1531	4602	2787	1562
	Нижче середнього	1739	4358	2476	1376
	Середнє або вище	2369	4394	2559	1431

Закінчення табл. 3.4.14

1	2	3	4	5	6
Соціальний статус	Працююче населення	1979	4648	2681	1518
	<i>Наймані працівники підприємств державного сектора</i>	1861	<b>4355</b>	<b>2755</b>	<b>1503</b>
	<i>Наймані працівники приватних підприємств</i>	1940	<b>4707</b>	<b>2596</b>	<b>1501</b>
	<i>Приватні підприємці, бізнесмени, фермери</i>	2355	<b>4883</b>	<b>2976</b>	<b>1551</b>
	<i>Самозайняті</i>	1889	<b>5043</b>	<b>2818</b>	<b>1368</b>
	Непрацююче населення	1554	4205	2528	1397
Громадська активність	Низька	1699	4320	2482	<b>1448</b>
	Висока	2006	4815	2971	<b>1518</b>

\* Курсивом позначено, що відмінності між групами є статистично значущими на рівні 5%.

Джерело: дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» за відповідні роки.

Обсяги та масштаби тіньової економіки істотно деформують макроекономічні показники, зменшують обсяги державних й іноземних інвестицій, відштовхують кредиторів, що в цілому зумовлює гальмування науково-технічного розвитку, подальше відставання від розвинених країн, а в умовах світових глобалізаційних процесів та розподілу праці – формує систему численних внутрішніх і зовнішніх<sup>144</sup> викликів.

Зважаючи на твердження О. Пасхавера, що тіньова економіка є породженням маргіналізації суспільства, стає причиною маргіналізації суспільства в Україні, хочеться зазначити таке. Дійсно, перші дослідники тіньової економіки, зокрема К. Харт, на підставі того, що насправді причиною тінізації суспільства була маргіналізація, але, як з'ясувалося пізніше, тіньова економіка існує та розвивається і в розвинених країнах світу. Це дало підстави дійти висновку, що умовою поширення тінізації є не стільки маргіналізація суспільства, скільки недосконалість ринкових відносин, що проявляється в суперечливому та стихій-

<sup>144</sup> Мазур І. Фінансова глобалізація як один з основних чинників тінізації світового господарства. *Вища школа*. 2008. № 2. С. 34–45.

ному їхньому характері, а також завдяки можливості тіньової економіки пристосовуватись до нових умов, її мобільності та маловитратності.

Поширення і масштабність тіньової економіки в Україні зумовлюється відсутністю усталених норм і правил економічної діяльності, їхніми постійними змінами та невідповідностями вимогам часу. Така ситуація призвела до інституціоналізації тіньової економіки в Україні, яка представлена закріпленням поведінки суб'єктів тіньового сектора в певні організаційно стійкі форми, що визнаються всіма учасниками такої діяльності. Тому потрібно державі проводити виважену соціально-економічну політику, яка має включати заходи з детінізації економіки.

Ми зважаємо на те, що роль неформальної зайнятості для української економіки доволі неоднозначна. Важко заперечити її позитивну функцію у забезпеченні додатковими робочими місцями і підвищенні доходів населення, розширенні виробництва товарів і послуг. Тіньова зайнятість в роки економічної кризи пом'якшила наслідки різкого падіння рівня життя і зростання безробіття. Разом з тим у тіньовому секторі відсутні гарантії працевлаштування, оплати праці та соціального страхування, безпеки праці, створюються умови для криміналізації.

Тіньовий сектор економіки здатен генерувати імпульси мотиваційної активності на фоні «затухання» будь-якої економічної ініціативи. Крім кримінальних елементів, до нелегального сектора економіки відходять ініціативні, трудолюбиві та професійні люди, які прагнуть позбутися злиднів.

Повна невідповідність позитивній мотивації праці – це кінцевий підсумок розростання тіньового сектора економіки. Отже, тіньовий сектор економіки та довгострокова позитивна мотивація праці – явища-антиподи, конфлікт між якими призводить до дегенерації ініціативної економічної діяльності в цілому<sup>145</sup>. Робітники, що опинилися в тіньовому секторі, беззахисні, позбавлені соціальних гарантій. У майбутньому такі працівники не можуть навіть мріяти про пенсію, оскільки не сплачують внесків до Пенсійного фонду. Через відсутність записів у трудовій книжці, їхні роки важкої праці не будуть зараховані до трудового стажу. Ці люди не мають жодної перспективи<sup>146</sup>.

Тіньовий сектор, вирішуючи проблему працевлаштування, сприяє витісненню із сфери суспільнокорисної праці легальних працівників, що спричиняє підлив трудового потенціалу<sup>147</sup>. У такий спосіб ринок праці зберігає низку суттєвих характеристик (системних вад). Спостерігається значна регіональна диспропор-

---

<sup>145</sup> Сорока И.В. Теневая экономика и проблемы мотивации труда и предпринимательства в переходный период. *Академічний огляд*. 1999. № 1. С. 55.

<sup>146</sup> Краус Н.М. Кадрова політика в тіньовому секторі економіки. *Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Методологія та практика менеджменту на порозі XXI століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти»*, 15–16 травня 2008 р. Ч. II. Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2008. С. 255–257.

<sup>147</sup> Шарікова О.В. Податкова політика як фактор легалізації «тіньової» заробітної плати. *Економіка та держава*. 2010. № 10. С. 49.

ція, значний відсоток неформальної зайнятості, переважно в сільському господарстві, а також у значній кількості в будівництві, торгівлі, сфері послуг. Розвиток недержавного сектора відбувається не стільки в спосіб створення цивілізованої системи малого й середнього бізнесу, скільки за рахунок перерозподілу населення у неформальну зайнятість.

Незадоволеність матеріальних інтересів значної частини населення (особливо молоді) стимулює в «тінь», спотворює трудову мотивацію, соціальні та професійні орієнтації, призводить до зміни системи особистих цінностей. «Тіньова зайнятість» (використання праці найманих працівників без укладання трудових договорів і угод) та «тіньова заробітна плата» (так звана «зарплата в конвертах») – явища, які, на жаль, міцно увійшли в наше життя й набули великих масштабів.

Неефективна структура зайнятості віддзеркалює модель економічного розвитку, яка базується на дешевій робочій силі<sup>148</sup>. Низькі стандарти оплати праці і відсутність безпосереднього зв'язку між заробітками та ефективністю праці, негативно впливають на економічну активність населення й призводять до зниження трудової активності. Мінімально прийнятний рівень життя значної частини працюючого населення забезпечує додаткова неформальна зайнятість, яка досить часто не має нічого спільного з професією та кваліфікацією і є незареєстрованою<sup>149</sup>.

На думку експертів<sup>150</sup>, національний ринок праці має цілу низку інституційних пасток, серед яких: слабкі коливання зайнятості, які не співвідносяться з динамікою виробництва; високий рівень прихованого та структурного безробіття; заповнення ринку праці сільським населенням похилого віку; неузгодженість сегментів ринку праці та некерована тіньова зайнятість, яка гнучко переплітається з офіційною; недолуга фінансова політика у сфері регулювання заробітної плати, яка призводить до її тінізації; невідповідність законодавчих вимог і реального дотримання норм трудового права.

### Висновки

Тіньові процеси на українському ринку праці розташовують не в континуумі «погано – добре», а на межі відхилення від формальних інститутів. Відповідно, ані масштабність явища, ані раціональна обумовленість, ані ціннісна виправданість не здані виміряти характеристику феномену включення в позаправові практики.

<sup>148</sup> Либанова Э.М. Дешевая рабочая сила не преимущество, а проблема. Дело. 2016. 24.08. URL: <https://delo.ua/ukraine/deshevaja-rabochaja-sila-eto-ne-horosho-a-ploho-ella-libanova-321647/>

<sup>149</sup> Краус Н.М. Соціальний аспект тіньової економіки. *Національна економіка у сучасній глобальній економічній системі: механізм функціонування, динаміка, економічна безпека*. Полтава. РВВ ПУСКУ, 2010. С. 81–84.

<sup>150</sup> Пищуліна О. Круглий стіл «Системні вади ринку праці України та пріоритети його реформування». URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/318/>

Формування соціально орієнтованої ринкової економічної системи, визначення цивілізаційних цінностей і норм суспільного життя є нагальним завданням для транзитивних економік, оскільки саме на цьому ґрунті можливе розмежування, а також зростання офіційного і зменшення тіньового секторів національної економіки, які в сучасних умовах тісно переплітаються, дифузують між собою. Їх розмежування створює необхідну економічну, соціальну і правову базу для боротьби з неофіційними, і, насамперед, криміналізованими формами економічних відносин.

На сьогодні в Україні серед головних причин існування тіньової економіки можна назвати кризу системи управління, дисбаланс між розвитком продуктивних сил та виробничими відносинами, великий розрив між багатими і бідними прошарками населення, відсутність середнього класу, як стабілізаційного фактора в суспільстві, високі податки й нерівномірний їх розподіл, надмірне регулювання підприємницької діяльності, недосконалість законодавства, високу вартість кредитів, недостатню ефективність управління державним майном, низьку підприємницьку культуру, високий рівень корупції та відсутність науково обґрунтованої та ефективної при практичному застосуванні стратегії й програми детінізації економіки країни.

Одним із завдань політики детінізації є розірвання зв'язку цих факторів. На нашу думку, це можна зробити шляхом ефективної дії загального соціального страхування, насамперед, пенсійного. Ще одна можливість – у дії медичного страхування, підвищенні якості медичних послуг. Це спонукатиме найманих працівників висвітлювати хоча б частину своїх доходів і ускладнить цю процедуру для власників бізнесу. Прозорий механізм призначення страхових виплат, у свою чергу, сприятиме заохоченню населення до участі в страхових програмах і отримання заробітної плати на легальних правових засадах.

Ефект від скорочення й легалізації неформальної зайнятості повинен оцінюватися, в першу чергу, не з позиції збирання податків, а з більш широких економічних, інституційних і, насамперед, соціальних позицій. Цей ефект виявлятиметься в подоланні негативних наслідків функціонування тіньової зайнятості, а саме: випаданні цілого сегмента зі сфери законодавчого регулювання ринку праці, втраті кваліфікації й професійних навичок, консервації деформацій на ринку праці, відсутності контролю якості товарів і послуг, що надаються, формування у суспільстві атмосфери припустимості порушення податкового, трудового та іншого законодавств, створення сприятливого середовища для кримінальної діяльності.

Враховуючи структурну ієрархію оцінки майбутнього стану ринку праці<sup>151</sup>, запропоновану В. Близнюк, зростання заробітної плати кардинально змінить

---

<sup>151</sup> Близнюк В.В. Аналітичне моделювання майбутнього стану ринку праці України. *Економіка і прогнозування*. 2001. № 1. С. 135–144.



трудова поведінка людей, їхнє ставлення до праці, сприятиме підвищенню ефективності їхньої діяльності.

Основним джерелом зростання заробітної плати є підвищення продуктивності праці. У цьому випадку заробітна плата може зростати за рахунок збільшення обсягів виробництва та використання більш досконалих технологій, оскільки вони потребують робочої сили вищої кваліфікації. Результатом зростання заробітної плати є підвищення платоспроможного попиту населення і, насамперед, низькооплачуваних його груп, які є основними споживачами вітчизняних товарів. Це призведе до того, що у підприємств з'явиться дієвий стимул до зростання обсягів виробництва, що можливо ще й за рахунок зростання чисельності працюючих<sup>152</sup>.

Становлення соціально-ринкової системи регулювання ринку праці та доходів населення в Україні вимагає формування таких рис: високий життєвий рівень основної частини населення, розвиненість відносин партнерства, наявність у працюючих великої кількості формально вільного часу, потенційна загальна доступність просування соціальними сходами, помірна диференціація доходів, низький ступінь випадкової та систематичної економічної експлуатації, соціальне вирівнювання тощо.

Сучасний стан ринку праці України характеризується несприятливими тенденціями щодо рівня зайнятості населення та неефективного використання робочої сили. У цей час тіньова зайнятість набула надзвичайного поширення, що супроводжується негативними наслідками як для держави, так і для працівників.

Ефект від скорочення й легалізації неформальної зайнятості повинен оцінюватися, насамперед, не з позиції збирання податків, а з більш широких економічних, інституційних і, насамперед, соціальних позицій. Головний ефект міститься в подоланні негативних наслідків функціонування тіньової зайнятості: випадання цілого сегмента зі сфери законодавчого регулювання ринку праці, втрата кваліфікації й професійних навичок, консервація деформацій на ринку праці, відсутність контролю якості товарів і послуг, що надаються, формування у суспільстві атмосфери припустимості порушення податкового, трудового та іншого законодавств, створення сприятливого середовища для кримінальної діяльності.

Серед соціокультурних особливостей, що визначають характер розвитку ринку праці в контексті його тінізації та залучення до неформальної економіки слід віднести: правовий нігілізм населення та роботодавців, взаємну вигідність неінституціолізованих практик для робітників та працедавців, практика розповсюдження низької трудової дисципліни, що є компенсатором за порушення трудових прав і невідповідності рівня оплати праці зусиллям, що витрачаються в роботі, оцінкою поточного становища як більш вигідного, ніж ситуація в цілому.

---

<sup>152</sup> Там само. С. 143.

До інституціональних недоліків, що сприяють соціокультурному закріпленню неформальних практик, можна віднести:

- дистанцію між культурно обумовленим і законодавчо встановленою трудовою поведінкою, традиція безконтактного (без договірної) найму є поширеним явищем;
- слабкість профспілок та інших форм колективної самоорганізації для захисту своїх інтересів правовими засобами;
- традиція патерналізму як основа трудових відносин. У патерналізмі є соціокультурне підґрунтя у вигляді цінностей колективізму та стереотипів соціальної справедливості. Це породжує орієнтацію на персоніфіковані, неформальні, а не партнерські, контрактні взаємовідносини;
- конформізм і звичка до регулярних, повсякденних порушень прав та умов праці, з огляду на безальтернативність вибору місця роботи, умов та рівня оплати тощо;
- традиційна множинна зайнятість значної частини населення, неможливість співвідносити затрати зусиль і часу через постійну виключність у домашню економіку, виконання низки робіт традиційно на безоплатній основі;
- домінування неформальних каналів пошуку роботи;
- переважання неформальних критеріїв оцінки роботи співробітників;
- повсякчасна поширеність реципрокних (reciprocity) взаємодій як основи соціальної інтеграції в умовах трансформації та недосконалості формальних економічних стосунків.

## СОЦІОКУЛЬТУРНІ АСПЕКТИ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

У попередніх дослідженнях нами вже здійснювався аналіз міграції та міграційних процесів як складових соціальної мобільності в сучасному українському суспільстві<sup>153</sup>. У цьому розділі ми його продовжимо, акцентуючи на значенні соціокультурних аспектів міграції для ринку праці в Україні та спираючись на оновлені емпіричні дані.

Міграція перебуває під впливом глобальних і національних ринків праці та впливає на них. Еміграція означає відтік робочої сили з ринку праці, потенційне зниження рівня безробіття, але водночас ризик появи на ринку праці регіональних, вікових, гендерних і професійно-секторальних диспропорцій, «втечу мізків». У разі повернення трудових емігрантів в Україну вони можуть «привозити» в економіку країни зароблені кошти, але також досвід і культурні практики, зокрема в сфері економічних і трудових відносин. Останні можуть суттєво відрізнятися залежно від країни, де працював трудовий мігрант, мати як позитивні, так і негативні складові. Імміграція може означати появу на національному ринку праці додаткової пропозиції, що потенційно здатна згладжувати диспропорції, які на ньому існують, але водночас інколи створюючи нові проблеми – пов'язані з відмінностями в культурі (в тому числі трудовій поведінці, нормах, традиціях), соціальною інтеграцією, подеколи нелегальним статусом перебування в країні та неконтрольованою зайнятістю. Так само, як і з еміграцією, багато важить країна походження – досвід і культурні практики можуть як бути, так і не бути корисними для національного ринку праці.

Акцентуючи увагу на формально-статистичних сторонах міграції населення, традиційні економічний і демографічний підходи залишають за межами дослідження якісні характеристики, властиві міграції населення. Ми ж вважаємо, що дослідження міграційних процесів потребує використання інтегративних теоретичних концепцій, які розглядають різні стадії міграційного процесу, включаючи в них також і фазу інтеграції. Такий підхід до аналізу міграційних процесів дозволяє доповнити їх статистичні й економічні харак-

<sup>153</sup> Шестаковський О.П. Поточні тенденції української транснаціональної трудової міграції як соціальної мобільності. *Процеси соціальної мобільності в сучасному українському суспільстві* / НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозів. НАН України». Київ, 2014. 288 с. С. 171–202. Крім того, питання, пов'язані зі зв'язком ринку праці та міграції, детально висвітлені в іншій доповіді Інституту економіки та прогнозування НАН України “Інституту зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України” (див. с. 67 та далі, с. 88, с. 122 та далі).

теристики – ціннісними та культурними, оскільки враховує культурну специфіку приймаючого співтовариства.

#### 4.1. Еміграція та ринок праці

##### *Загальні тенденції еміграції з України*

Здійснене компанією Gfk у 2015 р. дослідження свідчить про те, що серед українців зростає зацікавленість у роботі за кордоном. Найбільш привабливими країнами для потенційних трудових мігрантів, згідно з даними опитування були Німеччина та Польща. Оціночна кількість трудових емігрантів, порівняно з 2011 р., відповідно до даних опитування Gfk, змінилась несуттєво. Однак суттєво посилюється компонент нелегальної еміграції<sup>154</sup>.

Прогнозні оцінки польського Центру східних досліджень OSW свідчать про очікуване посилення еміграції українців на період до 2028 р. Зокрема, ідеться про те, що в 2015–2017 рр. і 2025–2028 рр. відбуватиметься активне зростання, пов'язане спочатку зі скасуванням візового режиму, а потім з приєднанням до ЄС<sup>155</sup>. Економетричні прогнози OSW<sup>156</sup> дозволяють спрогнозувати чисельність українських мігрантів до країн – членів ЄС-27 та Норвегії у 2008–2050 рр. за трьома сценаріями<sup>157</sup>. Низький та середній сценарії передбачають, що до 2050 р. число громадян України з правом на проживання в ЄС становитиме близько 1,5 млн осіб. У випадку високого сценарію чисельність громадян України з правом на проживання у ЄС може досягти 2–2,5 млн осіб. Прогноз на короткострокову перспективу показує, що число українських мігрантів до ЄС стабілізується після 2015 р., а приблизно у 2025 р. зростання відновиться. Далі настане ще один період стабілізації. Число мігрантів може почати знову збільшуватись у 2028 р., але тільки у випадку песимістичного (високого) сценарію.

---

<sup>154</sup> Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми: Україна, 2015. Gfk. 2015. URL: [http://iom.org.ua/sites/default/files/pres\\_kit\\_gfk\\_iom2015\\_ua\\_fin\\_3\\_2.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/pres_kit_gfk_iom2015_ua_fin_3_2.pdf)

<sup>155</sup> Гайдуцький А. Скасування візового режиму з ЄС: можливості й ризики для України. Чому до наслідків потрібно готуватися вже зараз. *Дзеркало тижня. Україна*. 2014. № 42–43.

<sup>156</sup> Прогноз міграції між ЄС, країнами Вишеградської четвірки та Східною Європою: наслідки скасування візового режиму. 2014. 173 с. URL: [http://www.osw.waw.pl/sites/default/files/migration\\_report\\_ukr.pdf](http://www.osw.waw.pl/sites/default/files/migration_report_ukr.pdf).

<sup>157</sup> Аналіз міграційних масштабів, ризиків і потенціалу трудової міграції здійснювався в рамках роботи відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» над відомчою НДР «Неекономічні пріоритети модернізації в Україні з врахуванням інтеграційного досвіду країн Центрально-Східної Європи» керівник – Балакірева О.М., канд. соціол. наук, зав. відділом моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій).

Через спрощення процедури в'їзду до країн ЄС очікується збільшення циркулярної міграції<sup>158</sup>. Міграція також може «помолодшати» за рахунок збільшення частки української молоді, яка їде на навчання до країн ЄС, що відкриє для неї доступ на ринки праці інших країн. Кількість мігрантів певною мірою може збільшитися після лібералізації візового режиму у зв'язку з легалізацією трудових мігрантів, які вже працюють у ЄС, а також возз'єднанням сімей. Що стосується конкретних напрямів міграції українських громадян у ЄС, найбільш важливими будуть Польща, Італія та Чехія<sup>159</sup>.

### **Трудова еміграція**

Згідно з опитуванням, проведеним Соціологічною групою «Рейтинг» у грудні 2016 р.<sup>160</sup>, понад три чверті (77%) українців, які виїжджали працювати за кордон, працювали на сезонних роботах. 15% працювали на постійній основі, 7% мали інший тип робіт. За даними дослідження, переважають неофіційні трудові відносини: 35% опитаних офіційно працювали за кордоном, 61% працювали неофіційно, 4% не дали відповіді на відповідне запитання.

Ті, хто працював за кордоном, переважно працювали на будівництві та ремонті (43%), 23% – на сільськогосподарських роботах, 10% – на домашніх роботах, по 3% мали досвід роботи в ІТ, догляді за дітьми, працювали кухарями, офіціантами, прибиральниками.

Найбільше трудові емігранти виїжджали на роботу до Польщі – 36%. На другому місці Росія (25%), по 5% працювали у Чехії та Німеччині, 3% – в Італії, решта – в інших країнах, переважно Західної Європи. Близько 30% опитаних не захотіли відповідати на це запитання. Серед мешканців Західної та Центральної України більшість працювали в Польщі, Південної та особливо Східної – в Росії.

Більшість респондентів заявили, що були значною мірою задоволені рівнем заробітку, який отримували за кордоном (19% – дуже задоволені, 62% – скоріше, задоволені). Значна частка незадоволених спостерігалась серед трудових мігрантів зі Сходу країни.

По 27% респондентів, які брали участь в опитуванні, серед найбільших проблем, з якими вони стикались при роботі за кордоном, назвали проблеми культурного характеру – мовний бар'єр і відчуття другосортності. Кожен п'ятий (22%) відзначив відсутність договору з роботодавцем, а також погані житлові умови та проблеми з медичним забезпеченням (по 18%). 13% заявили про неоплачувану понаднормову працю, 11 – стикалися з відмовою в оплаті роботи, 8 – із дискримінацією за національною ознакою, 6 – проблеми з правоохоронцями,

<sup>158</sup> Прогноз міграції між ЄС, країнами Вишеградської четвірки та Східною Європою: наслідки скасування візового режиму. 2014. 173 с. URL: [http://www.osw.waw.pl/sites/default/files/migration\\_report\\_ukr.pdf](http://www.osw.waw.pl/sites/default/files/migration_report_ukr.pdf)

<sup>159</sup> Там само.

<sup>160</sup> Настрої серед українців-заробітчан. URL: [http://ratinggroup.ua/research/ukraine/nastroeniya\\_sredi\\_ukraincev-zarobitchan.html](http://ratinggroup.ua/research/ukraine/nastroeniya_sredi_ukraincev-zarobitchan.html) (Дослідження проводилось 1–10 грудня 2016 р., вибіркова сукупність становила 436 респондентів.)

2% – з рекетом і криміналом. Водночас більше третини (38%) відзначили, що вони не мали жодних проблем під час роботи за кордоном.

За даними опитування, 71% заробітчан хотіли б у майбутньому знову працювати за кордоном, 11 – скоріше, не хотіли б, 5 – однозначно не хотіли б, 13% – не визначились.

Результати соціологічного дослідження економічно активного населення щодо їхніх соціально-економічних орієнтацій (НДР ІЕП НАНУ/ФРУ, 2015 р.) засвідчило прямий зв'язок між залученням до праці за кордоном (як самих опитаних, так і членів їхніх сімей) і більш високим рівнем добробуту домогосподарств.

Таблиця 4.1.1

**Рівень залучення до зовнішньої трудової міграції представників домогосподарств з різним рівнем добробуту, %**

Варіант відповіді	Група респондентів за фінансовим станом домогосподарств					
	Змушені заощаджувати навіть на харчуванні	Вистачає на харчування	Вистачає на харчування і необхідний одяг	Вистачає на харчування, одяг, взуття, інші покупки	Вистачає на харчування, одяг, дорогі покупки	Будь-які покупки можемо зробити в будь-який час
Частка тих, хто працював за кордоном особисто	1,7	3,3	4,4	4,9	12,5	20,0
Частка осіб, які повідомили, що хтось із членів сім'ї працював або працює за кордоном	10,4	10,7	12,1	14,9	16,7	20,0

*Джерело:* за даними опитування «Громадська думка щодо соціально-економічних орієнтацій економічно активного населення України» в межах НДР ІЕП НАНУ/ФРУ, 2015 р.

Під час згаданого дослідження економічно активного населення респондентам пропонувалось обрати три найбільш вагомні причини, що обумовлюють бажання виїзду за кордон, розмістивши їх в порядку ієрархії. Табл. 4.1.2 демонструє, що основними причинами, які спонукають українців до виїзду за межі України, залишаються економічні. Найчастіше називались кращі умови життя та побуту за кордоном. Другою за вагомістю є нестабільна економічна ситуація в Україні. Воєнні дії, війна в Україні посіли третє місце. Водночас причини соціокультурного, зокрема ціннісного, характеру також відіграють важливу роль. Серед важливих причин намірів емігрувати – бажання підвищити життєві шанси дітей (забезпечити їм гідне майбутнє, вищий рівень освіти), покращити власну професійну самореалізацію, а також складна політична ситуація в країні.

Результати цього ж дослідження демонструють, що частіше думали про можливість поїхати за кордон (табл. 4.1.3–4.1.8) представники молодого покоління; самозайняті і бізнесмени, працівники приватного сектора (державного, навпаки найменше); працівники, чиє становище на ринку праці нестабільне – вони мають тимчасову роботу або шукають роботу; але водночас частіше розмірковували про можливість виїзду з країни більш активні та самостійні (наприклад, готові започаткувати власну справу).

Таблиця 4.1.2

## Розподіл опитаних за причинами бажання виїзду за кордон, %

Причина	Серед усіх опитаних				Серед тих, хто відповів, що хоче поїхати з України на постійне місце проживання			
	1-й вибір	2-й вибір	3-й вибір	Сума трьох виборів	1-й вибір	2-й вибір	3-й вибір	Сума трьох виборів
Кращі умови життя, побуту за кордоном	24,1	5,7	6,1	<b>35,9</b>	56,3	9,6	8,7	<b>74,6</b>
Нестабільна економічна ситуація в Україні	11,1	16,5	7,3	<b>34,9</b>	17,3	32,4	12,9	<b>62,6</b>
Воєнні дії, війна в Україні	11,4	11,4	10,3	<b>33,1</b>	10,4	19,3	21,6	<b>51,3</b>
Бажання забезпечити дітям гідне, надійне майбутнє	4,9	9,0	8,5	<b>22,4</b>	8,7	15,8	15,6	<b>40,1</b>
Складна політична ситуація в Україні	2,1	5,3	5,5	<b>12,9</b>	2,1	7,9	8,3	<b>18,3</b>
Відсутність можливостей в Україні для професійного зростання	0,7	1,5	3,2	<b>5,4</b>	0,8	2,9	8,1	<b>11,8</b>
Можливість дати за кордоном більш якісну освіту дітям	0,6	1,5	2,9	<b>5,0</b>	0,8	1,9	5,2	<b>7,9</b>
Несприятливі умови ведення бізнесу в Україні	0,8	1,3	2,1	<b>4,2</b>	0,6	2,1	5,0	<b>7,7</b>
Злочинність, загроза життю в Україні	0,9	2,2	3,2	<b>6,3</b>	0,6	2,5	4,0	<b>7,1</b>
Можливість отримати за кордоном більш якісні медичні послуги	0,2	1,5	3,4	<b>5,1</b>	0,4	1,9	2,5	<b>4,8</b>
Можливість отримати за кордоном більш якісну освіту для себе	0,3	0,7	1,3	<b>2,3</b>	0,4	1,2	1,9	<b>3,5</b>
Сімейні обставини (родичі за кордоном)	1,1	0,7	1,6	<b>3,4</b>	0,2	0,8	2,3	<b>3,3</b>
Відчуття, що більшість оточуючих не поділяє Ваші погляди, цінності	0,2	0,1	0,6	<b>0,9</b>	0,6	0,2	1,0	<b>1,8</b>

Джерело: дані опитування «Громадська думка щодо соціально-економічних орієнтацій економічно активного населення України» в межах НДР ІЕП НАНУ/ФРУ, 2015 р.

Таблиця 4.1.3

**Результати відповідей респондентів на запитання:  
«За останній рік (12 місяців), думали Ви про можливість поїхати  
з України за кордон на якийсь час?» в розрізі віку, %**

Варіант відповіді	Вік					Серед усіх
	18–29	30–39	40–49	50–59	60+	
Не думав про це взагалі	35,5	48,9	57,6	64,7	81,6	58,6
Думав іноді, зрідка	36,3	30,8	22,8	17,4	5,9	21,9
Думав досить часто, постійно	20,4	10,4	10,2	8,5	1,9	10,0
ВАЖКО ВІДПОВІСТИ	7,8	9,9	9,4	9,5	10,5	9,4

Джерело: за даними опитування «Громадська думка щодо соціально-економічних орієнтацій економічно активного населення України» в межах НДР ІЕП НАНУ/ФРУ, 2015 р.

Таблиця 4.1.4

**Результати відповідей респондентів на запитання: «За останній рік  
(12 місяців), чи думали Ви про можливість поїхати з України за кордон  
на якийсь час?» в розрізі соціального статусу/зайнятості, %**

Варіант відповіді	Що з наведеного описує Вашу ситуацію найкраще?									Серед усіх
	Працюєте (займаєтеся будь-якою діяльністю за плату)	Працюючий пенсіонер	Навчаєтесь, а також працюєте або активно шукаєте роботу	Не працюєте і не навчаєтесь, але активно шукаєте роботу	Не працюєте і не шукаєте роботу	Є учнем/студентом, не працюєте і не шукаєте роботу	Пенсіонер непрацюючий, не шукаєте активно роботу	Займаєтесь домашнім господарством, не шукаєте роботу	Непрацездатні	
Не думали про це взагалі	52,0	75,4	25,7	49,3	69,7	32,6	80,3	43,8	76,9	58,6
Думали іноді, зрідка	26,8	12,3	38,6	27,1	14,6	37,2	6,1	43,8	0	21,9
Думали досить часто, постійно	11,8	3,6	18,6	17,1	9,0	27,9	1,7	12,5	15,4	10,0
Важко відповісти	9,4	8,7	17,1	6,4	6,7	2,3	11,9	0	7,7	9,4

Джерело: дані опитування «Громадська думка щодо соціально-економічних орієнтацій економічно активного населення України» в межах НДР ІЕП НАНУ/ФРУ, 2015 р.



Таблиця 4.1.5

**Результати відповідей респондентів на запитання: «За останній рік (12 місяців), чи думали Ви про можливість поїхати з України за кордон на якийсь час?» в розрізі відношення до власності підприємства, %**

Варіант відповіді	Якщо Вам запропонувати наведену класифікацію Вашої причетності до власності установи, де Ви працюєте					Серед усіх
	Наймані працівники підприємств держсектора	Наймані працівники приватних підприємств	Приватні підприємці, бізнесмени, фермери	Самозайняті (самостійно визначає місце і час роботи)	Запитання не ставилося	
Не думали про це взагалі	61,5	50,8	51,6	47,3	70,3	58,7
Думали іноді, зрідка	20,8	28,2	25,8	26,1	13,2	21,9
Думали досить часто, постійно	6,5	12,3	14,0	19,6	7,3	10,0
ВАЖКО ВІДПОВІСТИ	11,1	8,7	8,6	7,1	9,2	9,4

*Джерело:* за даними опитування «Громадська думка щодо соціально-економічних орієнтацій економічно активного населення України» в межах НДР ІЕП НАНУ/ФРУ, 2015 р.

Таблиця 4.1.6

**Результати відповідей респондентів на запитання: «За останній рік (12 місяців), чи умали Ви про можливість поїхати з України за кордон на якийсь час?» в розрізі виду зайнятості, %**

Варіант відповіді	Скажіть, будь ласка, Ви зараз...				Серед усіх
	Маєте постійну роботу	Маєте тимчасову роботу	Тимчасово не працюєте, але шукаєте активно роботу	Не працюю і не шукаю	
Не думали про це взагалі	56,2	48,3	47,3	73,8	58,6
Думали іноді, зрідка	25,5	22,2	25,1	11,1	21,9
Думали досить часто, постійно	9,1	20,1	17,4	5,2	10,0
ВАЖКО ВІДПОВІСТИ	9,2	9,4	10,2	9,9	9,4

*Джерело:* за даними опитування «Громадська думка щодо соціально-економічних орієнтацій економічно активного населення України» в межах НДР ІЕП НАНУ/ФРУ, 2015 р.

Таблиця 4.1.7

**Результати відповідей респондентів на запитання: «За останній рік (12 місяців), чи думали Ви про можливість поїхати з України за кордон на якийсь час?» в розрізі готовності до започаткування власної справи, %**

Варіант відповіді	Чи готові Ви започаткувати власну справу?			Серед усіх
	Так	Ні	ВВ	
Не думав про це взагалі	46,3	66,3	50,3	58,6
Думав іноді, зрідка	29,3	18,8	21,0	21,9
Думав досить часто, постійно	17,0	7,0	9,0	10,0
ВАЖКО ВІДПОВІСТИ	7,4	8,0	19,7	9,4

Джерело: за даними опитування «Громадська думка щодо соціально-економічних орієнтацій економічно активного населення України» в межах НДР ІЕП НАНУ/ФРУ, 2015 р.

Таблиця 4.1.8

**Результати відповідей респондентів на запитання: «За останній рік (12 місяців), чи думали Ви про можливість поїхати з України за кордон на якийсь час?» в розрізі наявності заощаджень в родині, %**

Варіант відповіді	Скажіть, чи є зараз у Вашій родині накопичення, заощадження?			Серед усіх
	Немає накопичень, заощаджень	Є накопичення, заощадження на рахунках	Є заощадження готівкою	
Не думали про це взагалі	59,7	53,9	54,4	58,6
Думали іноді, зрідка	21,4	26,5	23,2	21,9
Думали досить часто, постійно	9,1	8,8	14,8	10,0
ВАЖКО ВІДПОВІСТИ	9,7	10,8	7,7	9,4

Джерело: дані опитування «Громадська думка щодо соціально-економічних орієнтацій економічно активного населення України» в межах НДР ІЕП НАНУ/ФРУ, 2015 р.

Кореляційний аналіз готовності поїхати за кордон на постійне місце проживання демонструє, що вона тісніше пов'язана з бажанням емігрувати, віком, готовністю відкрити власний бізнес, досвідом роботи за кордоном (табл. 4.1.9).

Щодо позитивних *наслідків* трудової еміграції, варто насамперед назвати збільшення обсягів приватних грошових переказів<sup>161</sup> в Україну. Зрозуміло, що користь від грошових переказів залежить від напрямів їх використання. Хоча навіть просте споживання є корисним для самих мігрантів і членів їх сімей, справляючи позитивний вплив на економіку через мультиплікативний ефект, більший позитивний ефект на економічний розвиток справлятимуть витрати на

<sup>161</sup> Приватні грошові перекази (англ. remittances) у статистиці платіжного балансу – це міжнародні перекази та потоки ресурсів до домогосподарств (у грошовій та натуральній формі), що надходять з інших країн та головним чином пов'язані з тимчасовою або постійною міграцією населення.

освіту, лікування й особливо інвестиції у бізнес<sup>162</sup>. Як показує досвід країн ЦСЄ, частка грошових переказів збільшується у кілька разів після тіснішої інтеграції в ЄС<sup>163</sup>.

Таблиця 4.1.9

**Кореляційний аналіз відповідей респондентів на запитання:  
«Якою мірою Ви зараз готові виїхати за кордон  
на постійне місце проживання?», %**

Варіант відповіді	Коефіцієнт кореляції Спірмена	Значущість (2-стороння)	N
Бажання поїхати з України на постійне місце проживання	0,348**	0	2256
Вік	0,300**	0	2256
Готовність започаткувати власну справу	0,195**	0	2256
Робота за межами України впродовж 30 днів і більше протягом останніх 12 місяців	0,155**	0	2256

*Джерело:* за даними опитування «Громадська думка щодо соціально-економічних орієнтацій економічно активного населення України» в межах НДР ІЕП НАНУ/ФРУ, 2015 р.

Як нещодавно продемонстрував фахівець Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України О. Позняк, грошові перекази від зовнішніх трудових мігрантів нівелюють шосту частину наявної територіальної диференціації доходів населення України<sup>164</sup>.

Крім цього, трудові мігранти мають шанс удосконалити свої професійні уміння та навички за кордоном (набути нових знань, умінь), що дасть їм більше шансів знайти роботу на вітчизняному ринку праці. Також трудові мігранти сприяють зміні цінностей і поглядів через власні соціальні контакти та мережі; часто виступають новаторами у плані використання технологій, є провідниками нових ідей тощо<sup>165</sup>. Частково це підтверджують дані цитованого нами раніше дослідження «Громадська думка щодо соціально-економічних орієнтацій економічно активного населення України» (2015 р.). Громадяни України, які мали досвід роботи за кордоном, частіше відзначали, що вони проходили навчання веденню бізнесу, частіше використовували у своїй роботі нові підходи. У першу чергу це стосувалось українських трудових мігрантів, які працювали в західних

<sup>162</sup> Позняк О.В. Оцінювання наслідків зовнішньої трудової міграції в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 2 (27). С. 169–182. С. 176.

<sup>163</sup> Гайдуцький А. Скасування візового режиму з ЄС: можливості й ризики для України. Чому до наслідків потрібно готуватися вже зараз. *Дзеркало тижня. Україна*. 2014. № 42–43.

<sup>164</sup> Позняк О.В. Оцінювання наслідків зовнішньої трудової міграції в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 2 (27). С. 169–182. С. 178–178.

<sup>165</sup> Барбоне Л., Каганец М., Куарекова Л., Циммерман К.Ф. Миграция из стран Восточного партнерства в Европейский Союз – возможности для лучшего будущего. 2013. 52 с. URL: [http://www.caseresearch.eu/sites/default/files/Migration%20from%20the%20Eastern%20Partnership%20Countries%20to%20the%20European%20Union%20Options%20for%20a%20Better%20Future\\_Russian.pdf](http://www.caseresearch.eu/sites/default/files/Migration%20from%20the%20Eastern%20Partnership%20Countries%20to%20the%20European%20Union%20Options%20for%20a%20Better%20Future_Russian.pdf)

країнах – Польщі, Чеській Республіці, Німеччині тощо – на противагу тим, хто працював у Росії або Білорусі (табл. 4.1.10).

Таблиця 4.1.10

**Рівень освіти та досвід вдосконалення трудовими емігрантами  
професійних вмінь і навичок, %**

	Варіант відповіді	Чи працювали Ви за межами України впродовж 30 днів і більше за останні 12 місяців			Серед тих, які працювали за кордоном	
		Так	Ні	ВВ/Відмова відповідати	Працювали не в Росії або Білорусі	Працювали в Росії або Білорусі
Чи брали Ви участь у якому-небудь навчанні з питань ведення бізнесу, створення та розвитку підприємництва?	Так	25,7	10,1	12,5	32,8	13,9
	Ні	74,3	89,9	87,5	67,2	86,1
Чи відчуваєте Ви себе спроможним займатися підприємницькою діяльністю?	Так, відчуваю себе цілком спроможним	33,3	17,0	16,3	37,9	25,0
	У цілому відчуваю себе спроможним, але потребую поглиблення	35,8	24,1	22,5	34,5	38,9
	Вважаю себе неспроможним займатися підприємницькою діяльністю	24,4	46,8	34,1	19,0	30,6
	Важко відповісти	6,5	12,0	27,1	8,6	5,6
Як часто використовуєте нові підходи у своїй професійній діяльності на робочому місці?	Постійно	17,0	10,1	10,1	20,7	11,1
	Більше ніж у половині випадків	22,0	15,9	22,9	25,9	16,7
	Менше ніж у половині випадків	21,6	25,3	20,7	19,0	25,0
	Не використовую	39,4	48,7	46,3	34,5	47,2

*Джерело:* дані опитування «Громадська думка щодо соціально-економічних орієнтацій економічно активного населення України» в межах НДР ІЕП НАНУ/ФРУ, 2015 р.

З точки зору трудових цінностей, українці, які працювали на Заході (Польщі, Чеській Республіці, Німеччині тощо), більше, ніж ті, які працювали у Росії чи Білорусі, цінують можливості для кар'єрного просування, можливість працювати

самостійно. Водночас вони менше цінують гарантії збереження робочого місця, можливість проявляти ініціативу, навчатись, чітко окреслений перелік функцій. Таким чином, у разі повернення в Україну, трудові мігранти, які працювали в західних країнах, сприяють модернізації національного ринку праці.

Крім уже згаданих позитивних впливів на економіку країни – походження мігрантів (грошові перекази, здобуття нових знань і навичок мігрантів), трудова міграція дозволяє виправити дисбаланс на ринку праці, зменшивши кількість безробітних у країні. Однак те, що міграція пом'якшує ситуацію на ринку праці зараз, у майбутньому може призвести до проблем у системі соціального захисту та пенсійній системі, якщо мігранти повертатимуться в Україну вже після досягнення пенсійного віку, – зазначає експерт О. Бетлій. З огляду на те, що значну частину трудових емігрантів становлять громадяни України молодших вікових груп, з точки зору ефективної державної політики, доцільно звертатись до емігрантів середнього віку, для яких проблема соціального страхування та соціальних виплат є більш актуальною. У подальшому це може допомогти поширити відповідні практики і на молодших трудових емігрантів. Крім того, якщо нашу країну почнуть масово залишати люди працездатного віку, то вже через 10–12 років Україна може зіткнутися з нестачею робочої сили, а значить, країні доведеться відкривати свій ринок праці для мігрантів із країн Африки й Азії<sup>166</sup>.

Молоді працівники, які отримали певний досвід, працюючи за кордоном, позитивно оцінюються на внутрішньому ринку праці після повернення, маючи набір таких навичок, як незалежність, ініціативність або гарне знання мов<sup>167</sup>.

Однак потрібно звернути увагу на проблему «втечі мізків» – якщо мігрують кваліфіковані кадри, то це явище негативно впливає на якість людського капіталу (робочої сили) в країні. Одним з наслідків зовнішньої трудової міграції для ринку праці є зменшення пропозиції кваліфікованих працівників. Альтернативним варіантом є «розтрата мізків», коли мігрують більш освічені люди, але вони не працюють на роботах, які б відповідали їхній кваліфікації. Дані досліджень свідчать: значна частина українських трудових емігрантів працює на роботах, які не відповідають отриманій в Україні кваліфікації<sup>168</sup>.

Водночас вибір некваліфікованої роботи за кордоном дозволяє уникнути тривалого пошуку заняття і витрат на інтеграцію. Значна частина тих, хто за

<sup>166</sup> Доспехова Е. Стоит ли Европе бояться притока украинских мигрантов. *Деловая столица*. 2014. URL: <http://www.dsnews.ua/society/stoit-li-evrope-boyatsya-pritoka-ukrainskih-migrantov--18112014083000>

<sup>167</sup> Kurekova L. From job search to skill search. Political economy of labour migration in Central and Eastern Europe: PhD dissertation. Budapest, 2011. 245 p. URL: [http://www.etd.ceu.hu/2011/kurekova\\_lucia.pdf](http://www.etd.ceu.hu/2011/kurekova_lucia.pdf)

<sup>168</sup> Кравчук К. Трудова міграція як фактор економічного зростання в Україні / Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. 2014. URL: [http://www.ier.com.ua/files/publications/Policy\\_Briefing\\_Series/PB\\_M3\\_2014\\_ukr.pdf](http://www.ier.com.ua/files/publications/Policy_Briefing_Series/PB_M3_2014_ukr.pdf)

кордоном працює на роботі, що не відповідає їхній кваліфікації, і до міграції працювали на невідповідній кваліфікації роботи<sup>169</sup>.

Серед негативних аспектів трудової міграції – формування “нормальності” неправових практик на ринку праці. Як було показано раніше, два з трьох трудових мігрантів з України не були оформлені офіційно. Наслідком набуття такого досвіду є готовність і в Україні працювати в тіньовому сегменті, про що свідчать результати досліджень, які фіксують більшу залученість трудових емігрантів до «тіньової економіки» (табл. 4.1.11).

Таблиця 4.1.11

## Залученість трудових емігрантів до «тіньової економіки», %

	Варіант відповіді	Чи працювали Ви за межами України впродовж 30 днів і більше за останні 12 місяців			Серед тих, хто працювали за кордоном	
		Так	Ні	ВВ/Відмова відповідати	Працювали не в Росії або Білорусі	Працювали в Росії або Білорусі
Чи є серед Ваших знайомих і рідних люди, які отримують платню за свою роботу «у конверті»?	Так	62,2	41,7	25,1	62,1	61,1
	Ні	28,4	45,2	48,9	29,3	27,8
	Відмова відповідати	9,4	13,1	26,0	8,6	11,1

Джерело: за даними опитування «Громадська думка щодо соціально-економічних орієнтацій економічно активного населення України» в межах НДР ІЕП НАНУ/ФРУ, 2015 р.

**Освітня еміграція**

На тлі посилення міграційних настроїв навчання стає в тому числі приводом для пошуку роботи за кордоном. Як ми демонстрували раніше, молодь представляє одну з найбільш орієнтованих на еміграцію груп населення, а також вже зараз становить значну частину серед трудових мігрантів.

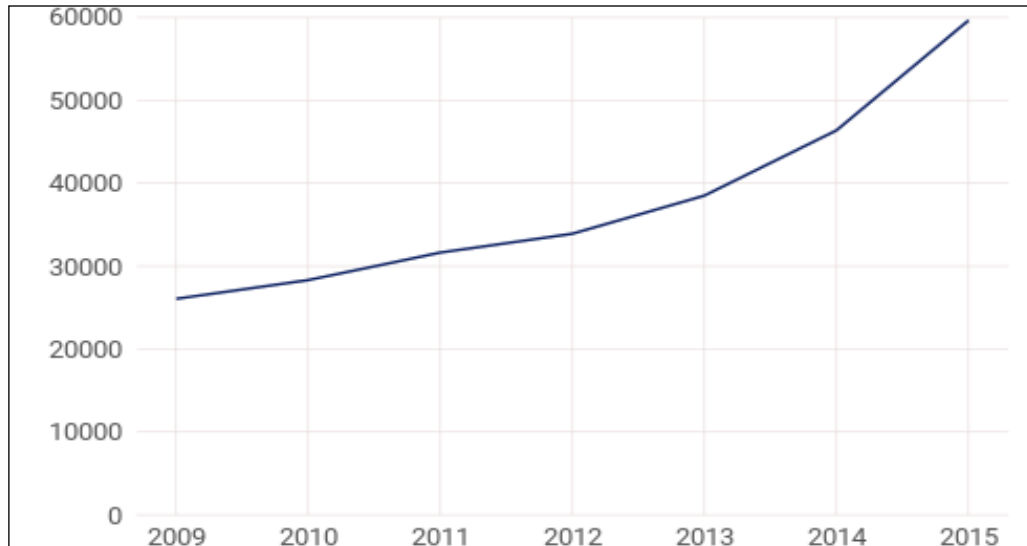
Нещодавно український аналітичний центр CEDOS зібрав і проаналізував дані щодо кількості українців, які отримують вищу іноземну освіту<sup>170</sup>. Проаналізовані дані представляють собою відповіді до уповноважених статистичних органів 33 країн Європи, Північної Америки та Австралії у період з 2008/2009 до 2014/2015 навчальних років щодо кількості українських громадян, які навчаються в офіційно визнаних вищих навчальних закладах.

