

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ДУ «ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ НАН УКРАЇНИ»

**УКРАЇНСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ:
ІМПЕРАТИВИ ТА МОЖЛИВОСТІ ЗМІН**

Колективна монографія

За редакцією д-ра екон. наук, проф. І.Л. Петрової,

канд. екон. наук В.В. Близнюк

Київ – 2018

УДК 331.5.021-048.76(477)

У45

Автори: Близнюк В.В. (1.1; 1.2; 2.3; 4.1; 4.4; висновки), Петрова І.Л. (передмова; 1.1; розділ 3 (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5); 6.4), Гук Л.П. (1.3; 3.4; 4,1), Галустьян Ю.М. (розділ 5), Юрик Я.І. (2.1, 2.2, 2.3), Жовнір С.М. (6.1, 6.2, 6.3), Лавриненко Л.М. (розділ 5), Біліченко С.П. (6.1), Перегудова Т.В. (4.2, 4.3), Смалійчук Г.В. (6.4).

Рецензенти:

канд. екон. наук О.М. Бойко (ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» – Київ);

канд. екон. наук І.М. Терюханова (Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України – Київ)

Затверджено до друку Вченою радою ДУ „Інститут економіки та прогнозування НАН України” (протокол № 127 від 20 грудня 2017 р.)

Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». – Електрон. дані. – К., 2018. – 356 с. – Режим доступу : <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>

ISBN 978-966-02-8720-4 (електронне видання)

У монографії виявлено основні тенденції розвитку вітчизняного ринку праці, показано причини його кризового стану, визначено імперативи подальшого розвитку (ефективну зайнятість, політику адекватної оплати праці; створення гідних робочих місць, випереджальне зростання продуктивності праці, інноваційні процеси у сфері праці). Проаналізовано структурно-динамічні зміни на ринку праці, визначено їх якісні та кількісні параметри і ризики, пов'язані зі структурними та циклічними змінами в економіці та на ринку праці.

Досліджено інноваційний сегмент ринку праці, встановлено імперативи та можливі сценарії його розвитку, розкрито зміст нових форм зайнятості, розроблено пакет заходів щодо регулювання ринку інноваційної праці в Україні.

Реалізовано підхід до оцінювання та удосконалення політики регулювання доходів населення в контексті імперативу гідної оплати праці. Обґрунтовано ключові напрями гуманізації українського ринку праці як соціального імперативу: реформування системи освітньої та професійно-кваліфікаційної підготовки, розвиток соціального діалогу, соціалізацію умов праці.

Висвітлено глобалізаційну перспективу ринку праці України. Доведено вплив трудової міграції на трансформацію ринку праці.

Для науковців, органів державної та виконавчої влади, викладачів, аспірантів та студентів економічних спеціальностей, а також усіх, кого цікавлять проблеми імперативів розвитку та можливостей змін ринку праці в Україні.

ISBN 978-966-02-8720-4 (електронне видання)

УДК 331.5.021-048.76(477)

© Національна академія наук України, 2018

© ДУ «Інститут економіки та прогнозування» НАН України, 2018

ПЕРЕДМОВА.....	5
РОЗДІЛ 1. СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ІМПЕРАТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ.....	8
1.1. Основні тенденції розвитку вітчизняного ринку праці: нові виклики та імперативи розвитку.....	8
1.2. Криза праці та девальвація її базових цінностей.....	27
1.3. Гнучкий ринок праці: становлення та особливості розвитку.....	42
РОЗДІЛ 2. СТРУКТУРНО-ДИНАМІЧНІ ЗМІНИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ІМПЕРАТИВІВ ЯКОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО РОЗВИТКУ.....	69
2.1. Якісні напрями та кількісні параметри структурних зрушень на ринку праці України.....	69
2.2. Shift-share-аналіз: декомпозиція темпів зростання агрегованої продуктивності праці в Україні.....	84
2.3. Прогнозування соціальних ризиків як інструмент механізму адаптації ринку праці до структурних та циклічних змін у економіці.....	95
РОЗДІЛ 3. ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	113
3.1. Формування ринкових механізмів у сфері функціонування інноваційної праці.....	113
3.2. Імператив конгруентності інноваційних ринків.....	121
3.3. Оцінювання факторів розвитку ринку інноваційної праці в період реформування української економіки.....	127
3.4. Розвиток новітніх форм зайнятості в умовах інноваційного розвитку.....	139
3.5. Модернізаційний сценарій розвитку ринку інноваційної праці та необхідність його державної підтримки.....	155
РОЗДІЛ 4. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ У КОНТЕКСТІ ІМПЕРАТИВУ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	163
4.1. Політика регулювання доходів населення.....	163
4.2. Імператив гідної оплати праці.....	177

4.3. Інституціональні особливості мінімальної заробітної плати в Україні.....	192
4.4. Галузеві, освітні та гендерні прояви диференціації в оплаті праці.....	202
РОЗДІЛ 5. СОЦІАЛЬНІ ІМПЕРАТИВИ ГУМАНІЗАЦІЇ	
УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	221
5.1. Реформування системи освітньої та професійно-кваліфікаційної підготовки.....	221
5.2. Гуманізація соціально-трудових відносин: від соціального партнерства до соціального діалогу.....	231
5.3. Соціалізація умов праці як імператив гуманізації ринку праці.....	273
РОЗДІЛ 6. ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ІМПЕРАТИВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ	
УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	280
6.1. Сучасні виклики розвитку міжнародного ринку праці: глобалізація та індивідуалізація.....	280
6.2. Імператив конкурентоспроможності ринку праці України з погляду її позиціонування у глобальній економіці.....	294
6.3. Трудові міграції населення у формуванні інтернаціональних людських ресурсів.....	307
6.4. Активна політика зовнішньої трудової міграції як імператив регулювання ринку праці.....	332
ВИСНОВКИ.....	346

В умовах потужних викликів сучасності постає завдання теоретичного обґрунтування методологічних засад визначення імперативів розвитку ринку праці та практичних механізмів їх реалізації за умов економічної невизначеності. Основними імперативами авторами визначено ефективну зайнятість, включаючи її нові, нестандартні види; політику адекватної оплати праці; створення гідних робочих місць, випереджальне зростання продуктивності праці, інноваційні процеси у сфері праці.

У монографії показано і проаналізовано тенденції розвитку ринку праці в Україні у період реформування, визначено його критичні проблеми та суперечності, загострення яких призвело до кризових явищ у сфері праці. На думку авторів, загострення внутрішніх соціально-економічних проблем ринку праці відбувається за неоднозначного впливу нестабільного зовнішнього середовища і неадекватної реакції ринку праці на ситуацію у країні та за її межами. Виникає необхідність його адаптації до нестабільності й невизначеності середовища з подальшим переходом від стадії адаптації до стадії ефективного розвитку. Низька адаптованість українського ринку праці веде до поглиблення диспропорцій на ринку праці, зростання безробіття, втрати робочих місць та вивільнення найманих працівників, переведення у режим неповної зайнятості, зниження доходів населення, соціального напруження у суспільстві, збільшення легальної та нелегальної міграції робочої сили. Розроблення адекватної державної політики зайнятості має ґрунтуватися на результатах комплексного моніторингу та сценарного прогнозування динаміки змін на ринку праці та, що особливо важливо, оцінки очікуваних структурних та циклічних змін. При прогнозуванні тенденцій розвитку ринку праці потрібно враховувати, крім внутрішньо-економічних, впливові зовнішні чинники в контексті різноманіття прямих і зворотних зв'язків з іншими макроекономічними і демографічними процесами.

У монографії висвітлено зміни не тільки зовнішніх умов, а й внутрішніх факторів: змінюються ролі акторів ринку праці, принципи і механізми

формування нових відносин держави, роботодавців, працівників, інститутів громадянського суспільства. У цих умовах особливу значимість має удосконалення методологічних основ і пошук конкретних інструментів регулювання ринку праці, зокрема, системи принципів, методів, механізмів і форм реалізації політики на ринку праці, яка б відповідала новим викликам постіндустріальної епохи і конфліктних тенденцій і забезпечили якісну, ефективну зайнятість, гармонізацію відносин на ринку праці, його збалансованість та можливості для розширеного відтворення людського потенціалу. Важливе значення мають імперативи досягнення високої продуктивності праці й забезпечення її гідної оплати. Без істотних зрушень у вирішенні суперечностей у цій сфері неможливо підвищити рівень конкурентоспроможності ринку праці та національної економіки загалом.

Перехід до інформаційної економіки вимагає побудови в країні національної інноваційної системи, спрямованої на створення умов для впровадження інновацій. Їх основним джерелом, фактором створення та використання є інноваційна праця. Аналіз такої праці дає змогу виявити новітню тенденцію розвитку сучасного ринку праці, пов'язану з формуванням у його структурі інноваційного сегмента. Його утворюють працівники нового типу – інноваційні за типом діяльності та її результату, креативні за своєю соціально-трансформаційною роллю. Характеристики цього ринку, його межі, механізми функціонування та регулювання теоретично не визначені та не враховуються на практиці. В державі немає ефективного інструментарію стимулювання підприємств до інноваційної діяльності, залучення до виробництва інноваційних працівників. Процес формування інноваційного сегмента ринку праці відбувається із численними перешкодами, що гальмують розвиток ринку інновацій, а отже, стримують можливості інноваційного розвитку України.

Значну увагу приділено соціальним імперативам ринку праці з огляду на те, що соціальна економіка в Україні ще не побудована. Гідна праця, розвиток

людського потенціалу, модернізація соціально-трудових відносин, гуманізація праці визначені авторами як важливі соціальні пріоритети.

Особливістю роботи є те, що ринок праці розглядається в єдності національного та глобального рівнів. Автори дослідили фактори конкурентоспроможності ринку праці, виявили причини збільшення трудової міграції. Ними обґрунтовано роль міграції у трансформації ринку праці та висловлено пропозицію щодо переходу до активної міграційної політики в Україні.

У ході дослідження було використано загальнонаукові та спеціальні методи: системного підходу – для обґрунтування імперативів розвитку ринку праці України, алгоритму оптимізації державного регулювання ринку праці та визначення напрямів реформування інститутів ринку праці; економіко-математичного моделювання – для виявлення кількісних та якісних закономірностей; порівняльного аналізу – для оцінки тенденцій розвитку ринку інноваційної праці; наукового прогнозування та графічний метод – для обґрунтування сценарних передбачень розвитку ринку праці в Україні.

Актуальність та важливість результатів, досягнутих у процесі дослідження, доведено змінами соціально-економічної ситуації в Україні та появою нових викликів, факторів і умов (детермінант), що впливають на розвиток сучасного ринку праці, загрожуючи новими ризиками.

Відповіді на новітні виклики ринку праці й запропоновані сценарії вирішення його проблем на основі відновлення економічної і соціальної функцій цього ринку, можуть бути використані для обґрунтування державної політики на ринку праці.

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ІМПЕРАТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ

1.1. Основні тенденції розвитку вітчизняного ринку праці: нові виклики та імперативи розвитку

Становлення ринкової економіки в Україні супроводжувалося загостренням соціальних проблем суспільства, суттєвим падінням життєвого рівня населення та його повільною адаптацією до умов ринку. Державна соціальна політика у цей період була виключно реактивною, що амортизувало бідність населення, однак формувало новий сегмент бідності – бідність зайнятого населення. Трудові відносини перетворилися на арену проявів соціальних суперечностей та зіткнення інтересів різних соціальних, професійних, вікових суспільних груп. Виникла постійна загроза безробіття, розбалансування ринку праці та його структурних деформацій. Проте український ринок праці, подібно до інших ринків пострадянських країн¹, демонстрував, що національні інститути безпосередньо спричиняли зворотний зв'язок між динамікою ВВП і безробіттям.

Як показує аналіз періоду трансформації українського ринку праці, у країні реалізується курс на повну, а не на продуктивну та ефективну зайнятість. Заяви щодо необхідності формування інноваційної моделі розвитку економіки декларативні, а реально розвиток економіки характеризується переважанням сировинних секторів економіки, мінімізацією інтелектуального ресурсу та недовикористанням людського капіталу.

У контексті прискорення євроінтеграційних процесів і забезпечення посткризового відновлення національної економіки для регулювання сфери зайнятості та ринків робочої сили актуально Україні актуально запозичувати

¹ Gimpelson V., Lippoldt D. The Russian Labour Market: Between Transition and Turmoil. Lanham: Rowman&Littlefield, 2001; Капелюшников Р. Российская модель рынка труда. URL: <http://www.nes.ru/public-presentations/Papers/Kapelyushnikov.pdf>; Юрик Я.І., Близнюк В.В. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України. *Економіка і прогнозування*. 2014. № 1. С. 67–86.

позитивний досвід країн Євросоюзу. Однак це потребує врахування потенційних викликів і загроз стабільному та ефективному розвитку цієї сфери, генерованих як у внутрішньому, так і у зовнішньому соціально-економічному просторі.

Глобальні трансформаційні зміни соціально-трудових відносин яскраво проявляються у кризі «соціальної держави», руйнуючи принципи соціальної рівності та розвитку середнього класу. Держави з ринковою економікою шукають компроміс між інструментами формування соціально задоволеного працівника, який може працювати високопродуктивно, здатного до високопродуктивної праці, та комерціалізацією держави добробуту. Саме ці зовнішні виклики формують особливості національного ринку праці та, відповідно, його місця на міжнародній арені.

Аналіз індикаторів глобальної конкурентоспроможності свідчить про погіршення ситуації за останній рік за сімома з дванадцяти основних показників. Найсуттєвіші втрати відбулися за складовими ефективності ринку праці (майже 17 пунктів), охорони здоров'я та початкової освіти.

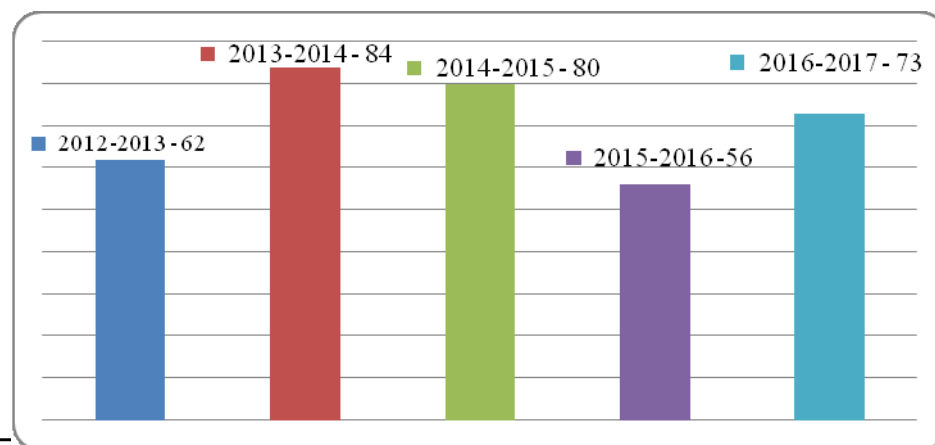


Рис. 1.1. Динаміка ефективності ринку праці як складової конкурентоспроможності національної економіки

Джерело: складено за даними Індексу глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index), що розраховується Всесвітнім економічним форумом.

За показником ефективності використання людського капіталу, що розраховується як співвідношення ВВП на душу населення до заробітної плати, Україна займає чи не останнє місце в рейтингу, що свідчить про існування потенціалу зростання продуктивності праці та, одночасно, збільшення доходів

населення. Разом із тим ці процеси перебувають у площині макроекономічного розвитку, тобто поза межами сфери управління людським капіталом.

Відставання України за продуктивністю праці є критичним для подальшого економічного розвитку. За розрахунками, ВВП на душу населення (за методом паритету купівельної спроможності) в Україні менший, ніж у Польщі та Естонії, – у 2,8 раза, Словаччині – в 3,3 раза, Чехії – в 3,7 раза, Франції – в 4,7 раза, Німеччині – в 5,4 раза, США – у 7 разів². За індексом продуктивності праці, розрахованим МВФ і МОП для 85 країн, Україна посідає 72-ге місце, хоча за минуле десятиліття значення цього показника подвоїлося. Країна істотно відстає від європейських партнерів, маючи рівень продуктивності праці втричі нижчий, ніж у Словаччині, учетверо нижчий, ніж у Німеччині, та в 5 разів нижчий, ніж у Франції. Щоб наздогнати найближчого партнера – Польщу, треба підняти рівень продуктивності праці у 2,8 раза. Проте на заваді стають неадекватні умови праці, відсутність нових виробничих технологій, недостатня кваліфікація робочої сили, домінування у структурі промисловості України товарів з низьким та середньо низьким рівнями технологічності.

Сучасний ринок праці характеризується звуженням можливостей прикладання праці, про що свідчить постійне зростання чисельності безробітних, яка у першому півріччі 2017 р. становила 1,7 млн осіб. Найменше можливостей для працевлаштування саме для мешканців міст, які становлять дві третини безробітних. Але, незважаючи на зростання безробіття, довіра до посередницьких послуг державного центру зайнятості невисока – лише третина безробітних скористалася його послугами.

Іншою характерною ознакою трудових відносин пострадянських країн є їх суттєва деформалізація, або зростання неформального сектора зайнятості. Неформальний сектор економіки виконує функції амортизатора безробіття, оскільки саме в період економічного спаду абсорбує певну частину вивільнених

² Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. моногр. / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». Київ, 2016. 326 с.

працівників з формального сектора. Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки у 2016 р. становила 4,0 млн осіб, або 24,3% від кількості усього зайнятого населення. Неформальні трудові відносини переважали у секторі самостійної зайнятості, де частка населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, становила 74,3%, а серед працюючих за наймом таких осіб було 15,1%. При цьому впродовж 2016 р. у структурі зайнятого населення відбулися зміни у статусі в зайнятості серед формально та неформально зайнятого населення. Так, у 2016 р., порівняно з 2015 р., спостерігалось зростання частки працюючих за наймом серед офіційно зайнятого населення (84,9 проти 82,7%) та відповідно скорочення працюючих не за наймом (25,7 проти 26,8%). Водночас зворотні процеси відбулися серед неформально зайнятого населення (рис. 1.2.).

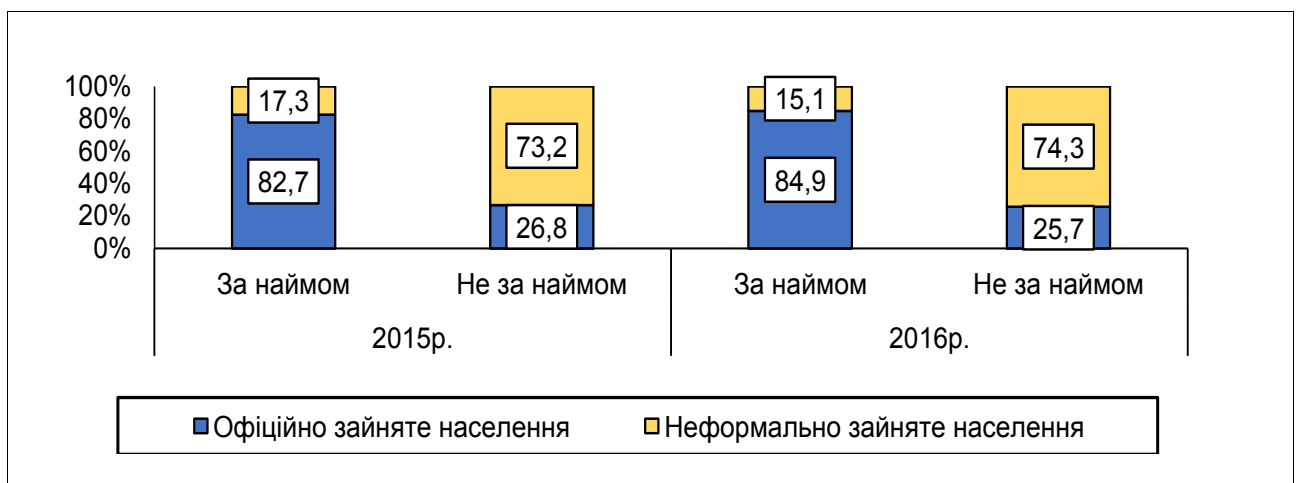


Рис. 1.2. Формальна та неформальна зайнятість за статусом у зайнятості в Україні у 2015–2016 рр. (у % до відповідного статусу в зайнятості та типу робочого місця)

Джерело: складено за даними офіційного сайту Державної служби статистики України.

Найістотніша частка неформальної зайнятості характерна для сільського господарства через поширення зайнятості в особистих селянських господарствах, будівництві та торгівлі. У сільському господарстві як основному виді економічної діяльності неформального сектора, навпаки, спостерігалось зменшення чисельності зайнятих.

Поширення неформального сектора на умовах вторинної зайнятості, з одного боку, розширює сферу самореалізації працівника та збільшує його доходи, з іншого – перевищує нормальну інтенсивність його праці, спричиняє надмірну

втому та, згодом, зниження продуктивності праці на основному робочому місці, працездатності у цілому. Слід відзначити двоякість впливу неформальності на ринок праці, яка, з одного боку, характеризує гнучкість зайнятості та, відповідно, є свого роду амортизатором на ринку, з іншого ж – розповсюдження неформальних, неофіційних трудових угод дедалі більше погіршує інфорсмент трудового законодавства, призводить до консервації непродуктивної зайнятості.

Також деструктивною особливістю вітчизняного ринку праці є низька чутливість зайнятості до цінового фактора, тобто ні низькі зарплати, ні існування феномена заборгованості досі не позначилися на обсягах зайнятості у країні.

Український ринок праці характеризується наявністю структурних диспропорцій, які продукуються через збереження застарілої технологічної бази значної частки вітчизняних підприємств, слабку сприйнятливості професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень.

Основними детермінантами структурних диспропорцій ринку праці є нестабільність політичної ситуації, відсутність узгодженості дій суб'єктів державного управління, структурна, макроекономічна та інституційна кризи, що призводить до скорочення можливостей створення нових робочих місць; поступового звуження обсягів попиту на робочу силу із одночасним наростанням деформаційних змін у його структурі.

Формування та розвиток вітчизняного ринку праці відбувається у динамічному середовищі поглиблення глобальних суперечностей протиріч, що, з одного боку, знецінює інструментарій ефективного реагування на параметричні зміни соціально-економічного розвитку, а з іншого – на основі міжнародного досвіду дає можливість розробити унікальні адаптаційні механізми регулювання соціально-трудової сфери, яка набуватиме ознак самостабілізації.

Відповідно до генерального курсу на побудову соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні було поставлено завдання сприяти вільно обраній, повній і продуктивній зайнятості. У розвиток цього завдання були легалізовані різні види зайнятості, визнані підприємницька та індивідуальна трудова

діяльність, сімейний підряд, фермерське господарство, кооперативи і товариства різних типів. Змінився статус роботодавця, тепер ним можуть бути юридичні та фізичні особи (громадяни, які використовують найману працю для обслуговування своїх особистих потреб, індивідуальні підприємці без утворення юридичної особи). Обговорюються можливості юридичного визнання сімейної праці (зарахування часу по догляду за дітьми, особами похилого віку та хворими до трудового стажу). Виникає потреба у правовому забезпеченні надомної праці, особливо тих її видів, які пов'язані з науково-технічним прогресом і є прообразом «віртуальних трудових відносин». Значні зміни відбуваються в умовах працевлаштування громадян, способах найму, пов'язаних з діяльністю посередників, з різними типами трудових та цивільних договорів. Проте ще не врегульовані питання, пов'язані з неформальною діяльністю, нестандартною зайнятістю, працею зайнятих у домашньому та особистому селянському господарстві. Частина трудових відносин не підлягає державно-нормативному регулюванню, розрахованому переважно на великі за розміром та уніфіковані за формами власності та господарювання підприємства.

Донині законодавство про зайнятість спрямовано переважно на захист від безробіття, при цьому основний акцент зроблено не на забезпеченні гарантій зайнятості, а на стриманні безробіття. З метою переходу від сприяння повній продуктивній, вільно обраній зайнятості до системи її реального забезпечення надзвичайно важливим є визначення імперативів розвитку ринку праці, що дасть можливість обґрунтувати моделі оптимальної системної взаємодії суб'єктів ринку праці з виокремленням позитивних та негативних наслідків.

У дослідженнях науковців імперативи розглядаються на різних рівнях (мікро-, мезо-, макро-); з різним змістовним наповненням³⁴⁵⁶, однак динамічні

³ Михайлишин Л.І. Системні перетворення транснаціоналізації в новітніх імперативах інноваційного розвитку. *Вісник Приазовського державного технічного університету: зб. наукових праць. Серія: Економічні науки.* 2015. Вип. 30. С. 176–183.

⁴ Новицький В.С. Інституційне регулювання в умовах кризи: реалії та імперативи. *Економічний часопис-XXI.* 2010. № 1–2. С. 9–11. URL: <http://soskin.info/ea/2010/1-2/20104.html>

⁵ Бандур С.І., Ковенська О.А. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України. *Ринок праці та зайнятість населення.* 2015. № 2. Київ: ІПКДСЗУ.

зовнішнє середовище та внутрішні умови функціонування ринку праці стимулюють нові наукові дослідження в частині обґрунтування та узагальнення новітніх імперативів розвитку ринку праці.

Термін «імператив» походить від латинського «imperatives» – «владний, наказовий» – і тлумачиться як «вимога, наказ, закон». Раніше він використовувався у філософії для означення загальнозначущого морального наказу. У загальновизнаному логічному трактуванні імператив означає безумовний принцип поведінки⁷. Такий термін «імператив», саме у значенні «категоричний імператив», уперше вжив І.Кант, який трактував категоричний імператив як безумовне загальнообов'язкове формальне правило поведінки для всіх людей. Категоричний імператив вимагає завжди поводитися відповідно до принципу, який у будь-який час може стати загальним моральним законом, і ставитися до людей як до мети, а не як до засобу⁸. У більш широкому значенні категоричним імперативом називають також основний принцип дії, що має абсолютний і безумовний характер, як, наприклад, необхідність боротьби за збереження миру, за виживання природи тощо.

У нашому розумінні імперативи розвитку ринку праці – це обов'язкові, об'єктивно зумовлені принципи поведінки суб'єктів соціально-трудової сфери щодо розвитку людського капіталу, його використання та нагромадження, які мають обов'язковий характер і використовуються в межах створюваного правового поля, що відбиває інтереси усіх суб'єктів ринку праці.

Імперативи розвитку ринку праці досить універсальні. Так, на мікрорівні вони визначають зміни соціально-трудових відносин за рахунок будь-яких техніко-економічних або управлінсько-організаційних інновацій, що дають можливість отримати конкурентні переваги. На регіональному або державному рівні вони

С. 9–13; Бандур С.І. Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1. Київ: ІПКДСЗУ. С. 5–9.

⁶ Муромець Н.Є. Імперативи стратегічного управління трудовими потоками на ринку праці України : дис...д-ра. екон. наук. Донецьк, 2013. 585 с.

⁷ Словник української мови: в 11-ти т. Т. 4. Київ, 1973. С. 20.

⁸ Тимків І. Соціально-економічні імперативи глобального розвитку: автореф. дис. канд. екон. наук: спец. 08.00.02 «Світове господарство і міжнародні економічні відносини» / ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». Київ, 2010. 25 с.

передбачають насамперед розвиток та нагромадження людського капіталу і підвищення його якісних компонентів. Про розвиток та конкурентні переваги людських ресурсів свідчить людський потенціал, який оцінюється на міжнародному рівні індексом людського розвитку, а ефективність його використання – показником ефективності ринку праці.

Аналіз наукової літератури щодо класифікації імперативів доводить, що одні автори виокремлюють такі основні імперативи забезпечення конкурентних переваг країни у контексті прогресивних глобалізаційних тенденцій, як інформатизація, інноваційність, економічна демократизація, безпека розвитку, якість людських ресурсів, глобальне мислення, підприємництво, соціальна відповідальність⁹, інші – такі, як «ключові сучасні імперативи глобального розвитку: політичні; науково-технологічні; інформаційні; культурні; екологічні; людського розвитку; соціально-економічні»¹⁰. Гуманітарні імперативи економічної безпеки держави за об'єктно-суб'єктним критерієм поділяються на дві групи: імперативи щодо рівня людського розвитку, задоволення потреб і забезпечення можливостей якісного самовідтворення та самореалізації індивідів в економічній системі; імперативи, пов'язані з капіталізацією творчого потенціалу та рівнем культури соціально-економічної безпеки держави¹¹.

Узагальнюючи теоретико-методологічні розробки авторів, вважаємо, що імперативи розвитку ринку праці варто класифікувати за такими ознаками, як:

- *тривалість дії* (стратегічні, тактичні, оперативні);
- *сфера впливу* (глобальні, національні, регіональні);
- *джерела виникнення* (ендогенні, екзогенні);
- *зміст* (економічні, соціальні, інституційні, організаційно-управлінські, науково-інноваційні, інформаційні, культурні).

⁹ Швиданенко О. Глобальна парадигма конкурентоспроможності: імперативи становлення та розвитку : автореф. дис. д-ра екон. наук / Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. Київ, 2007. 58 с.

¹⁰ Тимків І. Система сучасних соціально-економічних імперативів глобального розвитку. *Науковий вісник Херсонської державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2014. Вип. 6. Ч. 1. С. 133–136.

¹¹ Дацко О.І. Гуманітарні імперативи зміцнення економічної безпеки України. Львів: «Ліга-прес», 2015. С. 72.

Більш докладно розглянемо імперативи ринку праці за змістом. До групи *економічних імперативів* нами було віднесено насамперед ефективну зайнятість, включаючи її нові, нестандартні види; політику адекватної оплати праці; створення гідних робочих місць, випереджальне зростання продуктивності праці, інноваційні процеси у сфері праці.

Особливості сучасного ринку праці пов'язані з її індивідуалізацією, зміст якої розкрито в роботах основоположників теорії підприємництва та інновацій Й.Шумпетера і Ф Гаєка. Відповідно до цього розвиваються інститути майстерності, учнівства, наставництва; поступово відходять у минуле вузька спеціалізація і вузький професіоналізм; відроджується універсалізація, заснована на підвищенні кваліфікації, безперервному навчанні та суміщенні функцій і операцій. Новий характер відносин виявляється у взаємодії та спілкуванні, у діалозі особистостей. Той факт, що люди у суспільному виробництві сьогодні спілкуються з людьми, а не взаємодіють з машинами і механізмами, є фундаментальною характеристикою праці в постіндустріальному суспільстві. Зміни в економічній структурі зайнятості вплинули і на формування нових підходів до соціальної стратифікації. Якщо раніше основу соціальної структури становила приватна власність, то в постіндустріальному суспільстві статус людини залежить від її природних здібностей і освітнього рівня. Технологічною базою постіндустріального суспільства є наука і знання. Інформація (за Д.Беллом) виступає основним виробничим ресурсом сучасного етапу розвитку, а знання залишаються внутрішнім джерелом його прогресу.

Зміни техніко-технологічної складової суспільного виробництва обумовили появу та стрімке зростання відособленої соціальної групи працівників інтелектуальної праці. Поява працівників інтелектуальної праці радикально вплинула на формування соціально-трудових відносин. Оскільки ці працівники фактично володіють знаннями як необхідним ресурсом виробництва і є носіями унікальних якостей і здібностей, вони менше конкурують один з одним, ніж представники традиційних професій (робітничого класу).

Постіндустріальна діяльність, пов'язана з обробленням даних, інформацією і управлінням, вимагає насамперед взаємодії людей один з одним.

Розвиток соціально-трудової сфери в Україні характеризується зростанням зайнятості у сфері послуг, підвищенням освітнього рівня населення і його економічної активності (через включення жінок, молоді, зокрема студентів, у сферу праці); підвищенням мобільності робочої сили, посиленням просторової і галузевої її концентрації, поширенням нестабільних короткострокових контрактів, поступовим перетворенням «людини економічної» у «людину творчу», посиленням конкуренції на ринку праці за специфічні людські ресурси – творчі, креативні, винахідницькі здібності, підвищенням значення нематеріальних мотивів у життєдіяльності економічно активного населення.

Загалом ситуацію у соціально-трудовій сфері можна охарактеризувати такими трендами, як різновекторні зміни на ринку праці та поглиблення його сегментації; нестійкий характер соціально-трудових відносин, поширення прекаризації та зниження рівня соціальної відповідальності суб'єктів ринку праці; поява та поширення нових (нестандартних) форм зайнятості; десоціалізація (ізоляція) особистості та зниження соціальної згуртованості.

Одним із вагомих економічних імперативів розвитку ринку праці має стати створення гідних високопродуктивних робочих місць. Однак процес їх створення гальмується низьким ВВП країни. Завдяки ефективному використанню наявних робочих місць економічні суб'єкти можуть зберегти конкурентні позиції, проте посилити їх можна лише за рахунок створення, забезпечення ресурсами та використання високопродуктивних робочих місць, які мають стати основою для підвищення ефективності ринку праці та конкурентоспроможності економіки.

Продуктивність праці в національній економіці визначає рівень заробітної плати, підтримує доходи на певному рівні, забезпечує соціальні стандарти. Тому забезпечення постійного зростання продуктивності праці є вагомим економічним імперативом розвитку ринку праці. Чинником конкурентоспроможності

національної економіки стає взаємозалежність продуктивності праці та оплати праці. На жаль, в Україні вони існують незалежно одна від одної. Низька оплата праці не врівноважує інтереси працівників і роботодавців щодо привабливості праці та створює дисбаланс статусів. Поглиблення дисбалансу трудових статусів у національній економіці посилює незадоволеність змістом праці, невизначеність цінності людських ресурсів та негативно впливає на конкурентоспроможність національної економіки.

Оскільки альтернативи трудовій зайнятості практично не існує, у роботодавців не виникає достатньої кількості конкурентів і пріоритети менеджменту зміщуються до економії на витратах. Цим пояснюється вкрай низький рівень заробітної плати в Україні, низька її частка в обсязі ВВП країни та низька купівельна спроможність населення, що не сприяє формуванню сукупного попиту, достатнього для стимулювання виробництва. Частка заробітної плати у ВВП України перебуває на рівні 38–42%. У розвинених країнах цей показник суттєво вищий (у Німеччині він становить 49%, у Франції – 52, у США – 57, в Японії – 52%).

До об'єктивних чинників низької частки оплати праці в сукупному доході необхідно віднести: привласнення монополістичної та олігархічної ренти окремими представниками капіталу, високий рівень прихованого безробіття, низьку продуктивність праці, низьку якість задіяних людських ресурсів, нерозвиненість інституціонального середовища тощо. Усе це формує неефективний мотиваційний механізм, який обумовлює потрапляння економіки до різних інституціональних пасток, що гальмують підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів.

Економічні та соціальні імперативи ринку праці генеруються у ключових сферах життєдіяльності людини: професійного навчання, трудовій діяльності, системі збереження здоров'я. Трудова діяльність забезпечує не лише відтворення потенціалу самих працівників, а й задоволення різноманітних потреб усіх верств населення, що і становить суть функціонування соціальної сфери.

До групи соціальних імперативів нами віднесено: забезпечення принципу соціальної справедливості у сфері праці, підвищення престижності праці, створення та забезпечення умов розширеного відтворення та розвитку якісних компонентів людського капіталу.

Група *інституційних імперативів*, на нашу думку, містить такі, як: демократизація соціально-трудових відносин, легітимізація трудових відносин (забезпечення інфорсменту трудового законодавства), формалізація зайнятості (зниження обсягу неформального сегменту ринку праці).

Реалізація цих імперативів повинна враховувати інституційне середовище ринку праці в системі багаторівневого управління. Воно підтримується, з одного боку, органами управління всіх рівнів – інститутами-організаціями, з іншого – інститутами-нормами – інституційними умовами існування (усталений менталітет суспільства, укорінені інтереси владних структур, систематизовані та стандартизовані взаємини між державними та регіональними органами управління, адаптація до жорстких рамок інституційної інфраструктури, ресурсний потенціал країни, регіону, міста, національні та професійні традиції праці, звичаї), та максимально націлені на забезпечення його збалансованості.

Організаційно-управлінські імперативи передбачають підвищення ефективності політики зайнятості та дієвості функціонування її основного інституту – державної служби зайнятості, а також заходів безпеки робочих місць.

Система загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні досить успішно пройшла десятирічний етап становлення і розвитку та продемонструвала достатню стабільність під час фінансово-економічної кризи. Проте рівень залучення зайнятого населення до системи соціального страхування є низьким (внески сплачують менше 70% загальної чисельності зайнятого населення), потребує вдосконалення адміністрування діяльності фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування з тим, аби посилити економічну обґрунтованість і соціальну справедливість здійснення виплат при настанні страхових випадків, а також відповідно поліпшити

соціальне забезпечення працюючих. Як зазначає МОП з ПРООН¹², модель надання послуг добре продумана і досить добре виглядає у порівнянні з іншими європейськими країнами. Реформи щодо покращення надання послуг роботодавцям уже проводяться. Загалом ДСЗ дотримується визначених головних пріоритетів державної політики зайнятості, акцентуючи увагу на посередництві у працевлаштуванні, професійній орієнтації, підвищенні конкурентоспроможності шукачів роботи шляхом професійного навчання та підтримки підприємницької діяльності. Проте ДСЗ не відіграє ніякої ролі у сфері зменшення масштабів неформальної зайнятості та у прогнозуванні ринку праці задля ефективнішого узгодження пропозиції кваліфікованих кадрів із попитом на них. Зрозуміло, що ДСЗ не може здійснювати суттєвого превентивного впливу на неформальний сегмент ринку праці, однак, спираючись на міжнародний досвід, виконання та посилення контрольної функції є необхідним.

Розроблення і широке впровадження комплексу правових, інженерно-технічних, санітарно-гігієнічних і естетичних заходів, які сприяють безперервному зниженню виробничого травматизму і захворюваності, одночасно мають і велике економічне значення, оскільки від умов, в яких працює людина, значною мірою залежить її ставлення до праці, працездатність, тривалість активної діяльності тощо.

У свою чергу *науково-інноваційні імперативи* розвитку ринку праці проявляються в технічному оновленні основних фондів, а також забезпеченні наукових кадрів, які здатні продукувати новації як у виробничому процесі, так і у споживанні. Особливо важливо відзначити мотивацію до споживання новацій у соціально-трудовій сфері, враховуючи тенденції віртуалізації зайнятості та інтелектуалізації праці.

Глобалізація та поширення ТНК перетворює інформацію в найважливіший економічний ресурс та спонукає країни до масового

¹² Функціональна оцінка державної служби зайнятості України. Спільне дослідження ПРООН і МОП. URL: <https://www.google.ru/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi8qrjg1YHYAhWCYpoKHUXPBv4QFggvMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.dcz.gov.ua%2Fdoccatalog%2Fdocument%3Fid%3D424767&usg=AOvVaw0UXfVmuGPzFaRjMLCCb7N1>

впровадження в усі сфери людської життєдіяльності інформаційних технологій впровадження принципів нового технологічного устрою. Перехід до нового технологічного устрою актуалізує аналіз його впливу на систему соціально-трудова відносин. Специфіка сучасного суспільства полягає в інтеграції в нього інформаційного і мережевого суспільств: перше характеризує роль інформації у процесі соціально-трудова відносин, а друге показує пріоритет мережевих зв'язків при передачі інформації суб'єктами соціально-трудова відносин¹³. Як зазначають дослідники, проектування мережевої інформаційної та мережевої складової формують новоутворене середовище передачі знань – мережевий інформаційний простір, що, у свою чергу, накладає специфічний відбиток на розвиток соціально-трудова сфери. До таких особливостей можна віднести: трансформацію форм зайнятості та виникнення новітніх нестандартних її форм, звуження трудових гарантій, виникнення новітніх форм комунікацій (віртуальні комунікації), віртуалізацію робочих місць та індивідуалізацію соціально-трудова відносин, зменшення впливовості профспілок як представницького органу колективних інтересів, нові вимоги щодо інтелектуальності, креативності, творчості; нову організацію праці: зміну характеру робочих місць, умов праці, мотивації; зміну змісту вільного і робочого часу, стирання меж між вільним і робочим часом.

Вплив формування мережевої економіки на трудову сферу може бути реалізований як природним шляхом (еволюційний шлях), так і штучно ініційованими методами (революційний шлях) через залучення підприємств до процесу розробки ключових інновацій та їх комерціалізації. Наслідком такого впливу є утворення в структурі ринку праці специфічного сегмента – інноваційного, що охоплює працівників, зайнятих у сфері інформаційно-комунікаційних технологій¹⁴.

¹³ Кравчук О. І. Соціально-трудова відносини в умовах формування мережевої економіки: основні тренди. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 192–201. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_28

¹⁴ Петрова І.Л. Інноваційний сегмент ринку праці: оцінка тенденцій та перспектив. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 1 (32). С. 166–180.

Узагальнення та систематизація результатів дослідження у сфері особливостей ринку праці дало змогу структурувати механізм формування та реалізації та імперативів розвитку ринку праці (рис. 1.3).

Особливістю сучасного ринку праці є комплементарність їх стратегічних цілей, що передбачає, з одного боку, орієнтацію на глобальні тенденції функціонування глобального ринку, а з іншого боку, необхідність адаптації до реалій внутрішнього ринку. Базуючись на дослідженні І.Тимків щодо імперативів глобального розвитку, можемо констатувати, що формами прояву імперативів розвитку національного ринку праці є: 1) закономірності (об'єктивно наявні, постійні взаємозв'язки між явищами та процесами глобального розвитку, що впливають з їхньої внутрішньої природи); 2) суперечності (форми зв'язків і відносин між протилежними властивостями та тенденціями глобального розвитку, які у своїй еволюції проходять такі етапи: тотожність, відмінність, суперечність, конфлікт, ступінь розв'язання суперечності, перехід у вищу форму свого руху); 3) виклики (потреби, що впливають із суперечностей і мають бути виконані); 4) формалізація цих викликів (нормативні рішення та угоди, що є обов'язковими для виконання відповідними суб'єктами міжнародної діяльності). З огляду на сутність імперативів, до цього переліку форм їх прояву можна додати також індикатори (вимірники, сигнальні показники).

У вітчизняній економіці за її сучасної організації зайнятість не створює міцної основи для вирішення складних завдань соціально-економічного розвитку, базуючись на технологічно застарілих робочих місцях, з високими втратами робочого часу та низьким завантаженням виробничих потужностей, поширенням вимушених відпусток, великими масштабами праці в тіньовій економіці. Тому життєво необхідним завданням є забезпечення не тільки кількості, а й якості робочих місць, формування ефективної зайнятості, здатної забезпечити людський розвиток.

Розділ 1. Сучасні особливості ринку праці України...

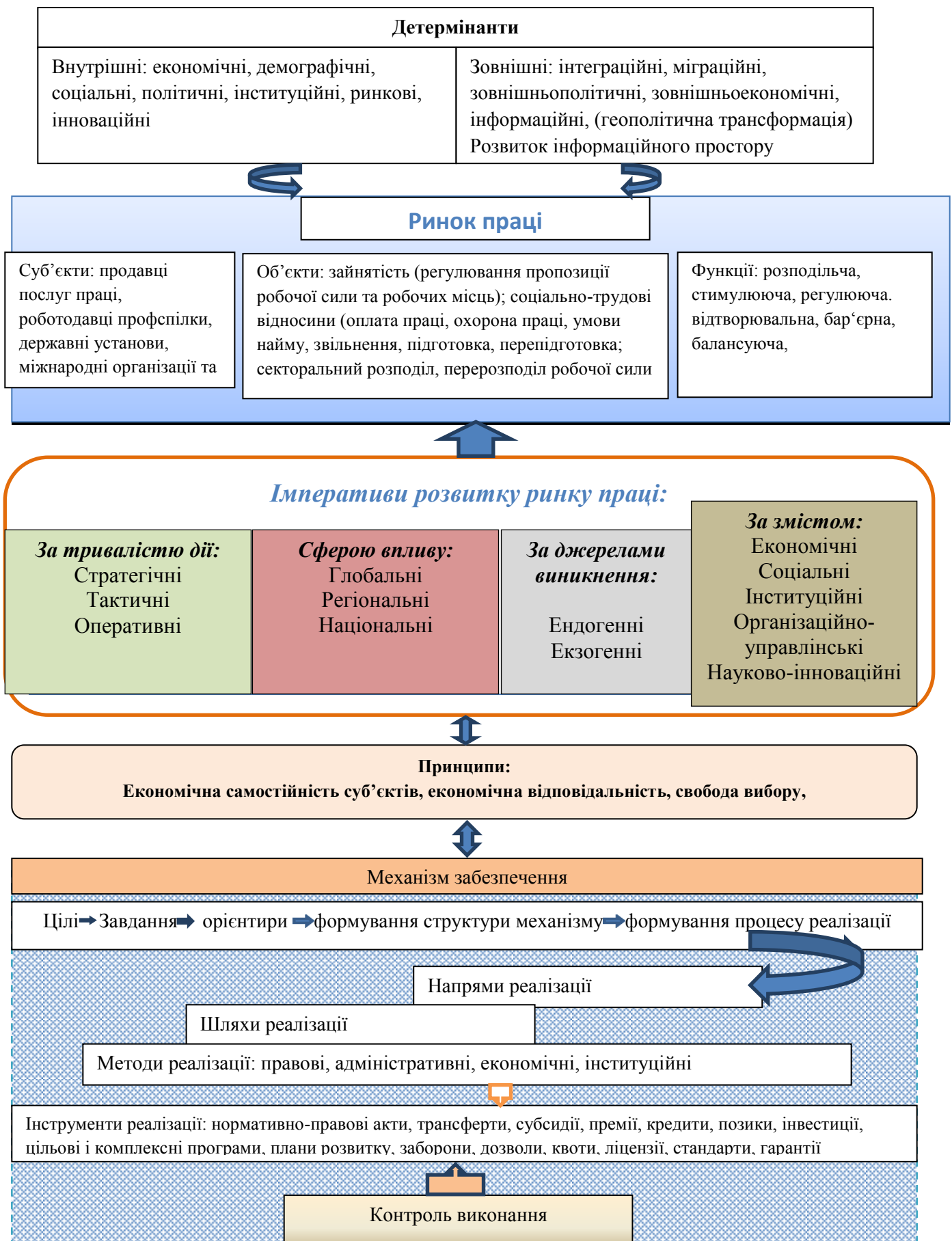


Рис. 1.3. Концептуальна схема механізму формування та реалізації імперативів розвитку ринку праці та можливих змін

Джерело: складено авторами.

Забезпечення ефективної зайнятості населення є одним з головних пріоритетів соціальної політики держави, для чого необхідно мотивувати до створення нових високотехнологічних і високопродуктивних робочих місць. Метою заходів з мотивації створення нових високоякісних робочих місць є зниження рівня реального безробіття, підвищення ефективної зайнятості населення і продуктивності праці та капіталу. Потреба у створенні нових робочих місць з гідною оплатою праці набуває актуальності внаслідок необхідності підвищення ефективної зайнятості населення, збереження трудового потенціалу та відповіді на виклики сучасної фінансово-економічної кризи.

Стратегія дій у вітчизняному ринку праці має передбачати два етапи, що враховують як складну поточну політико-економічну ситуацію в Україні, так і перспективу її соціально-економічного розвитку.

У короткостроковій перспективі головним завданням є відновлення безпечного середовища для життєдіяльності та праці в усіх регіонах країни, соціальна допомога особам, які постраждали унаслідок військового конфлікту, а також найбільш вразливим верствам населення. Як основний механізм дії доцільно застосовувати ситуаційний підхід для нівелювання негативних наслідків кризи в конкретних обставинах, зокрема виділення пріоритетних напрямів суспільної опіки.

У середньостроковій перспективі основними завданнями є стабілізація соціально-трудової сфери і робота на перспективу. Обрання Україною курсу на інтеграцію з країнами ЄС визначає інноваційну спрямованість змін у структурі зайнятості населення як за видами економічної діяльності, так і за напрямками освітньої підготовки, та створює передумови розвитку кадрового потенціалу для інноваційної трансформації вітчизняної економіки. Саме інноваційний та інтелектуальний кадровий потенціал стає імперативом набуття і збереження стійкого економічного розвитку держави у середньо- та довгостроковій перспективах.

Слід звернути увагу на конфлікт між короткостроковими та довгостроковими інтересами українських підприємств, між їх капіталізацією та

зростанням продуктивності праці. Суть у тому, що для забезпечення високої капіталізації у короткому періоді не обов'язково досягати вищої продуктивності праці. Ринкова вартість компанії зростає внаслідок злиття та поглинань або збереження на балансі неефективних підприємств. Зростання ж продуктивності праці є неодмінною умовою капіталізації лише у довгостроковому періоді.

Для підвищення інвестиційної привабливості критично важливі зниження ризиків ведення бізнесу; посилення законодавчого захисту конкуренції – розширення прав бізнесу на захист своїх інтересів; створення стимулів підприємництва на регіональному та локальному рівнях; підвищення ефективності правового регулювання підприємницької активності; створення Національної ради з інвестицій; розроблення стратегії (дорожньої карти) входження на ринок.

На нашу думку, макроекономічною умовою трансформації ринку праці є поєднання інструментів політики стимулювання попиту та політики стимулювання пропозиції. Важливо зменшити оподаткування трудових доходів та зняти інституційні перешкоди, що сприяє стимулюванню пропозиції праці та забезпечує економічне зростання. Також необхідно зменшити граничні ставки податків на прибутки підприємств, що стимулюватиме заощадження та інвестиції з метою нарощування виробництва і зайнятості; проводити політику прискореної амортизації, що збільшує внутрішні джерела інвестицій; запровадити податкові пільги щодо реінвестування капіталу; зменшити оподаткування доходів від власності (відсотків і дивідендів). Такі заходи підвищують схильність населення до заощаджень, збільшують пропозицію позичкового капіталу і зменшують рівень позичкового відсотка. У свою чергу інструментами економіки пропозиції забезпечується зростання зовнішніх інвестиційних ресурсів підприємств шляхом збільшення ринкової вартості їх активів унаслідок зростання виплачуваних дивідендів і відсотків. Іншою макроекономічною умовою трансформації ринку праці є перехід від політики сприяння до забезпечення повної продуктивної зайнятості в Україні. Необхідно

сформуванню моделі регулювання вітчизняного ринку праці¹⁵, враховуючи, що вона повинна:

- формуватися як наднаціональна з адаптацією міжнародних умов до власної специфіки;
- поєднувати інструменти державного та ринкового регулювання. Концентрація державного впливу має бути вищою у фінансовій сфері, тоді як регулювання ринків праці, товарів та послуг більш лібералізованим;
- впливати на господарські інтереси суб'єктів різних форм власності у зниженні вартості продукту та зростанні ефективності виробництва, що, у свою чергу, вимагає створення розвиненого конкурентного середовища;
- забезпечувати захист вітчизняного виробника, створення та підтримку його іміджу;
- сприяти комплексним змінам у регулюванні ринків, сполучених з ринком праці, оскільки останній залежить від ринків кредитів, інвестицій, житла, товарів та послуг;
- бути соціально орієнтованою, оскільки в Україні й надалі зростатиме соціальне навантаження на одного працюючого, що є небезпечним для фінансової стабільності економіки.

У політиці регулювання ринку праці необхідні такі зміни, як:

- лібералізація умов найму та звільнення із паралельним усуненням дискримінаційних явищ та захистом прав працівника;
- усунення практики неформального регулювання зайнятості на підприємствах та регіонах;
- сприяння внутрішній трудовій мобільності, перерозподілу людських ресурсів унаслідок скорочення зайнятості у сільському господарстві, галузях добувної промисловості, бюджетному секторі;
- стимулювання розвитку прогресивних галузей промислового сектора, здатних що можуть забезпечити зайнятість значній кількості працівників;

¹⁵ Петрова І.Л. Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку. *Україна: аспекти праці*. 2016. № 3–4. С. 3–9.

- спрямування розвитку соціальної сфери (зокрема освіти та охорони здоров'я) на підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили;
- підтримка конкуренції між регіонами та видами економічної діяльності за залучення кращої робочої сили та інвестицій;
- розмежування повноважень у сфері регулювання ринку праці між державними та регіональними органами влади, забезпечення більш широкої участі регіонів у регулюванні ринку праці.

1.2. Криза праці та девальвація її базових цінностей

Розвиток соціально-трудових відносин останніх десятиліть ставить і перед дослідниками, і перед учасниками соціального діалогу низку запитань щодо ставлення до праці. Істотні зміни у ставленні до праці, загострення соціально-економічних проблем людини праці в трансформаційних умовах, що призвели до зміни форм власності, появи безробіття, зниження рівня та якості життя, повної девальвації трудових цінностей, прояву відчуження праці, втрати привабливості до продуктивної праці, викликали *кризу праці в українському суспільстві*.

Криза праці є не феноменом сучасного соціально-економічного розвитку, а перехідною формою механізмів використання робочої сили найманих працівників. Економічні цикли розвитку характеризуються «відмиранням» професій, які або є застарілими для того чи іншого типу економічного розвитку, існуванням структурного безробіття, пов'язаного із наявністю у робітників компетентностей, на які відсутній попит на ринку та неможливістю швидкого їх перенавчання. Таким чином, криза праці відтворюється в різних економічних умовах, приймаючи різноманітні форми та отримуючи ознаки циклічності.

Криза праці проявляється передусім у зниженні задоволеності працею, у зміні ціннісних орієнтирів і трудової мотивації, коли гроші – безвідносно до їх походження – подаються як єдиний критерій успіху, здобути яких можна тільки працею. Праця перетворилася на *інструмент* одержання заробітку, на *інструментальну* цінність з відповідною трудовою мотивацією. Сучасний стан

трудової мотивації у країні можна охарактеризувати загальною трудовою пасивністю, низькою значимістю суспільних мотивів праці, професійного та кваліфікаційного зростання, визначенням соціального статусу особистості переважно за нетрудовими критеріями, бажанням отримувати максимум доходів за мінімальної інтенсивності праці. При цьому, якщо необхідність заробляти більше нещодавно зумовлювала підвищену інтенсивність праці переважної кількості працівників, то нині їхня трудова поведінка стала пасивнішою, вичікувальною: вони пристосувалися до нової ситуації, коли праця далеко не завжди оплачується адекватно.

Сучасна українська економіка характеризується дестабілізацією нормативно-правової бази для найманої праці, неможливістю забезпечити працівникові соціально нормальний рівень життя, низькою значимістю суспільних мотивів праці, прагненням мати стабільну високооплачувану роботу, без наполегливої праці. Факторами кризи праці є невизначеність (щодо цінностей, соціальних норм, поведінки), непрозорість і розбалансованість ринку праці, перевага міжособистісних відношень і негласних норм перед офіційним законодавством, аномальний розподіл доходів, трудова пасивність, пострадянське «ноу-хау» щодо заборгованості із виплат заробітної плати, низький рівень оплати праці, коли зарплати не забезпечують навіть простого відтворення робочої сили. Феномен бідності працюючих, красномовно свідчить про кризу праці. Про особливість української кризи праці свідчать й інші ознаки трудових відносин, зокрема псевдотрудові відносини тіньового сектора господарювання, який досяг занадто великих масштабів.

Переконливим доказом ставлення до умов праці, є потік трудових мігрантів з України, який не припиняється вже багато років, а також бажання багатьох українців, зокрема молоді, виїхати з країни. Трансформація структури значимих цінностей, їх диференціація і локалізація провокує зростання псевдоцінностей. Суттєві відмінності в прагненнях, інтересах людей і можливостях реального життя породжують фрустрацію і трудову пасивність.

Показники цього – численні девіації у поведінці людей, передусім у їх трудовій діяльності, міфологізація престижних професій.

Отже, одним з найвагоміших наслідків кризи праці можна вважати цілковиту девальвацію її престижу що, у свою чергу, посилює:

- соціальну стратифікацію і розподіл суспільства на лідерів і аутсайдерів;
- деструкцію ціннісно-мотиваційної сфери особистості;
- сприйняття окремих професій (передусім робітничих) як непрестижних;
- непривабливість і зниження рівня професійної освіти;
- кадровий дефіцит щодо значного переліку професій.

Подолання кризи праці вимагає її перетворення на першу життєву необхідність людини, забезпечення задоволеності нею, зростання її соціальної привабливості, змістовності, безпечності та доходності. Неоднозначність трактування природи престижу, невизначеність якісних характеристик цього явища потребує уточнення сутності цього феномена. У світовій науці проблематика престижу праці вивчається більше з точки зору престижу професій і пов'язана насамперед з груповими уявленнями про соціальний статус відповідних професіоналів. Такі дослідження становлять не тільки суто науковий інтерес: уявлення про престиж тієї або іншої професії допомагають людині орієнтуватися у соціальній ситуації, керуватися ними при виборі спеціальності навчання і роботи.

Поняття престижності як науковий напрям в соціології виник в межах теорії соціальної стратифікації і розглядається як один із критеріїв соціального статусу та приналежності до тієї чи іншої страти суспільства. Престиж або статусна повага за М.Вебером є одним із критеріїв соціальної стратифікації суспільства і можливістю об'єднання в групи. Статусні групи відрізняються за стилем життя, наявністю життєвих привілеїв та можливістю доступу до

матеріальних та нематеріальних благ¹⁶. Підкреслимо, що за М. Вебером престиж визначається не стільки економічними факторами (хоча кореляція між ними й існує), скільки способом споживання благ, що, на нашу думку, є характерним і для українського суспільства. Згідно досліджень представників мотиваційного підходу (Дж. Аткінсон, Д. Макклеланд, А. Маслоу, Г. Мюррей), які вважають, що для престижу велике значення має саме мотиваційна компонента, яка відбиває взаємозв'язок мотивації та ефективності діяльності. Зауважимо, що, попри чималий перелік робіт і розмаїтість підходів до вивчення явища престижу, слід констатувати відсутність наукових досліджень, присвячених престижу праці саме в українському суспільстві, а також наукових розробок, спрямованих на практичне вирішення цієї проблеми.

Престиж праці обумовлений сукупністю економічних, соціальних і психологічних умов і факторів, які формуються під впливом динаміки соціальних цінностей і потреб суспільства. Престиж праці обумовлений діючою в суспільстві системою цінностей і стандартів, що визначає престижність, значимість того або іншого виду діяльності. Джерелом розвитку престижу взагалі є як соціальні фактори (відповідність системі цінностей суспільства, соціальним установкам), так і індивідуальні (система інтересів, потреб і мотивів бути престижним). В умовах соціально-економічної та соціокультурної трансформації престиж праці видозмінюється через деформацію всієї системи соціальних інститутів, їхню переорієнтацію на нові економічні відносини, соціальні норми, цінності. Виникає необхідність формування нових стандартів у соціально-трудовій сфері. На перший план виходять суб'єктивні фактори престижу праці, різноманіття й складність яких обумовлюють адекватні зміни трудової поведінки. Престиж є виявом престижності тих або інших об'єктів. Саме престижність є регулятором соціальної і трудової поведінки. Загалом престиж можна визначити як деяку ознаку або властивість, яку суспільство приписує певному інституту, об'єкту, групі, професії, що характеризується

¹⁶ Weber M. On charisma and institutional building. Chicago, London: Univ. of Chicago Press, 1968. P. 169–183. URL: http://ecsocman.hse.ru/data/254/578/1217/020_veber.pdf

визнанням особливих соціальних переваг правом на певні блага. Працю розділяють на престижну і непрестижну за рівнем її суспільного визнання. Рівень престижу праці визначається її привабливістю, популярністю, значимістю, важливістю. Якщо праця володіє такими якостями повною мірою, вона може вважатися престижною і навпаки.

Вперше дослідження ієрархії професій за рівнем престижності здійснив Дж.Каунтс¹⁷, а в подальшому дослідження західних соціологів підтвердило наявність ієрархії професій^{18,19,20}. Нагромаджені за останні п'ять десятиліть років масиви оцінок престижності професій як індикатору соціально-економічного статусу дозволило внести корективи до індексів професійного соціоекономічного статусу в контексті теорії соціально-психологічної теорії ідентичності²¹. Це дозволяє розглядати проблему престижності професій з позиції міждисциплінарності. На сьогодні престижність професій розглядається як чинник регулювання ринку праці, евристику дослідження широкого кола реалій життя²².

Престиж професії (social standing) можна визначити як соціокультурний феномен, що являє собою міру визнання особливої соціальної значимості професії у суспільстві (у результаті співвіднесення соціально значимих характеристик зі шкалою цінностей, сформованою у цьому суспільстві).

У західній соціології застосовується соціально-економічний індекс (SEI) професії — інтегральний показник доходів, освіти та деяких інших змінних (різних – залежно від застосовуваної схеми) для кожної професії або груп професій, що визначається на основі переписів або спеціальних опитувань

¹⁷ Counts, G. S. Social status of occupations. *School Review*, 1925, 33, p.16-27

¹⁸ Deeg, M. E., and Paterson, D. G. Changes in social status of occupations. *Occupations*, 1947, 25, 205-208.5.

¹⁹ Shartle, C. L. *Occupational information* (Second edition). New York: Prentice-Hall, 1952, 114-117

²⁰ Welch, M. K. The ranking of occupations on the basis of social status. *Occupations*, 1948, 27,237-241

²¹ MacKinnon N. J., Langford T. The meaning of occupational prestige scores: A Social Psychological Analysis and Interpretation. *Sociological Quarterly*. 1994. Vol. 35, Is. 2. P. 215–245.

²² Найдюнов М. І., Григоровська Л.В. Історико-теоретичний аналіз проблеми відстеження динаміки престижності професій (зарубіжний досвід проведення досліджень). *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2011. Вип. 28. С. 252–268. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nssp_2011_28_32

населення. Дані досліджень Ходжа Р., Сігела П. Россі П.²³. і були використані Дунканом О.²⁴ і Блау П.²⁵ для складання соціально-економічного індексу. Проведений ними регресійний аналіз показав, що 83% дисперсії престижу професій пояснюється сумою середніх показників доходу та освіти представників цих професій, тобто з ймовірністю 83% престиж професії визначається рівнем освіти та очікуваними доходами.

Основою формування престижу праці є соціально-економічні та соціально-психологічні умови праці й фактори, що її визначають. Умови, що забезпечують престиж праці, це передусім привабливість об'єкта праці (здатність задовольняти найбільш актуальні потреби працівника), повага до суб'єкта праці (його соціальна значимість у суспільстві). Фактори престижу – це підстави ранжування професійних позицій з точки зору їхньої престижності та сучасної ієрархії цінностей, а саме: влади і впливовості; рівня матеріального забезпечення; суспільного визнання професії. До факторів престижності професій можемо віднести такі, як: рівень доходу і соціального забезпечення (зарплати, соцпакети, пільги), доступ до джерел інформації, потреба суспільства у фахівцях цієї професії, її затребуваність, перспективи кар'єрного та професійного зростання, умови праці (режим праці, її безпека тощо), соціальний статус та імідж (у суспільстві), які забезпечує ця професія.

Престиж професії виступає як інтегральна оцінка, що синтезує цінності, якими суспільство наділяє цю професію. З іншого боку, він виконує роль моральної винагороди (заохочення) у вигляді суспільного визнання, статусу, якими користується індивід (група), що володіє (володіють) цією професією. Престижна професія забезпечує її власникові стабільність становища й упевненість у майбутньому, можливість задоволення своїх потреб.

²³ Hodge R.W., Siegel P.M., Rossi P.H.. Occupational prestige In the United States. *The American journal of sociology*. 1925. Vol. 70. No. 3. P. 286–302; Duncan O.D. A socio – economic index for all occupations. New York: Free Press, 1961.

²⁴ Duncan O.D. A socio-economic index for all occupations. *Occupations and social status*. New York: Free Press, 1961.

²⁵ Blau P.M., Otis D.D. The american occupational structure. New York: Wiley, 1967.

Істотний рівень соціальної стратифікації є однією з ключових проблем України. Причина – не просто у майновій диференціації, а у обвальному падінні суспільного статусу людини праці. Високого престижу у суспільстві набуває спосіб життєдіяльності, що найкраще відповідає прийнятим цінностям і нормам²⁶. Понад усе цінуються загальножиттєві блага: здоров'я, родина, забезпечене життя, наявність роботи. Суспільна значимість праці сьогодні ще не виступає критерієм, який визначає статус людини, а трудовий стандарт (потреба у праці) більше не можна вважати одним із провідних факторів поведінки українців. Якщо раніше наші співвітчизники намагалися довести свою цінність, свій статус за допомогою праці, то зараз для підвищення власного престижу вони вдаються до споживання.

До критеріїв соціальної престижності професій зазвичай відносять три головні параметри: економічний, політичний, професійний. Професії втрачають престижність здебільшого через економічні фактори. Парадоксальним є те, що нові «соціальні ізгої» залишаються функціонально важливими для суспільства. Непрестижні професії можуть бути соціально значимі, а престижні – навпаки, що відображає загальну дисгармонію і неузгодженість масової свідомості в українському суспільстві. Так, фізична праця і пов'язані з нею масові професії дедалі більше втрачають свою привабливість: професія залишається масовою з огляду на об'єктивну суспільну економічну потребу, а от з огляду на суб'єктивну готовність підключитися до неї вона знецінюється. Людина, зайнята фізичною працею, є символічно невизнаною. Попит на фахівців з інженерною освітою протягом останніх років не згасає, більшість підприємців відзначають істотний дефіцит кваліфікованих робітників з інструментом. Навпаки, серед безробітних збільшується чисельність тих, хто в минулому обіймав престижні професії фінансиста, юриста. Тобто ті, хто вважається «престижними», соціально можуть бути «незначимими». Це зайвий раз свідчить про існування дисбалансу між суспільним та соціально-економічним

²⁶ Ядов В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности // Мир России. 1995. № 3–4.

визнанням професійної структури ринку праці та поширення споживацьких цінностей. Робітники, трудівники села, інженери, військовослужбовці, працівники соціальної сфери, інших масових професій перебувають на периферії медійної і, як наслідок, широкої суспільної уваги.

Сучасне українське суспільство перетворюючись на суспільство споживання, поступово змінює ставлення до праці, культивує отримання «легких грошей», несистематичну працю. Потреба в демонстративному неробстві підкреслює дистанціювання від праці, яка сприймається як непопулярний та навіть принизливий вид діяльності²⁷ й намагається «знайти собі місце поза полем видимості консюмеристського погляду»²⁸.

У динамічному ринковому середовищі значна частина молоді не здатна здійснити вибір професійного майбутнього, який рівною мірою задовольняв би її інтереси і потреби, а також потреби суспільства у кваліфікованих фахівцях. Нині процес життєвого і професійного самовизначення особистості набув якісно нових характеристик, значно розширивши часові межі. З одного боку, орієнтація сучасної освіти на потреби особистості, пошук інноваційних умов для її професійної самореалізації, а з іншого – соціально-економічні перетворення в Україні, жорсткість умов входження та адаптації на ринку праці, а також низка інших факторів, значно загострили потребу в розв'язанні проблем, пов'язаних із формуванням особистісних професійних та кар'єрних планів, зажадали позначення конкретних перспектив, що відбивають найбільш оптимальні форми допрофесійної і професійної підготовки молоді

Професійну кар'єру розглядаємо як процес, що охоплює життєву перспективу особистості, регульований чітко поставленою метою формування професійної траєкторії індивіда, що виражається у просуванні в заданому напрямі, в сукупності видів усвідомленої продуктивної діяльності, якими

²⁷ Фесенко А. М. Знецінення праці та загрози відчуження молоді від трудового способу життя в умовах домінування цінностей "суспільства споживання". *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія". Серія : Філософія.* 2016. Т. 286. Вип. 274. С. 18–23. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchduf_2016_286_274_5

²⁸ Ильин А. Н. Статус труда в обществе потребления/ *Гуманитарные научные исследования.* 2013. № 1. URL: <http://human.snauka.ru/2013/01/2162>

людина успішно займається впродовж життя з урахуванням суспільних й особистісних цілей та цінностей²⁹. Враховуючи те, що проблеми, пов'язані з процесом життєвого і професійного самовизначення учнівської молоді, поглиблюються особливостями їхнього особистісного розвитку на етапі адаптації та професійної підготовки, необхідність педагогічного супроводу формування готовності до вибору й реалізації професійної кар'єри є очевидною.

Підготовка молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри має за мету встановлення певного співвідношення між освітнім та трудовим простором. Включення такої підготовки до змісту навчально-виробничого та виховного процесів професійних навчальних закладів зумовлюється низкою об'єктивних причин, що нагромаджує знання та визначається самооцінка та цінність праці, що у своїй сукупності власне й утворюють професійну кар'єру.

Враховуючи усталеність ціннісних орієнтирів у суспільстві, слід виокремити та охарактеризувати ціннісні орієнтації молоді України. Так, за результатами соціологічного опитування молоді, здійсненого у 2016 р.³⁰ основними пріоритетами в житті більшості молодих людей є сімейне щастя (71,7%) та кар'єра (48,1%). На третє та четверте місце у своїх вподобаннях молодь ставить можливість бути вільними і незалежними у своїх рішеннях та вчинках (38%) та мати можливість реалізувати свій талант, здібності (32,1%). Молодь, яка мешкає у міських поселеннях, у порівнянні із сільською молоддю, більшою мірою говорить про свою орієнтованість на сімейне щастя (73,5% та 67,6% відповідно), наміри зробити кар'єру (51,6% та 40,5% відповідно) та мати можливість реалізувати свій талант та здібності (33,5% та 28,9% відповідно). Сільська молодь, у порівнянні із молоддю, що проживає у міських поселеннях, є більш орієнтованою на досягнення свободи та незалежності у своїх рішеннях та вчинках (41,8% та 36,2% відповідно). Молоді жінки, порівняно із

²⁹ Формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри посібник / Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Вовковінський М. І. та ін.; за ред. Д. О. Закатнова. Київ: ІПТО НАПН України, 2015. С. 5.

³⁰ Опитування «Ціннісні орієнтації молоді України» проводилося у 2016 р. на замовлення Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту. Опитано 1200 респондентів (http://dsmsu.gov.ua/media/2016/11/03/23/Zvit__doslidjennya_2016.pdf).

чоловіками, є більшою мірою орієнтовані на досягнення сімейного щастя (79,8% та 63,7% відповідно) та бути кваліфікованим спеціалістом (20,4% та 16,8% відповідно). Молоді чоловіки, порівняно із молодими жінками, частіше хотіли б зробити кар'єру (46,8% та 49,3% відповідно), мати можливість реалізувати свій талант і здібності (34% та 30% відповідно), бути багатими (27,9% та 22,1% відповідно). Оцінюючи свої цінності у найближчі три роки, молодь віддає переваги майже тим самим життєвим цінностям, однак народження та виховання дітей стає домінантною цінністю. Окрім цього, молодь вважає найважливішим для себе у найближчі три роки підвищити кваліфікацію/отримати перекваліфікацію, приділити увагу релігійному або духовного розвитку, громадській активності, захисту національних інтересів України, а також зробити щось значуще для свого народу, волі та єдності українського суспільства, майбутнього країни.

За результатами дослідження, 44,9% опитаної молоді мають постійну роботу, 10,3% працювали тимчасово та 13,7% не працювали зовсім або вели домашнє господарство. Крім того, 60% молоді, яка проживає у містах, має постійну або тимчасову роботу, тоді як частка таких осіб серед сільського населення становила лише 45,0%. Проте саме серед молоді, яка проживає у сільських населених пунктах було більше осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю (3,9% у селах та 2,1% в містах), а серед молоді, що проживає у місті – осіб, які займалися підприємницькою діяльністю (1,5 та 1,3% відповідно). Виконувана робота подобається 76,1% працевлаштованих опитаних осіб, а серед основних причин, чому трудова діяльність не подобається, респонденти вказали на невисоку заробітну плату, відсутність перспектив кваліфікаційного росту та фізично важку працю. Потрібно зазначити, що більшість молодих осіб сприймає неофіційну зарплату досить позитивно. Впродовж останніх 12 місяців додатковою роботою займалися 24,7% респондентів, а найпоширенішими видами додаткових робіт були надання послуг (репетиторство, ремонти, таксування та ін.), робота на

приватних або державних підприємствах у якості найманого робітника та підробітки через мережу Інтернет.

За результатами соціологічного опитування молоді «Молодь України – 2017»³¹ оцінка своїх реальних можливостей, що отримує молодь разом з набутою освітою, вказує на достатній рівень задоволеності отриманими компетенціями задля їх реалізації у трудовій сфері: молоді люди вважають, що отримана ними освіта дає можливості розвиватися (54,5 %). Наявна гендерна відмінність між уподобаннями привабливих видів професійної діяльності серед молодих чоловіків та жінок: чоловіки частіше орієнтовані на опанування таких професій, як «бізнесмен, підприємець», «спеціаліст з програмного забезпечення та комп'ютерної техніки», «фермер, фахівець у галузі сільського господарства», «інженер», а жінки, – «юристки», «лікарки», «банківської працівниці», «вчительки, викладачки», «бухгалтерки, економістки». Половина опитаної працевлаштованої молоді має роботу за місцем проживання – 51,4%; однак, 9,4% молоді працюють в іншому населеному пункті області, в якій вони проживають, та 6,5% – працюють в іншому населеному пункті. Серед причин, через які молодь працює в іншому населеному пункті та має виїжджати на роботу, переважає «відсутність вакансій за спеціальністю» – 38,2% та «відсутність вакансій взагалі» – 33,8%. Також, кожна п'ята молода людина скаржиться на те, що наявна робота є малооплачуваною (20,5%) та кожна шоста оцінює умови роботи як незадовільні (17,7%). Відсутність вакансій за фахом (36,7 %) та незадовільна матеріальна винагорода (31,4%) – найвагоміші чинники, що пояснюють чому молодь не працює за здобутим фахом; Вибір спеціальності та професії для більшості молодих людей обумовлені власними інтересами та здібностями (50,4%), орієнтацією на гідну матеріальну винагороду (38,3%), а також порадами найближчого соціального оточення (32,2%). За результатами дослідження, незначна частка молоді залучена до профорієнтаційних заходів; тільки 23,6 % молодих людей протягом життя

³¹ Опитування проводилося у 2017 р. на замовлення Міністерства України у справах сім'ї та молоді. Опитано 2000 респондентів (http://www.dsmsu.gov.ua/media/2017/11/16/7/Socdoslidjennya_2017.pdf).

відвідували факультативні курси, лекції, семінари з вибору майбутньої професії.

Втратили свій престиж і наукові професії. Молодь не йде у науку, бо не відчуває, що за нею майбутнє. Але ж це – не розроблені нові технології, невітілені ідеї. Через низький рівень зарплат у науці і падіння соціального іміджу ученого відбувається відплив наукових кадрів з країни. Так, за даними аналітичного центру CEDOS³², число українців на студіях в іноземних університетах станом на 2015/2016 навчальний рік становило 66,7 тис. осіб. Найбільшим попитом користуються такі країни, як Польща, Німеччина, Росія, Канада, Італія, Чехія, США, Іспанія, Австрія, Франція та Угорщина. У глобальній популяції студентів, які навчаються не в країнах свого громадянства, українці складають трохи більше, ніж соту частину. Аналіз кожної країни призначення дозволяє визначити, наскільки важливими для неї є саме українці. Вже традиційно частка українців серед іноземних студентів Польщі є доволі відчутною і складає не менше 50 відсотків. У решті країн українці значно поступаються іншим студентським діаспорам. Наприклад, в Росії українських студентів значно менше, ніж студентів з країн Центральної Азії. Чехія та Угорщина, хоча й приваблюють чимало українців, є більш бажаними для молоді з балканських країн. Водночас у Словаччині українці поступово виходять у лідери.

Істотна значущість вищої освіти пояснюється високими очікуваннями щодо працевлаштування. Не менше половини респондентів відзначили, що найвагомими стимулами отримувати вищу освіту є знання та навички, які стануть в нагоді під час роботи, а також можливість отримати хорошу роботу в майбутньому. Особистий та інтелектуальний розвиток цікавить 38% респондентів. Водночас, третина студентів відповіли, що хочуть просто отримати диплом про вищу освіту. Найменше людей йдуть здобувати вищу освіту, оскільки на цьому наполягали батьки (8%), та з метою переїзду в інше

³² URL :<https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainski-studenty-za-kordonom-fakty-ta-stereotypy>

місто (6%). Таким чином, попри поширені нарікання на якість вищої освіти, самі студенти все ще сприймають її як засіб знайти задовільну роботу у майбутньому. Позитивне ставлення до значущості вищої освіти підтверджують й інші опитування, так за результатами дослідження³³, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи» основні позитиви вищої освіти населення вбачає у тому, що вона надає високі професійні та світоглядні знання (з цим згодні 45 та 51% опитаних відповідно, а не згодні – 32 та 27% респондентів відповідно). Втім, що стосується отримання конкурентних переваг в частині працевлаштування, лише 26% населення погоджуються з твердженням, що вища освіта в Україні дає можливості знайти хорошу роботу порівняно із 56%, які не розподіляють такої думки.

Думки населення щодо того, чи дає змогу вища освіта реалізуватися найбільш здібним і талановитим людям, поділилися приблизно навпіл: із цим згодні 43%, а не згодні 37% респондентів. Трохи більше чверті (27%) населення хотіли би повчитися за кордоном (у 2015 р. таких було 39%) та лише третина опитаних хотіли би відправити на навчання до іноземних навчальних закладів своїх дітей (у 2015 р. таких було 45%). Примітно, що кількість тих, хто не хотів би відправляти дітей на закордонне навчання (33%), переважає кількість тих, хто хотів би, але не має такої можливості – 28% опитаних. Довготривала недосконалість взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти негативно відобразилася на обох ринках, зумовлюючи невідповідність професійно-кваліфікаційних стандартів вимогам виробництва, погіршуючи якість підготовки кадрів та загострюючи дисбаланс вакансій за професіями.

Жорсткість фіскального тиску, плинність нормативно-правового регулювання, несприятливість підприємницького середовища, створюють бар'єри розвитку малого бізнесу, стримуючи підприємницьку активність населення незважаючи на існування суспільного запиту щодо організації власного бізнесу, на чому наголосила майже третина опитаних молодих осіб

³³ Всього опитано 1808 респондентів (грудень, 2016) (https://dif.org.ua/article/vishcha-osvita-v-umovakh-reformi-zmini-gromadskoi-dumki_2016).

(31,9%). Частіше молоді люди, які проживають у Центрі (46,2 %) та Заході (44,9 %) країни, хочуть відкрити свій бізнес найближчим часом та у перспективі. Частка молодих чоловіків, які хочуть відкрити свій бізнес найближчим часом, дорівнює частці молодих жінок, які мають такий намір (10,8 % та 10 % відповідно), однак відсоток молодих чоловіків, які бажають започаткувати бізнес у перспективі, більший за відсоток молодих жінок (35,3 та 28,3% відповідно).

Орієнтація на «офісні» професії набули у свідомості сучасної молоді масового характеру, а праця робітника й інженера у промисловості – не менш масового відторгнення. Причини цього очевидні: відсутність дійсно гідних умов праці, насамперед безпечних, і нормальної заробітної плати, а також зневажливе ставлення до робочих спеціальностей, сформоване в українському суспільстві за останні десятиліття. Сьогодні спостерігається підвищення зарплат робітникам різних професій у промисловості (роботодавці вже готові пристойно платити за кваліфіковані робочі руки), однак варто врахувати, що існує часовий лаг між поліпшенням умов праці й оплати праці та тим, як фахівці приходять на виробництво через тривалість їхнього навчання, а також те, що оплата праці – це необхідна, але недостатня умова підвищення престижності робітничих професій. Втрачено багато традицій, частина з яких мала абсолютно позитивний характер, незалежно від комуністичної ідеології, такі, наприклад, як наставництво, наступність поколінь та інші. Слід врахувати, що кваліфіковані робітники, які одержують гідну заробітну плату, відчують суспільний престиж своєї праці, можуть стати однією з найбільш значимих груп підтримки модернізації української економіки.

Більшість випускників бачить себе фінансистами, моделями, комерсантами. Але у цих сферах економіки, здебільшого фіктивних, не створюються ані матеріальні, ані культурні цінності. Тут переважно виробляються фіктивні блага, призначені для обслуговування трансакцій, трансформацій одних перетворених форм на інші. Престижною вважається і висококваліфікована праця, що утворює так звану креатосферу. Проте

особливих бонусів немає: більшість власників креативних професій не мають ані великих доходів, ані інших привілеїв. Тобто престижність професії не обов'язково передбачає високі доходи. Тут переважають мотиви самоствердження і самореалізації, насамперед характер праці, що символізує паростки нових цінностей у ціннісно-мотиваційній сфері людини праці, коли праця виступає як спосіб професійного визнання, підсилюючи престижність професії.

Таким чином, основними аспектами, що лягають у підґрунтя низької престижності трудової діяльності в Україні є наступні елементи. *Незбалансованість ринку праці*, де маємо дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили за певними групами професій, через що виникає кадровий дефіцит. Водночас більшість цих дефіцитних професій непривабливі через низьку оплату та несприятливі умови праці й відсутність додаткових соціальних гарантій. Ринок праці, що поєднує роботодавців і найманих працівників, є своєрідним критерієм привабливості професій, індикатором їхньої престижності. Престиж професії, її популярність на ринку праці є одним з головних факторів, що впливають на привабливість професії та переважно визначають вибір спеціальностей навчання. *Відставання ринку освітніх послуг* за своєю гнучкістю й динамічністю від ринку праці та його потреб, що постійно змінюються. *Низький рівень оплати праці та неефективність її організації*. Недосконала система матеріальних стимулів, що не забезпечує належну матеріальну винагороду, а винагорода за працю не забезпечує реалізації процесу відтворення робочої сили. На більшості виробництв відсутня обґрунтована оцінка результатів праці – основа стимулювання продуктивної праці та її оплати. *Відсутність досліджень з відповідної проблематики* в Україні: наукових розробок щодо престижу праці та престижності професій практично не проводилося (окремі опитування не враховуються), хоча цей феномен становить інтерес не лише як предмет наукового дослідження, а й практичні аспекти державного управління. *Неможливість якісного оновлення кадрової складової* для багатьох видів економічної діяльності, поповнення їх

кадрового потенціалу молодими, освіченими і прогресивно мислячими працівниками. Українська *слабкий розвиток професійної орієнтації* та професійної підготовки школярів і молоді, незадовільний рівень інформування суспільства щодо тенденцій у сфері зайнятості. Практично *відсутність будь-якої пропаганди* значення робітничих та інших соціально важливих професій, значення і ролі праці взагалі та заохочення (як морального, так і матеріального) щодо високих трудових результатів на державному рівні.

1.3. Гнучкий ринок праці: становлення та особливості розвитку

У сучасних умовах глобалізації та підвищення конкуренції на світових ринках перед національними економіками постає необхідність більш гнучко реагувати на зміни фінансово-економічної ситуації. Умови становлення постіндустріального суспільства в Україні спонукають до поширення гнучкої зайнятості, яка передбачає «розмивання» основних стандартів правовідносин на ринку праці. Фактори, що зменшують попит на стандартну зайнятість та розширюють використання гнучкої нестандартної зайнятості, різноманітні та зумовлені об'єктивними глобалізаційними процесами, які впливають на розвиток національної економіки.

По-перше, зменшення частки традиційних галузей промисловості унаслідок структурних змін в економіці та розширення сфери послуг обумовлює потребу в зайнятих, які могли би працювати в умовах гнучкого робочого графіку за тимчасовими контрактами з більшою чи меншою тривалістю робочого часу, ніж передбачено законодавством. Важливою умовою зайнятості стає функціональна гнучкість працівника, коли він може займати ту чи іншу посаду, заміщати відсутнього працівника, поєднуючи виконання обов'язків.

По-друге, світова конкуренція призводить до уповільнення темпів економічного розвитку і зростання безробіття, що зменшує можливості роботодавців створювати стандартні та захищені робочі місця для постійних працівників і є важливим фактором формування та розвитку гнучкого ринку

праці. Глобальна конкуренція вимагає від підприємців-роботодавців зменшення витрат для підвищення рівня конкурентоспроможності своїх товарів та послуг, а від працівників – адаптації до реструктуризації зайнятості та флексибілізації ринку праці. Це, у свою чергу, збільшує невизначеність та нестабільність умов, за яких розвиваються відносини суб'єктів ринку праці. Роботодавці змушені зменшувати використання стандартної зайнятості, пов'язаної з високими витратами на податки та соціальні гарантії, і надавати перевагу гнучким трудовим відносинам, наймаючи працівників за тимчасовими контрактами, звільнення яких не передбачає значних фінансових витрат. Висока частка заробітної плати у собівартості продукції підштовхує до перенесення виробництв у інші регіони або країни, де рівень витрат на оплату праці менший, розвиваються схеми аутсорсингу, лізингу персоналу, офшорингу для збереження конкурентоспроможності підприємств.

По-третє, інформаційна революція, що включає також і революцію комунікацій, створює матеріальну основу для розвитку новітніх дистанційних форм зайнятості. Відбуваються зрушення до дедалі більшого використання інформації, інтелектуальних чинників. Інформація та наукове знання стало не тільки самостійним економічним ресурсом, а й визначальним для ефективного розвитку соціально-економічної системи. Внаслідок цього по-новому відбувається організація економічних відносин, розширюється інформаційно-комунікаційний сектор економіки, значних змін зазнає структура зайнятості, зникають деякі старі та виникають нові професії, а праця набуває нового змісту – вона стає більш інформативною, продуктивною, творчою, зростає роль високоосвіченої людської особистості.

По-четверте, значну роль у поширенні гнучких форм зайнятості відіграють демографічні зрушення у структурі робочої сили. Вихід на ринок праці жінок, які мають неповнолітніх дітей, молоді, яка навчається, пенсіонерів, які бажають отримати додатковий дохід, поява такої нової вразливої категорії населення, як внутрішньо переміщені особи, підвищили пропозицію працівників щодо гнучких форм зайнятості. Ці категорії працівників

погоджуються працювати неповний робочий день з гнучким графіком, віддалено, не вимагаючи від роботодавця повних соціальних та фінансових гарантій.

Ринок праці стимулює створення нових ефективних робочих місць, збільшуючи питому вагу нестандартних гнучких форм зайнятості, що дають суб'єктам ринку праці адаптуватися до нестабільних умов економічного розвитку і зміцнювати свою конкурентоспроможність. У розвинених країнах таке поняття, як нестандартна зайнятість, використовуються для позначення трудових угод, які будуть визначені як неформальна зайнятість у країнах, що розвиваються³⁴. Крім того, нестандартна зайнятість включає: самозайнятих на незареєстрованих підприємствах, які не мають статусу ані юридичної, ані фізичної особи.

Грунтуючись на економічних стратегіях, що розробляються та впроваджуються на ринку праці європейських країн, та відповідно до національних умов визначено чинники класифікації осіб, зайнятість яких є гнучкою та нестандартною. Класифікаційну матрицю гнучкої нестандартної зайнятості представлено в табл. 1. Варіанти використання гнучких форм зайнятості за визначеними класифікаційними критеріями позначено знаком «+» у табл. 1.1.

На основі даних табл. 1.1 пропонуємо виділити класифікаційні критерії зайнятості та ознаки гнучкої нестандартної зайнятості:

- 1) за формалізацією зайнятості:
 - формальна зайнятість на підприємствах реальної економіки,
 - неформальна зайнятість – зайнятість тільки у неформальному секторі та зайнятість у неформальному та у формальному секторах за неформальними угодами; актуальним у цій ситуації є питання: основна чи додаткова зайнятість у неформальному секторі (*ознака гнучкої нестандартної зайнятості*);

³⁴ Vanek Joann, Alter Chen Martha, Carre Frangoise, Heintz James and Hussmanns Ralf. Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates & Challenges. *WIEGO Working Paper (Statistics)*. April 2014. No. 2. 43 p.

Класифікаційна матриця гнучкої нестандартної зайнятості

Форми зайнятості за класифікаційними критеріями		за формалізацією зайнятості		за характером використання робочого часу				за строком договору		за формою організації робочого місця			за способом найму				
		формальна зайнятість	неформальна зайнятість	повна зайнятість	неповна зайнятість:		понаднормова зайнятість	постійна зайнятість	непостійна зайнятість:		дистанційна зайнятість не в приміщенні роботодавця			за трудовим договором	за договором цивільно-правового характеру	за усною домовленістю	
					вимушена незайнятість	добровільна			на визначений термін	на час виконання роботи	надомна зайнятість	зайнятість в будь-якому доступному місці, зручному для працівника, на основі використання ІКТ	зайнятість на постійному робочому місці в приміщенні, наданому роботодавцем				
за формалізацією зайнятості	формальна зайнятість				+	+	+		+	+	+	+			+	+	
	неформальна зайнятість		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	
за характером використання робочого часу	повна зайнятість		+						+	+	+	+			+	+	
	неповна зайнятість:	вимушена незайнятість	+	+		+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
		Добровільна	+	+			+		+	+	+	+	+	+	+	+	+
	понаднормова зайнятість	+	+				+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
за строком договору	постійна зайнятість		+		+	+	+				+	+			+	+	
	непостійна зайнятість:	на визначений термін	+	+	+	+	+	+		+		+	+	+	+	+	+
		на час виконання роботи	+	+	+	+	+	+			+	+	+	+	+	+	+
за формою організації робочого місця	дистанційна зайнятість не у приміщенні роботодавця	надомна зайнятість	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+			+	+	+
		зайнятість у будь-якому доступному місці, зручному для працівника, на основі використання ІКТ	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+				
	зайнятість на постійному робочому місці у приміщенні, наданому роботодавцем		+		+	+	+			+	+					+	+
за способом найму	за трудовим договором				+	+	+		+	+	+	+					
	за договором цивільно-правового характеру	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
	за усною домовленістю	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+			+

Джерело: авторська розробка.

2) за характером використання робочого часу:

– повна зайнятість – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором (зазвичай 40 годин на тиждень);

– неповна зайнятість – зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку (*ознака гнучкої нестандартної зайнятості*). У тому числі:

а) вимушена неповна зайнятість, яка розвивається у формі недозайнятості, пов'язаної з економічними причинами: адміністративні відпустки без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням та робота в режимі неповного робочого дня/тижня у разі простою підприємства, установи, організації із незалежних від працівника причин,

б) добровільна неповна зайнятість – зайнятість неповний робочий час важлива для молоді, яка навчається, батьків, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, пенсіонерів,

в) понаднормова зайнятість – зайнятість, тривалість якої вища за встановлену тривалість робочого часу (*ознака гнучкої нестандартної зайнятості*). У її межах варто розрізняти:

– вимушену понаднормову зайнятість – таку, що суперечить інтересам працівника, який шукає роботу з меншим трудовим навантаженням і згоден отримувати відповідно меншу плату за свою працю,

– добровільну понаднормову зайнятість, за якої працівник може бути зайнятий понаднормово на основному робочому місці і зацікавлений отримувати додаткову оплату праці за роботу в понадурочний час;

3) за строком договору:

– постійна зайнятість – зайнятість на основі безстрокового трудового договору, що укладається на невизначений термін,

– непостійна зайнятість – зайнятість на певний строк, встановлений за погодженням сторін або на час виконання певної роботи, що визначається укладанням трудового договору (*ознака гнучкої нестандартної зайнятості*):

а) зайнятість за договором (контрактом) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін – зайнятість за трудовою угодою на визначений строк (контракти можуть бути короткострокові 1–3 роки, середньострокові до п'яти років та довгострокові на понад п'ять років). При довгострокових контрактах працівники часто ідентифікують свою зайнятість як постійну, тому її оцінки можуть бути заниженими,

б) зайнятість на час виконання певної роботи – зайнятість на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання; зайнятість осіб, найнятих на сезонні роботи;

4) за формою організації робочого місця:

– на робочому місці у приміщенні, наданому роботодавцем, на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває у процесі трудової діяльності та яке визначене, зокрема, на підставі трудового договору,

– дистанційна зайнятість у місцях, розташованих поза приміщеннями підприємства та поза будь-яким із закладів, які входять до складу цього підприємства, що дозволяє працівникам самостійно обирати графік та місце роботи – дім, інтернет-клуби, телеофіси, спеціально створені приміщення з необхідною технікою та комунікаціями тощо (*ознака гнучкої нестандартної зайнятості*), у тому числі:

а) надомна зайнятість – дистанційна зайнятість, яка передбачає, що працівники зобов'язуються працювати на підприємство або поставити цьому підприємству певний обсяг товарів або послуг, використовуючи особисте житло як робоче місце, при цьому залучаючи до лав економічно активного населення осіб з особливими потребами, осіб, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною тощо, але мають бажання працювати,

б) дистанційна зайнятість у будь-якому доступному місці, на основі

використання ІКТ, що передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій, які дають можливість організувати робоче місце не тільки вдома у працівника, а й у будь-якому зручному для нього місці (парку, сквері, кафе, інтернет-клубі, вдома тощо), до такої зайнятості можуть залучатися фрілансери;

4) за способом найму:

– за трудовим договором між роботодавцем і працівником, гарантії та зобов'язання при укладанні якого забезпечуються чинним трудовим законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства між роботодавцем, з одного сторони боку, і представниками працівників, обраними та уповноваженими трудовим колективом, з іншого боку. За національним законодавством трудовий колектив становлять громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності саме на основі трудового договору,

– за договором цивільно-правового характеру – переважна частина зайнятих на умовах такого договору працюють за схемами аутсорсингу, офшорингу, аутстафінгу, лізингу, персоналу, тобто працівники, які шукали роботу через недержавні служби зайнятості, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; угода між працівником і власником підприємства регулюється цивільно-правовим кодексом, а не трудовим законодавством, тому працівники, зайняті за такими угодами, позбавлені гарантій, передбачених трудовим законодавством і колективним договором (*ознака гнучкої нестандартної зайнятості*);,

– без письмового договору – зайнятість за усною домовленістю, що є найменш захищеною формою нестандартної зайнятості, наприклад, неформальна зайнятість, **краудсорсинг, що передбачає** залучення не професіоналів, а волонтерів – добровільно на безоплатній основі, без укладення трудового договору; зайняті за усною домовленістю можуть покладатися тільки на морально-етичні норми роботодавця, тому зобов'язання щодо виконання робіт або надання послуг, оплата та охорона праці нестабільні (*ознака гнучкої нестандартної зайнятості*).

Нестандартна зайнятість, з одного боку, забезпечує гнучкість трудових відносин, стимулює активність і самостійність щодо прийняття рішень та творчої самореалізації. З іншого боку, нестандартні форми зайнятості, визначені 16-ою Міжнародною конференцією статистиків праці, характеризуються трудовими відносинами, які зменшують потенціал працівників порівняно зі стандартною зайнятістю і включають зайнятість, пов'язану з недостатнім використанням трудового потенціалу, недостатнім рівнем доходу та з надмірною тривалістю роботи³⁵. Згідно з рекомендаціями фахівців МОП та дослідженнями вітчизняних фахівців³⁶, ознаки нестандартної зайнятості включають неналежне використання професійних навичок; недостатній дохід; понаднормовий робочий час; нестабільну роботу; застаріле обладнання; неадекватні соціальні послуги; можливість відстоювати свої права на робочому місці; змінний або незручний графік; перерви у роботі через збої поставок сировини; невиплату заробітної плати тощо.

«Нестандартна зайнятість» – це комплекс соціально-економічних відносин щодо відтворення робочої сили в умовах працевикористання, які відрізняються від стандартних та забезпечують гнучкість ринку праці, підвищують мобільність та адаптаційні можливості його суб'єктів до змін у економічному, соціальному та інституційному середовищах.

Узагальнюючи викладене, сформуємо за виокремленими нами критеріями класифікацію форм гнучкої нестандартної зайнятості (рис. 1.4).

Методика оцінювання нестандартної зайнятості як сукупності різних форм має ґрунтуватися на вирішенні теоретичних та практичних проблем визначення та оцінки виокремлених нами складових нестандартної зайнятості. Вплив різних форм нестандартної зайнятості на функціонування національного господарства оцінюється на основі аналізу напряму змін відповідних статистичних показників,

³⁵ Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians. October 1998. 24 p. P. 3–4.