Згідно з даними CEDOS, у 2014/2015 навчальному році в закордонних університетах навчалось принаймні 59 648 громадян України – найбільше в Польщі, Німеччині, Росії, Канаді, Італії, Чехії, США, Іспанії, Австрії, Франції та Угор-

<sup>169</sup> Там само. С. 17.

<sup>170</sup> Стадний Є., Слободян О. Українські студенти за кордоном: скільки та чому? (13 грудня 2016) URL: <https://www.cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-skilkyta-chomu>

щині. Переважно українські студенти їдуть отримувати вищу освіту в країни з високою якістю освіти.



**Рис. 4.1.1. Зростання кількості українців у закордонних університетах, 2009–2015 рр.**

*Джерело:* Стадний Є., Слободян О. Українські студенти за кордоном: скільки та чому? 2016. 13 грудня. URL: <https://www.cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-skilky-ta-chomu>

В порівнянні з 2009 р., в 2015 р. в закордонних вищих навчальних закладах навчалось майже в два з половиною рази більше студентів. При цьому, як зазначають автори дослідження, 2/3 цього приросту прийшлися на українців, які навчаються в польських університетах (їхня кількість зросла з 14 951 до 22 833 осіб). Значний приріст українських студентів також спостерігався в канадських, чеських та італійських університетах.

Серед усіх студентів світу, які навчаються не в країні свого громадянства, українці становлять дещо більше 1%. Однак для окремих країн відносна вага українських громадян, які отримують вищу освіту, може суттєво відрізнятись. Так, українська студентська діаспора в Польщі в 2014/2015 р. становить 53%. У Росії відповідна частка становить 6,8%, в Чехії – 5,5, в Угорщині – 4,3, в Німеччині 2,9%.

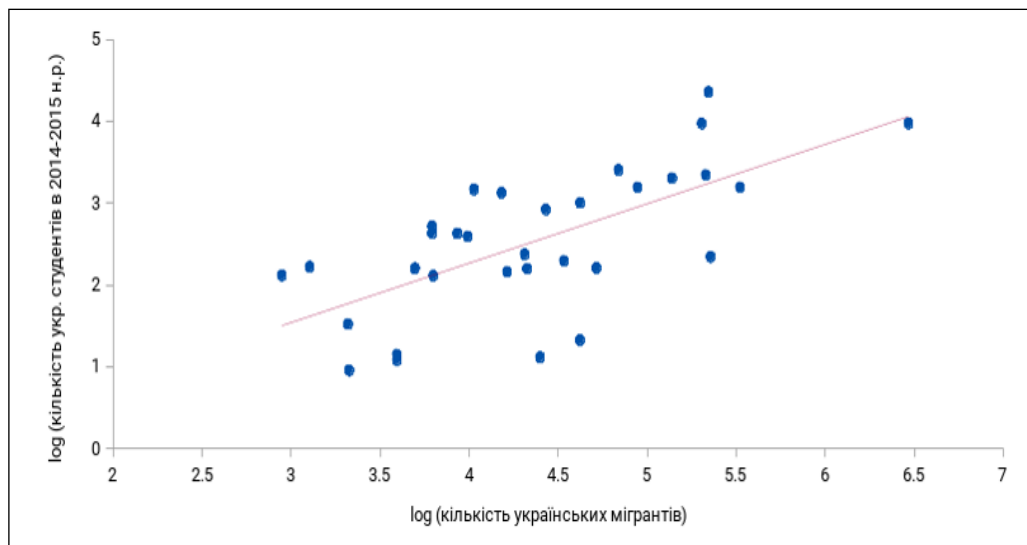
Аналітики CEDOS Є. Стадний і О. Слободян зазначають, що приймаючі країни, як правило, досить лояльно ставляться до роботи студентів-іноземців під час навчання. У цілому для цього достатньо наявного дозволу іноземного громадянина на проживання з метою навчання. При цьому поширене обмеження часу такої зайнятості. «У всіх країнах роботодавець подає запит до місцевої ад-

міністрації на працевлаштування іноземця та повинен забезпечити такі ж умови роботи, як і для громадян цієї країни»<sup>171</sup>.

У гендерному розрізі частка студенток становить 63% (в 22 країнах, для яких доступна відповідна статистика). Жінки становлять більшість у кожній окремо взятій країні, за винятком Туреччини. Таким чином, жінки частіше виїжджають за кордон на навчання, ніж чоловіки.

Щоб уточнити фактори, які пояснюють обсяги та напрями еміграції українських студентів, аналітиками CEDOS була застосована процедура регресійного аналізу. Згідно з її результатами, виявилось, що українці їдуть навчатись у країни, близькі за мовою та культурою, а також у країни, де вже є великий контингент українців. Цей фактор автори назвали фактором «розміру психологічних витрат».

Крім цього, аналіз показав, що «притягальним» для українських студентів фактором є можливість навчатись безкоштовно. Ця можливість існувала в Німеччині, Фінляндії, Франції та Чехії. При цьому витрати на дорогу не показали суттєвого впливу на потоки академічної міграції. Витрати на проживання в країні навчання, згідно з даними регресійного аналізу, в цілому мають негативний ефект на студентську міграцію, однак вони можуть компенсуватись високим рівнем оплати праці в країні.



**Рис. 4.1.2. Розмір громади українців в країні призначення і кількість українських студентів в 2014/2015 н.р.**

Джерело: Стадний Є., Слободян О. Українські студенти за кордоном: скільки та чому? 2016. 13 грудня. URL: <https://www.cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-skilky-ta-chomu>

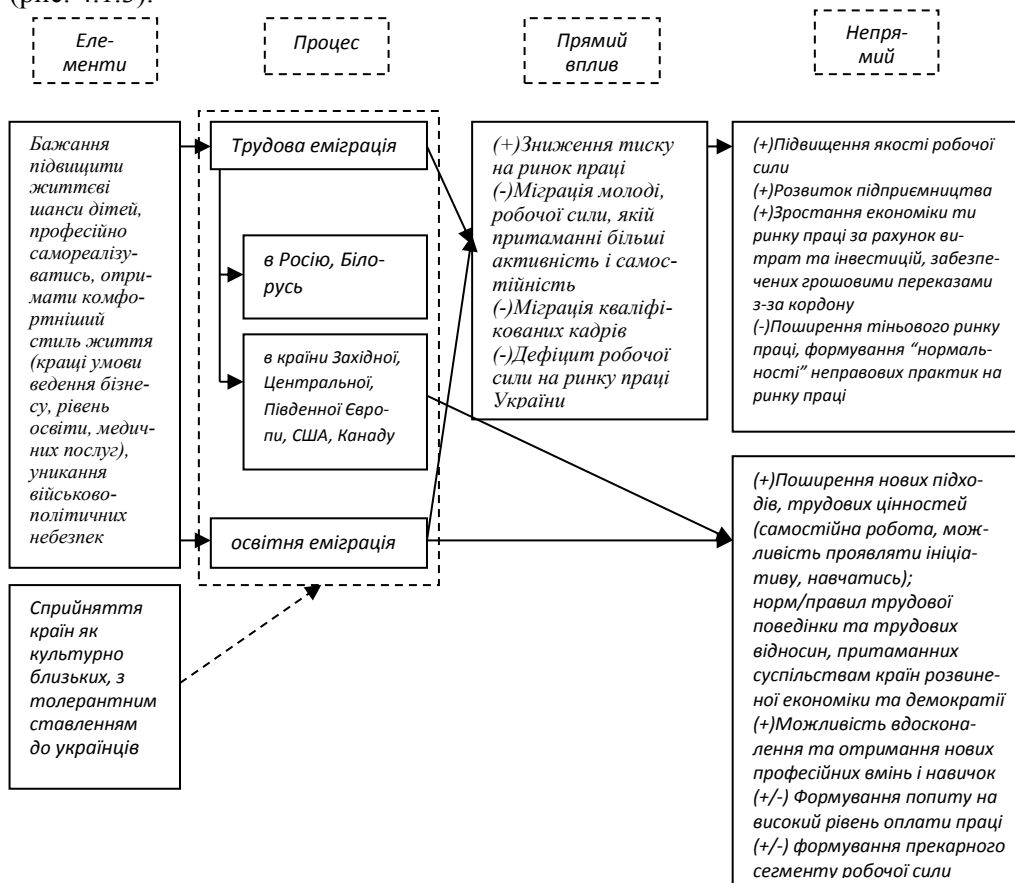
<sup>171</sup> Там само.



Автори зазначають, що шанси знайти роботу після навчання не впливає на кількість українських громадян, які навчаються в конкретній країні. На їх думку, це може бути пов'язане як з мотивом бажання студентів повернутись в Україну і отримати конкурентні переваги за рахунок отриманої іноземної освіти, так і нерациональністю розрахунків студентів щодо свого майбутнього за кордоном.

Згідно з результатами дослідження, з більшою ймовірністю до України повертаються студенти, які вивчали мову чи здобували закордонний диплом через очікування того, що він ціниться роботодавцями. Студенти ж, які виїжджали через політичні мотиви, спосіб життя або через те, що вважали, що матеріальна база в Україні є недостатньою для досліджень, були готові повернутись із меншою ймовірністю.

Прямі та опосередковані наслідки трудової еміграції підсумовані на схемі (рис. 4.1.3).



**Рис. 4.1.3. Позитивні (+) та негативні (-) наслідки прямого і непрямого впливу трудових міграцій на ринок праці**

Джерело: складено авторами із використанням: Позняк О.В. Оцінювання наслідків зовнішньої трудової міграції в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 2 (27). С. 169–182. С. 173.

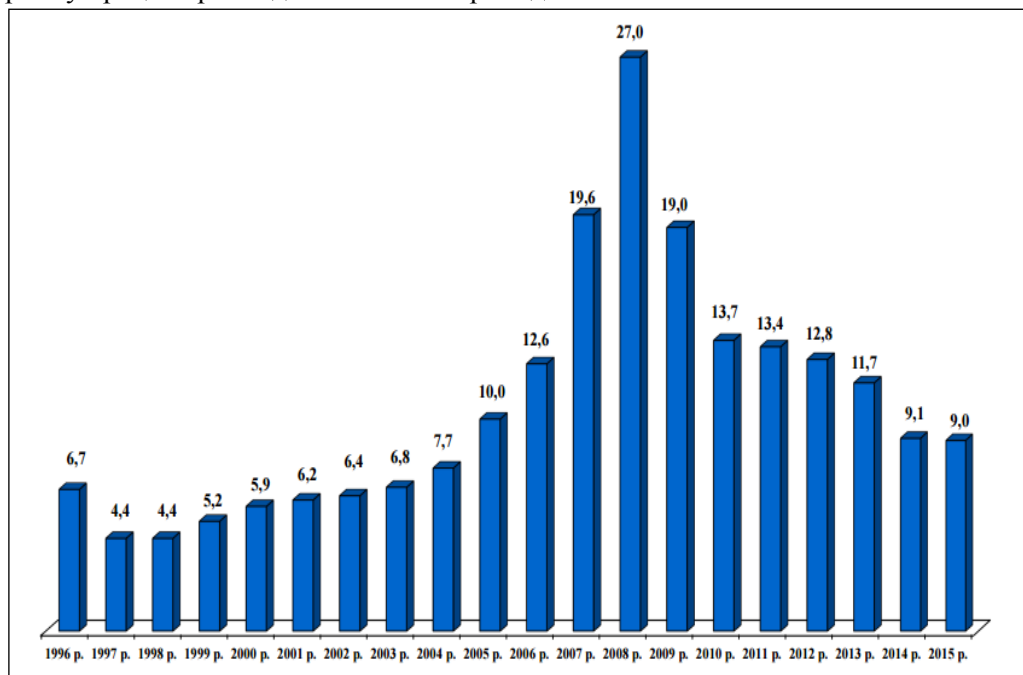
## 4.2. Імміграція та ринок праці

### Офіційна імміграція

Україна виступає не лише в ролі країни-донора дешевої робочої сили, але й пристанищем для мігрантів з інших країн: для одних – постійним, для інших – тимчасовим.

Про характеристики відносно ринку праці іноземних громадян, які проживають на території України, відомо небагато. Згідно з даними Державної служби зайнятості України, пік іноземних громадян, які працювали в Україні, прийшовся на 2008 р. Протягом цього року в Україні офіційно тимчасово працювали 27 000 іноземних експатів<sup>172</sup>.

У наступні роки ця цифра поступово зменшувалась, досягнувши в 2015 р. показника в 9000 іноземних громадян. Очевидно, що ці дані не демонструють всієї картини, випускаючи з поля зору неофіційний і нелегальний компонент іноземних експатів (неофіційні цифри можуть бути більшими принаймні на порядок). Тим не менш він може вказувати на загальні тенденції привабливості ринку праці України для іноземних громадян.



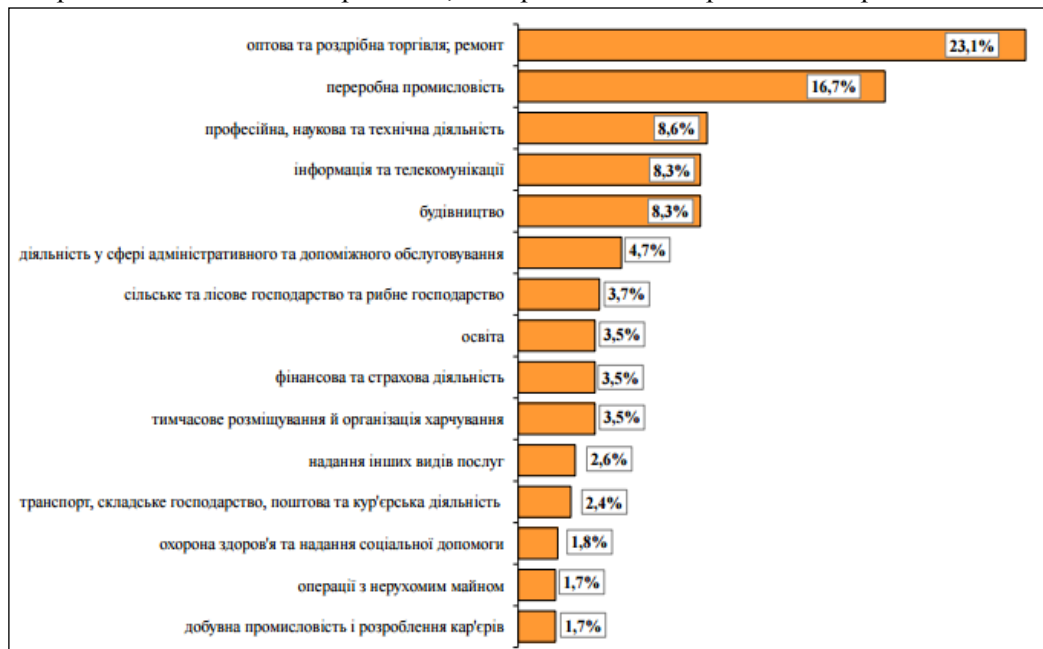
**Рис. 4.2.1. Кількість іноземців та осіб без громадянства, які тимчасово працювали в Україні, тис. осіб**

Джерело: Державна служба зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=396816>

<sup>172</sup> Державна служба зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=396816>

Основними офіційними «донорами» експатів, згідно з даними 2015 р., виступала Росія (звідки, згідно з офіційною інформацією, походив кожен п'ятий експат) і Туреччина (громадянами якої були 11% експатів в Україні)<sup>173</sup>.

Сферами, в якій була сконцентрована відносна більшість експатів, слугували оптова та роздрібна торгівля та ремонт, а також переробна промисловість. Крім цього, помітні частки експатів працювали в професійній і науково-технічній сферах, галузях інформаційних та телекомунікаційних технологій, а також будівництві. Сумарно на ці сфери приходилось понад дві третини офіційно врахованих іноземних громадян, які працювали в Україні в 2015 р.



**Рис. 4.2.2. Структура чисельності іноземців,**

**які мали дозвіл на працевлаштування в Україні, у 2015 р., %**

Джерело: Державна служба зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=396816>

Згідно з даними Державної служби статистики, 63% експатів в Україні займали посади менеджерів, 17 – професіоналів і 11% – фахівців. Це свідчить про те, що краще охоплені статистичним обліком експати – «білі комірці». Натомість іноземні громадяни, які працюють в Україні на робочих місцях з нижчим статусом, уникають обліку.

#### ***Нова імміграція та неофіційна імміграція***

Порівняно з офіційною імміграцією, значну роль на ринку праці України відіграє неофіційна імміграція. Остання значною мірою виникає під впливом явища, яке науковці називають «новою міграцією».

<sup>173</sup> Там само.

Під «новою міграцією», як правило, мають на увазі види міграції, спричинені зростаючою нерівністю<sup>174</sup> між країнами світу (виражається у нерівному доступі до ресурсів (матеріальних і нематеріальних), різному рівні соціо-економічного розвитку, рівні розвитку національних ринків праці, різних рівнях впровадження елементів наукового-технічного прогресу<sup>175</sup> тощо) та численними конфліктами (які породжують відчуття відсутності особистої безпеки, свободи, громадянських прав).

Розвиток транзитних міграційних процесів не може оминати Україну внаслідок розташування на перетині шляхів до країн ЄС, на які переважно націлені «нові мігранти», та Сходу, зокрема, країн Близького Сходу, а також Росії. Остання зазнає наслідків від економічних санкцій і ендегенної економічної стагнації. Чисельність іноземних трудових мігрантів починає знижуватися, що вказує на втрату ними інтересу до російського ринку праці<sup>176</sup>. Україна потенційно може зіткнутися з напливом «нових мігрантів», які транзитом будуть проходити до благополучних у фінансовому та соціальному аспектах країн ЄС.

Ескалація бойових дій в Сирії викликала зростання потоків біженців до Європи<sup>177</sup>. Таким чином, показники незаконного перетину кордону ЄС істотно посилились, при тому, що кількість повернень залишається на відносно низькому рівні (менше ніж 50 000 осіб). При цьому варто зазначити, що масштаби міграції на східному кордоні ЄС (який межує з Україною) відносно незначні, вимірюючись сотнями та тисячами, а не десятками тисяч нелегальних мігрантів<sup>178</sup>.

Поки що Державна прикордонна служба (ДПС) та Державна міграційна служба (ДМС) України не фіксують значного збільшення потоку сирійських

---

<sup>174</sup> Нерівність економічного розвитку країн вважають однією із основних передумов трудової міграції (див.: Рубинская Е. развитие международной миграции рабочей силы в динамике глобализационных процессов. *Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики)*. 2015. № 1. С. 83–90.

<sup>175</sup> Бахчеванова Н.В. Україна на світовому ринку праці. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. URL: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/fkd/2009\\_1/R4/1.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/fkd/2009_1/R4/1.pdf)

<sup>176</sup> Оперативный мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития, Институт экономической политики имени Е.Т. Гайдара, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Всероссийская академия внешней торговли. 2015. № 16. Ноябрь 26 с. URL: [http://www.iep.ru/files/text/crisis\\_monitoring/2015-16-november.pdf](http://www.iep.ru/files/text/crisis_monitoring/2015-16-november.pdf)

<sup>177</sup> «Міграційні страхи» Європи: погляд з України / Аналітичний центр «Борисфен Інтел». 2015. URL: <http://bintel.com.ua/uk/article/01-Migration+fears/>

<sup>178</sup> FRAN Quarterly / European Agency for the Management of Operational Cooperation at the External Borders of the Member States of the European Union. 2016. URL: [http://frontex.europa.eu/assets/Publications/Risk\\_Analysis/Fran\\_Q4\\_2015.pdf](http://frontex.europa.eu/assets/Publications/Risk_Analysis/Fran_Q4_2015.pdf)

біженців через територію країни<sup>179</sup>. Несуттєві масштаби «близькосхідної» міграції в Україну обумовлені незручним географічним розташуванням (як транзитної країни) відносно основних міграційних шляхів в ЄС та непривабливістю з економічних і безпекових чинників (як приймаючої країни).

Незважаючи на порівняно незначні масштаби міграції, існуючі потоки відрізняються своєю локалізованістю в найбільших містах України<sup>180</sup>. Історична поліетнічність таких міст, як Київ, Одеса або Харків, сприяє толерантному ставленню місцевого населення до мігрантів та їх швидкій адаптації. Місцеві громади толерантно ставляться до існування і розвитку емігрантських громад. Мовний фактор зумовлений походженням іммігрантів з колишніх радянських азійських та кавказьких республік, де російська мова мала статус офіційної мови міжнародного спілкування. Цей чинник полегшує процес адаптації та визначає російськомовні регіони, як зони сприятливого адаптаційного клімату для іммігрантів. У жодному з україномовних регіонів не відбувається такого напливу іммігрантів ні з-за кордону, ні з регіонів України.

Українці неоднозначно оцінюють введений у 2005 р. безвізовий режим в'їзду та транзитного проїзду через територію України для громадян інших держав (табл. 4.2.1).

Таблиця 4.2.1

**Розподіл відповідей на запитання: «З 2005 р. в Україні діє безвізовий режим в'їзду та транзитного проїзду через територію України для громадян інших держав. Скажіть, як Ви вважаєте, чи варто зараз відновити візовий в'їзд до України іноземців з метою посилення безпеки в країні?», %**

<b>Так («Безумовно, так» + «Скоріше, так»)</b>	58,8
<b>Ні («Скоріше, ні» + «Безумовно, ні»)</b>	25,0
<i>Важко відповісти</i>	16,2

*Джерело:* Зовнішньополітичні орієнтації українців: кінець 2015 р. ГО «УІСД ім. О. Яременка». 2016. URL: <http://uisr.org.ua/img/upload/files/2016%2001%2014%20PR%202.pdf>

Так, 59% опитаних вважають, що зараз варто відновити візи для іноземців з метою посилення безпеки. У свою чергу, 25% українців вважають, що у таких діях на сьогодні немає необхідності. Крім того, значна частина респондентів (16%) не змогла визначитися з власною позицією щодо цього питання.

Також доволі неоднозначно українці ставляться до пропозицій окремих політиків щодо розміщення на території нашої держави мігрантів з Близького Сходу та Африканських країн. Проти цієї ініціативи (табл. 4.2.2) виступає 51% рес-

<sup>179</sup> Стоит ли Украине бояться пришествия сирийских мигрантов. *Сегодня*. 2015. 22 вересня. URL: <http://www.segodnya.ua/life/stories/stoit-li-ukraine-boyatsya-prishestviya-siriyskih-migrantov-651467.html>

<sup>180</sup> Інформаційний бюлетень Державної міграційної служби за 2014 рік. URL: [http://dmsu.gov.ua/images/pro-dms/centr/2014\\_byulet.pdf](http://dmsu.gov.ua/images/pro-dms/centr/2014_byulet.pdf)

пондентів. Протилежної думки дотримуються 42% громадян; 7% опитаних не змогли визначитися з власною позицією у цьому питанні.

Попередні дослідження міграційного процесу в Україні засвідчують те, що умови проживання мігрантів в Україні залежать від їхнього правового статусу<sup>181</sup>. Наявність необхідних документів і дозволів відіграє вирішальну роль для всіх сфер життєдіяльності, доступу до реалізації основних людських прав, у тому числі на працевлаштування, освіти, медичну допомогу. Це підтверджують наведені нами раніше дані щодо «офіційного» компонента міграції. Основною сферою діяльності мігрантів, як свідчать результати дослідження, є торгівля на речових ринках, як така, що не вимагає належного правового оформлення та є найбільш доступним і прибутковим видом зайнятості. Водночас влаштування мігрантів у секторі торгівлі, крім очевидних позитивних наслідків (забезпечення споживчими товарами населення міста, поповнення бюджету, створення робочих місць), приносить, скоріше, негативні наслідки через безперспективність цього виду зайнятості, адже перехід торгівлі з ринку до супермаркетів та інтернет-майданчиків, боротьба із стихійною торгівлею, призведуть до великої кількості безробітних в цьому сегменті ринку праці.

Таблиця 4.2.2

**Розподіл відповідей на запитання: «Скажіть, чи згодні Ви з пропозиціями окремих політиків щодо влаштування, розміщення в Україні мігрантів з Близького Сходу та Африканських країн?», %**

<b>Не згодні («Повністю не згоден(а)» + «Скоріше, не згоден(а)»)</b>	50,8
<b>Згоден(а) («Скоріше, згоден(а)» + «Повністю згоден(а)»)</b>	42,2
<i>Важко відповісти</i>	7,0

Джерело: Зовнішньополітичні орієнтації українців: кінець 2015 р. ГО «УІСД ім. О. Яременка» УІСД. 2016. URL: <http://uisr.org.ua/img/upload/files/2016%2001%2014%20PR%202.pdf>

Особливості процесу інтеграції зумовлюються як наявністю в місті сформованих іммігрантських спільнот, так і структурою та соціальною динамікою населення. Процес інтеграції відбувається на трьох рівнях: інтеграція до відповідної іммігрантської спільноти, індивідуальна взаємодія з новим середовищем, включення до нового суспільства разом із спільнотою. Найкраще інтегруються іммігранти, які не входять в певну об'єднану спільноту, однак для самих мігрантів входження в спільноту є засобом виживання в культурному, економічному, психологічному та навіть фізичному плані.

Розглянемо наслідки «нової міграції», яка на практиці часто представляє собою неофіційний компонент трудової імміграції до України. На сьогодні більшість сучасних дослідників фіксує суперечності економічного ефекту від трудової імміграції на економіку приймаючої країни, характеризуючи його як «нейт-

<sup>181</sup> «Нетрадиційні» іммігранти у Києві / Ін-т Кеннана, Київський проект. Київ: Стилос, 2003.

ральний або маргінально позитивний»<sup>182</sup>. Це стосується і таких конкретних сфер, як ринок праці та заробітна плата. Пояснення означених суперечностей полягає у тому, що в більшості випадків трудова міграція охоплює людей з низьким рівнем кваліфікації. Коли вони в'їжджають до країни, то не можуть розраховувати на високу платню та не претендують на таку ж роботу, як місцеві жителі. Тому трудові мігранти не впливають на рівень безробіття на місцевому ринку праці. Досить поширеною є думка, що нелегальні робітники можуть сприяти зниженню заробітної плати низькокваліфікованих місцевих робітників приблизно на рівні 4%. Не менш показовим є твердження Т. Якобі, що іммігранти «скоріше, доповнюють робітників, що народилися тут, ніж є їхніми конкурентами»<sup>183</sup>.

Висококваліфіковані іммігранти можуть застосувати свої навички і знання для розвитку економіки приймаючої країни. Крім того, через доступ до транснаціональних ресурсів, які надаються іншими біженцями або співвітчизниками, які проживають за кордоном, здійснюється фінансовий потік у приймаючу країну. Наявність іммігрантів сприяє створенню нових робочих місць, прямо або побічно, для місцевого населення (однак негативним наслідком може бути те, що значна частина цих робочих місць буде нелегальними).

Слід урахувати мовно-культурний бар'єр, що не дає змоги іноземцям повною мірою інтегруватися до суспільства приймаючої країни<sup>184</sup>. За умови достатньої кількості вихідців з однієї країни чи одного культурного регіону вони починають утворювати свої громади, що соціально відокремлюються від місцевого населення. Складність ситуації полягає в тому, що при прибутті в країну цей аспект не відіграє ключової ролі порівняно з життєво необхідними факторами, але з часом проявляє себе, що в свою чергу провокує закритість, виникнення протестних настроїв тощо.

Оскільки Україна може найближчим часом зіштовхнутись із проблемою прийому традиційного «російських» мігрантів – вихідців з Узбекистану і Таджикистану, слід звернути увагу, в першу чергу, на такі заходи, які здійснюються в Росії відносно мігрантів. У цілому міграційні питання в Росії вирішуються відровідно до «Концепції державної міграційної політики Російської Федерації на період до 2025 року»<sup>185</sup>. Варто звернути увагу на такі положення згаданого документа:

---

<sup>182</sup> Spencer S. Introduction to Special Issue on Migration. *The Political Quarterly*. 2003. Vol. 74. P. 1–24.

<sup>183</sup> Don't fence us in. *Economist*. 2005. October 19th.

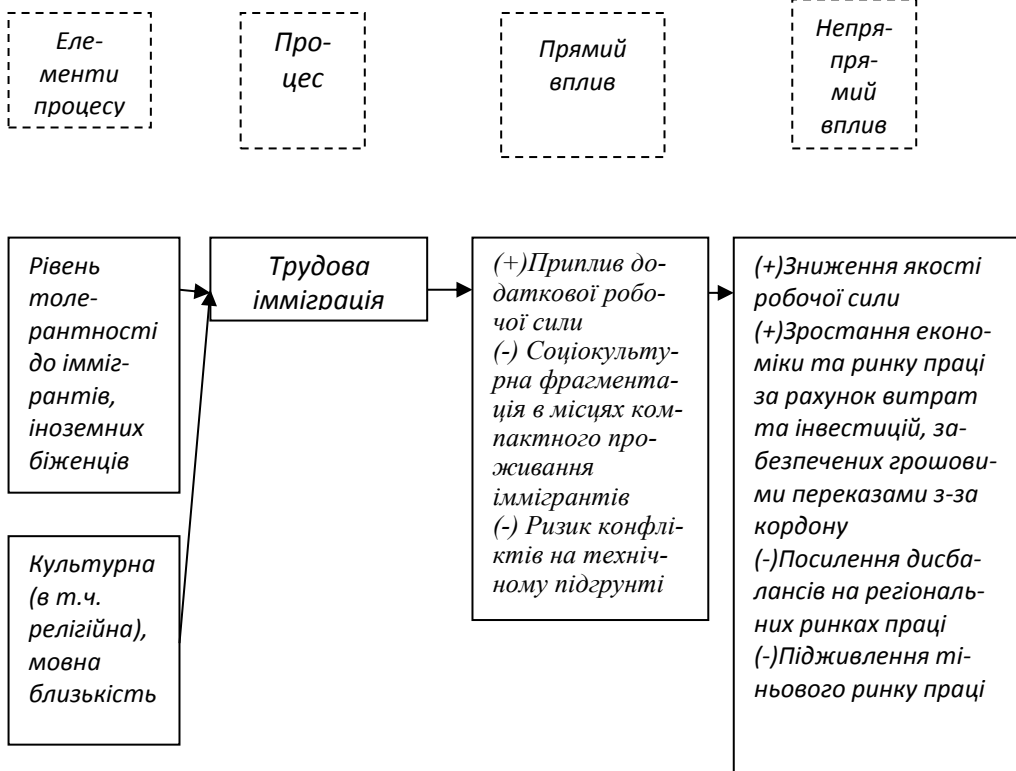
<sup>184</sup> Scharpf F. The European social model: coping with the challenges of diversity. *Journal of Common Market Studies*. 2002. Vol. 40. № 4. P. 645–670.

<sup>185</sup> Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года. *Электронная версия бюллетеня Население и общество*. 2012. URL: [http://demoscope.ru/weekly/knigi/koncepciya/koncepciya\\_migr.html](http://demoscope.ru/weekly/knigi/koncepciya/koncepciya_migr.html)

– переселення мігрантів на постійне місце проживання в Росію стає одним з джерел збільшення чисельності населення країни в цілому та її регіонів, а залучення іноземних працівників за пріоритетними професійно-кваліфікаційними групами, відповідно до потреб російської економіки, є необхідністю для її подальшого розвитку;

– міграція працівників високої кваліфікації є важливим джерелом нагромадження людського капіталу, що забезпечує економічне зростання і добробут в приймаючих країнах. Невипадково конкуренція за залучення таких працівників має міжнародний масштаб. Одне із стратегічних завдань – створення умов і механізмів для залучення затребуваних економікою висококваліфікованих і кваліфікованих фахівців різного профілю, підприємців та інвесторів, насамперед, на довгостроковій основі.

Наслідки трудової еміграції стисло представлені на схемі (рис. 4.2.3).



**Рис. 4.2.3. Позитивні (+) та негативні (-) наслідки прямого і непрямого впливу трудової імміграції на ринок праці**

Джерело: складено автором.

### Висновки

Останніми роками соціологи фіксують зростання серед українців зацікавленості у роботі за кордоном. Спостерігається переорієнтація наряду трудової міграції на захід щодо країн ЄС. Враховуючи досвід країн Центрально-Східної



Європи, і результати моделювання, слід очікувати, що до 2050 р. від 1,5 до 3,5 млн українців можуть переїхати до Європи, з них до 2020 р. – від 120 до 150 тис. осіб. На результати можуть вплинути як в один, так і в інший бік, особливо у короткостроковій перспективі, – війна на Донбасі, зменшення можливостей трудової міграції в Росію, збільшення кількості внутрішніх мігрантів (внутрішньо переміщених осіб). У довгостроковій перспективі на це вплине економічний спад в Україні та розрив у працевлаштуванні й рівні заробітку, який залишиться між Україною та більшістю країн ЄС<sup>186</sup>. Через лібералізацію візового режиму між Україною та ЄС, очікується збільшення циркулярної міграції, її «помолодшання» за рахунок посилення виїзду на навчання молоді, що сприятиме її виходу на ринок праці цих країн. Крім цього, можлива подальша легалізація трудових мігрантів, які зараз працюють в ЄС.

Для української трудової еміграції характерним є цілий ряд негативних тенденцій. Тільки понад третину українських трудових емігрантів працювали за кордоном офіційно. Понад три чверті українських трудових емігрантів працювали за кордоном на сезонних роботах, а не на постійній основі. Найбільш поширеною сферою праці були будівництво та ремонт, сільськогосподарські та домашні роботи.

Попри те, що економічні причини залишаються основними, що спонукають українців до виїзду на роботу за кордон, важливу роль відіграють і причини соціокультурного характеру – бажання забезпечити дітям гідне майбутнє, прагнення професійно самореалізуватись, складна політична ситуація в країні.

Згідно з результатами соціологічних досліджень, частіше думали про можливість поїхати за кордон молодші громадяни України, самозайняті та бізнесмени, працівники приватного, а також працівники, чиє становище на ринку праці було нестабільним і водночас більш активні та самостійні.

При оцінці потенціалу культурних особливостей мігрантів для ринку праці слід зауважити, що наявний досвід роботи за кордоном супроводжується більшою відповідальністю за себе і вищою адаптованістю, але не прищеплює у помітному обсязі переконань і схильностей до колективних дій, потрібних для економічного зростання.

Позитивними наслідками трудової міграції українців залишатимуться зменшення рівня бідності, особливо в депресивних регіонах, і зниження напруженості на ринку праці через зменшення безробіття. Водночас це супроводжуватиметься довгостроковими негативними впливами: депопуляцією, соціальним сирітством і ймовірними проблемами пенсійного забезпечення.

---

<sup>186</sup> О. Малиновська вважає, що в результаті падіння рівня життя та військового конфлікту підсилився вплив на населення «виштовхуючих» факторів. Однак ці ж фактори привели до зниження рівня міжнародної мобільності населення – оскільки в населення недостатньо коштів для іноземних поїздок, і паралельно з цим внаслідок війни та стагнації економіки знизилась привабливість Росії (як традиційного напрямку трудової міграції). Відбувається переорієнтація еміграції в бік Заходу.

Хоча освітня еміграція є окремим видом еміграції, вона також може перетворюватись на трудову еміграцію, оскільки навчання часто стає приводом для пошуку роботи за кордоном. Станом на 2014/2015 навчальний рік у закордонних університетах навчалось майже 60 000 громадян України. Українці їдуть навчатись у країни, близькі за мовою та культурою, а також у країни, де вже є великий контингент українців. «Притягальним» для українських студентів фактором є можливість навчатись безкоштовно. Шанси знайти роботу після навчання не впливає на кількість українських громадян, які навчаються в конкретній країні.

Офіційна статистика охоплює лише незначну частину трудової імміграції до України. Міграційна криза, яка охопила в першу чергу країни-драйвери ЄС, не може минути осторонь Україну через її географічне розташування. Відповідно, зростання міграційних потоків в євразійському та євроафриканському регіонах призведе до того, що наша країна зіштовхнеться з проблемою збільшення чисельності іммігрантів (у тому числі так званих «нових» та неофіційних мігрантів).

Серед небажаних наслідків масової імміграції до України (в умовах загострення ситуації в конфліктних регіонах, сприятливій державній політиці країни) є ризик зростання чисельності мігрантів за рахунок економічно неактивного та працездатного населення (дітей, економічно неактивних жінок, осіб похилого віку, хворих осіб тощо), а також з числа осіб, які неконкурентоспроможні на європейському ринку праці.

Протягом останнього десятиріччя в середовищі мігрантів в Україні фіксується формування моноетнічних спільнот. Серед осіб, які прибули в Україну та формують такі спільноти – переважно вихідці із Середньої Азії, Кавказу та Закавказзя. Раціональний, прагматичний підхід до питань етнічної міграції повинен ґрунтуватися на усвідомленні того, що: 1) етнічна міграція в Україні розвиватиметься, однак це тривалий процес, який вимагає вироблення відповідної послідовної політичної стратегії; 2) немає підстав припускати успіх (або хоча б можливість) соціокультурної асиміляції етнічних мігрантів: анклавність моделі етнічної міграції об'єктивно зумовлена. Отже, об'єктом соціального регулювання залишаться діаспори й активна співпраця з країнами походження мігрантів.

## ОСВІТА ЯК СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

### 5.1. Вплив освіти на формуванні трудових цінностей

*Методологічну основу* дослідження взаємовпливів освіти та ринку праці визначено, згідно з трьома підходами, загальноприйнятими на сучасному етапі розвитку суспільних наук. Вони розділені дисциплінарно, але близькі за сутністю, тому що всі розглядають освіту, як продуцент людського капіталу, який реалізується на ринку праці. Це підходи економічної теорії про зв'язок людського капіталу з продуктивністю праці<sup>187</sup>, економічної соціології про чинники економічної поведінки людини<sup>188</sup> та педагогіки про особливості формування людського капіталу різними освітніми моделями<sup>189</sup>. Відповідно, соціокультурна роль освіти відносно ринку праці полягає в тому, що освіта формує значну частину цінностей, які вмотивовують поведінку людини, і сформовані, зокрема трудові цінності, зумовлюють економічну поведінку соціальних акторів на ринку праці.

*Актуальність* дослідження соціокультурного впливу освіти на ринок праці зумовлена характеристиками української освіти як такої, що недостатньо забезпечує конкурентоспроможність людського капіталу в постіндустріальній економіці<sup>190</sup>, а також неадекватною реалізацією освітніх кваліфікацій населення на вітчизняному ринку праці<sup>191</sup>. Однак без відповідності ринків освіти та праці інші складові освітніх реформ значною мірою втрачатимуть свою вагу, а тим часом українська система вищої та професійної освіти поки здебільшого орієнтується на ринок освітніх послуг, що явно недостатньо враховують потреби ринку праці<sup>192</sup>. Отже, дослідження освіти як соціокультурного чинника розвитку українського ринку праці є актуальним і своєчасним, в тому числі в практичній площині для визначення основних напрямів удосконалення освітньої політики в контексті формування соціокультурних стимулів праці.

<sup>187</sup> Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968. Vol. 6; Becker Gary S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964.

<sup>188</sup> Радаев В.В. Экономическая социология. Москва: Аспект Пресс, 1998. 368 с.; Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 2. Київ: Видавничий центр «Академія», 2001. 848 с.

<sup>189</sup> Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика. Санкт-Петербург: Изд-во «Питер», 2000. 304 с.

<sup>190</sup> Згуровский М. Дипломированное псевдообразование. *Зеркало недели*. 2006. 18–24 фев. № 6 (585).

<sup>191</sup> Кириченко І. Битва за професіоналізм. *Дзеркало тижня. Україна*. 2012. 21–27 вер. № 33 (81).

<sup>192</sup> Карпенко М. Кореляція ринків праці й освіти в Україні: актуальні проблеми та шляхи їх розв'язання в руслі реформування вітчизняної освіти. *Серія «Гуманітарний розвиток»*. 2015. Грудень. № 25. URL: <http://www.niss.gov.ua/catalogue/14>

Оскільки соціокультурна роль освіти полягає серед іншого в закріпленні цінностей, які своєю чергою безпосередньо впливають на економічну поведінку, то *перший фрагмент цього дослідження спрямований на визначення того, якою мірою ціннісні орієнтації населення України наближені/віддалені порівняно з населенням успішних країн*. У зв'язку з актуалізацією проблем євроінтеграції, порівняння цінностей, дотичних до контексту праці, здійснювалося з країнами ЄС і виконувалося відносно середньоєвропейських показників і відносно двох типових представників «старої» Європи – Німеччини та Франції. Порівняння показало відсутність фундаментально-принципових відмінностей у ціннісних орієнтаціях населення України та ЄС, хоча природно існують розбіжності (в окремих випадках значні) по деяких ціннісних орієнтаціях. Так, українці відрізняються від європейців неприйняттям рівності у формі «зрівнялівки»; прихильність до пристойної винагороди за напружену працю в Україні набагато більша, ніж у Європі (табл. 5.1.1).

Таблиця 5.1.1

**Ставлення до «зрівнялівки», % \***

Варіант відповіді	Україна	Середнє в ЄС	Німеччина	Франція
Сума відповідей на 1 бал («Різниця в доходах не повинна бути дуже великою») і 2 бали	5	20	35	21
Сума відповідей на 10 балів («Хто більше працює, повинен більше отримувати») і 9 балів	48	17	5	12

\* Інструментарій опитування передбачав 10-бальну шкалу варіантів відповідей, але для наочності наведено тільки найбільш певні (суми відповідей на 1 і 2 та 9 і 10 балів).

Джерело: European Values Study. 2008.

Також у гендерному аспекті рівності щодо праці українці поки далекі від орієнтацій ЄС (табл. 5.1.2).

Таблиця 5.1.2

**Згода з твердженням «Коли робочих місць недостатньо, чоловіки повинні мати більше прав на роботу, ніж жінки», %**

Варіант відповіді	Україна	Середнє в ЄС	Німеччина	Франція
Згодні	29	24	17	12
Не згодні	57	64	59	86
Ні те, ні інше, не знали, не відповіли (разом)	14	12	24	2

Джерело: European Values Study. 2008.

Проблемним аспектом також є ставлення українців до цінності *патерналізму*. Якщо серед українців більше п'ятої частини точно впевнені та майже впевнені, що відповідальність за те, щоб усі громадяни були забезпечені, повинна більше нести держава, то в двох країнах, які вважаються локомотивами ЄС, цю думку поділяють лише 4% німців і 7% французів (табл. 5.1.3).

Таблиця 5.1.3

## Рівень патерналістських орієнтацій, %

Варіант відповіді	Україна	Середнє в ЄС	Німеччина	Франція
Сума відповідей на 1 бал («Люди значною мірою самі повинні відповідати за те, щоб себе забезпечити») і 2 бали	16	21	34	20
Сума відповідей на 10 балів («Держава повинне нести більше відповідальності за те, щоб усі громадяни були забезпечені») і 9 балів	21	13	4	7

Інструментарій опитування передбачав 10-бальну шкалу варіантів відповідей, але для наочності тут наведено тільки найбільш певні (суми відповідей на 1 і 2 та 9 і 10 балів).

Джерело: European Values Study. 2008.

По всіх інших «євроцінностях» превалює тотожність ціннісних орієнтацій українців та європейців. Отже, можна припускати, що в аспекті формування цінностей соціокультурна функція української освіти в загальному сенсі нині принципово не відрізняється від європейської, а певні розбіжності в ряді конкретних вимірів швидше пов'язані з впливом минулого. Нівелювання цих розбіжностей експерти зазвичай пов'язують з процесом природної зміни поколінь, коли характер суспільних цінностей дедалі більше визначатимуть соціальні актори, які є представниками нового покоління та здобули освіту нового змісту і мають нові якості, нові соціально-економічні установки та орієнтири. Крім того, сучасне молоде покоління є більш активним на ринку праці та має більшу схильність до ризику.

Так, згідно з даними ГО «УІСД ім. О. Яременка», серед усього економічно активного населення показник вибору активних стратегій становить 57%, а серед молоді – 65% (табл. 5.1.4).

Таблиця 5.1.4

**Розподіл відповідей на запитання: «Яку життєву економічну стратегію Ви обираєте для себе?» серед економічно активного населення України», %**

Варіанти відповідей	Серпень (N 2226)	Листопад (N 1750)
	Все економічно активне населення (у т.ч. молодь)	Все економічно активне населення (у т.ч. молодь)
Пасивні стратегії («Мати невелику, але гарантовану заробітну плату» та «Займатися домашніми справами, щоб чоловік/дружина заробляли»), разом	42 (34)	42 (34)
Активні стратегії («Ризикувати, терпіти, але заробляти «капітал» та «Мати постійний заробіток, але «робити капітал» додатковим шляхом»), разом	57 (65)	57 (65)
Інше	1 (1)	1 (1)

Джерело: дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2015 р.

На особливу увагу заслуговує аналіз залучення молоді до постійного навчання. Для цього було проаналізовано окремо дитячо-молодіжне середовище в цілому (починаючи з достатньо свідомого дитячого віку – 15 років, і до вікової межі молоді – 35 років), виокремлено з нього групу віком 18–23 роки (вона цілком представлена «поколінням незалежності», абсолютна більшість якого представляє «новий продукт» вітчизняної системи освіти – тих, хто вже здобув, як мінімум, середню освіту) та виокремлено з останньої найбільш освічених (тих, хто вже здобув закінчену або незакінчену вищу освіту). Група найбільш освіченої молоді відрізняється своєю значно більшою орієнтацією на самовдосконалення, набуття знань, умінь і навичок, необхідних для особистої конкурентоспроможності в сучасному суспільстві (табл. 5.1.5).

Таблиця 5.1.5

**Розподіл відповідей на запитання: «Які з перерахованих умінь/навичок Ви здобували самостійно (без відвідування курсів, навчальних установ) протягом останніх п'яти років?», %\***

Різновиди умінь/навичок	Усі респонденти віком 15–35 років (N 2509)	У тому числі віком 18–23 роки (N 704)	Із вікової групи 18–23 роки респонденти з незакінченою та повною вищою освітою (N 226)
Комп'ютерні (користування апаратною частиною та програмним забезпеченням, <i>разом</i> )	70	81	97
Самовдосконалення особистості (особистий розвиток)	28	30	34
Керування автотранспортом	25	23	30
Професійне самовдосконалення	24	24	37
Іноземні мови	20	29	35
Економічні, правові (організація/розвиток бізнесу, маркетинг, бухгалтерський облік, податкові нормативи, право, фінанси, <i>разом</i> )	20	18	26
Нічого із зазначеного	21	16	9

\* Сума не дорівнює 100%, оскільки респондент міг обрати декілька варіантів відповіді.