³⁶ Bilyk O.M. Nestandardna zaenyatist: vyklyky sodayennya. *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka*. 2014. No. 1(7). S. 296–301. S. 298.

що дає можливість виокремити можливі загрози та виклики, які ці зміни можуть мати для національної економіки.

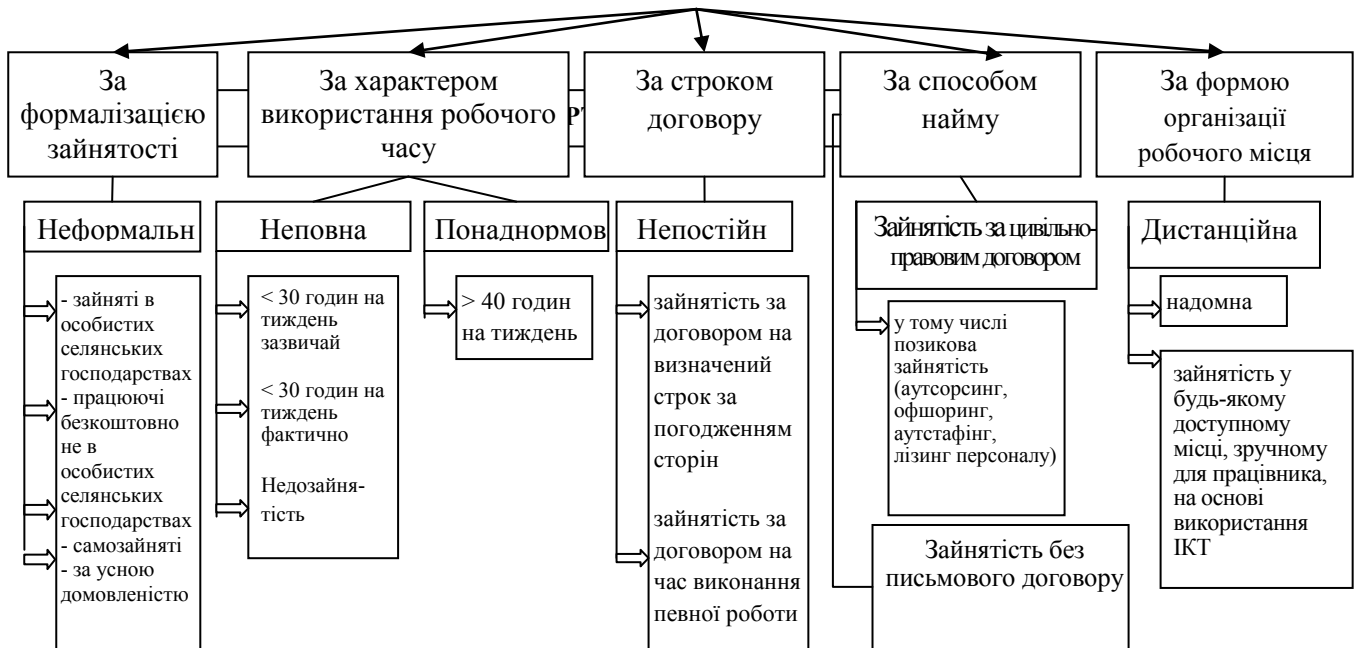


Рис. 1.4. Класифікація форм гнучкої нестандартної зайнятості

Джерело: розроблено автором.

Аналітичні показники, пов'язані з формами нестандартної зайнятості, визначаються згідно з рекомендаціями МОП відповідно до національних умов. Ці показники можуть характеризувати осіб у кожній обраній формі нестандартної зайнятості або осіб, які працюють одночасно в двох або більше формах нестандартної зайнятості. Аналіз форм нестандартної зайнятості може включати їх класифікацію за демографічними, соціальними та економічними характеристиками, а також відповідні перехресні класифікації.

Непостійна зайнятість є формою нестандартної зайнятості. Поняття «непостійна зайнятість» Бюро статистики праці Міністерства праці США (US Department of Labor Bureau of Labor Statistics) запропонувало визначати як будь-яку роботу, при влаштуванні на яку індивід не укладає ані формального, ані неформального контракту на тривалий період часу»³⁷. Класифікація МОП непостійної або ненадійної зайнятості (precarious employment) включає³⁸:

³⁷ Contingent and alternative employment arrangements. *Monthly Labor Review* / Bureau of Labor Statistics. United States Department of Labor. February 2005. 20 p. P. 2.

³⁸ ILO. Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment, 1993 [ICSE-93]. P. 4. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087562.pdf

- випадкову зайнятість (casual employment), яку розуміють як роботу за усним чи письмовим договором, що не передбачає тривалих відносин у майбутньому;
- тимчасову зайнятість, коли працівники зайняті корокостроково (short-term workers), мають усний чи письмовий контракт, який триває довше, ніж період, що використовується для визначення «випадкових працівників»;
- сезонну зайнятість (seasonal workers), коли з працівниками укладають усний чи письмовий договір на визначений термін, тривалість якого визначають сезонні чинники (кліматичний цикл, святкові дні та/або сільськогосподарські врожаї);
- зайнятість, при якій трудовий договір дозволяє підприємству-роботодавцю або особі розірвати договір без попередження, і конкретні умови розірвання контракту мають бути визначені національним законодавством.

Фахівці ОЕСР використовують термін «тимчасова зайнятість», спираючись на національну статистичну практику окремих країн. У деяких випадках офіційне національне визначення тимчасової зайнятості відсутнє, тому тимчасова зайнятість була визначена як загальне значення для всіх типів зайнятості за наймом на обмежений строк: зайнятість за строковим контрактом, зайнятість за договором з приватними агентствами з надання тимчасового персоналу, зайнятість за контрактом на виконання певного обсягу робіт, сезонна зайнятість, зайнятість на заміну, стажування і на випробувальний термін³⁹.

Непостійну зайнятість, якщо брати за базове визначення найбільш авторитетних міжнародних організацій, визначимо як зайнятість на обмежений строк за договором, який укладений в усній чи письмовій формі. В Україні дані про непостійну зайнятість можна отримати з вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, яке проводиться Державною службою статистики України. Недолік даних цього обстеження полягає в тому, що вони не містять інформації про заробітну плату і доходи респондентів. Водночас одна з переваг для цілей нашого дослідження полягає в тому, що в цьому обстеженні є спеціальне питання про тип найму, хоча набір можливих відповідей на нього час

³⁹ Taking the measure of temporary employment / OECD Employment Outlook. Paris, 2002. 336 p.

від часу змінюється. Так, до 2010 р. на запитання: «Можливо, Вам довелося виконувати будь-яку тимчасову або випадкову роботу чи заняття (хоча б одну годину), навіть за незначну оплату або доход у грошовій чи натуральній формі або із розрахунком на одержання винагороди?» опитувані відповідали ствердно або негативно. У цьому випадку кількість непостійно зайнятих можна було визначити як кількість респондентів, які дали позитивну відповідь на поставлене питання.

Починаючи з 2011 р. дані обстеження надають більш конкретну інформацію, запитання «Ви мали роботу (заняття): постійну, на визначений термін, випадкову?» передбачає варіативну відповідь: респонденти можуть обрати або постійну роботу або на визначений термін (сезонну, тимчасову), або випадкову зайнятість. Відповідно, групу непостійно зайнятих можна ідентифікувати як сумарну категорію, що включає респондентів, які працюють за договором на визначений термін та зайнятих випадково.

Соціально-економічна природа непостійної зайнятості передбачає, що терміни розірвання трудового договору – формального чи неформального – обговорюються заздалегідь і закладаються в його вихідні умови. Розвиток непостійної зайнятості визначається державною політикою у сфері зайнятості. Чим жорсткіше трудове законодавство, тим більше обмежені роботодавці. Високі законодавчо встановлені витрати на соціальне забезпечення працівників змушують роботодавців стримувати створення постійних робочих місць, розширюючи непостійну зайнятість. Гнучке законодавство, навпаки, сприяє скороченню витрат на робочу силу, відкриваючи можливості для залучення працівників на постійній основі, відповідно стимули до тимчасового найму слабшають.

Неповна зайнятість, відповідно до визначення МОП «part-time employment», слугує для позначення працівника, у якого звичайна кількість робочих годин менша, ніж у порівнянних працівників, зайнятих повний час⁴⁰. Однак ця дефініція є дуже загальною і не піддається однозначній статистичній інтерпретації. У

⁴⁰ Key Indicators of the Labour Market. Eighth edition. Geneva: ILO, 2011. 126 p.

результаті не існує єдиного способу вимірювання неповної зайнятості, і в національній статистиці різних країн для цього використовуються різні методи. Виділено три основні підходи, які застосовуються для розмежування повної і неповної зайнятості⁴¹:

якісний – з огляду на оцінки самих респондентів щодо режиму своєї зайнятості (з повним або неповним робочим тижнем);

кількісний – з огляду на тривалість звичайного (нормального) робочого часу. При цьому особи, які зазвичай працюють менше певної кількості годин, кваліфікуються як зайняті неповний робочий час (як порогова найчастіше приймається величина в інтервалі від 30 до 40 робочих годин на тиждень);

комбінований – поєднує елементи двох попередніх підходів.

З точки зору міждержавних зіставлень кількісний підхід має переваги, оскільки менше залежить від особливостей юридичної та статистичної інтерпретації поняття «неповна зайнятість» у різних країнах. За цим підходом, експерти ОЕСР відносять до неповністю зайнятих осіб зі звичайною тривалістю робочого часу менше 30 робочих годин на тиждень⁴². Використання однакового критерію призводить до згладжування варіацій між країнами.

Статистично-інформаційною базою для вимірювання неповної зайнятості в Україні є вибіркове обстеження населення з питань економічної активності. За даними цього опитування неможливо визначити, за яким контрактом – на повний або неповний робочий час працюють респонденти, однак можна виділити два основні підходи для розмежування повної і неповної зайнятості. По-перше, для кількісної оцінки фактично відпрацьованого робочого часу використовуються відповіді на питання: «Скільки фактично годин Ви відпрацювали на обстежуваному тижні?». За такого підходу особи, які фактично працюють менше певної кількості годин, кваліфікуються як зайняті неповний робочий час. До

⁴¹ Kanter R.M. Innovation: the classic traps. *Harvard Business Review on Inspiring and Executing Innovation*. Harvard Business Press, 14 June 2011. P. 149–181.

⁴² Van Bastelaer A., Lemaître G. and Marianna P. The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*. 1997 No. 22. Paris: OECD Publishing. 32 p.

неповністю зайнятих будемо відносити осіб із тривалістю робочого часу менше 30 робочих годин на тиждень.

Однією з основних методичних проблем використання неповної форми зайнятості є визначення ступеня «добровільності» її вибору. З одного боку, надання переваги такому працевлаштуванню за ініціативи найманого працівника передбачає розкриття його трудового потенціалу та реалізацію соціальних резервів, а також сприяє вирішенню проблем зайнятості населення. З іншого боку, вимушена неповна зайнятість загострює проблеми зайнятості, збільшуючи рівень прихованого безробіття. Через це у більш пізніх документах МОП⁴³ уточнюється термін «працівник, зайнятий неповний робочий час» – він не відноситься до «працюючих за наймом осіб, які є частково безробітними, тобто до осіб, робочий час яких скорочено з економічних, технічних чи структурних причин». Це зумовило появу нового терміну, що характеризує вимушену неповну зайнятість, – «недозайнятість».

Недозайнятість (*underemployment*) пов'язана з недовикористанням робочого часу (*time-related underemployment*), звідси вираз – «недозайнятість за часом». Цей термін запропоновано в резолюції, ухваленій у 1998 р. на 16-й Міжнародній конференції статистиків праці. Раніше для позначення цього явища використовувався інший термін – «видима недозайнятість» (*visible underemployment*)⁴⁴. Відповідно до визначення МОП, недозайнятість за часом «існує тоді, коли години роботи зайнятої особи недостатні порівняно з альтернативною ситуацією зайнятості, за якої людина бажає і може працювати»⁴⁵. Існує три основні підходи до вимірювання цієї форми нестандартної зайнятості. До недозайнятих за часом можуть відноситися особи, які повідомили, що в обстежуваний період вони були відсутні на робочому місці або працювали менше звичайного часу з економічних причин, при цьому хочуть і готові працювати

⁴³ Beyond Unemployment: Measurement of Other Forms of Labour Underutilization / Eighteenth International Conference of Labour Statisticians. ILO, Geneva, 2008. 56 p. P.19.

⁴⁴ Perspectives Innovations in labour statistics. *International Labour Review* / International Labour Organization . Geneva, 1999. 82 p. P. 71–72.

⁴⁵ Current international recommendations on labour statistics 2000 edition / International Labour Office. Geneva, 2000. 90 p. P. 29.

більшу кількість годин⁴⁶. Більшість країн продовжують дотримуватися більш традиційного методу вимірювання недозайнятості, за якого вона визначається з огляду на причини відсутності особи на робочому місці або роботи менше, ніж звичайно⁴⁷.

В Україні статистично-інформаційною базою для вимірювання недозайнятості є державні статистичні спостереження «Обстеження підприємств із питань статистики праці» (ОПСП). За даними цього обстеження можна виокремити дві категорії працівників, які працювали в режимі недозайнятості: тих, хто перебував у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт); та працівників, які переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень).

Як іншу форму нестандартної зайнятості можна виділити понаднормову зайнятість (overtime employment). Понаднормовими фахівці МОП вважають ті години роботи, які передбачені умовами трудового договору як понаднормові за певний короткий звітний період (тиждень) плюс години, які були фактично відпрацьовані понад договірні годин роботи. За умови відсутності визначення в трудовому договорі стандартної тривалості робочого часу за певний звітний період понаднормовими вважаються години, фактично відпрацьовані понад звичайну тривалість робочого часу. Понаднормові години роботи виключаються з фактично відпрацьованих понад договірні годин роботи в результаті зміни механізму встановленого порядку роботи (гнучкий графік роботи, змінна праця)⁴⁸. В Україні понаднормовою зайнятість вважається, коли тривалість роботи перевищує 40 годин на тиждень, і залучатися до такої зайнятості працівники можуть тільки в надзвичайних обставинах.

Неформальна зайнятість виступає як одна з форм нестандартної зайнятості. Методичні підходи до визначення і виміру зайнятості у неформальному секторі згідно зі статистикою національних рахунків дають можливість розглядати її як

⁴⁶ Report II. Statistics of work, employment and labour underutilization: Report for discussion at the 19th International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 2013. 70 p. P. 7.

⁴⁷ Preventing unemployment and underemployment from becoming structural / OECD Publishing. Paris, 2014. 26 p. P. 6.

⁴⁸ Resolution concerning the measurement of working time / The 18th International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 2008. 55 p. P. 45.

частину сектора домашніх господарств, він може включати як самозайнятих, так і зайнятих за наймом на підприємствах неформального сектора або у фізичних осіб, які мають як фіксовані приміщення для неформальної діяльності, так і здійснюють її в будинку власника бізнесу (пошиття одягу, приготування їжі) або без постійного приміщення (у будівництві, транспорті, пересувній торгівлі)⁴⁹.

Національна методика вимірювання зайнятості у неформальному секторі України побудована на прийнятому в міжнародній статистиці визначенні неформального сектора, яке було запроваджене на 15-й Міжнародній конференції статистиків праці (15-та МКСП) у 1993 р., а потім включена до переглянутої Системи національних рахунків (СНР 1993). Згідно з рішенням 15-ої Конференції, «до осіб, зайнятих у неформальному секторі, належать всі особи, котрі протягом заданого базового періоду працювали принаймні на одній господарській одиниці неформального сектора незалежно від свого статусу з точки зору зайнятості й незалежно від того, чи є це місце роботи для них основним або другорядним». Відповідно до цих рекомендацій Держстатом України до неформального сектора відносяться підприємства, які мають ринкову спрямованість економічної діяльності (товари чи послуги, що виробляються, призначені для продажу або обміну); обмежене число працівників (до п'яти осіб); відсутність державної реєстрації підприємницької діяльності згідно з чинним законодавством країни.

Показником, що характеризує процес розповсюдження неформальної зайнятості в національній економіці, є рівень неформальної зайнятості. Для розрахунку цього показника пропонуємо визначити кількість зайнятих у неформальному секторі та зайнятих у формальному секторі на неформальних умовах. До неформально зайнятих відносяться такі категорії зайнятих:

- 1) зайняті та ті, які безкоштовно працюють в особистих селянських господарствах;
- 2) ті, які безкоштовно працюють не в ОСГ;

⁴⁹ Measuring Informality: a Statistical Manual on the Informal Sector and Informal Employment / International Labour Office Geneva. 2012. 238 p. P. 97–98.

- 3) зайняті не сільськогосподарською діяльністю на незареєстрованих підприємствах, що не мають статусу ні юридичної, ні фізичної особи;
- 4) наймані працівники, зайняті за усною домовленістю.

Поняття зайнятості в неформальному секторі повністю не співпадає з поняттям неформальної зайнятості. Остання може включати незареєстровану зайнятість у рамках формального сектора. У цьому випадку сюди потраплять зайняті за наймом на підприємствах на основі лише усної домовленості, а також зайняті на основі договорів цивільно-правового характеру. Такий розширений підхід рекомендований 17-ою Міжнародною конференцією статистиків праці, яка в 2003 р. прийняла керівні принципи із визначення зайнятості в неформальній економіці.

Неформальна зайнятість. Зростання рівня зайнятості населення в Україні відбувається значною мірою за рахунок неформального сектора економіки. Протягом 2000–2015 рр. спостерігалися тенденції стабільного збільшення обсягів неформального сектора (рис. 1.5).

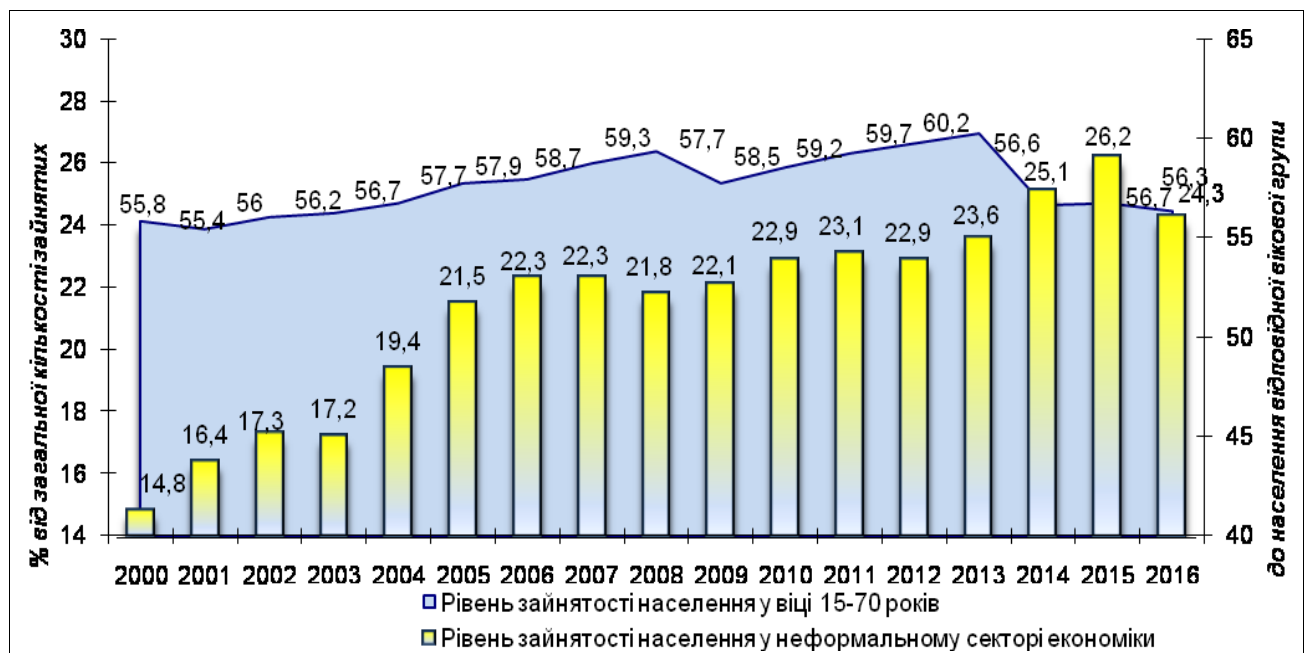


Рис. 1.5. Динаміка рівнів зайнятості у формальному та неформальному секторах економіки України

Джерело: складено за даними офіційного сайту Державної служби статистики України.

Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки України у 2016 р. становила 3,9 млн осіб, або 24,3% загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років. Неформальна зайнятість у неформальному секторі є більш значним компонентом сільськогосподарської зайнятості, ніж неформальна

зайнятість поза неформальним сектором. Серед жінок частка працюючих у секторі самостійної зайнятості більша, ніж серед чоловіків – 77,5 проти 72,1%, а у сільській місцевості значно більша, ніж у міських поселеннях, – відповідно 92,2 та 44,8%. Найбільшого розповсюдження неформальна зайнятість набула серед уразливих категорій працівників – молоді у віці 15–24 роки та осіб пенсійного віку. Неформальна зайнятість становила близько 60% сільськогосподарської зайнятості, а загальна кількість неформально зайнятих, як на підприємствах неформального, так і формального секторів, – 66,2% зайнятих у сільському господарстві. Неформальна несільськогосподарська зайнятість в неформальному секторі становила 5,2% несільськогосподарської зайнятості, а на підприємствах формального сектора – 13,8% несільськогосподарської зайнятості в Україні.

Трансформаційні зміни в економіці України, для яких характерне розширення сфери послуг, віддзеркалюються і в структурі неформальної зайнятості. Так, найвагомніше зростання з 2007 р. по 2015 р. було характерним для сфери будівництва та торгівлі. Сільськогосподарське виробництво є основним видом економічної діяльності неформального сектора економіки, але його частка у структурі неформальної зайнятості зменшується. Враховуючи, що в 2015 р. 26,2% зайнятих знайшли своє місце у неформальному секторі, криза посилила деформалізацію структури зайнятості економіки, а неформальна зайнятість стала для українців основною адаптаційною стратегією у пристосуванні до економічних змін в умовах нестабільності.

Неформальні трудові відносини між роботодавцями та працівниками зумовили розповсюдження тіньових схем оплати праці, що виводять значну частину доходів населення за межі оподаткування. Так, за даними моніторингу громадської думки населення України, проведеного в серпні 2015 р. ГО «Український інститут соціальних досліджень ім. Олександра Яременка» та ГО «Центр «Соціальний моніторинг» спільно з відділом моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», про неофіційні платежі за основним місцем роботи у структурі

джерел доходу економічно активного населення зазначили 18,3% опитаних. Значно частіше зазначали про неофіційні надходження наймані працівники приватних підприємств (29,6%), чоловіки (21,8%) та молодь (25,9%)⁵⁰. З одного боку, це має позитивний ефект, тому що зайняті не перейшли в когорту безробітних або економічно неактивних, вони не втрачають свої навички та кваліфікацію, а з іншого – державний бюджет недоотримає податкові надходження, що збільшує ризик виникнення дефіциту бюджету.

Неповна зайнятість. Основною методичною проблемою використання неповної зайнятості як адаптаційної стратегії суб'єктів ринку праці, є визначення ступеня «добровільності» її вибору. Тому нами виокремлено недозайнятість як форму нестандартної зайнятості, що охоплює сегмент зайнятих, які працюють на умовах неповної зайнятості, що викликана економічними чинниками. Недозайнятість як форма гнучкої нестандартної зайнятості завжди і в усіх випадках має вимушений характер. Досліджуючи цю категорію, по-перше, до недозайнятих відносимо працівників, які перебувають у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), по-друге, працівників, які переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень).

Спад виробництва під час фінансово-економічних криз як у 1990-х роках, так і 2008–2009 рр., так і передбачені законодавством обмеження можливостей звільнення працівників (вихідна допомога, згода профспілки) стали причиною такого негативного явища на ринку праці України, як приховане безробіття у формі вимушеної неповної зайнятості та адміністративних відпусток. Для роботодавців єдиною легітимною можливістю збереження трудового колективу в період економічної кризи стало використання гнучкого режиму робочого часу або застосування неповної зайнятості (рис. 1.6).

⁵⁰ Балакірева О.М., Білоус Є.В. Тіньові доходи та інші позаправові практики населення: масштаби та динаміка. *Український соціум*. 2015. № 3 (54). С. 146–157. С. 150.



Рис. 1.6. Динаміка вимушеної неповної зайнятості в Україні в 1995–2016 рр.

Джерело: складено за даними офіційного сайту Державної служби статистики України.

Важливий фактор активних і ефективних адаптаційних стратегій суспільства перехідного періоду – опора на гнучку нестандартну зайнятість на підтримку або заміну основної – стандартної – зайнятості. Гнучкі моделі неповного робочого часу в Україні мають низку особливостей. Адміністративні відпустки є результатом скорочення попиту на робочу силу. Практика їх надання різко зменшується з 2001 р., що є результатом ухвалення Закону України від 2 листопада 2000 р. № 2073-III «Про внесення змін до Закону України "Про відпустки"», яким передбачалося, що можливість надання такої відпустки виключена. Працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати не більше ніж на 15 календарних днів на рік. Важливою тенденцією у використанні трудового потенціалу України у 1990-х роках було зростання (від 5,6% у 1995 р., до 17,6% у 1999 р.), а в 2000-х – скорочення (з 13,3% у 2000 р. до 4,4% у 2007 р.) частки працюючих у режимі неповного робочого дня. Результатом фінансово-економічної кризи у 2009 р. стало підвищення рівня неповної зайнятості до 19,4%, а у 2014 р. зростання рівня неповної зайнятості до 9,9% свідчить про кризові тенденції розвитку економічних процесів у країні.

Понаднормова зайнятість. У межах понаднормової зайнятості, яку визначаємо згідно з українським трудовим законодавством як зайнятість, тривалість якої перевищує 40 годин на тиждень, розглядаємо фактично зайнятих у таких умовах. Понаднормова зайнятість збільшує адаптивний потенціал ринку праці, дозволяє більш ефективно використовувати трудовий потенціал. Зважаючи на дані обстеження населення з питань економічної активності, можна зробити висновок, що зараз рівень надзайнятості в українській економіці є досить високим. До зайнятих понаднормово можна віднести приблизно кожного восьмого українського працівника. У період 2004–2016 рр. частка зайнятих, у яких тривалість фактичного робочого тижня понад 40 годин, становила 13–18% (рис. 1.7).

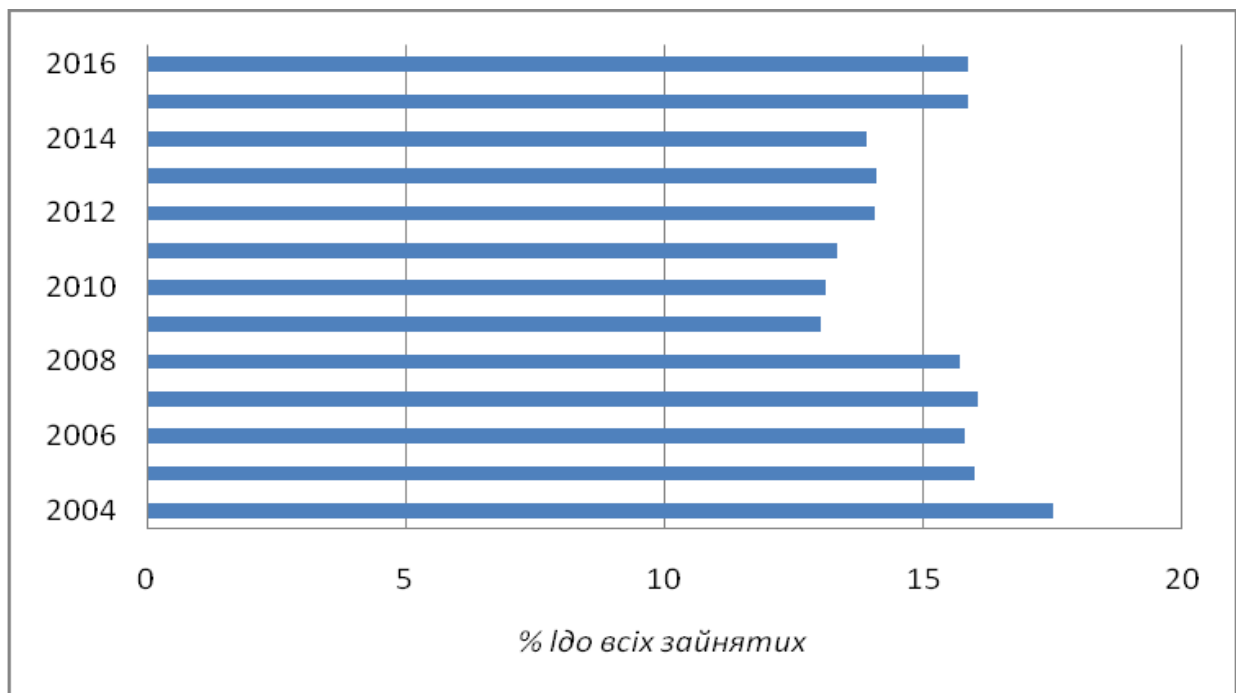


Рис. 1.7. Рівень понаднормової зайнятості в Україні в 2004–2016 рр.

Джерело: складено за даними офіційного сайту Державної служби статистики України

Понаднормова, як і неповна зайнятість, еластично реагує на зміну економічної ситуації. Ці форми гнучкої нестандартної зайнятості є розповсюдженими адаптаційними стратегіями, що використовуються на різних етапах економічного розвитку. Дані про тривалість фактичного робочого тижня демонструють залежність цього показника від стану економіки країни. Так, найбільш високе значення рівня понаднормової зайнятості – 17,5% –

спостерігалось в 2004 р., а в період фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр. рівень понаднормової зайнятості був найнижчим. На українському ринку праці частка зайнятих з фактичним робочим тижнем понад 40 годин становила в 2016 р. 15,9%.

Однак більшість дослідників схильні вважати, що дані обстеження населення з питань економічної активності сильно применшують реальні масштаби поширення понаднормової зайнятості в українській економіці. Альтернативні джерела виводять на істотно більш високі оцінки частки осіб, які працюють понад 40 годин на тиждень. Так, за результатами опитування, проведеного професійним порталом *rabota.ua* в 2011 р.⁵¹, 96% працюючих українців стикалися з понаднормовою роботою. При цьому 56% працюючих українців доводиться працювати понаднормово один раз у тиждень і частіше. А майже 80% тих, хто взяв участь в опитуванні, працюють понаднормово не рідше разу на місяць (рис. 1.8).

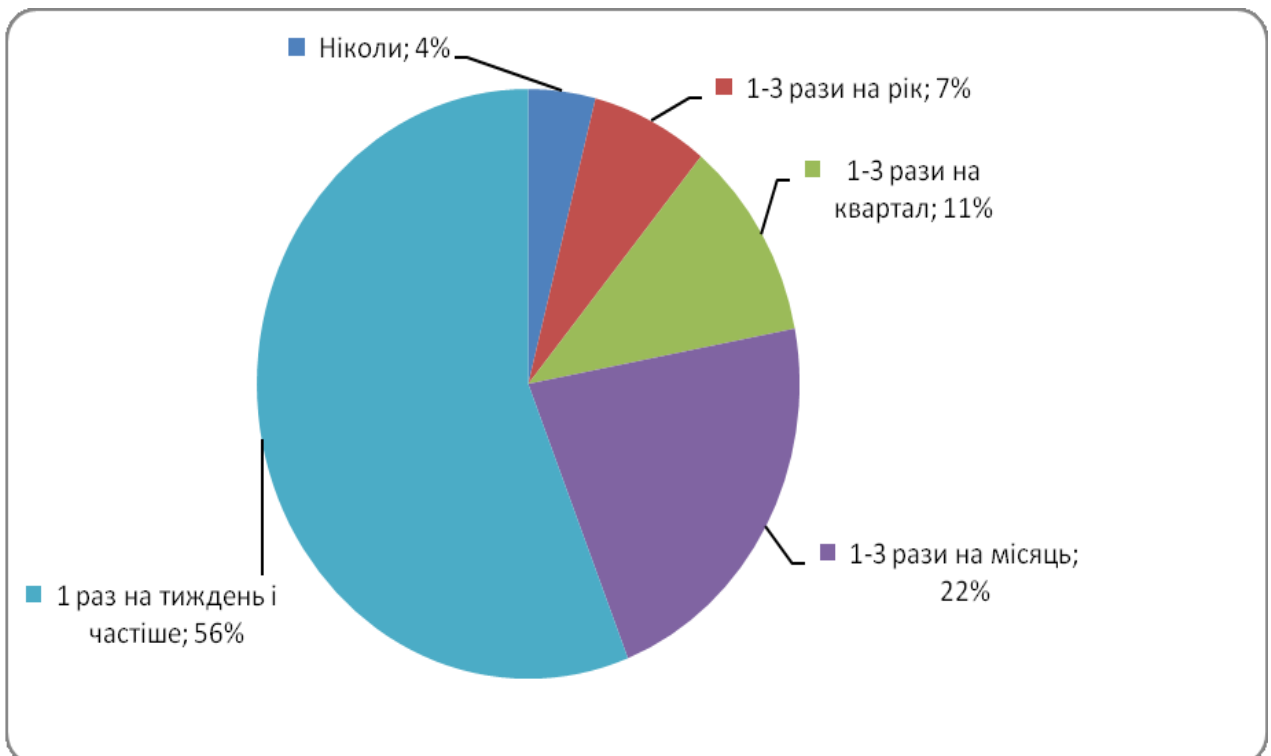


Рис. 1.8. Частота понаднормової зайнятості

Джерело: складено за даними офіційного сайту Державної служби статистики України.

⁵¹ Це опитування було проведено за підтримки дослідницького бюро iVOX Ukraine на замовлення порталу *rabota.ua*. Вибірка по претендентах становила 548 респондентів з усієї України на основі бази користувачів порталу *rabota.ua*.

Показовими є дані нещодавнього дослідження, що проводилося серед 6,4 тис. співробітників компанії IBM. У компанії встановлено 40-годинний робочий тиждень, реально ж люди працювали близько 50 годин, причому частина співробітників – за гнучким графіком, решта – у фіксовані робочі години. Виявилося, що в умовах гнучкого робочого часу співробітники не перевтомлювались, готові були виконувати службові обов'язки навіть протягом 60 годин на тиждень. При цьому лише 28% скаржилися на те, що не встигали справлятися з домашніми справами. А серед тих, хто працював «від дзвінка до дзвінка», більшість скаржилися на перевтому вже після 44 робочих годин. Майже кожен другий не міг приділяти достатньо часу сім'ї і дому⁵².

Можливість зміцнити свою позицію на ринку праці є одним з важливих чинників, що спонукають до пошуку додаткової роботи. За умови задоволення потреб працівника нове додаткове місце роботи може стати основним. Така адаптаційна стратегія виступає своєрідним трампліном, що дає можливість змінити роботу без переходу в статус безробітного.

Непостійна зайнятість. Непостійна зайнятість може регулюватися нормами цивільного права при укладанні цивільно-правового договору. Зайнятість на основі усної домовленості є вкрай нестійкою формою, оскільки працівник позбавлений будь-яких формальних гарантій на тривалу співпрацю. Найбільш нестабільною є так звана випадкова зайнятість, під якою розуміють виконання окремих робіт від випадку до випадку. Відмінними рисами випадкових трудових відносин можна вважати їх гранично короткостроковий характер за відсутності, як правило, будь-якого офіційного оформлення трудових відносин.

В Україні частка непостійних працівників в 2013 р. досягла 4,6%. Охоплення працівників непостійною зайнятістю швидко збільшувалося: з 0,4% у 2004 р. до 4,6% в 2013 р. (рис. 1.9), таким чином, рівень непостійної зайнятості зріс у 10 разів.

⁵² Малиновская Санта. «Гибкое» рабочее время. URL: <http://www.betapress.ru/library/management-651.html>

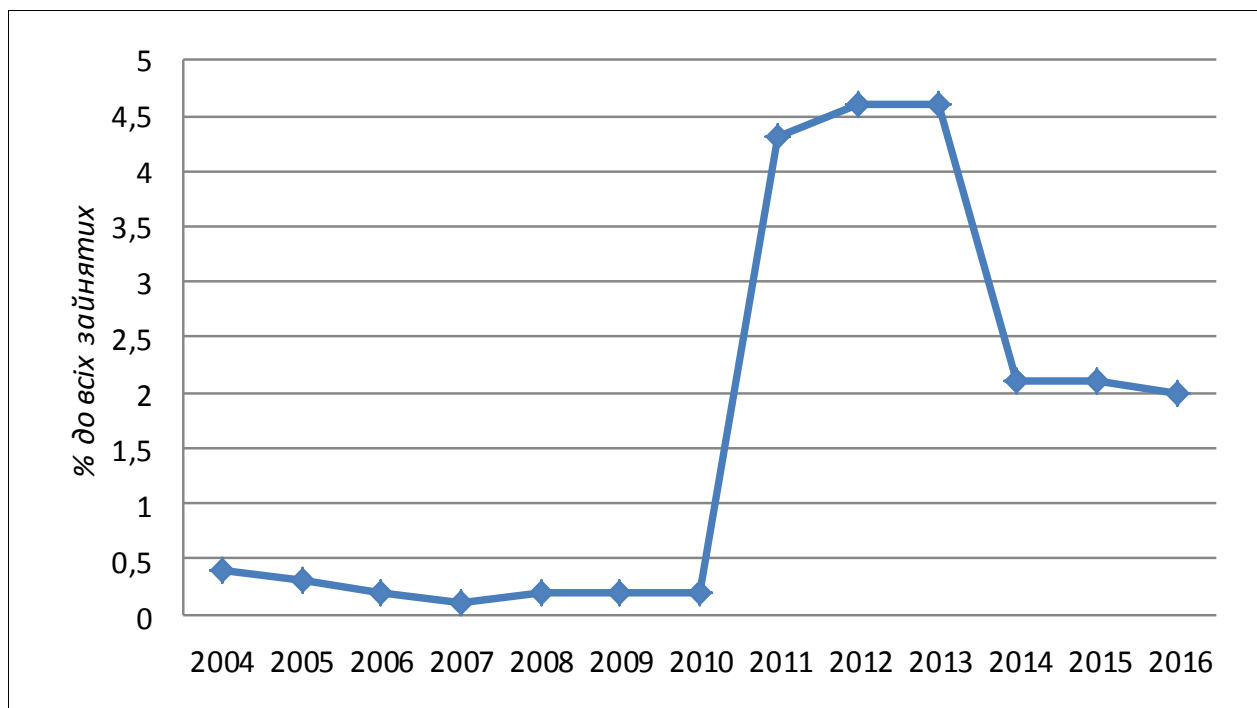


Рис. 1.9. Динаміка рівня непостійної зайнятості в Україні в 2004–2016 рр.

Джерело: складено за даними офіційного сайту Державної служби статистики України.

Зростання непостійної зайнятості не було рівномірним. Різке підвищення її рівня спостерігалось в 2011 р. Це піднесення, на наш погляд, був пов'язаний з методологічними змінами у статистичному вимірюванні непостійної зайнятості (з 2011 р. Держстат України почав використовувати варіативний перелік видів непостійної зайнятості). Порівнюючи ці показники з даними за більш ранній період, бачимо, що рівень непостійної зайнятості був значно недооцінений, а за умови, що частина працівників, які мають тимчасові договори (особливо тривалого терміну), могли ідентифікувати себе як постійних працівників, тим самим недооцінюючи фактичну нестандартність своєї зайнятості.

Непостійна зайнятість спрощує для роботодавців можливість звільнення працівників, тому що компенсаційні витрати при їх звільненні мінімальні. Можемо припустити, що використання такої адаптаційної стратегії буде поширюватися на найменш продуктивних працівників, у професійну підготовку яких підприємство інвестувало найменше коштів, а пропозиція їх на ринку праці достатня.

Зайнятість за цивільно-правовим договором. На українському ринку праці функціонують *нові схеми використання залученої (позикової) зайнятості,*

на умовах аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу. Застосування залученої зайнятості свідчить про те, що вона є продуктивною адаптаційною стратегією на ринку праці. Її переваги полягають насамперед у підвищенні гнучкості ринку праці, зниженні застійного безробіття, тимчасових (почасти довготривалих) робочих місць. Професіонали, які не входять у штат, залучаються для виконання певних завдань (реклама і дизайн, комп'ютерне та технічне забезпечення, фінансовий менеджмент і аудит, консалтинг, проектування). Ці адаптаційні стратегії дають роботодавцям можливість зменшити собівартість продукції; витрати на підвищення кваліфікації, мотивацію співробітників; уникнути тривалих і дорогих процедур найму і звільнення працівників; зберегти штат за рахунок тимчасових співробітників; вивести за штат непрофільні служби, передавши їх компанії-посереднику, зменшивши податкове навантаження і підвищивши продуктивність праці, перетворивши підприємства на привабливіші для інвесторів.

Дистанційна зайнятість. Значну роль у поширенні гнучкої нестандартної зайнятості відіграє й потреба в нових послугах, характерна для інформаційної економіки. Роботодавці мають потребу в працівниках інформаційної сфери. Зростає частка і значимість професій, пов'язаних з володінням інформацією та особистими креативними якостями окремих осіб, збільшується частка робочих місць, пов'язаних з переробленням інформації порівняно з робочими місцями, на яких створюються матеріальні блага. Прагнення зменшити витрати на утримання працівників, робота яких пов'язана з переробленням інформації, призводить до переміщення робочого процесу за межі офісу, широкого розповсюдження набуває така адаптаційна стратегія, як створення віддалених робочих місць.

Розвиток системи віддаленої зайнятості з використанням ІКТ спроможний вирішити ряд соціальних проблем, пов'язаних із працевлаштуванням осіб з обмеженими можливостями, жінок з малолітніми дітьми, внутрішньо переміщених осіб на період пошуку більш підходящого місця роботи. Кожна із розглянутих форм нестандартної зайнятості виконує

важливі функції у процесі створення ефективної структури зайнятості та суттєво розширює можливості особи при виборі підходящої роботи.

Понаднормова зайнятість створює деякі ризики для працівників: збільшення інтенсивності праці та зростання фактичного робочого часу призводять до підвищення втомлюваності працівника, що може стати причиною втрати працездатності, виробничого травматизму, інвалідності.

Непостійна зайнятість має наслідки для обох сторін трудових відносин – як для працівників, так і для роботодавців, чиї поведінкові стратегії переважно залежать від постійності або непостійності зайнятості. Обмеженість у часі трудового договору спрощує для роботодавців можливість звільнення працівників, тому що компенсаційні витрати при їх звільненні мінімальні.

Поширення використання непостійної зайнятості в рамках схем аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу позбавляє працівника прав, гарантій і компенсацій, передбачених трудовим законодавством, тому що ці форми нестандартної зайнятості можуть не підпадати під дію трудового законодавства і регулюватися нормами цивільного права за допомогою цивільно-правового договору. Позикова зайнятість включає аутсорсинг, аутстафінг, офшоринг, лізинг персоналу, але сьогодні немає статистичних даних, за допомогою яких ми могли би оцінити масштаб цієї зайнятості та тенденції її розвитку в Україні.

Недоліками неповної зайнятості з погляду працівника є зниження доходу від трудової діяльності унаслідок скорочення обсягу виконуваних робіт і перешкода посадовому просуванню, такі працівники мають менше шансів на отримання професійної підготовки, обмежені в доступі до соціальних гарантій.

Гострою проблемою залишається добровільність вибору працівника на користь неповної зайнятості. Причинами неможливості знайти роботу на повний час можуть бути як недостатність попиту на робочу силу, так і структурні диспропорції на ринку праці (невідповідність між кваліфікацією працівників та вимогами, які висуваються роботодавцями до вакансій на повний робочий час, негнучкість графіків роботи тощо).

Поширення неформальної зайнятості є наслідком фінансово-економічної кризи, що посилила деформалізацію структури зайнятості економіки. В цих умовах державний бюджет недоотримує податкові надходження, і є ризик виникнення дефіциту бюджету, а трудові права працюючих у неформальних умовах не захищені законом. Водночас нестандартна зайнятість створює можливості для працевлаштування на гнучких умовах, що підвищує адаптивність суб'єктів трудових відносин до змін економічної ситуації та розкриває трудовий потенціал економічно активного населення.

Такі форми нестандартної зайнятості, як неформальна та недозайнятість, створюють підґрунтя для поширення прекаризаційних процесів у національній економіці. Наслідком чого є тінізація зайнятості та поширення прихованого безробіття. Для працівників неформальна зайнятість є нестабільною, вона не гарантує одержання регулярних доходів, позбавляє працівників соціальних прав, передбачених трудовим законодавством: пенсійного забезпечення, права на допомогу з тимчасової непрацездатності, на оплачувану відпустку, на допомогу з безробіття тощо. Робота неформально зайнятих працівників не зараховується до трудового стажу. Недозайняті працюють на підприємствах формального сектора, отримують трудовий стаж, мають низку соціальних гарантій, але за незалежними від них економічними обставинами, в яких опинилось їх підприємство, змушені працювати менше, відповідно їх доходи також знижуються. Адміністративні відпустки без збереження заробітної плати призводять до появи працюючих бідних.

В умовах нестабільності економічного розвитку, обумовленої глобалізацією, цілеспрямоване державне регулювання нестандартної зайнятості є необхідним для зменшення ризиків і витрат на підприємствах.

Таким чином, протягом розглянутого періоду в національній економіці функціонує значна частка зайнятих, умови працевикористання яких є нестандартними, використання гнучкої зайнятості стає імперативом розвитку ринку праці. Формування, розвиток та використання нестандартної зайнятості набуло масштабного поширення завдяки впливу низки факторів, серед яких

зростання глобальної конкуренції, здійснення підприємницької діяльності в умовах нестабільності та підвищення витрат на ризики, зміна галузевої структури зайнятості та зростання частки працюючих у сфері послуг, технологічний прогрес та розвиток ІКТ, зростання вартості життя населення, що спонукає до пошуку нових джерел доходів і вимагає більш гнучкого реагування на зміни соціально-економічної ситуації у країні.

СТРУКТУРНО-ДИНАМІЧНІ ЗМІНИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ІМПЕРАТИВІВ ЯКОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО РОЗВИТКУ

2.1. Якісні напрями та кількісні параметри структурних зрушень на ринку праці України

У сучасних умовах вирішення питань розвитку національної економіки, підвищення ефективності її функціонування тісно пов'язане з відтворенням робочої сили і насамперед із станом та тенденціями у сфері зайнятості. Адже, до прикладу, наявні диспропорції в останній слугуватимуть стримуючим фактором руху в напрямі зростання продуктивності праці, а отже, й економіки.

У чинних програмних документах з економічного і соціального розвитку України як пріоритетні зазначаються завдання управління динамікою зайнятості, її структурними характеристиками. І, очевидно, що стратегічне управління має відбуватися не інтуїтивно, а на основі аналізу даних, що у свою чергу актуалізує відповідні дослідження.

Тому за мету визначено аналіз змін у галузевому, професійному та освітньому складах робочої сили України, виявлення природи цих змін, диспропорцій зайнятості та окреслення шляхів пом'якшення останніх.

Основною емпіричною базою стали матеріали обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності (ЕАН). Нагадаємо, що у 1995–1998 рр. обстеження ЕАН в Україні проводилося раз на рік, у 1999–2003 рр. – щоквартально, а з січня 2004 р. воно впроваджено в практику постійної роботи органів державної статистики з щомісячною періодичністю. Тож починаючи саме з 2004 р. до сьогодні – період, який відстежено задля досягнення поставленої мети.

Розподіл зайнятих за видами економічної діяльності та професіями перебуває в досить тісному і прямому зв'язку з потребами виробництва. Тобто зміни, які відбуваються в галузевій та професійній структурах зайнятих,

відображають зростання чи зменшення попиту на робочу силу економіки. Та чи зрушення в професійному складі зайнятих в економіці України слідували за зрушеннями в їхній галузевій структурі, чи, можливо, відбувалися незалежно від них? Попри науковий інтерес, який мають такі оцінки, релевантні дослідження, виконані на прикладі української робочої сили, відсутні. Заповнимо цю прогалину, використовуючи метод декомпозиції, заснований на розкладанні загального приросту результативного показника за схемою ізольованого впливу факторів⁵³.