Джерело: дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2013 р.

Така молодь більше орієнтується на перспективу кар'єрного зростання (табл. 5.1.6).

За даними цього ж опитування, переважна більшість освіченої молоді налаштовані в ідеалі працювати на себе (займатися власним бізнесом, фермерством, сімейним підприємництвом, господарством), значно менше – на власників недержавних підприємств і лише в останню чергу на державний сектор. Крім того, найбільш освічена частина молоді також значно більш інноваційна, ніж

менш освічені ровесники та респонденти назагал, при цьому це стосується всіх сфер застосування інновацій – основної та додаткової зайнятості, навчання, побуту, хобі (табл. 5.1.7).

Таблиця 5.1.6

**Розподіл відповідей на запитання: «Наскільки для Вас особисто важливим у роботі є зазначене?», %**

Відповідь «Дуже важливо»	Усі респонденти віком 15–35 років (N 2509)	У тому числі віком 18–23 роки	Із вікової групи 18–23 роки респонденти з незакінченою та повною вищою освітою
Бачити результат своєї роботи, бути впевненим, що виконана робота комусь потрібна	82	82 (N 700)	86 (N 226)
Можливість проявити себе, реалізувати свій потенціал	79	83 (N 698)	<b>87 (N 226)**</b>
Перспективи кар'єрного зростання	75	82 (N 698)	<b>90 (N 224)**</b>
Можливість підвищити кваліфікацію (навчання, стажування)	75	80 (N 698)	84 (N 224)
Можливість працювати в команді	68	69 (N 699)	71 (N 225)
Можливість самостійно приймати рішення	67	<b>70 (N 697)*</b>	<b>80 (N 226)**</b>

\* Випадок порушення закономірності рейтингу, наведеного в першому стовпчику.

\*\* Випадки порушення закономірності рейтингів, наведених у двох попередніх стовпчиках.

Джерело: дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2013 р.

За наведеними даними, українська молодь віком 18–23 роки, абсолютна більшість якої є «новим продуктом» вітчизняної системи освіти – відрізняється більшою модерністю, має кращий трудовий потенціал, який за сприятливих умов може реалізуватися на українському ринку праці.

Водночас узагальнення експертних оцінок показує, що в суспільстві переважають, скоріше, негативні з погляду потреб нагромадження й реалізації модерного потенціалу; не подолані та досить значно проявляються архаїчні орієнтації і значна частина молоді засвоює надто прагматичні ціннісні орієнтири<sup>193</sup>.

<sup>193</sup> Кириченко І. Битва за професіоналізм. *Дзеркало тижня. Україна*. 2012. 21–27 вер. № 33 (81); Кривко Т.А., Поліщук О.М. Цінності в освіті та цінність освіти. *Восьма Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Питання сучасної науки і освіти»*. URL: <http://intkonf.org/krivko-ta-kpsihn-polischuk-om-tsinnosti-v-osviti-ta-tsinnist-osviti/>; Мінаков М. Реформа освіти – це антисоціальний акт, який можуть здійснити тільки політичні самогубці, здатні думати в термінах довготривалих стратегій. *Інтернет-журнал «Диалог.UA»*. 2011. 11 лип. URL: <http://dialogs.org.ua/ru/dialog/page126-1871.html>

Таблиця 5.1.7

**Розподіл відповідей на запитання: «Як часто Ви, виконуючи яку-небудь роботу, використовуєте якісь нові підходи, «раціоналізаторські знахідки», нове обладнання або новітні матеріали, новинки інформаційних технологій?», %**

Варіант відповіді	Усі респонденти віком 15–35 років (N 2509)	У тому числі віком 18–23 роки	Із вікової групи 18–23 роки респонденти з незакінченою та повною вищою освітою
<b>У своїй професійній діяльності на основному робочому місці</b> (віком 18–23 роки – N 690; у тому числі з вищою освітою – N 220)			
Не стосується	27	48	33
Не використовую	42	32	33
Сума відповідей «Використовую постійно, використовую більш ніж у половині випадків і використовую менше ніж у половині випадків»	31	20	34
<b>Поза роботою, вдома, ведучи домашнє господарство, займаючись улюбленою справою</b> (віком 18–23 роки – N 692; у тому числі з вищою освітою – N 224)			
Не використовую	56	57	50
Сума відповідей «Використовую постійно, використовую більше ніж у половині випадків і використовую менше ніж у половині випадків»	44	43	50
<b>Виконуючи додаткову роботу, підзаробляючи (додаткова зайнятість), в індивідуальній трудовій діяльності</b> (віком 18–23 роки – N 685; у тому числі з вищою освітою – N 223)			
Не використовую	69	71	61
Сума відповідей «Використовую постійно, використовую більше ніж у половині випадків та використовую менше ніж у половині випадків»	31	29	39
<b>Під час навчання</b> (віком 18–23 роки – N 675; у тому числі з вищою освітою – N 218)			
Не використовую	69	61	51
Сума відповідей «Використовую постійно, використовую більше ніж у половині випадків та використовую менше ніж у половині випадків»	31	39	49

Джерело дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2013 р.

На перший погляд може здаватися, що це явна неузгодженість: соціологічні опитування показують наявність у сучасного «продукту» освіти – української молоді – модерних якостей, а експертні оцінки не дають підстав судити, що віт-



чизняна освітня система ці якості продукує достатньою мірою. Пояснення полягає в тому, що молодь, особливо її найбільш освічена частина має не стільки визначено модерні й усталені ціннісні орієнтації, скільки певний модерний потенціал, який ще тільки може бути реалізований, якщо виникатимуть сприятливі умови. Цей потенціал молоді дійсно більший, порівняно з недостатньо модернізованим назагал суспільством, але набувається він не тільки (інколи й не стільки) в процесі виконання інституційних навчальних регламентів системи освіти. Значною мірою він є наслідком саморозвитку, самонавчання та впливу найбільш модерної частини оточення, інших інститутів суспільства (ЗМІ, культурний продукт) і природного розвитку техніки/технологій, до якого молодь завжди більш чутлива, ніж старші люди.

Водночас система освіти також сприяє саморозвитку, розширюючи його горизонти при отриманні нової інформації під час навчального процесу, але, з погляду формування модерних цінностей, робить це поки недостатньо. Свідченням цього є експертні оцінки нинішнього рівня знань випускників загальноосвітньої школи, який не тільки не відповідає потребам модернізації країни, а вже становить загрозу її національній безпеці, притому одна з основних причин такого становища – слабка підготовка шкільних учителів. Так, за результатами ЗНО знань 70% усіх випускників 2014 р. (а проходили ЗНО лише ті, хто були впевнені в наявності у себе достатніх для вступу у ВНЗ знань), з'ясувалася жаклива ситуація: українська школа не дає обов'язкових ЗУН, визначених Держстандартом освіти. Так, з математики лише 0,03% набрали максимальний бал, а найбільш поширений результат – 7 балів з 56 можливих; з фізики – відповідно, 0,02% і 10 балів з 56; лише 7 із майже 300 тис. учасників набрали максимальний бал з української мови й літератури (13% не написали жодного слова в короткому письмовому завданні); 25% не написали жодного слова в короткому письмовому завданні з англійської мови (при цьому кожен шостий назагал, а в місцях – 50% абітурієнтів готувалися до ЗНО з репетиторами або проходили підготовчі курси). Аналіз якості кадрового забезпечення школи, проведений в одній з областей 2013 р., показав, що серед 973-х учителів правильно розв'язати усі завдання ЗНО, які застосовувалися протягом 2008–2012 рр., змогли 3,8%, а більшість педагогів виконали лише 50–75% завдань. Експерти зазначають, що в Україні відбувається прискорений процес професійної деформації шкільних педагогів і наголошують на далекосяжних бідах для національної безпеки держави внаслідок процесів, що відбуваються сьогодні в системі загальної середньої освіти<sup>194</sup>.

Із цього фрагмента дослідження випливають такі висновки:

- соціологічні опитування доводять, що українська молодь, зокрема «покоління незалежності», абсолютна більшість якого є «новим продуктом» вітчизняної системи освіти, має кращий модернізаційний потенціал, ніж суспільство в

<sup>194</sup> Ликарчук І. Пора кричать SOS! *Зеркало недели. Україна*. 2014. 15 серп. № 28.

цілому. Зокрема цей потенціал простежується за показниками економічної активності, орієнтаціями щодо підприємництва, здорового індивідуалізму щодо трудових мотивацій, кар'єрного зростання, самовдосконалення, самореалізації, інноваційності, тобто трудових цінностей, характерних для людини модерну і затребуваних сучасним ринком праці. Притому, чим вищим є рівень освіти цієї частки молоді, тим більше їй притаманний такий потенціал;

- переважне налаштування більшості освіченої молоді в ідеалі працювати на себе (займатися власним бізнесом, фермерством, сімейним підприємництвом, господарством), значно менше – на власників недержавних підприємств і лише в останню чергу на державний сектор є переконливим аргументом щодо активізації державної політики сприяння збільшенню частки малого і сімейного бізнесу з участю молоді в структурі українського ринку праці;

- експертні оцінки недостатньої ефективності української системи освіти, з огляду на потреби формування модерних цінностей молоді та розвитку національного ринку праці, доводять, що основні соціокультурні перешкоди реалізації ціннісно-модернізаційного потенціалу молоді в суспільному виробництві створюються на рівні загальноосвітньої школи внаслідок, насамперед, професійної деформації шкільних педагогів, система відбору, підготовки, стимулювання й підвищення кваліфікації яких не відповідає практиці кращих шкільних систем світу.

Ці висновки своєю чергою свідчать про доцільність пошуку напрямів посилення соціокультурної ролі освіти в інтересах розвитку українського ринку праці. Йдеться про наявну популярність різних професій і професійно-кваліфікаційних рівнів, професійні орієнтації учнівської молоді на різних етапах прийняття рішень щодо продовження навчання або виходу на ринок праці. Аналізу цього питання присвячено наступний фрагмент цього дослідження: *професійна ідентифікація себе дітей і молоді, що навчаються, відносно національного ринку праці*.

Емпіричну основу цього аналізу становили результати чергового етапу міжнародного соціологічного дослідження «Здоров'я та поведінкові орієнтації учнівської молоді» («Health Behaviour in School-Aged Children» – HBSC), проведеного в Україні 2014 р. в межах міжнародного проекту ВООЗ. Завданнями аналізу було визначити рейтинг престижності професій в уявленні сучасної української молоді, яка навчається та/або випускається із закладів середньої неповної, повної та післясередньої загальної та професійної освіти, а також виявити вплив на вибір майбутньої професії фактора родинної спадковості.

Встановлено, що чільне місце в рейтингу престижності професій в усіх групах учнівської молоді (крім учнів ПТНЗ) посідають професії, вимоги до кваліфікаційного рівня яких потребують щонайменше повної вищої освіти (спеціаліст, магістр) або навіть наукового ступеня (кандидат, доктор наук) та/або вченого звання (табл. 5.1.8).

Таблиця 5.1.8

**Розподіл відповідей на запитання: «Скажи, будь ласка,  
ким саме ти хотів(ла) б працювати в майбутньому?», % \***

Варіант відповіді	Серед усіх (N=11386)	Окремо серед тих, які навчаються:				
		до 9-го класу (N=5879)	у 9-му класі (N=1525)	у 10–11-му класах (N=2226)	на 1–2-му курсі ПТНЗ (N=925)	на 1–2-му курсі коледжу, технікуму, ВНЗ I–II рівнів акредитації (N=832)
Професіонали	42	44	43	45	15	46
Немає відповіді	18	16	22	18	22	14
Працівники у сфері послуг і торгівлі	11	13	9	8	21	6
Фахівці, техніки (у т.ч. працівники з «канцелярської» підтримки)	11	11	8	9	9	14
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	9	7	7	11	10	13
Кваліфіковані робітники з інструментом	4	4	5	3	12	5
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	4	4	4	3	9	2
Збройні сили	1	2	1	1	1	<1
Кваліфіковані працівники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	<1	<1	0	<1	<1	<1
Найпростіші професії	<1	<1	<1	<1	<1	0

\* Відсоткові значення округлені до цілих, тому суми стовпчиків менше 100% на десяти частки випадків менше 1%.

Джерело: за даними міжнародного дослідження HBSC, проведеного ГО «УІСД ім. О. Яременка» в Україні у 2014 р.

Виняток становлять орієнтації учнів ПТНЗ, серед яких рівень невизначеності щодо професійного майбутнього є найвищим (22%). Частка невизначених перевищує навіть найпопулярніший варіант відповіді в цій групі, що вказує на сферу послуг і торгівлі (21%). Сам факт такої невизначеності промовисто свідчить, що вступ до ПТНЗ здебільшого відбувається не через усвідомлений професійний вибір. На сьогодні відсутність перспективи на базі здобутої в ПТНЗ освіти підтверджуються низькими показниками кількості залучених у ПТНЗ учнів (у 2012 р. їхня кількість на 10 тис. населення становила близько 11%, що є одним з найнижчих показників у Європі)<sup>195</sup>.

<sup>195</sup> Лікарчук І. Синдром Попелюшки. *Дзеркало тижня. Україна*. 2012. 28 вер. № 34.

Зорієнтованість на професії, що вимагають вищої освіти, засвідчує бажання учнівської молоді не обмежуватися післясередньою (не вищою) освітою. Тобто, в перспективі економічне активне населення (молодіжна його когорта) формуватиметься з людей з повною вищою освітою, які, на відміну від європейської практики, працюватимуть не лише в тих професіях, де вища освіта необхідна. В усіх освітньо-вікових групах непопулярні робітничі та військові професії (єдиний виняток становлять учні ПТНЗ, серед яких досить привабливими є професії кваліфікованих робітників). Такий розподіл уподобань є вочевидь прогресивним, коли стан, рівень розвитку та структура економіки відповідають необхідним передумовам для входження в її постіндустріальну фазу, де конкурентоспроможність визначається можливостями інтегрування в світове інформаційне суспільство, засноване на економіці знань. Проте в нинішніх економічних умовах наведений рейтинг престижності професій може поглибити незбалансованість ринків освіти й праці.

З наведеного аналізу престижності професій можна зробити такі висновки для національного ринку праці:

- в усіх освітньо-вікових групах (крім учнів ПТНЗ) набагато популярніші професії, які потребують повної та вище вищої освіти (ці професії прагнуть отримати 42–46% опитаних);
- та обставина, що в учнівської молоді є значні проблеми з профорієнтацією (14–22% опитаних не могли відповісти, ким би хотіли працювати в майбутньому) справлятиме негативний вплив на ринок праці в перспективі;
- структура привабливості професій є характерною для постіндустріальних економік з їх великими частками зайнятості у сферах послуг і виробництва високотехнологічних інновацій, але несе певні ризики для сьогоденного українського ринку праці, який поки що має відновлювати/розвивати індустріальний потенціал. Надлишок високоосвічених робітників, з одного боку, та брак кваліфікованих техніків і робочих – з іншого, може гальмувати модернізацію сфери матеріального виробництва та спотворювати структуру зайнятості;
- позитивним для розвитку ринку праці є непривабливість для учнів/студентів некваліфікованих (найпростіших) робіт, але водночас і кваліфіковані робітничі професії не набирають більше 7–9% популярності (винятком є лише учні ПТНЗ – 22%), що не сприятиме розвитку сегментів економіки, де для відновлення індустріалізації на інноваційній основі виникатиме потреба саме в кваліфікованих робітничих професіях.

Важливим аспектом для ринку праці є дотримання дітьми традиції повторювати професії своїх батьків або підвищувати чи знижувати свій професійний статус відносно батьків у майбутньому. У цьому аспекті дослідження показало значні відмінності професій батьків і професійних планів дітей в усіх освітньо-вікових групах (табл. 5.1.9).

Таблиця 5.1.9

## Професійний статус батьків (об'єднаний\*) і вибір професій дітьми, %\*\*

Варіант відповіді	Серед усіх (N=11389)		Окремо серед тих, які навчаються:									
			з 3–4-го (віком 10 і більше років) до 9-го класу (N=5880)		у 9-му класі (N=1525)		у 10–11-му класах (N=2226)		на 1–2-му курсі ПТНЗ (N=924)		на 1–2-му курсі коледжу, технікуму, ВНЗ І–ІІ рівнів акредитації (N=832)	
	Батьки	Діти***	Батьки	Діти	Батьки	Діти	Батьки	Діти	Батьки	Діти	Батьки	Діти
Професіонали	25	42	25	44	23	43	25	45	18	15	31	46
Невизначено	13	18	10	16	17	22	16	18	21	22	14	14
Сфера послуг, торгівлі	19	11	21	13	16	9	17	8	18	21	16	6
Фахівці, техніки тощо	13	11	13	11	14	8	12	9	13	9	12	14
Керівники тощо	11	9	10	7	12	7	13	11	8	10	12	13
Кваліфіковані робітники з інструментом	10	4	11	4	9	5	8	3	11	12	8	5
Робітники з експлуатації, складання тощо	6	4	6	4	6	4	6	3	8	9	5	2
Кваліфіковані працівники сільгосп. тощо	<1	<1	<1	<1	<1	0	<1	<1	<1	<1	<1	<1
Найпростіші професії	2	<1	3	<1	2	<1	2	<1	2	<1	1	0

\* Об'єднаний професійний статус батьків, тобто безвідносно до статі батька та дитини визначався для цього зрізу аналізу так: а) якщо респондент мав обох працюючих батьків, професії яких визначаються одним розділом КП, природно враховувався статус саме цього розділу; б) якщо респондент мав обох працюючих батьків, професії яких визначаються різними розділами КП, враховувався статус професії того розділу, який потребує вищого кваліфікаційного рівня; в) якщо респондент мав одного працюючого з батьків, враховувався статус того розділу КП, до якого належить професія цього одного працюючого з батьків.

\*\* Відсоткові значення округлені до цілих, тому суми стовпчиків статусу батьків менше 100% на десять частки випадків менше 1%.

\*\*\* Без урахування вибору «Збройні сили», тому суми стовпчиків вибору дітей менше 100% на 12% та на десять частки випадків менше 1%.

Джерело: міжнародне дослідження HBSC, проведене ГО «УІСД ім. О. Яременка» в Україні 2014 р.

У поколінні дітей відчутно менше бажаючих працювати в професіях, де освітньо-кваліфікаційний рівень повної вищої освіти не обов'язковий. Так, показники орієнтацій покоління дітей нижчі за працюючих у поколінні батьків у сфері послуг і торгівлі (на 7–10%), фахівцями, техніками (на 2–6%), кваліфікованими робітниками з інструментом (на 3–7%), робітниками з експлуатації, складання тощо (на 2–3%). Якщо менша популярність у покоління дітей професій сфери послуг і торгівлі та керівників навряд чи становитиме суттєву проблему для сучасного українського ринку праці, то зменшення людського потенціалу кваліфікованих робітничих професій – якраз навпаки.

Винятки з показаних трендів становлять учні коледжу, технікуму, студенти ВНЗ, де бажаючих працювати фахівцями, техніками дещо більше, що може розцінюватись як позитивний фактор розвитку ринку праці. Виняток становлять учні ПТНЗ, серед яких бажаючих набутися кваліфікацію рівня повної вищої освіти для професій розділу «Професіонали» менше (на 3%), ніж реально є професіоналів у поколінні батьків. Менша популярність серед учнів ПТНЗ повної вищої освіти й водночас більша щодо кваліфікованих робітничих професій є визначеним позитивом, з погляду структури зайнятості, якщо його реалізації на ринку праці не завадить більша порівняно з професіями батьків привабливість сфери послуг і торгівлі та керівництва.

Як видно з табл. 5.1.10, понад третину (35%) дітей орієнтовані на підвищення свого професійного статусу відносно батьківських професій.

Таблиця 5.1.10

**Порівняння професійно-статусних орієнтацій дітей з професійним статусом (об'єднаним\*) батьків, %\*\***

Варіанти орієнтацій	Серед усіх (N=11390)	Окремо серед тих, які навчаються:				
		Середня освіта до 9-го класу (N=5880)	у 9-му класі (N=1525)	у 10–11-му класах (N=2227)	на 1–2-му курсі ПТНЗ (N=925)	на 1–2-му курсі коледжу, технікуму, ВНЗ I–II рівнів акредитації (N=833)
На підвищення	35	37	31	33	25	36
На збереження	20	21	18	20	15	23
На пониження	19	19	18	17	23	19
Не визначено	26	23	33	30	37	22

\* Об'єднаний професійний статус батьків, тобто безвідносно до статі батька та дитини визначався для цього зрізу аналізу так: а) якщо респондент мав обох працюючих батьків, професії яких визначаються одним розділом КП, природно враховувався статус саме цього розділу; б) якщо респондент мав обох працюючих батьків, професії яких визначаються різними розділами КП, враховувався статус професії того розділу, який потребує вищого кваліфікаційного рівня; в) якщо респондент мав одного працюючого з батьків, враховувався статус того розділу КП, до якого належить професія цього одного працюючого з батьків.

\*\* Відсоткові значення округлені до цілих.

Джерело: за даними міжнародного дослідження HBSC, проведеного ГО «УІСД ім. О. Яременка» в Україні у 2014 р.

Найбільш високі сподівання відмічені серед наймолодших опитаних (37% у групі учнів до 9-го класу), що може бути пов'язане з певною оптимістичністю очікувань і малим досвідом зіткнення з життєвими реаліями, властивими цьому вікові. Високі показники невизначеності щодо профорієнтації (22–37%) разом з орієнтацією на пониження професійного статусу відносно батьків (17–23%) змушують припускати, що приблизно 40–60% учнівської молоді віком 10–17 років не мають визначених професійно-трудоових орієнтацій, а їхнє поточне навчання не підкріплене усвідомленням свого трудового майбутнього.

З аналізу зв'язків між професійними уподобаннями респондентів і професіями батьків можна зробити такі висновки:

- порівняння професійного статусу покоління батьків з професійними планами дітей безвідносно до статі батьків і дітей та безвідносно до зв'язків батьків і дітей у конкретних родинах показало, що позитивне явище планування дітьми відтворювати чисельність професій батьків – кваліфікованих працівників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства нівелюється вкрай низькою чисельністю самих батьків, які нині зайняті в цих професіях, що не є сприятливим для українського ринку праці, де аграрний сектор на сьогодні продукує значну частку експорту й розглядається як перспективний на майбутнє;
- покоління дітей не прагне наслідувати батьків, зайнятих у найпростіших професіях (із найменшою доданою вартістю), а бажає вищого професійного статусу, що є позитивною тенденцією для розвитку національного ринку праці;
- прагнення значної частини дітей здобути кваліфікаційний рівень повної вищої освіти є більшим, ніж це реально є в поколінні батьків, але може нівелюватися браком відповідних цій освіті робочих місць на вітчизняному ринку праці, якому, навпаки, бракує людського потенціалу кваліфікованих робітничих професій, щодо яких існує негативна тенденція небажання поколінням дітей відтворювати цей потенціал хоча б до нинішнього рівня працюючих у поколінні батьків;
- наявне уявлення дітей про престижність професій може призвести до такого планування професійної кар'єри, яке може не відповідати потребам суспільства та попиту ринку праці.

Зазначене вище можна узагальнити таким принциповим положенням. *Трудові цінності дітей і молоді далеко не повністю відповідають структурі й характеру сьогоденного українського ринку праці. Якщо додати нові виклики національній економіці та обороноздатності країни, очевидно стає нагальною потреба модернізації профорієнтаційної діяльності в навчальних закладах. Це насамперед стосується ряду професій і робіт, які потребують кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста, повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві, зокрема цілої низки професій кваліфікованих робітників.*

## 5.2. Реалізація освітнього потенціалу на ринку праці

У цьому фрагменті дослідження розглянуто переважно *проблему кількісного дисбалансу попиту ринку праці та пропозиції ринку освітніх послуг*. У Національній доповіді 2013 р. про стан досягнення Україною Цілей Розвитку Тисячоліття було наголошено на тому проблемному положенні, що необхідною передумовою сталого розвитку серед іншого є гармонізація професійної освіти та ринку праці, що залишається актуальним завданням для країни<sup>196</sup>. Щодо оцінки гармонізації ринків праці та освітніх послуг, то експертна думка дозволяє судити про існування істотних кількісних дисбалансів: «...величезна кількість випускників, спеціалістів з вищою освітою, які не можуть знайти собі роботу за спеціальністю <...> навіть ті, хто навчався <...> за держзамовленням. У 2013 р. направлення на роботу отримали 156 тис. випускників – 27,2% від загальної кількості. <...> Платники податків оплатили <...> підготовку спеціалістів, у яких держава й суспільство не мали потреби»<sup>197</sup>. Найбільшу загрозу розвитку країни кількісний дисбаланс «пропозиція освіти – попит ринку праці» в умовах надлишку трудових ресурсів несе в двох аспектах. Перший – він посилює вплив освіченої молоді – найбільш перспективної з погляду економіки праці частини населення. Молодіжна освітня міграція за кордон часто загрожує переходом у трудову з незначними шансами на повернення (еміграцію). Другий – він посилює ефект нерівного доступу до працевлаштування на привабливі робочі місця, коли воно відбувається не за особистими освітніми досягненнями та здібностями, а за соціальним капіталом претендента (родинні зв'язки, знайомства тощо).

З урахуванням цих положень було проаналізовано попит ринку праці та пропозиції освітньої системи за показниками наявних рівнів освіти зайнятого економічно активного населення, реалізації освітніх кваліфікацій на ринку праці 2014 р. та планування відтворення вищого і професійно-технічного рівнів освіти через державне замовлення (ДЗ) на підготовку кадрів 2015 р. (останнє важливо, тому що ДЗ регулює структуру підготовки кадрів за освітніми рівнями, впливаючи в такий спосіб на вдосконалення кількісно-структурного балансу ринку праці).

*Рівні освіти зайнятого населення.* За даними Держстату, 2014 р. і 2015 р. серед зайнятого населення 53% і 52%, відповідно, мали разом повну, базову та неповну вищу освіту (табл. 5.2.1).

Соціологічні опитування, проведені ГО «УІСД ім. О. Яременка» в серпні та листопаді 2015 р. серед винятково економічно активного населення, дають ще більші величини цього показника – відповідно, 63% і 67% (табл. 5.2.2).

---

<sup>196</sup> Цілі Розвитку Тисячоліття Україна – 2013. Київ: Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. ПРООН, 2013. 178 с.

<sup>197</sup> Захарін С. Чи потрібна поголовна вища освіта? *Дзеркало тижня. Україна*. 2014. 26 квіт. № 15.



Таблиця 5.2.1

## Зайняте населення у 2014 р. і 2015 р. за рівнями освіти

Рівень освіти	2014		2015	
	тис. осіб	% *	тис. осіб	% *
Усього	18073,3	100	18097,9	100
<i>у тому числі мали освіти</i>				
Повну вищу	5661,7	53	5717,7	52
Базову вищу	192,7		226,7	
Неповну вищу	3672,2		3526,7	
Професійно-технічну	4716,5	26	4747,9	26
Повну загальну середню	3451,8	21	3494,5	22
Базову загальну середню	363,9		369,7	
Початкову загальну або не мають освіти	14,5		14,7	

\* Розраховано автором.

*Джерела:* Зайняте населення за секторами економіки, типами робочих місць, рівнем освіти, статтю та місцем проживання. *Економічна активність населення України 2014*. Державна служба статистики України. Київ, 2015. 207 с. С. 104 (наведено вибіркові дані з оригінальної таблиці); *Економічна активність населення за рівнем освіти, статтю та місцем проживання. Економічна активність населення України 2015*. Державна служба статистики України. Київ, 2016. 201 с. С. 53 (наведено вибіркові дані з оригінальної таблиці).

Таблиця 5.2.2

Розподіл відповідей на запитання: «Яка у Вас освіта?»  
серед економічно активного населення України, %

Варіант відповіді	Серпень (N 2226)	Листопад (N 1750)
Початкова освіта (менше 9 класів), базова (неповна) середня освіта (повних 9 класів) та повна загальна середня (або професійно-технічна) освіта (11 класів тощо), <i>разом</i>	37	33
Базова вища освіта (технікум, ВНЗ I, II рівнів акредитації), повна вища освіта (ВНЗ III, IV рівнів акредитації) та вчений ступінь (кандидат, доктор, ПіАшДі (PhD)), <i>разом</i>	63	67

*Джерело:* дані моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД ім. О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2015 р.

Навіть якщо орієнтуватися на найменші з наведених показників (52–53%) і порівнювати їх лише з уніфікованим міжнародним індикатором – валовим показником охоплення вищою освітою (рівні МСКО 5–8), то, починаючи з 2003 р., українські показники перевищували аналогічні в Польщі, Франції, Італії та ЄС в цілому<sup>198</sup>. Отже, виникає запитання, чому такий високий освітній рівень зайнятого економічно активного населення України не позначається на економічному розвитку країни тією ж мірою, як у зазначених країнах? Одне з пояснень дає аналіз реалізації рівнів освіти зайнятого населення на ринку праці.

<sup>198</sup> Моніторинг інтеграції української системи вищої освіти в Європейський простір вищої освіти та наукового дослідження. Київ: Таксон, 2014. 144 с.

**Розділ 5. Освіта як соціокультурний чинник розвитку українського ринку праці**

Такий аналіз співвідношення пропозицій освітніх рівнів та їх реалізації на ринку праці можливий через порівняння рівнів освіти зайнятого населення з вимогами Класифікатора професій (КП) до рівнів освіти в окремих професійних групах (табл. 5.2.3).

Таблиця 5.2.3

**Зайняте економічно активне населення за спеціальністю, згідно з дипломом (посвідченням), та за професійними групами, згідно з КП, 2014 р., тис. осіб**

Зайняте населення- за професійними групами, згідно з КП	Зайняте населення за спеціальністю, згідно з дипломом (посвідченням)										
	Усього	Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	Професіонали	Фахівці	Технічні службовці	Працівники сфери торгівлі та послуг	Кваліфіковані робітники сільсь- кого та лісового господарств, риборозведення та рибальства	Кваліфіковані робітники з інструментом	Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування	Найпростіші професії	Не мають професії
<b>Усього, тис. осіб</b>	<b>18073,3</b>	<b>93,1</b>	<b>5685,8</b>	<b>3744,8</b>	<b>171,9</b>	<b>911,0</b>	<b>20,1</b>	<b>2195,4</b>	<b>1572,6</b>	<b>7,5</b>	<b>3671,1</b>
1. Законодавці, вищі державні службовці, керів- ники, менеджери (управителі)	1442,5	43,9	970,5	266,6	3,7	15,4	0,3	39,1	25,9	–	77,1
2. Професіонали	3097,7	8,4	2962,1	99,0	2,0	1,5	–	2,4	5,9	–	16,4
3. Фахівці	2213,8	7,8	579,9	1454,7	9,1	12,1	0,3	43,8	20,0	–	86,1
<b>Усього зайнято в групах, де потрібна вища освіта 6754,0 (або 37%)</b>											
4. Технічні служ- бовці	586,8	6,3	186,3	158,8	53,0	32,5	0,5	27,9	17,4	–	104,1
5. Працівники сфери торгівлі та послуг	2 874,5	14,0	442,8	618,2	42,5	619,4	3,5	221,5	144,0	2,6	766,0
6. Кваліфіковані ро- бітники сільського та лісового госпо- дарств, риборозве- дення та рибальства	173,7	0,6	12,9	20,4	1,5	8,1	4,0	17,6	14,1	0,1	94,4
7. Кваліфіковані робітники з інстру- ментом	2 320,3	2,4	180,7	340,0	11,1	34,2	0,9	1216,4	125,6	–	409,0
8. Робітники з об- слуговування, експ- луатації та контр- лювання за робо- тою технологічного устаткування	2 062,9	2,8	151,2	348,2	13,0	22,5	2,6	228,4	856,8	0,1	437,3
<b>Усього зайнято в групах, де не потрібна вища освіта 8018,2, або 44%</b>											
9. Найпростіші професії	3301,1	6,9	199,4	438,9	36,0	165,3	8,0	398,3	362,9	4,7	1680,7
<b>Усього зайнято в групах, де не потрібна вища освіта, разом з найпростішими професіями 11319,3 (або 63%)</b>											

Джерело: Зайняте населення за спеціальністю, згідно з дипломом (посвідченням), та професійними групами (на рівні розділу Класифікатора професій (КП)). *Економічна активність населення України 2014*. Київ: Державна служба статистики України, 2015. 207 с. С. 88 (наведено вибіркові дані з оригінальної таблиці).

Існують об'єктивні труднощі аналізу першої групи через формальну невідповідність відповідності освітніх рівнів вимогам КП (цей розділ КП є змішаним, тобто не висуває жорстких вимог до рівня освіти). У другій (професіонали) і третій (фахівці) професійних групах, де вища освіта є необхідною вимогою КП, таку освіту мали 5685,8 тис. професіоналів і 3744,8 тис. фахівців. Разом з 93,1 тис. осіб, які за дипломами/посвідченнями мали профільну освіту законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів), усього у перших трьох групах мали вищу освіту 9523,7 тис. осіб, або 53% зайнятого економічно активного населення. Водночас реально зайнятих у перших трьох групах було разом 6754,0 тис. осіб, або 37% зайнятого економічно активного населення (1442,5 тис. осіб у першій, 3097,7 тис. осіб у другій та 2213,8 тис. осіб у третій професійних групах). Отже, пропозиція вищої освіти перебільшувала потребу ринку в робочих місцях з вимогою такої освіти на 16% ( $53 - 37 = 16$ ).

Для наочності оцінки відповідності освітньої пропозиції та її реалізації на ринку праці частину даних табл. 5.2.3 виокремлено у табл. 5.2.4.

Таблиця 5.2.4

**Освітня пропозиція зайнятого 2014 р. економічно активного населення за спеціальністю, згідно з дипломом (посвідченням), та її реалізація на ринку праці за професійними групами, згідно з КП, %**

Освітня пропозиція зайнятого населення за спеціальністю, згідно з дипломом (посвідченням)				
Наявні рівні освіти, згідно з дипломом (посвідченням)	Усі рівні освіти	Повна, базова та неповна вища освіта разом	Професійно-технічна освіта	Повна, базова загальна середня, початкова загальна та без освіти разом
	100	53	27 *	20 *
Реалізація освітньої пропозиції на ринку праці за професійними групами, згідно з КП				
Зайнято в професійних групах	В усіх професійних групах	Де обов'язкова вища освіта	Де не потрібна вища освіта	Де достатньо базової загальної середньої або початкової загальної освіти
	100	37	44	19

\* У цих випадках наш розрахунок на 1% відрізняється від даних Держстату, наведених у табл. 5.2.1, через округлення даних.

*Джерело:* Зайняте населення за спеціальністю згідно з дипломом (посвідченням) та професійними групами (на рівні розділу Класифікатора професій (КП). *Економічна активність населення України 2014*. Київ: Державна служба статистики України, 2015. 207 с. С. 88 (наведено вибіркові дані з оригінальної таблиці).

Відповідність освітньої пропозиції та ринку праці спостерігається лише в професійних групах, де не потрібна вища та професійно-технічна освіта, а достатньо нижчих освітніх рівнів. Надлишок осіб з вищою освітою нерівномірно розподілений за професійними групами, де така освіта не обов'язкова (табл. 5.2.5).

Таблиця 5.2.5

**Населення з вищою освітою, зайняте в інших, ніж професіонали та фахівці, професійних групах (без урахування групи законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів)**

Зайняте населення за професійними групами, згідно з КП	Усього, тис. осіб	У тому числі з освітою рівня професіоналів і фахівців (разом), тис. осіб	Частка зайнятих з освітою рівня професіоналів і фахівців (разом), %
Технічні службовці	586,8	345,1	59
Працівники сфери торгівлі та послуг	2874,5	1061,0	37
Кваліфіковані робітники сільськогосподарського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	173,7	33,3	19
Кваліфіковані робітники з інструментом	2320,3	520,7	22
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування	2062,9	499,4	24
Найпростіші професії	3301,1	638,3	19

Джерело: Зайняте населення за спеціальністю згідно з дипломом (посвідченням) та професійними групами (на рівні розділу Класифікатора професій (КП)). *Економічна активність населення України 2014*. Київ: Державна служба статистики України, 2015. 207 с. С. 88.

Водночас у професійних групах, де, згідно з КП, вища освіта не потрібна, належної освіти зайнятих працівників бракує. Відповідно, 18–54% (залежно від групи) займаних робочих місць займають особи з найпростішими професіями та без професій разом. Натомість частка осіб з достатньою, згідно з вимогами КП, освітою нерівно розподілена за групами. Особливий брак працівників з професійно-технічною освітою відзначався в професійній групі технічних службовців – тільки 22% (табл. 5.2.6).

Отже, на українському ринку праці на прикладі 2014 р. одночасно діяли дві протилежні тенденції – пропозиція вищої освіти перебільшувала потреби ринку, а пропозиція професійно-технічної освіти була недостатньою.

Наведений аналіз дозволяє припускати, що розподіл підготовки кадрів між двома освітніми рівнями в ДЗ 2015 р. більше відповідав би структурі зайнятості у відповідних професійних групах на ринку праці 2014 р., якби відтворював її в пропорції, яка існувала в реальності: 37% на рівні вищої освіти й решта 63% – на рівні професійно-технічної освіти. Звідси випливають такі висновки:

– чисельність зайнятого економічно активного населення України з вищою освітою одна з найбільших у світі, але цей освітній рівень недостатньо реалізується на вітчизняному ринку праці (зокрема, 2014 р. пропозиція вищої освіти

приблизно на шосту частину перебільшувала зайнятість у професійних групах з вимогою такої освіти);

Таблиця 5.2.6

**Зайняте населення з профільною освітою в окремих професійних групах \***

<b>Зайняте населення за професійними групами</b>	<b>Усього, тис. осіб</b>	<b>У тому числі з профільною та непрофільною, але достатньою освітою, згідно з вимогами КП, тис. осіб (%)</b>	<b>У тому числі з найпростішими професіями та без професій (разом), тис. осіб (%)</b>
Технічні службовці	586,8	131,3 (22)	104,1 (18)
Працівники сфери торгівлі та послуг	2874,5	1030,9 (36)	768,6 (27)
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	173,7	45,3 (26)	94,5 (54)
Кваліфіковані робітники з інструментом	2320,3	1388,2 (60)	409,0 (18)
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування	2062,9	1123,3 (54)	437,4 (21)

*Джерело:* Зайняте населення за спеціальністю згідно з дипломом (посвідченням) та професійними групами (на рівні розділу Класифікатора професій (КП). *Економічна активність населення України 2014*. Київ: Державна служба статистики України, 2015. 207 с. С. 88.

– надлишок осіб з вищою освітою розподіляється за професійними групами, де така освіта не потрібна (у цих групах переважно бажана професійно-технічна освіта). Навіть у групі найпростіших професій (де не потрібна ні вища, ні професійно-технічна освіта) частка зайнятих з вищою освітою у 2014 р. становила майже 20%, що вказує на значний дисбаланс відповідності освіти і праці щодо надлишкової пропозиції вищої освіти;

– водночас у професійних групах, де переважно потрібна професійно-технічна освіта, зайнятих працівників з такою освітою бракує (залежно від групи, 18–54% робочих місць займали особи з найпростішими професіями та без професій разом, а частка осіб із достатньою освітою становила залежно від групи лише 22–60%);

– незбалансованість потреб ринку праці та пропозицій освітніх кваліфікацій може бути покращена на майбутнє шляхом удосконалення пропорцій розподілу державного замовлення на підготовку кадрів по цих двох освітніх рівнях. На прикладі 2015 р. державне замовлення по вищій освіті становило 58% загального, чим перебільшувало реальну зайнятість 2014 р. в професійних групах, де потрібна вища освіта, на 21%. Водночас державне замовлення 2015 р. по

професійно-технічній освіті (42% загального) перебільшувало на 15% наявну професійно-технічну освіту зайнятого на ринку праці 2014 р. економічно активного населення (27%), але було майже цілком адекватним (навіть на 2% менше) реальній зайнятості в професійних групах, де потрібна така освіта (там було зайнято 44% працівників). Утім цього недостатньо, щоб цілком забезпечити ці професійні групи належною освітою на майбутнє, тому що значну частину робочих місць тут поки що займали особи з найпростішими професіями та без професій;

– можна припускати, що розподіл підготовки кадрів між двома освітніми рівнями в державному замовленні може бути більш ефективним на перспективу, якщо формуватиметься за новим підходом – відповідно до реальної структури зайнятості у професійних групах на ринку праці. Тоді державне замовлення на прикладі 2015 р. мало б формуватися в пропорції 37% на рівні вищої освіти, решта 63% – на рівні професійно-технічної освіти (ця пропорція є середньою для державного замовлення в цілому і має диференціюватися за галузями знань, напрямками підготовки, професіями і спеціальностями за освітніми рівнями, відповідно до реальної зайнятості в конкретних професійних групах). За відсутності такого вдосконалення зберігається спотворена структура реалізації освітніх кваліфікацій на ринку праці, коли значна надлишкова пропозиція осіб з вищою освітою розподіляється по робочих місцях у професійних групах, де така освіта не потрібна.

Запропонований підхід до формування державного замовлення є нетрадиційним, але відповідає положенням Європейського фонду освіти (ЄФО), який визначає, що основою розробки будь-якої стратегії освіти та зайнятості неодмінно є система всеохоплюючої інформації про національний ринок праці, утім водночас процес збору даних є складним і коштовним, що є основним обмежувачем надійного прогнозування. Тому в перехідних економіках і країнах, що розвиваються, вибір підходів, методів та інструментів доцільно реалізовувати прагматично – залежно від наявних ресурсів, даних статистики та науково-дослідного потенціалу<sup>199</sup>. Відтак уявляється доцільним запровадити зазначений підхід як тимчасовий, який діятиме до часу соціально-економічної стабілізації та початку істотного економічного зростання. За сутністю такий антикризовий підхід до формування державного замовлення являє собою відмову від його прогнозування на випереджальній основі (на базі прогнозу майбутнього ринку праці, як це зараз передбачено законодавством), натомість використання іншого принципу формування державного замовлення – «наздогін» (спираючись на ретроспективний аналіз показників ринку праці попереднього року). Слід також розуміти, що зміна пропорцій державного замовлення потягне перерозподіл

---

<sup>199</sup> Прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложения в странах партнерах ЕФО. *Интегрированные подходы к прогнозированию и согласованию спроса и предложения на рынке труда – опыт ЕС и стран Восточного партнерства*. 40 с. Федерация металлургов Украины. 2015. 15 червн. URL: <http://fedmet.org/ru/presscenter/106501/>

фінансування обох освітніх рівнів, що завжди є болісним процесом. Його об'єктивізація можлива за рахунок прийняття принципу формування державного замовлення для ВНЗ, винятково в цілях забезпечення виконання державою своїх природних функцій (у сферах безпеки, освіти, охорони здоров'я, культури, підтримки загальнодержавної інфраструктури, контролю природних монополій тощо, а також щодо розвитку перспективних кластерів економіки).

### 5.3. Міжнародний досвід узгодження попиту на професійні вміння та їх пропозиції на ринках праці

Балансування попиту і пропозицій ринків освіти і праці в світі здійснюється шляхом державного регулювання зайнятості, і різні країни застосовують для цього різні моделі та методи<sup>200</sup>. Зміст моделі національного ринку праці формують системи заповнення вакантних робочих місць, регулювання трудових відносин і підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації робітників<sup>201</sup>. П'ять основних моделей регулювання зайнятості за національною ознакою (американська, німецька, англійська, шведська та японська<sup>202</sup>) з погляду сучасної економічної теорії вкладають ся в три узагальнені моделі ринку праці: патерналістська (найбільш цілісно реалізована в Японії), ліберальна (США, Канада, Австралія) та соціал-демократична (еталон – ринок праці Швеції та з національними особливостями – ринки Німеччини, Франції, Австрії, Фінляндії). У цілому вважається, що оптимальна модель ринку праці та, яка гармонійно поєднує стимулювання персональних кар'єр із державними соціальними гарантіями – лише вона забезпечує рівною мірою економічний добробут і соціальний консенсус<sup>203</sup>.

У Європі процеси узгодження попиту і пропозиції на ринку праці ретельно досліджуються ЄФО, який 2015 р. спільно з Генеральним директором Європейської комісії з питань зайнятості, соціальних справ і соціальної інтеграції узагальнив документально цей досвід, набутий на ринках праці ЄС і країн Східного партнерства<sup>204</sup>. Зазначений документ мав на меті експертну підтримку й обмін досвідом передовсім для шести країн партнерства (України, Азербайджа-

<sup>200</sup> Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід. *Економіка. Проблеми економічного становлення*. 2009. № 5. С. 76–82.

<sup>201</sup> Беззуб І. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливості його використання в Україні. URL: [http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=919:rinok-pratsi&catid=8&Itemid=350](http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=919:rinok-pratsi&catid=8&Itemid=350)

<sup>202</sup> Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 4. С. 10–15.

<sup>203</sup> Беззуб І. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливості його використання в Україні. URL: [http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=919:rinok-pratsi&catid=8&Itemid=350](http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=919:rinok-pratsi&catid=8&Itemid=350)

<sup>204</sup> Прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложения в странах партнерах ЕФО. *Интегрированные подходы к прогнозированию и согласованию спроса и предложения на рынке труда – опыт ЕС и стран Восточного партнерства*. 40 с.

ну, Вірменії, Білорусі, Грузії та Молдови), тому його положення видаються особливо важливими і такими, що прямо стосуються балансування попиту й пропозицій вітчизняних ринків освіти і праці.

Йдеться про те, зокрема, що прогнозування професійних умінь для країн з перехідними економіками та країн, що розвиваються, є надто складним, тому що в цих країнах присутні обтяжливі фактори: а) невизначеність розвитку економіки через запізнення реструктуризації й модернізації підприємств (немає визначеності щодо майбутнього шляху економічного розвитку, відповідно малий і середній бізнес не можуть прогнозувати сьогоденні й перспективні кадрові потреби); б) слабкі системи управління нездатні налагодити належне співробітництво освіти й економічних суб'єктів; в) обмеженість ресурсів. Для розв'язання цих проблем потрібні цілеспрямовані дії політиків у таких напрямках: 1) покращення розуміння сьогоденних і перспективних кадрових потреб, чому слугують збір та аналіз інформації для розробки системи раннього попередження, заснованій на моніторингу ринку праці та прогнозуванні потреб; 2) покращення взаємодії учасників процесу (поширення інформації щодо попиту/пропозиції професійних умінь як невідмінний складник прийняття рішень); 3) розробка заходів для системи освіти на базі аналізу даних ринку праці; 4) зміцнення потенціалу державної служби зайнятості; 5) розвиток системи безперервного професійного навчання. Ключову роль у посередництві між попитом і пропозицією професійних умінь (балансуванні) відіграють три групи суб'єктів: спеціалізовані установи, державні служби зайнятості та соціальні партнери. У країнах, що розвиваються, й перехідних економіках, а також у часи економічних криз особлива роль належить профорієнтації та інформуванню цільових груп, якими можуть бути особи будь-якого віку в будь-який час трудової діяльності. Цю роботу виконують спеціалізовані установи, державні служби зайнятості та система освіти; вона має координуватися на національному рівні, мати стратегію з визначеними коротко-, середньо- і довгостроковими пріоритетами, сформульованими в оперативній програмі з розподілом ресурсів та інформуванням громади.

Рекомендований ЄФО міжнародний досвід частково вже почав упроваджуватися в Україні, зокрема в червні 2015 р. Український центр соціальних реформ презентував перші результати реалізації ETF проекту «Розробка методології та математичної моделі для прогнозування перспективних потреб в освіченій та висококваліфікованій робочій силі в Україні»<sup>205</sup>. Водночас національні обмежувачі надійного прогнозування навряд чи дозволяють наразі чітко зрозуміти, в які терміни зазначена модель зможе ефективно працювати. Тим часом практика, зокрема вступної кампанії у ВНЗ 2016 р., чергового разу підтвердила, що в Україні діють негативні чинники балансування ринків освіти і праці. Так, визначеним негативом видається слабка інформованість абітурієнтів щодо перспектив обраних професій.

---

<sup>205</sup> Украина: первые шаги к созданию модели среднесрочного прогнозирования спроса на рынке труда (2014–2015). URL: <http://studydoc.ru/doc/2484851/ukraina--pervye-shagi-k-sozdaniyu-modeli-srednesrochnogo>



Опитування CEDOS и Gfk Ukraine показало, що 22% студентів не вистачало інформації щодо перспектив працевлаштування після закінчення навчання; інше опитування виявило брак інформації про обрану спеціальність у 62% студентів, а планують працювати за спеціальністю лише 58% студентів<sup>206</sup>.

Через ці та інші чинники ситуація щодо вибору спеціальностей абітурієнтами у 2016 р. принципово не відрізнялася від попередніх років: гуманітарні, суспільствознавчі спеціальності були значно популярнішими за технічні й природничі (за кількістю поданих заяв на рівень бакалаврів у першу «сімку» увійшли філологія, право, менеджмент, комп'ютерні науки та інформаційні технології, середня освіта, економіка та психологія<sup>207</sup>).

При такому виборі, що триває протягом багатьох років, має місце так само багаторічна незатребуваність цілої низки професій і спеціальностей, носії яких або взагалі не можуть знайти роботу, або в кращому випадку змушені працювати не за отриманою освітою (табл. 5.3.1).

Таблиця 5.3.1

**Розподіл відповідей на запитання: «Чи відповідає характер Вашої теперішньої роботи Вашому професійно-освітньому рівню?», %**

Варіант відповіді	2010	2013	2014
Так	26,8	28,2	28,3
Ні	16,4	26,7	22,9
Важко сказати	7,9	9	6,8
Зараз не працюю	48,7	35,4	42,1

*Джерела:* за даними моніторингу Інституту соціології НАН України за відповідні роки: Українське суспільство 1992–2013, Українське суспільство: моніторинг соціальних змін.

Як видно з табл. 5.3.1, протягом усього аналізованого періоду (2010–2014 рр.) на вітчизняному ринку праці існують проблеми незайнятості та зайнятості працівників, яка не відповідає набутому фаху. Це вочевидь створює істотний професійно-кваліфікаційний дисбаланс між робочими місцями та робочою силою, залишає незатребуваним і декваліфікує значний людський капітал. Притому на вітчизняному ринку праці водночас існують два суперечливі явища. З одного боку, значна кількість молодих гуманітаріїв/суспільствознавців з дипломами ВНЗ не можуть знайти роботу, а з іншого – роботодавці не можуть знайти потрібних працівників. За даними опитування представників бізнесу, проведеного ГО «УІСД ім. О. Яременка» на замовлення Федерації роботодавців України, майже 17% роботодавців назвали серед найважливіших проблем, що перешкоджають розвитку їхнього бізнесу, відсутність кваліфікованого персоналу на ринку праці та складнощі з підбором кадрів для найму. Серед причин цього стану основними є брак у випускників

<sup>206</sup> Стадний Є. Економіка вступної кампанії. *Дзеркало тижня. Україна*. 2016. 02 лип. № 24.

<sup>207</sup> Совсун І. По справедливості, а не по домовленості. *Дзеркало тижня. Україна*. 2016. 06 серп. № 27.

потрібних роботодавцю трудових компетенцій, поява нових спеціальностей, затребуваних модернізацією виробництва, для яких освіта не встигає готувати кадри, незбалансованість обсягів/якості підготовки кадрів з ринковим попитом.

Загалом європейський досвід показує, що найважливішою умовою забезпечення ефективної та якісної професійної освіти і навчання є організаційно та/або законодавчо оформлена участь у цьому процесі соціальних партнерів, які представляють інтереси роботодавців і працівників<sup>208</sup>. За браком такої участі відбувається ситуація, коли у виборі абітурієнтами спеціальностей переважають недостатньо затребувані ринком професії, а самим випускникам не вистачає потрібних роботодавцю трудових компетенцій. Небезпека цієї ситуації для вітчизняного ринку праці полягає, крім того, в розгортанні двох соціокультурних явищ української освіти, які чітко простежуються на прикладі вступної кампанії до ВНЗ 2016 р. По-перше, саме гуманітарні й суспільствознавчі спеціальності отримали вступників з найвищими балами. Це означає, що на технічні та природничі спеціальності потрапляли гірше підготовлені випускники шкіл, що апriori ускладнює подальшу підготовку з них кваліфікованих спеціалістів, потрібних ринку праці для неоіндустріалізації на інноваційній основі. По-друге, виняток з того явища, що гуманітарні й суспільствознавчі спеціальності отримують вступників з найвищими балами, становила спеціальність «середня освіта». На неї поступали якраз абітурієнти з небезпечно низькими балами і це триває вже не перший рік. Авторитетні експерти пояснюють популярність педагогічної спеціальності при поданні заяв тим, що для багатьох абітурієнтів вона була запасним варіантом, щоб гарантовано поступити в будь-який ВНЗ<sup>209</sup>. Прихід у педагогічні ВНЗ не кращих, а гірших випускників шкіл цілком суперечить міжнародному досвіду імплементації кращої стратегії реформування шкільної освіти, всі три частини якої стосуються вчителів (залучати до роботи вчителем якомога більше найліпше обдарованих людей; надавати їм можливості професійного розвитку; доводити їхню кількість до необхідної для охоплення всієї системи шкільної освіти<sup>210</sup>).

Наслідком слабкої підготовки шкільних педагогів очевидно стає відтворення людського капіталу країни з недостатніми освітньо-кваліфікаційними характеристиками та прихід на ринок праці молоді з браком затребуваних трудових компетенцій. Це може загострити проблему балансування попиту на професійні вміння та їхні пропозиції на українському ринку праці в майбутньому тією мірою, що для національної робочої сили створиться дефіцит вакансій навіть у найпростіших і споріднених з ними професіях, а наповнення висококваліфікова-

---

<sup>208</sup> Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Социальное партнерство в сфере профессионального образования. URL: <http://edu.rspp.ru/site.xp/057052124049050049.html>

<sup>209</sup> Совсун І. По справедливості, а не по домовленості. *Дзеркало тижня. Україна*. 2016. 06 серп. № 27.

<sup>210</sup> Барбер М., Муршед М. Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах. Уроки анализа лучших систем школьного образования мира. *Вопросы образования*. 2008. № 3. С. 7–60.

них робочих місць значною мірою відбуватиметься за рахунок залучення фахівців з інших країн. Водночас і залучення висококваліфікованих фахівців з іноземною освітою на роботу в Україні також є неоднозначним явищем з погляду їхнього соціокультурного впливу на ринок праці.

Зокрема, коли йдеться про експатів, то, з одного боку, за нинішнього стану культури менеджменту та виробництва в Україні це явище слід розцінювати як переважно позитивне з погляду імплементації кращого міжнародного досвіду, впливу його носіїв на розвиток вітчизняного ринку праці, реалізації економічних зв'язків із закордонними контрагентами<sup>211</sup>. З іншого – престижні дипломи не гарантують ефективності в управлінні українським виробництвом<sup>212</sup>; експатів складно змусити працювати з повною віддачею; перешкоджають різниця в менталітеті та мовний бар'єр; іноземці сприймають Україну як тимчасове місце роботи. Найкраще, на думку експертів, користатися західною освітою і досвідом бізнесу не експатів, а українців, які краще розуміють вітчизняну специфіку, швидше адаптуються і значно більше вмотивовані<sup>213</sup>. Наразі це потужна когорта – понад 2 тис. випускників, які вже повернулися і працюють в Україні<sup>214</sup>, а також потенціал понад 300 тис. високоосвічених українців по всьому світові, з якого ініціативи української діаспори прагнуть залучити тих, які готові повернутися<sup>215</sup>. Очевидно, що створення мінімально прийнятних умов для залучення молодих українців із західною освітою крім суто прагматичних наслідків справлятиме істотний соціокультурний вплив на розвиток вітчизняного ринку праці.

Імплементації міжнародного досвіду балансування ринків освіти і праці в Україні також заважає відносно нове явище взаємно негативного впливу обох цих ринків, ідентифіковане нами як «замкнуте коло». Дослідження економіки освіти показують, що в більшості пострадянських суспільств в останню чверть століття сформувалися кілька нових факторів, головними серед яких в Україні стали комерціалізація освіти, деіндустріалізація економіки та зміни соціокультурних орієнтирів на ринках освіти і праці. Унаслідок комерціалізації вищої освіти найважли-

<sup>211</sup> Експати в Україну: за і проти. *Підприємець*. 2011. 2 лют. URL: <http://predprinimatel.co.ua/ua/business/management/ehkspaty-v-ukraine-za-i-protiv>; Іноземні менеджери в українських компаніях: плюси та мінуси співпраці. *MilkUa.info*. 2011. 30 червн. URL: <http://old.milkua.info/uk/technews/99/>

<sup>212</sup> Експати в Україну: за і проти. URL: <http://predprinimatel.co.ua/ua/business/management/ehkspaty-v-ukraine-za-i-protiv>

<sup>213</sup> Іноземні менеджери в українських компаніях: плюси та мінуси співпраці.

<sup>214</sup> Спеціалісти із закордонною освітою не кращі, просто їхній досвід потрібний Україні. *iPress.ua*. URL: [http://ipress.ua/articles/spetsialisty\\_iz\\_zakordonnoyu\\_osvitoyu\\_ne\\_krashchi\\_prosto\\_ihniy\\_dosvid\\_potribnyy\\_ukraini\\_68041.html](http://ipress.ua/articles/spetsialisty_iz_zakordonnoyu_osvitoyu_ne_krashchi_prosto_ihniy_dosvid_potribnyy_ukraini_68041.html)[http://ipress.ua/articles/spetsialisty\\_iz\\_zakordonnoyu\\_osvitoyu\\_ne\\_krashchi\\_prosto\\_ihniy\\_dosvid\\_potribnyy\\_ukraini\\_68041.html](http://ipress.ua/articles/spetsialisty_iz_zakordonnoyu_osvitoyu_ne_krashchi_prosto_ihniy_dosvid_potribnyy_ukraini_68041.html)

<sup>215</sup> Українські експати є потужним ресурсом для лобіювання українських інтересів – активісти діаспори. *Укрінформ*. 2015. 9 червн. URL: [https://www.ukrinform.ua/rubric-diaspora/1853041-ukraiinski\\_ekspati\\_e\\_potugnim\\_resursom\\_dlya\\_lobiyuvannya\\_ukraiinskih\\_interesiv\\_aktivisti\\_diaspori\\_2061992.html](https://www.ukrinform.ua/rubric-diaspora/1853041-ukraiinski_ekspati_e_potugnim_resursom_dlya_lobiyuvannya_ukraiinskih_interesiv_aktivisti_diaspori_2061992.html)

вішим чинником впливу на її стан нині слугує попит на освітні послуги, який залежить від доходів користувачів цих послуг, з одного боку, а з іншого – діючих тенденцій у сфері зайнятості<sup>216</sup>. Ці тенденції стали визначальними для освіти, тому зумовлюють постійну необхідність взаємодії ВНЗ з роботодавцями та організаціями, котрі представляють інтереси ринку праці. Лише така тісна взаємодія є ключовим критерієм відповідності вищої освіти «Стандартам і рекомендаціям для гарантії якості в Європейському просторі вищої освіти» (ESG)<sup>217</sup>.

Наразі вітчизняний ринок праці існує в деіндустріалізованій економіці та має особливі соціокультурні феномени, що і формує попит на освітні послуги, зокрема щодо їхньої якості. Ряд дослідників характеризують вищу освіту, як полонянку системних інституційних пасток, серед яких існує мотиваційна пастка<sup>218</sup>, яка й утворює зазначене замкнуте коло: ринок праці не стимулює підвищення якості вищої освіти масовим попитом на висококваліфікованих випускників, а освіта відповідає пристосуванню до запиту користувачів (вони мають ресурс для отримання освіти, відтак підтримують існування ВНЗ). Запит користувачів формується в умовах зниженої мотивації до одержання якісної освіти, тому полягає, насамперед, в отриманні з мінімальними зусиллями відповідної сертифікації (зовсім без диплома складно працевлаштуватись у сфері більш престижної розумової праці). Відповідно, ВНЗ потрапляють у залежність від інтересів студентів (підсилену впливом демографічного чинника, конкуренцією між закладами та браком державного фінансування), знижуючи вимоги і якість підготовки<sup>219</sup>. За таких умов тісна взаємодія ВНЗ з роботодавцями для відповідності освіти європейським стандартам позбавлена для останніх особливої зацікавленості. Таким чином, стає неможливим дотримання правила розвинених економік: лише тісна співпраця в трикутнику «ВНЗ-випускник-роботодавець» на принципах соціального партнерства здатна гарантувати якість професійної освіти, найбільш адекватну вимогам роботодавця, що забезпечує випускникам гідне працевлаштування<sup>220</sup>, а ВНЗ – пристойний рейтинг.

---

<sup>216</sup> Екшикеев Т.К. Стейкхолдеры рынка образовательных услуг. *Сибирский торгово-экономический журнал*. Вып. № 9. 2009. URL: <http://cyberleninka.ru/journal/n/sibirskiy-torgovo-ekonomicheskij-zhurnal>

<sup>217</sup> Золочевская Е.Ю., Кривошеева Т.Д. Развитие социального партнерства в системе взаимодействия стейкхолдеров высшего образования. *Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление*. 2016. URL: [http://www.journal-nio.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3834%3A-16&catid=115%3Aapr&Itemid=158](http://www.journal-nio.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3834%3A-16&catid=115%3Aapr&Itemid=158)

<sup>218</sup> Савицька Н.Л. Інституціональні проблеми взаємодії стейкхолдерів у вищій освіті. *Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації*. Полтава, 2015. С. 48–52.

<sup>219</sup> Нащекина О.Н., Тимошенко И.В. О применении теории стейкхолдеров к анализу деятельности высших учебных заведений. *Вестник Нац. техн. ун-та «ХПИ»*. 2011. № 61. С. 92–99.

<sup>220</sup> Золочевская Е.Ю., Кривошеева Т.Д. Развитие социального партнерства в системе взаимодействия стейкхолдеров высшего образования. URL: <http://www.journal->

**Узагальнення основних результатів дослідження освіти як соціокультурного чинника розвитку українського ринку праці.**

1. Щодо трудових цінностей, сформованих у тому числі під впливом освіти, слід зазначити про таке:

– українці не мають фундаментальних відмінностей від європейців щодо трудових цінностей, хоча за окремими ціннісними орієнтаціями існують досить значні розбіжності (зокрема, українці більше, ніж європейці, прихильні до патерналізму, більш патріархально налаштовані у гендерному аспекті, більше схильні до дискримінації робітників-іноземців; водночас гірше сприймають «зрівнялівку» і вище цінують пристойну винагороду за напружену працю). Отже, соціокультурна роль освіти щодо формування трудових цінностей суспільства не виступає значимою перешкодою розвитку українського ринку праці за прикладом європейських зразків. У подальшому наявні розбіжності трудових цінностей українців та європейців нівелюватимуться ще більше внаслідок природної зміни поколінь (характер трудових цінностей суспільства дедалі більше визначатиме нинішня молодь з новими соціально-економічними ціннісними орієнтаціями);

– українська молодь, вихована в період незалежності під впливом змін, у тому числі в системі освіти, має більш модерний трудовий потенціал (щодо економічної активності, підприємництва, кар'єрного зростання, самовдосконалення, самореалізації, інноваційності тощо), ніж суспільство в цілому. Чим вище рівень освіти цієї молоді, тим більше зазначений потенціал проявляється в трудових цінностях, корисних для розвитку національного ринку праці. Зокрема, переважне налаштування більшості освіченої молоді в ідеалі працювати на себе (займатися власним бізнесом, фермерством, сімейним підприємством, господарством), значно менше – на власників недержавних підприємств і лише в останню чергу на державний сектор може бути ефективно використано для збільшення частки малого та сімейного молодіжного бізнесу в структурі українського ринку праці (за умови стимулюючої економічної політики);

– водночас українська система освіти поки що визначається експертами як недостатньо ефективна щодо оптимального спрямування притаманного молоді ціннісно-модернізаційного потенціалу на практичну реалізацію в умовах нинішнього національного ринку праці. Витоки освітніх вад в цьому аспекті вбачаються в соціокультурних проблемах педагогів загальноосвітньої школи, система відбору, підготовки, підвищення кваліфікації та стимулювання кар'єрного зростання яких не відповідає практиці кращих шкільних систем світу;

– професійні трудові орієнтації учнівської молоді в усіх освітньо-вікових групах (крім учнів ПТНЗ) зосереджені в основному на професіях, які потребують повної вищої освіти або відрізняються взагалі нерозумінням власних трудо-

вих перспектив (в окремих освітньо-вікових групах більше п'ятої частини учнівської молоді не знають, ким би хотіли працювати в майбутньому); кваліфіковані робітничі професії популярні менше, ніж у десятої частини учнівської молоді (виняток – учні ПТНЗ, серед яких ці професії обирають більше п'ятої частини). Зазначені уподобання формуються в умовах недостатньої роботи освітньої системи в напрямі профорієнтації щодо реальних потреб українського ринку праці. Назагал структура привабливості професій така, що корисна для постіндустріальних економік (з великими частками зайнятості у сферах послуг та виробництва високотехнологічних інновацій), але ризикована в разі орієнтації на швидке відновлення індустріального потенціалу (тому що не сприятиме розвитку сегментів економіки, де для відновлення індустріалізації на інноваційній основі виникатиме потреба саме в кваліфікованих робітничих професіях). Надлишок високоосвічених робітників, з одного боку, та брак кваліфікованих техніків і робочих – з іншого, може гальмувати модернізацію матеріального виробництва і спотворювати структуру зайнятості;

- покоління дітей не прагне наслідувати батьків, зайнятих у найпростіших професіях із найменшою доданою вартістю, а бажає вищого професійного статусу, але це прагнення стикатиметься з браком відповідних вищій освіті робочих місць на вітчизняному ринку праці, якому, навпаки, бракує кваліфікованих робітничих професій, щодо яких існує тенденція небажання поколінням дітей відтворювати цей потенціал хоча б до нинішнього рівня працюючих батьків. Водночас планування дітьми відтворювати чисельність батьків – кваліфікованих працівників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – може бути ефективно використано для збільшення частки фермерства в структурі українського ринку праці (за умови запровадження відповідних соціально-економічних стимулів);

- назагал професійні трудові орієнтації дітей і молоді не повністю відповідають структурі й характеру сьогоденного українського ринку праці (особливо з урахуванням викликів національній економіці та обороноздатності країни, створених в останнє трьохліття), однією з основних причин чого є слабка профорієнтаційна діяльність у навчальних закладах.

2. Щодо реалізації освітнього потенціалу населення на ринку праці слід відзначити таке:

- чисельність носіїв вищої освіти серед зайнятого економічно активного населення України одна з найбільших у світі, але ця освіта недостатньо реалізована на вітчизняному ринку праці (пропозиція вищої освіти близько на шосту частину перебільшує реальну зайнятість у професійних групах з вимогою такої освіти), відтак надлишок осіб із вищою освітою розподіляється по професійних групах, де така освіта не потрібна. Водночас у професійних групах, де переважно потрібна професійно-технічна освіта, зайнятих працівників з такою освітою бракує (залежно від групи, до більше половини робочих місць можуть займати

особи з найпростішими професіями та без професій разом, а частка осіб із належною освітою в окремих групах може ледве перебільшувати п'яту частину);

– незбалансованість потреб ринку праці та пропозицій освітніх кваліфікацій може бути покращена шляхом удосконалення пропорцій розподілу державного замовлення на підготовку кадрів у вищій та професійно-технічній освіті, якщо формувати його за новим (нетрадиційним) підходом, опертим на європейські дослідження обмежень прогнозування ринків праці в перехідних економіках і країнах, що розвиваються. Зазначений підхід (він за сутністю є відмовою від прогнозування на випереджальній основі на базі прогнозу майбутнього ринку праці, як це зараз передбачено законодавством, натомість заснований на принципі формування державного замовлення «наздогін», спираючись на ретроспективний аналіз показників ринку праці попереднього року) доцільно запровадити тимчасово як антикризовий до настання соціально-економічної стабілізації, прийнявши принцип об'єктивізації пропорцій розподілу замовлення для ВНЗ винятково в цілях забезпечення виконання державою своїх природних функцій (у сферах безпеки, освіти, охорони здоров'я, культури, підтримки загальнодержавної інфраструктури, контролю природних монополій тощо, а також щодо розвитку перспективних кластерів економіки).

3. Щодо імплементації міжнародного досвіду узгодження попиту на професійні вміння та їх пропозиції на ринках праці слід відзначити таке:

– згідно з останніми європейськими дослідженнями, усунення перешкод прогнозуванню професійних умінь у країнах із перехідними економіками потребує цілеспрямованої політики у ряді напрямів, якої в Україні поки бракує. Відтак спеціалізовані установи, державні служби зайнятості, соціальні партнери та система освіти ще не відіграють ключову роль у балансуванні попиту і пропозиції професійних умінь, профорієнтації та інформуванні цільових груп і ця діяльність поки не має координації на національному рівні, стратегії з визначеними різностроковими пріоритетами, сформульованими в оперативній програмі з розподілом ресурсів та інформуванням громади;

– брак імплементації міжнародного досвіду загострює проблему незбалансованості ринків освіти і праці. Це зокрема підтверджено практикою останньої вступної кампанії у ВНЗ 2016 р. (чергового разу відзначені слабка інформованість абітурієнтів щодо перспектив обраних професій і майбутнього працевлаштування; надмірна популярність гуманітарних, суспільствознавчих спеціальностей порівняно з технічними і природничими; плани працювати не за спеціальністю у більше половини студентів) та в останні роки незатребуваністю ринком праці цілої низки професій і спеціальностей (відповідно отриманій освіті працювали протягом 2010–2014 рр. менше третини населення);

– ризики для національного ринку праці створюють, крім іншого, і ті наслідки незбалансованості ринків освіти і праці, що гуманітарні й суспільствознавчі спеціальності отримують вступників з найвищими балами (відповідно на

технічні та природничі спеціальності потрапляють гірше підготовлені випускники шкіл, що апріорі ускладнює подальшу підготовку з них кваліфікованих спеціалістів). Водночас із цього правила діє небезпечний виняток, коли на гуманітарну спеціальність «середня освіта» поступають абітурієнти з найбільш низькими балами (популярність педагогічної спеціальності пов'язана з бажанням гарантовано поступити в будь-який ВНЗ). Цей феномен потрапляння в педагогічні ВНЗ гірших випускників шкіл цілком суперечить міжнародному досвіду імплементації кращій стратегії реформування шкільної освіти, всі три частини якої стосуються вчителів (залучати в професію найбільш обдарованих людей; надавати їм можливості професійного розвитку; доводити їх кількість до необхідної для охоплення всієї системи шкільної освіти);

- наслідком слабкої підготовки шкільних педагогів, очевидно, стає відтворення людського капіталу країни з недостатніми освітньо-кваліфікаційними характеристиками і прихід на ринок праці молоді з браком затребуваних трудових компетенцій, тому на ринку праці водночас діють протилежні явища – значна частина молоді з дипломами ВНЗ не можуть знайти роботу, а роботодавці – потрібних працівників (більше шостої частини роботодавців України зазначають відсутність кваліфікованого персоналу на ринку праці та складнощі з підбором кадрів для найму серед найважливіших проблем, що перешкоджають розвитку їхнього бізнесу; основні причини цього – брак у випускників потрібних трудових компетенцій, неготовність освіти випускати кваліфіковані кадри для нових, затребуваних модернізацією виробництва спеціальностей, незбалансованість обсягів/якості підготовки з ринковим попитом);

- європейський досвід показує, як найважливішу умову якісної професійної освіти, участь у ній соціальних партнерів, зокрема роботодавців, натомість відсутність такої співпраці може загострити проблему балансування попиту на професійні вміння та їхні пропозиції на українському ринку праці тією мірою, що наповнення висококваліфікованих робочих місць значною мірою відбуватиметься за рахунок залучення фахівців з інших країн;

- залучення висококваліфікованих фахівців з іноземною освітою на роботу в Україні також є неоднозначним явищем. Зокрема, експертні оцінки праці експатів поряд із позитивом відзначають їхні слабкі сторони і рекомендують залучати українців із західною освітою як не менш ефективних, натомість значно краще вмотивованих, здатних справити істотний соціокультурний вплив на розвиток вітчизняного ринку праці;

- імплементації міжнародного досвіду балансування ринків освіти і праці в Україні заважає явище взаємно негативного впливу цих ринків, ідентифіковане нами як «замкнуте коло». Ринок праці в деіндустріалізованій економіці не стимулює підвищення якості вищої освіти масовим попитом на висококваліфікованих випускників, а освіта відповідає пристосуванням до запиту тих користувачів, які мають ресурс для її отримання. Цей запит формується в умовах зниженої



мотивації до одержання якісної освіти, тому полягає передовсім в отриманні з мінімальними зусиллями відповідної сертифікації. Відтак ВНЗ потрапляють у залежність від інтересів студентів, знижуючи вимоги до них і якість підготовки. Розрив зазначеного замкнутого кола можливий у разі істотного поліпшення інституційних стимулів для створення інноваційної неоіндустріалізації національної економіки, що можливе внаслідок деолігархізації, коли національному бізнесові забезпечуватиметься справедлива конкуренція, недоторканість власності, оптимальне фіскальне навантаження з некорупційним адмініструванням податків і зборів, рівний доступ до ресурсів і адміністративних послуг. За цих умов комерціалізація освіти не суперечитиме гарантуванню її якості, неоіндустріалізація викличе попит на висококваліфікованих спеціалістів, архаїчні соціокультурні орієнтири населення відносно освіти і праці поступово змістяться в бік більш модерних та інноваційних.

# СОЦІАЛЬНЕ ВІДТОРГНЕННЯ ТА РИНОК ПРАЦІ

## 6.1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення соціального відторгнення на ринку праці

Ринок праці представляє складний соціальний інститут, структурні елементи якого формуються та відтворюються завдяки соціальній участі населення, яке є його суб'єктом. Обмежену участь на ринку праці та її різні форми можна вивчати з точки зору соціального відторгнення, головним атрибутом якого є брак участі в основних формах діяльності, доступних для більшої частини населення у суспільстві<sup>221</sup>.

Соціальне відторгнення на ринку праці можна розглядати з точки зору двох підходів, головною відмінністю яких є рівень аналізу явища:

а) *на мікрорівні*: аналізують стан самих носіїв соціального відторгнення, у такому випадку звертають увагу на специфіку життєвої ситуації людей<sup>222</sup>. У межах підходу соціальне відторгнення розглядають як властивість, притаманну будь-якій людині, а її приналежність до певної групи ризику може посилювати соціальне відторгнення;

б) *на макрорівні*: увагу зосереджують на нестачі у певної частини населення доступу до механізмів і засобів соціальної інтеграції, наприклад, відсутності оплачуваної роботи. У такому разі соціальне відторгнення розглядають як бінарну змінну – відторгнутий або невідторгнутий на ринку праці.

Різні аспекти соціального відторгнення, зокрема, пов'язаного з ринком праці потрібно розглядати комплексно. Це зумовлює пошук відповідного теоретико-методологічного підходу, що дає можливість враховувати зв'язок зменшення участі індивідів на ринку праці через їхні соціальні установки, норми та цінності. Крім того, теоретико-методологічна основа дослідження відторгнення на ринку праці має давати змогу зважати на функціонування інших елементів соціальної структури суспільства, наприклад, інститут освіти, модель соціальної політики, яка функціонує у державі. **Метою** розділу є огляд теоретико-методологічних підходів дослідження соціального відторгнення пов'язаного з функціонуванням ринку праці.

---

<sup>221</sup> Social Exclusion Meaning, measurement and experience and links to health inequalities. *WHO Social Exclusion Knowledge Network Background Paper*. 2008. 1. P. 15; Burchardt T., Le Grand J., Piachaud D. Social exclusion in Britain 1991–1995. *Social Policy & Administration*. 1999. 33. № 3. P. 227–244.

<sup>222</sup> Тихонова Н.Е. Социальная эксклюзия в российском обществе. *Общественные науки и современность*. 2002. № 6. С. 5–17.

М. Грановеттер<sup>223</sup> зазначає, що вивчення економічних інститутів можна здійснювати, спираючись на три припущення, сформовані у межах соціологічної науки: а) переслідування економічних цілей зазвичай супроводжується прагненням до спілкування, схвалення іншими, досягнення статусу і влади; в) економічна дія є соціально обумовленою і не може бути пояснена виключно індивідуальними мотивами, скоріше вона (економічна дія) є укоріненою в неперервних мережах особистих відносин, ніж відбувається між атомізованими акторами<sup>224</sup>; г) економічні інститути (як і будь-які інші інститути) не виникають автоматично у неминучій формі, створені зовнішніми обставинами, а є «соціально сконструйованими»<sup>225</sup>.

У межах економічної теорії, люди представлені як атомізовані актори, поведінка яких не залежить від історії відносин з іншими людьми, їхніх рішень, дій тощо<sup>226</sup>. Однак мобільність одного індивіда залежить від мобільності інших, а отже, йдеться про соціальну взаємодію. В.В. Радаєв<sup>227</sup> виокремлює ряд підходів, які можна застосовувати для вивчення ринку як форми господарства, де блага виробляють для обміну, а не адміністративного перерозподілу або власного споживання. Одним із підходів, на якому акцентує увагу дослідник, є **мережевий підхід**. Основною передумовою мережевого підходу є те, що учасники ринку залучаються до добровільного ринкового обміну та зав'язують відносини з тими, з ким вони мали справу раніше. У межах мережевого підходу учасники ринку опираються в першу чергу на взаємну довіру<sup>228</sup>. Для відтворення регулярних, повторюваних актів обміну для учасників ринку стає важливим досвід їхньої попередньої взаємодії, а отже, перевага у взаємодії надається «своїм» (перевіреним), а не «чужим» контрагентам.

Включення до мереж дає можливість досягати того, що є недосяжним для людини у випадку коли вона діє самотужки<sup>229</sup>. Соціальні мережі є свого роду «структурами можливостей», які сприяють або перешкоджають доступу до різного роду ресурсів<sup>230</sup>. Залученість до соціальних мереж сприяє професійній мобільності людей. Вчені підкреслюють той факт, що люди частіше шукають роботу і

<sup>223</sup> Granovetter M. Экономические институты как социальные конструкты: рамки анализа. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2004. Т. 7. № 1. С. 76–89.

<sup>224</sup> Granovetter M. Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American journal of sociology*. 1985. С. 481–510.

<sup>225</sup> Berger P.L., Luckmann T. The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge. Penguin UK, 1991. № 10.

<sup>226</sup> Грановеттер М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд. *Экономическая социология*. 2011. Т. 12. № 2. С. 49–79.

<sup>227</sup> Радаев В.В. Современные экономико-социологические концепции рынка. *Экономическая социология*. 2008. Т. 9. № 1. С. 20–50.

<sup>228</sup> Радаев В.В. Рынок как переплетение социальных сетей. *Российский журнал менеджмента*. 2008. Т. 6. № 2. С. 47–54.

<sup>229</sup> Rostila M. The Facets of Social Capital. *J Theor Soc Behav*. 2011. Vol. 41. P. 308–326.

<sup>230</sup> Social Networks and Social Exclusion: sociological and policy perspectives. C. Phillipson, G. Allan, D. Morgan. Surrey, UK 2003. 268 p. P. 10.

успішніше знаходять її, використовуючи неформальні контакти<sup>231</sup>. Крім того, ефективнішими виявляються не сильні зв'язки (strong ties) з родичами і близькими друзями, а, навпаки, слабкі зв'язки (weak ties) з колегами та знайомими. Слабкі зв'язки дають можливість індивідам не замикатись у вузькому колі, де циркулює одна і та ж інформація та виводять на інші кластери мережі, прокладаючи шлях до нових контактів і додаткових джерел корисної інформації<sup>232</sup>.

У межах такого підходу відсутність доступу до соціальних мереж і брак довіри представляють важливі аспекти соціального відторгнення.

Проте, на думку Н. Флігстіна<sup>233</sup>, вивчаючи ринок, не слід обмежуватись виключно аналізом мереж, який призводить до нехтування впливом соціальних інститутів. Адже поява соціального відторгнення може бути як раз наслідком недостатності забезпечення інтегративних функцій соціальних інститутів.

А. Калеберг і А. Соренсон<sup>234</sup> визначають ринок праці як арену, де відбувається обмін між працівниками і роботодавцями. На ринках праці робітники пропонують свою робочу силу роботодавцям в обмін на різні винагороди, пов'язані з зайнятістю, в тому числі заробітною платою, владою і соціальним статусом. У такому разі ринок праці представляє фундаментальний інститут суспільства, який розподіляє винагороди, пов'язані з соціально-економічним статусом людей.

Згідно з визначенням Д. Норта<sup>235</sup> соціальні інститути: «Інститути – це правила та механізми, що забезпечують їх виконання та норми поведінки, які структурують повторювану взаємодію між людьми». Правила трактують як регулятивні принципи, що підкріплені легітимними правовими або соціальними нормами, які або дозволяють певний спосіб ринкового обміну як можливий чи бажаний, або навпаки, забороняють його визначаючи як неприйнятний<sup>236</sup>. Важливим є розуміння того, що участь людей на ринку праці та виконання ними певних дій обумовлена не тільки «формальною раціональністю» [formal rationality], яка передбачає максимізацію корисності (прибутку), але також «субстантивної раціональності» [substantive rationality], котра передбачає врахування лояльності суспільства та людських цінностей відносно виконуваних дій<sup>237</sup>. Со-

---

<sup>231</sup> Радаев В.В. Современные экономико-социологические концепции рынка.

<sup>232</sup> Granovetter M. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*. 1973. Vol. 78. P. 1360–1380; Granovetter M. Getting a Job: A Study of Contacts and Careers. Cambridge: Harvard University Press, 1974.

<sup>233</sup> Fligstein N. Agreements, Disagreements, and Opportunities in the 'New Sociology of Markets.' *The new economic sociology: Developments in an emerging field*. 2002. P. 61–78; Радаев В.В. Современные экономико-социологические концепции рынка. С. 37.

<sup>234</sup> Kalleberg A.L., Sorensen A.B. The sociology of labor markets. *Annual review of sociology*. 1979. P. 351–379.

<sup>235</sup> Норт Д.К. Институты и экономический рост: историческое введение. *THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем*. 1993. № 2. С. 69–91.

<sup>236</sup> Радаев В.В. Современные экономико-социологические концепции рынка.

<sup>237</sup> Сведберг Р., Смелсер Н. Социологический подход к анализу хозяйства. *Экономическая социология*. 2003. Т. 4. № 4. С. 48–61.

ціальні інститути містять певний культурний елемент, що полягає у створенні загального розуміння (shared understandings), яке дозволяє більш-менш однозначно інтерпретувати правила поведінки та ефективно координувати дії з іншими учасниками ринку<sup>238</sup>.

У межах неінституціонального підходу сформована концепція подвійного ринку праці<sup>239</sup>. Виникнення концепції «первинного» і «вторинного» ринків праці обумовлено потребою пояснити існуючі прояви дискримінації робочої сили. Працівники первинного ринку праці зайняті на постійній роботі, отримують високу заробітну плату, мають хороші умови праці, високий рівень соціальної захищеності на робочому місці та високі шанси висхідної соціальної мобільності. Для працівників вторинного ринку праці характерна низька заробітна плата, відсутність соціального страхування, погані умови праці, висока плинність кадрів, низька висхідна мобільність. Представники другої групи зайняті на умовах короткострокових договорів, працюють неповний робочий день і без гарантій збереження місця в періоди економічного спаду<sup>240</sup>. Визначені групи утворюють, відповідно, первинний і вторинний ринки праці між якими існують жорсткі інституційні бар'єри, що перешкоджають проникненню аутсайдерів на первинний ринок праці. Серед таких бар'єрів можна розглядати певні ознаки (соціально-демографічні характеристики), які обмежують можливості бути залученим до ринку праці<sup>241</sup>.

Інституціональний підхід постулює зовнішній примусовий характер процесу формування соціальної інтеграції, а отже, і ринку праці. Проте таке трактування відторгнення на ринку праці оминає припущення щодо усвідомленої неучасті на ринку праці. Інтерпретація ринку праці можлива за допомогою вивчення смислів, які його учасники вкладають у свої повсякденні дії<sup>242</sup>. Відторгнення на ринку праці в межах феноменологічного підходу: «соціальна реальність має специфічне значення та структуру для діючих і мислячих індивідів»<sup>243</sup>. У межах такого підходу завдання дослідникам полягає у з'ясуванні того, яким чином учасники взаємодії структурують свій досвід навколо певних об'єктів.

Наприклад, Г. Юдін пише<sup>244</sup>, що: «...Ринок фіксується в сегменті поля індивідуального сприйняття; смислова структура цього сегмента концентрується навко-

<sup>238</sup> Радаев В.В. Современные экономико-социологические концепции рынка.

<sup>239</sup> Piore M., Doeringer P. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington, Mass: Heat. 1971; Atkinson J. Flexibility, Uncertainty, and Manpower Management. Brighton: Institute of Manpower Studies, 1985.

<sup>240</sup> Рацлаф А.А. Теорія ринку праці: методологічний аспект. *Молодий вчений*. 2010. № 1-2. Т. 1. С. 250–253.

<sup>241</sup> Reich M., Gordon D.M., Edwards R.C. A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*. 1973. Vol. 63. № 2. P. 359–365.

<sup>242</sup> Радаев В.В. Современные экономико-социологические концепции рынка.

<sup>243</sup> Silver H. Social exclusion and social solidarity: three paradigms. *Int'l Lab. Rev.* 1994. Vol. 133. P. 531.

<sup>244</sup> Юдин Г.Б. Рынки как поля: попытка реконцептуализации. *Экономическая социология*. 2006. Т. 7. № 4. С. 27–42.

ло ринкової взаємодії, у межах якої індивід регулярно бере участь». Дослідник зазначає, що не кожного індивіда можна вважати учасником ринкової взаємодії. Учасниками ринкових взаємодій не можна вважати тих, хто не бере у них регулярної участі, що можливо за умови того, що людина не сприймає ринок як значущу частину свого життя. У північноамериканській традиції (Сполучені Штати Америки) для вивчення представників груп, які свідомо не беруть участь у легітимних практиках соціального залучення та належать до груп соціального дна, застосовують терміни *андерклас*. Андерклас можна ототожнити з Марксовим поняттям «люмпен пролетаріату». Концепт використовується відносно бідних, які належать до расових та етнічних груп, що характеризуються девіантною, кримінальною поведінкою. У визначенні П. Соундерса<sup>245</sup>, ця група ідентифікується з усіма тими, хто займає маргінальне становище в суспільстві, не володіє ніякою власністю і використовує державну підтримку для задоволення своїх потреб.

Проте запропонований підхід не дозволяє включити вплив соціальних інститутів як чинників відторгнення на ринку праці. Елементи описаних підходів до розуміння відторгнення на ринку праці слід розглядати у межах синтетичної соціологічної теорії. Йдеться про *структурно-діяльнісний підхід*, використання якого дозволяє зосередити увагу дослідника на структурних ресурсах і діючих індивідах (соціальних агентах, акторах), які взаємодіючи відтворюють соціальну структуру. «Agency» – це не дія, і не діяч, але те й інше, що передбачає структурно-діялісну можливість соціального суб'єкта виробляти як навмисні, так і ненавмисні зміни в соціальному світі»<sup>246</sup>.

Представник<sup>247</sup> підходу інтерпретує зміни структурні та інституціональні, як перманентний процес становлення соціальних інститутів і відтворення соціальної структури у результаті виконання певних дій/практик. Згідно з підходом, індивідуальні та групові дії відтворюють соціальну структуру та впливають на стратифікаційні процеси, а структурні ресурси надають можливості або обмежують соціальну активність індивідів<sup>248</sup>.

Основою підходу є концепція П. Бурдьє<sup>249</sup>, згідно з якою, соціальна дійсність є двічі структурованою: *по-перше*, відносини між індивідами є опредметненими внаслідок розподілу матеріальних і символічних ресурсів (капіталів); *по-друге*, соціальна дійсність структурована завдяки уявленням агентів щодо розподілу відносин і ресурсів, що зворотно впливає на первинне структурування

---

<sup>245</sup> Куценко О.Д. Общество неравных. Классовый анализ неравенств в современном обществе: попытки западной социологии. Харьков: Из-во Харьков. гос. ун-та им. В.Н. Каразина. 2000. 240 с.; Куценко, цит. за Saunders P. A Nation of Home Owners. London: Unwin Hyman, 1990. P. 314–371.

<sup>246</sup> Куценко О.Д. Общество неравных. С. 215.

<sup>247</sup> Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: деятельностно-структурная концепция. Москва: Дело, 2002. 568 с.

<sup>248</sup> Гришина Т.В. Соціальне залучення людей старшого віку: порівняльний аналіз українського та європейських суспільств. Київ, 2015. 24 с.

<sup>249</sup> Бурдьє П. Начала. Choses dites. Москва: Socio-Logos. 1994. С. 193.

соціальної дійсності. Спроможність панувати у присвоєному просторі залежить від наявності у індивіда розподілених у цьому просторі дефіцитних благ, ресурсів (наявного капіталу). Капітал дозволяє тримати на відстані небажаних людей і предмети і водночас зближуватися з бажаними людьми і предметами, мінімізуючи таким чином витрати ресурсів, необхідних для їх присвоєння. Тих, хто позбавлений капіталу, тримають на відстані фізично або символічно від більш дефіцитних ресурсів прирікаючи до існування з людьми або речами найбільш небажаними і найменш дефіцитними.

Щодо «класичної» інтерпретації відторгнення, суспільство можна уявити у вигляді соціального простору, у центрі якого знаходяться ті, хто уособлюють основу, ядро суспільства. У концентричних колах навколо ядра знаходяться члени суспільства, які через певні причини є дискримінованими у реалізації своїх прав громадянина. На периферії такого соціального простору знаходяться ті, хто є об'єктом множинної дискримінації та практично втратив основну частину своїх зв'язків із суспільством. Розташування у цій частині соціального простору відповідає приналежності до групи «відторгнутих»<sup>250</sup>.

Водночас суб'єкти, що займають близькі позиції в соціальному просторі внаслідок власного бажання та зовнішніх обставин зближаються, зокрема, і у фізичному просторі. Існує певне «відчуття свого місця» – габітус, який зумовлює «одних задовольняється тим, що є, інших – триматися на відстані»<sup>251</sup>. Так відтворюється культура бідності, групи андеркласу, паттерни поведінки якої передаються у процесі соціалізації від старших поколінь до молодших.

Згідно з підходом, люди у своїй повсякденній діяльності, наділені певними якостями, будучи носіями цінностей, потреб, інтересів і знань, беруть участь у створенні контексту свого існування<sup>252</sup>. Водночас відтворення цього контексту залежить від того, до яких полів залучені індивіди.

Участь на ринку праці та її різні форми, пов'язана не тільки з функціонуванням соціальних інститутів, але й з поведінкою індивідів, що обумовлена нормативно-ціннісною системою та суб'єктивним сприйняттям життєвої ситуації, оточуючих об'єктів і суб'єктів соціальних взаємодій. Використання структурно-діяльнісного підходу дозволяє зосередити увагу дослідника на структурних ресурсах і діючих індивідах (соціальних агентах), які взаємодіючи відтворюють соціальну структуру (соціальні інститути). У межах підходу створення соціальної структури та становлення соціальних інститутів є постійним процесом, обумовленим людською діяльністю.

<sup>250</sup> Тихонова Н.Е. Феномен социальной эксклюзии в условиях России. *Мир России. Социология. Этнология*. 2003. Т. 12. № 1. С. 36–84.

<sup>251</sup> Бурдые П. Социальное пространство и символическая власть. *THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем*. 1993. № 2. С. 137–150.

<sup>252</sup> Тюрина Ю.А. Деятельностный подход в социологии в исследовании отечественного образования. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика*. 2008. № 3. С. 295–306.

Як елементи соціальних інститутів розглядають не тільки індивіди, але й їхню комунікацію, взаємодії, тобто увага акцентується на активності «агента» (актора) і відтворюваних ним практиках і соціальних діях.

## 6.2. Соціальне відторгнення та інтегрованість до ринку праці

У перехідному суспільстві інтегрованість до ринку праці може не забезпечувати повноцінного доступу до ресурсів і різних форм соціальної участі. Важливим є оцінка спроможності ринку праці виконувати свої інтегративні функції та забезпечувати ресурсами працездатне населення, яке формує зазначений інститут суспільства. Це робить актуальним використання більш тонких інструментів диференціації уразливих груп населення, які інтегровані до ринку праці. Крім того, проведення такої оцінки має здійснюватись на основі міжнародних порівнянь, які дають змогу зафіксувати міру відхилення від певного обраного стандарту.

Соціальне відторгнення розглядають як складний багатовимірний процес зменшення соціальної участі індивідів або груп у діяльності, характерної для більшості людей у досліджуваному суспільстві, прояви якого полягають у відсутності доступу до структурно-економічних ресурсів, що розподіляють соціальні інститути та недостатності соціокультурної участі людей. На думку Дж. Джоель-Гисберг і К. Врумана<sup>253</sup>, вимірювання соціального відторгнення можна здійснювати у прямий та непрямий способи. У першому випадку йдеться про фактори ризику соціального відторгнення, а у другому – про його безпосереднє вимірювання як властивості, притаманної індивідам. Застосовуючи останній підхід, соціальне відторгнення ідентифікують економіко-структурних (матеріальна депривація та недостатність забезпечення прав громадянина) і соціокультурних вимірах (обмеженості соціальної участі та брак нормативної інтеграції). Окреслені критерії ідентифікації включають не тільки показники, що характеризують рівень матеріального добробуту людей, але й індикатори, що вимірюють міру соціальної взаємодії і залученість до соціальних мереж.

**Метою** підрозділу є оцінка економіко-структурних і соціокультурних проявів соціального відторгнення різних груп населення залежно від їхньої інтегрованості до ринку праці.