Тут необхідно зауважити, що через зміни, які вносилися у класифікатор видів економічної діяльності, а також через непорівнянність аналізованих показників на початок та кінець досліджуваного періоду (2004–2016 рр.) внаслідок втрати частини території країни, мусимо розділити часовий ряд на інтервали: 2004–2013 та відповідно 2013–2016 роки, хоч це дещо і зменшить чіткість картини з виявлення довгострокового тренду розподілу зайнятих за галузями, професіями та освітніми рівнями.

Отже, за нашими оцінками, у першому підперіоді зайнятість в економіці України зросла на 108,4 тис. осіб (табл. 2.1). Такі галузі, як сільське господарство, переробна промисловість, виробництво й розподілення електроенергії, газу і води, державне управління, а також охорона здоров'я, в сукупності втратили 1,5 млн зайнятих. Відповідно решта видів економічної діяльності поглинули майже 1,6 млн осіб.

Найбільші втрати робочих місць спостерігалися у сільському господарстві та переробній промисловості, а відповідні надбання у сферах торгівлі, будівництва та фінансової діяльності.

Для інтегральної оцінки змін у галузевій структурі зайнятості ми використали ряд показників: коефіцієнт подібності або коефіцієнт косинуса (I_s),

⁵³ Адамов В.Е. Факторный индексный анализ (Методология и проблемы). Москва: Статистика, 1977. 200 с.; Капелюшников Р.И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика. *Вопросы экономики*. 2006. № 10. С. 19–40; Шестаков М.А. Структурные изменения в экономике и их влияние на занятость молодежи. *Вестник научно-исследовательского института труда и социального страхования*. 2010. № 2–3 (3–4). С. 106–115.

модифікований індекс I_s , який характеризує кут між структурами у градусах (I_{Sm}), індекс Рябцева (I_R)⁵⁴ та індекс Д. Лільєна (I_E)⁵⁵ (табл. 2.2).

Таблиця 2.1

**Зміни чисельності та галузевої структури зайнятих в економіці
України, 2004–2013 рр.**

Вид економічної діяльності	Чисельність зайнятих, млн осіб				Структура зайнятих, %		Маса структурних зрушень, в. л.	Індекс структурних зрушень, %	Швидкість структурних зрушень, %/рік
	2004	2013	Абсол. відхил.	Темп приросту, %	2004	2013			
Сільське, лісове та рибне господарства	4,510	4,083	-0,427	-9,474	22,22	20,01	-2,21	-9,96	-1,11
Добувна промисловість	0,575	0,638	0,064	11,062	2,83	3,13	0,30	10,47	1,16
Переробна промисловість	3,333	2,572	-0,760	-22,811	16,42	12,61	-3,81	-23,22	-2,58
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	0,636	0,610	-0,025	-4,001	3,13	2,99	-0,14	-4,51	-0,50
Будівництво	1,057	1,240	0,184	17,370	5,21	6,08	0,87	16,75	1,86
Оптова й роздрібна торгівля	2,769	3,481	0,712	25,700	13,65	17,06	3,42	25,03	2,78
Діяльність готелів та ресторанів	0,327	0,388	0,061	18,651	1,61	1,90	0,29	18,02	2,00
Діяльність транспорту та зв'язку	1,339	1,594	0,256	19,109	6,60	7,81	1,22	18,48	2,05
Фінансова діяльність	0,199	0,333	0,134	67,393	0,98	1,63	0,65	66,50	7,39
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг, надання послуг підприємцям	0,644	0,768	0,124	19,210	3,17	3,76	0,59	18,58	2,06
Державне управління	1,140	1,016	-0,124	-10,838	5,62	4,98	-0,64	-11,31	-1,26
Освіта	1,641	1,680	0,040	2,420	8,08	8,24	0,15	1,88	0,21
Охорона здоров'я	1,394	1,279	-0,115	-8,247	6,87	6,27	-0,60	-8,73	-0,97
Інші види економічної діяльності	0,733	0,719	-0,013	-1,841	3,61	3,53	-0,09	-2,36	-0,26
Усього	20,296	20,404	0,108	0,534	100,00	100,00	-	-	-

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

⁵⁴ Рябцев В.М., Чудилин Г.И. Региональная статистика. Москва: МИД, 2001. 380 с.

⁵⁵ Lilien D.M. Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment. *Journal of Political Economy*. 1982. Vol. 90, № 4. P. 777–793.

Дані табл.2.2 демонструють, що найінтенсивніші зрушення, які відбувалися в галузевій структурі зайнятого населення України, припадають на період фінансово-економічної кризи (2008–2009 рр.), коли мали місце суттєві, але нерівномірні за видами діяльності зміни зайнятості. Перебудова структури робочої сили цих років викликана її змінами у сільському господарстві (-), переробній промисловості (-) та будівництві (-), зумовленими переходом частини працівників як в інші галузі, так і до складу безробітних або економічно неактивного населення.

Таблиця 2.2

**Річна динаміка оцінок інтегральних індексів структурних зрушень
в галузевій зайнятості населення України, 2004–2013 рр.**

Показник	2005/ 2004	2006/ 2005	2007/ 2006	2008/ 2007	2009/ 2008	2010/ 2009	2011/ 2010	2012/ 2011	2013/ 2012
Індекс В. Рябцева*, $I_R \times 100$	2,15	1,19	2,19	3,56	3,44	0,83	1,27	0,96	1,91
Коефіцієнт подібності або коефіцієнт косинуса**, $I_S \times 100$	2,64	1,44	2,69	4,43	4,35	1,01	1,59	1,20	2,42
Кут між структурами у градусах, I_{Sm} , градуси	2,37	1,30	2,42	3,98	3,91	0,91	1,43	1,08	2,18
Індекс Д. Лільєна***, $I_E \times 100$	4,58	2,99	4,47	6,51	8,18	1,67	3,17	2,19	4,83

* Тут і далі, якщо $I_R \in [0,000; 0,030]$ – тотожність структур; $I_R \in [0,031; 0,070]$ – дуже низький рівень відмінності структур; $I_R \in [0,071; 0,150]$ – низький рівень відмінності структур; $I_R \in [0,151; 0,3]$ – суттєвий рівень відмінності структур; $I_R \in [0,301; 0,50]$ – значний рівень відмінності структур; $I_R \in [0,501; 0,7]$ – дуже значний рівень відмінності структур; $I_R \in [0,701; 0,9]$ – протилежний тип структур; $I_R \geq 0,901$ – повна протилежність структур⁵⁶.

** Тут і далі інтерпретація значень індексу I_S : якщо структура не змінилась, то індекс дорівнює нулю, якщо вона повністю змінилась – одиниці.

*** I_E – індекс, що характеризує відносну інтенсивність змін в галузевій структурі зайнятості.

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Загалом же зміни складу зайнятих за видами економічної діяльності були не значними. Так, різниця між максимальним та мінімальним значенням кута між структурами становила $3,4^\circ$. При цьому сам кут між галузевими структурами зайнятих в різні роки не перевищив 5° , і в середньому структури збігались за весь досліджуваний період (2004–2013 рр.) на 98% (табл. 2.2). За

⁵⁶ Рябцев В.М., Чудилин Г.И. Региональная статистика. Москва: МИД, 2001. 380 с.

Розділ 2. Структурно-динамічні зміни на ринку праці України...

цей час еволюція професійної структури зайнятих відбувалася здебільшого під впливом внутрішньогалузевих змін (64,5%, табл. 2.3). Міжгалузеві ж зрушення мали переважаючий вплив серед працівників сфери торгівлі та послуг (76,6%), управлінців (55,1%), а також кваліфікованих робітників з інструментом (77,6%). У перших двох випадках цей вплив (а він був у напрямі розширення) посилювався зростанням присутності цих груп професій всередині окремих галузей, в останньому ж – звужувальна дія міжгалузевих факторів доповнювалася і внутрішньогалузевими.

Таблиця 2.3

Вплив міжгалузевих зрушень на зміну професійної структури зайнятості в економіці України, 2004–2013 рр.

Показник	Зміна частки зайнятих за рахунок міжгалузевих зрушень, в. л.	Зміна частки зайнятих за рахунок внутрішньої динаміки професійної структури, в. л.	Зміна частки зайнятих за рахунок перехресної дії факторів, в. л.	Загальна зміна, в. л.	Внесок фактора міжгалузевих зрушень, %	Внесок фактора внутрішньогалузевих зрушень, %
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	0,224	0,166	0,185	0,575	55,06	44,94
Професіонали	0,139	1,883	0,072	2,094	8,35	91,65
Фахівці	-0,088	-1,197	-0,005	-1,290	7,02	92,98
Технічні службовці	0,236	-0,851	0,067	-0,548	23,36	76,64
Працівники сфери торгівлі та послуг	1,898	0,516	-0,187	2,227	76,56	23,44
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	-0,181	-0,898	0,099	-0,980	19,59	80,41
Кваліфіковані робітники з інструментом	-0,306	-0,058	-0,086	-0,449	77,60	22,40
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування	-0,479	-1,753	0,092	-2,140	22,59	77,41
Найпростіші професії	-1,443	2,192	-0,238	0,511	40,32	59,68
Інтегральна оцінка					35,45	64,55

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Найменша залежність від перебудови галузевої структури зайнятих (а отже, й економіки) була характерною для фахівців (7%) та професіоналів (8,3%) – падіння частки перших (як і зростання других) відбувалося майже повністю всередині окремих видів економічної діяльності (табл. 2.3).

Динаміка зайнятості періоду 2013–2016 рр. (табл. 2.4), періоду, який позначився економічним спадом, втратою частини території країни, характеризується повсюдним скороченням кількості робочих місць. Найшвидше втрачали працівників сфера операцій з нерухомістю (-41,7%), добувна промисловість (-36,5 %) та сільське господарство (-34,4 %).

Таблиця 2.4

Зміни чисельності та структури зайнятих в економіці України, 2013-2016 рр.

Вид економічної діяльності	Чисельність зайнятих, млн осіб			Структура зайнятих, %		Маса структурних зрушень, в. л.	Індекс структурних зрушень, %	Швидкість структурних зрушень, %/рік
	2013	2016	Темп приросту, %	2013	2016			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Сільське, лісове та рибне господарства	3,872	2,539	-34,43	20,05	15,60	-4,45	-22,19	-7,40
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	0,635	0,403	-36,53	3,29	2,48	-0,81	-24,68	-8,23
Переробна промисловість	2,475	1,998	-19,28	12,82	12,28	-0,54	-4,22	-1,41
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	0,432	0,375	-13,12	2,24	2,31	0,07	3,10	1,03
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	0,142	0,097	-31,93	0,73	0,59	-0,14	-19,23	-6,41
Будівництво	1,151	1,073	-6,71	5,96	6,59	0,64	10,70	3,57
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3,302	2,906	-12,00	17,10	17,85	0,76	4,42	1,47
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1,203	1,057	-12,20	6,23	6,49	0,26	4,18	1,39
Тимчасове розміщування й організація харчування	0,347	0,349	0,61	1,79	2,14	0,35	19,38	6,46
Інформація та телекомунікації	0,284	0,278	-2,09	1,47	1,71	0,24	16,19	5,40

Закінчення табл. 2.4

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Фінансова та страхова діяльність	0,314	0,249	-20,53	1,62	1,53	-0,09	-5,70	-1,90
Операції з нерухомим майном	0,112	0,066	-41,70	0,58	0,40	-0,18	-30,82	-10,27
Професійна, наукова та технічна діяльність	0,367	0,317	-13,55	1,90	1,95	0,05	2,58	0,86
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	0,240	0,263	9,75	1,24	1,62	0,38	30,23	10,08
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	0,966	0,944	-2,35	5,00	5,80	0,79	15,87	5,29
Освіта	1,595	1,583	-0,73	8,26	9,73	1,47	17,79	5,93
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1,199	1,115	-6,97	6,21	6,85	0,64	10,39	3,46
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,180	0,177	-1,74	0,93	1,09	0,15	16,60	5,53
Надання інших видів послуг	0,499	0,489	-1,99	2,58	3,00	0,42	16,30	5,43
Усього	19,314	16,277	-15,73	100,00	100,00	-	-	-

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Аналіз змін структури галузевої зайнятості показав, що за три роки знизилась її частка в сільському господарстві, добувній та переробній промисловості, а також у сфері операцій з нерухомістю. Відбулося це зниження за рахунок зростання частки зайнятих у торгівлі, на будівництві, а також у бюджетному секторі (табл. 2.4).

Інтегральна оцінка динамічних аспектів зрушень, які відбувалися в галузевій структурі зайнятості населення України в 2013–2016 рр. дозволяє зробити висновок загалом про деяке підвищення інтенсивності цих процесів проти першого підперіоду (табл. 2.5).

Найвищі значення всіх розрахованих показників, як і на іншому інтервалі, отримано на тлі кризи в країні. Стрибок індексів структурних зрушень в 2014 р. пов'язаний зі зміною зайнятості в сільському господарстві (-), а також у сфері освіти (+) та охорони здоров'я (+).

Різниця між максимальним і мінімальним значенням кута між галузевими структурами зайнятості становить $9,2^\circ$, а сам кут між структурами в 2014 р. ледь не

перевищив 10°. У середньому структури зайнятих за видами економічної діяльності періоду 2013–2016 рр. збігались на 94,7 %.

Таблиця 2.5

Річна динаміка оцінок інтегральних індексів структурних зрушень у галузевій зайнятості населення України, 2013–2016 рр.

Показник	2014/2013	2015/2014	2016/2015
Індекс В. Рябцева, $I_R \times 100$	8,80	2,88	1,14
Коефіцієнт подібності або коефіцієнт косинуса, $I_S \times 100$	10,65	3,59	1,45
Кут між структурами у градусах, I_{Sm} , градуси	9,59	3,23	1,30
Індекс Д. Лільєна, $I_E \times 100$	14,59	8,47	3,74

Джерело: розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Сьогочасні зміни у професійній структурі зайнятих демонструють нам відмінну від попереднього підперіоду картину. Тепер зрушення у професійному складі робочої сили на 56% зумовлені перебудовою галузевої структури зайнятості й на 44% визначалися дією «автономних» внутрішньогалузевих факторів (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Вплив міжгалузевих зрушень на зміну професійної структури зайнятості в економіці України, 2013–2016 рр.

Показник	Зміна частки зайнятих за рахунок міжгалузевих зрушень, в. л.	Зміна частки зайнятих за рахунок внутрішньої динаміки професійної структури, в. л.	Зміна частки зайнятих за рахунок перехресної дії факторів, в. л.	Загальна зміна, в. л.	Внесок фактора міжгалузевих зрушень, %	Внесок фактора внутрішньогалузевих зрушень, %
1	2	3	4	5	6	7
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	0,292	-0,265	-0,029	-0,001	52,34	47,66
Професіонали	1,312	1,680	0,019	3,011	43,89	56,11
Фахівці	0,734	-0,061	-0,112	0,561	87,10	12,90
Технічні службовці	0,168	-0,329	-0,049	-0,209	35,25	64,75
Працівники сфери торгівлі та послуг	1,169	0,442	-0,081	1,530	71,51	28,49

Закінчення табл. 2.6

1	2	3	4	5	6	7
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	-0,150	0,209	-0,062	-0,003	42,98	57,02
Кваліфіковані робітники з інструментом	-0,075	-0,002	0,095	0,018	71,01	28,99
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування	-0,319	0,491	-0,274	-0,103	42,08	57,92
Найпростіші професії	-3,130	-2,165	0,492	-4,803	58,34	41,66
Інтегральна оцінка					56,01	43,99

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Найбільш помітним за цей час було, по-перше, скорочення частки простої некваліфікованої праці (-4,8 в. п.) як у межах окремих галузей, так і в результаті міжгалузевої «передислокації» робочої сили, а по-друге, збільшення внеску в сукупну зайнятість професіоналів (+3,0 в. п.) та працівників сфери торгівлі й послуг (+1,5 в. п.), причому в обох випадках досліджувані фактори діяли в одному й тому ж напрямі, взаємно посилюючи один одного.

Застосовуючи згаданий вище метод декомпозиції, розглянемо, наскільки зрушення в освітньому складі зайнятих в економіці України слідували за змінами в їхній галузевій (табл. 2.7–2.8) та професійній (табл. 2.9–2.10) структурах.

За нашими оцінками, що стосуються періоду 2004–2013 рр., для зайнятих з повною вищою, а також базовою та початковою загальною середньою освітою міжгалузеві та внутрішньогалузеві фактори діяли односпрямовано (у першому випадку, спричинюючи розширення масштабів зайнятості, в інших двох – звуження). Для решти варіантів зазначені ефекти мали взаємонейтралізуючий характер (табл. 2.7).

Загалом зміни в розподілі зайнятих в економіці України за рівнями освіти лише на 9,2% пояснювалися переміщенням працівників з одного виду діяльності

до іншого. Відповідно внесок внутрішньогалузевих факторів сягнув 90,8%. Іншими словами, зміни в освітньому складі зайнятих відбувалися майже незалежно від перебудови галузевої структури економіки України.

Таблиця 2.7

Вплив міжгалузевих зрушень на зміну освітньої структури зайнятості в економіці України, 2004–2013 рр.

Показник	Зміна частки зайнятих за рахунок міжгалузевих зрушень, в. п.	Зміна частки зайнятих за рахунок внутрішньої динаміки освітньої структури, в. п.	Зміна частки зайнятих за рахунок перехресної дії факторів, в. п.	Загальна зміна, в. п.	Внесок фактора міжгалузевих зрушень, %	Внесок фактора внутрішньогалузевих зрушень, %
Повна вища	0,530	5,284	0,275	6,089	10,97	89,03
Базова вища	0,022	-1,200	0,003	-1,175	1,91	98,09
Неповна вища	0,210	-2,096	-0,227	-2,113	12,78	87,22
Повна загальна середня	-0,258	4,627	-0,301	4,068	7,88	92,12
Базова загальна середня	-0,425	-5,716	0,185	-5,956	8,18	91,82
Початкова загальна, без освіти	-0,080	-0,899	0,065	-0,913	10,80	89,20
Інтегральна оцінка					9,17	90,83

Джерело: розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

У 2013–2016 рр. дія міжгалузевих факторів посилюється, – зрушення, що відбулися в освітній структурі зайнятих за цей період, уже на 34,4% продиктовані ними (табл. 2.8).

Серед найбільш значущих змін цього періоду є зростання частки зайнятих зі ступенем магістра (+4,3 в.п.), а також звуження внеску в сукупну зайнятість працівників з базовою середньою підготовкою (-2,9 в. п.), зумовлене переважно внутрішньогалузевою динамікою освітньої структури (-2,6 в. п. або 80,1%).

Стосовно зайнятих із повною загальною середньою освітою (в т. ч. з професійно-технічною), то зростання їхньої частки в межах окремих галузей (+1,2 в. п.) повністю нейтралізовано міжгалузевими зрушеннями (-1,5 в. п.).

Водночас ці зрушення сприяли зростанню попиту на різного рівня вищу освіту (+1,8 в. п. або 38,7 %).

Таблиця 2.8

Вплив міжгалузевих зрушень на зміну освітньої структури зайнятості в економіці України, 2013–2016 рр.

Показник	Зміна частки зайнятих за рахунок міжгалузевих зрушень, в. п.	Зміна частки зайнятих за рахунок внутрішньої динаміки освітньої структури, в. п.	Зміна частки зайнятих за рахунок перехресної дії факторів, в. п.	Загальна зміна, в. п.	Внесок фактора міжгалузевих зрушень, %	Внесок фактора внутрішньогалузевих зрушень, %
Повна вища	1,671	2,651	-0,016	4,306	38,70	61,30
Базова вища	0,027	0,191	-0,014	0,204	14,59	85,41
Неповна вища	0,368	-1,321	-0,071	-1,025	22,93	77,07
Повна загальна середня	-1,490	1,241	-0,220	-0,469	54,22	45,78
Базова загальна середня	-0,542	-2,638	0,299	-2,880	19,88	80,12
Початкова загальна, без освіти	-0,034	-0,124	0,022	-0,137	25,11	74,89
Інтегральна оцінка					34,41	65,59

Джерело: розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

За результатами декомпозиції бачимо (табл. 2.9), що ефект від переміщення працівників між різними професіями скромний – 17,2%, а у своїй решті зміни, які відбулися протягом досліджуваного періоду (2004–2013 рр.) у розподілі зайнятих за рівнями освіти, сформовані зрушеннями в їхньому освітньому складі всередині окремих професійних груп.

Ефект міжпрофесійних зрушень найвищим був для повної вищої освіти (30,9%), а найнижчим (не більше 0,5%) – для базової вищої та початкової середньої.

Найбільше зросла частка працівників з повною вищою освітою (+6 в. п.), а вплив обох факторів був зі знаком плюс. Скоротили ж свій внесок у сукупну зайнятість найпомітніше працівники з базовою загальною освітою (-5,4 в. п.) в результаті односпрямованої дії як між-, так і внутрішньо професійних зрушень.

Вплив міжпрофесійних зрушень на зміну освітньої структури зайнятості в економіці України, 2004–2013 рр.

Показник	Зміна частки зайнятих за рахунок міжпрофесійних зрушень, в. л.	Зміна частки зайнятих за рахунок внутрішньої динаміки освітньої структури, в. л.	Зміна частки зайнятих за рахунок перехресної дії факторів, в. л.	Загальна зміна, в. л.	Внесок фактора міжпрофесійних зрушень, %	Внесок фактора внутрішньо-професійних зрушень, %
Повна вища	1,756	4,078	0,255	6,089	30,93	69,07
Базова вища	0,005	-1,181	0,001	-1,175	0,44	99,56
Неповна вища	-0,383	-1,329	-0,401	-2,113	27,63	72,37
Повна загальна середня	-1,098	5,174	-0,008	4,068	17,55	82,45
Базова загальна середня	-0,281	-5,825	0,151	-5,956	5,70	94,30
Початкова загальна, без освіти	0,002	-0,917	0,002	-0,913	0,32	99,68
Інтегральна оцінка					17,22	82,78

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

У 2013–2016 рр. дія міжпрофесійних факторів теж не перевищує внутрішньо-професійні, проте стає більш значущою – 44,3% (табл. 2.10). У цьому періоді найбільш явно продовжила зростати частка працівників з повною вищою освітою та звужуватися з базовою загальною.

Щодо зайнятих із повною загальною освітою, серед яких, нагадаємо, більшу частку становлять кваліфіковані робітники, міжпрофесійні зрушення є такими, що підбивають попит на їхні послуги. Так, при збереженні професійної структури зайнятих такою ж, якою вона була на початку досліджуваного періоду (2013 р.), внесок цієї категорії працівників у сукупну зайнятість був би майже на 3 в. п. більше, ніж це за фактом мало місце в 2016 р. (в тому ж напрямі, але з меншою інтенсивністю діяв фактор міжпрофесійних зрушень й на інтервалі 2004–2013 рр., табл. 2.9).

**Вплив міжпрофесійних зрушень на зміну освітньої структури зайнятості
в економіці України, 2013–2016 рр.**

Показник	Зміна частки зайнятих за рахунок міжпрофесійних зрушень, в. л.	Зміна частки зайнятих за рахунок внутрішньої динаміки освітньої структури, в. л.	Зміна частки зайнятих за рахунок перехресної дії факторів, в. л.	Загальна зміна, в. л.	Внесок фактора міжпрофесійних зрушень, %	Внесок фактора внутрішньо-професійних зрушень, %
Повна вища	2,860	1,461	-0,015	4,306	66,12	33,88
Базова вища	0,035	0,160	0,009	0,204	19,25	80,75
Неповна вища	0,106	-1,109	-0,022	-1,025	9,47	90,53
Повна загальна середня	-2,384	2,200	-0,285	-0,469	51,89	48,11
Базова загальна середня	-0,583	-2,586	0,289	-2,880	21,05	78,95
Початкова загальна, без освіти	-0,034	-0,126	0,023	-0,137	24,68	75,32
Інтегральна оцінка					44,26	55,74

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Усвідомлюючи, що освітня структура зайнятих не перебуває у настільки прямому взаємозв'язку з потребами економіки, як розподіл працівників за видами діяльності та професіями, не можемо проігнорувати майже «автономну» динаміку освітніх процесів в Україні. І хоч у другому підперіоді вплив міжгалузевих та міжпрофесійних факторів став явно вагомим, накопичені в ретроспективі дисбаланси призвели до того, що зараз у країні багато із тих, хто отримав вищу формальну підготовку, трудиться на робочих місцях нижчої кваліфікації. Так, до останніх (на підставі даних чинного класифікатора професій, узагальнених в табл. 2.11) можна віднести 34% технічних службовців, 18% працівників сфери торгівлі та послуг, 11% кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, по 9% кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування, експлуатації й контролю за роботою технологічного устаткування, а також 50% задіяних у простій низькокваліфікованій праці (з яких 20% працівників мають різного рівня вищу освіту, табл. 2.12).

Освітня структура професійних груп зайнятих в Україні, 2016 р., %

Група професій	Повна вища	Базова вища	Неповна вища	Професійно-технічна	Повна загальна середня	Базова загальна середня	Початкова загальна, немає освіти	Усього
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	73,1	1,4	15,1	5,5	4,8	0,1	0,0	100,0
Професіонали	94,0	1,5	3,4	0,5	0,5	0,0	0,0	100,0
Фахівці	24,6	2,6	64,7	4,5	3,4	0,1	0,0	100,0
Технічні службовці	31,8	2,2	27,9	18,1	19,2	0,8	0,0	100,0
Працівники сфери торгівлі та послуг	17,0	0,7	21,2	34,7	24,9	1,5	0,0	100,0
Кваліфіковані робітники сільського й лісового господарств	10,1	1,0	14,8	27,6	39,8	6,6	0,1	100,0
Кваліфіковані робітники з інструментом	8,1	0,6	14,3	58,2	17,1	1,6	0,1	100,0
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування	8,0	0,9	15,4	52,6	21,9	1,1	0,0	100,0
Найпростіші професії	6,4	0,5	13,2	30,4	42,8	6,6	0,2	100,0
Усього	32,3	1,1	19,8	26,2	18,6	1,9	0,1	100,0

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Серед ймовірних причин описаної ситуації:

✓ низька якість освітньої підготовки, через що працівник займає робоче місце на один чи кілька кваліфікаційних рівнів нижче, ніж міг би згідно з отриманим дипломом;

✓ невідповідність структур пропозицій робочої сили та робочих місць, коли зайнятий з вищою підготовкою вимушений працювати на роботах нижчої кваліфікації через дефіцит відповідних робочих місць, як наслідок – декваліфікація та зниження конкурентоспроможності працівника на ринку праці.

Відображення основних груп ISCO-08 на кваліфікаційних рівнях

Основні групи ISCO-08	Рівень кваліфікації ISCO-08	Опис кваліфікаційного рівня
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	4+3	
Професіонали	4	До цього розділу належать професії, що вимагають від працівника (з урахуванням кола та складності певних професійних завдань та обов'язків) кваліфікації за: дипломом про повну вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста, магістра ; дипломом про присудження наукового ступеня (кандидата або доктора наук); атестатом про затвердження вченого звання (старшого наукового співробітника; доцента; професора)
Фахівці	3	До цього розділу належать професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом чи іншим відповідним документом: молодшого спеціаліста; бакалавра; спеціаліста , що проходить післядипломну підготовку (стажування, інтернатуру, клінічну ординатуру тощо); спеціаліста (на роботах з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування)
Технічні службовці		До цього розділу належать професії, до яких може бути застосований рівень кваліфікації " молодший спеціаліст ", а також професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві
Працівники сфери торгівлі та послуг		Більшість професій, вміщених до цього розділу, вимагає повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Ряд професій можуть мати освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	2	До цього розділу належать професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві
Кваліфіковані робітники з інструментом		Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста .
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування		Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Для деяких професій, пов'язаних із виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста
Найпростіші професії	1	Для виконання професійних завдань досить базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу

Джерело: складено автором за даними чинного Класифікатора професій.

Останню обставину, а саме дефіцит пропозиції робочих місць, які вимагають третинної освіти, вважаємо основною причиною виявлених значних масштабів *overqualified* на ринку праці України. І тут, окрім стійкого економічного зростання, необхідним є стимулювання зацікавленості роботодавців у створенні таких робочих місць, які потребують наукомістких знань і висококваліфікованої праці, а не відкриття торговельних палаток, магазинів, майстерень в гаражах та підвалах з кустарним виробництвом. Іншими словами, йдеться про поступове подолання тренду примітивізації економіки шляхом удосконалення інституційного середовища загалом і інститутів ринку праці зокрема.

2.2. Shift-share-аналіз: декомпозиція темпів зростання агрегованої продуктивності праці в Україні

Структурні зрушення, які нами вище розглядалися як результат перерозподілу робочої сили між видами економічної діяльності (*реалокція*), впливають на динаміку агрегованої продуктивності праці, стимулюючи або навпаки, сповільнюючи її зростання. Власне зміна останньої залежить як від виробітку всередині окремих галузей економіки (внутрішньогалузева компонента), так і від переміщення робочої сили між галузями з різним *рівнем і темпом зростання продуктивності праці* (міжгалузева компонента або ефект реалокції).

Виміряти внески кожної із компонент за видами економічної діяльності у зміну агрегованої продуктивності праці можна, послуговуючись формулами декомпозиції: TRAD, CSLS, GEAD та GEAD-3f, які об'єднуються загальною назвою «аналіз структурних зрушень» (*shift-share analysis*).

Традиційний підхід до декомпозиції TRAD⁵⁷, як і його покращена варіація CSLS, розроблена Канадським центром вивчення стандартів життя

⁵⁷ Denison Edward F. The Sources of Economic Growth in The United States and the Alternatives Before Us. New York: Committee for Economic Development, 1962. 308 p.; Denison Edward F. Why Growth Rates Differ. Washington, D.C.: The Brookings Institution, 1967. 494 p.

(*Centre for the Study of Living Standards*)⁵⁸, засновані на припущенні про адитивність випуску в постійних цінах базового року. Та якщо для розрахунку зміни фізичного обсягу випуску використовуються ланцюгові індекси (як це рекомендовано стандартами СНР 1993 і 2008 рр.), то передумова про точну адитивність випуску в постійних цінах базового року порушується. Для цих випадків дослідниками було розроблено інші підходи для оцінювання внесків компонент за видами економічної діяльності у сукупне зростання продуктивності праці, зокрема, декомпозиція GEAD (*Generalized Exactly Additive Decomposition*)⁵⁹ та її трифакторна версія (GEAD-3f)⁶⁰, для яких необхідна і достатня адитивність випуску лише у фактичних цінах. Проте результати розкладання за цими формулами гірше інтерпретуються. Так, особливістю декомпозиції GEAD є те, що ефект реалокатії залежить одночасно як від зміни частки зайнятих у галузі, так і від коливань відносних цін на її товари (послуги), що безсумнівно ускладнює пояснення реалокатійного внеску в зростання продуктивності праці. І хоча трифакторна версія GEAD усуває цю «незручність», розділяючи ефект реалокатії на вклади від зміни цін і перетікання робочої сили, має місце сумнівне з позицій економічного змісту інтерпретування збільшення зайнятості в галузі як автоматично позитивного впливу на сукупний приріст продуктивності.

У межах цього дослідження відповідь на питання, якою мірою структурні зрушення в зайнятості населення України рухали зміну продуктивності праці, буде знайдено за допомогою декомпозиції CSLS. Остання, попри деяку несуттєву для поставленої цілі похибку у вимірюванні темпу приросту

⁵⁸ Sharpe A. The paradox of market-oriented public policy and poor productivity growth in Canada. A Festschrift in Honour of David Dodge's Contributions to Canadian Public Policy. November, 1, 2008. P. 135–191; Sharpe A. Can sectoral reallocations of labour explain Canada's abysmal productivity performance? *International Productivity Monitor*. 2010. № 19. P. 40–49; Sharpe A., Thomson E. Insights into Canada's abysmal post-2000 productivity performance from decompositions of labour productivity growth by industry and province. *International Productivity Monitor*. 2010. № 20. P. 48–67.

⁵⁹ Tang J., Wang W. Sources of Aggregate Labour Productivity Growth in Canada and the United States. *The Canadian Journal of Economics—Revue Canadienne d'économique*. 2004. № 37 (2). P. 421–444.

⁶⁰ Diewert W. Erwin. Decompositions of Productivity Growth into Sectoral Effects. *Journal of Productivity Analysis*. 2014. Vol. 43, Issue 3. P. 367–387.

агрегованої продуктивності праці (через неточну адитивність випуску в постійних цінах базового року), дає оцінки внесків кожної з компонент у сукупний приріст продуктивності з правдоподібними, корисними інтерпретаціями.

Отже, як показують наші розрахунки, кумулятивний приріст агрегованої продуктивності праці в 2004–2013 рр. на 5,0 в.п. був пришвидшений існуючими процесами реалокатії, що становить 53% від загального нарощення показника (табл. 2.13). Решта ж приросту пояснюється внутрішньогалузевим ефектом, тобто збільшенням виробітку всередині окремих видів економічної діяльності (з мінусом спрацювали лише будівництво, торгівля та фінансова діяльність) як результат накопичення та ефективнішого використання фізичного та людського капіталу, нематеріальних активів, розвитку технологій тощо.

Сільське господарство, транспорт і зв'язок, фінансова діяльність, а також операції з нерухомим майном мали найбільший позитивний внесок у загальний ефект переміщення робочої сили (табл. 2.13).

Так, останній є результатом скорочення зайнятих у низькопродуктивному сільському господарстві (рис. 2.1) та збільшення частки працівників у високопродуктивних прогресуючих операціях з нерухомістю, транспорті і зв'язку та фінансовій діяльності (хоча тут через стагнацію галузі спостерігалось деяке послаблення ефекту реалокатії).

На загал значення RLE і RGE свідчать, що в економіці України за досліджуваний період розширювалися масштаби зайнятості в галузях із рівнем продуктивності праці вище середнього за рахунок скорочення працівників у низькопродуктивних видах діяльності (RLE = +8,7 в.п.). Проте стагнуючий характер розвитку галузей, до яких переміщалися працівники, дещо сповільнив процес зростання продуктивності праці на агрегованому рівні (RGE = -3,7 в.п.).

Таблиця 2.13

**Декомпозиція приросту агрегованої продуктивності праці* в Україні за
внесками галузей, а також внутрішньо- та міжгалузевої компонент,
2004–2013 рр., в.п.**

Вид економічної діяльності	Внутрішньо- галузева компонента	Ефект реалокатії			Усього
		RLE**	RGE***	Total	
Сільське, лісове та рибне господарства	4,590	1,407	-0,194	1,213	5,803
Добувна промисловість	0,293	0,361	-0,005	0,357	0,650
Переробна промисловість	1,569	-0,124	0,088	-0,036	1,533
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	0,056	-0,050	0,014	-0,035	0,021
Будівництво	-5,464	0,499	-1,018	-0,520	-5,984
Оптова й роздрібна торгівля	-0,389	0,391	-0,503	-0,112	-0,501
Діяльність готелів та ресторанів	0,386	-0,198	0,035	-0,163	0,223
Діяльність транспорту та зв'язку	1,568	0,620	0,145	0,765	2,333
Фінансова діяльність	-4,116	4,797	-2,815	1,983	-2,133
Операції з нерухомим майном	3,460	0,772	0,573	1,345	4,805
Державне управління	0,733	-0,010	-0,008	-0,018	0,716
Освіта	0,214	-0,038	-0,014	-0,052	0,162
Охорона здоров'я	0,844	0,240	-0,003	0,237	1,082
Інші види економічної діяльності	0,728	0,050	-0,007	0,043	0,771
Усього	4,473	8,718	-3,711	5,007	9,480

* Тут і далі для розрахунку агрегованої продуктивності праці використано валову додану вартість в цінах 2010 р. та зайняте населення України у віці 15–70 років.

Тут і далі:

RLE (*real location level effect*): ефект від переміщення робочої сили між видами економічної діяльності з різним рівнем продуктивності праці;

RGE (*real location growth effect*): ефект від переміщення робочої сили між видами економічної діяльності з різним темпом зростання продуктивності праці.

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

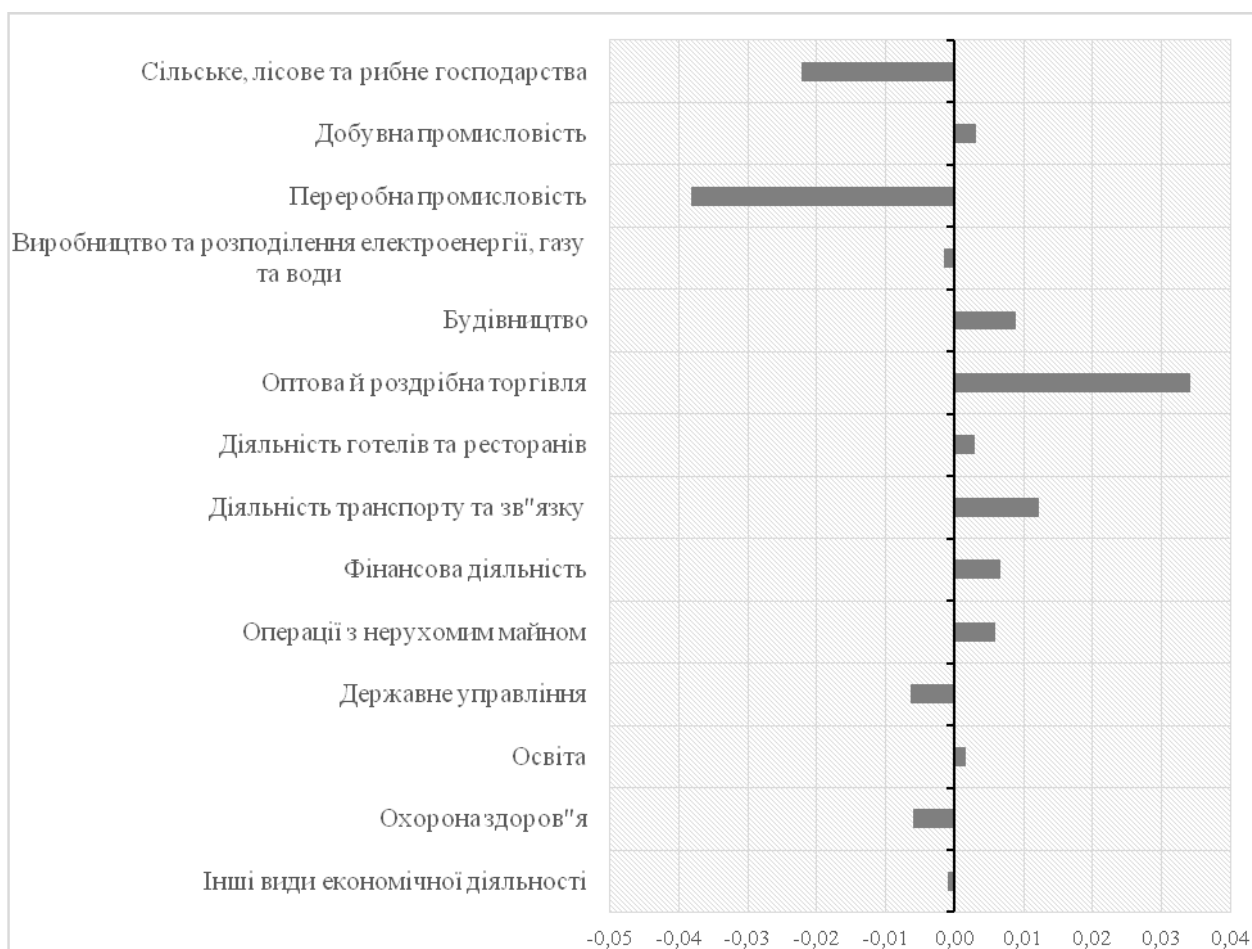


Рис. 2.1. Зміни в галузевій структурі зайнятості населення України, 2004–2013 рр., в.п.

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Усе зростання продуктивності економіки України за період 2013–2016 рр. пояснюється внутрішньогалузевим ефектом (табл. 2.14). Внесок цієї компоненти (+8,5 в.п., який переважно забезпечено збільшенням виробітку в сільському господарстві та у сфері операцій з нерухомістю) був вищим за фактичний приріст агрегованої продуктивності праці, тому зростання останньої було ослаблено ефектом реалокатії. Відбулося звуження часток зайнятих (рис. 2.2) у галузях із темпом зростання і/або рівнем продуктивності праці вище середньої (сільське господарство, добувна промисловість, фінансова діяльність, операції з нерухомістю⁶¹) за рахунок розширення внеску в загальну зайнятість

⁶¹ Значний внесок сфери операцій з нерухомістю в ефект реалокатії (табл. 2.14), за порівняно невеликих змін робочої сили (рис. 2.2), пов'язаний з великим розривом у продуктивності між нею та іншими видами

низькопродуктивних та стагнуючих торгівлі, будівництва, а також бюджетного сектора (освіта, охорона здоров'я).

Таблиця 2.14

**Декомпозиція приросту агрегованої продуктивності праці в Україні за
внесками галузей, а також внутрішньо- та міжгалузевої компонент,
2013–2016 рр., в.п.**

Вид економічної діяльності	Внутрішньо-галузева компонента	Ефект реалокатії			Усього
		RLE	RGE	Total	
Сільське, лісове та рибне господарства	6,039	2,165	-1,168	0,997	7,036
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	0,950	-0,832	-0,203	-1,035	-0,085
Переробна промисловість	-0,067	-0,001	0,024	0,023	-0,044
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	-0,194	0,025	-0,009	0,016	-0,178
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	-0,120	0,029	0,029	0,058	-0,062
Будівництво	-0,525	-0,344	-0,081	-0,425	-0,950
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	-2,271	-0,028	-0,129	-0,158	-2,429
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	0,270	0,104	0,001	0,105	0,374
Тимчасове розміщування й організація харчування	0,010	-0,184	-0,011	-0,196	-0,186
Інформація та телекомунікації	0,251	0,357	0,031	0,389	0,639
Фінансова та страхова діяльність	-0,721	-0,260	0,045	-0,215	-0,936
Операції з нерухомим майном	5,176	-1,868	-1,588	-3,456	1,720
Професійна, наукова та технічна діяльність	-0,052	0,042	-0,003	0,039	-0,014
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	-0,122	0,016	-0,051	-0,035	-0,157
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	0,625	-0,007	0,069	0,061	0,686
Освіта	-0,541	-0,461	-0,153	-0,614	-1,155
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	-0,074	-0,241	-0,033	-0,273	-0,347
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	-0,175	0,002	-0,035	-0,033	-0,208
Надання інших видів послуг	0,024	-0,263	-0,012	-0,275	-0,252
Усього	8,482	-1,748	-3,280	-5,027	3,454

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

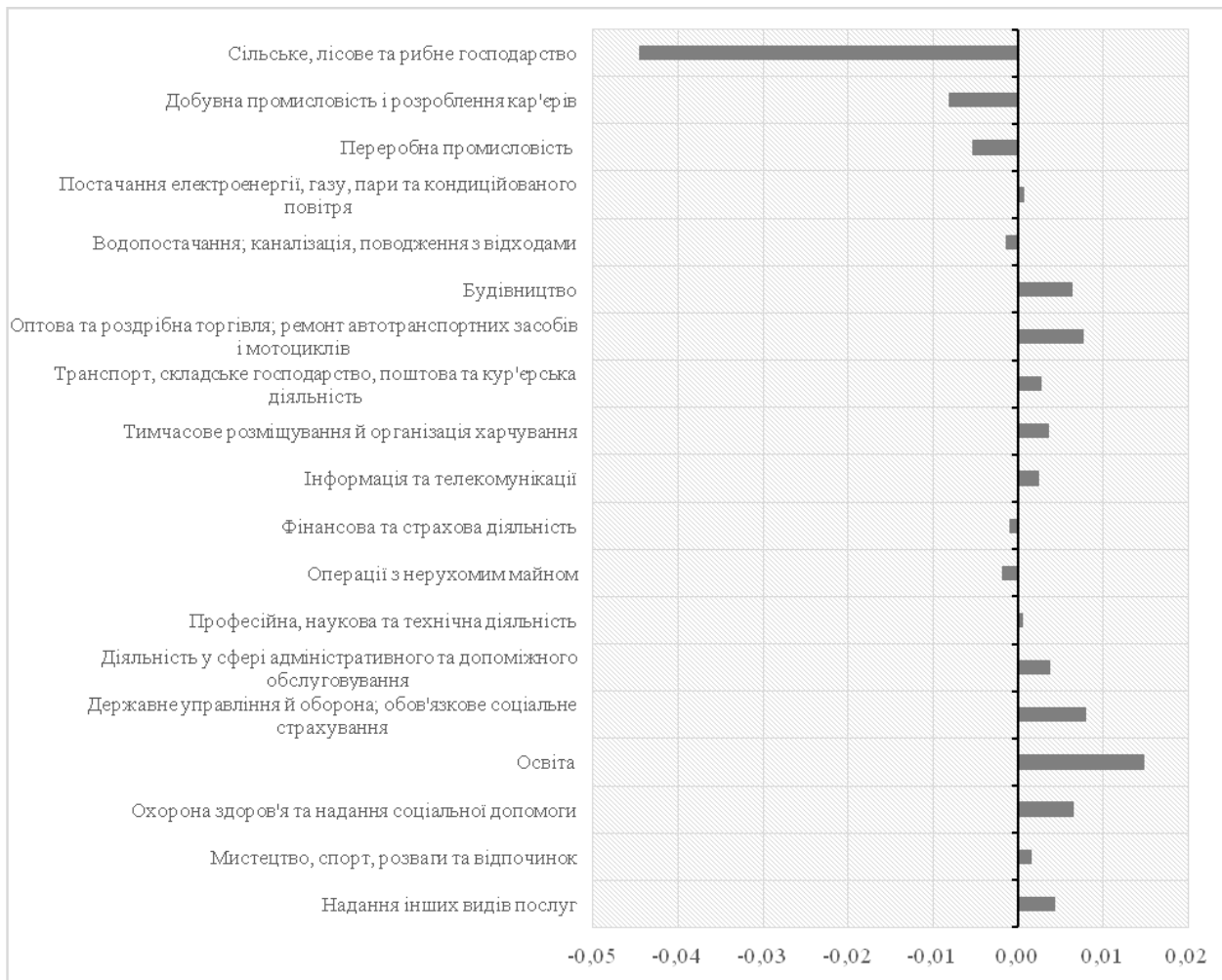


Рис. 2.2. Зміни в галузевій структурі зайнятості населення України, 2013–2016 рр., в.п.

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Як бачимо, існуючі реалокативні процеси разом із галузевою неоднорідністю економіки за темпами та рівнем зростання виробітку впливають на динаміку агрегованої продуктивності праці. Проте картина неоднорідності економіки (а тому й оцінювання впливу останньої на продуктивність), звісно, буде неповною, якщо не врахувати масштаби її деформалізації⁶².

Як показують наші розрахунки, що охоплюють період 2013–2016 рр. (табл. 2.15), в Україні майже 23% валової доданої вартості та 24–25% зайнятих

⁶² Гимпельсон В.Е., Воскобойников И.Б. Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике. *Вопросы экономики*. 2015. № 11. С. 1–32.

припадає на неформальний сектор економіки. Велика частка затрат праці в ньому характерна для сільського господарства, будівництва, торгівлі, діяльності готелів та ресторанів, а також інших громадських, соціальних і персональних послуг. Крім того, до кінця аналізованого періоду помітно розширилась зайнятість у неформальному секторі переробної промисловості, транспорту, інформації та телекомунікації, операцій з нерухомим майном.

Таблиця 2.15

Частки валової доданої вартості та зайнятих неформального сектора в галузях економіки України, 2013–2016 рр.