У підрозділі відторгнення на ринку праці розглянуто, як фактор ризику соціального відторгнення пов'язаний з більш прямими його проявами<sup>254</sup>. Крім ін-

---

<sup>253</sup> Jehoel-Gijsbers G., Vrooman C. Explaining social exclusion. 2007. P. 11–12. URL: [https://www.scp.nl/english/Publications/Publications\\_by\\_year/Publications\\_2007/Explaining\\_Social\\_Exclusion](https://www.scp.nl/english/Publications/Publications_by_year/Publications_2007/Explaining_Social_Exclusion); Jehoel-Gijsberg G., Vrooman C. Social exclusion of the elderly: a comparative study of EU member states. *ENEPRI Research Report*. 2008. № 57. P. 4. URL: <http://ceps.be/book/social-exclusion-elderly-comparative-study-eu-member-states>

<sup>254</sup> Levitas R. The inclusive society?: social exclusion and New Labour. Palgrave Macmillan, 2005. 277 p.



тегрованості до ринку праці, як чинник соціального відторгнення може слугувати модель соціальної політики, що функціонує у державі. Результати дослідження демонструють наявність взаємозв'язку між соціальним відторгненням і моделями соціального добробуту. За типологією моделей соціального добробуту, запропонованою К. Еспінг-Андерсеном<sup>255</sup>, країни поділяють на: соціально-демократичні, консервативно-корпоративістські та ліберальні. Останнім часом у межах визначеної типології виокремлюють моделі соціальної політики, характерні для країн Південної та Східної Європи<sup>256</sup>. Можна виокремити пострадянські країни з неповністю сформованою системою соціальної політики, наприклад, Україну та Російську Федерацію<sup>257</sup>.

У країнах із високим рівнем загального та пенсійного забезпечення рівень прояву різних аспектів соціального відторгнення є нижчим. Виявлено, що серед людей похилого віку частка матеріально відторгнутих є нижчою, ніж у державах із соціально-демократичною та консервативно-корпоративістською моделями соціальної політики. У країнах із середземноморською моделлю частка матеріально відторгнутих є більшою. Серед визначених моделей група країн Східної Європи відрізняється найбільшою часткою матеріально депривованих порівняно з усіма названими моделями соціального добробуту. Результати аналізу соціальної ізоляції демонструють схожі тенденції, але відмінності є не такими істотними, як за виміром матеріальної депривації<sup>258</sup>.

Можна припустити, що *ступінь відторгнення у вимірах матеріальної депривації та соціальної ізоляції в Україні (пострадянська країна) буде вищою порівняно з країнами, які презентують інші моделі соціального добробуту.*

З метою перевірки гіпотез на основі вторинного аналізу результатів п'ятої хвилі Європейського соціального дослідження (European Social Survey 2010)<sup>259</sup>, з урахуванням існуючих у базі даних показників, запропоновано підхід емпіричної ідентифікації двох структурних компонентів концепту соціального відторгнення: матеріальна депривація та соціальна ізоляція. Вибір компонентів соціального відторгнення обумовлений тим, що кожен з них репрезентує один із його аспектів – дистрибутивний і реляційний.

<sup>255</sup> Esping-Andersen G. The three worlds of welfare capitalism. John Wiley & Sons, 2013.

<sup>256</sup> Kovács J.M. Approaching the EU and reaching the US? Rival narratives on transforming welfare regimes in East-Central Europe. *West European Politics*. 2002, Vol. 25. № 2. P. 175–204.

<sup>257</sup> Kutsenko O., Gorbachyk A. Welfare state in uncertainty: disparity in social expectations and attitudes. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*. 2015. Vol. 5. № 2. P. 65–96.

<sup>258</sup> Jehoel-Gijsberg G., Vrooman C. Social exclusion of the elderly: a comparative study of EU member states. *ENEPRI Research Report*. 2008. № 57. URL: <http://ceps.be/book/social-exclusion-elderly-comparative-study-eu-member-states>

<sup>259</sup> ESS Round 5: European Social Survey Round 5 Data (2010). Data file edition 3.3. NSD – Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC.

Матеріальна депривація характеризує обмеженість споживання та вимірюється як фінансова неспроможність купувати продовольчі та непродовольчі товари, оплачувати різноманітні послуги. У такому випадку застосовують показники, які характеризують суспільну норму споживання<sup>260</sup>, яка може бути виражена у певному типовому для цього суспільства наборі благ. Для вимірювання **матеріальної депривації** відібрано індикатори, які характеризують вимушене скорочення споживчих практик людини.

Складність і комплексність соціальних відносин і взаємодії між людьми зумовлює відсутність єдиного погодженого набору індикаторів для їхнього виміру<sup>261</sup>. Ідентифікуючи його, дослідники, як правило, використовують показники, пов'язані з мінімізацією соціальних контактів (соціальною ізоляцією), відсутністю мереж підтримки та значущих людей, з якими можна обговорити особисті питання. У межах зазначеного виміру розглядають аспекти взаємодії індивіда із сім'єю, друзями, колегами, наявність емоційної підтримки від близьких людей і можливості отримати допомогу, коли це необхідно. Про соціальне відторгнення йдеться тоді, коли людина є ізолюваною, тобто у її оточенні немає нікого, з ким можна поділитись проблемами (отримати необхідну допомогу та емоційну підтримку тощо). З метою ідентифікації **соціальної ізоляції** обрано показники, що характеризують міжособистісне спілкування, його частоту та наявність близьких людей, з якими можна поділитись особистим.

Таблиця 6.2.1

**Структура фактора матеріальної (споживчої) депривації**

Безпосередньо виміряні індикатори	Факторні навантаження		
	Україна	Німеччина	Польща
G10 Я був(ла) змушений(а) заощаджувати на відпустці чи купівлі нових побутових приладів: Це зовсім не так 0 1 2 3 4 5 6 Це переважно так	0,84	0,85	0,87
G9 Я був(ла) змушений(а) використати мої заощадження чи залізити в борги, щоб покрити звичайні повсякденні витрати: Це зовсім не так 0 1 2 3 4 5 6 Це переважно так	0,84	0,88	0,87
G8 Я був(ла) змушений(а) обходитися меншим сімейним доходом: Це зовсім не так 0 1 2 3 4 5 6 Це переважно так	0,87	0,89	0,87
<b>Частка поясненої дисперсії, %</b>	<b>72</b>	<b>77</b>	<b>76</b>

Джерело: за результатами п'ятої хвилі опитування European Social Survey.

<sup>260</sup> Абрахамсон П. Соціальна ексклюзія і бідність. *Общественные науки и современность*. 2001. № 2. С. 158–166.

<sup>261</sup> Phillipson C., Allan G., Morgan D.H.J. Social networks and social exclusion: sociological and policy perspectives. Aldershot, England: Ashgate, 2004. 276 p.

Таблиця 6.2.2

## Структура фактора соціальної ізоляції

Безпосередньо виміряні індикатори	Факторні навантаження		
	Україна	Німеччина	Польща
C2. Як часто Ви просто, не у справах, зустрічаєтесь з друзями, родичами або колегами по роботі?: 0 – щодня; 1 – кілька разів на тиждень; 2 – раз на тиждень; 3 – кілька разів на місяць; 4 – раз на місяць; 5 – менше одного разу на місяць; 6 – ніколи.	0,79	0,78	0,79
C3. Чи є у Вас хто-небудь, з ким Ви можете обговорювати свої особисті справи та інтимні питання?: 0 – так; 1 – ні.	0,56	0,45	0,46
C4. Як часто Ви спілкуєтесь з людьми за своїм бажанням та для свого задоволення, а не по роботі?: 0 – набагато частіше, ніж більшість; 1 – частіше, ніж більшість; 2 – приблизно так само; 3 – рідше, ніж більшість; 4 – набагато рідше, ніж більшість людей мого віку.	0,78	0,79	0,80
<b>Частка поясненої дисперсії, %</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	<b>50</b>

Джерело: за результатами п'ятої хвили опитування European Social Survey.

Структурна подібність отриманих факторів свідчить про існування відповідних вимірів соціального відторгнення в обраних для аналізу країнах. Відповідно, відібрані індикатори є цілком релевантними для емпіричної ідентифікації соціального відторгнення у різних суспільствах і придатні для міжкраїнного порівняння соціального відторгнення в Україні та країнах Центрально-Східної і Західної Європи (табл. 6.2.1, табл. 6.2.2). У ході аналізу сконструйовано окремі адитивні індекси, обчислені як середнє значення окреслених індикаторів. Результати оцінки запропонованого інструментарію продемонстрували його валідність<sup>262</sup>.

Створені індекси застосовано для крос-національного порівняння медіанних значень матеріальної депривації та соціальної ізоляції в Україні, Польщі та Німеччині (табл. 6.2.3). Німеччина належить до корпоратистської моделі держави загального добробуту<sup>263</sup>, якій властиві середні рівні загального та пенсійного забезпечення. Польща належить до групи держав Східної Європи<sup>264</sup>, яким у порівнянні з країнами Європейського Союзу, характерний низький рівень загального та пенсійного забезпе-

<sup>262</sup> Loktieva I. Approaches to empirical analysis of social exclusion: international comparison. *Economics & Sociology*. 2016. Т. 9. № 2. Р. 148–157.

<sup>263</sup> Esping-Andersen G. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 1990.

<sup>264</sup> Soede A.J., Vrooman J.C., Ferraresi P.M., Segre G. Unequal Welfare States: Distributive consequences of population ageing in six European countries. The Social and Cultural Planning Office of CeRP. URL: <http://www.cerp.carloalberto.org/wp-content/uploads/2008/12/unequalwelfarestates.pdf>

чення. Україна може бути класифікована як країна з неповністю сформованою системою соціальної політики<sup>265</sup>.

Таблиця 6.2.3

**Порівняння медіанних значень адитивних індексів  
матеріальної депривації і соціальної ізоляції між країнами**

	Матеріальна депривація*	Соціальна ізоляція**
Німеччина*	1,00	1,33
Польща*	2,00	1,67
Україна*	3,67	1,67
<b>Серед усіх **</b>	<b>2,00</b>	<b>1,67</b>

\* Значення адитивного індексу матеріальної депривації коливається від «0» до «6», де найнижчий бал отримують респонденти, яким менш властива матеріальна депривація.

\*\* Значення адитивного індексу соціальної ізоляції коливається від «0» до «4», де найнижчий бал отримують респонденти, яким менш властива соціальна ізоляція.

*Джерело:* результати п'ятої хвилі опитування European Social Survey.

У ході перевірки рівності медіанних значень індексів матеріальної депривації та соціальної ізоляції результати аналізу показали статистично значущі відмінності між медіанами трьох країн. Тобто, матеріальна депривація та соціальна ізоляція можуть бути пояснені приналежністю респондентів до країни.

Медіанне значення індексу матеріальної депривації є найвищим для України (3,67), що майже у півтора раза перевищує медіану, розраховану для всіх країн одночасно. Найнижче медіанне значення індексу матеріальної депривації спостерігається у Німеччині (1,00) (табл. 6.2.3).

Виявлено, що медіанне значення індексу соціальної ізоляції в Україні та в Польщі не перевищує медіанне значення, обчислене серед усіх країн (1,67), а найнижче значення медіани зазначеного індексу характерне для Німеччини (1,33) (табл. 6.2.3). Отже медіанні оцінки індексу соціальної ізоляції варіюються у групах країн і окремих країнах, незалежно від рівня їх матеріального багатства та моделі соціальної політики.

Далі представлено підхід до порівняння медіанних значень матеріальної депривації та соціальної ізоляції в середині країн між групами респондентів залежно від їх позиції відносно ринку праці: а) працюючі; б) безробітні, які шукають роботу; в) безробітні, що не шукають роботу (економічно неактивні); г) пенсіонери (табл. 6.2.4).

За результатами застосування тесту порівняння медіан виявлено відмінності у медіанних значеннях індексів матеріальної депривації та соціальної ізоляції між порівнюваними групами в Україні, Німеччині, Польщі. Найнижче медіанне значення адитивного індексу матеріальної депривації спостерігається серед групи пенсіонерів у Німеччині та Польщі (відповідно, 2,00 та 0,67). В Україні, навпаки, порівняння медіан адитивного індексу матеріальної депривації між пра-

<sup>265</sup> Kutsenko O., & Gorbachyk A. Welfare state in uncertainty: disparity in social expectations and attitudes.

цюючими, безробітними, які шукають роботу, безробітними, які не шукають роботу, та пенсіонерами засвідчило, що найвищою медіана є серед останніх (пенсіонерів) (3,67). Тобто у країнах, де рівень пенсійного забезпечення є принаймні низьким (Польща), система соціального захисту створює сприятливі умови для зменшення економіко-структурних проявів соціального відторгнення цієї групи, незалежно від рівня багатства країни. Водночас в Україні пенсійне забезпечення не заміщує доступу до ресурсів, втрачених у зв'язку з виходом на пенсію за віком (табл. 6.2.4).

Таблиця 6.2.4

**Порівняння медіанних значень адитивних індексів матеріальної депривації та соціальної ізоляції в Німеччині, Польщі й Україні**

	Матеріальна депривація			Соціальна ізоляція		
	Німеччина	Польща	Україна	Німеччина	Польща	Україна
Оплачувана робота	1,33	2,00	3,33	1,33	1,67	1,33
Без роботи (шукаю роботу)	3,67	3,00	4,00	1,67	1,67	1,33
Без роботи (не шукаю роботу)	3,67	3,33	4,33	1,67	1,67	1,33
На пенсії	0,67	2,00	3,67	1,67	2,00	2,00
<b>Серед усіх</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>3,67</b>	<b>1,33</b>	<b>1,67</b>	<b>1,66</b>

\* Застосовано зважування dweight.

Джерело: за результатами п'ятої хвилі опитування European Social Survey.

В Україні медіанні значення адитивного індексу матеріальної депривації для безробітних, які шукають роботу та безробітних, які не шукають роботу, не перевищують медіану, розраховану серед усіх груп. Тобто, на момент опитування, незважаючи на виключення з ринку праці, представники цих груп не відчували скорочення споживчих практик. Достатньо сприятливі оцінки можуть свідчити про використання представниками цих груп фінансових ресурсів інших членів домогосподарств, де вони проживають або отримання ними доходу з інших джерел, зокрема, тіньової зайнятості (табл. 6.2.4).

Медіанні значення індексів соціальної ізоляції для пенсіонерів в Німеччині, Польщі та Україні перевищують розраховані показники серед усіх груп у кожній країні. Це може бути пояснено тим, що зайнятість є основним каналом включення до соціальних мереж. Виключення з робочої сили, пов'язане з виходом на пенсію, призводить до поступової втрати доступу до міжособистісної мережі підтримки. Попри те, що виявлена тенденція характерна всім обраним для порівняння країнам, незалежно від функціонуючих у них моделей соціального добробуту, саме в Україні вона видається вкрай несприятливою. Оскільки в українському суспільстві для пенсіонерів характерна найвища, порівняно з іншими групами, оцінка матеріальної депривації (табл. 6.2.4).

Результати порівняння адитивного індексу соціальної ізоляції в Україні показали рівність медіанних значень між працюючими, безробітними, які шукають роботу та безробітними, які не шукають роботу (1,33) (табл. 6.2.4). Медіанні

значення індексу соціальної ізоляції для перерахованих груп є нижчими порівняно з медіаною, розрахованою серед усіх. Проте у Німеччині та Польщі представники зазначених груп характеризуються більш високим медіанним значенням індексу соціальної ізоляції (табл. 6.2.4).

Слід зазначити, що обмеженість можливостей інтерпретації результатів аналізу оцінок різних проявів соціального відторгнення серед безробітних, які шукають роботу та безробітних, які не шукають роботу в Україні зумовлює необхідність проведення окремого аналізу цієї групи.

Результати показали, що ступінь матеріальної депривації в Україні є вищою порівняно з країнами, які презентують інші моделі соціального добробуту. Однак аналіз продемонстрував відсутність відмінностей між середніми оцінками соціальної ізоляції в Україні та Польщі, що свідчить про відсутність прямого взаємозв'язку між моделями соціального добробуту та зазначеними виміром відторгнення.

Загалом результати аналізу соціального відторгнення в Україні засвідчили достатньо негативні тенденції його проявів порівняно з Німеччиною та Польщею. Потрібно зазначити, що отримані оцінки, скоріше, відображають можливості конструювання вимірювального інструменту для ідентифікації соціального відторгнення на даних міжнародного порівняльного дослідження. Проте можна припустити, що оцінки, отримані за визначеними критеріями, на сьогодні були б значно гіршими. Результати дослідження є підставою для подальшої оцінки ступеня соціального відторгнення уразливих груп на ринку праці України, залежно від моделей соціального забезпечення.

### **6.3. Соціокультурні чинники відторгнення від ринку праці в Україні**

У контексті соціального виключення відсутність реального доступу до ефективною зайнятості слугує не тільки фактором скорочення споживчих можливостей людини, але й виключенням її зі сфери праці<sup>266</sup>.

Складна соціально-економічна ситуація вимагає формування виваженої політики та стратегій сталого розвитку ринку праці, який представляє соціальний інститут, що фундаментально впливає на суспільний розвиток і конкурентоспроможність національної економіки. З огляду на це важливим є стимуляція участі населення на ринку праці. Встановлення механізмів відторгнення на ринку праці є важливим напрямом досліджень і пріоритетною складовою формування політики будь-якої країни. Такі дослідження потребують проведення міжнародних порівнянь з метою встановлення спільних і відмінних чинників відторгнення на ринку праці у різних суспільствах, враховуючи особливості ціннісних орієнтацій та моделі політики соціального добробуту.

---

<sup>266</sup> Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України.

У підрозділі соціальне відторгнення проаналізовано з точки зору макрорівня, коли внаслідок недостатності доступу до механізмів інтеграції (ринку праці) у певної частини населення<sup>267</sup>, виникає група ризику соціального відторгнення.

У макроекономічних дослідженнях приділяють увагу вивченню взаємозв'язків між безробіттям і структурною політикою держави та її інститутів (розмір податків, тривалість надання допомоги по безробіттю, об'єм витрат на впровадження активної політики ринку праці, законодавство щодо захисту зайнятості, мінімальна заробітна плата тощо)<sup>268</sup>.

Серед чинників відторгнення на ринку праці визначають соціально-демографічні характеристики людей<sup>269</sup>, такі як стать або вік. Наприклад, уразливою категорією населення, яка піддається високому ризику безробіття, є молодь<sup>270</sup>. Досвід досліджень демонструє, що в Україні шанси бути зайнятим для жінок є нижчими, ніж для чоловіків<sup>271</sup>. До чинників відторгнення на ринку праці також належать різні аспекти людського капіталу. Високий рівень освіти зменшує ймовірність довготривалого безробіття<sup>272</sup>. Крім того, при зростанні рівня освіти збільшується частка зайнятих як чоловіків, так і жінок<sup>273</sup>. Виявлено, що існує зв'язок між суб'єктивною оцінкою стану здоров'я та безробіттям<sup>274</sup>. Іншим важливим чинником участі на ринку праці є тип населеного пункту, де проживає людина. В Україні сільське населення характеризується вищим рівнем безробіття<sup>275</sup>.

Проте формування комплексної політики сталого розвитку ринку праці не обмежено виключно структурно-економічними аспектами його функціонування та демографічними характеристиками населення. Чинники відторгнення на ринку праці також містять соціокультурну складову, що включає окремі форми нееко-

<sup>267</sup> Тихонова Н.Е. Социальная эксклюзия в российском обществе. *Общественные науки и современность*. 2002. № 6. С. 5–17.

<sup>268</sup> Bassanini A. et al. The determinants of unemployment across OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions. *OECD Economic Studies*. 2006. Т. 42. № 1. С. 7.

<sup>269</sup> The Human Capital Report. World Economic Forum. 2013. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_HumanCapitalReport\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_HumanCapitalReport_2013.pdf)

<sup>270</sup> Україна: на шляху до соціального залучення. Національна доповідь про людський розвиток 2011. Київ, 2011. 124 с.

<sup>271</sup> Оксамитна С., Виноградов О., Малиш Л., Марценюк Т. Молодь України: від освіти до праці / Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.». Київ : НаУКМА, 2010. 204 с.

<sup>272</sup> Kupets O. What is behind stagnant unemployment in Ukraine: the role of the informal sector. 2005.

<sup>273</sup> Оксамитна С., Виноградов О., Малиш Л., Марценюк Т. Молодь України: від освіти до праці.

<sup>274</sup> Bambra C., Eikemo T.A. Welfare state regimes, unemployment and health: a comparative study of the relationship between unemployment and self-reported health in 23 European countries. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 2009. Vol. 63. P. 92–98.

<sup>275</sup> Зайнятість та безробіття за місцем проживання населення. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350809>

номічної участі, смисли та культурно-нормативні схеми, що прив'язані до конкретного суспільства<sup>276</sup>.

Наявний досвід досліджень в Україні не містить прикладів встановлення соціокультурних чинників відторгнення на ринку праці в українському суспільстві. Крім того, невідомо, яким чином соціокультурні чинники відторгнення відрізняються на ринку праці в Україні та країнах західної демократії.

**Метою** розділу є ідентифікація та порівняння соціокультурних чинників відторгнення на ринку праці в Україні та країнах Західної Європи та Східної Європи.

У межах соціокультурного підходу важливе місце посідає концепція П. Бурдьє, який виокремив три форми капіталу: економічний, культурний, соціальний<sup>277</sup>. На думку вченого, особливу роль у житті людини відіграє культурний капітал, однією з форм якого є рівень освіти та кваліфікації, що здобуті людиною<sup>278</sup>. Незважаючи на те, що рівень освіти та кваліфікації можуть бути визначені як компоненти іншого концепту (людського капіталу) їх можна розглядати як важливий соціокультурний чинник відторгнення на ринку праці.

Ще одним соціокультурним чинником відторгнення на ринку праці є соціальні зв'язки<sup>279</sup>. Соціальні мережі виступають структурним елементом відтворення соціального капіталу, заснованого на довірі та цінностях, які пов'язують членів мережі та забезпечують здійснення колективних дій<sup>280</sup>. Передумовою добровільного ринкового обміну також виступає взаємна довіра між його учасниками<sup>281</sup>. Отже, довіра може представляти значущий чинник відторгнення на ринку праці.

Інтерпретація ринку праці можлива за допомогою вивчення смислів, які його учасники вкладають у свої повсякденні дії<sup>282</sup>. Чинники відторгнення на ринку праці в межах цієї групи пов'язані з тим, що переконання та очікування людини впливають на її майбутню поведінку. У такому випадку вона (людина) представляє активного суб'єкта відторгнення, оскільки відтворює структуру ринку праці завдяки виконанню певних практик, дозволених згідно з нормами та цінностями конкретного суспільства. Певні стратегії поведінки можуть бути як успіш-

---

<sup>276</sup> Радаев В.В. Современные экономико-социологические концепции рынка.

<sup>277</sup> Бурдьє П. Формы капитала. *Экономическая социология*. 2002. Т. 3. № 5. С. 60–74.

<sup>278</sup> Bourdieu P. The forms of capital (1986). *Cultural theory: An anthology*. 2011. С. 81–93.

<sup>279</sup> Koopmans R. Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2016. Т. 42. № 2. С. 197–216.

<sup>280</sup> Putnam R.D. Bowling alone: The collapse and revival of American community. Simon and Schuster, 2001; Демкив О. Социальный капитал: теоретические основания исследования и операциональные параметры. *Социология: теория, методы, маркетинг*. 2004. № 4. С. 103.

<sup>281</sup> Радаев В.В. Рынок как переплетение социальных сетей. *Российский журнал менеджмента*. 2008. Т. 6. № 2. С. 47–54.

<sup>282</sup> Радаев В.В. Современные экономико-социологические концепции рынка.



ними або неуспішними у різних суспільствах. З огляду на це можна припустити, що чинником відторгнення на ринку праці є суб'єктивне сприйняття людиною того, як їй необхідно діяти, щоб бути залученою до ринку праці або отримати доступ до ресурсів.

Одним із соціокультурних чинників відторгнення на ринку праці є практика використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Користування ІКТ визначають як каталізатор активності громадян на ринку праці та соціальних зв'язків<sup>283</sup>. Інтернет представляє цільовий засіб і середовище комунікації для пошуку роботи, тому його невикористання може збільшувати ймовірність виникнення соціального відторгнення.

Розглянута теоретична модель дозволяє сформулювати такі гіпотези дослідження: а) існує зв'язок між довірою до соціальних інститутів і відторгненням на ринку праці; б) існує зв'язок між довірою до оточуючих людей і відторгненням на ринку праці; в) зі збільшенням рівня освіти зменшується ймовірність відторгнення на ринку праці; г) регулярність використання Інтернету пов'язана з відторгненням на ринку праці; д) очікування того, що старання робота зазвичай винагороджується, пов'язані з відторгненням на ринку праці; е) характер взаємозв'язків між відторгненням на ринку праці та його соціокультурними чинниками відрізняється в українському суспільстві та суспільствах західної демократії.

З метою створення інструментарію дослідження та перевірки гіпотез використано об'єднаний масив результатів шостої хвилі Міжнародного дослідження цінностей (World Value Survey 2011)<sup>284</sup>. Під час аналізу здійснено порівняння взаємозв'язків між відторгненням на ринку праці та соціокультурними чинниками в Україні та країнах Європейського Союзу. Для порівняння з Україною обрано Німеччину, яка належить до корпоратистської моделі соціального добробуту<sup>285</sup>, та Польщу, що входить до групи країн Східної Європи<sup>286</sup>. Аналіз проведено на підвибірці респондентів віком від 18 до 65 років, тобто тих, які на момент опитування з більшою ймовірністю могли бути залученими до ринку

<sup>283</sup> Ван Винден, Виллем. Конец социальной исключенности? Политика в сфере информационных технологий как ключ к социальной включенности в крупных европейских городах. *Spero. Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры*. 2012. № 17. С. 69–84.

<sup>284</sup> World Values Survey 1981–2014 Longitudinal Aggregate v.20150418. World Values Survey Association ([www.worldvaluessurvey.org](http://www.worldvaluessurvey.org)). Aggregate File Producer: JDSystems, Madrid SPAIN.

<sup>285</sup> Esping-Andersen G. *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 2013. 260 p.

<sup>286</sup> Soede A.J., Vrooman J.C., Ferraresi P.M. *Unequal Welfare States. Distributive consequences of population ageing in six European countries*. 2004. URL: [file:///D:/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B7%D0%BA%D0%B8/Unequal\\_welfare\\_states.pdf](file:///D:/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B7%D0%BA%D0%B8/Unequal_welfare_states.pdf)

праці. Створення інструментарію та аналіз здійснено за допомогою використання програмного забезпечення SPSS.

Для аналізу взаємозв'язків між відторгненням на ринку праці та його потенційними чинниками застосовано метод бінарної та багатовимірної логістичної регресій. За результатами застосування логістичної регресії розраховано відношення шансів (OR) бути відторгнутим на ринку праці залежно від різних чинників і довірчі інтервали (CI) для зазначених оцінок.

Регресійний аналіз виконано у кожній країні окремо. Спочатку здійснено оцінку взаємозв'язків окремих чинників і залежної змінної – відторгнення на ринку праці. Далі у кожній країні побудовано багатовимірну модель і перевірено взаємозв'язки між відторгненням на ринку праці і чинниками, які виявились статистично значущими при проведенні двовимірного аналізу хоча б у двох країнах.

Залежною змінною аналізу став показник «відторгнення на ринку праці». Як незалежні змінні, розглянуто показники, що вимірюють: а) довіру до оточуючих людей; б) довіру до державних служб (соціальних інститутів); в) рівень освіти респондентів; г) регулярність використання Інтернету; д) суб'єктивну оцінку очікувань того, що старання робота зазвичай винагороджується (призводить до успіху). Контрольовані змінні включили суб'єктивну оцінку здоров'я та розмір населеного пункту. Окремо було створено змінну-маркер, що ідентифікує жінок віком від 18 до 24 років, які можуть репрезентувати групу ризику відторгнення на ринку праці (додаток Е).

Результати аналізу окремих змінних свідчать, що в усіх країнах статистично значущими чинниками відторгнення на ринку праці є: міжособистісна довіра, рівень освіти респондентів, регулярність використання Інтернету та суб'єктивна оцінка здоров'я. Чинниками, взаємопов'язаними з відторгненням на ринку праці в окремих країнах є: а) довіра до державних установ у Польщі; б) розмір населеного пункту в Україні та Польщі. У Німеччині та Україні статистично значущим чинником відторгнення на ринку праці є суб'єктивна оцінка очікувань того, що старання робота зазвичай винагороджується (додаток Є).

На основі перерахованих чинників побудовано багатовимірну модель, за результатами оцінки якої проведено скорегований аналіз. Результати багатовимірного аналізу демонструють, що в Україні відношення шансів бути відторгнутим на ринку праці серед респондентів, які вважають, що «більшості людей можна довіряти», знижується на 48% (OR: 0,52; CI: 0,28 – 0,97) порівняно з тими, хто відповів – «треба бути дуже обережним з людьми». У Німеччині відношення шансів бути відторгнутим на ринку праці для респондентів, які відповіли «більшості людей можна довіряти», зменшується на 67% (OR: 0,33; CI: 0,17 – 0,66). У Польщі зв'язок між міжособистісною довірою та відторгненням на ринку праці зникає за умови проведення багатовимірного аналізу.

При побудові багатовимірної моделі рівень освіти залишається значущим соціокультурним чинником відторгнення на ринку праці в Україні, Німеччині та

Польщі. Відношення шансів бути відторгнутим на ринку праці знижується на 25% в Україні (OR: 0,85; CI: 0,73 – 0,97), на 32% в Німеччині (OR: 0,68; CI: 0,57 – 0,81) та на 33% у Польщі (OR: 0,67; CI: 0,54 – 0,82) при зростанні рівня освіти.

За умови включення до моделі інших змінних, регулярність використання Інтернету є статистично значущим чинником відторгнення на ринку праці тільки в Німеччині, де зниження частоти такої практики збільшує відношення шансів бути у групі відторгнених на ринку праці у 1,40 раза (OR: 1,40; CI: 1,17 – 1,67). В Україні та Польщі зв'язок між відторгненням на ринку праці та користуванням Інтернетом зникає при скоригованому аналізі.

Очікування того, що старанна робота зазвичай винагороджується (приводить до успіху) є статистично значущим чинником відторгнення на ринку праці в Україні та Німеччині. В Україні для респондентів, які є більш орієнтованими на вибір твердження про те, що *«старанна робота зазвичай не призводить до успіху: для нього потрібні удача і зв'язки»* відношення шансів бути відторгненими на ринку праці порівняно з тими, хто обрав варіант *«зрештою, старанна робота винагороджується»*, знижується на 48% (OR: 0,52; CI: 0,31 – 0,88). Тоді як у Німеччині відношення шансів бути відторгнутим на ринку праці серед тих респондентів, які значною мірою погодились з тим, що *«старанна робота зазвичай не призводить до успіху: для нього потрібні удача і зв'язки»*, збільшуються у 2,11 раза порівняно з референтною групою (OR: 2,11; CI: 1,20 – 3,60). Результати аналізу соціокультурних чинників відторгнення на ринку праці засвідчили різний характер взаємозв'язків з ним, а отже, їхню культурну залежність.

Результати багатовимірного аналізу показали, що серед змінних, за якими було здійснено контроль, статистично значущими чинниками відторгнення на ринку праці виявилась суб'єктивна оцінка здоров'я. Відношення шансів бути відторгненими на ринку праці у тих, хто оцінив здоров'я, як *«погане»*, зростає у 2,10 разів в Україні (OR: 2,10; CI: 1,06 – 4,13), у 9,69 разів у Німеччині (OR: 9,69; CI: 4,32 – 21,77) та у 3,65 Польщі (OR: 3,65; CI: 1,20 – 8,52).

В Україні зі збільшенням розміру населеного пункту відношення шансів бути відторгнутим на ринку праці зменшуються на 26% (OR: 0,84 CI: 0,77 – 0,92). За умови проведення скоригованого аналізу та включення інших чинників до моделі такий зв'язок нівелюється у Польщі.

### Висновки

У розділі, як соціокультурний чинник розвитку та трансформації ринку праці, розглянуто соціальне відторгнення, що проаналізовано з точки зору двох підходів, відмінних за рівнем аналізу явища. З точки зору мікрорівня, соціальне відторгнення оцінено як властивість, притаманну певною мірою будь-якій людині, зокрема, інтегрованої до ринку праці. Такий підхід дає можливість використовувати комплексний інструмент диференціації уразливих груп населення, що містить критерії двох типів (П. Бонке, А. Бала, Дж. Джоель-Гисберг, К. Вруман): а) економіко-структурні, пов'язані з браком доступу до матеріальних ресурсів і

соціальних інститутів; б) соціокультурні, що мають відношення до браку соціальної взаємодії.

У ході застосування окреслених критеріїв проведено порівняння оцінок економіко-структурних (матеріальної депривації) і соціокультурних (соціальної ізоляції) проявів соціального відторгнення в Україні, Польщі, Німеччині та всередині зазначених країн між різними групами населення залежно від їхньої інтегрованості до ринку праці (зайнятими, безробітними, економічно неактивними та пенсіонерами).

За результатами застосування зазначених критеріїв оцінки різних груп населення залежно від їхньої інтегрованості до ринку праці виявлено несприятливі тенденції проявів соціального відторгнення в українському суспільстві порівняно з Німеччиною та Польщею. Низький рівень ресурсів (капіталів) і соціальної взаємодії населення як суб'єкта ринку праці може призводити до відтворення неповноцінного соціального інституту та його структурних елементів. Крім того, зафіксовано відсутність доступу пенсіонерів не тільки до матеріальних благ, але й мінімальної соціальної взаємодії порівняно з працюючими, безробітними та економічно неактивними.

У разі проведення оцінки на макrorівні соціальне відторгнення розглянуто з точки зору суспільства, як бінарну змінну – відторгнутий або не відторгнутий на ринку праці. У такому випадку йдеться про те, що певна частина працездатного населення як один із суб'єктів ринку праці не приймає участі у його формуванні та відтворенні, а отже, визначення потребують соціокультурні чинники, пов'язані з відторгненням на ринку праці. Результати багатовимірного аналізу соціокультурних та інших (структурних і демографічних) чинників відторгнення на ринку праці показали, що:

а) в Україні шанси бути відторгнутим на ринку праці збільшує брак міжособистісної довіри, низький рівень освіти та суб'єктивна оцінка успішності економічної поведінки в межах ринку праці;

б) соціокультурні та структурні чинники відторгнення на ринку праці є культурно залежними. У Німеччині для тих, хто вважає, що «старанна робота зазвичай не призводить до успіху: для нього потрібні удача і зв'язки», шанси бути відторгнутим на ринку праці збільшуються. В Україні, навпаки, ті хто вважає, що «старанна робота зазвичай не призводить до успіху: для нього потрібні удача і зв'язки» мають нижчі шанси бути відторгнутим на ринку праці. Водночас в Україні розмір населеного пункту залишається статистично значущим чинником відторгнення на ринку праці у випадку включення до аналізу інших змінних.

### **Рекомендації**

1. Проведення постійного моніторингу проявів соціального відторгнення з використанням економіко-структурних і соціокультурних критеріїв серед різних категорій працездатного населення, а також серед тих, хто вибув з цієї групи.

2. Проведення оцінки та порівняння кроскультурних порівнянь соціокультурних чинників відторгнення на ринку праці: а) міжособистісна довіра; б) рівень освіти; в) регулярність використання ІКТ (Інтернет); г) суб'єктивна оцінка успішності економічної поведінки в межах ринку праці.

3. Доцільним для моніторингу чинників і проявів соціального відторгнення є використання даних міжнародних порівняльних досліджень (World Values Survey, European Values Study, European Social Survey тощо), які дають можливість встановлювати спільні та відмінні прояви відторгнення у країнах із різними підходами до формування соціальної політики; співставляти різні індикатори, критерії добробуту людей і проводити оцінку їхньої динаміки у різних суспільствах із відмінними ціннісними орієнтаціями.

### Соціокультурний потенціал громадянського суспільства

Громадянське суспільство як і будь-який інший комплексний феномен може справляти різноплановий вплив на ринок праці. Можна стверджувати принаймні про два його аспекти – безпосередній і опосередкований вплив. З одного боку, зайнятість у формальних чи неформальних організаціях громадянського суспільства безпосередньо є частиною ринку праці. Приблизні оцінки цього явища, що посилюються на піонерські дослідження Центру дослідження громадянського суспільства Університету Джонса Гопкінса та їхніх українських послідовників, Творчого центру «ТЦК», ми спробуємо показати у першій частині розділу. З іншого боку – соціокультурний вплив і зв'язки громадянського суспільства поширюються далеко за його межі та ставлення економічно активного населення до нього і його альтернатив (які, безперечно, існують, як покажемо далі) може багато розповісти про специфіку національного та регіонального ринків праці. Громадянське суспільство зазвичай справляє значний вплив на формування цінностей, установок та соціальних норм, які можуть впливати на трудову поведінку та в цілому на ринок праці<sup>287</sup>. Аспекти цього явища спробуємо продемонструвати у другій частині розділу. Не вважаємо, що цими аспектами можна вичерпати складне явище зв'язку між громадянським суспільством та ринком праці, тим не менш хотітимемо привернути увагу до цих аспектів і напрямів досліджень, які вважаємо перспективними. Окреме місце займає третя частина розділу, присвячена не стільки громадянському суспільству, скільки феномену громадянської активності, одним з проявів якої можуть виступати протестні дії. Спробуємо показати тренди та деякі особливості протестів з економічними вимогами, які в тому числі містять вимоги, що пов'язані з ринком праці.

#### 7.1. Безпосередній внесок організацій громадянського суспільства в ринок праці та економіку: світовий досвід та Україна<sup>288</sup>

На сьогоднішній день суспільно-політичні аспекти функціонування інститутів громадянського суспільства досліджені достатньо ґрунтовно. Натомість спостерігається брак наукових розвідок в царині участі громадянського суспільства в економічних процесах і впливу на функціонування ринку праці. Часто поза увагою лишається той факт, що громадянське суспільство через свої організації може бути

---

<sup>287</sup> Класична наукова аргументація представлена в роботах Едварда Банфілда та Роберта Патнема: Banfield E. *The Moral Basis of a Backward Society*. Glencoe, Ill.: Free Press, 1958. 204 р.; Патнем Р. *Творення демократії: Традиції громадської активності в сучасній Італії*. Київ: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2001. 302 с.

<sup>288</sup> Попередня версія цього тексту була опублікована в статті: Тітар І.О., Карнаухова О.В. Місце організацій громадянського суспільства в економіці та на ринку праці: світовий досвід та Україна. *Український соціум*. 2015. № 1. С. 105–123.

дієвим економічним актором, стабілізатором і демпфером на ринку праці під час трансформаційних та/або руйнівних соціально-економічних процесів і, крім того, саме по собі в розвинених країнах представляє собою значну частину цього ринку.

Таким чином, метою цього підрозділу є аналіз участі та впливу організацій громадянського суспільства на ринку праці та в цілому в економіці з урахуванням особливостей сучасного розвитку та на прикладах розвинених країн.

Зосередимось на тій частині впливу громадянського суспільства, яку можна назвати «безпосередньою» і яка піддається квантифікації – у вигляді відсотку зайнятих у «третьому секторі» серед працюючого населення та частки у ВВП країни.

Громадянське суспільство в найбільш загальному наближенні являє собою сукупність недержавних суспільних відносин, які виходять за межі сфери приватного життя<sup>289</sup>. Частина цих відносин є спонтанними та неорганізованими, хоча здебільшого більш масовими, натомість є й інші – достатньо регулярні (інституціоналізовані) та організаційно оформлені. Саме щодо останніх вживається термін «організації громадянського суспільства». Одночасно як синоніми можуть використовуватися й інші назви, зокрема «третій сектор»<sup>290</sup>, «неурядові організації» (НУО), «недержавні організації» (НДО), «неприбуткові організації» (НПО) тощо<sup>291</sup>. З точки зору квантифікації організаційно оформлені прояви громадянського суспільства представляють собою більш зручний об'єкт, тому надалі в цьому підрозділі ми зосередимось переважно на них.

Поняття «організації громадянського суспільства» розглядатимемо відповідно до визначення неприбуткових організацій, запропонованого в 2002 р. статистичним підрозділом ООН в посібнику «*Handbook on Nonprofit Institutions in the System of National Accounts*» (*UN NPI Handbook*)<sup>292</sup>, положення якого рекомендовані до імплементації національними урядами. Згідно з підходом ООН, неприбуткові організації (НПО) ідентифікуються та диференціюються порівняно з іншими організаціями на основі таких п'яти визначальних рис:

- 1) *організаційність*, тобто певною мірою інституціоналізація;
- 2) *неприбутковість*, тобто обмеження домовленостями, які забороняють розподіл генерованого ними прибутку на користь стейкхолдерів або інвесторів;

<sup>289</sup> Можна також говорити про громадянське суспільство як конкретну характеристику, якість суспільства – те, що в англійській мові відображене в терміні «civicness».

<sup>290</sup> Назва, яка вказує, що відповідна суспільна сфера не належить ні до держави, ні до бізнесу.

<sup>291</sup> Salamon L.M., Sokolowski W. The Third Sector in Europe: Towards a Consensus Conceptualization. URL: <http://thirdsectorimpact.eu/documentation/tsi-working-paper-no-2-third-sector-europe-towards-consensus-conceptualization/>

<sup>292</sup> Handbook on Nonprofit Institutions in the System of National Accounts – New York: United Nations, 2003. URL: [http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/seriesf\\_91e.pdf](http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/seriesf_91e.pdf). Коментований опис цього документа: About the UN Handbook on Nonprofit Institutions. URL: <http://ccss.jhu.edu/research-projects/un-nonprofit-handbook/about-the-un-handbook>

3) *самоврядність*, тобто здатність самостійно контролювати власні заходи та стосунки;

4) *приватність*, тобто інституційна відокремленість від уряду;

5) *добровільність*, тобто згода індивідів брати участь в їхній діяльності.

Потрібно додати, що Міжнародна організація праці (МОП) у 2011 р. випустила посібник «*Handbook on the Measurement of Volunteer Work*», у якому дав офіційне визначення волонтерської праці, що є важливою складовою діяльності організацій громадянського суспільства<sup>293</sup>. За цим визначенням, волонтерська робота – це «неоплачувана непримусова праця, тобто час, який індивіди безоплатно витрачають на діяльність, спрямовану на інших, у рамках організацій або безпосередньо за межами їхнього власного домогосподарства».

Обидва визначення чітко відокремлюють організації громадянського суспільства, тобто «третій сектор», від бізнесу, державних організацій, а також діяльності в рамках домогосподарств.

***Місце організацій громадянського суспільства на ринку праці та світовій економіці.***

Нині провідним світовим центром вивчення діяльності організацій громадянського суспільства у світі є Центр дослідження громадянського суспільства Університету Джонса Гопкінса<sup>294</sup> (The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies) у США. Центром було проведено ряд важливих досліджень, дані по основних з яких представлені **в додатку до статті**. Посилаючись на них, будемо називати кількість країн дослідження та рік публікації наукового звіту.

У результаті цих досліджень було встановлено, що «третій сектор» та волонтерська праця в найрозвиненіших країнах становлять більшу частку робочої сили, ніж припускалося раніше. Так, більше ніж 10% зайнятих в американському приватному секторі у 2010 р. працювали в НУО<sup>295</sup>.

Порівняння зайнятості з іншими сферами, наведене на рис. 7.1.1, означає, що в США у «третьому секторі» працювало:

- майже у 18 разів більше працівників, ніж у комунальному господарстві;
- в 15 разів більше працівників, ніж у гірничодобувній промисловості;
- майже в 10 разів більше, ніж в американському сільському господарстві;
- у 5 разів більше працівників, ніж у сфері продажу нерухомості;
- майже в 3 рази більше, ніж на транспорті;
- майже вдвічі більше працівників, ніж в оптовій торгівлі, фінансовій сфері та страхуванні, а також на будівництві.

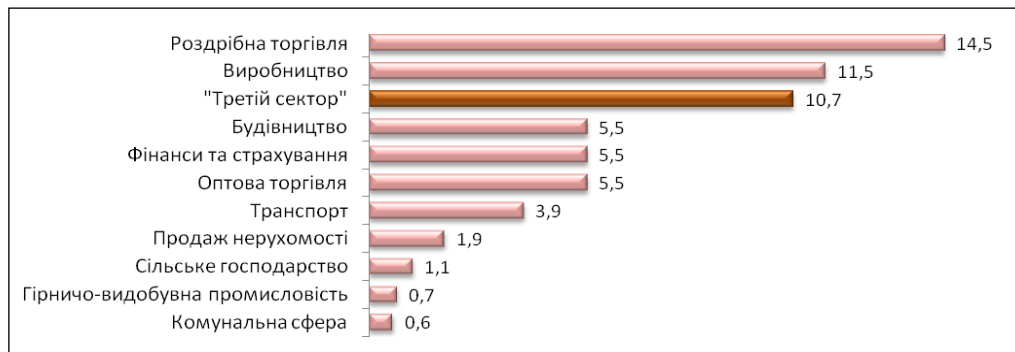
---

<sup>293</sup> Manual on the Measurement of Volunteer Work. Geneva: International Labour Organization, 2011. URL: [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS\\_100574/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_100574/lang--en/index.htm)

<sup>294</sup> The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies. URL: <http://ccss.jhu.edu/>

<sup>295</sup> Інформація Бюро статистики праці США. Bureau of Labor Statistics.



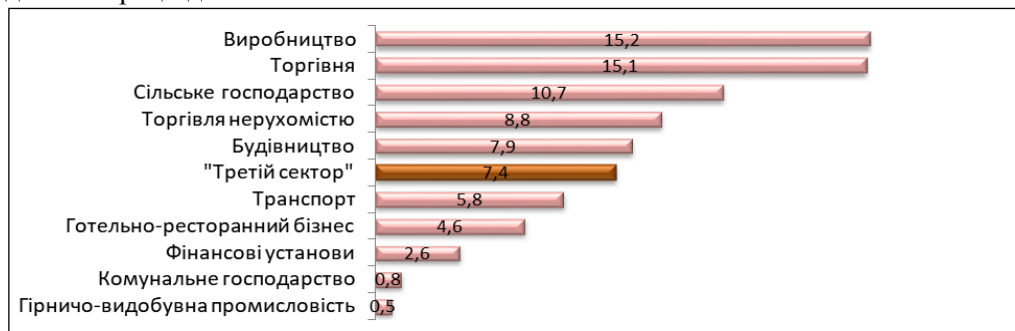


**Рис. 7.1.1. Зайнятість у «третьому секторі» та деяких інших сферах економіки США, 2010 р., млн осіб**

Джерело: інформація Бюро статистики праці США. US Bureau of Labor Statistics: Salomon L.M., Sokolowski W., Geller– Baltimore S.L. Holding the Fort: Nonprofit Employment During a Decade of Turmoil. Johns Hopkins University Center for Civil Society Studies, 2012. URL: [http://www.thenonprofitpartnership.org/files/ned\\_national\\_2012.pdf](http://www.thenonprofitpartnership.org/files/ned_national_2012.pdf)

Згідно з дослідженням, проведеним у 16 країнах і опублікованим у 2013 р., в НУО працювало понад 7% загальної робочої сили (рис. 7.1.2). При цьому в найрозвиненіших країнах частка працюючих в НУО становила більше ніж 8% загальної кількості працівників (рис. 7.1.3).

Ці дані відповідають результатам, отриманим раніше, зокрема, даним дослідження, опублікованого в 1999 р.<sup>296</sup>, яке показало, що у «третьому секторі» країн Європейського Союзу на момент дослідження було працевлаштовано від 4,4% до 14% працездатного населення.



**Рис. 7.1.2. Робоча сила в «третьому секторі» та інших сферах економіки, середнє за 13 країнами, 2013 рік, % загальної робочої сили**

Джерело: Salomon L.M., Sokolowski W., Haddock M.A., Tice H.S. The State of Global Civil Society and Volunteering: Latest Findings from the Implementation of the UN Nonprofit Handbook. Baltimore: Johns Hopkins University Center for Civil Society Studies, 2013. URL: <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/08/Global-Civil-Society-I.pdf>

<sup>296</sup> Global Civil Society. Dimensions of the Nonprofit Sector. Baltimore: The Johns Hopkins University Center for Civil Society Studies, 1999. URL: <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/08/Global-Civil-Society-I.pdf>

[http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2013/04/JHU\\_Global-Civil-Society-Volunteering\\_FINAL\\_3.2013.pdf](http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2013/04/JHU_Global-Civil-Society-Volunteering_FINAL_3.2013.pdf)

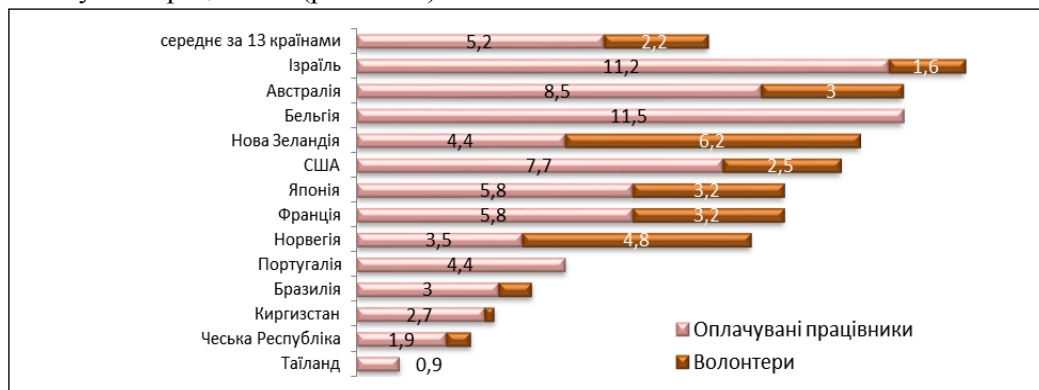
У НУО ЄС працювало в 10 разів більше людей, ніж у легкій промисловості, та у 5 разів більше, ніж у харчовій промисловості.

Великий внесок у зайнятість у «третьому секторі» зробили волонтери. Згідно з порівняльним дослідженням в 36 країнах, опублікованим у 2004 р., більше ніж 12% дорослого населення в країнах дослідження протягом року брали участь у волонтерській діяльності. Якщо перевести волонтерську працю в еквівалент праці працівників, зайнятих повний робочий день, волонтерська праця відповідає 45% праці працівників НУО (в Швеції та Норвегії – відповідно, 76% та 63%).

Крім цих прямих економічних внесків, волонтерська робота має спектр ширших соціальних впливів, приносячи суспільству значну додаткову вартість, зокрема:

- волонтерська робота є важливим досвідом підготовки або перепідготовки працівника на шляху адаптації на ринку праці, що робить його більш конкурентоспроможним і водночас знімає частину навантаження щодо такої підготовки/перепідготовки зі служб зайнятості в країні;
- волонтерська робота може стати важливим ресурсом, задіяним у критичних для суспільства ситуаціях.

Водночас покладатися тільки на волонтерську працю в «третьому секторі» було би помилкою, оскільки значну частину працюючих у НУО становлять оплачувані працівники (рис. 7.1.3).

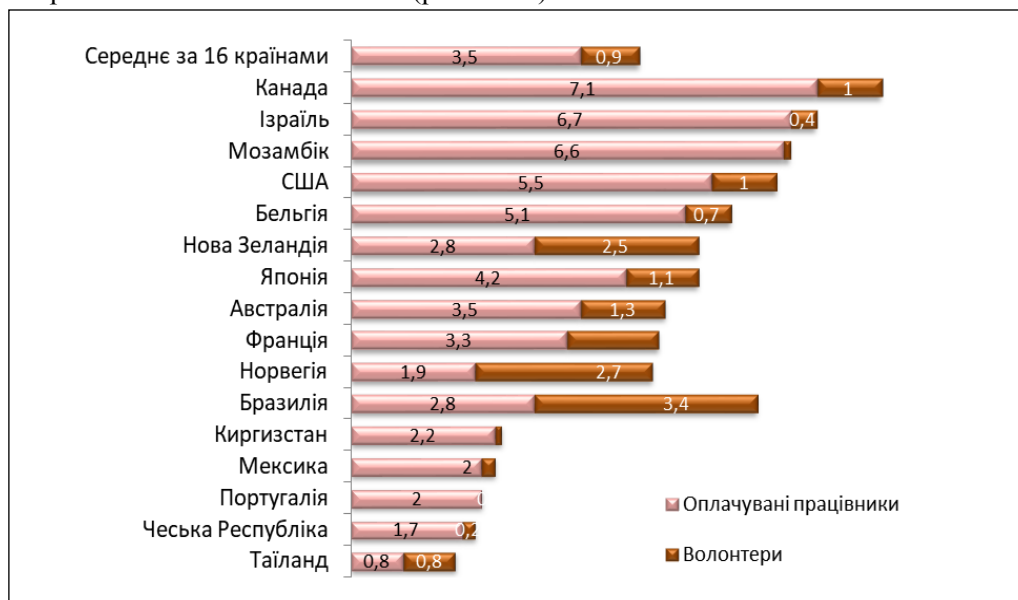


**Рис. 7.1.3. Робоча сила в «третьому секторі», оплачувана та волонтерська, за країнами, % загальної робочої сили**

Джерело: Salomon L.M., Sokolowski W., Haddock M.A., Tice H.S. The State of Global Civil Society and Volunteering: Latest Findings from the Implementation of the UN Nonprofit Handbook. Baltimore: Johns Hopkins University Center for Civil Society Studies, 2013. URL: [http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2013/04/JHU\\_Global-Civil-Society-Volunteering\\_FINAL\\_3.2013.pdf](http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2013/04/JHU_Global-Civil-Society-Volunteering_FINAL_3.2013.pdf)

Організації громадянського суспільства здатні створювати *помітну частку ВВП*. Так, згідно з даними дослідження, опублікованого в 2013 р., середній вне-

сок НУО у ВВП країн, охоплених дослідженням, становив більше ніж 4%, а в найрозвиненіших – 5% і більше (рис. 7.1.4).



**Рис. 7.1.4. Внесок «третього сектора» у ВВП, за країнами, % ВВП**

*Джерело:* Salomon L.M., Sokolowski W., Haddock M.A., Tice H.S. The State of Global Civil Society and Volunteering: Latest Findings from the Implementation of the UN Nonprofit Handbook. Baltimore: Johns Hopkins University Center for Civil Society Studies, 2013. URL: [http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2013/04/JHU\\_Global-Civil-Society-Volunteering\\_FINAL\\_3.2013.pdf](http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2013/04/JHU_Global-Civil-Society-Volunteering_FINAL_3.2013.pdf)

«Третій сектор» вносить у ВВП частку, яка є меншою, але зіставною з внеском будівництва, комунального господарства та гірничої промисловості, сільського господарства, а також транспорту.

**Організації громадянського суспільства в економіці України.** Показники організацій громадянського суспільства в Україні надають Інститут соціології НАН України, Державна служба статистики, а також ряд неурядових організацій.

Відповідно до даних опитування в рамках щорічного соціологічного моніторингу «Українське суспільство», яке проводилось у 2014 р., 86,9% українців заявили, що не належать до жодної громадської – політичної організації. Таким чином, у різних організаціях, які в широкому сенсі можна зарахувати до організацій громадянського суспільства, у 2014 р. перебували 13,1% дорослого населення України. Згідно з щорічним моніторингом Інституту соціології НАН України цей відсоток є досить стабільним принаймні з 2000 р.

Згідно з дослідженням, проведеним у 2012 р. неурядовою дослідницькою організацією «ТЦК» щодо діяльності організацій громадянського суспільства в Україні, за часткою економічно активного населення, працевлаштованого в

«третьому секторі», Україна перебуває на рівні Румунії та Польщі. За оцінкою експертів, лише близько 1% економічно активного населення України працювали в НУО. У Чехії та Угорщині цей показник майже вдвічі більший (відповідно, 1,7% та 2%), у Німеччині – майже у 7 разів (6,8%)<sup>297</sup>.

Аналіз даних Державної служби статистики України щодо економічних показників благодійних організацій у 2012 р. подано в табл. 7.1.1. Згідно з ними, в 2012 р. частка благодійних організацій у ВВП становила 0,73%. Це достатньо типове значення для пострадянських країн<sup>298</sup>, однак дуже низьке порівняно з більш розвиненими країнами. В Україні впродовж 2011–2013 рр. цей показник скорочувався (з 1% у 2008 р.). Це свідчить про те, що сектор благодійних організацій в основному сформувався і він справляє відносно відчутний вплив на економіку України. З іншого боку, ці показники демонструють, що НУО недостатньо залучалися до реалізації державних (муніципальних) замовлень.

Таблиця 7.1.1

**Частка некомерційних організацій у ВВП України у 2012 р.**

Показник	I квар- тал	II квар- тал	III квар- тал	IV квар- тал	У цілому за рік
ВВП некомерційних організацій, що обслуговують домашні господарства, млрд грн.	2,543	2,563	2,547	2,592	10,245
частка ВВП України, %	0,87	0,73	0,66	0,68	0,73

Джерело: Ляпін Д., Паливода Л. Оцінка соціального та економічного внеску благодійних організацій в економіку України (2013) / ТЦК. URL: [http://ccc-tck.org.ua/storage/books/report\\_on\\_cso\\_economic\\_contribution\\_ukr.pdf](http://ccc-tck.org.ua/storage/books/report_on_cso_economic_contribution_ukr.pdf)

Щодо річних доходів благодійних організацій, то дані колишнього Міністерства доходів і зборів України показують, що за період 2010–2012 рр. річні доходи благодійних організацій України наблизились до 5 млрд грн<sup>299</sup>.

Можна стверджувати, що в кінці 2013 р. – протягом 2014 р. в Україні відбувся злет волонтерської діяльності, і ця діяльність вийшла на новий, значно вищий рівень як поширеності, так і суспільного визнання (відповідно до опитування, проведеного в середині грудня Київським міжнародним інститутом соціології на замовлення газети «Дзеркало тижня», серед усіх політичних і суспільних

<sup>297</sup> Ляпін Д.В. Паливода Л. Оцінка соціального та економічного внеску благодійних організацій в економіку України (2013) / ТЦК. URL: [http://ccc-tck.org.ua/storage/books/report\\_on\\_cso\\_economic\\_contribution\\_ukr.pdf](http://ccc-tck.org.ua/storage/books/report_on_cso_economic_contribution_ukr.pdf)

<sup>298</sup> Близькі цифри в ході незалежних досліджень отримані для Російської Федерації та Киргизстану.

<sup>299</sup> Ляпін Д.В. Паливода Л. Оцінка соціального та економічного внеску благодійних організацій в економіку України (2013).

інститутів найбільшою довірою користувалися волонтери)<sup>300</sup>. Громадські організації також вийшли в лідери суспільної довіри.

Згідно з даними опитування, проведеного в грудні 2014 р. відділом моніторингових досліджень ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» спільно з ГО «Інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка», 60% респондентів заявили, що брали участь у благодійних або волонтерських заходах, пов'язаних з подіями на Донбасі. Зокрема, 52,8% респондентів протягом останніх півроку переказували гроші для допомоги військовим, 14,2% – матеріально допомагали вимушеним переселенцям, 9,4 – безпосередньо працювали або допомагали волонтерським організаціям. Майже 40% респондентів брали участь у благодійних акціях, безпосередньо не пов'язаних з подіями на Донбасі. Згідно з дослідженням GfK, проведеним у кінці листопада 2014 р. на замовлення Програми розвитку ООН, майже чверть (23%) українців протягом року мали досвід волонтерської діяльності, а 9% почали займатися волонтерством саме протягом цього року<sup>301</sup>. Домінуючим напрямом волонтерської діяльності, згідно з опитуванням GfK, стала допомога армії (доставка їжі, форми, засобів зв'язку, розвідки тощо, ліків для невідкладної медичної допомоги, ремонт техніки, соціально-психологічна підтримка).

Обставини праці волонтерів та працівників НУО, які передбачають високу адаптивність і гнучкість, є неоцінним досвідом, який можна широко використовувати як на локальних, так і регіональних і національному рівнях, а також на ринку праці, і в економіці у цілому. НУО в цьому випадку виступають своєрідними «ядрами кристалізації» оновлюваної економіки та ринку праці, роблять не лише номінальний внесок у приріст ВВП, зайнятості та інші економічні показники, але й трансформують засади та принципи організації, функціонування, доповнюють та оновлюють консервативні правила гри в соціально-економічній сфері, урізноманітнюють спектр сфер прикладання праці та можливості використання результатів.

### Висновки

Події 2013–2014 рр. в Україні, пов'язані зі сплеском громадянської активності, самоорганізації та волонтерства у відповідь на політичні, військові та соціально-гуманітарні загрози (порушення прав людини режимом колишнього Президента В. Януковича, розпалювання сепаратизму та військовий конфлікт на Сході країни, масовий відплив біженців з Криму та Донбасу) в черговий раз привернули увагу до внеску громадянського суспільства в розвиток сучасної України. При цьому внесок організацій громадянського суспільства («третього

<sup>300</sup> Найбільше українці довіряють волонтерам та добровольцям, найменше – судам і ГПУ. *Дзеркало тижня*. 2014. 29 грудня. URL: [http://dt.ua/UKRAINE/naybilshe-ukrayincidoviruyut-volonteram-ta-dobrovolcyam-naymenshe-sudam-i-gpu-160339\\_.html](http://dt.ua/UKRAINE/naybilshe-ukrayincidoviruyut-volonteram-ta-dobrovolcyam-naymenshe-sudam-i-gpu-160339_.html)

<sup>301</sup> «Майже чверть українців займається благодійництвом». *Інформаційне агентство УНІАН*. URL: <http://www.unian.ua/politics/1018070-mayje-chvert-ukrajintsiv-zaumaetsya-volonterstvom-opituvannya.html>

сектора») у ринок праці України та національну економіку в цілому значною мірою залишився поза увагою.

Водночас в останнє десятиріччя в економічній статистиці був досягнутий суттєвий прогрес у вимірюванні економічного внеску організацій громадянського суспільства та такої їх невід'ємної складової, як волонтерська діяльність. ООН та МОП представили свої пропозиції щодо вимірювання економічних внесків цих явищ, рекомендуючи імплементувати відповідні підходи до системи національних рахунків. Цей процес активно просувається і на сьогодні відповідні пропозиції ООН та МОП впроваджені більше як тридцятьма державами (а з урахуванням країн, які перебувають в процесі, кількість наближується до п'ятидесяти).

Результати вдосконаленої національної статистики, а також міжнародних порівняльних досліджень показали, що організації громадянського суспільства відіграють значну роль на ринку праці та в економіках країн, ніж вважалося. У найрозвиненіших країнах відповідні організації залучають близько 7% населення. Це більше, ніж рівень зайнятості в транспорті, сільському та комунальному господарстві. Також у найбільш економічно розвинених країнах «третій сектор» генерує близько 5% ВВП, що є цілком зіставним із внеском у ВВП будівництва та транспортної галузі. Крім того, спостерігається тенденція до збільшення частки організацій громадянського суспільства і на ринку праці, і у ВВП.

В Україні в останні роки у лавах різноманітних громадських і політичних організацій перебували близько 13% населення. Проте, якщо говорити про оплачувану роботу саме в громадських організаціях, частка населення, яка займається такою діяльністю, дуже незначна – близько 1% всього працездатного населення. Цей показник є вдвічі менший, ніж у сусідніх посткомуністичних державах Центрально-Східної Європи, які є членами ЄС.

Отже, з одного боку, в Україні «третій сектор» сформувався і робить внесок до ринку праці, з іншого – він має значний нерозкритий потенціал розвитку, якщо порівнювати з показниками більш розвинених країн. Прямими наслідками розвитку такого потенціалу будуть зростання зайнятості та ВВП, а також дешевші й гнучкіші послуги, у сферах, де держава є недостатньо ефективною, – в першу чергу в сфері соціальних послуг (при залученні громадських організацій до надання таких послуг органами державної влади та місцевого самоврядування). Крім того, робота в «третьому секторі» справляє позитивний вплив на ринок праці через механізми підготовки та перепідготовки фахівців (оскільки більшість навіть волонтерських робіт вимагають навчання і підтвердження кваліфікації), а також абсорбуючи спеціалістів, які через індивідуальні причини або структурне безробіття можуть перебувати тимчасово поза традиційним ринком праці.

Хоча волонтерська робота відіграє важливу роль у діяльності організацій «третього сектора», значна частина роботи в відповідних організаціях є оплачуваною працею. Суттєвим обмеженням, яке заважає розвитку організацій грома-

дянського суспільства в Україні, також є звужена економічна база та низька стабільність джерел фінансування.

## **7.2. Прояви характеристик громадянського суспільства, корпоративізму і клієнтелізму серед українських працівників державного і приватного секторів економіки**

У цьому підрозділі проаналізуємо один з аспектів зв'язку між ринком праці та громадянським суспільством (а точніше, ставленням до нього економічно активного населення), опосередкований соціокультурними чинниками.

Зараз широко визнано, що в повсякденній соціальній взаємодії в рамках будь-якого суспільства дуже важливу роль відіграють цінності. Вони лежать в основі мотивації, сильно впливають на норми і через них задають рамки того, що в суспільстві вважається бажаним і допустимим. Цінності також є одним з найважливіших чинників, які на довготривалих відрізках часу задають траєкторію суспільного розвитку.

Як зазначає історик Я. Грицак, цінності можна визначити як протилежність інтересів<sup>302</sup>. Вони вказують на те, що є важливим і чого варто прагнути зі стратегічних, а не тактичних міркувань.

Науково доведено, що цінності суспільства можуть змінюватись, хоча цей процес є достатньо повільним. Результати проекту «Світове дослідження цінностей» (World Values Survey)<sup>303</sup>, одного з найбільших порівняльних досліджень, яке проводиться з 1981 р. і охоплює понад половину населення світу, показали, що протягом останніх трьох десятиліть у більшості країн світу відбувається поступове поширення цінностей (найбільш помітне при порівнянні поколінь), які асоціюються з самореалізацією, на відміну від широко поширених раніше цінностей безпеки (виживання).

Припускається, що задоволення потреби в безпеці (відсутність масштабних війн після завершення Другої світової, підвищення рівня матеріального добробуту, успіхи в медицині) приводить до зниження відносної цінності безпеки і виживання в очах нових поколінь.

Водночас в Україні та більшості пострадянських країн протягом періоду незалежності переважає протилежний тренд. Цінності безпеки домінують і з плином часу не поступаються цінностями самореалізації, як це відбувається в більшості країн світу і особливо найбільш розвинених країнах. Найбільш вірогідне пояснення – шок і відчуття екзистенційної небезпеки під час посткомуністичної трансформаційної нестабільності суспільних інститутів і падіння рівня життя (а віднедавна – воєнні дії). Як вслід за Я. Грицаком наголошує медіа-аналітик і член Несторівської групи Є. Глібовицький, однією зі стратегічних проблем

---

<sup>302</sup> Грицак Я. Безпека. *Життя, смерть та інші неприємності*. Київ: Грані-Т, 2008. 232 с. С. 38.

<sup>303</sup> World Values Survey. URL: <http://www.worldvaluessurvey.org>

України після здобуття незалежності є наявність у суспільстві великого дефіциту безпеки. Без його задоволення не стимулюються цінності самореалізації та гальмується розкриття творчого потенціалу, необхідного для сучасного типу економічного розвитку<sup>304</sup>.

Однією з тактик із забезпечення безпеки для індивідів є покладання на коаліції з іншими соціальними акторами – об'єднаннями громадян (громадянським суспільством), сімейними, родовими, сусідськими, етнічними, релігійними громадами та структурами, місцевою владою, центральною владою («державою»), бізнесом, криміналітетом, політичними партіями – перелік можна продовжувати. Це також можна інтерпретувати крізь призму соціального капіталу – коли соціальні зв'язки і соціальні мережі дозволяють проводити колективні дії та збільшувати доступ до ресурсів (в цьому випадку безпекових, економічних, політичних) окремих учасників. По відношенню до більшості цих акторів, особливо державних, бізнесових і кримінальних, покладання на коаліції з ними, як можна припустити, є патерналістським. Скоріше, йдеться не про колективне забезпечення безпеки, а про те, що сильніший актор захистить (забезпечить безпеку) слабших порівняно з ним індивідів в обмін на інші блага, які індивіди можуть надати.

Згідно з Є. Глібовицьким, в Україні формальні актори і відповідно формальні інститути є слабкими та поступаються неформальним. На наш погляд, це дійсно так, і поясненням може виступати те, що Україна протягом 1990-х та 2000-х років була «державою визискування ренти» (за Андерсом Аслундом)<sup>305</sup>, в якій державні інститути були «захоплені» і, відповідно, послаблені визискувачами ренти – верхівкою бюрократичного апарату та олігархами. Це означає, що державні інститути не могли ефективно виконувати функції захисту (в широкому сенсі), а також створення та підтримки правових норм, оподаткування та соціального перерозподілу – найважливіші державні функції.

У результаті, як зазначає Є. Глібовицький, для забезпечення своєї безпеки українці в 1990–2000-х рр. були змушені «триматись» неформальних інститутів, оскільки вони реально функціонують. Звідси схильність українців посткомуністичної доби до патронажно-клієнтельних і корупційних стосунків. Враховуючи, що у спадок від радянського періоду у населення також залишились значні очікування щодо відповідальності центральної державної влади за їхню безпеку та

---

<sup>304</sup> Цей висновок також підтверджується іншими дослідженнями. Співробітники відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій Інституту економіки та прогнозування НАНУ О. Шестаковський та Є. Білоус показали, що в українському суспільстві існує фундаментальна культурно обумовлена потреба у визначеності та надійності. Ця потреба може бути задоволена стабільними нормами («правилами гри») та інститутами, здатними ці норми підтримувати (зокрема недисфункційними правоохоронною та судовою системою). Див.: Шестаковський О.П. Базові культурні особливості українського суспільства і можливості їх використання для соціально-економічного розвитку / НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». Київ, 2015. 36 с.

<sup>305</sup> Аслунд А. Розбудова капіталізму. Київ: Дух і літера, 2003. 636 с.



добробут, українці значною мірою схильні шукати патерналістського захисту як від неформальних, так і формальних інститутів.

Отже, підбиваючи проміжні підсумки, зазначимо, що українці відчують дефіцит безпеки і тому цінності безпеки займають в їхньому житті значне місце. Для підвищення захисту та рівня безпеки індивіди можуть прагнути перебувати в коаліції з різними за розміром та силою неформальними та формальними акторами – від сім'ї та сусідства до великого бізнесу (корпорацій) та центральної державної влади. Щоби звузити предмет обговорення, далі ми зосередимось тільки на частині акторів/структур/відносин, з якими громадяни можуть вступати в коаліції і які перебувають у просторі між державою та приватним життям (який уособлюють сім'я та меншою мірою сусідство).

#### **Простір між державою та приватним життям: громадянське суспільство та його конкуренти**

Громадянське суспільство в «просторі» між державою та приватним життям є не єдиною структурою-монополістом. Хоча з кінця 1980-х років феномен громадянського суспільства отримав безпрецедентну увагу<sup>306</sup>, в просторі між приватним життям та державною сферою важливими акторами, як вже зазначалось вище, також є великий бізнес (корпорації), політичні партії та етнічні та/або релігійні громади чи структури, криміналітет, політичні партії, місцева влада (які при цьому можуть як бути, так і не бути патронажно-клієнтельними структурами) тощо. Всі вони створюють альтернативи, з якими громадяни можуть бажати вступити в коаліцію, щоб забезпечити досягнення своїх цілей, які в свою чергу продиктовані цінностями – від безпеки до самореалізації. Сконцентруємось на трьох акторах з переліку – громадянському суспільстві, патронажно-клієнтельних структурах (відповідно, на клієнтелізмі), а також великому бізнесі (і такому специфічному прояві його зв'язку з державою, громадянським суспільством та приватним життям, як корпоративізм).

В емпіричній частині підрозділу буде розглянуто, як ставлення до цих структур варіюється залежно від приналежності до соціальних груп працівників державного та приватного секторів економіки, а також, як воно корелює з поглядами, важливими з точки зору економічного розвитку.

Однак спочатку варто уточнити феномени громадянського суспільства, клієнтелізму (патронажно-клієнтельних стосунків) та корпоративізму, які є не до кінця окресленими.

#### **Визначення та ознаки ГС, клієнтелізму та корпоративізму**

##### ***Громадянське суспільство***

Феномен громадянського суспільства вже описувався у попередньому підрозділі, але тоді наша увага була здебільшого зосереджена на його формальній стороні – громадських організаціях. Це звуження оптики було вимушеним, ос-

---

<sup>306</sup> В Україні цьому додатково сприяло визнання ролі, яку зіграло громадянське суспільство під час масових протестів Помаранчевої революції (2004) та Євромайдану (2013–2014).

кільки нас цікавила квантифікація, відповідно до статистичного та економічного підходів. Тепер у нас є можливість подивитись на це явище ширше з більшим застосуванням соціокультурного підходу.

Один з провідних українських дослідників громадянського суспільства соціолог В. Степаненко дає таке визначення громадянського суспільства: «Це багатоскладовий дискурс, історична концепція, а також практика суспільно солідарного життя, яка реалізується у публічній сфері громадських інтеракцій та комунікацій, поза державно-адміністративних, ринкових та родинно-приватних відносин і репрезентована мережею недержавних добровільних громадських асоціацій та об'єднань, діяльність яких є самоорганізованою та цивільною»<sup>307</sup>.

Більш спрощено громадянське суспільство можна визначити як соціальні відносини, які знаходяться поза сферою держави та приватного життя і базуються на добровільному об'єднанні громадян для досягнення спільних інтересів. Частина цих відносин, як вже зазначалося, спонтанні та неорганізовані, хоча більш масові, натомість є й інші – достатньо регулярні (інституціоналізовані) та організаційно оформлені (у «організації громадянського суспільства»). Одночасно як синоніми цих краще організаційно оформлених об'єднань можуть використовуватися й інші назви, зокрема «третій сектор»<sup>308</sup>, «неурядові організації» (НУО), «недержавні організації» (НДО), «неприбуткові організації» (НПО) тощо<sup>309</sup>. Їх безпосередній внесок у ринок праці та економіку розглядався у попередньому розділі.

Типовим, особливо для XX ст. при визначенні громадянського суспільства є протиставлення його в першу чергу державі. Рідше пишуть про протиставлення громадянського суспільства бізнесу, а також сфері приватного життя.

Важливими рисами громадянського суспільства є:

- самоорганізація – тобто те, що ці відносини та інститути не створені державою або бізнесом;
- добровільність – тобто непримусовість. Громадяни можуть вільно ставати частиною громадянського суспільства, а не під тиском і з примусу (наприклад, держави, бізнесу або внаслідок того, що членство в цих відносинах та інститутах приписана індивіду від народження)<sup>310</sup>;

---

<sup>307</sup> Степаненко В.П. Громадянське суспільство: дискурси і практики. Київ: Інститут соціології НАН України, 2015. 420 с. С. 40.

<sup>308</sup> Назва, яка вказує, що відповідна суспільна сфера не належить ні до держави, ні до бізнесу.

<sup>309</sup> Salamon L.M., Sokolowski W., The Third Sector in Europe: Towards a Consensus Conceptualization. URL: <http://thirdsectorimpact.eu/documentation/tsi-working-paper-no-2-third-sector-europe-towards-consensus-conceptualization/>

<sup>310</sup> Згідно з Е. Геллнером, громадянське суспільство представляє собою сукупність інститутів, союзів та асоціацій, достатньо сильних, щоби виключити появу тиранії і водночас достатньо вільних, тобто таких, які дозволяють індивіду безперешкодно до них приєднатись чи їх покинути, а не таких, які приписані йому від народження або назавжди закріплені за ним під час якогось суворого ритуалу (Геллнер Е. Умовляння свободи.

- в цілому горизонтальний і «симетричний» характер відносин (на відміну від ієрархічних, що більш типово, як ми побачимо далі, для патронажно-клієнтельних відносин).

Разом ці риси приводять до того, що відносини в рамках громадянського суспільства мають договірно-контрактний характер<sup>311</sup>. Це зближує їх, наприклад, із відносинами у «політичному суспільстві» (тобто політичних партіях) в термінології французького історика XIX ст. Алексіса де Токвіля або, як ми покажемо далі, певною мірою з патронажно-клієнтельними відносинами<sup>312</sup> і дистанціює від відносин, які базується на більше або менше приписаному від народження статусі (що характерно для відносин у сімейних, етнонаціональних, релігійних громадах) або статусі, пов'язаному із зайнятістю та сферою економічної діяльності (в корпоративистських відносинах).

### **Клієнтелізм**

Поняття «клієнтелізм» походить від латинського слова «*cluere*», яке означає «слухати, слухатися». В Давньому Римі клієнтом називалась особа, яка мала адвоката, який виступав від її імені під час судових слухань. У цьому сенсі поняття використовується до сих пір. Водночас «клієнтелою» називалась група осіб, які мали того, хто публічно говорив від їх імені – «патрона». Клієнти були послідовниками аристократа. Вони були зв'язані між собою нефомальним, але міцним кодексом етики та поведінки. Клієнти були вільними людьми (не рабами), однак патронажно-клієнтельні відносини передавались у спадок. Найважливішим ресурсом, який пропонувався в цих відносинах, був політичний вплив. Крім того, важливу роль відігравало пропонування роботи. Патрони надавали захист, робочі місця, а подеколи навіть землю, на якій можна було працювати<sup>313</sup>.

Дж. Скотт визначав клієнтелізм як «інструментальну дружбу, в якій індивід з вищим соціоекономічним статусом (патрон) використовує свій вплив та ресурси, щоб забезпечити захист чи блага або і те, і інше, особі, з нижчим статусом (клієнту), який зі свого боку, відповідає взаємністю, пропонуючи патрону загальну підтримку та допомогу, включаючи особисті послуги»<sup>314</sup>.

---

Гражданское общество и его исторические соперники (Ernest Gellner. *Conditions of Liberty. Civil Society and Its Rivals*. Hamilton. London, 1994). Москва: Московская школа политических исследований, 2004. 240 с. С. 122.

<sup>311</sup> На це звертали увагу Е. Геллнер та услід за ним В. Степаненко. Див.: Степаненко В. Громадянське суспільство: дискурси і практики. С. 30–31.

<sup>312</sup> Останні можуть бути як добровільно-договірними, так і передаватись у спадок. Тим не менш, навіть в останньому випадку значною мірою зберігається їхній договірний характер.

<sup>313</sup> Munro W. Conceptualizing and Measuring Clientelism. Paper to be presented at the workshop “Neopatrimonialism in Various World Regions”, 23 August 2010. GIGA German Institute of Global and Area Studies, Hamburg.

<sup>314</sup> Scott J. Patron-Client Politics and Political Change in Southeast Asia. *The American Political Science Review*. 1972. Vol. 66. № 1. P. 91–113. P. 92.

Загальновизнаного визначення клієнтелізму не існує. Деякі інші поняття, наприклад, патронаж, патрімоніалізм/неопатрімоніалізм інколи використовуються як синоніми, інколи – з метою розрізнення. Тим не менш, слідуючи за В. Муно, існують деякі характеристики, які дозволяють визначити ядро поняття клієнтелізму. Таким характеристиками є те, що:

- патронажно-клієнтельні відносини є особистими і тривалими;
- діадичними;
- асиметричними;
- взаємними (реципрокальними);
- добровільними<sup>315</sup>.

Порівнюючи з громадянським суспільством, можна зазначити, що останнє також включає відносини, які є добровільними і взаємними, але при цьому не діадичними чи асиметричними<sup>316</sup>. Таким чином, клієнтелістські відносини «закривають» і «звужують» переслідування спільних інтересів до вузької діади патрон-клієнт (та його найближчого оточення, наприклад сім'ї), а не «розширюють» його як громадянське суспільство, яке дає можливість приєднуватись потенційно необмеженій кількості осіб. Ця особливість клієнтелізму часто робила його об'єктом соціальної критики – адже він стоїть на перепоні накопиченню спільних суспільних благ і ширшої суспільної довіри. В дещо іншій, але при цьому доповнюючій термінології, можна сказати, що клієнтелізм сприяє виробленню негативного соціального капіталу.

Особливістю клієнтелізму є те, що в просторі між державною та приватною сферою життя він значно ближчий до останньої. На практиці клієнтелізм іноді важко відрізнити від типових для приватної сфери родинних чи дружніх відносин.

Як зазначає В. Муно<sup>317</sup>, особливістю клієнтелізму є те, що (на відміну від громадянського суспільства та корпоративізму) він, як правило, виступає у формі неформального соціального інституту. Неформальні інститути можуть бути визначені як «норми, які поділяються в суспільстві, як правило, неписані, які створюються, підтримуються та виконуються поза офіційно санкціонованими каналами»<sup>318</sup>. Громадянське суспільство та корпоративізм як правило більше формалізовані, хоча ступінь формалізації може і відрізнитись.

Погляди на те, що є визначальною рисою клієнтелізму, розходяться. Так, згідно з В. Муно, в рамках підходу раціонального вибору наголос робиться на тому, що в

---

<sup>315</sup> Munro W. Conceptualizing and Measuring Clientelism. P. 5.

<sup>316</sup> Дуже близьке бачення і в інших джерелах. Див. наприклад: Hopkin J. Conceptualizing Political Clientelism: Political Exchange and Democratic Theory. Paper prepared for APSA annual meeting. Philadelphia, 31 August – 3 September 2006. Panel 46-18. Concept Analysis: Unpacking Clientelism, Governance and Neoliberalism. P. 2.

<sup>317</sup> Munro W. Conceptualizing and Measuring Clientelism. P. 10.

<sup>318</sup> Helmke G., Levitsky S. Introduction. *Informal Institutions and Democracy. Lessons from Latin America*. Baltimore: Johns Hopkins University Press. 2006. P. 1–32. P. 5. Наводиться за: Munro W. Conceptualizing and Measuring Clientelism. P. 3.

центрі патронажно-клієнтельних відносин лежить обмін. Веберіанська традиція підкреслює вертикальні аспекти клієнтелізму – владу та домінування. Інші підходи підкреслюють такі риси цих відносин, як відданість і взаємність<sup>319</sup>.

### **Корпоративізм**

Слово «корпоративізм» походить від латинського слова, яке означає тіло – «corpus» (в множині – «corpora»). Пізньолатинське слово «corporatio» означає «об'єднання», «співтовариство».

Ф. Шміттер, один із провідних дослідників корпоративізму, дав йому таке визначення: «Корпоративізм [...] – це система представництва інтересів, в якій складові частини організовані в обмежене число єдиних, обов'язкових, незмагальних, ієрархічно впорядкованих і функціонально диференційованих категорій, визнаних або ліцензованих (чи навіть створених) державою, яким в обмін на певний контроль за відбором керівництва і формування вимог і підтримки навмисно надана монополія на представництво в рамках відповідних категорій»<sup>320</sup>.

Г. Лембрух<sup>321</sup> додатково підкреслював, що однією з ключових рис корпоративізму є інституціоналізована організаційна участь у формуванні та впровадженні державної політики (те, що він назвав «концертуванням»). Корпоративістські організації таким чином несуть спільну відповідальність за рішення представників керівництва держави.

Типовими прикладами корпоративістських об'єднань в сфері економічних і трудових відносин вважаються професійні спілки та бізнес-асоціації. В термінології, яку використовувала в своїх дослідженнях соціолог, колишній співробітник відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій Інституту економіки та прогнозування НАН України Ю. Середя<sup>322</sup>, такі об'єднання можна назвати «організаціями Олсона» (за іменем американського економіста М. Олсона). Важливим змістом їхньої діяльності є захист та розподіл групових ресурсів. У цьому сенсі вони можуть бути протиставлені так званим «організаціям Патнема» (називаним за іменем американського політолога Р. Патнема), які пов'язані, скоріше, зі спільністю поглядів, стилю життя та дозвілля. Перші організації менше, ніж другі, сприяють виробленню досвіду кооперації та суспільної довіри, а також ширшому, ніж груповий, соціальному благу.

<sup>319</sup> Munro W. Conceptualizing and Measuring Clientelism. P. 4.

<sup>320</sup> Schmitter P. The New Corporatism: Social and Political Structures in the Iberian World. *The Review of Politics*. 1974. Vol. 36. № 1. P. 85–131. P. 93–94.

<sup>321</sup> Наводиться за: Kubicek P. Variations on a corporatist theme: Interest associations in post-soviet Ukraine and Russia. *Europe-Asia Studies*. 1996. Vol. 48. № 1. P. 27–46. P. 29.

<sup>322</sup> Середя Ю.В. Роль соціального капіталу у формуванні ставлення до ринкової економіки в Україні. *Економіка і прогнозування*. 2015. № 2. С. 72–89; Середя Ю.В. Соціальний капітал як ресурс мінімізації негативних наслідків суспільної трансформації: досвід країн Центрально-Східної Європи. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2015. № 2. С. 70–95.

У науковій літературі прийнято розділяти «державний» і «соціетальний» (або «нео-») корпоративізм. Державний корпоративізм спирається на домінуючу роль держави. Незалежна діяльність корпоративістських об'єднань обмежена і суворо контролюється. Державний корпоративізм має тривалу історію в країнах Південної Європи та Латинської Америки.

Для соціетального корпоративізму характерна певна автономія відповідних об'єднань від держави і добровільність у домовленостях з нею. Таким чином, корпоративізм не насаджується «зверху», а еволюціонує «знизу». Такі відносини представляють собою скоріше партнерство між державою і соціальними групами та базуються на повазі та спільних інтересах. Цей вид корпоративізму асоціюється з державами Західної Європи<sup>323</sup>.

Особливостями корпоративістських відносин є:

- ієрархічність;
- недобровільність;
- обмеження альтернативних представництв (афіліацій) і підпорядкувань;
- відсутність змагальності.

Така риса, як ієрархічність відносин, є дуже близькою до асиметричності в патронажно-клієнтельних відносинах. Водночас останні є добровільними і не протидіють альтернативним афіліаціям<sup>324</sup>. І ієрархічність, і недобровільність, і обмеження альтернативних підпорядкувань протиставляють корпоративістські відносини громадянському суспільству. Водночас їх об'єднує те, що вони представляють собою масові, а не діадичні об'єднання, а також те, що вони представляють системи реалізації спільних інтересів. Для корпоратизму характерний патерналістський відтінок відносин. Крім того, його «органіцистська» модель об'єднання поєднує його з відносинами в групах, для яких характерна приналежність членів за фактом народження (приписаним статусом) – сім'єю, етнонаціональними, релігійними тощо. Іншими словами, індивід у рамках корпоративістських відносин сильніше прив'язаний до того, що його інтереси буде представляти та потреби буде задовільняти певна структура/організація за фактом лише його приналежності до якоїсь групи, і він не має такої свободи вибору, яка характерна для громадянського суспільства.

Як проміжний теоретичний підсумок в дещо спрощеному вигляді подібність і відмінність між основними відносинами, які розташовуються в просторі між державою та приватним життям і в яких індивіди можуть шукати захисту або з якими можуть створювати коаліції, представлена на рис. 7.2.1.

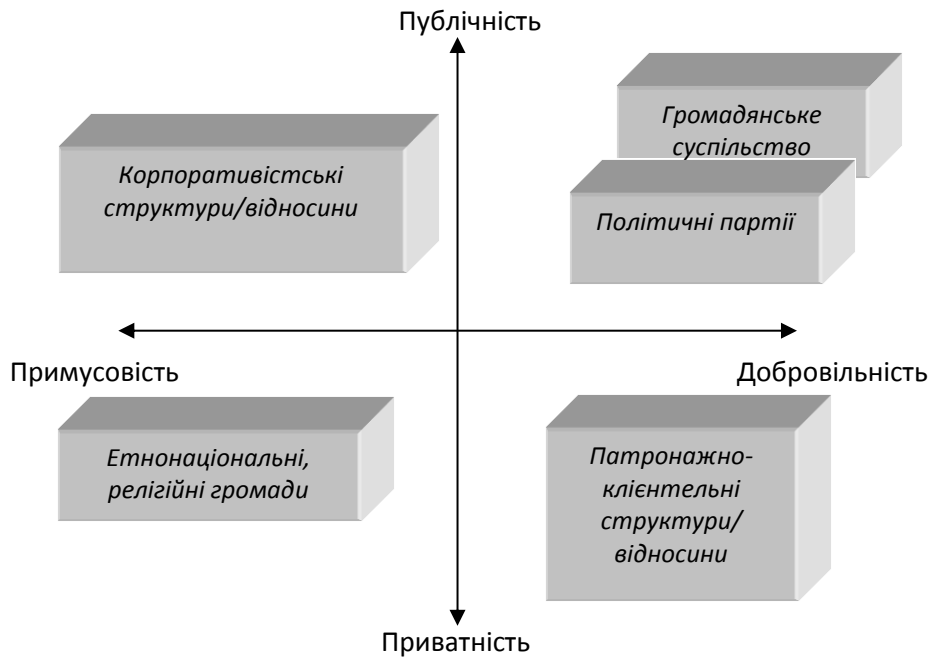
Для простоти ми обмежились тільки двома вимірами (і, відповідно, вісями) – публічністю-приватністю та добровільністю-примусовістю. Відносини, розташовані в верхній половині рисунку, більш «модерні» і базуються на

---

<sup>323</sup> Kubicek P. Variations on a corporatist theme: Interest associations in post-soviet Ukraine and Russia. *Europe-Asia Studies*. 1996. Vol. 48. № 1. P. 27–46. P. 29.

<sup>324</sup> Адже можна бути клієнтом у декількох патронів – це не забороняється.

досягнутих статусах. Відносини з нижньої половини – більш «традиційні», пов'язані з общинною структурою суспільства і приписаними статусами. Водночас і серед перших, і серед других, є більш добровільні і більш примусові для індивіда форми.



**Рис. 7.2.1. Класифікація відносин і структур в просторі між державою та приватною сферою**

Джерело: складено автором.

#### Місце профспілок

Аналізуючи відносини в просторі між державою та приватною сферою в контексті державного та приватного секторів економіки та їхніх ринків праці, неможливо обійти увагою професійні спілки. Уточнимо, що собою представляють профспілки в цілому та конкретно в Україні та до якого типу структур і відносин вони тяжіють.

Як зазначає Р. Хайман, у різних національних та історичних контекстах, профспілки можуть розглядатись під різними кутами: як економічні агенти, залучені до колективних трудових переговорів щодо умов зайнятості, як організації класової боротьби або як складові «тканини» соціального порядку<sup>325</sup>. В економічній науці профспілки, як правило, інтерпретуються під першим кутом зору. В своїй основі в рамках такого підходу профспілки розглядаються як

<sup>325</sup> Hyman R. Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications. 2001. P. 1.

організації, що прагнуть створити або «захопити» монопольні ренти, доступні в галузі. Ренти можуть надходити від недосконалостей товарного ринку чи галузевого регулювання. Профспілка також може організувати значну частину робочої сили і діяти як монополіст з її продажу в певній галузі, створюючи та захоплюючи ренти товарного ринку<sup>326</sup>. Основний компроміс полягає між рівнями заробітної плати та зайнятості<sup>327</sup>.

Згідно з класичним визначенням Б. Вебб та С. Вебба, професійні спілки – це «асоціації працівників з метою підтримки та покращення умов їхньої зайнятості, які діють на безперервній основі»<sup>328</sup>. Сам характер об'єднаних спільними інтересами асоціацій (добровільних об'єднань) за визначенням наближує профспілки до громадянського суспільства. Саме так вони класифікуються і в українській соціальній статистиці, і в соціальних науках на Заході. Однак професійні спілки, на відміну від типових громадянських організацій, є партикуляристськими<sup>329</sup>. Членство в них обмежене, а також вони направлені на реалізацію інтересів своїх членів, а не широкого загалу суспільства.

Особливими професійні спілки робить сфера їхньої діяльності – ринок праці. Агентами, з якими вони взаємодіють і тому тісно пов'язані, виступають фірми або підприємства. Ще одним важливим агентом виступає держава. Вона не тільки втручається в регулювання ринку праці, включаючи регулювання зайнятості та виступаючи гарантом виконання трудових контрактів, а і, як відзначає Р. Хайман, «приписує певний (дис)баланс між різними учасниками трудових відносин»<sup>330</sup>.

Історично співвідношення між профспілками, бізнесом і державою зазнавали значних трансформацій. У XIX ст. між бізнесом та профспілками здебільшого йшла боротьба (яскравим проявом якої були масові страйки), а держава залишалась стороннім спостерігачем. З початку XX ст. за мірою визнання та запровадження державою обов'язкових соціальних гарантій для працюючих та запровадження ідеології та інститутів «welfare state», відносини між бізнесом і профспілками із залученням до них держави з конфлікту перетворились у «діалог». На сьогоднішній день «діалог» – одне з основних понять, яке описує відносини цих трьох агентів. Їх тісне зближення фактично створює модерний корпоративізм.

---

<sup>326</sup> Farber H. Chapter 18. The analysis of union behavior Handbook of Labor Economics. Vol. II. Elsevier Science Publishers B V. 1986. P. 6.

<sup>327</sup> Там само. P. 7.

<sup>328</sup> Webb S., Webb B. The History of Trade Unionism. London: Longman, 1894. P. 1. Наводиться за: Hyman R. Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society. P. 2.

<sup>329</sup> Kubicek P. Civil Society, Trade Unions and Post-Soviet Democratisation: Evidence from Russia and Ukraine. *Europe-Asia Studies*. Vol. 54. № 4. P. 603–624. P. 605.

<sup>330</sup> Hyman R. Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society. P. 14.



На цей загальносвітовий тренд великий відбиток наклали комуністичні країни. У комуністичному суспільстві, наприклад СРСР, профспілки були прямим інструментом держави з такими обов'язковими атрибутами як недобровільність та залежність від держави. Це є майже повною протилежністю рис, характерних для громадянського суспільства. У сучасній Україні ця організаційна тяглість профспілок із радянського періоду все ще значною мірою простежується. Профспілки, які ведуть свою історію з радянських часів, зберігають позиції, близькі до монопольних. Конкуренція між альтернативними профспілками є майже відсутньою і грає помітну роль тільки в небагатьох секторах економіки (наприклад, у вуглевидобувній промисловості, на залізничному та авіаційному транспорті, у творчих та нових професіях).