Вид економічної діяльності	ВДВ, %		Зайняті, %	
	2013 р.	2016 р.	2013 р.	2016 р.
Сільське, лісове та рибне господарства	51,70	44,04	80,29	63,61
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	0,01	0,03	1,68	1,01
Переробна промисловість	9,12	7,09	5,69	11,57
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	0,03	0,04	0,21	0,50
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	2,27	4,39	2,91	3,15
Будівництво	31,47	28,42	50,45	57,25
Оптова й роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	35,77	24,50	16,75	28,48
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	8,82	11,75	6,67	13,06
Тимчасове розміщування й організація харчування	60,07	62,99	14,09	29,16
Інформація та телекомунікації	18,72	37,62	4,20	11,47
Фінансова та страхова діяльність	1,67	3,12	0,94	4,44
Операції з нерухомим майном	69,60	71,41	3,20	11,36
Професійна, наукова та технічна діяльність	18,69	34,97	3,42	9,77
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	16,10	24,24	5,34	11,47
Освіта	2,76	3,89	0,68	0,34
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6,28	7,92	0,68	1,17
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	9,32	15,61	5,77	11,59
Надання інших видів послуг	87,18	86,32	40,99	56,02
Усього	22,68	22,73	24,88	24,34

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

Оцінка ефекту реалокатії з розділенням кожної галузі на формальний/неформальний сектори може істотно відрізнитися від результатів, отриманих без такого поділу, оскільки в останньому випадку частина цього ефекту, викликана внутрішньогалузевим між секторним перетіканням

працівників, залишається непоміченою, а неоднорідність рівнів і темпів зростання продуктивності праці виявляється нижчою.

Отже, як можна бачити (табл. 2.16), для економіки загалом (без виділення неформальності) ре алокація дестимулювала зростання і спричинила зниження приросту агрегованої продуктивності праці на 5 в.п. Тоді як з урахуванням неформальності спостерігається своєрідна інверсія: внесок внутрішньогалузевої компоненти різко знижується, а реалокаційний ефект піднімається до +3,91 в.п., іншими словами, негативні наслідки міжгалузевого перетікання робочої сили компенсуються позитивним впливом міжсекторних переходів зайнятих.

Таблиця 2.16

**Декомпозиції приросту агрегованої продуктивності праці в Україні за
внесками галузей, а також внутрішньо- та міжгалузевої компонент,
2013–2016 рр., в. п.**

Вид економічної діяльності	Без розділення на формальний та неформальний сектори економіки		З виділенням формального та неформального секторів економіки		Усього (2+3 = 4+5)
	внутрішньо-галузева компонента	ефект реалокації	внутрішньо-галузева компонента	ефект реалокації	
1	2	3	4	5	6
Сільське, лісове та рибне господарства	6,04	1,00	3,74	3,30	7,04
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	0,95	-1,03	0,90	-0,98	-0,08
Переробна промисловість	-0,07	0,02	0,26	-0,31	-0,04
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	-0,19	0,02	-0,19	0,01	-0,18
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	-0,12	0,06	-0,12	0,06	-0,06
Будівництво	-0,53	-0,42	-0,35	-0,60	-0,95
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	-2,27	-0,16	-1,95	-0,48	-2,43
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	0,27	0,10	0,34	0,04	0,37
Тимчасове розміщування й організація харчування	0,01	-0,20	-0,20	0,01	-0,19
Інформація та телекомунікації	0,25	0,39	-0,48	1,12	0,64
Фінансова та страхова діяльність	-0,72	-0,22	-0,66	-0,27	-0,94
Операції з нерухомим майном	5,18	-3,46	-0,58	2,30	1,72

Продовження табл. 2.16

1	2	3	4	5	6
Професійна, наукова та технічна діяльність	-0,05	0,04	-0,68	0,67	-0,01
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	-0,12	-0,04	-0,21	0,06	-0,16
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	0,63	0,06	0,63	0,06	0,69
Освіта	-0,54	-0,61	-0,36	-0,79	-1,15
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	-0,07	-0,27	-0,18	-0,16	-0,35
Мистецтво, спорт, розваги, відпочинок	-0,17	-0,03	-0,19	-0,02	-0,21
Надання інших видів послуг	0,02	-0,28	-0,16	-0,09	-0,25
Усього	8,48	-5,03	-0,46	3,91	3,45

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

Найсильніше ефект переміщення працівників між формальним і неформальним секторами галузі проявився в операціях з нерухомістю та у сільському господарстві.

Так, стало зрозуміло, що високий позитивний внесок операцій з нерухомістю в зростання агрегованої продуктивності праці за рахунок внутрішньогалузевих джерел (+5,18 в.п.) «приховує» значний розрив між рівнями продуктивності праці у формальному та неформальному секторах галузі, а також вплив робочої сили в останній, тоді як відповідна дезагрегація даних ці явища проявила. У результаті внесок у зростання продуктивності праці за рахунок внутрішньогалузевих джерел діяльності орендодавців, агентів і/або посередників з купівлі-продажу-оренди нерухомого майна виявився значно нижче, ніж раніше вважалося (-0,58 замість 5,18 в.п.), а реалокаційна компонента з поправкою на переміщення працівників галузі за межі формального сектора зросла на 5,75 в.п. ((2,30 – (-3,46)), табл. 2.16).

Щодо сільського господарства, ефект міжсекторних перетоків призвів до збільшення внеску реалокації на 2,30 в.п. (3,30–1,00) як результат зміни низькопродуктивної зайнятості в особистих підсобних господарствах на користь ферм, агрохолдингів тощо.

Таким чином, показано, що структурні зрушення в зайнятості є фактором продуктивності праці, оскільки змінюють співвідношення кількості високо- і

низькопродуктивних робочих місць. Іншими словами, зростання продуктивності економіки країни залежить не лише від удосконалень технології чи організації виробництва товарів та послуг, а й від того, що відбуватиметься з працівниками, яких буде вивільнено в результаті тих самих удосконалень. Справедливими виглядають припущення, що за рівних інших умов агрегована продуктивність праці зросте, якщо ці працівники перейдуть у статус безробітних або ж працюватимуть продуктивніше на своїх наступних робочих місцях. Але якщо вони знайдуть менш продуктивну сферу прикладання трудових зусиль, то продуктивність праці на агрегованому рівні зростатиме повільніше, ніж в окремому виробництві, а то й навіть знизиться⁶³.

Виходить, що для зростання продуктивності праці, окрім інновацій, технологічного оновлення, ефективнішого використання людського капіталу, необхідною є «правильна» реалокція – перерозподіл робочої сили від низько- до високопродуктивної діяльності. І тут значущий позитивний вплив матиме інституційне середовище, яке сприятиме послідовному покращенню якості робочих місць, розширенню і створенню нових продуктивних та вибуттю неефективних.

Кожна галузь економіки тою чи іншою мірою представлена неформальним сектором. Вхід до нього простіший, а затрати на регулювання нижчі, проте рівень і темп зростання продуктивності праці там часто нижчі, ніж в офіційному сегменті через низьку капіталомісткість, відсталі технології, невисоку якість людського капіталу тощо.

І, як було показано, неформальний сектор, а тим більше його неконтрольоване розширення, не сприятиме зростанню агрегованої продуктивності праці, а відтак і економіки. Інституційне середовище, орієнтоване на створення умов, за яких зменшиться інтерес до економічної активності за межами офіційного сегмента, об'єктивно сприятиме економічному зростанню.

⁶³ Гимпельсон В.Е., Воскобойников И.Б. Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике. *Вопросы экономики*. 2015. № 11. С. 1–32.

2.3. Прогнозування соціальних ризиків як інструмент механізму адаптації ринку праці до структурних та циклічних змін у економіці

Ризики, на які неминуче наражаються суб'єкти на ринку праці, змушують шукати різні способи попередження та мінімізації їхніх наслідків. Водночас завдання управляти ризиком в контексті імперативів якості та ефективності розвитку ринку праці актуалізує аналіз можливостей його передбачення.

Сьогодні одним із найуспішніших прикладів діагностики і прогнозування ризику є скоринг. Застосовується він зараз переважним чином у банківській діяльності. Та поряд із уже традиційним його використанням⁶⁴ актуальним є перенесення відповідного досвіду на вирішення завдань і в інших сферах. Зокрема, нами досліджено можливості побудови скорингових моделей для оцінки ризикових подій на ринку праці.

Звільнення та безробіття – загрози, з якими стикаються суб'єкти на ринку праці всіх рівнів – країни, адміністративної територіальної одиниці або підприємства. У зв'язку з цим, а також із урахуванням доступної нам інформації, основним сюжетом дослідження стало створення скорингової моделі для оцінки ризику безробіття серед зайнятого населення України. Результати такого моделювання даватимуть базис для розпізнавання образів та автоматичної класифікації працівників за «потенціалом» втрати ними роботи, що у свою чергу сприятиме спрямуванню вироблення превентивних заходів із обмеження проблем безробіття в країні.

Огляд публікацій дає підстави вважати, що робіт, присвячених кредитному скорингу – як теоретико-методичного, так і практичного спрямування, сьогодні чимало і їхня кількість продовжує зростати (наприклад,

⁶⁴ Так, за допомогою скорингу фінансовій установі забезпечується оцінка кредитоспроможності позичальників (*application scoring*); оцінка ймовірності повернення виданих кредитів (*behavioral scoring*); оцінка можливості повного або часткового повернення позики в разі порушення термінів погашення заборгованості (*collection scoring*); оцінка ймовірності того, що новий клієнт не є шахраєм (*fraud scoring*); оцінка реакції споживача на спрямування йому пропозиції (*response scoring*); оцінка ймовірності подальшого використання банківського продукту або перехід до іншого постачальника (*attrition scoring*). Див.: Юринець Р.В. Економетрична модель оцінювання кредитного позичальника відповідно до експертної оцінки. *Науковий вісник НЛТУ України: зб. наук.-техн. праць*. 2009. Вип. 19.5. С. 254–258.

H. Abdou & J. Pointon; R. Anderson; D. Hand & W. Henley; A. Камінський та К. Писанець; E. Lewis; Y. Liu; E. Mays *et al.*; N. Siddiqi; S. Sohn *et al.*; L. Tomas *et al.*)⁶⁵. Оприлюднені результати щодо можливостей застосування скорингових моделей у відмінних від банківської сферах переважним чином зосереджені на клінічній практиці й маркетингу (наприклад, E. Kebebew *et al.*; E. Malthouse; К. Мильчаков, М. Шебалков та ін.)⁶⁶, тоді як напрям HR представлено поодинокими викладками. Зокрема, серед релевантних є дослідження В. Надраги⁶⁷, в якому розглянуто підходи до оцінювання соціальних ризиків, в тому числі й ризику безробіття. Нами ж вперше апробовано створення скорингової системи, яка з урахуванням соціально-демографічних та професійно-кваліфікаційних характеристик працівників оцінюватиме ймовірність їхнього переходу у статус безробітних.

Сучасний арсенал методів побудови скорингових моделей забезпечується використанням різноманітних інструментів предиктивного аналізу, що належать до широкого класу технологій поглибленого аналізу даних (*data science*).

⁶⁵ Abdou H.A., Pointon J. Credit scoring, statistical techniques and evaluation criteria: A review of the literature. *Intelligent systems in accounting, finance and management*. 2011. № 18 (2–3). P. 59–88; Anderson R. The credit scoring toolkit: theory and practice for retail credit risk management and decision automation. New York: Oxford University Press, 2007. 790 p.; Hand D.J., Henley W.E. Statistical classification methods in consumer credit scoring: a review. *Journal of the Royal Statistical Society, Series A*. 1997. V. 160. P. 523–541; Камінський А.Б. Моделювання фінансових ризиків: монографія. Київ: ВПЦ «Київський університет», 2006. 304 с.; Камінський А.Б., Писанець К.К. Скорингові технології в кредитному ризик-менеджменті. *Бізнес Інформ*. 2012. № 4. С. 197–201; Lewis E.M. An introduction to credit scoring. San Rafael: The Athena Press, 1992. 172 p.; Liu Y. New issues in credit scoring application. *Research paper, Institute of Information Systems, University of Goettingen*. 2001. № 16. 35 p.; Liu Y. A framework of data mining application process for credit scoring. *Research paper, Institute of Information Systems, University of Goettingen*. 2002. № 1. 45 p.; Liu Y. The evaluation of classification models for credit scoring. *Research paper, Institute of Information Systems, University of Goettingen*. 2002. № 2. 59 p.; Handbook of credit scoring/ Mays E. (ed.). Chicago: Glenlake Publishing Company Ltd / Fitzroy Dearborn Publishers, 2001. 382 p.; Siddiqi N. Credit risk scorecards: developing and implementing intelligent credit scoring. New Jersey: John Wiley and Sons, 2006. 208 p.; Sohn S.Y., Kim D.H., Yoon J.H. Technology credit scoring model with fuzzy logistic regression. *Applied Soft Computing*. 2016. Vol. 43. P. 150–158; Tomas L.C. A survey of credit and behavioral scoring: forecasting financial risk of lending to consumers. *International Journal of Forecasting*. 2000. Vol. 16. P. 149–172; Thomas L.C., Edelman D.B., Crook J.N. Credit scoring and its applications: SIAM monographs on mathematical modeling and computation. SIAM: Philadelphia, USA. 2002. 248 p.

⁶⁶ Kebebew E, Hwang J., Reiff E., Duh QY, Clark O.H. Predictors of single-gland vs multigland parathyroid disease in primary hyperparathyroidism: a simple and accurate scoring model. *Archives of Surgery*. 2006. Vol. 141 (8). P. 777–782; Malthouse E.C. Ridge regression and direct marketing scoring models. *Journal of Interactive Marketing*. 1999. Vol. 13 (4). P. 10–23; Malthouse E.C. Assessing the performance of direct marketing scoring models. *Journal of Interactive Marketing*. 2001. Vol. 15 (1). P. 49–62; Мильчаков К.С., Шебалков М.П. Скоринговые карты в медицине: обзор и анализ публикаций. *Врач и информационные технологии*. 2015. № 1. С. 71–79.

⁶⁷ Надрага В.І. Соціальні ризики: сутність, аналіз, можливості впливу: монографія / НАН України; Ін-т демографії та соціальних досліджень. Київ: «ІПП Сердюк В.Л.», 2015. 329 с.

До основних інструментів предиктивного аналізу відносять: статистичні методи (лінійну множинну та логістичну регресії); дерево класифікації або рекурсійно-партиційний алгоритм; нейромережі⁶⁸.

В основі розробленої нами скорингової моделі лежить метод бінарної логістичної регресії, який дозволяє виявляти залежність дихотомічної змінної від цілого ряду незалежних факторів. Серед останніх, відповідно до мети дослідження та теоретичних гіпотез, обрано такі характеристики працівника, як вік, місце проживання, гендер, сімейний стан, рівень освіти, отриманий фах, професія, сфера діяльності. Залежна змінна набуває двох значень – безробітний або ж зайнятий – та має біноміальний розподіл (табл. 2.17).

Для побудови будь-якої скорингової моделі необхідно мати інформаційну базу, яка буде, по-перше, достатньою за обсягом та якістю, а по-друге, матиме певну історичну давність. З метою дослідження цим критеріям відповідали первинні дані щомісячних вибіркового обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності за 2010–2013 рр. Тоді як 2014–2015 рр. – часовий інтервал, який нами використано для моніторингу, – процедури, спрямованої на діагностику адекватності функціонування розробленої моделі.

Ще до того, як буде розроблена скорингова модель, необхідно дати точне означення «поганого» (*bad*) випадку, а всю інформаційну базу:

по-перше, розділити на дві групи: основну вибірку – спостереження, за якими власне й буде створюватися модель, та тестову – дані, які не братимуть участі в моделюванні, а використовуватимуться для первинної валідації – перевірки якості прогнозних можливостей моделі до початку її використання. Основна та тестова вибірки формуються на основі механізму випадкового відбору і, як правило, у співвідношенні 70–80% і 30–20% відповідно до початкового обсягу загальної сукупності даних;

по-друге, перетворити у придатну для подальшого аналізу форму. Відомо два основні підходи, які використовуються при роботі як із кількісними, так і з

⁶⁸ Юринець Р.В. Економетрична модель оцінювання кредитного позичальника відповідно до експертної оцінки. *Науковий вісник НЛТУ України*:зб. наук.-техн. праць. 2009. Вип. 19.5. С. 254–258

**Набір можливих змінних скорингової моделі для оцінювання ризику
безробіття серед зайнятого населення України**

Характеристики працівника	Вихідні значення ознаки (характеристики працівника)
Статус економічної активності	1 – безробітний, або <i>bad</i> ; 0 – зайнятий, або <i>good</i> (див. детальніше в табл. 20)
Вік	Кількісна змінна: від 15 до 59 років(тобто особи працездатного віку).
Місце проживання	Якісна змінна: 1 – міські поселення; 2 – сільська місцевість
Гендер	Якісна змінна: 1 – жінка; 2 – чоловік
Сімейний стан	Якісна змінна: 1 – перебуває у шлюбі; 2 – не перебуває у шлюбі; 3 – розлучений(а); 4 – удівець (вдова); 5 – діти до 18 років, що не перебувають у шлюбі
Рівень освіти	Якісна змінна: 1 – повна вища; 2 – базова вища; 3 – неповна вища; 4 – повна загальна середня; 5 – базова загальна середня; 6 – початкова загальна; 7 – немає початкової
Професія (спеціальність) згідно з посвідченням (дипломом)	Якісна змінна: 1 – законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); 2 – професіонали; 3 – фахівці; 4 – технічні службовці; 5 – працівники сфери торгівлі та послуг; 6 – кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; 7 – кваліфіковані робітники з інструментом; 8 – робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; 9 – найпростіші професії; 10 – закінчили курси; 11 – не мають професії
Професія за основою роботою	Якісна змінна: 1 – законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); 2 – професіонали; 3 – фахівці; 4 – технічні службовці; 5 – працівники сфери торгівлі та послуг; 6 – кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; 7 – кваліфіковані робітники з інструментом; 8 – робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; 9 – найпростіші професії
Вид діяльності за основною роботою	Якісна змінна: 1 – сільське та лісове господарства, мисливство; 2 – рибальство, рибництво; 3 – добувна промисловість; 4 – виробництво та розподілення електроенергії, газу та води; 6 – будівництво; 7 – оптова й роздрібна торгівля; 8 – діяльність готелів та ресторанів; 9 – діяльність транспорту та зв'язку; 10 – фінансова діяльність; 11 – операції з нерухомим майном; 12 – державне управління; 13 – освіта; 14 – охорона здоров'я; 15 – інші види економічної діяльності (в т. ч. надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність домашніх господарств; діяльність екстериторіальних організацій; робота за кордоном; діяльність домашніх господарств як виробників товарів та послуг для власного споживання)

Джерело: складено автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності

якісними змінними. Перший – це перетворення кожного вихідного значення ознаки в окрему бінарну змінну. Але такий підхід хоч і вважається методологічно простим, є незручним, оскільки потребує введення великого числа змінних. За другим підходом, який було використано, здійснюється перетворення кожного вихідного значення ознаки у величину, що дорівнює логарифму відношення відповідних відсотків «хороших» випадків до «поганих»: $\ln(Good_i/Bad_i)$. У результаті кожне з вихідних значень ознаки набуває числового параметра, що відповідає рівню його «ризиковості».

Параметри підготовленої для дослідження інформаційної бази узагальнено в табл. 2.18.

Таблиця 2.18

Основні параметри інформаційної бази для оцінювання ризику безробіття серед зайнятого населення України

Період, за який зібрано дані для: – побудови моделі; – моніторингу функціонування моделі	2010–2013 рр. 2014–2015 рр.		
Визначення «поганого» (<i>bad</i>) випадку	Перехід зайнятого у статус безробітного хоча б раз у наступні 14 ⁶⁹ місяців (звідси «хороший»(<i>good</i>) випадок той, що не є «поганим»).		
Опис даних*	Вибірка для створення моделі	Моніторингова вибірка	
	Основна (80%)		Тестова (20%)
Кількість спостережень	19514	4866	5747
Кількість <i>bad</i>	815	200	222
Badrate	4,18%	4,11%	3,86%

* Підготовку інформаційної бази здійснено за допомогою **R**.

Джерело: розраховано автором за даними вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Перед безпосереднім моделюванням здійснюється аналіз скорингових змінних та перевірка їхньої прогностичної сили, для чого розраховують

⁶⁹ 14 місяців – такий термін зумовлений особливостями проведення вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності: щомісячний обсяг вибіркової сукупності домогосподарств формується з урахуванням схеми ротації, за якою кожне відібране домогосподарство опитують 6 разів: 3 місяці поспіль опитування – перерва у 9 місяців – опитування 3 місяці поспіль.

показник інформаційного значення (*information value, IV*). Чим вище інформаційне значення змінної, тим більшу вагу вона має з точки зору корисності при побудові моделі.

За розрахунками виявлено (табл. 2.19), що, попри різну предиктивну силу, всі фактори можуть бути відібраними для скорингу (*IV* у кожному випадку більше 0,02), а найбільш значущими у передбаченні ймовірності настання нашого «поганого» випадку є такі характеристики працівника, як вік, професія (фактична) та вид діяльності за основною роботою.

Одна з умов методу логістичної регресії – відсутність мультиколінеарності. За її наявності необхідно знайти оптимальні варіанти виключення тісно корельованих змінних для побудови моделі.

Таблиця 2.19

Оцінка прогностичної сили змінних у ймовірнісному моделюванні ризику безробіття серед зайнятого населення України

№ п/п	Змінна	IV
1.	Вік працівника	0,156
2.	Професія за основною роботою	0,147
3.	Вид діяльності за основною роботою	0,129
4.	Місце проживання	0,094
5.	Сімейний стан	0,087
6.	Рівень освіти	0,083
7.	Професія (спеціальність) згідно з посвідченням (дипломом)	0,083
8.	Гендер	0,041

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Аналіз на основі матриці парних кореляцій (табл. 2.20) виявив існування тісного взаємозв'язку між рівнем освіти працівника та його професією як за дипломом (коефіцієнт кореляції 0,932), так і за основною роботою (0,692), крім того, встановлено достатньо високу залежність між отриманим у результаті навчання фахом і фактично виконуваною роботою (коефіцієнт кореляції 0,688).

Матриця парних кореляцій між змінними скорингової моделі для прогнозування ризику безробіття серед зайнятого населення України

Змінна	Місце проживання	Професія, спеціальність згідно з посвідченням (дипломом)	Сімейний стан	Гендер	Рівень освіти	Вік працівника	Професія за основною роботою	Вид діяльності за основною роботою
Місце проживання	1	0,237	0,021	0,012	0,296	0,002	0,290	0,271
Професія, спеціальність згідно з посвідченням (дипломом)	0,237	1	-0,019	0,202	0,932	-0,014	0,688	0,235
Сімейний стан	0,021	-0,019	1	0,181	-0,008	0,418	0,010	0,073
Гендер	0,012	0,202	0,181	1	0,122	0,029	0,253	0,215
Рівень освіти	0,296	0,932	-0,008	0,122	1	-0,001	0,692	0,253
Вік працівника	0,002	-0,014	0,418	0,029	-0,001	1	-0,023	0,004
Професія за основною роботою	0,290	0,688	0,010	0,253	0,692	-0,023	1	0,428
Вид діяльності за основною роботою	0,271	0,235	0,073	0,215	0,253	0,004	0,428	1

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Тому до моделі насамперед увійдуть такі змінні, як вік працівника, його місце проживання, сімейний стан, гендер, професія згідно з дипломом та вид діяльності за основною роботою. А з метою усунення мультиколінеарності та максимального збереження інформаційного навантаження, яке несуть такі фактори, як рівень освіти та фактична професія і тим самим – збільшення прогностичної сили майбутньої моделі, було введено нову змінну «Чи виконував працівник роботу за отриманим фахом». Відповідь на це питання (так/ні) у поєднанні з даними щодо професії, отриманої згідно з дипломом, дозволяє сформулювати певне уявлення як про освітній рівень формальної підготовки працівника, так, власне, і про фактично виконувану ним роботу.

Коефіцієнти логістичної регресії, яка пов'язує соціально-демографічні та професійно-кваліфікаційні характеристики зайнятих України з імовірністю їхнього безробіття представлено в табл. 2.21.

**Коефіцієнти логістичної регресії для оцінювання ризику безробіття серед
зайнятого населення України**

Змінна	Coefficient	Waldstatistic	Sig. level of the Waldstatistic*
Вік працівника	-0,785	58,772	0,0000
Вид діяльності за основною роботою	-0,543	21,618	0,0000
Місце проживання	-0,577	20,247	0,0000
Професія (спеціальність) згідно із дипломом	-0,614	18,254	0,0000
Відповідність фактичної зайнятості отриманому фаху	-0,572	10,274	0,0010
Сімейний стан	-0,348	6,189	0,0130
Гендер	-0,459	5,839	0,0160
Константа	-3,129	7010,158	0,0000

* Якщо рівень значимості статистики Wald менший за 0,05, змінна корисна для моделі.

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Разом із інформацією щодо стандартного відхилення за кожною з незалежних змінних коефіцієнти логістичної регресії дозволяють оцінити та порівняти відносний вклад кожного з предикторів у модель (табл. 2.22).

Таблиця 2.22

**Ефективні ваги незалежних змінних у моделі прогнозування ризику
безробіття серед зайнятого населення України**

Змінна	В	Стандартне відхилення	Ефективні ваги незалежних змінних, %
Вік працівника	-0,785	0,3987	26,00
Вид діяльності за основною роботою	-0,543	0,3853	17,38
Місце проживання	-0,614	0,2990	15,25
Професія, спеціальність згідно з посвідченням/дипломом	-0,577	0,3051	14,63
Відповідність фактичної зайнятості отриманому фаху	-0,572	0,2299	10,93
Сімейний стан	-0,348	0,2770	8,01
Гендер	-0,459	0,2046	7,80

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Отже, найбільшу вагу в імовірності настання «поганого» випадку має фактор віку працівника (26%), найменшу – гендер (7,8%).

Важливою характеристикою будь-якої статистичної моделі є її достовірність, яка у випадку логістичної регресії характеризується здатністю останньої відрізнити «хороші» випадки від «поганих». Для оцінки якості класифікаційних можливостей моделі використовують насамперед індекс Джині, тест Колмогорова – Смирнова та площу під ROC-кривою (табл. 2.23).

Таблиця 2.23

Показники діагностики якості моделі для оцінювання ризику безробіття серед зайнятого населення України

Показник	Основна вибірка (80%)	Тестова вибірка (20%)
Коефіцієнт Джині (Gini) ⁷⁰	34,6%	33,6%
Тест Колмогорова – Смирнова ⁷¹	26,1%	23,0%
Площа під ROC-кривою (AUC ⁷²)	0,673	0,668

Джерело: розраховано автором за даними вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

З огляду на те, що побудована нами логістична регресія є аплікаційною моделлю з відносно невеликою кількістю вхідних змінних, отримані значення показників (табл. 2.23) відповідають хорошій якості бінарного класифікатора.

Заключним етапом розробки скорингової моделі є масштабування (калібрація) – прийом переведення первинних скорингових балів у шкалу, яка зручніша для користування, зокрема, з діапазоном від 0 до 1000. Результати цього процесу трансформуються у скорингову карту (табл. 2.24).

Таблиця 2.24

Скоркарта оцінювання ризику безробіття серед зайнятого населення України

Змінна	Значення	SCORE	Коментар
1	2	3	4
Вік працівника	15–22	44	Чим молодший працівник, тим більша ймовірність настання «поганої» події
	23–25	68	
	26–47	83	
	48–51	98	
	52–55	110	
	56–59	130	

⁷⁰ Коефіцієнт Джині переводить значення площі під ROC-кривою в діапазон від 0 до 1 (або 0–100%).

⁷¹ Діапазон значень статистики Колмогорова – Смирнова перебуває від 0 до 100%.

⁷² Розрахункове значення показника площі під ROC-кривою (AUC) може перебувати у межах від 0,5 до 1.

Вид діяльності за основною роботою	Сільське, лісове та рибне господарства; будівництво	74	Для зайнятих у сільському господарстві або на будівництві ризик настання «поганої» події вищій
	Переробна промисловість; фінансова діяльність; операції з нерухомістю та надання послуг підприємцям; інші види економічної діяльності	81	
	Державне управління	85	
	Торгівля. Діяльність готелів та ресторанів; Транспорт та зв'язок	92	
	Добувна промисловість; виробництво та розподілення електроенергії, газу та води; освіта	102	
	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	114	
Місце проживання	Сільська місцевість	75	У сільській місцевості ризик настання «поганої» події вищій
	Міські поселення	95	
Професія, спеціальність згідно із посвідченням (дипломом)	Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; кваліфіковані робітники з інструментом; робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	73	Кваліфіковані робітники: сільського господарства; з інструментом; з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування – професії з вищим ризиком настання «поганої» події
	Технічні службовці; працівники сфери торгівлі та послуг; найпростіші професії; закінчили курси; без професії	81	
	Фахівці	89	
	Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); професіонали	103	
Виконував роботу за отриманим фахом	Ні	80	У зайнятих не за отриманим фахом ризик настання «поганої» події вищій.
	Так	96	
Сімейний стан	Неодружений	74	У неодружених працівників ризик настання «поганої» події вищій
	Одружений	87	
	Розлучений(а); удівець (удова)	93	
Гендер	Чоловік	80	У працівників чоловічої статті ризик настання «поганої» події вищій
	Жінка	91	

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Підсумком калібрації моделі є присвоєння кожному працівнику рейтингового класу за рівнем ризику настання «поганого» випадку. З цією метою нами було підібрано відповідну шкалу, яка найкращим чином відображає побудовану модель (табл. 2.25).

Якість калібрації можна перевірити за допомогою тестів, завданням яких є встановити, наскільки істинні значення досліджуваного показника відповідають розрахованим.

Таблиця 2.25

Шкала для визначення рейтингового класу працівника за рівнем ризику настання «поганого» випадку

Сумарний бал	Імовірність того, що зайнятий упродовж наступних 14-ти місяців хоча б раз буде безробітним	Рейтинговий клас
(0; 530]	11,67% і більше	A7
(530; 560]	7,28–11,67%	A6
(560; 590]	4,46–7,28%	A5
(590; 620]	2,70–4,46%	A4
(620; 650]	1,62–2,70%	A3
(650; 680]	0,97–1,62%	A2
(680; 1000]	0–0,97%	A1

Джерело: розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Одним із таких засобів діагностики є тест з використанням стандартного нормального розподілу. Перевірка здійснюється для кожного рейтингового класу та загалом й може бути односторонньою або ж двосторонньою. З точки зору управління, актуальним перш за все є ризик недооцінки ймовірності втратити роботу, тому в табл. 2.26 представлено результати виявлення саме цих значимих відхилень у калібруванні побудованої моделі.

Таблиця 2.26

**Перевірка якості калібрації моделі для оцінювання ризику безробіття серед
зайнятого населення України***

Рейтинговий клас	Badrate _{факт} , %	Bad rate _{прогноз} , %	BR _ф – BR _п , в. п.	Область допустимих значень для рівня довіри:			
				90%	95%	99%	99,9%
A7	13,64	14,60	-0,97	2,06	2,64	3,73	4,96
A6	6,89	8,37	-1,48	0,85	1,09	1,54	2,05
A5	6,53	5,54	0,99	0,43	0,55	0,77	1,03
A4	3,41	3,45	-0,05	0,30	0,38	0,54	0,71
A3	2,00	2,19	-0,19	0,28	0,36	0,51	0,68
A2	1,17	1,36	-0,19	0,37	0,47	0,67	0,89
A1	0,00	0,81	-0,81	0,72	0,93	1,31	1,74
Всі класи	4,18	4,18	0,00	0,18	0,24	0,33	0,44

* Тест з використанням стандартного нормального розподілу (односторонній)

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Альтернативним тестом на відповідність розрахованої ймовірності та фактичного безробіття є біноміальний (табл. 2.27).

Таблиця 2.27

**Виявлення значимих відхилень в калібруванні моделі для прогнозування
ризiku безробіття серед зайнятого населення України***

Рейтинговий клас	Кумулят. біном. розподіл, %	Результат тесту з рівнем довіри:			
		90%	95%	99%	99,9%
A7	29,94				
A6	1,28				
A5	99,84	Недооцінено	Недооцінено	Недооцінено	
A4	43,90				
A3	20,99				
A2	29,80				
A1	12,88				
Всі класи	49,63				

* Біноміальний тест (односторонній)

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Отже, на підставі отриманих даних (табл. 2.26, 2.27), можна зробити висновок про хорошу якість калібрації моделі, а шукані відхилення мають місце лише в одному з семи класів.

Ранжування зайнятих за рівнем ризику настання «поганого» випадку відображено на рис. 2.3, а з урахуванням даних скоркарти (табл. 2.24) встановлено, що найбільша ймовірність (18,2%) хоча б раз на 14 місяців стати безробітним у працівників чоловічої статі, віком 15–22 роки, неодружених, які проживають у сільській місцевості, з професією (спеціальністю) – згідно з дипломом (посвідченням) – кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств; кваліфікованих робітників з інструментом; робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, при цьому зайнятих не за фахом, а, точніше, тих, які виконують найпростіші роботи у таких видах економічної діяльності, як сільське господарство або будівництво.

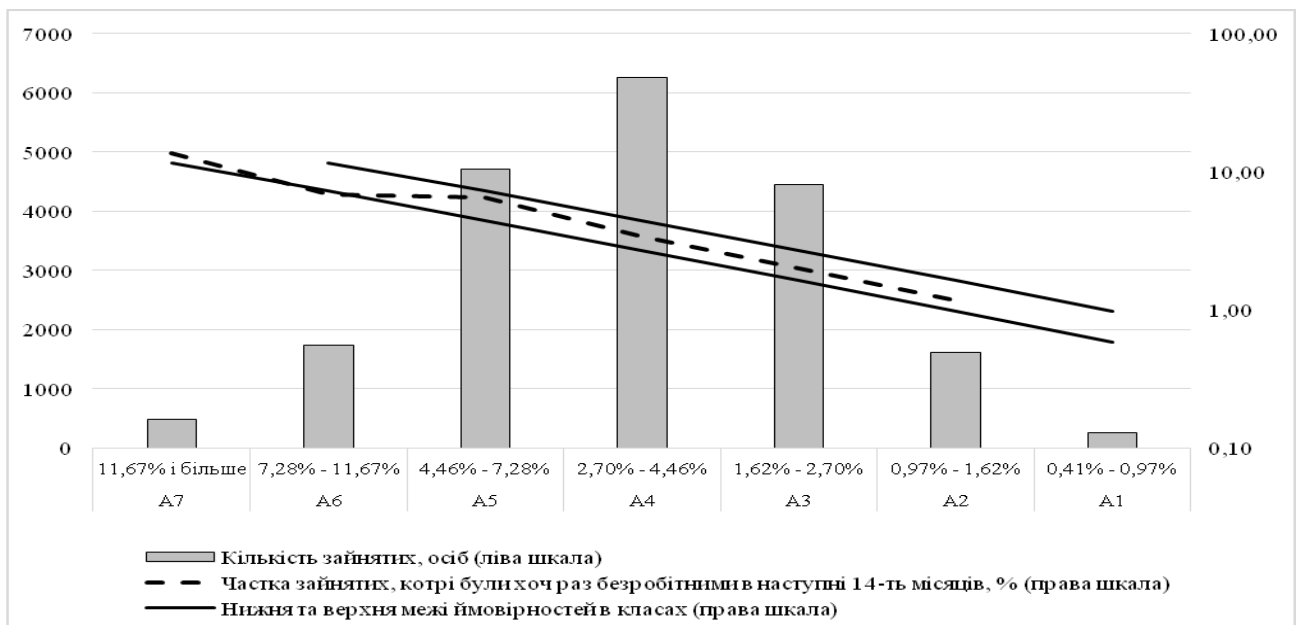


Рис. 2.3. Рейтингова класифікація зайнятих залежно від рівня ризику їхнього переходу у статус безробітних

Джерело: розроблено автором.

Унаслідок динамічності розвитку соціальних та економічних процесів, з плином часу люди, обставини, умови можуть змінюватися. Мовою ймовірнісного моделювання в контексті проведеного дослідження це означає, що вплив тих чи інших характеристик працівника на ймовірність настання безробіття не залишається постійним. І для того щоб скорингова модель могла

продовжувати виконувати свої функції, потрібно періодично перевіряти якість її роботи.

Моніторинг створеної нами рейтингової системи на адекватність обчислюваних ризик-параметрів передбачав її діагностику за такими критеріями, як стабільність, дискримінаційна здатність (ефективність ранжування) та якість калібрації.

Тест на стабільність здійснюють для підтвердження відповідності поточного складу даних вибірці, яку використано для розробки моделі. Істотні відмінності у наборі даних можуть призвести до зниження якості роботи моделі і, як наслідок, необхідності її переробки.

На підставі розрахованого показника PSI (*Population Stability Index*) робимо висновок про відсутність різниці між вибірками для побудови і моніторингу моделі оцінки ймовірності безробіття серед зайнятого населення України (табл. 2.28).

Таблиця 2.28

Моніторинг моделі оцінки ймовірності безробіття серед зайнятого населення України: тест на стабільність

№ п/п	Змінна	PSI*
1.	Вік працівника	0,0052
2.	Зайнятість за отриманим фахом	0,0042
3.	Вид діяльності за основною роботою	0,0083
4.	Місце проживання	0,0307
5.	Сімейний стан	0,0001
6.	Професія, спеціальність згідно з посвідченням (дипломом)	0,0093
7.	Гендер	0,0000

* PSI < 0,1 – немає відмінностей; PSI ∈ [0,1; 0,2] – незначні відмінності; PSI > 0,2 – істотні відмінності.

Джерело: розраховано автором за даними вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Як правило, з моменту розробки моделі її дискримінаційна якість з часом знижується. Масштаб такого зниження слід оцінювати на предмет прийнятності, відстежуючи зміну тих показників, які використовувались для оцінки класифікаційних можливостей моделі при її побудові, а це, нагадаємо, індекс Джині, тест Колмогорова – Смирнова та площа під ROC-кривою (табл. 2.29).

Моніторинг моделі оцінки ймовірності безробіття серед зайнятого населення України: дискримінаційна здатність

Показник	Вибірка, за якою створено модель	Вибірка для моніторингу моделі
Індекс Джині (Gini)	34,6%	34,2%
Тест Колмогорова – Смирнова	26,1%	24,9%
Площа під ROC-кривою (AUC)	0,673	0,671

Джерело: розраховано автором за даними вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Як бачимо (табл. 2.29), досліджувані показники зменшилися несуттєво (до 6%), а отже, ефективність ранжування моделлю зайнятих залежно від рівня ризику їхнього переходу у статус безробітних не погіршилась.

Для цілей проведення моніторингу якості калібрації, так само як і під час створення моделі, встановлюємо за допомогою тестів з використанням стандартного нормального та біноміального розподілів.

Нагадаємо, що з точки зору управління, актуальним перш за все є ризик недопрогнозування ймовірності втрати працівником роботи, і, як засвідчили результати перевірки роботи моделі, в жодному з класів та загалом ймовірність настання «поганої» події не є недооціненою (рис. 2.4).

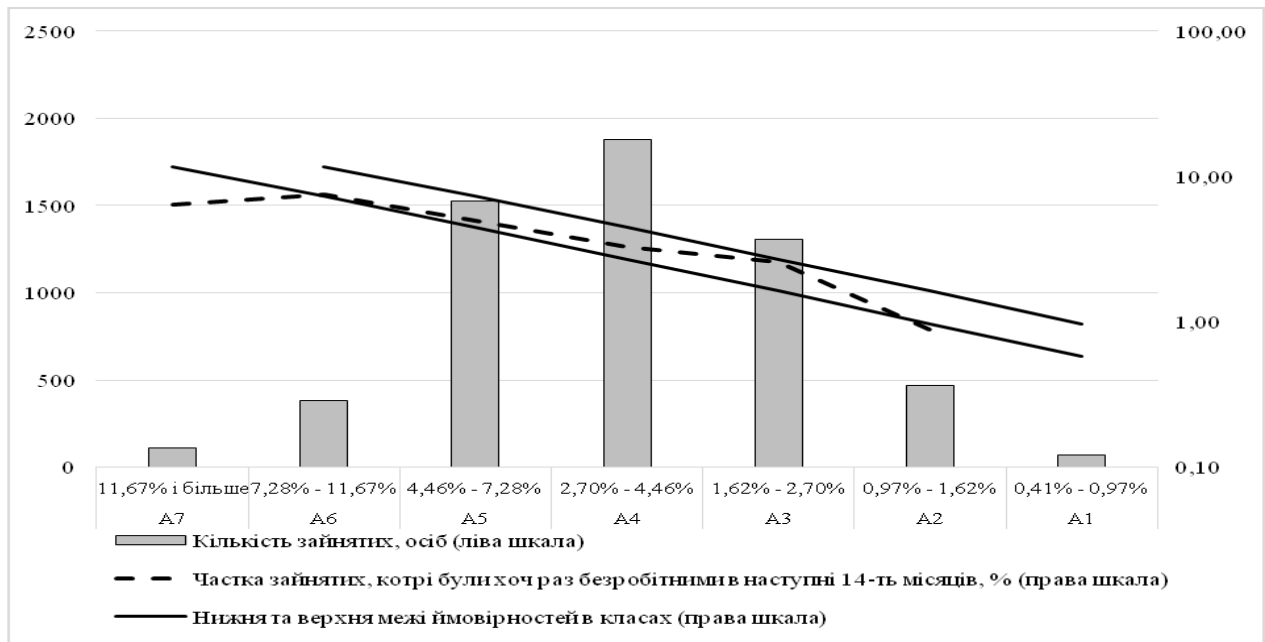


Рис. 2.4. Рейтингова класифікація зайнятих залежно від рівня ризику їхнього переходу у статус безробітних (моніторингова вибірка)

Джерело: розроблено автором.

Разом із тим за моніторинговою вибіркою у рейтинговому класі А7, тобто серед зайнятих, з вищим, аніж у інших «потенціалом» втратити роботу, ймовірність безробіття дещо переоцінена (рис. 2.4, табл. 2.30, 2.31).

Таблиця 2.30

Моніторинг моделі оцінки ймовірності безробіття серед зайнятого населення України: якість калібрації*

Рейтинговий клас	Badrate _{факт.} , %	Bad rate _{прогноз.} , %	BR _ф – BR _{п.} , в.п.	Область допустимих значень для рівня довіри:			
				90%	95%	99%	99,9%
A7	6,36	14,66	8,29	4,32	5,55	7,84	10,42
A6	8,07	8,78	0,71	1,85	2,38	3,36	4,46
A5	5,24	5,70	0,46	0,76	0,98	1,38	1,83
A4	3,40	3,47	0,07	0,54	0,69	0,98	1,30
A3	2,75	2,19	-0,56	0,57	0,67	0,94	1,25
A2	0,86	1,37	0,51	0,69	0,89	1,25	1,66
A1	0,00	0,84	0,84	1,39	1,78	2,52	3,35
Всі класи	3,86	4,14	0,28	0,34	0,43	0,61	0,81

* Тест з використанням стандартного нормального розподілу (односторонній).

Джерело: розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Таблиця 2.31

Моніторинг моделі оцінки ймовірності безробіття серед зайнятого населення України: якість калібрації*

Рейтинговий клас	Кумулят. біном. розподіл, %	Результат тесту з рівнем довіри:			
		90%	95%	99%	90%
A7	0,59	Переоцінено	Переоцінено	Переоцінено	
A6	35,16				
A5	23,61				
A4	46,50				
A3	86,03				
A2	23,59				
A1	54,87				
Всі класи	15,31				

* Біноміальний тест (односторонній)

Джерело: розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

Така ситуація цілком очікувана, адже період, за який проводиться моніторинг (2014–2015 рр.), є кризовим для економіки України. А це означає, що найімовірніше люди в цей час не шукають кращі робочі місця, а більше тримаються за поточне місце працевлаштування.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що в результаті тестування за такими критеріями, як стабільність вибірки, дискримінаційна здатність та якість калібрації підтверджено адекватність функціонування моделі оцінки ймовірності безробіття серед зайнятого населення України та наразі не виявлено ознак погіршення її ефективності.

Таким чином, уперше апробовано створення скорингової моделі для розв'язання завдань прогнозування, класифікації та діагностики ризикових подій на ринку праці. Зокрема, побудовано модель, яка, враховуючи спільний вплив соціально-демографічних і професійно-кваліфікаційних характеристик зайнятих, розраховує бали, на підставі яких ранжує працівників за рівнем ризику (ймовірністю) втрати ними роботи (безробіття). Виявлено, що найвищу ймовірність настання «поганої» події мають працівники чоловічої статі віком 15–22 роки, неодружені, які проживають у сільській місцевості, з професією (спеціальністю) згідно з дипломом (посвідченням) – кваліфікований робітник сільського та лісового господарств; кваліфікований робітник з інструментом; робітник з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, якщо при цьому вони зайняті не за фахом, а виконують найпростіші роботи у таких видах економічної діяльності, як сільське господарство або будівництво.

Результати тестування якості розробленої моделі, а також емпіричні оцінки, що підтверджують теоретичні припущення, фактично доводять можливість і перспективність застосування скорингу для діагностики та передбачення ризикових подій на ринку праці.

На базі розробленої моделі не тільки структурується процес підготовки можливих варіантів рішень з управління ризиком, а й проводиться попередня оцінка значущості досліджуваних характеристик зайнятого, пов'язаних із ймовірністю настання «поганої» події.

Зауважимо, що наша модель оцінки ймовірності безробіття серед зайнятого населення України представлена в першу чергу як приклад застосування скорингу – інструменту, що розширює можливості HR-аналітики в

цілях сприяння якості й ефективності розвитку ринку праці та дозволяє перейти від ретроспективних описових даних до рівня прогнозування.

Що ж до спектра завдань та сфер застосування подібних імовірнісних моделей, то актуальним такий інструмент може бути в діяльності як державних інституцій, скажімо, служби зайнятості, так і роботодавців, тобто тих суб'єктів ринку праці, у кого щодня збираються й нагромаджуються великі обсяги даних, з яких можна отримувати знання для свідомого, а не інтуїтивного формування стратегічних рішень і планування тактичних кроків.

Сукупність HR-даних (соціально-демографічні та професійно-кваліфікаційні характеристики працівників, дані про виконання ключових показників діяльності, інформація про кар'єрні і службові переміщення, інформація про проходження та успішність навчання тощо) робить придатним скорингове моделювання для потреб ринку праці, крім того, робить доступним виконання не лише аплікаційного скорингу (*application scoring*), а й поведінкового (*behavioral scoring*), котрий враховуватиме у тому числі й мотиваційні фактори, що визначають трудову поведінку індивіда та пов'язані з імовірністю настання певної досліджуваної події.

ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Формування ринкових механізмів у сфері функціонування інноваційної праці

За сучасних умов найвищих успіхів в соціально-економічному розвитку досягають країни, в яких створені найкращі умови для інноваційного розвитку, інноваційної активності підприємств, реалізації творчих здібностей працівників у сфері науки, винахідництва та раціоналізаторства. При цьому вагому частку національного доходу, якій притаманна тенденція невинного зростання, забезпечує творча, інноваційна праця, яка за змістом пов'язана з процесами розробки та впровадження різноманітних нововведень. В економічно розвинених країнах приріст валового внутрішнього продукту за рахунок сучасних знань, нової інформації та нових технологій нині становить від 50 до 70%.

Аналіз зарубіжного досвіду засвідчує, що інноваційний розвиток країн слугує могутнім поштовхом до змін у функціонуванні ринків праці, веде до зростання попиту на інноваційну працю. Як результат, наприклад, у США (за оцінками експертів) з середини ХХ до початку ХХІ ст. питома вага представників інноваційної праці зросла з 36 до 60%, кількість інженерів збільшилася у 4 рази, вчених – більш як у 5 разів, представники інтелектуальної праці (так званих "білих комерційців") перевищили 70% працездатного населення, на їхню частку припадає понад 80% фонду оплати праці. Якщо у 1981 р. частка інтелектуальної праці у 13 країнах ОЕСР становила 53,9%, то у 2014 р. – 80% робочої сили⁷³.