Проте з падінням посттоталітарних комуністичних режимів вплив і сила держави на профспілки послабилися. Паралельно збільшився вплив на профспілки великого бізнесу (корпоративних структур) і громадянського суспільства. Можна припустити, що при цьому тільки незначна частина профспілок в Україні посткомуністичної доби набула рис організацій громадянського суспільства. Натомість більшість з них все ще залежить від держави чи потрапила у нову залежність – від корпоративних структур. Отже, ми вважаємо, що профспілки в посткомуністичній Україні більшою мірою є частиною державних і корпоративістських відносин, а не відносин, які характерні для громадянського суспільства.

**Емпіричні індикатори вимірювання прихильності до громадянського суспільства, патронажно-клієнтельних і корпоративістських відносин та їх валідація**

Як емпіричні індикатори прихильності індивідів до відносин у рамках громадянського суспільства, патронажно-клієнтельних і корпоративістських відносин, були використані альтернативи, запропоновані респондентам у рамках відповіді на запитання, хто, на їхню думку, має представляти їхні інтереси. Альтернатива «громадські організації» розглядалась, як емпіричний індикатор прихильності до відносин у рамках громадянського суспільства, «професійної спілки» – корпоративізму (з деякими обмеженнями, про які вже йшлося). Емпіричними індикаторами прихильності до патронажно-клієнтельних відносин у світовій науці прийнято вважати схильність звертатись по допомогу до конкретних «важливих осіб». Відповідно, в рамках дослідження, як індикатор прихильності до патронажно-клієнтельних відносин, була обрана альтернатива відповіді, згідно з якою, інтереси респондента мали представляти «окремі політики».

Щоб додатково перевірити валідність обраних емпіричних індикаторів, був проаналізований їхній зв'язок з відповідями респондентів на запитання, які (соціальні) стосунки, на їхню думку, сприяють вирішенню проблем. Можна припустити, що індикатором орієнтації на корпоративістські відносини має слугувати висока цінність, яка надається стосункам з колегами, клієнтелістські – стосун-

кам у територіальних громадах або земляцтвах, відносини в рамках громадянського суспільства – стосункам, які виникають у громадських об'єднаннях.

Розглянемо, наскільки наше припущення щодо того, що схильність респондента довіряти представляти інтереси певній структурі, організації чи групі, відображає його орієнтацію на різні типи стосунків, підтверджується емпірично (табл. 7.2.1).

Таблиця 7.2.1

**Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Хто має представляти Ваші інтереси в суспільних процесах у першу чергу?» в розрізі стосунків, які, на їхню думку, сприяють вирішенню проблем, %**

Варіант відповіді	Знайомства між людьми	Родинні стосунки	Сусідські стосунки	Стосунки з колегами	Стосунки в громадських і політичних організаціях	Стосунки, що виникають у ході протестних заходів (акцій)	Стосунки в територіальних громадах, земляцтвах	Стосунки в етнічних, національних об'єднаннях	Стосунки в релігійних організаціях	Інше	Важко відповісти
Бізнесові структури	52,7	56,0	25,8	32,4	35,7	8,2	12,6	9,9	9,3	1,1	2,2
Громадські організації	53,0	68,2	26,4	34,9	26,1	8,4	6,7	4,5	4,5		2,1
Окремі політики	50,3	68,4	46,3	31,6	19,8	16,5	8,0	5,9	4,8		1,1
Політичні партії	60,1	71,2	29,3	32,8	24,5	6,8	6,6	3,7	5,1		2,0
Профспілки	57,7	72,4	32,7	42,9	14,5	6,5	10,3	4,6	5,2		2,5
Засоби масової інформації	62,5	70,5	37,9	40,2	18,4	3,4	11,5	4,6	9,1	1,1	3,4
Інше	77,3	88,1	62,1	13,4	6,0	1,5	3,0	3,0	1,5	1,5	3,0
Важко відповісти	56,3	66,7	24,4	23,1	11,6	2,7	4,6	2,5	3,0	,2	11,2
<b>Серед усіх</b>	<b>56,6</b>	<b>69,0</b>	<b>30,9</b>	<b>33,1</b>	<b>19,9</b>	<b>6,9</b>	<b>7,7</b>	<b>4,5</b>	<b>5,0</b>	<b>,2</b>	<b>3,9</b>

\* Наведений відсоток позитивних відповідей (альтернатива «Так»).

Джерело: за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД імені О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», листопад 2015 р.

Аналіз розподілу відповідей демонструє:

- респонденти, які схильні довіряти представляти свої інтереси громадським організаціям, вважають більш корисними стосунки в громадських і політичних організаціях;
- респонденти, які готові довірити представляти свої інтереси «окремим політикам» (що вказує на патронажно-клієнтельні відносини), – стосунки з

сусідами, а також (що потребує окремого осмислення) стосунки, які виникають в ході протестних заходів і дещо менше виражено – в етнічних, національних об'єднаннях;

- респонденти, які вважають, що їхні інтереси мають репрезентувати професійні спілки (як приклад корпоративістської та меншою мірою державної та структури в рамках громадянського суспільства), вважають більш корисними «знайомства між людьми», родинні стосунки, стосунки з колегами, стосунки в територіальних громадах і земляцтвах.

Таким чином, аналіз зв'язку в цілому підтвердив наші припущення щодо емпіричних індикаторів. Утім можна додати, що найбільш однозначним є вимірювання прихильності до відносин у рамках громадянського суспільства, а найбільш неоднозначним є використання альтернативи з професійними спілками як індикатора корпоративізму.

#### Гіпотези

Зважаючи на представлені міркування, можна висунути такі гіпотези:

(1а) Робітники, задіяні в державному секторі економіки, демонструватимуть більш прихильне ставлення до корпоративістських структур.

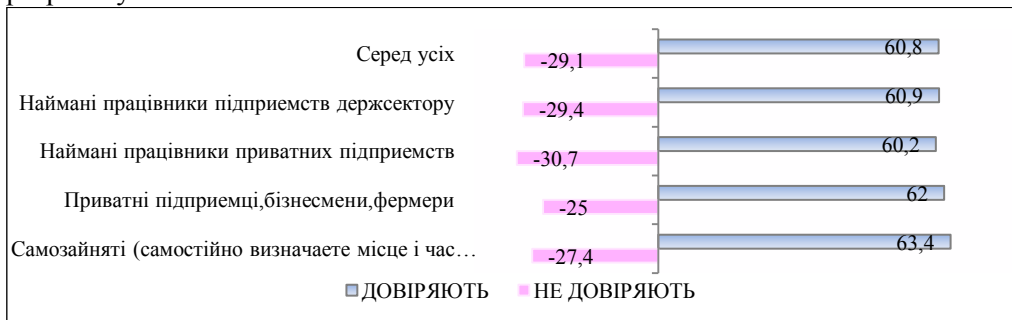
(1б) Натомість робітники, задіяні в приватному секторі економіки, демонструватимуть більш прихильне ставлення до структур громадянського суспільства.

#### Аналіз емпіричних даних

І профспілки, і громадські об'єднання виступають для значної частини дорослого населення, як легітимні «представники» інтересів (або в контексті запропонованої на початку цього підрозділу методологічного підходу, «партнерів по коаліції»). Як демонструють дані<sup>331</sup>, наведені в табл. 7.2.2 (колонка «Серед усіх»), кожен п'ятий (21,2%) представник економічно активного населення України надає перевагу тому, щоб його інтереси представляли профспілки. Лише трохи менша частка опитаних (20,7%) готова довірити це завдання громадським організаціям. На третьому місці в рейтингу тих, хто має представляти інтереси «простих людей» – політичні партії (назвали 16% опитаних). Четверту позицію в рейтингу займають «окремі політики» (9%), які в рамках цього аналізу слугують індикатором патронажно-клієнтельних структур. П'ята позиція умовного рейтингу нале-

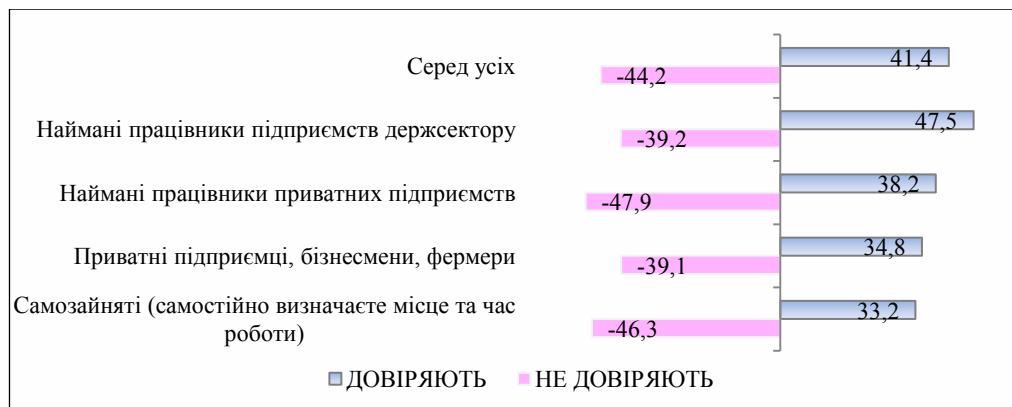
<sup>331</sup> За результатами національного опитування громадської думки дорослого населення України, яке проводилося ГО «Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка» та ГО «Центр «Соціальний моніторинг» спільно з відділом моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» за національною репрезентативною вибірковою сукупністю в усіх областях України (крім тимчасового окупованої території АР Крим та територій Донецької та Луганської областей, непідконтрольних Українській владі). У опитуванні взяли участь не менше ніж 1750 респондентів. Метод отримання інформації – індивідуальне інтерв'ю («віч-на-віч») за місцем проживання респондента. Стандартне відхилення при достовірних 95% та співвідношенні змінних від 0,1: 0,9 до 0,5:0,5 становлять 1,31–2,1%. Опитування проведено 6–12 листопада 2015 р.

жить бізнесовим структурам (назвали 8%)<sup>332</sup>. Для 4% респондентів виразником їхніх інтересів виступають ЗМІ, для 3% – інші структури чи актори. 18,3% опитаних не змогли визначитись із тим, хто представляє їхні інтереси в суспільних процесах. Можливо, вони не могли обрати між декількома акторами, але, скоріше, вони вважають, що їхні інтереси залишаються непередставленими і вони можуть розраховувати тільки на себе.



**Рис. 7.2.2. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Якою мірою Ви довіряєте громадським об'єднанням?», %**

*Джерело:* за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД імені О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», листопад 2015 р.



**Рис. 7.2.3. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Якою мірою Ви довіряєте профспілкам?», %**

*Джерело:* за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД імені О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», листопад 2015 р.

<sup>332</sup> Потрібно відзначити, що цю категорію не можна інтерпретувати як індикатор корпоративних структур (і відповідно посилання на прихильність до корпоративістських відносин). Схоже, що в українському суспільстві існує досить диференційоване ставлення до малого та середнього бізнесу та великого (корпорацій), і в контексті опитування, на яке ми посилаємось, більшість респондентів інтерпретували «бізнесові структури» ближче до малого і середнього бізнесу.

У розрізі причетності до власності установи, де працюють респонденти, можна відзначити таке (детальніше результати представлені в табл. 7.2.2):

- підтримка громадських організацій представлена достатньо рівномірно, хоча є дещо більшою серед працівників приватних підприємств та власне самих приватних підприємців (однак ця відмінність не є статистично значущою);
- орієнтація на патронажно-клієнтельні структури у формі «окремих політиків» найнижча серед приватних підприємців;
- підтримка профспілок (що є індикатором прихильності до корпоративних відносин) найвища серед працівників підприємств держсектора. Це важливий і очікуваний результат, який підтримує наші гіпотези. Припускаємо, що результат є виразним через те, що працівникам державного сектора мають бути більшою мірою притаманні орієнтації і на державний патерналізм, і на корпоративізм.

Таблиця 7.2.2

**Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Хто має представляти Ваші інтереси в суспільних процесах у першу чергу?», в розрізі форм власності підприємства/установи, %\***

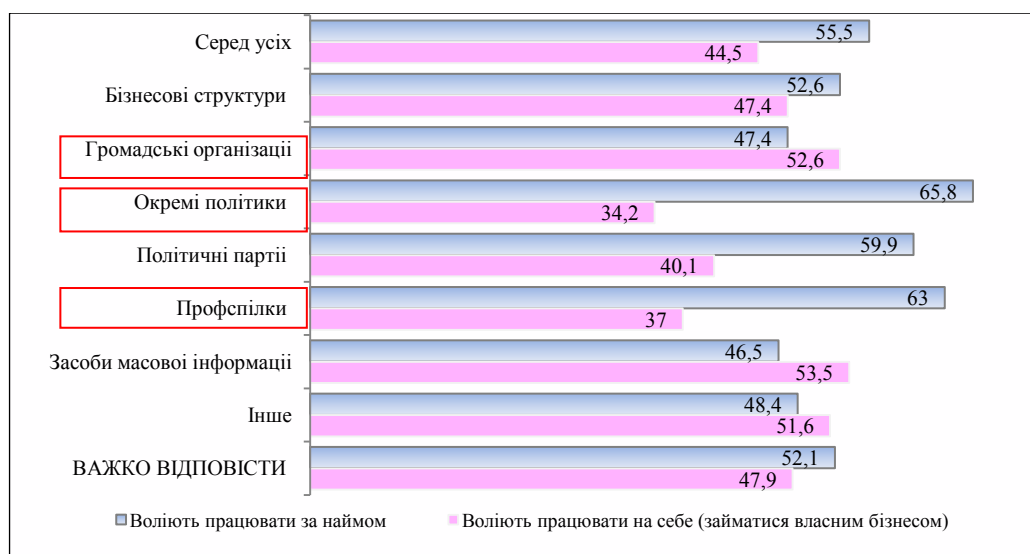
Варіант відповіді	Серед усіх	Наймані працівники підприємств держсектора	Наймані працівники приватних підприємств	Приватні підприємці, бізнесмени, фермери	Самозайняті (самостійно визначає місце і час роботи)
<b>Профспілки</b>	<b>21,2</b>	<b>28,8</b>	<b>18,8</b>	<b>14,1</b>	<b>13,7</b>
<b>Громадські організації</b>	<b>20,5</b>	<b>19,2</b>	<b>21,9</b>	<b>21,7</b>	<b>18,3</b>
Політичні партії	15,5	12,4	18,9	13,0	16,0
<b>Окремі політики</b>	<b>8,3</b>	<b>8,1</b>	<b>7,1</b>	<b>5,4</b>	<b>9,7</b>
Бізнесові структури	8,1	5,7	9,8	19,6	6,9
Засоби масової інформації	3,9	4,3	2,4	4,3	6,3
Інше	3,0	3,7	2,0	1,1	6,9
Важко відповісти	19,5	17,8	19,0	20,7	22,3

\* Діагональним штрихуванням виділені значення, які статистично відрізняються від середніх більшою мірою, вертикальним – меншою мірою.

Джерело: за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД імені О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», листопад 2015 р.

Розглянемо, з якими трудовими цінностями та економічними установками корелює прихильність до громадського суспільства, патронажно-клієнтельних та корпоративістських структур. За даними цитованого опитування (див. рис. 7.2.4), відносна більшість (55%) віддає перевагу роботі за наймом на протиположності до роботи на себе/власному бізнесу. Серед прихильників патронажно-

клієнтельних (альтернатива «окремі політики») та корпоративістських відносин ця тенденція ще більш виражена: серед таких груп за наймом воліють працювати дві третини (66%) та шість із десяти (63%) респондентів. Водночас серед прихильників громадянського суспільства спостерігається протилежна картина – відносна більшість (53%) воліють займатися власним бізнесом. Таким чином, серед прихильників відносин у рамках громадянського суспільства переважає установка на більшу економічну самостійність і активність. Прихильники ж корпоративістських і патронажно-клієнтельних відносин мають більш пасивні та патерналістськи спрямовані трудові й економічні установки.



**Рис. 7.2.4. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чому б Ви надали перевагу – працювати за наймом чи працювати на себе (займатися власним бізнесом)?» в розрізі вподобань щодо структур, здатних бути представниками інтересів, %**

*Джерело:* за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД імені О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», листопад 2015 р.

Як доповнення розглянемо, яким чином прихильність до різних типів відносин і коаліцій у просторі між державою та приватним життям в Україні розподіляється територіально.

Аналіз даних за регіонами показує (табл. 7.2.3):

- прихильність до громадянського суспільства більш виражена серед опитаних із Заходу та Півдня (24% та 28%). Найменша підтримка – серед респондентів з Центру, Донбасу та Сходу (відповідно, 13%, 16% і 18%);

- за показником орієнтації на патронажно-клієнтельні відносини (представництво респондентів «окремими політиками») регіони суттєво не відрізняються. Єдиний виняток – аномально низький показник серед опитаних з Центральної України (3% – втричі нижче, ніж у середньому по всій країні). Можливо це пояснюється аномально високим показником орієнтації на представництво політичними партіями (42% проти середньоукраїнського показника 16%);

- професійні спілки користуються найвищою підтримкою серед опитаних на Донбасі (там їх представниками своїх інтересів прагнуть бачити чотири з десяти опитаних). Нам здається, що такий високий показник є результатом як культурних і політичних особливостей Донбасу (недовіра до структур громадянського суспільства, самоорганізації, слабкість горизонтальних зв'язків, орієнтація на накази економічного керівництва та місцевої влади), так і більшого впливу на економічне та соціальне життя регіону корпорацій (що вірогідно стимулює та підтримує корпоративістські погляди та відносини). Ще більш разючим цей результат робить те, що Донецька область – одна з лідируючих областей за співвідношенням кількості громадських організацій на душу населення. На нашу думку, цей феномен заслуговує на окреме дослідження. Крім Донбасу, найвищі показники підтримки профспілок за результатами опитування характерні для Сходу (26%) та Півночі (30%). Для пояснення останнього потрібне окреме дослідження. Найнижчий рівень підтримки профспілок спостерігається серед опитаних на Заході та в Центрі України (відповідно, 13% та 5%).

Таблиця 7.2.3

**Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Хто має представляти  
Ваші інтереси в суспільних процесах у першу чергу?»,  
в розрізі регіону опитування, %**

	Серед усіх	Регіон опитування						
		Захід	Центр	м. Київ	Північ	Південь	Схід	Донбас
<b>Профспілки</b>	<b>21,2</b>	<b>12,7</b>	<b>5,1</b>	<b>22,1</b>	<b>30,3</b>	<b>15,0</b>	<b>25,9</b>	<b>38,3</b>
<b>Громадські організації</b>	<b>20,5</b>	<b>24,4</b>	<b>12,7</b>	<b>18,9</b>	<b>20,7</b>	<b>28,3</b>	<b>18,0</b>	<b>16,3</b>
Політичні партії	15,5	14,0	42,4	16,9	12,4	13,7	12,7	10,0
<b>Окремі політики</b>	<b>8,3</b>	<b>9,7</b>	<b>2,5</b>	<b>9,7</b>	<b>7,5</b>	<b>8,7</b>	<b>7,1</b>	<b>9,6</b>
Бізнесові структури	8,1	7,6	19,0	4,9	2,9	16,2	4,5	8,1
Засоби масової інформації	3,9	5,7	2,5	5,4	4,1	3,7	1,8	3,3
Інше	3,0	1,9	,6	10,3	3,7	1,2	1,8	
<b>ВАЖКО ВІДПОВІСТИ</b>	<b>19,4</b>	<b>23,9</b>	<b>15,2</b>	<b>11,7</b>	<b>18,3</b>	<b>13,1</b>	<b>28,2</b>	<b>14,4</b>

\* Діагональним штрихуванням виділені значення, які статистично відрізняються від середніх значною мірою, вертикальним – меншою мірою.

*Джерело:* за даними моніторингу ГО «ЦСМ»/ГО «УІСД імені О. Яременка» за участю відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», листопад 2015 р.

### Висновки

Після 2004 р. та особливо в період 2013–2014 рр. в Україні зросло усвідомлення великої ролі, яку відіграє громадянське суспільство. Водночас менш помітним залишається факт, що значна частина українського суспільства орієнтується на відносини в межах корпоративістських та патронажно-клієнтельних структур і мереж. Це можна пояснити за допомогою теорії постматеріалізації цінностей Р. Інглхарта в трактуванні українських історика Я. Грицака та медіа-аналітика Є. Глібовицького: більшість українців відчувають дефіцит безпеки (без чого не можуть приділяти значну увагу самореалізації, розвитку творчих здібностей, в результаті перспективи сучасного типу економічного зростання суттєво обмежуються) і прагнуть компенсувати цей дефіцит, вступаючи у коаліції із соціальними акторами, деякі з яких можуть нести загрозу суспільному благу.

Згідно з результатами нашого дослідження, прихильне ставлення до корпоративістських і патронажно-клієнтельних відносин має негативний кореляційний зв'язок з такими трудовими (і ширше – економічними) установками, як активність, відповідальність, самостійність, схильність до ризику. Натомість прихильність до відносин у рамках громадянського суспільства позитивно корелює з цими рисами. Результатом зміцнення громадянського суспільства в Україні може бути збільшення частки населення, здатного займатися власним бізнесом, що в середньостроковій перспективі може змінити ситуацію на ринку праці (зокрема, за рахунок збільшення частки самозайнятих, а також створення нових робочих місць) і позитивно відобразитись на економічному зростанні. Це може також вплинути на зниження рівня безробіття і, відповідно, потребувати менше державного втручання та підтримки (разом з витратами) в цій сфері. Доцільно посилити напрям державної політики, спрямований на зміцнення зв'язку між громадським суспільством і дрібним і середнім бізнесом, приділити йому більше уваги в державних заходах з розвитку громадянського суспільства.

Дослідження продемонструвало, що прихильність до громадянського суспільства достатньо рівномірно розподіляється у всіх групах економічно активного населення. Вищий рівень прихильності характерний для працівників приватного сектора економіки (включаючи приватних підприємців).

Дані також показують, що прихильність до корпоративних відносин найвища серед працівників підприємств державного сектора економіки.

Згідно зі світовим досвідом, поширеність патронажно-клієнтельних відносин гальмує сучасний економічний розвиток. Враховуючи це, а також потенційну небезпеку цих відносин для конфліктів інтересів і корупції, вони мають розглядатись як переважно негативні. У разі формування державної політики щодо обмеження таких відносин, доцільно врахувати, що найбільшою підтримкою



така політика користуватиметься представниками соціальної групи дрібних і середніх підприємців, а також працівниками приватного сектора економіки.

Прихильність до корпоративістських відносин найбільшою мірою поширена серед населення Донбасу. Цей чинник може бути негативним для довгострокового економічного розвитку макрорегіону, особливо враховуючи застарілу технологічну базу та монофункціональність окремих населених пунктів у територіальній структурі промисловості Донецької та Луганської областей. Водночас він може бути врахований і використаний з позитивними результатами при відновленні соціально-економічної інфраструктури, а також органів державної влади та місцевого самоврядування на територіях, які зараз не підконтрольні українській владі, в подальшій державній регіональній політиці, зокрема у сфері зайнятості, щодо макрорегіону (відповідно до статті 6 Закону України «Про заходи державної регіональної політики»).

### **7.3. Протести з економічними вимогами як наслідок та чинник розвитку українського ринку праці**

Протестна активність (мається на увазі як потенціальна, так і реальна) виступає одним із проявів громадянської активності, яка є однією з умов існування відносин та структур громадянського суспільства. Водночас ця активність у сучасному суспільстві також може стати джерелом непередбачуваних соціальних змін, в тому числі, і на ринку праці<sup>333</sup>. З іншого боку, ринок праці сам здатний породжувати в суспільстві складні соціальні проблеми та соціальну напруженість (яка виражається через мітинги, протести, забастовки<sup>334</sup>), однак сам по собі не вирішує їх. Тематика протестів досить різноманітна (виокремлюють ідеологічні, за громадянські права, політичні, соціально-економічні протести<sup>335</sup>), але представлений матеріал зосереджується на проблематиці протестів з економічними вимогами, адже саме вони найчастіше пов'язані з особливостями функціонування ринку праці. Оскільки в основі масового протесту лежить соціальне незадоволення у широкому сенсі слова – умовами життя, перспективами їх зміни, характером взаємовідносин населення з органами влади тощо<sup>336</sup>, то головним підґрунтям протестів з економічними вимогами є соціальне незадоволення з приводу економічних аспектів життя населення, про що власне і йтиметься.

<sup>333</sup> Одним із наслідків «Арабської весни» стало збільшення кількості жінок на ринку праці в арабських країнах. Див.: Nelly El-Mallakh, Mathilde Maurel, Biagio Speciale. Arab Spring Protests and Women's Labor Market Outcomes: Evidence from the Egyptian Revolution. 2016.

<sup>334</sup> Бабич С.М. Сучасний ринок праці в економічній системі. *Бізнес Інформ*. 2012. № 10. С. 160–164.

<sup>335</sup> У роботах Центру соціальних і трудових досліджень.

<sup>336</sup> Кинсбургский А.В., Топалов М.Н. «Гражданские качели» в России: от массового протеста до поддержки реформ. *Власть*. 2006. № 5.

Насамперед, операціоналізуємо основне поняття. У різних дефініціях концепт «протест» визначається як такий, що стосується поведінки, однак виникають дискусії щодо того, який вид поведінки називають «протестом». У соціологічному тлумаченні протест є формою соціальної дії, яка протиставляється конформізму, для якої характерне латентне або відкрите неприйняття ситуації, яка склалась<sup>337</sup>. Тлумачення соціального протесту варіюється залежно від теоретичного підходу до його розгляду. В ранніх концепціях колективної поведінки (Г. Лебон, Г. Тард, З. Фрейд, Г. Блумер) соціальний протест інтерпретувався як соціально-психологічний феномен, розуміння сутності якого слід шукати в проблемах психологічного порядку.

Ми ж розглядаємо соціальний протест з економічними вимогами як форму масової участі населення, яка виражає їхню незгоду з існуючим станом речей в економічній сфері (що включає ряд обставин, таких як затримка).

Серед спроб узагальнень детермінант протесту виокремлюється індивідуально-інституційна модель, яка включає макро- та мікроконтекстуальні фактори протестної поведінки, відносячи до перших політичний контекст та економічні умови, а до других – відносну депривацію, ресурси та політичні цінності<sup>338</sup>. Щодо політичного контексту, то склалося два протилежних підходи: прихильники одного з них стверджують, що по мірі того, як політичні системи стають дедалі відкритими і демократичними, кількість протестів збільшуватиметься (населення не боїться репресій, а влада демонструє готовність слухати вимоги протестувальників, понад те – сприяє вираженню вимог громадян), послідовники іншого підходу вважають, що закриті політичні системи «виштовхують» активістів за рамки конвенціональних каналів, тим самим збільшуючи рівень протестної активності.

Іншим фактором протестів є соціально-економічні умови в країні. Однак і щодо цього контексту склалась неоднозначна ситуація з його оцінки. З одного боку, деякі науковці<sup>339</sup> – прихильники «теорії невдоволення» стверджують, що бідність, економічна депривація та негативні умови життя поряд з падінням рівня ВВП, ростом інфляції, стимулюють протестну діяльність<sup>340</sup>. З іншого – існує теза про те, що протестна активність має опиратися на певну ресурсну

---

<sup>337</sup> Нагайцев В. Потенциал протеста населения значительно превышает уровень реальной протестной активности. URL: <http://politsib.ru/news/37960>

<sup>338</sup> Dalton R.J., Sickle van A., Weldon S. The Individual-Institutional Nexus of Protest Behaviour. *British Journal of Political Science*. 2009. Vol. 40 (1). P. 51–73.

<sup>339</sup> Gurr. T.R. A Causal Model of Civil Strife: A Comparative Analysis Using New Indices. *American Political Science Review*. 1968. № 62. P. 1104–24; Gurr. T.R. *Why Men Rebel*. Princeton, Conn.: Princeton University Press, 1970.

<sup>340</sup> Про те, що саме по собі економічне становище індивідів може бути стимулом для участі в мітингу на прикладах країн із високим рівнем нерівності, де частіше виникають народні хвилювання, вказують і Sigelman. Simpson. 1977; Cramer, 2003). Sigelman, Lee, Miles Simpson. A Cross-National Test of the Linkage between Economic Inequality and Political Violence. *The Journal of Conflict Resolution*. 1977. № 21 (1). P. 105–128.

базу<sup>341</sup> (в дослідженнях географічних чинників обмеження протестів також вказується на те, що рівень добробуту здійснює вплив: «чим вищий рівень добробуту індивіда, тим легше йому дозволити собі витратити час і кошти на покупку квитка до столиці свого регіону»<sup>342</sup>).

***Емпіричні дослідження протестів в українському суспільстві (економічний контекст)***

Розглянемо результати систематичного дослідження протестів, репресій і перемог протестувальників в Україні на основі моніторингу національних, обласних та активістських веб-медіа у 2009–2015 рр. (починаючи з жовтня 2009 р. і за винятком даних за I кв. 2015 р., які все ще перебувають у стані обробки). Моніторинг протестів, репресій і поступок проводиться з жовтня 2009 р. Центром соціальних і трудових досліджень<sup>343</sup>. Це проект з систематичного збору інформації про всі (незалежно від тематики та чисельності) протести, репресії та поступки у відповідь на протести, що відбуваються в реальному часі на території України (проводиться Центром соціальних і трудових досліджень)<sup>344</sup>. Проаналізовані нами дані охоплюють лише фактичні протестні події з економічними вимогами (враховувалось лише перше повідомлене конфліктне питання економічного характеру<sup>345</sup>), які відбувалися на території України, їхню форму, учасників тощо. Наперед відзначимо, що в протестах з економічними вимогами значну роль відіграють протести, безпосередньо пов'язані з ринком праці – проти затримок заробітної плати, за права найманих працівників, підприємців, щодо розміру податків тощо.

***Кількість протестів з економічними вимогами у 2009–2015 рр.***

Спостереження за протестами загалом та економічними протестами зокрема свідчить про те, що їхню кількість протягом періоду спостережень поступо-

<sup>341</sup> John McCarthy, Mayer Zald. Resource Mobilization and Social Movements. *American Journal of Sociology*. 1977. № 82. P. 1212–41; Tarrow, Power in Movement.

<sup>342</sup> Соболев А.С. Факторы коллективного действия: случай массовых протестов в России в 2011–2012 гг.: препринт WP1/2012/05. URL: [https://www.hse.ru/data/2012/12/17/1300840661/WP1\\_2012\\_05.pdf](https://www.hse.ru/data/2012/12/17/1300840661/WP1_2012_05.pdf)

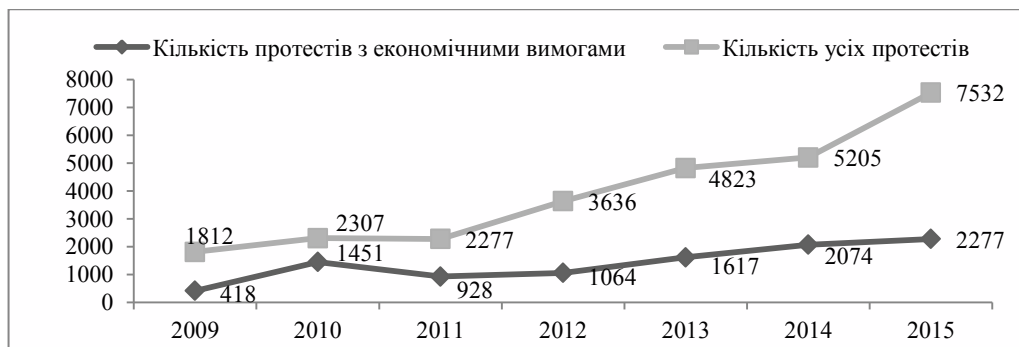
<sup>343</sup> Протести. Центр соціальних і трудових досліджень. URL: <http://cslr.org.ua/protesti/>

<sup>344</sup> Дані за 2014 р. не включають бойові дії у зоні «Антитерористичної операції». З 5 вересня 2014 р. з розрахунків даних виключені також всі події на територіях, непідконтрольних Україні. З 18 березня 2014 р. з розрахунків виключені події, що відбуваються в АР Крим та м. Севастополь.

<sup>345</sup> У ході моніторингу збирається інформація про основні вимоги, висунені більшістю учасників акції протесту або її організаторами/представниками. Протягом 2009–2010 рр. у базі фіксувалась лише одна вимога (конфліктне питання), починаючи з 2011 р. фіксується до трьох вимог, які можуть висуватись паралельно. (Детальніше опис методології дослідження див.: Методологія. Центр соціальних і трудових досліджень. URL: <http://cslr.org.ua/ukrainian-protest-and-coercion-data-opis-ta-metodologiya/metodologiya/>). З метою уніфікації даних ми відносили до категорії протестів з економічними вимогами ті протести, в яких вимоги, пов'язані з економічними проблемами, виносились на перше місце або були єдиними.

во збільшувалась. Принаймні можна стверджувати про зростаючу кількість *зафіксованих* протестів. Відповідні дані представлені на рисунку 7.3.1.

Протягом періоду спостережень в Україні відбулося не менше 9829 протестів з економічними вимогами. Це дорівнює приблизно 1638 протестам з економічними вимогами на рік або 137 протестам на місяць. З огляду на те, що частина даних (за I квартал 2015 р.) все ще не оброблена, можна вважати, що в 2015 р. відбулось близько 3000 протестів з економічними вимогами.



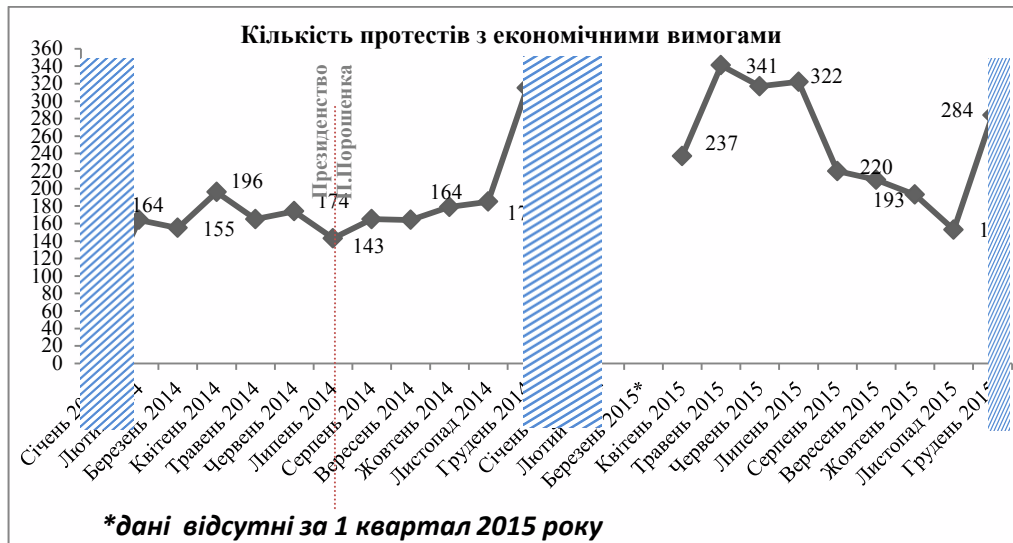
**Рис. 7.3.1. Динаміка кількості протестів у 2009–2015 р.,**  
кількість протестних подій\*

\* Тут і далі дані за 2015 р. наводяться без I кв.

Джерело: за даними моніторингу протестів, репресій і поступок Центру соціальних і трудових досліджень.

Порівнюючи з 2011 р., кількість зареєстрованих протестів у 2015 р. зросла щонайменше в 2 рази. Якщо взяти за основу 2012 р., зафіксована щорічна кількість протестів щорічно зростає приблизно в 1,5 раза. Кількість економічних протестів в 2010 р. є відхиленням від тренду (аномально великою), оскільки в цей рік активно відбувались протести так званого «Податкового Майдану».

Детальніша помісячна інформація щодо кількості протестів з економічними вимогами представлена на рис. 7.3.2.



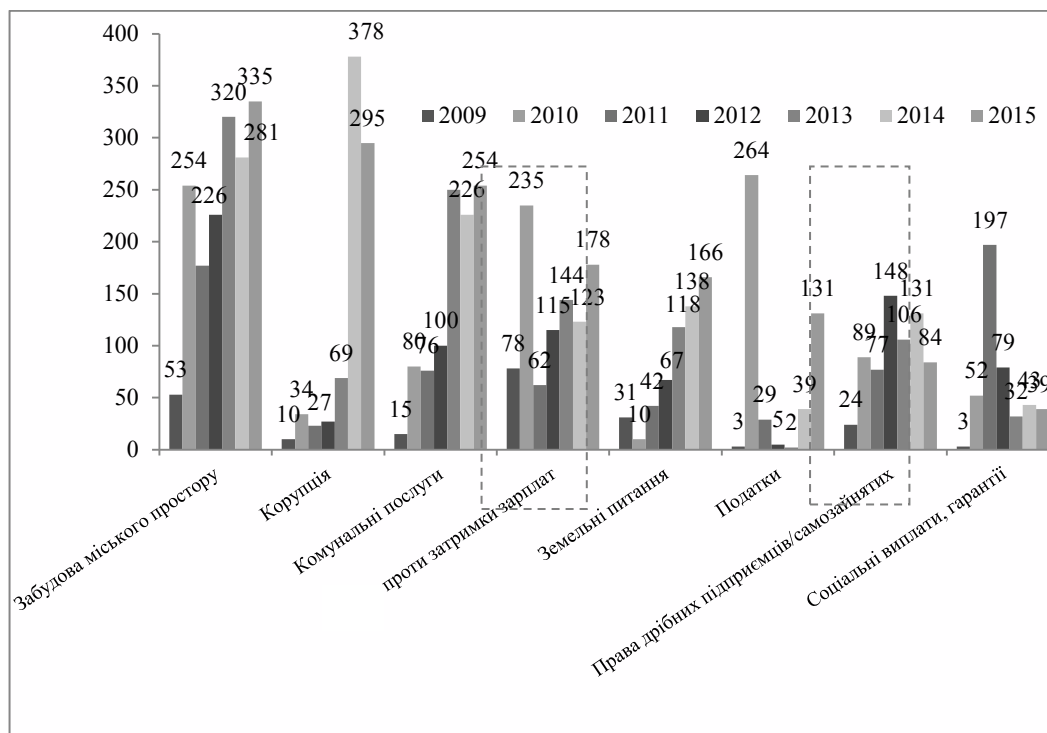
**Рис. 7.3.2. Динаміка кількості протестів із економічними вимогами за період з 01/2014 по 12/2015 р., кількість протестних подій**

\* Зимові місяці виділені штриховкою.

Джерело: за даними моніторингу протестів, репресій і поступок Центру соціальних і трудових досліджень.

#### **Проблематика протестів із економічними вимогами**

До найпоширеніших протестів з економічними вимогами, які актуалізуються щороку протягом 2009–2015 рр. і були достатньо чисельними, належали: протести проти корупції, податків, забудови міського простору, стосовно комунальних послуг, земельних питань, проти затримки зарплат, протести щодо прав дрібного бізнесу, а також щодо соціальних виплат (рис. 7.3.3). Останні три тематики найбільш тісно пов'язані з ринком праці.



**Рис. 7.3.3. Найпоширеніші протести з економічними вимогами, кількість протестних подій**

Джерело: за даними моніторингу протестів, репресій і поступок Центру соціальних і трудових досліджень.

Якщо винести за дужки протести щодо забудови міського простору, які є значною мірою соціально-економічними та побутовими, а не суто економічними, найпоширенішим видом економічних протестів є протести щодо комунальних послуг, а також затримки зарплат – тобто такі, що стосуються тем, які безпосередньо стосуються бюджетів домогосподарств і потенційно підвищують відчуття екзистенційної небезпеки.

Можна помітити, що порівняно з 2014 р. знизилась кількість протестів щодо прав дрібних підприємців (можливо реагуючи на лібералізацію відповідної сфери). Водночас помітно зросла кількість протестів, пов'язаних із затримкою зарплат, корупцією.

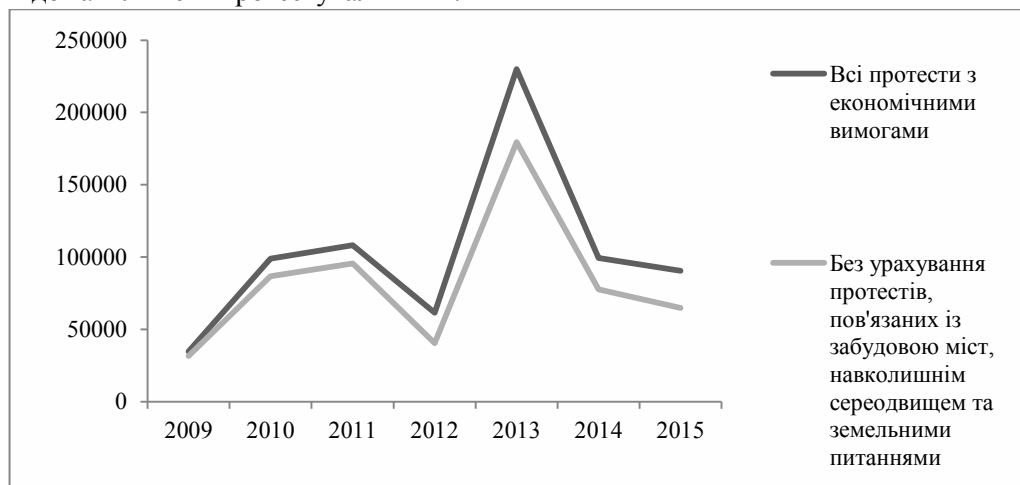
#### ***Кількість протестувальників, наймасовіші протести із економічними вимогами***

Оцінка кількості учасників протестів з економічними вимогами є дуже приблизною<sup>346</sup>. За період проведення моніторингу спостережена кількість учасників

<sup>346</sup> З точки зору кількості учасників, яка повідомлялась у веб-ресурсах та ЗМІ. Така інформація повідомлялась стосовно не всіх подій. Також навіть повідомлена кількість

загалом мала тренд до зростання, однак якщо аналізувати період після 2013 р. (який зазнав значного впливу протестів Євромайдану), їхня кількість знизилась (рис. 7.3.4). Наймасовішими протестами з економічними вимогами є протести, які стосуються широких категорій населення: щодо комунальних послуг; із вимогами виплат боргів із зарплати, забезпечення соціальних виплат. Динаміку цих протестів показано на рис. 7.3.5. Помітно, що тренди протестів, пов'язаних із трудовими правами, повторюють загальні тренди протестів з економічними вимогами і тісно корелюють з протестами, пов'язаними з вимогами добробуту. Можна також побачити, що масовість протестів щодо затримок заробітної плати після 2010 р. поступово зростає. Масовість протестів щодо прав малого бізнесу в 2015 р. суттєво знизилась порівняно з 2014 р.

Оскільки загальна кількість учасників протестів змінюється пропорційно до кількості протестних подій, є сенс прослідкувати динаміку середньої кількості учасників в одній акції протесту. Ми враховували лише ті протести, для яких відома кількість протестувальників.

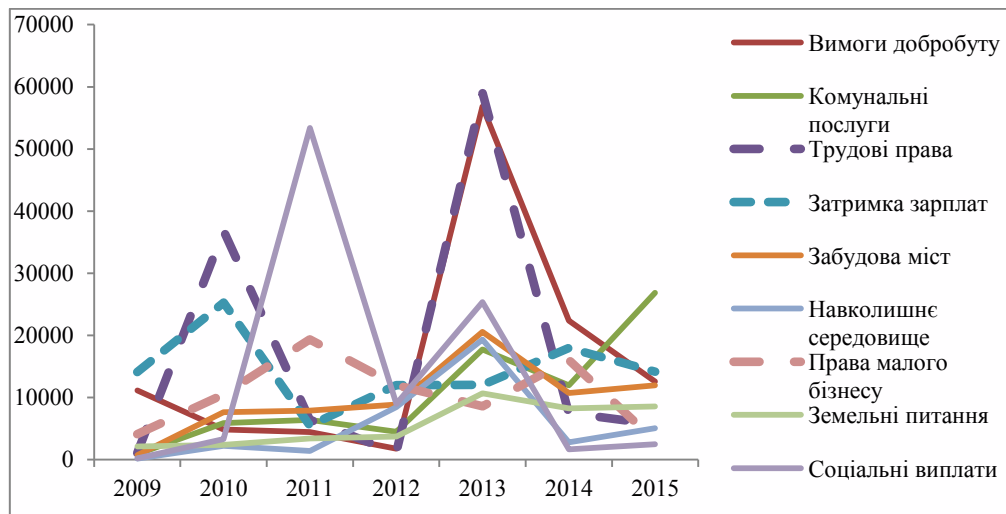


**Рис. 7.3.4. Кількість учасників протестів з економічними вимогами: динаміка 2009–2015 рр., оціночна кількість учасників \***

\* Не враховувались протести, пов'язані з забудовою міст, навколишнім середовищем та земельними питаннями.

*Джерело:* за даними моніторингу протестів, репресій і поступок Центру соціальних і трудових досліджень.

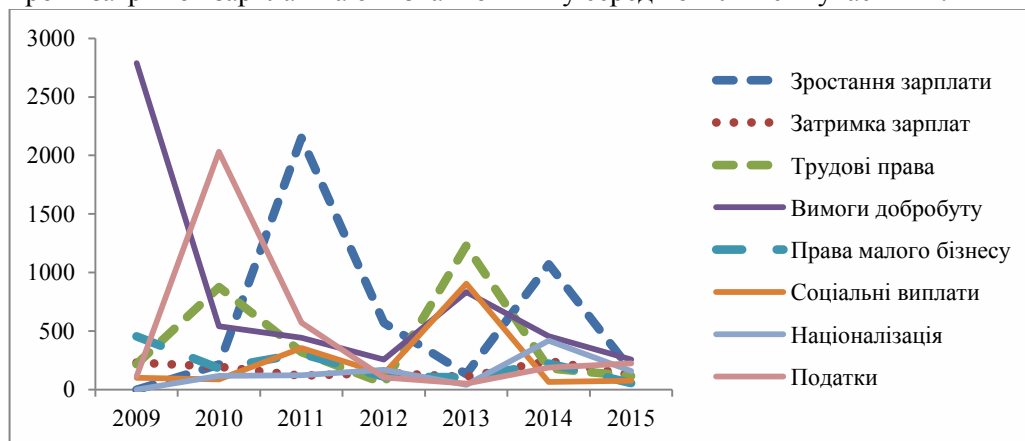
учасників була приблизною. Ці обмеження варто враховувати для розуміння інформації щодо кількості учасників протестів з економічними вимогами, яка подається нижче.



**Рис. 7.3.5. Наймасовіші протести з економічними вимогами: динаміка 2009–2015 рр., оціночна кількість учасників**

Джерело: за даними моніторингу протестів, репресій і поступок Центру соціальних і трудових досліджень.

Отримані дані свідчать про те, що середня кількість учасників у протестному заході фактично всіх тематик зменшується у 2009–2015 рр. Єдиним винятком є протести проти податків – ця тема мобілізує більшу (порівняно з попереднім роком) кількість учасників в одній акції протесту у 2015 р. Можна помітити, що протести з вимогами підвищення зарплат і щодо трудових прав концентрують середні показники кількості учасників. Попри свою загальну масовість, протести проти затримок зарплат мають значно нижчу середню кількість учасників.



**Рис. 7.3.6. Середня кількість учасників у одній акції протесту з економічними вимогами: динаміка 2009–2015 рр.**

Джерело: за даними моніторингу протестів, репресій і поступок Центру соціальних і трудових досліджень.



**Прогнозні моделі в поясненні протестів з економічними вимогами**

Наші попередні дослідження цієї проблематики<sup>347</sup> розглядали такі соціально-економічні показники<sup>348</sup>, як детермінант протестів з економічними вимогами:

- індекс споживчих цін (індекс інфляції<sup>349</sup>) – показник, який характеризує зміни загального рівня цін на товари та послуги, придбані населенням для невикористаного споживання (вимірюється у відсотках до попереднього місяця);
- індекс Джині<sup>350</sup> – міра нерівності доходів домогосподарств країни, що приймає значення між 0 і 1, де 0 означає абсолютну рівність, а 1 – повну нерівність (представлені щоквартальні дані вибіркового обстеження Державної служби статистики України);
- заборгованість виплат заробітної плати<sup>351</sup>;
- кількість зареєстрованих безробітних<sup>352</sup>;
- офіційний курс американського долара<sup>353</sup> (наводився гривневий еквівалент 100 американських доларів);
- номінальна середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн;
- реальна середньомісячна заробітна плата одного працівника<sup>354</sup>, % до попереднього місяця;
- індекс цін виробників промислової продукції, %;
- потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць, вакантних посад, тис. осіб;
- споживчі грошові витрати (у середньому на домогосподарство, грн);
- усі грошові витрати (у середньому на домогосподарство, грн); грошові доходи (у середньому на домогосподарство, грн);
- обсяг сукупних ресурсів домогосподарства (у середньому на домогосподарство, грн).

<sup>347</sup> Балакірева О.М., Білоус Є.В., Тітар І.О. Протести з економічними вимогами в Україні (за результатами моніторингу 2009–2014 рр.). *Український соціум*. 2015. № 2. С. 83–96. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc\\_2015\\_2\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2015_2_10)

<sup>348</sup> З червня 2014 р., без урахування даних по тимчасово окупованій території АР Крим і м. Севастополя.

<sup>349</sup> Індекси споживчих цін у 1991–2016 рр. Державна служба статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/ct/cn\\_rik/isc/isc\\_u/isc\\_m\\_u\\_.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/ct/cn_rik/isc/isc_u/isc_m_u_.htm)

<sup>350</sup> Доходи та умови життя українців. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv\\_u/7/Arch\\_vrd\\_bl.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/7/Arch_vrd_bl.htm)

<sup>351</sup> Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати. Державна служба статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/gdn/prc\\_rik/prc\\_rik\\_u/dsz\\_u\\_U.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dsz_u_U.html)

<sup>352</sup> Зареєстроване безробіття (щомісячні дані). Державна служба статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/rp/sz\\_br/sz\\_br\\_u/arh\\_zb\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/rp/sz_br/sz_br_u/arh_zb_u.htm)

<sup>353</sup> Національний банк України. URL: [http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat\\_id=71195](http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=71195)

<sup>354</sup> Доходи та умови життя українців. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv\\_u/17/Arch\\_vrd\\_bl.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/17/Arch_vrd_bl.htm)

Згадане дослідження виявило кореляцію (див. табл. 7.3.1–7.3.2) кількості протестів з економічними вимогами з індексом споживчих цін, потребою роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць і доходами громадян (як грошовими, так і всіма ресурсами), а також зареєстрованою кількістю безробітних, офіційним курсом американського долара, номінальною середньомісячною заробітною платою, індексом Джині та витратами домогосподарств (як споживчими, так і загальними).

Таблиця 7.3.1

**Коефіцієнти кореляції Пірсона кількості протестів і макропоказників**

Показник	Кількість усіх протестів	Конвенційні протести
Індекс споживчих цін, % до попереднього місяця	0,372**	0,356**
Реальна середньомісячна заробітна плата одного працівника, % до попереднього місяця	0,163	0,135
Індекс цін виробників промислової продукції, %	0,094	0,069
Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць, вакантних посад, тис. осіб	-0,402**	-0,365**
Грошові доходи, у середньому на домогосподарство, грн	0,547**	0,499**
Обсяг сукупних ресурсів домогосподарства, у середньому на домогосподарство, грн	0,539**	0,498**

\*\* Коефіцієнт кореляції є статистично значимим на рівні  $p=0,01$ .

Джерело: Балакірева О.М., Білоус Є.В., Тітар І.О. Протести з економічними вимогами в Україні (за результатами моніторингу 2009–2014 рр.). *Український соціум*. 2015. № 2. С. 83–96. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc\\_2015\\_2\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2015_2_10)

Таблиця 7.3.2

**Коефіцієнти кореляції Спірмена кількості протестів і макропоказників**

Показник	Кількість протестів	Тактики протестів		
		Конвенційні	Конфронтаційні	Насильство
Зареєстрована кількість безробітних	-0,305*	-0,196	-0,356**	-0,264*
Офіційний курс американського долара	0,446**	0,503**	0,341**	0,515**
Номінальна середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн	0,402**	0,461**	0,293*	0,502**
Індекс Джині	-0,330*	-0,286*	-0,342**	-0,252
Споживчі грошові витрати, у середньому на домогосподарство, грн	0,446**	0,501**	0,359**	0,529**
Усі грошові витрати, у середньому на домогосподарство, грн	0,435**	0,478**	0,373**	0,532**

\* Коефіцієнт кореляції є статистично значимим на рівні  $p=0,05$ .

\*\* Коефіцієнт кореляції є статистично значимим на рівні  $p=0,01$ .

Джерело: Балакірева О.М., Білоус Є.В., Тітар І.О. Протести з економічними вимогами в Україні (за результатами моніторингу 2009–2014 рр.). *Український соціум*. 2015. № 2. С. 83–96. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc\\_2015\\_2\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2015_2_10)

Ці зв'язки можна проінтерпретувати таким чином:

- із зростанням індексу споживчих цін (інфляції) кількість протестів збільшується;
- збільшення доходів веде до зростання кількості протестів<sup>355</sup>;
- із ростом кількості вакантних місць кількість протестів зменшується;
- збільшення витрат домогосподарств, збільшення курсу долара та зростання номінальної зарплатні призводить до зростання кількості протестних подій з економічними вимогами;
- зростання значення індексу Джині та зареєстрованої кількості безробітних спричиняє зменшення кількості протестів.

Грунтовніші висновки можна зробити з використанням статистичної процедури регресійного аналізу. Він зокрема допускає моделювання і, відповідно, прогнозування залежної змінної – в нашому випадку кількості протестів з економічними вимогами.

Як свідчить спроба застосування нами регресійного аналізу, найбільшими предикторами, здатними передбачити кількість протестів з економічними вимогами, є курс американського долара (ця змінна пояснює близько 42% усіх випадків протестних подій) і кількість зареєстрованих безробітних (пояснює лише близько 4% протестів). Решта змінних не мають статистично значущого впливу.

У стандартизованому вигляді рівняння лінійної регресії для прогнозування кількості економічних протестів має вигляд:

$$\text{Кількість протестів} = 0,633 \times \text{курс долара} - 0,216 \times \text{кількість зареєстрованих безробітних}.$$

Таким чином, існує вагомий позитивний вплив курсу долара на кількість протестів (здатний пояснити до 42% усіх випадків протестних подій). Це означає, що при падінні обмінного курсу гривні кількість протестів пропорційно зростатиме (важливо враховувати цей фактор при плануванні монетарної політики, діяльності Національного банку України). Водночас, як показав той самий аналіз, стримуючий ефект на кількість протестів з економічними вимогами має покращення ситуації на ринку праці.

Однак слід звернути увагу на те, що відсутня жорстка детермінація протестів одним чинником (у цьому випадку – соціально-економічним). Так, дані моніторингу свідчать про те, що напередодні масових виступів періоду Євромайдану показники очікуваних змін як особистого, так і загального економічного розвитку країни демонстрували зростання, а очікування інфляції – падіння. Це свідчить про необхідність врахування ряду інших факторів при прогнозуванні протестної активності населення.

---

<sup>355</sup> Цей контрінтуїтивний зв'язок можна спробувати пояснити тим, що із збільшенням доходу зростають і амбіції та потреба відстоювати свої інтереси.

### Висновки

До найпоширеніших протестів з економічними вимогами, які актуалізуються щороку протягом 2009–2015 рр. і були достатньо чисельними, належали протести, пов'язані з ринком праці – проти затримки зарплат, протести щодо прав дрібного бізнесу, а також щодо соціальних виплат, – а також протести проти корупції, податків, стосовно комунальних послуг, земельних питань. Наймасовішими протестами з економічними вимогами є протести, які торкаються широких категорій населення: зокрема, це стосується протестів з вимогами виплат боргів із зарплати, забезпечення соціальних виплат. Протести проти заборгованості заробітної плати входили до переліку наймасовіших протестів у 2015 р.

Існує вагомий позитивний вплив курсу долара на кількість протестів (здатний пояснити до 42% усіх випадків протестних подій). Це означає, що при падінні обмінного курсу гривні кількість протестів пропорційно зростатиме (важливо враховувати цей фактор при плануванні монетарної політики, діяльності Національного банку України). Водночас, як показав той самий аналіз, обмежений стримуючий ефект на кількість протестів з економічними вимогами має покращення ситуації на ринку праці. Однак відсутня жорстка детермінація протестів одним чинником (в цьому випадку – соціально-економічним).

Таким чином, існує взаємозв'язок протестної активності та функціонування ринку праці. Проблеми, які породжує останній (затримки зарплати, безробіття, погіршення соціально-економічного самопочуття) породжує соціальну напруженість, відтак, протести населення. З іншого боку, протестні акції теж здійснюють вплив на економіку в цілому та ринок праці зокрема, домагаючись їхніх змін.

Аналіз теоретичних і методологічних засад соціокультурного підходу в дослідженнях процесів економічних та соціально-економічних трансформацій доводять доцільність застосування комплексного соціокультурного підходу до вивчення економічних перетворень у сучасних українських умовах і аналізу формування ринку праці. Різні теоретичні підходи підтверджують вплив соціокультурних чинників на показники економічного розвитку в цілому та формування ринку праці зокрема. Під впливом соціокультурних чинників формуються ключові особливості розвитку економіки й економічних інститутів. При цьому важливо враховувати існування феномену динамічної зміни економічної свідомості різних груп населення; домінуючий вплив на економічну поведінку соціально-економічних установок і уявлень членів суспільства; ціннісних орієнтацій (й зокрема щодо праці); стан економічної культури (й зокрема підприємницької культури); функціонування інституту довіри/недовіри; укоріненість (традиційність) відносин різних суб'єктів ринку праці.

За результатами оцінки динаміки основних сутнісних характеристик ринку праці в Україні, за період незалежності виявлено, що на сьогоднішній день спостерігається скорочення чисельності зайнятого населення. Для українського ринку праці характерний високий рівень зареєстрованого безробіття за методологією МОП, який у 2015 р. досяг 9,1%. Відбувається зростання неформальної зайнятості, а також підвищення мобільності робочої сили та ринку праці у цілому. Відбуваються процеси деіндустріалізації ринку праці, що знаходить відображення в скороченні зайнятого населення у промисловості (з 22,2% у 2000 р. до 15,7% у 2015 р.) та зростанні частки тих, хто працює у сфері послуг (з 15,5% у 2000 р. 21,4% у 2015 р.). Крім того, в Україні посилюється дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, а також збільшується частка безробітних, що перебувають поза межами ринку праці довше ніж 12 місяців, а також бідних середі тих, хто інтегрований до ринку праці.

Економічна поведінка більшості українського населення назагал є досить пасивною, хоча в період до економічної кризи 2008–2009 рр. почали спостерігатися зрушення щодо вибору більш активних життєвих економічних стратегій. Проте початок кризи перервав цей тренд, підсиливши орієнтації на зниження ініціативності та зростання очікування. Після проходження гострої фази економічної кризи життєві економічні стратегії на ринку праці почали повертатись до показників докризового періоду. Це демонструє значення ролі безпеки серед цінностей населення України (що впливає на прагнення уникати небезпек, в тому числі в економічній поведінці та на ринку праці), а також культурну інертність у ставленні до більш активних життєвих стратегій.

Соціально-трудовий статус найбільш помітно впливає на диференціацію сприйняття цінностей роботи та адаптаційних стратегій на ринку праці.

Згідно з результатами соціологічних опитувань, економічно активне населення високо цінує рівень заробітної плати, надійність роботи, її цікавість, а також можливість досягти результатів. Таким чином, спостерігається змішування трудових цінностей матеріалістичного та постматеріалістичного характеру. В прагненні до задоволення потреб, продиктованих матеріалістичними трудовими цінностями, економічно активне населення України виробило дві стратегії, які можна назвати стратегією дозованих зусиль (або «комфортного матеріалізму») і «енергійного матеріалізму». Ініціативна самореалізація та особиста відповідальність, пов'язані з постматеріалістичними трудовими цінностями, поки що залишаються на периферії трудової свідомості.

Світовим трендом розвитку ринків праці є поширення нестандартних і прекарних форм зайнятості – короткострокової роботи, з неповним робочим днем, тимчасового замісництва, віддаленої роботи тощо. Ринок праці стає більш відкритим і гнучким, але водночас втрачає притаманні йому раніше характеристики довгострокової, стабільної і тому надійної зайнятості. Поширюються такі ризики для працівників, як невизначеність щодо професійних і фінансових перспектив. Досить часто нові форми зайнятості не передбачають таких соціальних гарантій, як оплачуваний лікарняний чи пенсійні внески.

Сучасний стан ринку праці України характеризується несприятливими тенденціями щодо рівня зайнятості населення та неефективного використання робочої сили. Водночас тіньова зайнятість набула надзвичайного поширення, що супроводжується негативними наслідками як для держави, так і для працівників. В Україні існує тісне переплетення, дифузія та навіть зростання офіційного і тіньового секторів національної економіки та, відповідно, ринків праці.

Негативними наслідками функціонування масштабного тіньового ринку праці є обмеженість можливості правового регулювання ринку праці, втрата кваліфікації й професійних навичок, відсутність контролю якості товарів і послуг, що надаються, формування атмосфери припустимості порушення податкового, трудового та іншого законодавств, створення середовища для кримінальної діяльності. Одним з важливих напрямів зменшення тіньового сектора економіки та ринку праці може стати зростання заробітної плати та пенсійна реформа. Довгостроковою умовою для цього є підвищення продуктивності праці, що стимулюватиме потребу в робочій силі вищої кваліфікації. Тінізації ринку праці серед іншого сприяють такі соціокультурні чинники, як правовий нігілізм населення та роботодавців; традиція бездоговірного найму робітників; традиція патерналізму, яка породжує орієнтацію на персоніфіковані (неформальні, а не партнерські, контрактні) взаємовідносини; конформізм; розповсюдженість низької трудової дисципліни, яка слугує компенсатором порушення трудових прав і невідповідності рівня оплати праці зусиллям; домінування неформальних каналів пошуку роботи; широке використання неформальних критеріїв оцінки роботи співробітників.

Під впливом глобалізації український ринок праці став більш відкритим як для еміграції, так і для іміграції. Попри те, що сучасні міграції тісно пов'язані з нерівномірністю процесів модернізації, вони водночас є масовими міжкультурними переміщеннями. Якщо ранні міграційні процеси здебільшого перерозподіляли населення в межах однієї культурної області, то нинішні міграції перетинають етнічні та культурні кордони. Внаслідок поширення транспортних зв'язків і засобів комунікації більшість мігрантів вступають у міграційні процеси як тимчасові трудові мігранти, які не інтегруються в приймаюче суспільство.

Останніми роками українці стали більше цікавитись роботою за кордоном. Вищий міграційний потенціал мають більш активні та самостійні, з точки зору позиції на ринку праці, громадяни, але водночас ті, чиє становище на ринку праці було нестабільним (зокрема молодь, самозайняті та бізнесмени, працівники приватного сектора). На жаль, для української трудової еміграції характерні такі негативні тенденції, як домінування зайнятості з неофіційним працевлаштуванням, на сезонних роботах, працевлаштування в будівництві та ремонті, сільськогосподарських і домашніх роботах. Через економічні та безпекові причини відбулась переорієнтація напряму трудової еміграції щодо країн ЄС. Згідно з результатами моделювання, до 2050 р. до країн ЄС можуть переїхати від 1,5 до 3,5 млн українців. Основними «виштовхуючими» чинниками залишатимуться економічні, зокрема, розрив у рівні заробітку, який залишиться між Україною та більшістю країн ЄС. Наразі важливу роль відіграють і чинники соціокультурного, зокрема ціннісного характеру – бажання забезпечити дітям гідне майбутнє та нестабільна політична ситуація в країні. В контексті очікуваної лібералізації візового режиму між Україною та ЄС експерти не прогнозують різкого зростання еміграції. Більш імовірним стане зростання циркулярної міграції, її «помолодшання», а також подальша легалізація трудових мігрантів, які зараз працюють в ЄС.

Згідно з результатами досліджень, досвід роботи за кордоном несе такі позитивні для українського ринку праці культурні та психологічні зміни, як збільшення відповідальності та вищу адаптованість, однак не прищеплює у помітному обсязі переконань і схильностей до колективних дій, потрібних для економічного зростання. Цей досвід також супроводжується таким негативним явищем, як втягування у практики тіньової економіки.

Протягом останніх років різко зросла освітня еміграція, яка може перетворюватись на трудову еміграцію завдяки «скороченню» шляху для пошуку роботи за кордоном. Згідно з даними досліджень, соціокультурні чинники відіграють в цьому виді міграції вирішальну роль. Українці їдуть навчатись у країни з близькою мовою та культурою, а також ті, де вже присутня значна кількість українців. Позитивним явищем для внутрішньоукраїнського ринку праці можна назвати те, що українські студенти переважно їдуть здобувати вищу освіту в країни, де її якість є високою.

Міграційна криза, яка охопила країни ЄС, не може минути осторонь України через її географічне розташування. Відповідно, зростання міграційних потоків в євразійському та євроафриканському регіонах призведе до того, що Україна зіштовхнеться з проблемою зростання чисельності іммігрантів (у тому числі так званих «нових» і неофіційних мігрантів). Серед небажаних наслідків масової імміграції до України для ринку праці є ризик зростання серед мігрантів економічно неактивного та непрацездатного населення (дітей, економічно неактивних жінок, осіб похилого віку, хворих осіб тощо), а також осіб, які неконкурентоспроможні на європейському ринку праці. Іммігранти концентруються тільки в деяких регіонах, переважно в найбільших містах України, а також в окремих сферах (зокрема в торгівлі), що спричиняє дисбаланс на ринку праці. Це вимагає вироблення послідовної політичної стратегії щодо регулювання трудової імміграції, а також вироблення механізмів впливу на соціальну інтеграцію трудових іммігрантів через механізми діаспор і співпраці з країнами походження мігрантів.

Дослідження формування українською системою освіти важливих для ринку праці соціокультурних характеристик індивідів показало, що в царині трудових ціннісних орієнтацій населення України не має фундаментальних відмінностей від громадян країн ЄС. Значні розбіжності спостерігаються лише щодо деяких цінностей. Зокрема, українці більше прихильні до патерналізму, більш патріархальні у гендерному аспекті рівності щодо праці; більш схильні до дискримінації при прийомі на роботу в Україні робітників-іноземців. Утім у майбутньому відмінності за цими цінностями можуть зменшитись, оскільки вже сьогодні «новий продукт» впливу української освіти – діти та молодь, які навчаються або нещодавно закінчили навчання, – значно відрізняються від загалу суспільства своїми модерними ціннісними орієнтаціями, наближеними до поширених у країнах ЄС.

Вищий рівень освіти також корелює з економічною активністю, позитивними орієнтаціями щодо підприємництва, здоровим індивідуалізмом у трудовій мотивації, кар'єрному зростанні, самовдосконаленні, самореалізації, інноваційності тощо. Водночас, на думку експертів, українська система освіти поки недостатньо ефективна у формуванні модерних цінностей, затребуваних ринком праці. Значною мірою це пов'язано з недоліками, притаманними шкільній освіті. Від 40% до 60% української молоді не мають чітких установок щодо особистого професійно-трудового шляху, а трудові цінності тих, хто визначилися, не повною мірою відповідають структурі й характеру сьогоденного українського ринку праці. Таким чином, існує нагальна необхідність вдосконалювати систему професійної орієнтації дітей і молоді на більш сучасній основі – за участі всіх зацікавлених суб'єктів – навчальних закладів, роботодавців, державної служби зайнятості тощо. Існуюча система не переломлює тенденцію, згідно з якою, існує неадекватно висока привабливість професій, які потребують вищої освіти, що не відповідає реальним вимогам та умовам ринку праці.



Збалансувати ринок праці в перспективі могло б удосконалення пропорцій розподілу державного замовлення. Загострює проблему надлишку високоосвічених працівників кількісний дисбаланс між випуском навчальних закладів і здатністю ринку праці поглинути нових працівників. Такий кількісний дисбаланс «пропозиція освіти – попит ринку праці» стимулює вплив освіченої молоді за кордон, а також посилює нерівність доступу до працевлаштування на привабливі робочі місця (не за особистими освітніми досягненнями, а за родинними зв'язками).

Згідно з результатами дослідження, для українського ринку праці характерним є вищий рівень соціального відторгнення, з точки зору інтегрованості до ринку праці, порівняно з Німеччиною та Польщею. Відторгнення на ринку праці зазнає негативного впливу таких соціокультурних чинників, як низький рівень міжособистісної довіри, використання Інтернету. Також існують цікаві відмінності між Німеччиною та Україною в зв'язку між культурними установками та імовірністю відторгнення на ринку праці. В Німеччині серед тих, хто вважає, що «старанна робота зазвичай не призводить до успіху: для нього потрібні удача і зв'язки», шанси на відторгнення на ринку праці збільшуються, а в Україні, навпаки, зменшуються.

Сьогодні в Україні громадянське суспільство є недостатньо оціненим соціокультурним феноменом розвитку ринку праці в державі. Хоча громадянське суспільство не може бути базою економіки країни, на відміну від промисловості або сфери послуг, так само, як і сектор домашніх господарств (в якому ринкові механізми та прибутковість другорядні), це – малопомітна, але важлива складова трудової та економічної активності. При цьому воно має як прямий вплив на ринок праці, потенціал якого поки що майже не оцінений та слабо квантифікований, так і суттєвий опосередкований вплив – через формування цінностей, установок і поглядів, корисних для розвитку економіки.

Протягом останніх років розвиток статистики громадського сектора виявив, що в найрозвиненіших країнах громадські організації залучають близько 7% населення, що помітно перевищує рівень зайнятості в транспорті, сільському та комунальному господарстві. Спостерігається тенденція до збільшення частки організацій громадянського суспільства на ринку праці. В Україні протягом останніх років близько 13% населення брали участь у діяльності громадських і політичних організацій, але оплачувану роботу в громадських організаціях мали лише близько 1% усього працездатного населення. Цей показник є вдвічі меншим, ніж у посткомуністичних державах Центрально-Східної Європи. Таким чином, в Україні громадянське суспільство робить внесок до ринку праці, але при цьому порівняно з більш розвиненими країнами має значний потенціал розвитку. Прямими наслідками розвитку такого потенціалу буде зростання зайнятості, а також дешевші й гнучкіші послуги в сфері соціальних послуг (при залученні громадських організацій до надання таких послуг органами державної влади та місцевого самоврядування).

Масові протести 2004 р. та 2013–2014 рр., які були найбільш яскравими ви-  
явами зростання ролі в Україні громадянського суспільства, привернули до нього  
значну увагу. Водночас, згідно з теорією постматеріалізації цінностей  
Р. Інглхарта (в трактуванні Я. Грицака та Є. Глібовицького), більшість українців  
відчувають дефіцит безпеки, що стримує їхню здатність приділяти увагу само-  
реалізації, розвитку творчих здібностей, які є важливими сприятливими індиві-  
дуальними чинниками сучасного економічного зростання. Щоб ліквідувати цей  
дефіцит, українці можуть вступати в коаліції з різноманітними об'єднаннями –  
зокрема, не тільки громадськими, але й корпоративними та патронажно-  
клієнтельними.

Прихильне ставлення до корпоративістських і патронажно-клієнтельних ві-  
дносин зворотно корелює з економічною активністю, відповідальністю, самос-  
тійністю, схильністю до ризику. Натомість прихильність до відносин у рамках  
громадянського суспільства позитивно корелює з ними. Таким чином, зміцнення  
громадянського суспільства в Україні може супроводжуватись збільшенням  
частки населення, здатного займатися власним бізнесом. Прихильність до гро-  
мадянського суспільства достатньо рівномірно розподіляється у всіх групах еко-  
номічно активного населення. Дещо вищий рівень прихильності характерний  
для працівників приватного сектора економіки (включаючи приватних підпри-  
ємців). Водночас прихильність до корпоративних відносин більш поширена се-  
ред працівників державного сектора економіки. Крім цього, прихильність до  
корпоративістських відносин найбільшою мірою поширена серед населення  
Донбасу. Цей чинник може негативно впливати на довгостроковий економічний  
розвиток регіону. Водночас його можна враховувати та використовувати для  
підсилення комунікації в регіоні в трикутнику між центральною владою, бізне-  
сом і населенням. На відміну від інших відносин, патронажно-клієнтельні відно-  
сини розглядаються як такі, що гальмують сучасний економічний розвиток.  
Найбільш негативне ставлення до цих відносин в Україні виявлено дрібними та  
середніми підприємствами, а також працівниками приватного сектора економіки.

Існує взаємозв'язок протестної активності і функціонування ринку праці.  
Проблеми, які породжує останній (затримки зарплати, безробіття, погіршення  
соціально-економічного самопочуття) породжує соціальну напруженість, відтак,  
протести населення. З іншого боку, протестні акції теж здійснюють вплив як на  
економіку в цілому та ринок праці зокрема, домагаючись їхніх змін. В Україні  
спостерігалось збільшення загальної кількості протестів і протестів з економіч-  
ними вимогами (з 2012 р. ця кількість щорічно зростала приблизно в 1,5 раза).  
До найпоширеніших протестів з економічними вимогами, які актуалізувались  
щороку протягом 2009–2015 рр. належали протести, пов'язані з ринком праці.  
Зокрема, протести з вимогами виплат боргів із зарплати, були одними з найма-  
совіших. Кількість протестів з економічними вимогами прямо залежить від ін-  
фляції та обмінного курсу долара та зворотно – від оптимізму в оцінці майбут-  
нього економіки країни. Водночас обмежений стримуючий ефект на кількість

протестів з економічними вимогами має погіршення ситуації на ринку праці: кількість відповідних протестів помірковано зменшується із зростанням кількості безробітних. В майбутньому ці питання потребують подальшого більш глибокого вивчення.

Проблеми ринку праці є міждисциплінарними та вимагають координації й співпраці науковців, представників державних і приватних структур та громадського суспільства. Завданням соціологів є попередній аналіз сприятливості та можливостей імплементації стратегій (створених в умовах такої координації та співпраці), спрямованих на підвищення ефективності функціонування соціальних інститутів в Україні.

Спираючись на отримані оцінки матеріального становища працюючого населення, є доречним подальше підвищення та забезпечення прийнятних стандартів оплати праці та запобігання поширенню бідності серед інтегрованих до ринку праці. Зокрема, необхідно по-новому розглядати проблему бідності, гострота якої в період ринкових перетворень українського суспільства по мірі нерегульованого зростання диференціації доходів і майнового розшарування населення все більше посилюється. Відомо, що основним інструментом подолання бідності та підвищення ефективності виробництва є заробітна плата. Сьогодні навіть її середня величина не забезпечує нормальних умов відновлення робітників і членів їхніх родин. Знецінення праці знижує економічну відповідальність працівника за роботу, що виконується, негативно впливає на продуктивність суспільної праці. Низька оплата праці не дозволяє перейти на ринкові механізми функціонування галузей соціальної сфери, розвивати надання платних послуг тощо. Бідність обмежує доступ значної частини населення до якісних послуг освіти, охорони здоров'я, заважає успішній соціалізації дітей і молоді. Низький рівень доходів значної частки працюючого населення є причиною підсилення соціальної напруженості та нерівності, гальмує розвиток внутрішнього ринку країни та формування середнього класу. Недостатній розмір заробітної плати є небезпечним як у соціально-економічному, так і в соціально-психологічному сенсі.

Необхідно забезпечити комплексний підхід до вдосконалення оплати праці та підвищення на цій основі реальної заробітної плати. Концепція удосконалення заробітної плати має будуватися на вартості робочої сили та враховувати таке:

- вдосконалення діючих та розробка нових законодавчих і нормативно-правових актів з встановлення мінімальних державних гарантій в оплаті праці, прожиткового мінімуму, індексації заробітної плати;
- вдосконалення організації оплати праці працівників бюджетної сфери, керівників підприємств, що засновані на державній і комунальній власності;
- законодавче забезпечення системи соціального партнерства та подальший розвиток на цій основі договірного регулювання заробітної плати та її захисту;

- забезпечення дійового контролю за дотриманням існуючого трудового законодавства щодо оплати праці.

Крім того, органами влади всіх рівнів має проводитися свідома політика щодо кардинальних змін у сфері державного регулювання оплати праці, створення соціально-економічних умов для підвищення економічної ініціативи економічно активної частини населення, яка у перспективі має створити підґрунтя для формування середнього класу.

Зазначена політика має бути спрямована на вирішення таких завдань:

- створення прийнятних для працівників робочих місць на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та організаційно-правових форм господарювання, що сприятиме загальному підвищенню рівня зайнятості населення, зниженню рівня безробіття та скороченню його тривалості;

- стимулювання створення робочих місць з інноваційним характером праці, належними умовами та достатньою для забезпечення високого рівня індивідуальних доходів оплатою праці, що забезпечуватиме розширене відтворення фізичної та інтелектуальної здатності до праці, посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості;

- приведення пропозицій щодо чисельності, професійного складу та кваліфікаційного рівня робочої сили відповідно до попиту роботодавців шляхом підвищення якості людського капіталу через освітньо-професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації відповідно до сучасних потреб ринку праці;

- розробка механізму надання підприємствам податкового кредиту або іншої форми стимулювання у розмірі, необхідному для створення нових високооплачуваних робочих місць або підвищення продуктивності існуючих;

- стабілізація та підвищення рівня життя населення на основі економічного зростання шляхом збільшення рівня реальної заробітної плати та проведення послідовних цілеспрямованих реформ у соціальній сфері;

- проведення моніторингу показників бідності та соціального розвитку, контролювання та регулювання процесів майнового розшарування, поляризації окремих груп працюючого населення за доходами у розрізі регіонів і видів економічної діяльності;

- зменшення надмірної диференціації доходів населення, яка провокує несправедливу нерівність і соціальну нестабільність у суспільстві;

- забезпечення раціонального співвідношення в оплаті праці працівників бюджетної та небюджетної сфер;

- усунення надмірних диспропорцій у заробітній платі між галузями та регіонами, а також між заробітною платою та соціальними виплатами;

- посилення контролю за дотриманням законодавства щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати з урахуванням потреб працівників та їхніх сімей і нормативно-правового поля щодо своєчасної виплати заробітної плати, її компенсації та індексації;

- зниження рівня безробіття шляхом стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу.

Реформа оплати праці має бути комплексом взаємопов'язаних заходів, які здійснюються з метою забезпечення ефективного матеріального стимулювання розвитку національного виробництва, поступового переходу до стійкого зростання заробітної плати та доходів населення, забезпечення випереджаючого зростання заробітної плати порівняно із зростанням споживчих цін на основі підвищення ефективності реалізації трудових ресурсів нації.

Поширеність неофіційних виплат сформувала протилежні тенденції, які мають різноспрямований вплив. З одного боку, наявність неофіційних платежів підвищує рівень матеріального благополуччя. Значна частина населення завдяки включенню в неформальну економіку отримала джерело виживання, яке компенсує вади функціонування легального сегмента економіки. Аналіз структури витрат показує, що фактично дохід отриманий неофіційно дозволяє цій групі населення не відмовлятися від витрат, що за нормальних умов мали б бути гарантовані в межах соціальних стандартів. З іншого – неофіційні (конвертні) виплати заробітної плати формують викривлену статистику, приховують глибину нерівності, спотворюють ідею соціальних виплат нужденним тощо. Важливим моментом є те, що населення, включене у неправові практики, демонструє позитивне ставлення до зміни соціальних стандартів у питанні мінімальної заробітної плати, що свідчить про підтримку курсу на детінізацію заробітних плат і сприйняття нефіскальних методів з детінізації економіки в цілому. Акцентуючи увагу на наявності позитивних очікувань, населення, включене в неправові практики, має ту саму ієрархію та структури цінностей праці, що й решта населення, можна покладатися на відновлення в цій групі відчуття соціальної відповідальності. Як показують наведені результати опитування, включення в тіньову економіку, викликане, насамперед, намаганням забезпечити прийнятний рівень матеріального добробуту, тіньова економіка стала вимушеним демпфером-компенсатором вад офіційної.

Стратегія виходу із ситуації має враховувати яскраво виражену потребу в забезпеченні соціальної безпеки через реалізацію принципу індивідуальної соціальної відповідальності, яка полягає в тому, що кожен громадянин повинен самостійно дбати про власний добробут, не перекладаючи цих обов'язків на державу. Відповідно, держава шляхом надання соціальної допомоги повинна втручатися тільки тоді, коли громадяни не можуть вирішити самостійно проблеми кризових ситуацій. Така стратегія, позбавлена патерналістських очікувань, на сьогодні найбільше відповідає саме тій частині населення, що має неофіційні виплати. Як показав здійснений аналіз, саме вони відрізняються більшою активністю, самостійністю та незалежністю, а враховуючи демографічні показники (передусім середній вік 39 років), їх повернення в офіційну економіку зможе послугувати значним ресурсом розвитку, особливо з урахуванням перспективи змін у пенсійній системі. Для розробки комплексних заходів стимулювання

детінізації доходів та економіки в цілому необхідний публічний діалог між зацікавленими сторонами (роботодавцями, представниками найманих працівників, фіскальними органами та фахівцями) з метою пошуку ефективної моделі політики доходів, орієнтованої на стимулювання економічного розвитку. Крім того, окрему увагу слід приділити формуванню нефіскальних стимулів економічної культури, особливо у питаннях поведінки щодо декларування доходів, сплати податків тощо.

Досвід розвинених ринкових країн засвідчує, що децентралізація політики зайнятості створює можливості для адаптації її до регіональних умов. Регіональне регулювання збільшує виняткове значення місцевих ініціатив, місцевих органів влади у розвитку виробництва та підприємництва, у зростанні зайнятості своїх регіонів. Для зм'якшення ситуації у районах можливого різкого реформування певних галузей виробництва і вивільнення працівників (прогнозна ситуація можлива у східних областях України при реалізації процесів входження країни до ЄС) потрібна завчасна розробка програм переорієнтації виробництва і працевлаштування населення. Політика зайнятості повинна мати прогностичний, гнучкий і динамічний характер.

Регіональні особливості зайнятості та функціонування ринку праці виникають із специфіки формування групи економічно активного населення, обумовленої спеціалізації виробництва, динаміки й ефективності виробництва, інвестиційної активності та привабливості територій. При цьому для ефективного розвитку регіональних ринків праці не менш важливим є врахування специфіки професійної мотивації працівників, їхніх орієнтацій на роботу в державному/приватному секторах економіки, вибору адаптаційних стратегій у сфері зайнятості, цінностей самореалізації у трудовій діяльності, ставлення до підприємництва та інших соціокультурних чинників економічної поведінки. Перенос значної кількості функцій з формування трудового потенціалу на рівень територій потребує створення більш чіткого та гнучкого територіального механізму управління професійною освітою. За цих умов на територіальні органи влади покладаються важливі функції з визначення стратегії професійної освіти, розвитку професійних навчальних закладів з обов'язковим урахуванням перспектив розвитку певної території та міжрегіонального руху робочої сили.

Таким чином, для розробки та впровадження ефективних кроків, спрямованих на формування перспективної структури цінностей роботи і мотивації праці, доцільним є проведення спеціальних досліджень серед окремих груп населення (найманих працівників, самозайнятих, малих і середніх підприємців, безробітних, учнівської молоді тощо), з метою визначення чинників і механізмів впливу на ці процеси, а також проведення постійного моніторингу системи ціннісних орієнтацій та адаптаційних стратегій у цілому населення України та окремих регіонів.

З огляду на масштаби та тенденції міграційних процесів у світі у цілому та Україні зокрема, в контексті потенційних ризиків і можливостей згаданих процесів органам влади України слід координувати проекти в сфері вирішення питань, пов'язаних з мігрантами та біженцями, на національному рівні. Зокрема, за існуючих обставин Україна має виробити комплексний підхід для запобігання перетворення країни в буферну зону з фільтраційними функціями руху мігрантів до країн ЄС. Ігнорування цієї негативної перспективи призведе до того, що Україна абсорбуватиме небажаних для ЄС мігрантів, що, в свою чергу, спричинить цілий ряд негативних наслідків. Так, з одного боку, можна очікувати неминуче зростання напруженості в середні країни щодо перебування мігрантів у країні (зниження рівня толерантності, виникнення конфліктів на національному, релігійному та соціокультурному ґрунті, зростання рівня злочинності тощо). З іншого – збільшення кількості мігрантів наноситиме шкоду і міжнародному іміджу України. Небезпека матиме два аспекти, які полягатимуть у тому, що, поперше, за відсутності збалансованої стратегії країна почне ототожнюватися з неконтрольованим каналом постачання мігрантів, і це суттєво ускладнить наші євроінтеграційні перспективи. По-друге, орієнтація на виконання «брудної роботи» з мігрантами для ЄС неминуче зумовить ускладнення в стосунках з країнами походження мігрантів, зробить вирішення міграційних питань повністю (фінансово та політично) залежним від побажань країн ЄС, ускладнить вирішення питань (насамперед, візових) вже і громадянам України. Зараз вкрай важливо уникнути ситуації, коли мігранти в Україні (наявні та потенційні) будуть розглядатись як перепона для інтеграції в ЄС. Необхідно чітко визначити та закріпити у договорах із ЄС, що прийняття мігрантів і всі майбутні наслідки міграційної політики не можуть і не повинні стати новими вимогами та бар'єрами інтеграційних процесів. Спільна участь України та країн ЄС у вирішенні питання мігрантів має поширюватися не тільки на етап розподілу, але й на майбутню адаптацію та інтеграцію.

Розробка збалансованої міграційної стратегії має визначати та прогнозувати не лише кількісні показники обсягу прийняття та транзиту мігрантів, але й визначати низку якісних параметрів. Наразі існує нагальна потреба в розробці та впровадженні комплексу заходів, які б:

- регулювали розселення прибулих в інтересах економічного розвитку територій;
- регулювали питання мінімально необхідної підготовки новоприбулих мігрантів з питань нормативно-правової культури;
- містили б конкретні механізми запобігання виникненню конфліктів як в іммігрантському середовищі, так і в їхніх стосунках з приймаючими громадами;
- стосувались системи соціокультурної адаптації мігрантів, інтеграції до загальноєвропейських цінностей.

Саме така система має стати на заваді поширення негативних практик, вкорінених в попередньому досвіді мігрантів (клановість, домінування звичаєвого права, релігійна нетерпимість, радикалізм, сексизм тощо).

Особливої уваги потребує політика територіально-поселенського розподілу мігрантів, яка б унеможливила виникнення моноетнічних спільнот в обмежених локаціях, ураховувала б громадську думку приймаючих спільнот, враховувала економічний ефект і впливи на ринок праці, соціальну інфраструктуру, сфери охорони здоров'я та освіти. Комплексна стратегія щодо мігрантів, які мають намір залишитися в Україні, має враховувати питання адаптації до українських стандартів якості та рівня життя, культурних особливостей.

З огляду на окреслену актуальність та важливість проблеми, вважаємо за доцільне розпочати дискусію щодо таких складових міграційної політики:

- запровадження моніторингу поточних міграційних процесів у взаємодії з міжнародними партнерами; створення бази даних, яка б дозволяла відслідковувати рух мігрантів у межах країни та особливості їхніх взаємин з місцевим населенням (необхідність не лише статистичного, але й соціологічного спостереження та моніторингу за міграцією, врахування громадської думки щодо мігрантів, вивчення установок і намірів приймаючих громад);
- розробка нормативно-правових документів щодо забезпечення умов перебування біженців, які дозволили б їм піклуватись про себе, а не перебувати на постійному державному забезпеченні, зокрема – розробка програми із забезпечення робочими місцями відповідно до набутого кваліфікаційного рівня;
- картування розселення мігрантів і біженців у межах України, моделювання майбутніх розміщень;
- створення програм знайомства з правовою та загальнолюдською культурою поведінки в українському суспільстві; впровадження курсів найпоширеніших мов (української чи російської);
- впровадження механізмів стимулювання толерантного висвітлення в суспільстві тем міграції, етнічності, національного розмаїття шляхом ініціювання коректного дискурсу.

Що стосується освітньої еміграції та її зв'язку з ринком праці в Україні та за кордоном, доцільно проводити диференційовану політику залежно від групи мотивів, яка спонукала до навчання за кордоном. Таким чином, відносно студентів, які їдуть навчатись за кордон з метою повернутись, підвищивши свою конкурентоспроможність на українському ринку праці, доцільно розробити державну політику, спрямовану на їх інтеграцію та максимально ефективно використання їх здобутого людського капіталу.

Дослідження освіти як соціокультурного чинника розвитку українського ринку праці показало, що серед основних напрямів удосконалення освітньої політики з метою формування соціокультурних стимулів для розвитку національного ринку праці доцільно виокремити такі:



- зміну підходів до роботи шкільного вчителя (відбір кращих, забезпечення їм кращих умов розвитку, поступове їх поширення на всю шкільну систему);
- популяризацію в школі й ПТНЗ перспективних професій, які не потребують вищої освіти, а також військових професій з набуттям водночас цивільних спеціальностей;
- модернізацію всієї системи професійної орієнтації дітей і молоді на основі цільової соціальної політики держави за участі всіх зацікавлених суб'єктів (навчальних закладів, роботодавців, державної служби зайнятості тощо);
- мінімізацію освітньої нерівності через посилення когнітивної селекції та рівнодоступну освітню орієнтацію (відбір і рання орієнтація найбільш схильних учнів до певної діяльності); підтримку успішних учнів/студентів з малодохідних сімей протягом навчання до першого робочого місця в обраній сфері; формування змалку поваги до праці незалежно від соціального статусу й іміджу професії; створення в загальноосвітній (без додаткових платних послуг) школі достатніх умов для користування всіма учнями сучасними можливостями комп'ютерних освітніх технологій та їх якісного викладання поряд з англійською (основною мовою навчального інтернету).

У ширшому аспекті, ніж удосконалення суто освітньої політики, необхідно розірвати «замкнуте коло» взаємно негативного впливу ринків освіти і праці, яке полягає в тому, що ринок праці не стимулює підвищення якості вищої освіти масовим попитом на висококваліфікованих випускників, а освіта відповідає пристосуванням до запиту користувачів, які в умовах зниженої мотивації до одержання якісної освіти прагнуть, насамперед, отримати формальну сертифікацію з мінімальними зусиллями. Для цього доцільно істотно поліпшити інституційні стимули для облаштування інноваційної неоіндустріалізації національної економіки, що можливе внаслідок деолігархізації, коли національному бізнесові забезпечуватиметься справедлива конкуренція, недоторканість власності, оптимальне фіскальне навантаження з некорупційним адмініструванням податків і зборів, рівний доступ до ресурсів та адміністративних послуг.

Існує необхідність постійного моніторингу проявів соціального відторгнення з метою оцінки ефективності системи соціального захисту як інституту, який заміщує функції ринку праці, що має надавати можливості соціального залучення.

Доцільним для моніторингу проявів соціального відторгнення, зокрема, на ринку праці використовувати дані міжнародних порівняльних досліджень (World Values Survey, European Values Study, European Social Survey тощо), які дають можливість встановлювати спільні та відмінні прояви відторгнення у країнах з різними підходами до формування соціальної політики; співставляти різні індикатори, критерії добробуту людей і оцінювати їх динаміки у різних суспільствах з відмінними ціннісними орієнтаціями.

Моніторинг соціального відторгнення має включати показники, спрямовані на одночасне вимірювання споживання матеріальних благ, доступу до соціальних інституцій, соціальної участі та взаємодії людей. Для цього необхідно використо-

вувати відповідні інструменти емпіричної ідентифікації, такі як адитивні індекси, що побудовані на основі низки показників.

Негативні тенденції проявів соціального відторгнення серед пенсіонерів можуть відтворюватись у майбутньому для груп, які на цей момент є залученими до ринку праці. Спираючись на отримані оцінки, доречним є перегляд мінімальних, соціальних стандартів для уразливих верств населення (прожиткового мінімуму, споживчого кошика та ресурсів державної соціальної допомоги різним групам населення).

Необхідно продовжувати моніторинг соціокультурних чинників відторгнення на ринку праці, зокрема, оцінки цінності роботи як інструменту досягнення успіху та достатку.

Доцільно звернути більшу увагу на внесок організацій громадянського суспільства у ринок праці та в економіку України в цілому, визнавши цю сферу діяльності окремим сектором економіки. Важливо розрахувати вплив перспектив розвитку організацій громадянського суспільства на зайнятість та ВВП із урахуванням різних сценаріїв, у тому числі змін у законодавстві, які б розширили можливість замовлення державними органами та органами місцевого самоврядування послуг у громадських організаціях, а також розширення стимулів для підтримки відповідних організацій приватними особами та бізнесом через механізми податкових пільг. Доцільно посилити напрям державної політики, спрямований на зміцнення зв'язку між громадським суспільством і дрібним та середнім бізнесом, приділити йому більше уваги в державних заходах із розвитку громадянського суспільства. Державній службі статистики необхідно розпочати імплементацію рекомендацій МОП щодо вдосконалення статистичного обліку праці в рамках громадських об'єднань, організацій громадянського суспільства та волонтерства в системі національних рахунків, у першу чергу виокремивши для зайнятості в організаціях громадянського суспільства окремий вид звітності та статистичних рахунків.

Наукове видання

**Балакірева** Ольга Миколаївна  
**Дмитрук** Дмитро Анатолійович  
**Левін** Роман Якович  
**Карнаухова** Олена Вікторівна  
**Коваль** Наталія Володимирівна  
**Середа** Юлія Валеріївна  
**Тітар** Іван Олександрович  
**Білоус** Євгеній В'ячеславович  
**Локтєва** Ірина Іванівна

**Соціокультурні чинники розвитку  
українського ринку праці**

Колективна монографія

За редакцією канд. соціол. наук  
О.М. Балакіревої

Редактори, *І.І.Нестеренко*  
Оригінал-макет *С.В. Чимбай*

Підписано у світ 20.11.2017 р.  
Об'єм даних 6,9 Мб.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України»,  
вул. Панаса Мирного, 26, м. Київ, 01011  
тел. (044) 254-20-36, факс (044) 280-88-69  
E-mail: eip@ief.org.ua