Нова модель економічного зростання в країнах – членах Організації економічного співробітництва та розвитку передбачає:

⁷³ OECD Services Trade Restrictiveness Index: Policy Brief. – OECD 2014. URL: <http://www.oecd.org/mcm/MCM-2014-STRI-Policy-Brief.pdf>

- рівноважну траєкторію економічного розвитку;
- стабільність еколого-економічного розвитку країн;
- фінансову та інституційну стабілізацію економіки;
- постійне зростання доходів на душу населення;
- розвиток галузей, які визначають науково-технологічний прогрес.

У свою чергу розвиток національних інноваційних систем визначається такими чинниками: розвиток мережевих технологій; рівень якості освіти; інноваційна спеціалізація держави; поширення серед населення та доступність сучасних інформаційних технологій.

В основі інноваційного розвитку лежить інноваційна праця, яка є джерелом створення і розповсюдження інновацій в економіці.

Інноваційна праця, за нашим підходом, є не просто інтелектуальною, творчою діяльністю людини. Її відмітною стрижневою рисою є спрямованість на реалізацію результатів у виробничих та соціальних процесах, комерціалізація та розповсюдження інновацій у різних сферах економіки. Отже, **інноваційна праця** – це свідомо доцільна діяльність на основі науково-технічних досягнень, спрямована на створення нових технологій, продуктів, послуг, та інших нових споживчих цінностей, їх упровадження, використання, комерціалізацію у різних сферах з метою одержання корисного ефекту (економічного, соціального, екологічного та інших) та задоволення суспільних потреб.

Основними сферами прикладання інноваційної праці є, по-перше, виробничі процеси, пов'язані з оновленням виробничого потенціалу суспільства; по-друге, процеси, пов'язані з доведенням товарів та послуг до конкретних споживачів; по-третє, це сфера надання послуг бізнес- та державним установам і організаціям та фізичним особам (населенню).

Розвиток інноваційної праці передбачає перехід до вищих технологічних укладів. Для розвинених країн світу базовими укладами стають п'ятий та шостий, тоді як лівова частка інноваційно-інвестиційних витрат та обсягів

виробництва продукції в Україні припадає на третій і четвертий технологічні уклади (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Структура економіки України за технологічними укладами (2014 р., %)

Показники	Технологічні уклади			
	4	3	2	1
обсяг виробництва продукції	57,9	38	4	0,1
фінансування наукових розробок	6	69,7	23	0,3
витрати на інновації	30	69	8,6	0,4
інвестиції	75	20	4,5	0,5
вкладення капіталу на технічне переозброєння і модернізацію	83	10	6,1	0,9

Джерело: складено автором з використанням: Модернізація управління національною економікою: матеріали IV міжнар.наук.-практ. конф. (24–25 листопада 2016 р. Київ: КНЕУ, 2016. С. 99.

Звертає на себе увагу той факт, що за всіма показниками технологічного розвитку лідирують третій і четвертий технологічні уклади, при цьому за витратами на фінансування наукових розробок та інновації випереджає третій, хоча більшість інвестицій спрямована у четвертий. Можливим поясненням цього є орієнтація технологічного розвитку на запозичені інновації.

Одним із факторів відставання інноваційного розвитку України на тлі світових тенденцій є недосконалість (в деяких аспектах відсутність) ринкових механізмів у сфері інноваційної діяльності. З урахуванням цього завданням дослідження є обґрунтування та розроблення механізму функціонування ринку інноваційної праці (або розвиток інституціоналізованих та самоорганізаційних ринкових відносин у сфері інноваційної праці) як ключового імперативу його розвитку.

Оскільки передумовою функціонування та розвитку інноваційної праці є ринковий обіг її результатів, то категоріально описувати цей феномен можна тільки у форматі ринкової економіки. Спорідненими складовими національного ринку постають ринок праці, інноваційна зайнятість, ринок інтелектуальної власності, ринок інноваційних продуктів та послуг. Нами обґрунтовано, що

представники інноваційної праці утворюють специфічний сегмент ринку праці, охоплюючи всіх осіб, зайнятих в усіх фазах інноваційного циклу, продуктом діяльності яких є інновації⁷⁴.

Соціально-економічну специфіку сегмента інноваційної праці розкривають такі риси:

- новаторський характер праці;
- талант до розроблення нових технологій та створення унікальних речей;
- необхідність постійного поновлення знань через безперервне навчання впродовж життя;
- здатність працювати понаднормово та відданість своїй справі;
- спрямованість на кінцевий результат, здібності та мотивація до впровадження у виробництво нової науково-технічної розробки;
- переважне значення морального стимулювання та потреби у саморозвитку;
- творчий доробок, який важко піддається диференціації.

Частиною розвитку інноваційної праці є процес формування інноваційного працівника та моделі інноваційної поведінки.

Людина з інноваційною трудовою поведінкою, гідними моральними якостями, широким світоглядом, високою культурою мислення та розвиненими компетенціями є головним суб'єктом ринку інноваційної праці. Зростання чисельності, статусу, значущості творчих працівників є базою становлення креативного, за визначенням Р. Флоріди, класу, провідного у майбутній креативній економіці. На жаль, в Україні загальна чисельність працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, знижується. За період 2010–2016 рр. їх скорочення становило 46,3% (табл. 3.2).

⁷⁴ Петрова І.Л. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2013. №5. С. 3–7.

Динаміка чисельності працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, тис. осіб⁷⁵

Показник	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Зростання (+) / зменшення (-) в 2016 р. до 2010 р., %	Зростання (+) / зменшення (-) в 2016 р. до 2011 р., %	Зростання (+) / зменшення (-) в 2016 р. до 2012 р., %	Зростання (+) / зменшення (-) в 2016 р. до 2013 р., %	Зростання (+) / зменшення (-) в 2016 р. до 2014 р., %	Зростання (+) / зменшення (-) в 2016 р. до 2015 р., %
Усього	182484	175330	164340	155386	136123	122504	97912	-46,34	-44,16	-40,42	-36,99	-28,07	-20,07
дослідники	133744	130403	122106	115806	101440	90249	63694	-52,38	-51,16	-47,84	-45,00	-37,21	-29,42
техніки	20113	17260	15509	14209	12299	11178	10000	-50,28	-42,06	-35,52	-29,62	-18,69	-10,54
допоміжний персонал	28627	27667	26725	25371	22384	21077	24218	-15,40	-12,47	-9,38	-4,54	8,19	14,90
У тому числі мають науковий ступінь													
доктора наук	11974	11677	11172	11155	9983	9571	7091	-40,78	-39,27	-36,53	-36,43	-28,97	-25,91
доктора філософії (кандидата наук)	46685	46321	42050	41196	37082	32849	20208	-56,71	-56,37	-51,94	-50,95	-45,50	-38,48

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

⁷⁵ Дані за 2010–2015 рр. включають постійних та тимчасових працівників (сумісників та осіб, які працюють за договорами цивільно-правового характеру, включаючи науково-педагогічних працівників), дані за 2016 р. наведені без урахування науково-педагогічних працівників. Розраховано автором.

Ринок інноваційної праці, як і загальний ринок праці в Україні, має формальну і неформальну частини. Дані офіційної статистики не враховують значного масиву працівників, зайнятих без оформлення трудових договорів. Разом з тим саме в інформаційній сфері поширений фріланс, що охоплює програмістів, дизайнерів, проектних менеджерів тощо. За даними головної фріланс-платформи в Україні Freelancehunt.com, в 2016 р. кількість зареєстрованих на ній виконавців збільшилася майже в 3 рази — з 60 тис. фрілансерів у кінці 2015 р. до 165 тис. в кінці 2016 р. Кількість замовників зростає з 40 тис. до 65 тис. користувачів. Вони опублікували 75 тис. проектів, що на 30 тис. більше, ніж торік, й потратили на 30 млн грн більше, ніж у 2015 р. — фрілансери заробили понад 125 млн грн. Ще приклад: у 2017 р. число користувачів біржі Weblancer.net перевищило 1000 000. За видами діяльності, популярними для фрілансерів є дизайн, програмування, робота з текстами, перекладами, SEO і маркетинг, робота з аудіо та відео.⁷⁶

Новим трендом ринку праці стала smart-робота – мультизадачна діяльність, спрямована на створення нових технологій, продуктів, послуг та робочих місць у інноваційних сферах. Аналіз сучасних тенденцій показує, що значна частина теперішніх професій і навіть підприємств знаходяться у зоні ризику зникнення, натомість зайнятість на smart- підприємствах зростатиме. Скорочення робіт очікується у банківській сфері, промисловості, інфраструктурі, де вони будуть замінені когнітивними мультизадачами. У зв'язку з цим ринок праці вимагатиме підготовки працівників не для певних галузей чи сфер діяльності, а для вирішення проблем у багатьох з них⁷⁷.

Ринок інноваційної праці є специфічною формою руху інноваційних людських ресурсів, іманентною ринковій економіці, органічним компонентом національного ринку праці. Його можна визначити як систему соціально-трудова відносин, що виникають з приводу залучення інноваційної праці в

⁷⁶ За год количество фрилансеров в Украине выросло в 3 раза – исследование. URL: <https://delo.ua/education/zagod-kolichestvo-frilanserov-v-ukraine-vyroslo-v-3-raza-platf-326378/> © delo.ua

⁷⁷ Smart work: The transformation of the labour market due to the fourth industrial revolution (14.0). *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*. Vol. 10. Is. 3. P. 50. URL: http://ijbesar.teiemt.gr/docs/volume10_issue3/smart_work.pdf

суспільний процес виробництва, способів координації та використання цієї праці та її оцінки, а також узгодження інтересів продавців та покупців послуг інноваційної праці.

Ринковими регуляторами ринку інноваційної праці, як і у випадку інших ринків, є попит, пропозиція, ціноутворення, конкурентність. Проте формування цих явищ має істотні особливості, які впливають із специфіки основних суб'єктів, об'єктів ринку інноваційної праці та характеру їх взаємодії. Попит на ринку інноваційної праці, з одного боку, уособлюють підприємства, цільовим призначенням яких є створення нових товарів та послуг на основі використання трудових послуг інноваційних працівників. З іншого боку, попит на ринку інноваційної праці виявляють працівники інноваційного типу, які претендують на відповідні робочі місця. У свою чергу, пропозиція на ринку інноваційної праці також двовекторна: з одного боку, сформована пропозицією інноваційних робочих місць, з іншого – пропозицією послуг інноваційної праці. Зрозуміло, що від балансу цих подвійних диспозицій суб'єктів ринку інноваційної праці значною мірою залежить його ефективне функціонування та розвиток. Отже, інноваційний працівник не лише пропонує свої трудові послуги, а й висуває високі вимоги до адекватного робочого місця. Його вирізняють виняткові якості: високий професіоналізм, новаторство, превалювання моральних мотиваційних цінностей, значний ступінь свободи й незалежності, самоорганізація та самодостатність, спрямованість на втілення в практику своїх ідей, на створення нової цінності для споживача.

Специфічний механізм ринкового регулювання інноваційної праці включає три основні ланки: механізм включення інноваційної праці, механізм її координації та механізм оплати інноваційної праці.

Механізм включення інноваційної праці, на відміну від праці в її традиційних видах, характеризується більшою різноманітністю умов найму, нестандартної зайнятості та атипових договорів, поширенням індивідуальних контрактів, гнучкістю їх умов, вищим ступенем свободи й незалежності

інноваційного працівника в договірному процесі та його посиленими вимогами до якості робочого місця.

Яскраві відмінності має *механізм координації інноваційної праці*, на формування якого чинить істотний вплив стрімке й тотальне розповсюдження інформаційних технологій. На цій підставі створюються мережі вузьких спеціалістів та фрілансерів, глобальні інноваційні ланцюжки, інформаційні бізнес-платформи, відбувається децентралізація бізнес-процесів та управління, горизонтальні комунікації долають застигли бюрократичні вертикалі, авторитарне лідерство поступається його новій унікальній формі – розосередженому лідерству. Останнє передбачає постійну зміну лідера в процесі проходження стадій інноваційних циклів виключно на основі його компетентності та впливу на кінцеві результати діяльності.

Механізм оплати інноваційної праці, безсумнівно, не може відтворювати її звичні засади у вигляді системи тарифів, норм, регламентів, адже йдеться про ціну специфічних, часто унікальних трудових послуг високого гатунку. Цей механізм має ґрунтуватися на індивідуальному підході, визначених грейдах, бально-експертних оцінках. У структурі компенсаційного пакета інноваційного працівника повинні домінувати компоненти змінної частини оплати праці: премії, надбавки, бонуси, гонорари, відсотки від економічного ефекту від упровадження науково-дослідних робіт.

Конкурентні відносини на ринку інноваційної праці можуть мати обернений вигляд: інноваційний працівник стає об'єктом конкурентної боротьби. Основними факторами конкуренції стають нецінові: професійні та особистісні якості працівників нового типу, рівень їхньої компетентності. Головна конкурентна перевага інноваційного працівника полягає у здатності висувати проривні творчі ідеї, які ще не мають аналогів.

Маємо констатувати, що ринок інноваційної праці в Україні є низько конкурентним, оскільки потреба в інноваціях підприємницького сектору є незначною. Це пояснюється, серед іншого, олігархізацією економіки, можливістю збагачення без оновлення технологій.

Для вітчизняного бізнесу загалом властива низька інноваційна активність. Більш того, аналіз стану та динаміки інноваційного розвитку України переконує, що сумною ознакою останніх років стало сповільнення інноваційної діяльності. Понад 80% вітчизняних промислових підприємств взагалі не займаються інноваційною діяльністю. Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової скорочується, причому в українську економіку впроваджуються переважно запозичені інновації.

Разом з тим реальні позитивні зрушення на ринках інновацій та інноваційної праці потребують не лише посилення регуляторних державних впливів, збільшення державного фінансування інновацій (зрозуміло, що частка ВВП, що витрачається на інновації на рівні 0,3%, є вкрай недостатньою), а й самоорганізації інноваційного розвитку на основі ринкового механізму.

Сприяння інноваційному розвитку потребує створення повноцінного ринку інновацій та розвитку ринку інноваційної праці: подолання монополізму, зниження бар'єрів на вході й виході, дотримання прав основних суб'єктів інноваційного процесу, проведення державної інноваційно-інвестиційної політики, спрямованої на стимулювання, а не блокування інноваційної діяльності.

3.2. Імператив конгруентності інноваційних ринків

Конгруентність інноваційних ринків, на наш погляд, означає взаємообумовленість та взаємодію ринків, що опосередковують рух інновацій в національній економіці на різних послідовних етапах. Рух інновацій в економіці пов'язаний з функціонуванням таких взаємозалежних (конгруентних) ринків: інтелектуальної власності, інновацій, інноваційних продуктів, інноваційної праці, ринку освітніх послуг інноваційного спрямування. Всі ці ринки для ефективного функціонування потребують використання інноваційної праці, саме тому, на наш погляд, їх необхідно розглядати у співвідношенні та взаємодії з ринком інноваційної праці.

Основними суперечностями функціонування конгруентних ринків є:

- дисонанс у їх функціонуванні та розвитку, пов'язаний з неможливістю узгодити пропозицію інновацій з попитом на них, які не збігаються у часі й мають значну частку невизначеності;

- суперечність між конкуренцією на інноваційних ринках і потребою в кооперації для скорішого розповсюдження інновацій;

- парадокс інноватора: його дохід тим більший, чим вищі бар'єри для входу на інноваційні ринки інших гравців. З одного боку, інновації для свого розвитку мають швидко поширюватися, з іншого – їх приховують, оскільки дохід від інновацій тим більший, чим вищі бар'єри для входу на інноваційні ринки інших гравців;

- протилежність тенденцій до індивідуалізації інноваційної праці, появи нових форм самозайнятості та посилення її глобального характеру;

- суперечність між об'єктивною гнучкістю ринку інноваційної праці і необхідністю стабілізації задля формування стійких конкурентних переваг і накопичення інтелектуального капіталу;

- асинхронність тенденцій попиту і пропозиції на ринках інновацій та інноваційної праці, що проявляється в нестачі компетентних працівників або, навпаки, низькому попиту на них з боку роботодавців, запізненням потраплянням інноваційного продукту на товарний ринок, недоходженням багатьох інноваційних ідей до стадії впровадження та комерціалізації.

Розвиваючи **авторську гіпотезу конгруентних ринків**, підкреслимо необхідність взаємоузгодженого функціонування чотирьох видів ринків як базової умови збалансованого інноваційного розвитку економіки на всіх її структурних рівнях (горизонтальному та вертикальному) та регіональному і професійному. Ці ринки – інтелектуальної власності, інноваційних технологій, інноваційних продуктів та інноваційної праці – виділено нами на основі критерію зміни форм руху інновацій в економіці, їх кругообігу, в процесі якого інновації послідовно виступають у різних формах.

Визначаючи початковий імпульс інновації, слід зазначити, що вона народжується в процесі творчої діяльності працівників як ідея про створення нових благ або їхню суттєву модернізацію. Відповідно цьому відбуваються зміни у класичному співвідношенні ринків праці та капіталу. Учення про похідний характер ринку праці від ринків технологій і продуктів, на наш погляд, необхідно переглянути з огляду на інноваційність економіки. У сучасному світі не праця йде за капіталом, а навпаки, капітал за працею.

Згідно з експертними оцінками зарубіжних фахівців, частка доданої вартості у продукті передових країн світу становить 72%, через що наявність талантів, компетенції розробників, дослідників, винахідників стають привабливими факторами залучення капіталу. Пошук геніїв потребує децентралізації інноваційної діяльності компаній через створення мереж вузьких спеціалістів та фрілансерів з різних куточків світу.

Співробітники компаній з широкою географією діяльності і високим ступенем децентралізації внутрішніх бізнес-процесів значну частку робочого часу витрачають на переговори. За експертними оцінками, частка співробітників, що забезпечують ефективні комунікації для досягнення корпоративних цілей та вирішення завдань компаній, становить майже половину загальної кількості зайнятого населення.

Сучасна економіка базується на талантах. Замість центрів прибутку на інноваційних ринках провідну роль грають центри компетенцій. Ринок інноваційної праці, по суті, є ринком компетенцій. Корпоративні компетенції як результат колективного досвіду забезпечують товарам особливі характеристики, докорінні відмінності від конкурентів, захищають їх від імітації, копіювання. К. Прахалад і Г. Хемел називають такі компетенції стрижньовими, оскільки вони є вкоріненими настільки глибоко, що можуть створювати основу для досягнення світового лідерства⁷⁸.

⁷⁸ Prahalad C.K., Hamel G. The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Review*. 1990. Vol. 68. N 3. P. 79–91.

Після обґрунтування інноваційна ідея з'являється на ринку інтелектуальної власності як патент (за умови легального ринку). Покупцем патенту є, звісно, не кінцевий споживач та не підприємство-виробник кінцевої продукції. Патент інтересує інноваційних підприємців, венчурні підприємства, купуючи його як право власності на ідею (винахід), розробляють дослідні зразки, моделі, технічну документацію, яка у свою чергу може бути представлена виробникові. Проте цей процес опосередковують не один, як часто стверджується у спеціальній літературі, а два ринки: ринок інтелектуальної власності та ринок інновацій. Якщо на першому представлено патенти на винаходи, то на ринку інновацій реалізується продукція, яка може безпосередньо втілюватися у виробничий процес з метою створення нових товарів та послуг. Інновація, на відміну від ідеї, що її народжує, є матеріалізованою формою і втілюється у новій технології, продукції, моделі, зразках, техніко-технологічній документації, що віддзеркалюють властивості самої ідеї. На противагу об'єктам ринку інтелектуальної власності, характеристики інновацій дають змогу визначити потенційний економічний та соціальний ефекти від їх запровадження. Призначенням цієї продукції є запровадження у виробничий процес з метою його суттєвого вдосконалення, часткової або повної модернізації. Це – ринок новітніх матеріальних активів, втілених знань, закріплених на паперовому чи електронному носіях. Натомість об'єктом ринку інтелектуальної власності є право власності на інноваційні продукти, тобто нематеріальні активи. Інновації допомагають управляти конкурентним тиском на ринку завдяки захисту об'єктів інтелектуальної власності, які входять до складу інноваційних проектів. Майнові і немайнові права на об'єкти інтелектуальної власності, підтвержені правоохоронними документами, захищають інновації від їхньої імітації, копіювання, несанкціонованого відтворення. Одночасно патенти на об'єкти інтелектуальної власності створюють дозволена монополію і стають бар'єром для вступу нових суперників на товарний ринок, оскільки патентовласник наділяється виключними правами на запатентований продукт,

процес, технологію. Послаблює конкурентний тиск засекречення інновацій, оскільки у цьому разі вони стають недоступними для конкурентів.

Наступним втіленням інновацій є готова продукція кінцевого призначення (виробничого чи споживчого), яка обертається на товарних ринках. Отже, інновація проходить, змінюючи свої форми, крізь три ринки: інтелектуальної власності, власне інновацій та товарів і послуг. Значну роль в її просуванні до споживача відіграють маркетингові інновації, і саме споживання визначає конкурентний кінцевий результат інноваційної діяльності за визначеними критеріями оцінки (якість, ціна, енергетика тощо). Відтак інновації сприяють розвитку ринків товарів та послуг. Покупців приваблюють дешеві товари або товари з новими та поліпшеними якісними характеристиками, що допомагає розширювати місткість ринку.

Інновації можуть також захищати підприємство від продавців товарів-замінників, якщо створюють нові способи використання традиційного товару, задовольняють нові споживчі потреби, збільшують витрати переходу на товар-замінник, скорочують ціни і полегшують доступ, що у сукупності забезпечує захист від заміщення.

Інновації допомагають поглиблювати диференціацію товарів, як фактор ділового успіху в конкурентному світі. Інноваційна діяльність, удосконалюючи товари, розвиваючи ринки, охоплюючи нові території, стає головним інструментом зміни структури багатьох ринків.

Інноваційна активність стає перевагою у разі позитивного впливу на ділову репутацію та імідж підприємства. Покупці і ділові партнери розуміють, що створення і впровадження інновацій потребує якісної робочої сили. Це означає, що вони сприймають інноватора як підприємство з висококваліфікованим персоналом, менеджери і спеціалісти, якого постійно удосконалюють свої професійні навички. Це допомагає розширювати коло покупців, проводити ротацію постачальників ресурсів, поглиблювати зв'язки з найкращими серед них. Як, наприклад, діє компанія «Microsoft», яка створює спеціальні програми для підприємців-початківців, відкриває безоплатний доступ до новітніх засобів

і розробок, надає безкоштовні ліцензії, які діють протягом перших трьох років співпраці. Це дозволяє обирати із цієї спільноти найкращих, які стають мережевими партнерами для тривалого співробітництва.

Разом з тим інноваційна активність українських підприємств є недостатньою для модернізації економіки. У 2015 р. інноваційною діяльністю в промисловості займалися 824 підприємства, або 17,3% обстежених промислових підприємств. Цього ж року промислові підприємства впровадили 3136 інноваційних видів продукції, з яких 548 – нових виключно для ринку, 2588 – нових лише для підприємства, тобто по суті не є інноваціями.

Конгруентність інноваційних ринків реалізується через такі процеси:

1) створення продуктових інновацій – процес оновлення ринкового потенціалу підприємства, що сприяє збільшенню обсягу прибутку, розширенню частки на ринку, збереженню та розширенню клієнтури, підвищенню репутації тощо;

2) створення технологічних інновацій – процес оновлення а) виробничих технологій відповідно до завдань інноваційного процесу, спрямований на підвищення продуктивності праці й економію енергії, сировини та інших ресурсів, що дає можливість збільшити обсяг прибутку фірми; б) управлінських технологій з метою забезпечення організаційно-економічних умов ефективної інноваційної діяльності; в) ринкових технологій, орієнтованих на ефективний продаж інноваційної продукції, поширення нововведень, їх довгострокову прибутковість;

3) створення соціальних інновацій, застосування яких розширює можливості підприємства на ринку інтелектуальних ресурсів, насамперед трудових, мобілізує працівників на творчу працю, зміцнює довіру до соціальних зобов'язань підприємства перед працівниками і суспільством.

У сфері інноваційної праці прикладом соціальних інновацій можуть бути нові прогресивні форми організації трудових процесів та оплати праці. На рівні суспільства соціальними інноваціями можуть виступати реформи, які

запроваджують істинні прогресивні зміни у соціумі та призводять до реального покращення добробуту населення.

Конгруентність інноваційних ринків пояснюється не тільки логічною послідовністю і взаємопов'язаністю стадій та елементів інноваційного циклу. Іншим аргументом є те, що всі види інноваційних процесів та фаз їхнього руху в ринковій економіці потребують відповідного кадрового забезпечення, розширення місткості інноваційного сегмента ринку праці. Зазначимо, що особливістю українського ринку праці є недостатня місткість цього сегмента за кількістю за невідповідної якості професійно-кваліфікаційної структури працівників. Так, частка виконавців НДР (дослідників, техніків і допоміжного персоналу) у загальній кількості зайнятого населення становила у 2016 р. лише 0,60%, у тому числі дослідників – 0,39%. За даними Євростату, у 2014 р. найвищою ця частка була у Данії (3,07 і 2,09%), Фінляндії (2,95 і 2,12%), Норвегії (2,73 і 1,90%), Нідерландах (2,18 і 1,29%) та Словенії (2,12 і 1,23%); найнижчою – у Румунії (0,48 і 0,31%), Кіпрі (0,69 і 0,50%), Туреччині (0,76 і 0,65%) та Болгарії (0,77 і 0,54%).

Проте проблема неадекватності компетентнісного рівня працівників вимогам інноваційного розвитку в Україні не набула належного висвітлення, ховаючись за застарілі штампи найкращої освіти у колишньому СРСР.

Конгруентність інноваційних ринків підтверджується також тим, що ефективність їх функціонування можлива лише за умови тісної взаємодії та узгодженості різноспрямованих векторів реформування.

3.3. Оцінювання факторів розвитку ринку інноваційної праці в період реформування української економіки

Основні фактори, що чинять вплив на розвиток ринку інноваційної праці, можуть бути згруповані за двома позиціями: ті, що формують попит, і ті, які впливають на пропозицію на цьому ринку. Це міркування було покладено нами в основу методики оцінки функціонування та розвитку ринку інноваційної праці. Прямі й опосередковані показники оцінки були згруповані у показники

попиту (рівень інноваційної активності підприємств, розвитку інновацій, ринкової інноваційної інфраструктури) та показники пропозиції (підготовки інноваційних працівників, готовності до інновацій, інноваційної зайнятості).

Попит на ринку інноваційної праці визначається, по-перше, рівнем інноваційної активності, який в неявному вигляді розкриває інноваційні тенденції у сфері праці. Для оцінки інноваційної активності на макrorівні у вітчизняній і зарубіжній літературі використовують такі показники: *витратні* (питомі витрати на НДДКР, придбання ліцензій, патентів, ноу-хау, придбання інноваційних підрозділів); *динамічні* (показники тривалості процесу розробки, підготовки виробництва нового продукту, тривалість виробничого циклу нового продукту, показник ТАТ), *оновлювані* (кількість розроблених або впроваджених нововведень-продуктів, нововведень-процесів або нововведень-технологій, показники динаміки оновлення портфеля продукції, кількість використаних передових технологій), *структурні* (частка персоналу, зайнятого ІКТ, дослідженнями та розробками, частка організацій, що здійснюють інновації, в загальній кількості організацій, частка організацій інноваційної інфраструктури в загальній кількості організацій).

Найчастіше використовуються показники, що відображають питомі витрати фірм на НДДКР в обсязі її продажів та кількості науково-технічних підрозділів. По-перше, показник інноваційності ТАТ відображає час з моменту усвідомлення потреби або попиту на новий продукт до моменту його відправки на ринок або споживачеві в серійних кількостях. Часто в розроблених методиках як базисну характеристику рівня інноваційної активності використовують показник «індекс інноваційності»; який розраховується як інтегральний показник, в основу якого покладені чинники, відібрані за тими чи іншими критеріями, які, з точки зору авторів, характеризують інновації, інноваційні перетворення⁷⁹.

⁷⁹ Про затвердження Методики узгодження механізму аналітично-статистичного спостереження стану інноваційного розвитку економіки зі стандартами Організації економічного співробітництва і розвитку та ЄС. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1022.7205.0>

По-друге, фактором попиту на ринку інноваційної праці є динаміка рівня інновацій. Загальний індекс інновацій обчислюється як середня арифметична з двох субіндексів: 1) інновації-вхід, що оцінює базові умови для інновацій (наявність необхідних інститутів, людського капіталу та науково-дослідної діяльності, розвиток інфраструктури, ступінь розвиненості ринку та ділової активності); 2) інновації-вихід, що оцінює результати інноваційної діяльності в рамках економіки, зокрема результати науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт (НДДКР) та випуск наукомісткої продукції. Також розраховується індекс ефективності інновацій, який характеризує створення спеціальних умов для сприяння інноваційній результативності та обчислюється як співвідношення субіндексу виходу до субіндексу входу. Обстеження охоплює 143 країни світу, що становить 94,9% від усього населення земної кулі та 98,7% світового ВВП у доларах США.

За міжнародними порівняннями Україну можна віднести до інноваторів, що формуються (рис. 3.1).

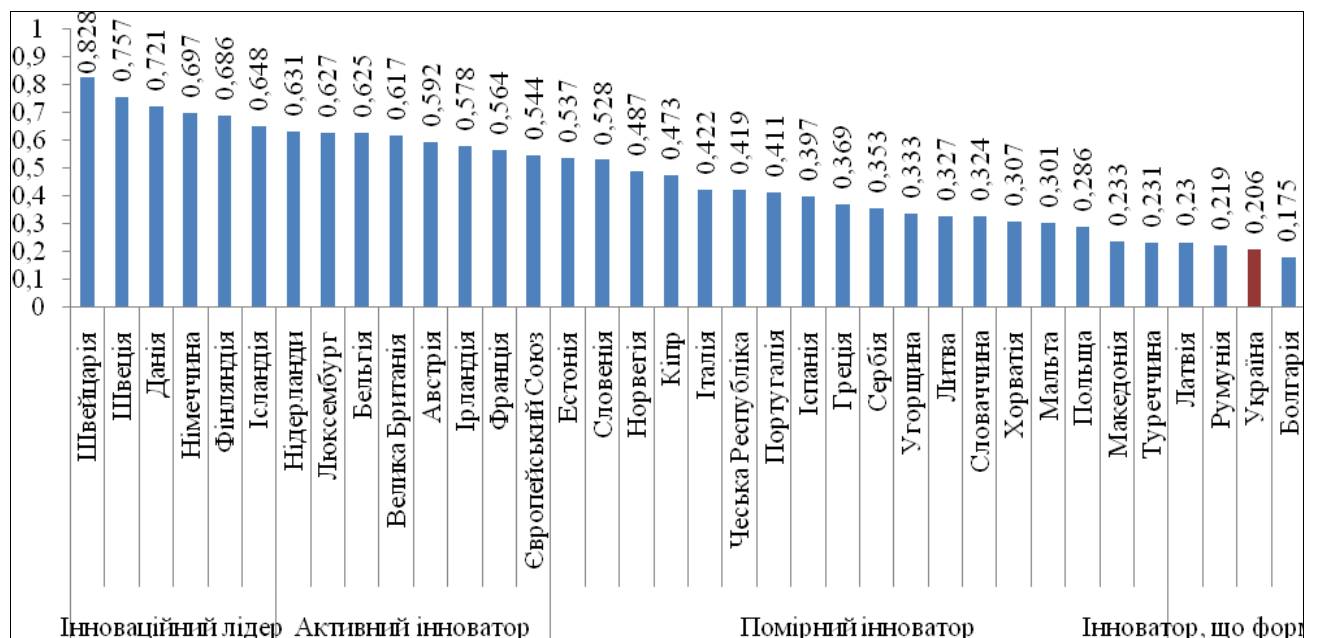


Рис. 3.1. Зведений індекс інновацій країн ЄС, України та можливих конкурентів за 2014 р.

Джерело: Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та ін.; НАН України. Київ, 2015. 336 с

Приналежність України до групи країн "Інноватор, що формується" обумовлена неефективним використанням наявного людського потенціалу, якістю дослідницької інфраструктури, формуванням сталих взаємозв'язків між елементами національної інноваційної системи загалом та слабкою інтегрованістю в міжнародну науково-технічну та інноваційну кооперацію. Значною мірою це пояснюється зосередженням переважної кількості інновацій у секторах низько- та середньотехнологічного виробництва (рис. 3.2).

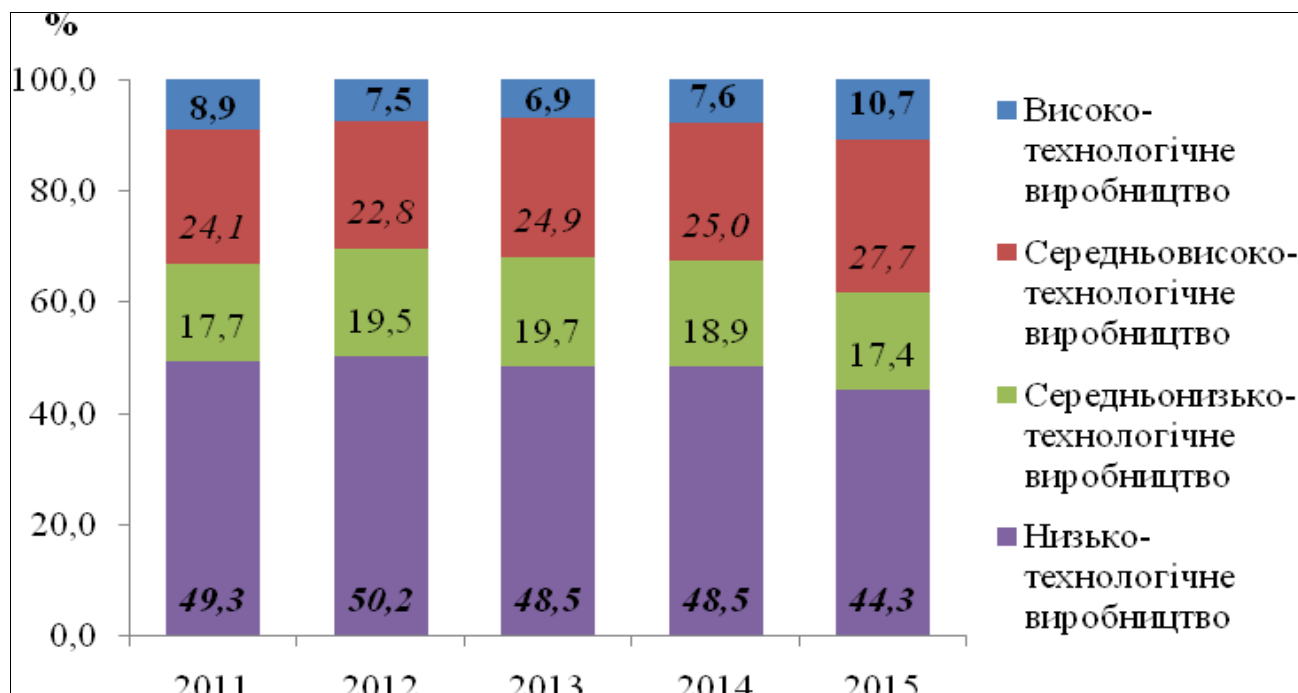


Рис. 3.2. Розподіл інноваційно активних підприємств за технологічними секторами промисловості за 2011–2015 рр., %

Джерело: за даними з URL: www.ukrstat.gov.ua/operativ/oper_new.html

Закономірно, що секторальна структура промисловості відбивається на структурі зайнятості. Як видно з рис. 3.3, третинна зайнятість в Україні має меншу частку, ніж у розвинених державах.

Слід зазначити, що у світовій літературі виділяють четвертинну та п'ятинну зайнятість, що означає зайнятість у сфері послуг для бізнесу та зайнятість у сфері послуг для населення відповідно. В Україні сфера послуг є нерозвиненою, в її структурі превалюють фінансово-торгово-посередницькі, тоді як інноваційний сектор інноваційних послуг (інноваційна інфраструктура) перебуває на початкових етапах формування.

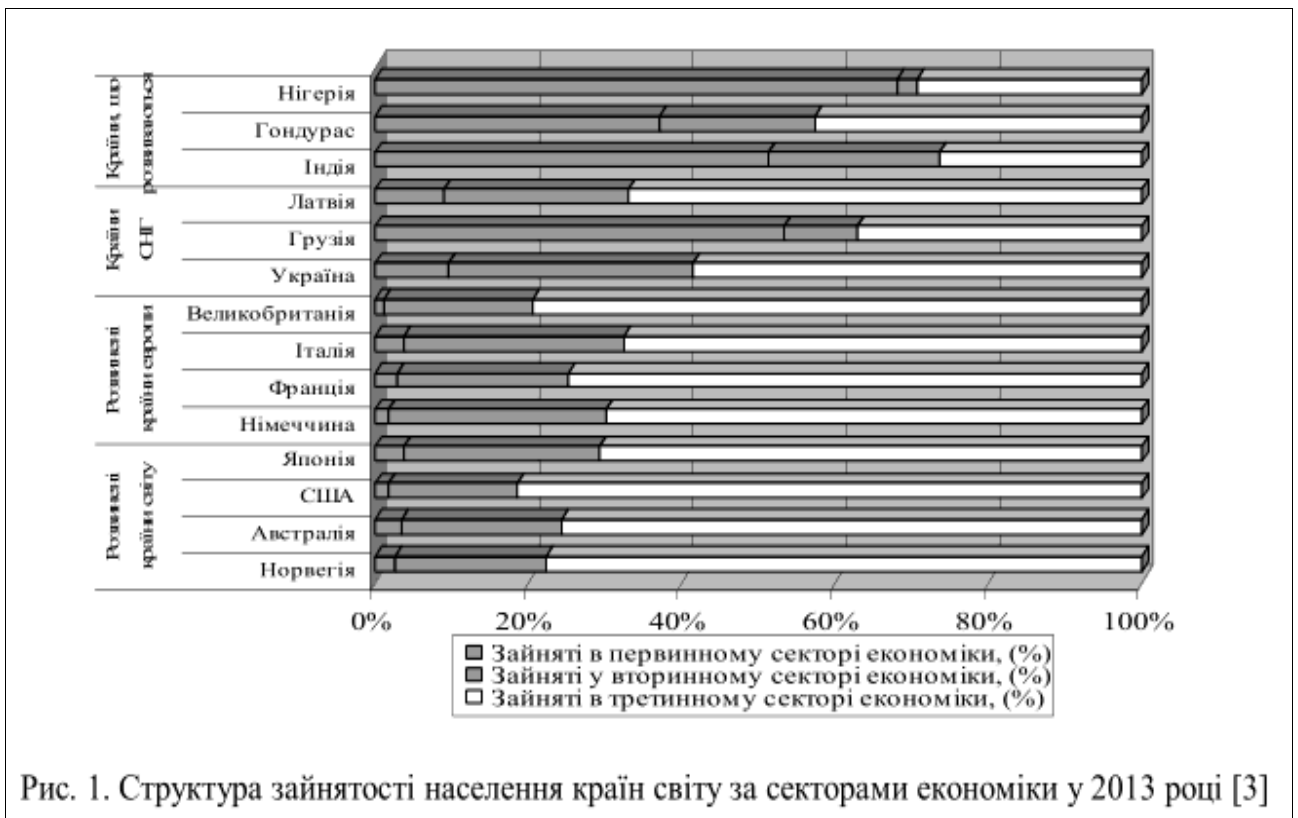


Рис. 1. Структура зайнятості населення країн світу за секторами економіки у 2013 році [3]

Рис. 3.3. Структура зайнятості населення країн світу за секторами економіки

Джерело: за даними з URL: www.ukrstat.gov.ua/operativ/oper_new.html

Якщо оцінювати інноваційний розвиток виробництва на «вході», з боку фінансових передумов, то необхідно зазначити очевидну нестачу коштів, що виділяються на ці цілі.

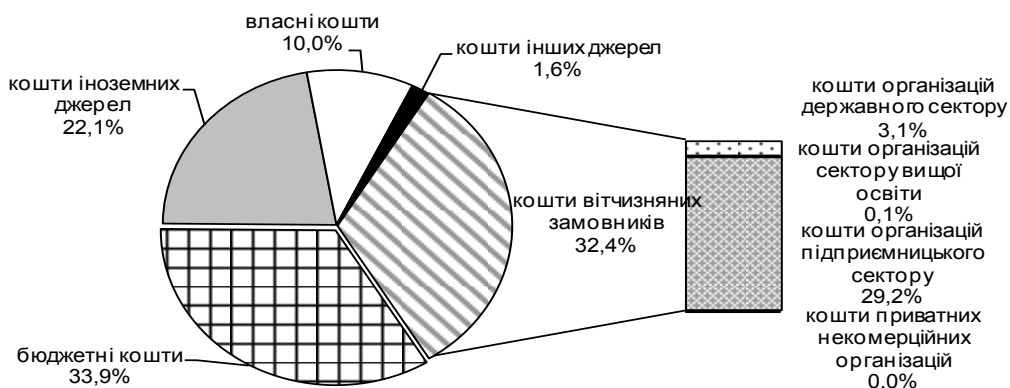


Рис. 3.4. Розподіл загального обсягу витрат на виконання наукових досліджень і розробок за джерелами фінансування, %

Джерело: за даними з URL: www.ukrstat.gov.ua/operativ/oper_new.html

У 2015 р. питома вага загального обсягу витрат у ВВП становила 0,48%, у тому числі за рахунок коштів державного бюджету – 0,16%. Цього ж року частка обсягу витрат на НДР у ВВП країн ЄС-28 у середньому становила 2,03%. Більшою за середню частка витрат на дослідження та розробки була у Швеції – 3,26%, Австрії – 3,07, Данії – 3,03, Фінляндії – 2,90, Німеччині – 2,87, Бельгії – 2,45, Франції – 2,23%; меншою – у Кіпрі, Румунії, Латвії та Мальті (від 0,46 до 0,77%).

Структура джерел фінансування визначається характером досліджень. Так, у 2016 р. 19,3% загального обсягу витрат були спрямовані на виконання фундаментальних наукових досліджень, які на 91,7% профінансовано за рахунок коштів бюджету. Частка витрат на виконання прикладних наукових досліджень становила 22,2, які на 49,5% фінансувалися за рахунок коштів бюджету та 31,2% – за рахунок коштів організацій підприємницького сектора. На виконання науково-технічних (експериментальних) розробок спрямовано 58,5% загального обсягу витрат, які на 37,4% профінансовані організаціями підприємницького сектора, 34,0% – іноземними фірмами та 13,5% – за рахунок власних коштів. Майже половина обсягу витрат, направлено на виконання фундаментальних наукових досліджень припадала на галузь природничих наук, майже чверть – технічних, 9,9% – сільськогосподарських. На виконання прикладних наукових досліджень спрямовано 44,9% витрат галузі технічних наук, 24,5% – природничих, 11,1% – сільськогосподарських. Більша частина (86,2%) витрат на виконання науково-технічних (експериментальних) розробок припадає на галузь технічних наук.

Загальна кількість інноваційно активних підприємств протягом останніх трьох років збільшується (рис. 3.4). Це відбувається на тлі зменшення загальної кількості підприємств. В умовах кризової економіки такі підприємства природно є більш стійкими. Упродовж 2016 р. наукові дослідження і розробки (далі – НДР) в Україні виконували 972 організації, 46,6% з яких належали до державного сектора економіки, 37,7% – підприємницького, 15,7% – вищої освіти.

У розрізі напрямів інноваційної діяльності підприємства розподілялися таким чином (рис. 3.5).

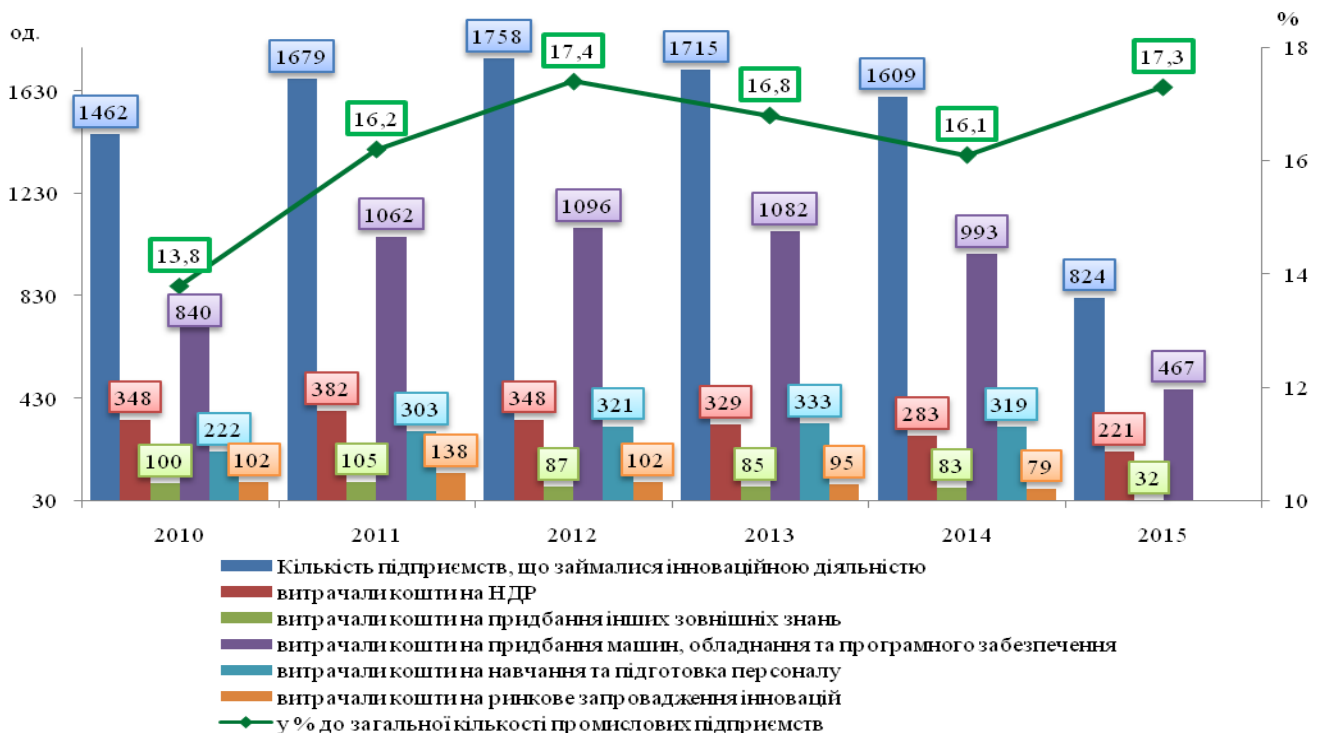


Рис. 3.5. Інноваційна активність підприємств у розрізі напрямів інноваційної діяльності (од.) та її питома вага у загальній кількості промислових підприємств, %

Джерело: за даними з URL: www.ukrstat.gov.ua/operativ/oper_new.html

Звертає на себе увагу зменшення кількості підприємств, що витрачали кошти на ринкове запровадження інновацій та на інші інноваційні напрями діяльності.

Упродовж 2014–2016 рр. з 18,4%, підприємств, які займалися інноваційною діяльністю, здійснювали технологічні інновації – 11,8% (5,7 – продуктові та 10,3% – процесові), нетехнологічні – 13,4% (8,7 – організаційні та 10,2% – маркетингові).

Щодо видів економічної діяльності, то протягом 2014–2016 рр. найвища частка інноваційних підприємств була на підприємствах інформації та телекомунікації (22,1%), переробної промисловості (21,9%), фінансової та страхової діяльності (21,7%) та діяльності у сфері архітектури та інжинірингу (20,1%). При цьому вища за середню по країні частка підприємств із

технологічними інноваціями була серед підприємств переробної промисловості (15,6%), з постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (12,6%), а також підприємств, які займалися діяльністю у сферах архітектури та інжинірингу, науковими дослідженнями та розробками, рекламною діяльністю – 13,2%; з нетехнологічними інноваціями – серед підприємств фінансової та страхової діяльності (18,0%), інформації та телекомунікації (17,3%), переробної промисловості (15,3%).

За даними обстеження 2014–2016 рр., найвищий рівень інноваційної активності спостерігався на підприємствах Рівненської, Харківської областей та м. Києва.

Найвища частка технологічно інноваційних підприємств – у Рівненській (19,1%), Харківській (18,7%) та Кіровоградській (14,7%) областях; нетехнологічно інноваційних підприємств – у м. Києві (17,8%), Івано-Франківській та Київській областях (по 15,1%).

Загальну картину інноваційності української економіки можна побачити з результатів міжнародних обстежень та порівнянь. Виокремимо два найбільш показових. За рейтингом інноваційних економік світу, за версією Bloomberg, у 2016 р. Україна посіла 42-ге місце.

Компанія розраховує свій рейтинг за кількома критеріями: витрати держави на науково-дослідні і дослідно-конструкторські роботи (далі – НДДКР), їх продуктивність, концентрація високотехнологічних компаній, поширеність і якість вищої освіти, додана вартість товарів, число реєстрованих патентів і кількість дослідників.

Іншою методикою є методика Світового економічного форуму. За індексом глобальної конкурентоспроможності Україна посіла 79-те місце серед 140 країн у 2015–2016 рр., втративши 3 пункти проти попереднього року і за прогнозом втратить іще 6 позицій у 2015–2016 рр., зайнявши 85-те місце. За показником «інновації» маємо 52-те місце.

Загалом дослідження підтверджує тенденцію низької інноваційної активності підприємств. Що ж спричиняє пролонгацію цієї тенденції впродовж

усього періоду здійснення реформ в Україні? За даними офіційного обстеження 2014–2016 рр.. причини розподілилися у такий спосіб (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Розподіл неінноваційних підприємств за причинами, що перешкоджали здійсненню інновацій протягом 2014–2016 рр., %

Немає вагомих причин здійснювати інновації	83,0
у тому числі	
Низький попит на інновації на ринку	10,2
Через попередні інновації	8,7
Через дуже низьку конкуренцію підприємства на ринку	5,9
Відсутність хороших ідей або можливостей для інновацій	9,3
Можливному впровадженню інновацій перешкоджають вагомі чинники	17,0
у тому числі	
Відсутність коштів у межах підприємства	9,7
Відсутність кредитів або приватного капіталу	5,0
Зависокі витрати на інновації	9,0
Відсутність кваліфікованих працівників	2,0
Відсутність партнерів по співпраці	1,4
Труднощі в отриманні державної допомоги або субсидій для інновацій	6,5
Невизначений попит на інноваційні ідеї	2,8
Занадто велика конкуренція на ринку	5,3
Законодавчі/нормативні акти, що створили додаткове навантаження	5,8

Джерело: Обстеження інноваційної діяльності підприємств за період 2014–2016 років (за міжнародною методологією). URL: http://www.ukrstat.gov.ua/metaopus/2017/2_07_02_02_2017.htm

Результати обстеження свідчать про те, що найвпливовішим чинником недостатньої інноваційної активності є низький попит на інновації в суспільстві. Підкреслимо, що саме цей чинник є домінантним у створенні попиту на інноваційну працю.

Іншим блоком дослідження, за нашим підходом, є фактори пропозиції. Загальною тенденцією є скорочення пропозиції інноваційної праці в Україні. За період 2005–2015 р. кількість працівників організацій, що здійснюють наукову і науково-технічну діяльність, скоротилася на 40,4%, у т.ч. дослідників – на 36,9%.

За типами інновацій та кількістю працюючих підприємства розподілялися таким чином (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Розподіл підприємств за типами інновацій та кількістю працюючих, %

Показник	Обстежені підприємства, усього	З них інноваційно активні	У тому числі запроваджували		
			технологічні інновації	технологічні та нетехнологічні інновації	нетехнологічні інновації
Усього	100,0	18,4	5,0	6,8	6,6
<i>у т.ч. з кількістю працюючих</i>					
до 49 осіб	100,0	14,8	3,8	4,9	6,1
50–249 осіб	100,0	24,7	7,3	9,8	7,6
250 осіб і більше	100,0	39,6	11,5	19,9	8,2

Примітка. Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополь та частини зони проведення антитерористичної операції.

Джерело: за даними з URL: www.ukrstat.gov.ua/operativ/oper_new.html

З табличних даних простежується очікувана тенденція: впровадження інновацій, зокрема технологічних, більшою мірою здійснюється на підприємствах з вищою чисельністю зайнятих. На підприємствах та в організаціях, які здійснювали НДР, кількість виконавців таких робіт на кінець 2016 р. становила 97,9 тис. осіб (з урахуванням сумісників та осіб, які працюють за договорами цивільно-правового характеру), з яких 65,1% – дослідники, 10,2% – техніки, 24,7% – допоміжний персонал.

Структура зайнятих у сфері інноваційної діяльності характеризується зменшенням частки дослідників, тоді як чисельність допоміжного персоналу та техніків за останній рік збільшилася (рис. 3.6).

У структурі дослідників найчисельнішою ланкою є підсегмент 30–39 років, понад 40% якого становлять доктори та доктори філософії (рис. 3.7). За статтю в кожній віковій групі переважають чоловіки за винятком осіб 40–49 років, в якій жінки становлять понад половину.

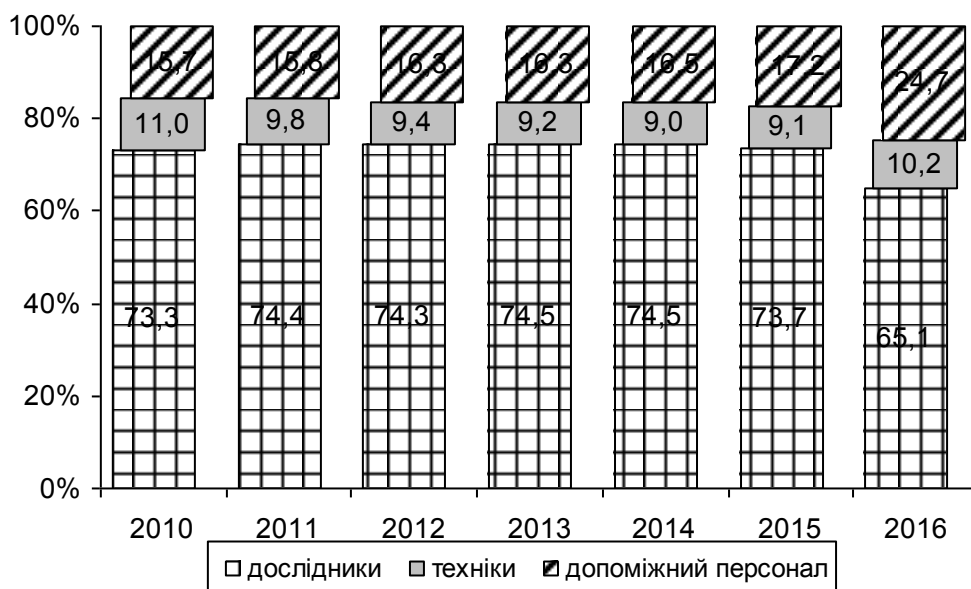


Рис. 3.6. Частка дослідників, техніків та працівників допоміжного персоналу в загальній кількості виконавців наукових досліджень і розробок, %

Джерело: обстеження інноваційної діяльності підприємств за період 2014–2016 рр. (за міжнародною методологією). URL: http://www.ukrstat.gov.ua/metaopus/2017/2_07_02_02_2017.htm

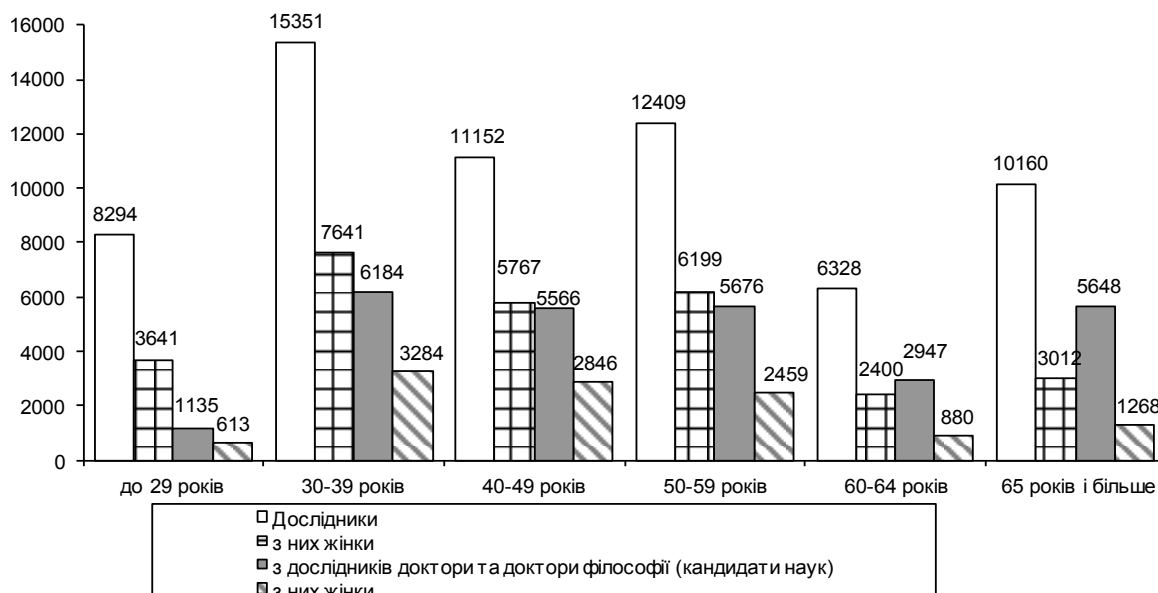


Рис. 3.7. Розподіл кількості дослідників за статтю, віком та вченим ступенем, осіб

Джерело: Обстеження інноваційної діяльності підприємств за період 2014-2016 років (за міжнародною методологією). URL: http://www.ukrstat.gov.ua/metaopus/2017/2_07_02_02_2017.htm.

Якісною характеристикою ринку інноваційної праці з боку пропозиції є професійно-кваліфікаційний рівень зайнятих. Показники стану освіти включено до індикаторів інноваційності економіки. За міжнародними даними, Україна увійшла в топ-50 країн за якістю освіти і посідає 45-те місце.

Також показником є ступінь готовності до інновацій, який, за даними Всесвітнього економічного форуму, характеризується такими параметрами: за технологічною готовністю – 86-те місце, за здатністю до інновацій – 52-ге.

Отже, зіставний аналіз факторів попиту (інноваційна активність підприємств) й пропозиції (інноваційна зайнятість, підготовка інноваційних працівників, ступінь готовності до інновацій) на ринку інноваційної праці з урахуванням взаємодії конгруентних ринків дозволяє зробити такі висновки:

- низький та одночасно незадоволений попит на інноваційну працю;
- невідповідність та незбалансованість попиту і пропозиції на ринку інноваційної праці за умов кількісного зменшення пропозиції;
- нерівномірність розвитку ринку інноваційної праці на регіональному рівні та в аспекті видів економічної діяльності;
- недосконалість інституційного забезпечення функціонування ринку інноваційної праці, переплетіння формальних і неформальних способів включення інноваційної діяльності у суспільне виробництво;
- незбалансованість і неузгодженість конгруентних інноваційних ринків;
- брак адекватних стимулів до інноваційної діяльності, еміграція інноваційних працівників, відсутність стратегічного підходу до інноваційної зайнятості.

Разом з тим в інноваційному сегменті простежується зміна моделі трудової поведінки:

- відбувається зміна системи цінностей працівників у напрямі ідей вільної творчої праці;
- інноваційна праця більшою мірою корелюється з ідеями гідної праці, ці дві якості розвиваються паралельно;

- соціально-трудові відносини в сегменті інноваційної праці розвиваються у бік індивідуалізації та гнучкості трудових контрактів.

3.4. Розвиток новітніх форм зайнятості

в умовах інноваційного розвитку

Розвиток ринку інноваційної праці проявляється у нових формах взаємодії суб'єктів ринку, виникненні інноваційних видів зайнятості. Інфокомунікації утворюють технологічну основу наукоінтенсивних послуг (професійних, ділових, фінансових, освітніх, медичних тощо), стимулюють розширення інформаційних ресурсів, створюють мережеві ефекти, забезпечують флексибілізацію ринку праці та зайнятості.

Інноваційна зайнятість здійснюється у процесах, що супроводжують створення інновацій, на всіх стадіях інноваційного циклу, включаючи не тільки технологічні, а й організаційно-управлінські, і маркетингові процеси. Неодмінною умовою інноваційної зайнятості є використання інформаційно-комунікаційних технологій у тих процесах, які пов'язані зі створенням чи використанням інновацій. Відтак, на нашу думку, інноваційна зайнятість – це зайнятість висококваліфікованих фахівців, діяльність яких пов'язана із створенням та впровадженням інновацій на основі використання ІКТ⁸⁰.

Структура інноваційної зайнятості є багатокритеріальною. Залежно від ступеня залучення зайнятих в інноваційні процеси вона містить ІТ-зайнятість та ІКТ-зайнятість у різноманітних інноваційних процесах. З позицій організаційних форм, вона може бути стандартною і нестандартною. З точки зору способу регулювання інноваційна зайнятість існує у вигляді формальної та неформальної. Отже, комбінуючи ці три класифікаційні критерії, можна отримати таку структурну схему інноваційної зайнятості (рис. 3.8.).

⁸⁰ Петрова І.Л. Змістовні та структурні аспекти інноваційної зайнятості. *Вісник Прикарпатського ун-ту. Серія «Економіка»*. 2015. Вип. 11. С. 173.

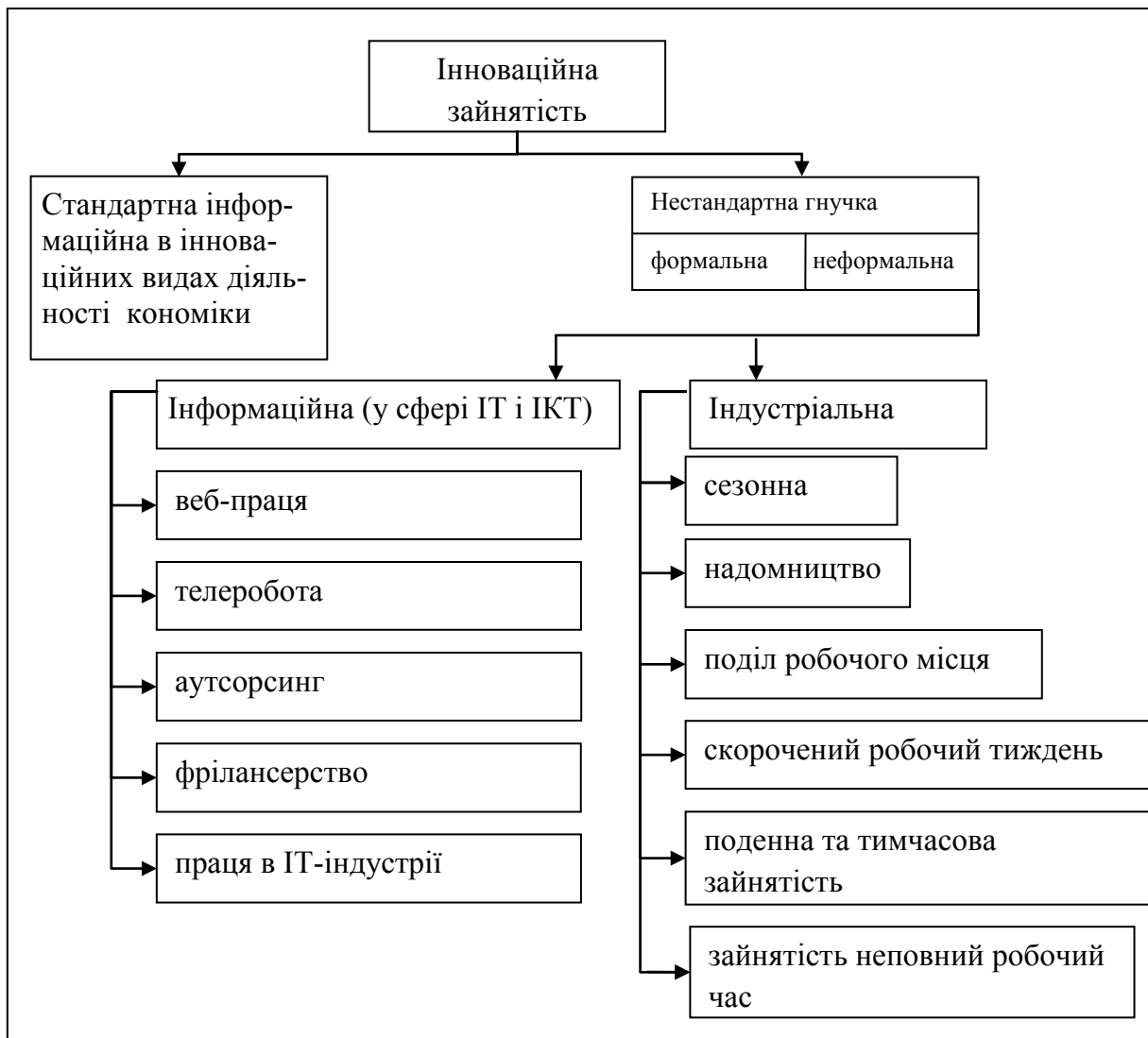


Рис. 3.8. Види інноваційної зайнятості

Джерело: Петрова І.Л. Змістовні та структурні аспекти інноваційної зайнятості. *Вісник Прикарпатського ун-ту. Серія Економіка*. 2015. Вип. 11. С. 172–176.

Передумовами розвитку гнучкої форми нестандартної зайнятості з використанням ІКТ в Україні є: розповсюдження інформаційно-комунікаційних технологій, широке використання Інтернету для розвитку електронного бізнесу та впровадження електронного документообігу, зростання попиту на ІКТ-послуги (табл. 3.5).

Як видно з табл. 3.5, за період 2000–2017 рр. кількість безпечних інтернет-серверів, які уможливають роботу на відстані, зросла у 73 рази. Швидкими темпами зростає кількість мобільних стільникових підписок у порівнянні із фіксованими підключеннями до широкопasmового доступу, що створює умови для

організації віддаленої зайнятості, яка не має будь-яких прив'язок до певного робочого місця. Протягом розглянутого періоду зростав попит на ІКТ-товари, відповідно збільшувався їх імпорт в Україну. Попитом за кордоном користуються ІКТ-послуги, що надаються українськими фахівцями, експорт яких збільшився у 4 рази, тому що їхня якість відповідає міжнародним вимогам, а вартість проти світових цін низька.

Таблиця 3.5

Показники використання ІКТ в Україні

Показники	2000	2009	2013	2015	2017
Мобільні стільникові підписки, на 100 осіб	1,7	119,5	138,4	144	133,5
Фіксовані підключення до широкосмугового доступу, на 100 осіб	..	4,1	8,9	11,8	12,6
Експорт високих технологій, % експорту	5,2	5,6	5,9	7,3	..
Експорт ІКТ товарів, % від загального обсягу експорту товарів	1,5	1,1	0,9	0,8	..
Імпорт товарів ІКТ, % імпорту всього товару	2,5	2,2	3,8	4	..
Експорт послуг ІКТ, % експорту послуг, млрд од.	8,3	14,3	22,2	31,4	33,5
Безпечні Інтернет-сервери, на 1 млн осіб	54	141,8	3948,3

Джерело: дані Світового банку. URL: <http://data.worldbank.org/country/ukraine>

Ці тенденції демонструють наявність технічних та економічних передумов в національній економіці для формування інноваційного ядра зайнятості – зайнятості з використанням ІКТ у стандартній і нестандартній формах.

Дистанційна зайнятість розвивається не тільки у формі надомної. Сучасні технології дозволяють організувати робоче місце в будь-якому доступному, зручному для працівника місці. Віртуальне середовище передбачає застосування ІКТ через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компанії. Значну частку фрілансерів формують дизайнери, художники та аніматори, журналісти, копірайтери, редактори, кореспонденти ЗМІ та перекладачі.

Подальший розвиток ІКТ сприяє появі нових різноманітних форм нестандартної зайнятості. Інтереси як роботодавців, так і працівників у сегменті інноваційної праці можуть перетинатися. У цьому випадку позикова та віддалена зайнятість – це не тільки метод зниження витрат і збільшення гнучкості ринку праці, а й форма нестандартної зайнятості. Саме це дозволяє багатьом

професіоналам самотійно виходити на ринок праці, уникаючи відносин найму, і навіть досягати вищого рівня особистих доходів, ніж в організаціях⁸¹.

Впровадження хмарних обчислень, автоматизації, штучного інтелекту (ШІ), машинного навчання (МН) і аналітики змінює ландшафт ІТ-професій. Проаналізуємо вплив Четвертої індустріальної революції на ринок праці загалом і ІТ-сектор зокрема за допомогою результатів недавніх соціологічних досліджень.

Так, у звіті Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) "Майбутнє робочих місць"⁸² (The Future of Jobs), сформованому за опитуванням 350 найбільших компаній світу, понад 150 з яких є у списку Fortune Global 500, зазначено, що по зростанню зайнятості і середнім рівням стабільності професійних вимог сфера ІКТ позиціонується краще, ніж будь-який інший сектор.

Що стосується стратегій майбутнього професійного зростання працівників, то ІКТ-сектор перевищує середній рівень інвестицій в перенавчання наявних працівників – це підкреслили 81% респондентів проти 65% за всіма видами робочих місць. У ІКТ також спостерігається тенденція наймати працівників за більш короткостроковими контрактами і взаємодіяти з навчальними закладами, а також зниження уваги до найму жінок.

У 2016 р. Міністерство праці США (DoL)⁸³ представило детальний аналіз перспектив зайнятості в галузі комп'ютерних та інформаційних технологій до 2026 р. Прогнозується, що зайнятість у цьому секторі виросте на 13%, що вище, ніж загалом по країні. Буде створено понад півмільйона нових робочих місць завдяки посиленню фокуса на хмарних обчисленнях, зборі та зберіганні великих даних та на інформаційній безпеці. Найбільш численну групу ІТ-фахівців 2016–2026 рр. становитимуть розробники ПЗ та фахівці з підтримки комп'ютерів і архітектори комп'ютерних мереж.

⁸¹ Bonet Rocio, Cruz Cristina, Kranz Daniel Fernandez and R Justo Rachida/ Temporary Contracts and Work? Family Balance in a Dual Labor Market/ Bonet, . *Industrial and Labor Relations Review*. 2013. Vol. 66. P. 55–87

⁸² The Future of Jobs Report 2018. Insight Report. / World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf

⁸³ Computer and Information Technology Occupations / US Department of Labor. URL: <https://www.bls.gov/ooh/computer-and-information-technology/home.htm>

Найшвидше зростатимуть ІКТ-спеціалізації, зокрема аналітики з інформаційної безпеки (28%), розробники ПЗ (24%) і дослідники, що займаються науковою роботою у сфері ІТ і комп'ютерів (19%). Єдиною групою, у якій DoL прогнозує спад зайнятості за 2016–2026 рр. (-8%), є програмісти, головним чином через зростання аутсорсингу в країні, що розвиваються.

Цікаво, що три з чотирьох найбільш високооплачуваних ІТ-професій – ІТ-дослідники, що займаються науковою роботою (із середнім заробітком за 2016 р. 111 840 дол. США), розробники ПЗ (102 280 дол. США), аналітики з інформаційної безпеки (92 600 дол. США) – також мають найкращі перспективи зростання зайнятості. З цього списку випадають архітектори комп'ютерних мереж із заробітком за 2016 р. 101 210 дол. США і прогнозом зростання зайнятості до 2026 р. тільки в 6%.

Перспективи ІТ-зайнятості висвітлює звіт Spiceworks «2018 State of IT»⁸⁴, що базується на опитуванні, проведеному в липні 2017 р., серед 1003 ІТ-фахівців з Північної Америки і Європи, які працюють як у невеликих фірмах, так і на великих підприємствах. Представлені галузі включали промислове виробництво, охорону здоров'я, некомерційні організації, освіту, держсектор і фінанси. Виявилось, що кадрові плани ІТ-департаментів на рік уперед чітко залежать від розміру компанії. За чисельністю ІТ-штату в малому і середньому бізнесі переважає позиція «без змін», тоді як компанії побільше (> 500 працівників) в 2018 р. схильні збільшити число ІТ-фахівців.

Рівень ІТ-зайнятості найманих працівників та нестандартної ІТ-зайнятості (самозайняті ІТ-фрілансери) в Україні можемо охарактеризувати такими даними (табл. 3.6).

Аналіз розподілу ІТ-зайнятих за підприємствами показав, що тільки на великих підприємствах (більше 50 осіб) частка ІТ-фахівців досягає 2%, підприємства з меншою кількістю штатних працівників не мають можливості наймати більше ІТ-фахівців. Кількість самозайнятих ІТ-працівників (ІТ-

⁸⁴ 2018 State of IT / The annual report on IT budgets and tech trends.. Spiceworks. URL: <https://www.spiceworks.com/marketing/state-of-it-2018/>

фрілансерів), за нашими підрахунками, становила 1,36 % від усіх самозайнятих в Україні в 2011 р. та 2,45% у 2016 році.

Таблиця 3.6

Частка ІТ – фахівців на підприємствах з різною кількістю штатних працівників та серед самозайнятих в 2011 та 2016 рр. в Україні

Вид підприємства	Частка ІТ-фахівців, %	
	2011	2016
Великі підприємства	2,02	1,89
Середні підприємства	1,85	3,57
Малі підприємства	1,15	3,21
Мікропідприємства	0,45	1,70
Самозайняті (фрілансери)	1,36	2,45

Джерело: розрахунки автора за даними Державної служби статистики України.

Фрілансери мають трудову автономію як у змісті, так і процесі праці, здійснюваному за нестандартних умов. При цьому відсутнє жорстке розділення робочого місця і дому, робочого та вільного часу і ширше – роботи і життя, що з'явилося в індустріальну епоху. Нарешті, об'єднання фрілансерів сильно відрізняються від традиційних профспілок і скоріше нагадують середньовічні гільдії, будучи не тільки професійними організаціями, але соціальними спільнотами⁸⁵.

Для фрілансерів характерний високий професіоналізм і порівняно висока оплата праці. Фрілансери з України користуються попитом на світовому ринку. За підрахунками elance.com, що забезпечує замовленнями 1,8 млн осіб на планеті, українські фахівці за п'ять останніх років заробили більш ніж 38,2 млн дол. і за цим показником займають четверте місце у світі, поступившись тільки США (166,2 млн дол.), Індії (165 млн дол.) і Пакистану (39,9 млн дол.)⁸⁶.

Успіх вітчизняних фрілансерів експерти пояснюють, по-перше, їхньою високою кваліфікацією, по-друге, тим, що послуги українських фахівців закордонним замовникам обходяться на 30–40% дешевше, ніж робота спеціалістів із США або Євросоюзу. Так, за даними elance.com, сьогодні

⁸⁵ Малоун Т.У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. Москва: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2006. С. 97–104; Пинк Д. Нация свободных агентов. Москва: Секрет фирмы, 2005. С. 123–138.

⁸⁶ Тымкив К. Трудженники мира. *Корреспондент*, 2013. № 2 (541). С. 37–40.

середня ставка погодинної оплати праці українських фрілансерів становить 16 дол., тоді як британських – 26, американських – 28, а канадських – 29 дол. Водночас послуги індійських та пакистанських фахівців оцінюються ще нижче українських – 15 і 14 дол. на годину. Навіть за таких умов за кордоном для українських ІТ-фахівців існує більше можливостей отримати гідну оплату за свою працю, ніж в Україні. За оцінками експертів, у висококваліфікованих спеціалістів середньомісячний дохід за рахунок іноземних пропозицій може коливатися від кількох тисяч доларів до 10–12 тис. дол., тоді як зарплата ІТ-фахівців у вітчизняних компаніях зазвичай не перевищує 1,0 – 1,5 тис. дол.⁸⁷.

За даними соціологічних опитувань, середній заробіток фрілансера значно відрізняється від середньої заробітної плати в країні. Для більшості українців фріланс є доповненням до заробітку на основному місці роботи. Так, 25% дистанційних працівників отримують менше 100 дол. США на місяць і лише 7% понад 1000 дол. США⁸⁸. Заробіток за різні місяці може відрізнятися, а проконтролювати доходи фрілансера неможливо, тому що відсутня статистика з цього питання. Оплата праці українських фрілансерів у декілька разів менша, ніж російських або західноєвропейських, а якість роботи не поступається міжнародним стандартам.

Головним стимулом роботодавців в Україні для застосування ІКТ та використання дистанційної зайнятості як адаптаційної стратегії є зменшення витрат у вигляді податків на працю, організацію робочих місць і, як наслідок, – збільшення конкурентоспроможності. Більшість керівників розглядають інтерактивні сервіси і соціальні медіа-канали як перспективний напрям розвитку підприємницької діяльності.

У травні 2015 року було проведено опитування членів WorldatWork «Тенденції щодо гнучкості робочого місця», які представляли топ-менеджерів компаній у США, Канаді та міжнародних членів WorldatWork, з метою збору інформації щодо поточних тенденцій у практиці організації гнучких робочих

⁸⁷ Там само.

⁸⁸ Аналітика ринка труда: Информационные технологии 2010. URL: www.rabota.ua

місць. За результатами аналізу відповідей респондентів визначено параметри гнучкості, що пропонуються співробітникам, і найбільш часто використовувані гнучкі механізми роботи (рис. 3.9).

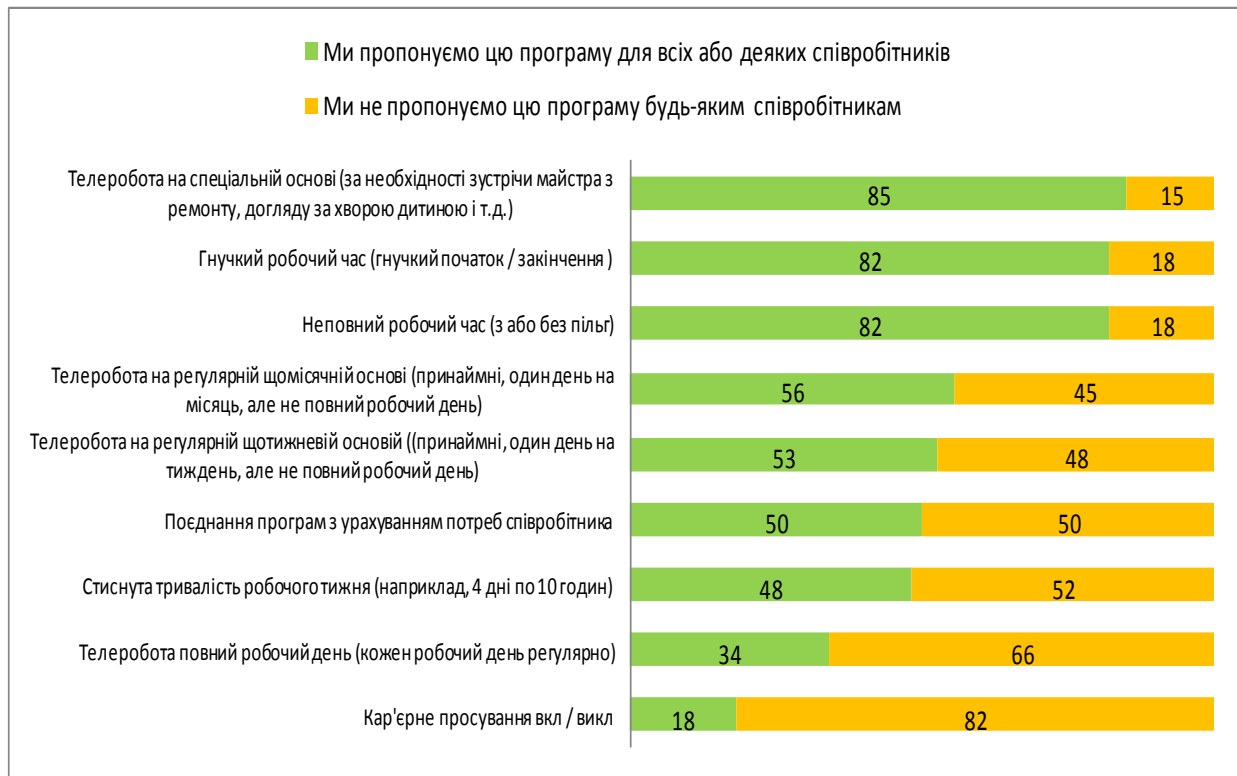


Рис. 3.9. Розподіл відповідей на запитання: «Які типи гнучкості / гнучких механізмів зайнятості пропонує Ваша організація для деяких або всіх співробітників?» (виберіть всі підходящі варіанти), %

Джерело: складено за результатами опитування членів WorldatWork «Тенденції щодо гнучкості робочого місця».

Широке використання можливостей ІКТ та Інтернету в домашніх умовах вигідне користувачам. Очевидно, що будь-яка фірма, дозволяючи працювати вдома за «гнучким робочим графіком» і оптимальніше використовувати робочі години, може активно впливати на структурні параметри своїх виробничих витрат. Необхідно підкреслити важливий аспект оцінок провідних американських економістів щодо ролі вкладу інформаційної інфраструктури та ІКТ в темпи економічного зростання і зростання продуктивності праці. На відміну від багатьох інших інфраструктурних галузей, розповсюдження інформаційної інфраструктури та ІКТ супроводжується появою нематеріальних форм капіталу, які здійснюють значний вклад у темпи економічного зростання.

Зокрема, згідно з розрахунками С. Олінера, Д. Сайкеля і К. Штіроха, в 2000–2003 рр. розмір щорічних нематеріальних інвестицій в економіку США становив понад 1 трлн дол., з яких 14% припало на частку комп'ютеризованої інформації, а 13% – на частку торгової марки (бренду) фірм і корпорацій⁸⁹.

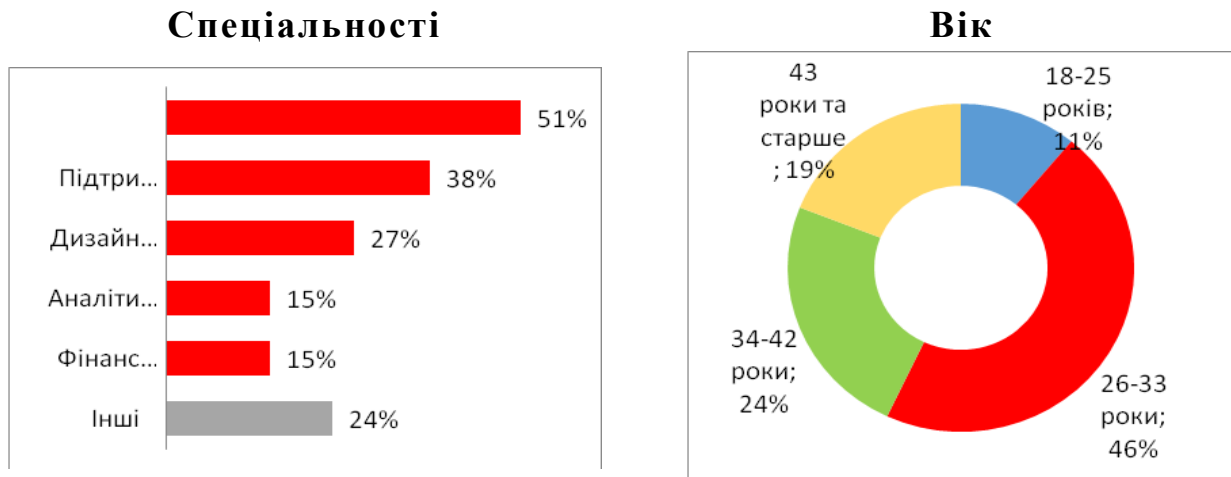


Рис. 3.10. Характеристики дистанційних працівників

Джерело: J'son & Partners Consulting, Бітрікс 24.

Як бачимо з даних, наведених на рис. 3.9, дистанційні працівники – це висококваліфіковані фахівці, творчі особистості, основна частка яких знаходиться в найбільш активному креативному віці 26–42 роки.

За оцінками керівників, існує достатньо велика кількість переваг дистанційної зайнятості:

- розширення ринку пропозиції праці, завдяки чому можна підібрати хорошого фахівця без прив'язки до місцевості;
- можливість знайти професіоналів за менші гроші;
- дистанційна робота з віддаленими клієнтами, що набагато дешевше, ніж оплата відряджень;
- надання більш якісного сервісу за допомогою висококваліфікованих фахівців, які працюють безпосередньо на «близькому контакті»;
- зростання продуктивності і ефективності праці за рахунок цілодобового обслуговування клієнтів;

⁸⁹ The Global Information Technology Report 2010–2011. *World Economic Forum*. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GITR_Report_2011.pdf

- співробітники не витрачають час на переміщення до місця роботи (пробки, погодні умови);
- економія коштів роботодавців на електроенергію і оренду офісних приміщень, оснащення робочого місця;
- більше колектив – більше швидкість.



Рис. 3.11. Переваги дистанційної зайнятості, %

Джерело: J'son & Partners Consulting, Бітрікс 24.

За даними опитування керівників компаній, що було проведено J'son & Partners Consulting та Бітрікс, 24,84% з них назвали хоча б одну із наведених вище переваг дистанційної зайнятості, а 58% відзначили економію витрат та підвищення продуктивності як головні переваги (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Залежність продуктивності праці від місця роботи

Місце роботи	Продуктивність, %
В офісі з 9.00 до 18.00	100
Дистанційна зайнятість (через три місяці після переходу на надомну працю)	115
Дистанційна зайнятість (через шість місяців)	110
Дистанційна зайнятість (через дев'ять місяців)	108
Робота в офісі і вдома у співвідношенні 30/70%	110

Джерело: Мерко А.И. Виртуальная занятость как инструмент преодоления кризисных явлений на российском рынке. Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2010. № 2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/virtualnaya-zanyatost-kak-instrument-preodoleniya-krizisnyh-yavleniy-na-rossiyskom-rynke>

Серед можливих переваг використання *дистанційного режиму праці* при застосуванні ІТ-технологій слід відзначити скорочення витрат завдяки використанню стороннього ІТ-обладнання та програмного забезпечення замість власного обладнання та систем управління ІТ; підвищення гнучкості ресурсів для зберігання / обробки даних; зростання різноманітності способів і мобільності доступу до даних і послуг.

Економія для підприємств від упровадження дистанційної зайнятості можлива за рахунок:

- скорочення витрат на оренду приміщень і витрат на співробітників;
- можливості використання дешевшої регіональної робочої сили без відкриття філій;
- використання аутсорсингу;
- збільшення продуктивності при впровадженні розподілених бізнес-процесів;
- зростання швидкостей передачі даних і проникнення широкосмугового доступу до Інтернету, в т.ч. мобільного;
- розвитку екосистеми хмарних технологій;
- поширення інструментів для командної роботи і комунікаційних сервісів;
- популяризації ідеї BYOD (Bring Your Own Device – Візьміть ваш особистий девайс) у корпоративній практиці;
- можливості зберегти цінного співробітника (якщо він з якихось причин не може працювати в офісі);
- залучення до роботи людей з обмеженими можливостями.

Для реалізації потенціалу ІТ-професіоналів та зміни структури зайнятості в бік розширення її інноваційних форм нами виявлено ряд структурних обмежень. По-перше, фінансові: рівень інвестицій у ІТ-сферу, наявність платоспроможного попиту на продукцію українських ІТ-компаній. По-друге, загальна недосконалість інституційної системи, що призводить до неможливості забезпечити виконання нестандартних договорів. По-третє, неефективна організація інноваційного процесу, яка уповільнює розробку і

впровадження нових продуктів і технологій.

Для зміцнення конкурентоспроможності економіки уряди багатьох країн сприяють розробці та просуванню у вищій освіті навчальних програм в сфері ІКТ. У деяких випадках вищі навчальні заклади заохочуються брати до уваги потреби промисловості при розробці навчальних програм. Норвезький уряд, наприклад, сприяє освіті в галузі ІКТ в рамках своєї національної стратегії. В рамках просування математики, науки і технології (МНТ- програми) вищі навчальні заклади мають право на державне фінансування заходів збільшення набору. Аналогічно діє уряд Португалії, розробивши спеціальні програми підтримки інноваційних досліджень, інновацій та передових освітніх ініціатив, спрямованих на вирішення ключових питань технології, економіки і суспільства за рахунок високої якості вищої освіти та досліджень у сфері нових екологічно чистих технологій. Також уряд сприяв модернізації інфраструктури ІКТ у вищих навчальних закладах та збільшенню електронного навчання. Фонд освітніх інвестицій уряду Австралії, наприклад, протягом 2008–2013 рр. інвестував AUD 4 млрд дол. США стратегічних інвестицій для поліпшення освіти і науково-дослідного потенціалу в освітніх установах. Органам державної влади, які прагнуть конвертувати потенціал хмарних технологій у відчутний прогрес у сфері економічного розвитку, необхідно розглянути можливість здійснення таких заходів:

- оцінити готовність країни до впровадження хмарних технологій. Слід провести деталізований аналіз поточної ситуації, виявити "вузькі місця" і слабкі сторони, які необхідно нівелювати для успішного впровадження хмарних технологій, і визначити, які з рішень є найбільш підходящими;
- розробка національної стратегії розвитку хмарних технологій. Необхідно розробити національну стратегію розвитку хмарних технологій, яка може являти собою самостійний програмний документ або бути складовою частиною національної стратегії у сфері ІКТ;
- вирішення питань інфраструктури. Сюди належать заходи з підвищення надійності і доступності інфраструктури широкосмугового зв'язку

та з регулярного моніторингу якості послуг широкосмугового доступу. Важливу роль тут відіграють ефективні норми регулювання комунікаційного сектора;

- рішення відповідних правових та нормативних питань, пов'язаних з упровадженням хмарних технологій, з метою забезпечення належного захисту інтересів користувачів хмарних послуг. Ключові сфери включають в себе розміщення даних, електронні операції і кіберзлочинність;

- забезпечення людськими ресурсами. Серед навичок, потреба в яких, ймовірно, зростатиме, відзначимо навички у сфері ІТ і розробки програмного забезпечення; управлінські навички, необхідні для реорганізації ділових процесів; а також навички у сфері правових питань та закупівель;

- використання хмарних послуг державними органами. З огляду на важливу роль державних органів в інформаційній економіці багатьох країн, що розвиваються, необхідно розглянути можливості державних органів в контексті створення національних центрів даних, систем електронного уряду та пов'язаних з цим державних закупівель.

Серед потенційних ризиків або недоліків при впровадженні дистанційної зайнятості слід відзначити:

- збільшення витрат компаній на ІТ-інфраструктуру і програмне забезпечення при первісному впровадженні;

- зростання витрат на послуги зв'язку (за рахунок платежів операторам телекомунікаційних послуг / постачальникам інтернет-послуг);

- складність управління мережею з численними робочими місцями;

- зростання витрат, пов'язаних з міграцією й інтеграцією даних; загрози для безпеки і конфіденційності даних; додаткові вимоги безпеки, відповідно, протидія служб безпеки компаній;

- неможливість віддаленої роботи в деяких сферах діяльності;

- сформований стереотип у роботодавців: ефективна робота – це офісна;

- зниження рівня контролю за даними; невміння і небажання у багатьох роботодавців вибудовувати чіткі бізнес-процеси; відсутність ефективної

системи контролю і мотивації;

- страх роботодавців з приводу дисциплінованості співробітників;
- побоювання з приводу лояльності і невключеності співробітника в корпоративну культуру;
- ризик відключення доступу до послуг, наприклад, у зв'язку з неналежною якістю ІКТ або системи електропостачання.

Потенціал зростання економічної ефективності, пов'язаної з ІТ-технологіями, є у сфері наукової і науково-технічної діяльності потужним стимулом здійснити перенесення своєї операційної діяльності на платформу ІТ-технологій з використанням дистанційного режиму праці. Разом з тим доводиться йти на значні компроміси, наприклад, між зниженням витрат, з одного боку, і міркуваннями безпеки й конфіденційності даних – з іншого. Крім того, флексибілізація ІТ-зайнятості поряд з очевидними перевагами має обмеження та недоліки, пов'язані саме з інноваційним розвитком підприємств. Справа в тому, що застосування нестабільних і нестандартних форм зайнятості обмежує стабільність трудового колективу і не дозволяє сформувати потужну базу стратегічних компетенцій персоналу, забезпечити тривалий процес формування специфічного людського капіталу підприємства. Нарешті, поширення гнучких форм зайнятості призводить до розмитості та непрозорості соціально-трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками, почасти й до обмеження їх трудових прав. Це поглиблює сегментацію внутрішніх ринків праці, обумовлюючи диференціацію у статусі, умовах праці та доходах різних соціальних груп.

З огляду на вищевикладене постає нагальна необхідність удосконалення трудового законодавства шляхом ухвалення закону про дистанційну зайнятість та внесення доповнень до КЗпП щодо дистанційного режиму праці. Настав час визнати, що дистанційна зайнятість – це повноцінний рівноправний сегмент внутрішнього ринку праці підприємства, який відповідає сучасним тенденціям інноваційного розвитку економіки. Нормативно-правовими актами має формуватися національна політика щодо дистанційної зайнятості з метою її

популяризації шляхом роз'яснень переваг та ризиків для роботодавців і працівників використання дистанційного режиму праці, а також навчання співробітників і менеджерів, яке надасть можливість ефективно використовувати дистанційних працівників.

Державні органи виконавчої влади повинні проводити обґрунтовану політику визначення можливості дистанційного режиму праці для окремих або всіх співробітників. При цьому дистанційна зайнятість не може зменшувати продуктивності праці персоналу або підприємства; вимагати укладання письмової угоди між роботодавцем і працівником, яка окреслює трудові зобов'язання і визначає умови застосування дистанційного режиму праці. Варто передбачити, що працівник не може використовувати дистанційний режим праці, якщо його робота не відповідає умовам письмової угоди. Крім того, має бути обґрунтована можливість застосування такого режиму праці для співробітників, які обробляють секретні матеріали або здійснюють діяльність, яка не може бути перенесена за межі приміщення роботодавця та виконуватися на альтернативному робочому місці на щоденній основі, за винятком виникнення надзвичайних ситуацій, які мають бути визначені колективними угодами окремих підприємств та організацій.

Необхідно також визначити прийнятність для співробітників використання дистанційного режиму праці. Працівник не може бути залучений до дистанційної зайнятості, якщо був відсутній більш ніж п'ять днів протягом календарного року без дозволу або офіційного пояснення причини відсутності, або був покараний за порушення етичних норм, як-от перегляд або обмін порнографії при використанні службового обладнання або під час виконання службових обов'язків.

Керівники підприємств та організацій повинні забезпечити навчання та підвищення кваліфікації працівників, які використовують дистанційну зайнятість. Необхідним вважаємо організацію для всіх співробітників тренінгів, які допомагали б усвідомити кожному свою роль і виправдати очікування,

покладені на нову модель трудових відносин. Менеджери повинні навчатися управлінню за результатами.

Уповноважені органи державної влади мають розробити і здійснювати політику, пов'язану з програмами підтримки недержавних агентств з працевлаштування, які пропонують пошукачам роботу на відстані, пов'язану з ІТ-технологіями. Керівники таких агентств повинні проводити консультації з різними адміністративними органами з питань політики і рекомендацій щодо працевлаштування на умовах дистанційного режиму праці. На основі бази даних Державної служби зайнятості України необхідно розвивати і підтримувати центральний веб-сайт дистанційної зайнятості, включаючи пов'язані з нею посилання, оголошення і рекомендації.

Необхідно визначити критерії успіху застосування *дистанційної зайнятості*, проводити моніторинг визначених показників, наприклад, у рамках пілотних програм для надання керівних вказівок щодо можливих шляхів визначення продуктивності праці дистанційних працівників.

Важливим етапом є прийняття нормативних актів з метою забезпечення адекватності інформації і безпеки захисту інформації та інформаційних систем.

Економічними перевагами є отримання вищого рівня доходів для роботодавців за рахунок зниження витрат на робочу силу, а для працівників – від диференціації сфер прикладання праці. Соціальні переваги для працівників реалізуються через розвиток соціального капіталу, отримання суспільного визнання, підвищення кваліфікації та самореалізації.

Факторами, що стримують розвиток національної економіки та створюють перепони для ведення бізнесу, за оцінкою Всесвітнього економічного форуму, поруч з політичною, урядовою нестабільністю та інфляцією є обмежувальні норми у сфері зайнятості та недостатня здатність до інновацій. Тому державне регулювання в цій сфері має бути спрямовано на лібералізацію норм трудового права, розвиток гнучких форм нестандартної зайнятості та створення передумов для поширення інновацій на ринку праці.

3.5. Модернізаційний сценарій розвитку ринку інноваційної праці та необхідність його державної підтримки

За матеріалами дослідження запропоновано два сценарії подальшого розвитку ринку інноваційної праці: інерційний та модернізаційний. Обґрунтовано, що поділ сценаріїв на песимістичний, оптимістичний та реалістичний є менш вдалим, оскільки за відсутності реальних інновацій реалістичний сценарій є песимістичним.

Інерційний сценарій не виключає певних змін на ринку праці, проте вони є еволюційними, частковими, точковими. Можливі точкові зміни у реалізації політики зайнятості, політики на ринку праці, проте не комплексні, а орієнтовані на окремі групи населення. Наприклад, соціально вразливі категорії (молодь, особи передпенсійного та пенсійного віку, молоді матері, особи з обмеженими можливостями). Також ймовірні зрушення на регіональних та галузевих ринках праці. За інерційного сценарію забезпечується відносна соціальна стабільність, стримується вивільнення робочої сили, однак консервуються старі робочі місця та неефективні інститути ринку праці. Основний ризик цього сценарію – гальмування інноваційного розвитку, застаріла система управління економікою та зайнятістю, втрата конкурентоспроможності зокрема робочої сили та національної економіки загалом.

Модернізація – це перехідний етап між системними трансформаціями, точка біфуркації, навколо якої накопичуються еволюційні зміни, які разом з проривними змінами забезпечують якісне оновлення стану системи та вихід на вищий рівень її розвитку.

Модернізаційна парадигма передбачає концептуальне обґрунтування механізму формування особливого типу поведінки економічних суб'єктів, направленої на якісні прогресивні зміни наявних інституційних форм, оновлення технологічного базису економічної системи, підвищення її конкурентоспроможності.

Модернізація – це сукупність економічних, соціальних, політичних, культурних і технологічних перетворень, що мають об'єктивні характеристики: динамічність, комплексність, системність, глобальність, тривалість, диференційованість, невідворотність змін.

Залежно від об'єкта модернізація може розглядатися на мега-, макро-, мезо-, макрорівнях.

Модернізація ринку праці (мезорівень) розглядається нами як сукупність економічних, соціальних, політичних, культурних і технологічних перетворень, спрямованих на підвищення його ефективності, конкурентоспроможності за рахунок переходу на інноваційний рівень розвитку, оновлення його структури та інфраструктури, нових можливостей зростання продуктивності праці та доходів його суб'єктів.

Очевидно, можна говорити і про нанорівень – індивіда на ринку праці. Основний суб'єкт ринку праці трансформується в інноваційного працівника, який відрізняється особливим набором компетенцій і новою моделлю трудової поведінки, яка вже не є раціональною в класичному розумінні⁹⁰

Модернізація ринку праці має два вектори: зверху та знизу. Модернізація ринку праці зверху передбачає проведення реформ, що включають як технологічні, так і соціальні інновації. Модернізація знизу – це спонтанне виникнення нових форм організації праці та зайнятості, нових зразків трудової поведінки, трудової етики, нових типів соціально-трудова відносин.

У сучасній літературі виокремлюють три типи модернізації:

- ендогенна, котра здійснювалася країнами на власній основі (Європа, США тощо);
- ендогенно-екзогенна, що здійснюється країнами як на власній основі, так і на основі запозичень (Китай, Туреччина, Греція, Україна тощо);

⁹⁰ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: пространство поисканациональной модели. URL: <https://cyberleninka.ru/.../zanyatost-innovatsionnogo-tipa-prostranstvo-poiska-natsion> (дата звернення: 01.03.18).

- екзогенна (в її імітаційних, імітаційно-симуляційних й симуляційних варіантах), що здійснюється на основі запозичень при відсутності власного підґрунтя.

В Україні здійснення інноваційної діяльності відбувається з переважанням запозичених технологій, які торкаються більше трьох чвертей інноваційно активних підприємств.

Зміст модернізаційного сценарію розвитку інноваційного ринку праці: створення нових робочих місць, часткова або повна модернізація потрібних наявних робочих місць, рішуча ліквідація безнадійно застарілих робочих місць (у процентному відношенні 25:55:20). Кардинальні зміни в системі професійної освіти у напрямі безперервності, постійного оновлення у зв'язку з вимогами ринку праці. Поширення інноваційних видів діяльності, зростання частки інноваційних працівників у структурі зайнятості, широке впровадження інноваційних форм зайнятості, організації праці, видів соціально-трудова відносин. Посилення стимулювання інноваційних процесів в економіці, заінтересованості усіх стейкхолдерів в інноваційному розвитку. Подолання олігархізації та сприяння розвитку конкурентних стратегій на всіх типах національного ринку.

Модернізаційний механізм розвитку ринку інноваційної праці має такі цільові орієнтири: розвиток людського потенціалу; посилення конкурентоспроможності робочої сили; створення інноваційного інституційного середовища, стимулювання підприємницької діяльності та залучення інвестицій в економіку; структурні перетворення економіки та зайнятості на основі інноваційного технологічного розвитку; підвищення ефективності інтеграції українського ринку праці у міжнародний простір.

Параметри модернізаційного сценарію розвитку ринку інноваційної праці:

- 1) підвищення частки інноваційних підприємств, що впроваджують інновації, до 25% їхньої загальної кількості;
- 2) реалізація концепції безперервного навчання впродовж життя:

- охоплення різними формами підвищення кваліфікації, включаючи університети 3-го віку, набуття другої професії, перепідготовки не менше 40% економічно активного населення;

3) підвищення частки інноваційної продукції до 10–20% ВВП і 15–25% експорту);

4) зростання у кількісному і якісному відношенні вторинного (промисловість і торгівля) і третинного (обслуговування) секторів економіки при одночасному скороченні первинного (видобуток);

5) зміна структури зайнятості інноваційного типу: не менше 2/3 зайнятих у третинному секторі; понад 25% працівників з третинною освітою, кількість років освіти – не менше 14 років; 35–40% керівників та фахівців вищого рівня кваліфікації в професійно-кваліфікаційній структурі, не менше 5 дослідників на 1000 зайнятих; зайнятість в первинному секторі – 10 %, вторинному секторі – 20 %, у третинному секторі – 70 %. У первинному і вторинному секторах домінує автоматизація, попит на робочу силу падає. Робоча сила переміщується у третинний сектор.

Умовами реалізації модернізаційного сценарію розвитку ринку інноваційної праці є такі.

1. Інституційне середовище, сприятливе до інновацій.
2. Розвинена виробнича, транспортна, соціальна інфраструктура.
3. Подолання кризових явищ в економіці.
4. Модернізація усіх ланок освіти.
5. Ефективна взаємодія товарних, фінансових, ресурсних ринків.
6. Готовність економіки до сприйняття інновацій.
7. Розвиток національної інноваційної системи.

Реалізація модернізаційного сценарію має певні обмеження:

- нерозвинене інституційне середовище для інноваційного розвитку,
- глибока поляризація населення за доходами, галузевою та регіональною диференціацією;
- олігархізація економіки та її сировинно-аграрна орієнтація;

- неефективність державного управління;
- низька якість значної кількості робочих місць в економіці;
- низька продуктивність праці в ключових сферах економіки;
- низький рівень інноваційної активності бізнесу;
- низький рівень оплати праці та висока її диференціація;
- деформована професійно-кваліфікаційна структура;
- соціально-демографічні обмеження;
- недостатня підтримка прогресивних галузей економіки;
- значні диспропорції в структурі зайнятості;
- недостатність інвестицій в нові робочі місця.

Імперативами розвитку ринку інноваційної праці у межах модернізаційного сценарію є:

- стимулювання попиту на інновації і на інноваційну працю в економіці;
- поширення інноваційних процесів праці;
- демократизація управлінських процесів в інноваційній сфері;
- створення інноваційних та комп'ютерних технологій та їх розповсюдження в усіх видах економічної діяльності;
- розвиток мережевої економіки та підвищення ступеня мережевої готовності населення;
- інституалізація СТВ у сегменті інноваційної праці;
- формування міжнародного ринку праці у сфері інновацій;
- формування інноваційної культури праці.

Економіка України в період економічного реформування не змогла перейти від ресурсної стадії розвитку до інноваційної, що пояснюється всевладдям сировинно-олігархічного капіталізму. У структурі експорту традиційно понад 70% становить сировина. Натомість у структурі імпорту переважають товари з високим вмістом доданої вартості, які реально можуть виготовлятися в країні: локомотиви, електрички, вертольоти, коштовна

побутова техніка. Так, для м. Київ було закуплено трамваї майже на 2 млрд грн у польської фірми, притому, що львівське підприємство «Електрон» виготовляє чудові трамваї із локалізацією виробництва 70%. МВС України планує придбати 55 вертольотів компанії Airbus Helicopters (Франція) для поліції. Поза тим, вітчизняне підприємство "Мотор Січ" має напрацювання та виробничу базу, яка дозволяє випускати не гіршу продукцію. На цьому тлі всіляко підтримується агросировинна орієнтація економіки, яка неспроможна забезпечити модернізацію економіки

Важливою умовою інноваційної активності є розвиток конкурентного середовища. В українській економіці не дотримано головний принцип дії ринкового механізму – відокремлення законодавчої влади та бізнес-процесів. Ті, хто створюють закони, не можуть бути ринковими гравцями. Ознаками української моделі є високий рівень монополізації економіки, корупційна складова, переплетіння законодавчого та ділового середовища, орієнтація влади на отримання адміністративно-сировинної ренти. Крім того, це – брак коштів, дефіцит керівників, здатних управляти інноваційними процесами, нестача кваліфікованих інженерів і робітників, слабка конкуренція, яка не створює мотивації для інновацій, застарілі компетенції дослідників. Необхідно розвивати інноваційну культуру бізнес-процесів, які охоплюють всі етапи інноваційного процесу з моменту зародження ідеї до її впровадження у виробничих процесах і виведення товару на ринок.

Конгруентність інноваційних ринків передбачає, що підхід до їх розвитку має бути системним і комплексним. Часткові зміни в окремому з них без відповідних змін всіх інших складових не є ефективними. Для розвитку інноваційної діяльності та інноваційної праці в Україні необхідно здійснити комплекс організаційно-економічних заходів, що сприятимуть модернізації усіх конгруентних ринків: інтелектуальної власності, інноваційних технологій, інноваційних продуктів, інноваційної освіти та інноваційної праці. Позитивні зміни у їхньому функціонуванні потребують здійснення ефективної державної інноваційної політики, погодження темпів і пропорцій розвитку науки, освіти,

технологій і виробництва, державної підтримки інвестиційної та інноваційної діяльності як у вигляді безпосередніх державних асигнувань, так і у вигляді податково-кредитних стимулів до інвестицій та інновацій. До кола стратегічних належить завдання створення сучасної інноваційної інфраструктури в Україні, відновлення індустріальних парків, перехід до кластерного підходу в організації і управлінні економікою, впровадження проектного управління, модернізація системи вищої та спеціальної професійної освіти, розвиток ринку інноваційної праці, оскільки без цього неможливий результативний розвиток національної інноваційної системи.

Напрями вдосконалення державного регулювання соціально-трудових відносин у сфері ринку інноваційної праці такі:

1) вдосконалення правового поля, орієнтованого на сприяння розвитку економіки та зайнятості в інноваційному напрямі; інституційне оформлення «нових практик» гнучкої зайнятості, своєчасне оновлення існуючих стандартів використання робочої сили та перегляд трудового законодавства, колективних договорів і укладених контрактів для мінімізації ризиків застосування гнучкої зайнятості в умовах змін;

2) уточнення та інституціоналізація поняття «інноваційне підприємство» та «smart-підприємство» з метою встановлення податкових пільг на період впровадження нових видів продукції та технологій;

3) збільшення фінансування науки та спрямування коштів на цілі реалізації наукових досягнень на основі проектно-орієнтованого управління;

4) впровадження маркетингового підходу до дослідження та управління новими формами зайнятості (сегментування за демографічними, освітніми, професійними характеристиками, умовами праці та оплати);

5) всебічна підтримка інноваційної зайнятості, створення умов гідної праці в інноваційних сегментах ринку;

6) підвищення якості освіти, розвиток освіти впродовж життя, розроблення освітніх програм на ринку праці, спрямованих на формування випереджаючих компетенцій та розвиток інноваційного потенціалу населення;

7) забезпечення ефективної взаємодії конгруентних інноваційних ринків на основі побудови ефективних науково-виробничих-продуктових ланцюжків;

8) поживлення обороту робочих місць в економіці за рахунок введення в дію інноваційних робочих місць з високим мультиплікативним ефектом;

9) сприяння професійній мобільності у сфері ринку інноваційної праці шляхом розвитку систем перепідготовки та забезпечення комунікацій;

10) оновлення системи соціального захисту у сфері ринку інноваційної праці, включаючи захист гнучких її форм;

11) удосконалення інфраструктури ринку інноваційної праці, розвиток приватно-державного партнерства в інноваційній сфері.

Пакет першочергових заходів щодо удосконалення механізму регулювання ринку інноваційної праці має включати: чітке визначення стратегічних пріоритетів держави у сфері інноваційної політики; системне оцінювання ефективності розробки і впровадження інновацій; збільшення державних інвестицій в інноваційні сфери діяльності; пакет заходів щодо підтримки інноваційних підприємств (пільгове оподаткування, доступні кредити, організаційна допомога у проходженні інноваційного циклу); розвиток неформальних інститутів регулювання ринку інноваційної праці, сприяння співробітництву освітніх закладів з науковими установами та підприємствами реального сектора економіки.

ПОЛІТИКА ДОХОДІВ У КОНТЕКСТІ ІМПЕРАТИВУ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

4.1. Політика регулювання доходів населення

Глобальні виклики і загрози посилюють взаємозалежність держав, вимагають їхніх спільних дій, спрямованих на вирішення соціальних та економічних проблем. Незважаючи на наявність достатньо вагомих систем регулювання доходів населення та соціального захисту в країнах ОЕСР, криза послабила соціальну безпеку, головною причиною чого було зростаюче безробіття та зменшення стимулів до створення нових робочих місць.

Зростання безробіття посилило нерівність на 2% по всій зоні євро і на величину до 10% у периферійних країнах – Греції, Ірландії, Іспанії та Португалії. Так, за оцінками фахівців, в Іспанії та Ірландії нерівність посилилася на 20 та 11% через скорочення зайнятості у сфері будівництва та поширення процесів довготривалого безробіття. В Німеччині та Нідерландах нерівність залишається без змін завдяки поширенню програм неповного робочого дня, які сприяли збереженню робочих місць та згладжували проблеми розподілу та перерозподілу.

Зменшення попиту на працю, а відтак, значне обмеження доступу бажаючих працювати до джерел підвищення добробуту, призвело до того, що багато людей, опинившись без роботи та заробітку, без джерел існування, потрапило у «пастки» соціального виключення: безробіття, бідності. Основними детермінантами нерівностей залишаються безробіття та застійні його форми, а також дворівнева система зайнятості із її розподілом на постійних та тимчасових працівників.

Однією з негативних світових тенденцій останніх років є зменшення частки оплати праці у ВВП, що є наслідком більш швидкого зростання продуктивності праці. Так, за останні 20 років в 51 країні з 73 частка заробітної

плати в сукупному доході скоротилася⁹¹. Зрозуміло, що зміна частки зарплати у структурі ВВП може відбуватися на тлі збільшення абсолютних її значень, оскільки за умов технічного переоснащення виробництва зростатиме його капіталомісткість, і відповідно, частка фонду оплати праці може зменшуватися, але розмір середньої заробітної плати може зростати, особливо в розрізі окремих професійно-кваліфікаційних груп. Однак, зворотною тенденцією даного процесу є зменшення попиту на робочу силу та зростання незайнятості.

Досі залишається низькою і такою, що не відповідає загальноєвропейській практиці, частка оплати праці у ВВП та у складі операційних витрат. В Україні у 2012 р. частка оплати праці у ВВП становила 50,2 %, проте не досягла рівня 1990 р. – 53,1 %. За даними 2014 р., ця частка становила 46,3%. Для порівняння: у середньому в ЄС заробітні плати становлять 50% ВВП. Проте у країнах з високим рівнем розвитку частка оплати найманої праці є вищою: у Данії – 56,7% ВВП, Швеції – 53,5% ВВП, США – 56,1% ВВП, що свідчить про значно вищу вартість робочої сили.

Ступінь соціального розвитку найбільш повно характеризують показники мінімальних соціальних норм, які певним чином характеризують умови та рівень життя населення і використовуються різними міжнародними установами задля оцінки рівня людського розвитку, оцінки соціально-політичної ситуації тощо. Основним соціальним стандартом в Україні є прожитковий мінімум, на базі якого встановлюються мінімальні соціальні гарантії, визначаються більшість показників соціального блоку бюджету. Прожитковий мінімум як державний соціальний стандарт застосовується для загальної оцінки рівня життя в Україні, визначення критеріїв бідності та стратифікаційного розподілу суспільства, що є основою для реалізації соціальної політики; установлення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги, а також стипендій та інших соціальних виплат відповідно до вимог Конституції України та законів

⁹¹ Садовая Е.С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России). Москва: ИМЭМО РАН, 2013. 205 с.

України; визначення права на призначення соціальної допомоги тощо. Аналітичне порівняння прожиткового мінімуму з його розміром в країнах ЄС також не на користь нашої країни (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Прожитковий мінімум в деяких країнах ЄС та в Україні у 2015 р., євро

Країни	Прожитковий мінімум
Болгарія	184
Румунія	218
Литва	300
Чехія	332
Угорщина	333
Латвія	360
Словаччина	380
Естонія	390
Хорватія	396
Польща	410
Бельгія	1500
Нідерланди	1500
Люксембург	2000
Україна	<53

Джерело: Рейтинг: Прожиточный минимум в странах ЕС. URL: http://www.businessclass.md/news/Reiting_projitocnii_minimum_v_stranah_ES/

Як показала вітчизняна практика, існує чимало проблем при визначенні та застосуванні прожиткового мінімуму. До основних з них можна віднести:

- застарілий і трудомісткий нормативний метод;
- невідповідність набору послуг задоволенню реальних життєво необхідних потреб людини, зокрема у житлі, оздоровленні, платних освітніх та медичних послугах;
- законодавчо затверджений розмір прожиткового мінімуму не розраховується відповідно до чинної методики, а коригується на рівень споживчих цін та встановлюється з урахуванням фінансових можливостей державного бюджету;
- у структурі показника прожиткового мінімуму для працездатних осіб не закладено податок на доходи з фізичних осіб, який є доволі суттєвим для заробітної плати людини;
- існування поряд з прожитковим мінімумом показника «рівень

забезпечення прожиткового мінімуму», який застосовується для призначення окремих видів допомоги і є значно нижчим, ніж безпосередньо сам показник;

– недостатня обґрунтованість прирівнювання окремих соціальних гарантій до рівня прожиткового мінімуму. Так, прирівнювання мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму без урахування коефіцієнта сімейного навантаження працівника є основною детермінантою поширення бідності серед працюючого населення і збільшує соціальне навантаження на бюджетні та позабюджетні фонди.

Аналіз динаміки показника прожиткового мінімуму в Україні у євро свідчить, що його величина досягла найнижчих значень у 2016 р. у період протягом 2000–2016 рр. (рис. 4.1).



Рис. 4.1. Динаміка середньозваженого розміру прожиткового мінімуму в Україні для працездатної особи в гривнях та в перерахунку на євро за 2000–2016 рр.

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

Навіть у роки свого максимуму розмір українського прожиткового мінімуму, перерахований у євро, не можна порівнювати із європейськими показниками, хоча причини цього явища полягають не тільки у розмірі прожиткового мінімуму, а й у методологічних відмінностях його розрахунку. У країнах Європи використовується переважно статистичний метод, згідно з яким оцінюються фактичні видатки домогосподарств на товари та послуги, і,

відповідно, за 60 % медіанного рівня витрат оцінюється і прожитковий мінімум, який є межею бідності.

Саме тому механізми встановлення соціальних стандартів в Україні потребують переходу від нормативного методу визначення розміру прожиткового мінімуму до комбінованого, за якого набір продуктів харчування розраховується нормативним методом, а набір непродовольчих товарів і послуг визначається у відсотковому співвідношенні через запровадження і використання певних коефіцієнтів.

Окремі аспекти регулювання системи державних соціальних гарантій потребують обґрунтування з точки зору досягнення соціальної безпеки в країні. Зокрема, актуальним залишається питання встановлення розмірів мінімальної заробітної плати, що забезпечить економічну ефективність системи оплати праці для держави та задоволення соціальних потреб населення й підтримку соціальної безпеки в країні.

Соціальна безпека держави визначається згідно з Методичними рекомендаціями за інтегральним індикатором соціальної безпеки, який розраховується на основі складових, що порівнюються з оптимальними значеннями відповідних індикаторів. Діапазон характеристичних значень кожного показника ділиться на п'ять інтервалів: оптимальний, задовільний, незадовільний, небезпечний, критичний (табл. 4.2).

Інтегральний індекс соціальної безпеки у 2015 р. в Україні становив 52,5%, це значить, що майже половина потенційно можливих соціальних важелів не задіяна або використовується наполовину, а соціальна нестабільність створює підґрунтя для поширення соціальної несправедливості та соціальної нестабільності.

Індикатори соціальної безпеки України

Індикатор, одиниця виміру	Оптимальні значення, 100%	Фактичні значення, 2015 р.	Характеристичні значення індикатора	
			%	інтервал
Частка населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами у місяць, нижчими 75 відсотків медіанного рівня загальних доходів, <i>відсотків</i>	не більше 18	22,2	65,3	Незадовільний
Відношення середньомісячної номінальної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, <i>разів</i>	не менше 3	3,3	100	Оптимальний
Відношення середнього розміру пенсії за віком до прожиткового мінімуму осіб, які втратили працездатність, <i>разів</i>	не менше 2	1,6	68	Незадовільний
Співвідношення загальних доходів 10 відсотків найбільш та найменш забезпеченого населення (децильний коефіцієнт фондів), <i>разів</i>	не більше 4,5	4,5	100	Оптимальний
Частка витрат на продовольчі товари в споживчих грошових витратах домогосподарств, <i>відсотків</i>	не більше 20	57,9	4,2	Критичний
Обсяг видатків зведеного бюджету на охорону здоров'я, <i>відсотків ВВП</i>	не менше 7	3,6	24	Критичний
Обсяг видатків зведеного бюджету на освіту, <i>відсотків ВВП</i>	не менше 7	5,8	66	Незадовільний
Чисельність ВІЛ-інфікованих осіб з діагнозом, що встановлений уперше в житті, <i>осіб на 100 тис. осіб населення</i>	0	37,2	5,6	Критичний
Чисельність хворих на активний туберкульоз із діагнозом, що встановлений уперше в житті, <i>осіб на 100 тис. осіб населення</i>	0	56,0	24	Критичний
Загальна чисельність учнів денних загальноосвітніх навчальних закладів, <i>відсотків до загальної чисельності постійного населення у віці 6 – 17 років</i>	не менше 80	78,5	97	Задовільний
Сума невиплаченої заробітної плати станом на 1 січня (1 липня) до фонду оплати праці за грудень (червень) звітного року, <i>відсотків</i>	0	4,4	44,8	Небезпечний
Рівень злочинності, <i>кількість злочинів на 100 тис. осіб населення</i>	не більше 1000	1322	35,6	Небезпечний
Рівень зайнятості населення у віці 15 - 70 років, <i>відсотків населення відповідної вікової групи</i>	не менше 60	56,7	71,3	Незадовільний
Відношення середньомісячної заробітної плати, нарахованої в середньому за годину, у країнах ЄС-27 та в Україні, <i>разів</i>	1	21,8	0,1	Критичний

Джерело: розрахунки автора за даними установ та організацій, що надають статистичну інформацію: Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Міністерства фінансів України. URL: <http://index.minfin.com.ua/budget/cons/expense.php>; Національного банку України. URL: <https://bank.gov.ua/control/uk/curmetal/currency/search/form/period>; Євростату. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00173>

У сучасній економіці формування гідного рівня соціальної безпеки розглядається як необхідна умова економічного розвитку суспільства та економічної безпеки держави. Відповідно до наказу Міністерства економічного розвитку і торгівлі від 29 жовтня 2013 року № 1277 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України»⁹² визначено складові економічної безпеки держави. Зокрема, в Методичних рекомендаціях зазначено, що соціальна безпека – це стан розвитку держави, за якого держава здатна забезпечити гідний і якісний рівень життя населення незалежно від віку, статі, рівня доходів, сприяти розвитку людського капіталу як найважливішої складової економічного потенціалу країни.

Слід відзначити існування певних макроекономічних диспропорцій: темпи падіння валового внутрішнього продукту в Україні приблизно втричі вищі, ніж зменшення зайнятості в офіційній економіці. Однією з причин невідповідності між темпами падіння виробництва і скороченням зайнятості називають утримування на низькому рівні заробітної плати⁹³, нижньою межею для нарахування якої є законодавчо встановлена соціальна гарантія у вигляді мінімальної заробітної плати. Таким чином, існує взаємовплив рівня соціальних гарантій та забезпечення ефективного економічного розвитку економіки.

Крім того, як зазначають вітчизняні науковці, соціальна політика щодо реформування заробітної плати повинна включати перерозподіл – перенесення до фондів заробітних плат частини коштів, дотепер акумульованих у державному бюджеті й позабюджетних фондах для надання можливості населенню безпосередньо оплачувати окремі соціально значущі послуги. При цьому зростання фонду оплати праці має бути збалансоване зниженням податкового навантаження на роботодавців. Така заміна податків на зростання зарплат може забезпечити суттєве підвищення останніх, не маючи негативного впливу на макроекономічні показники і не потребуючи значних фінансових

⁹² Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі від 29 жовтня 2013 року № 1277 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України». URL: http://cct.com.ua/2013/29.10.2013_1277.htm

⁹³ Лавриненко Л.М. Деформалізація правил на українському ринку праці. *Економічні науки. Серія «Облік і фінанси»* / Луцький національний технічний університет. 2012. Вип. 9 (33). Ч. 2. С. 237–244.

ресурсів. Інфляції при цьому варіанті можна уникнути, по-перше, за рахунок поступовості і контролювання цього процесу, а по-друге, завдяки зменшенню державних видатків, що спрямовувались на вирішення соціальних проблем (зменшення бюджетних витрат)⁹⁴. Отже, реальне підвищення рівня мінімальної оплати праці, а відповідно і зростання рівня заробітної плати в країні, дасть можливість скоротити виплати державних соціальних гарантій у вигляді соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям та допомоги для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг.

Одним із можливих форматів проведення сучасної соціальної політики в зазначеному напрямі, на думку українських економістів, є поетапний перехід у державному управлінні до політики соціальної якості. На сьогодні в Україні досить вузьке макроекономічне “вікно можливостей” для формування суспільства, яке функціонує за принципом “соціальної якості”. Необхідне макроекономічне підґрунтя має базуватися на високому рівні продуктивності праці та прогресивних структурних пропорціях економіки⁹⁵.

Оскільки складнощі працевлаштування змушують менш конкурентоспроможних працівників погоджуватися на погіршення умов зайнятості та оплати праці, то нерівність в суспільстві поглиблюється (табл. 4.3).

МОП обраховує співвідношення рівня заробітної плати, вище якого знаходиться рівень зарплати 10% найбільш високооплачуваних робітників (D9), і рівня заробітної плати, нижче якого знаходиться рівень зарплати 10% найбільш низькооплачуваних робітників (D1). Коефіцієнт D9/D1 виступає мірою загальної нерівності між рівнями оплати праці найбільш високо і найбільш низько оплачуваних робітників

Комплексним показником, що характеризує нерівність та погіршення ситуації у сфері зайнятості у світі є чисельність працюючих бідних та відносний показник – коефіцієнт Джині (табл. 4.4).

⁹⁴ Монастирська Г.В. Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці. *Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД*: матеріали VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Переяслав-Хмельницький, 2013. С. 37–39.

⁹⁵ Бурлай Т.В. Політика соціальної якості в контексті Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. *Економіка і прогнозування*. 2015. № 4. С. 81–95.

Таблиця 4.3

Нерівність у світі

Країна	Децильний коефіцієнт D9/D1			
	1995–2000	2001–2006	2007–2009	2013–2015
Данія	2,5	2,6	2,7	2,9
Естонія	...	4,7	4,6	5,4
Німеччина	3,1	3,2	3,3	3,6
Польща	3,5	4	4,1	3,9
Португалія	3,9	3,9	3,9	4,9
Сполучене Королівство	6,8	7	7,2	4,2
США	4,6	4,7	4,9	6,4
Фінляндія	2,2	2,3	2,3	3,1
Франція	3,1	3	...	3,5
Чеська Республіка	2,8	3	3,1	3,1
Україна				5

Джерело: статистичні дані ОЕСР. URL: <http://stats.oecd.org/index.aspx#>; дані Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Таблиця 4.4

Динаміка коефіцієнта Джині в окремих країнах Європи та Україні, 2002–2014 рр.

Країна	2002	2006	2008	2010	2012	2014
Білорусь	30,34	28,28	27,83	28,57	26,53	27,18
Болгарія	..	35,73	33,57	35,65	36,01	..
Чехія	..	26,74	26,29	26,63	26,13	..
Німеччина	..	32,78	31,29	31,14
Франція	..	29,92	33,08	33,78	33,1	..
Україна	29,05	29,79	26,64	24,82	24,74	24,09
Молдова	35,85	35,4	34,69	32,05	29,16	26,83

Джерело: складено за даними офіційного сайту World Development Indicators.

В Україні в останні роки цей показник знижується, що відбувається як за рахунок збільшення доходів низькодохідних страт населення, так і за рахунок зменшення доходів у високодохідних групах. Незважаючи на втішну тенденцію, в Україні 20% найменш забезпеченого населення отримують 10,3% всіх доходів домогосподарств, а 20% найзаможніших домогосподарств мають 35% усіх доходів. Високий рівень нерівності в суспільстві може призвести до зниження соціальної мобільності, ерозії соціальної єдності та добробуту.

Визначення економічно виправданої диференціації доходів населення можна здійснити методом розкладання індексів нерівності за різними доходними групами на складові, що відповідають компонентам доходів (рис. 4.2).

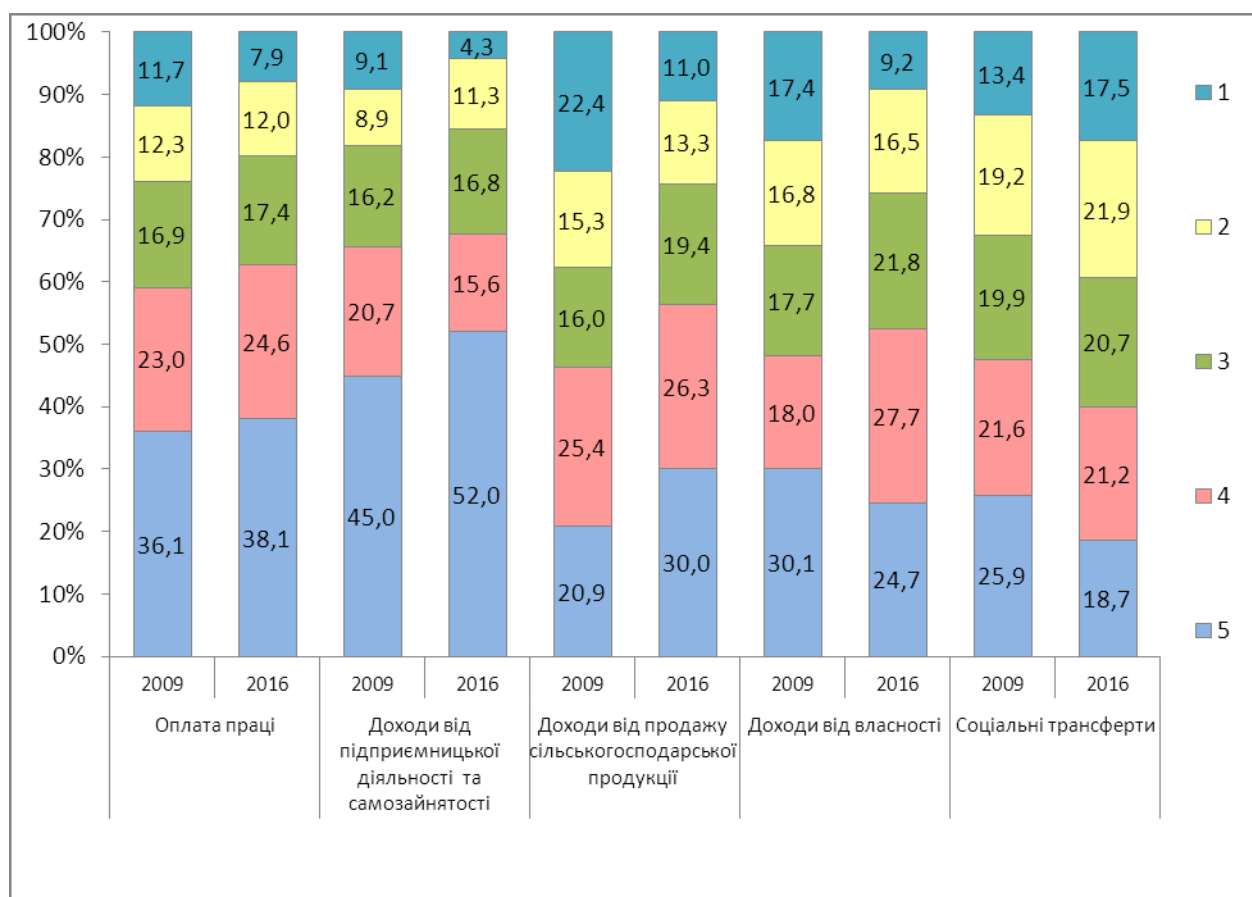


Рис. 4.2. Розподіл грошових доходів у середньому за місяць на домогосподарство за квінтільними групами (1 – найбідніші, 5 – найбагатші) в Україні у 2009 р. та 2016 р.

Джерело: розраховано та складено автором за даними Державної служби статистики України.

За оцінкою матеріального добробуту населення України **74,0% домогосподарств у 2016 р. відносили себе до бідних**, у 2015 р. частка таких домогосподарств становила 72,3%⁹⁶, у 2014 р. – 70,7% домогосподарств⁹⁷. Аналіз тенденцій нерівності доходів був зосереджений на розподілі доходів між домогосподарствами, що належать до різних дохідних груп. За період з 2009 р. по 2016 р. відносно незмінними залишалися частки «серединних» (третьої та четвертої) квінтільних груп населення за розподілом різних джерел доходів. У 20% найбагатших у 2016 р. сконцентрувалося більше половини (52,0%) доходів від підприємницької діяльності та самозайнятості. Частка 4-ої та 5-ої

⁹⁶ Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів (за даними вибіркового опитування домогосподарств, проведеного у січні 2017 року): стат. збірник / Держстат України. Київ, 2017. 77 с. С. 11.

⁹⁷ Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів (за даними вибіркового опитування домогосподарств у січні 2016 року): стат. збірник / Держстат України. Київ, 2016. 76 с.

квінтільних груп також збільшилася в акумуляції доходів від продажу сільськогосподарської продукції, доходів від власності та доходів, що формуються за рахунок оплати праці. Перерозподіл вищезгаданих джерел доходів спонукає найбіднішу частку населення звертатися до держави по допомогу, пільги, субсидії тощо. З 2009 по 2016 роки спостерігалось істотне зростання частки 1-ої найбіднішої групи населення України в отриманні соціальних трансфертів, як джерела грошових доходів, також збільшилася, хоча і неістотно, частка 2-ої та 3-ої квінтільних груп щодо отримання соціальних трансфертів. На тлі цих тенденцій бідні з кожним роком стають дедалі біднішими: фінансова неспроможність призводить до відчуття соціальної несправедливості.

Кореляція між змінами у доходах від підприємницької діяльності та самозайнятості, доходів від власності та розподілом доходів стосується таких питань, як соціальна справедливість та бідність. Зростаюча вага доходу від підприємницької діяльності та самозайнятості, доходу від власності може впливати на поглиблення нерівності доходів серед фізичних осіб або домогосподарств.

Для вирішення проблем соціальної справедливості необхідно акцентувати увагу на диференціації різних джерел доходу. А. Глин стверджує, що функціональні питання розподілу доходів людей існують принаймні з двох причин. По-перше, незважаючи на більш широкий доступ до капіталу серед домогосподарств, власність і, особливо, високоприбутковий капітал, як і раніше, вкрай нерівномірно розподілені і, отже, перерозподіл джерел доходів значно впливає на підвищення нерівності доходів домогосподарств. По-друге, той факт, що прибуток може зростати набагато швидше, ніж оплата праці, призводить до соціальних конфліктів та поширення соціальної несправедливості⁹⁸.

⁹⁸ Glyn Andrew. Functional Distribution and Inequality. *The Oxford Handbook of Economic Inequality*. Oxford University Press, 2011-02-03. URL: <http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199606061.001.0001/oxfordhb-9780199606061-e-5>

Тому важливо чітко виокремити драйвери функціонального розподілу доходів і співвідношення між різними видами нерівності. Для цього проведемо розкладання індексу Джині за компонентами доходів. Динаміка коефіцієнтів концентрації доходів на душу населення за джерелами доходів та порівняння їх диференціації із зміною загального індексу Джині (коефіцієнту концентрації грошових доходів) представлено на рисунку 4.3.

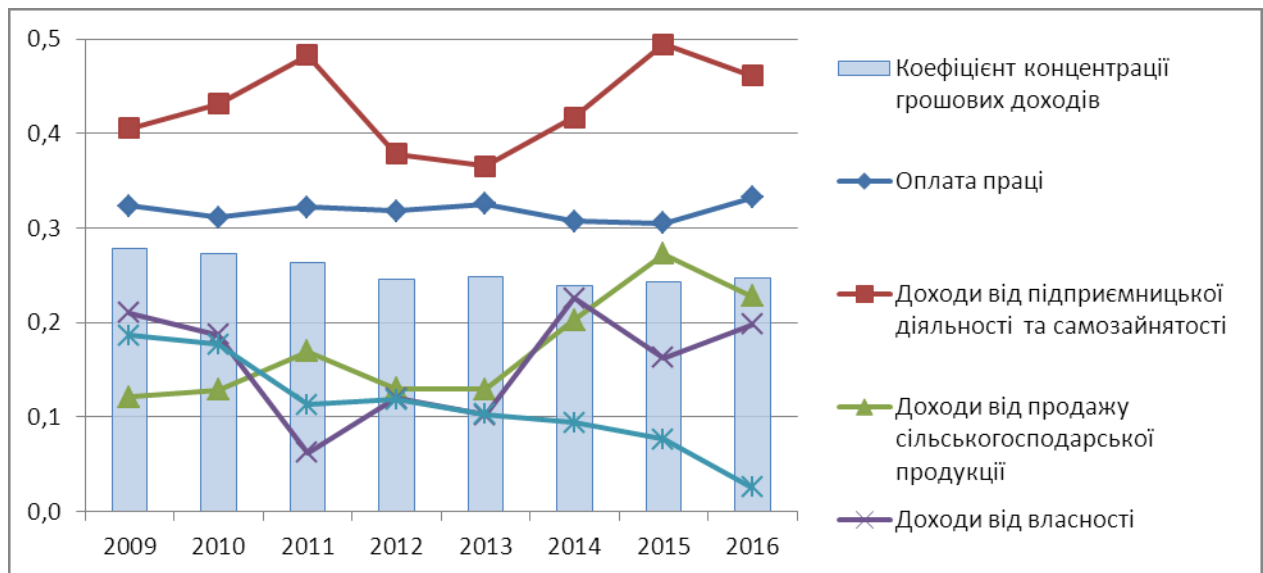


Рис. 4.3. Динаміка коефіцієнтів концентрації доходів на душу населення за джерелами доходів у порівнянні зі зміною загального індексу Джині (коефіцієнту концентрації грошових доходів)

Джерело: розраховано та складено автором за даними Державної служби статистики України.

Зміна коефіцієнта концентрації грошових доходів була обумовлена головним чином диференціацією оплати праці й зростанням диференціації доходів від підприємницької діяльності та самозайнятості, доходів від продажу сільськогосподарської продукції. За рахунок скорочення диференціації соціальних трансфертів у 2009–2016 рр. індекс Джині (коефіцієнт концентрації грошових доходів) зменшувався, тобто соціальні виплати сприяли зменшенню диференціації доходів населення та забезпеченню соціальної справедливості в країні.

Проблема подолання бідності в країні не зводиться лише до нестачі соціальних трансфертів. Завдання ліквідації бідності може бути вирішене також

через підвищення доходів найбільш вразливих груп населення за рахунок різних джерел. Метод декомпозиції загальної нерівності за джерелами доходу дозволяє більш коректно виявити складові коефіцієнта Джині в структурі доходів з урахуванням як позитивного, так і негативного внеску різних компонент доходу в загальну нерівність, визначивши частку кожної компоненти у загальному доході. Такий підхід може бути використаний для регулювання рівня дохідної нерівності в суспільстві. Позитивне або негативне значення вищенаведеного показника означає ефект впливу кожної компоненти на загальну нерівність і вказує на те, збільшує чи зменшує компонента загальну нерівність. Якщо окрема компонента пропорційна загальному доходу, то вона не чинить впливу на загальну нерівність. З іншого боку, коли компонента зростає швидше, ніж загальний дохід, то індекс концентрації окремого доходу буде вище індексу Джині для загального доходу і, отже, знак буде позитивним, і компонента відповідно збільшить загальну нерівність. Аналогічно для негативного ефекту: компонента зростає повільніше загального доходу.

Аналіз даних вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України, проведеного Державною службою статистики, показав можливість практичного використання методу декомпозиції показників нерівності за джерелами доходів для формування соціальної політики. Так, визначено, що за державного перерозподілу доходів населення загрози для подолання бідності та надмірної нерівності не зводяться до недостатньої кількості або розміру соціальних трансфертів. Вирішення проблеми бідності в країні не має обмежуватися компенсацією дефіциту коштів у найбільш вразливих домогосподарствах соціальними трансфертами, існують й інші джерела доходів, за рахунок яких можливо зменшити економічну нерівність.

Підсумовуючи викладене вище, необхідно підкреслити, що вплив держави має бути зосереджений на політиці подолання бідності та на більш справедливому перерозподілі доходів. Найбільш впливовим драйвером, чия вага у формуванні загальної нерівності максимальна, є диференціація оплати праці. Другим за впливовістю на масштаби загальної нерівності є драйвер,

пов'язаний із обмеженням можливостей отримувати дохід від підприємницької діяльності та самозайнятості. Разом ці два фактори детермінували від 71,5 до 84,5 % економічної нерівності в Україні. Динаміка показників еластичності вказує на те, що зміни в цих статтях сімейних доходів ведуть до зростання загальної дохідної нерівності.

Зростання пенсій зменшило коефіцієнт Джині і збільшило диференціацію соціальних трансфертів у вигляді допомоги, пільг, субсидій та компенсаційних виплат, наданих готівкою.

Варіативність державної політики у розподілі доходів забезпечить досягнення соціальної справедливості, створивши можливості для бідних верств населення реалізувати свою економічну активність та отримати додатковий трудовий дохід. Політика держави передусім має бути спрямована на підвищення оплати праці та зменшення її диференціації, нівелювання диференціації доходів від підприємницької діяльності та самозайнятості, збільшення диференціації доходів від продажу сільськогосподарської продукції та від власності. І тільки після реалізації цих цілей можлива політика підвищення соціальних виплат, яка реалізується за умови збільшення обсягів податків, обумовленого зростанням доходів населення за рахунок активної економічної діяльності.

Традиційно соціальна політика пов'язується з державою в контексті її соціальних обов'язків і соціальних прав громадян, співвідношення соціальної відповідальності та економічної ефективності. У розвинених країнах на соціальні витрати припадає істотна частка суспільних витрат. Довгострокова соціальна політика України має забезпечити послідовне підвищення рівня та якості життя населення на засадах соціальної справедливості, соціальної згуртованості, соціальної відповідальності держави та її підтримки самореалізації кожного громадянина.

Останнє означає, що для працездатних держава має створити умови для ефективного реалізації їхніх професійних чи підприємницьких навичок та відповідно – отримання гідних трудових доходів; для непрацездатних, а також соціально

уразливих категорій громадян (багатодітних сімей, малозабезпечених та ін.) – гарантувати належний соціальний захист і підтримку. При цьому соціальна сфера найвразливіша – криза показала, що саме з соціальних статей, як правило, починається економія державних витрат.

4.2. Імператив гідної оплати праці

Удосконалення системи соціально-трудових відносин потребує забезпечення гідної праці в системі формування соціальної політики та поступової адаптації трудового законодавства України до стандартів європейських країн, що є однією з вимог виконання планів імплементації актів ЄС (ст. 291 «Багатосторонні трудові стандарти та угоди» та гл. 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (УАЄС))⁹⁹. Зокрема, йдеться про стандарти у сфері зайнятості, соціальної політики, рівних можливостей та попередження будь-якої дискримінації, захисту трудових прав працівників, підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я на виробництві.

У черговій Програмі Гідної праці для України на 2016–2019 роки виокремлено такі пріоритети: **сприяння зайнятості та розвиток сталих підприємств задля стабільності та зростання; сприяння ефективному соціальному діалогу; покращення соціального захисту і умов праці**¹⁰⁰. Координатором МОП в Україні С. Савчуком було підкреслено результати реалізації минулої Програми, яка вже має низку досягнень, зокрема у питаннях удосконалення колективних переговорів, соціального діалогу, управління трудовою міграцією, зміцнення інституцій інспекції праці та служби зайнятості,

⁹⁹ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/984_011

¹⁰⁰ Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці для України на період 2016–2019 роки. URL: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177

попередження дискримінації у сфері праці, аспектах ВІЛ/СНІДу на робочому місці, прогрес щодо ратифікації деяких конвенцій тощо¹⁰¹. За час співпраці з ЄС було внесено зміни у низку нормативно-правових документів з питань зайнятості та соціального захисту населення. Регулярні звіти представлені на офіційному сайті Міністерства соціальної політики України.

Однак результати досліджень підтверджують той факт, що процеси євроінтеграції формують не тільки передумови розвитку, а й певні соціальні ризики для українського суспільства, в т.ч. у соціально-трудої сфері. Тому важливо визначити здобутки і соціальні ризики процесу євроінтеграції для соціально-трудої сфери України, що обумовлюється особливостями українського інституціонального середовища, для означення пріоритетів забезпечення гідної праці в майбутньому.

Проведені дослідження ринку праці України та соціально-трудої відносин засвідчать про те, що проведені реформи не сприяли повною мірою формуванню позитивних тенденцій на ринку праці України, що негативно позначилося на рівні економічної активності населення та безробіття. Незважаючи на зусилля інститутів соціально-трудої відносин, тенденції ринку праці України є невтішними, що стало наслідком політичної та економічної кризи. Так, на тлі абсолютного зменшення чисельності економічно активного та зайнятого населення, знижується і значення за відносними показниками. Спостерігається підвищення рівня безробіття та економічної неактивності населення. Збільшується частка зневірених осіб на ринку праці. Соціально-трудої відносини мають нестабільний характер, про що свідчать показники обороту робочої сили по прийому та звільненню. Зменшився попит на робочу силу, що призвело до збільшення навантаження на одне робоче місце (табл. 4.5).

Проблемою є довготривале безробіття. Слід нагадати, що метою Лісабонської стратегії було зменшення його ще до 2010 р. до рівня 2%. В

¹⁰¹ Пріоритети нової програми гідної праці в Україні на 2016–2019 роки. За матеріалами ЦК профспілки. URL: http://bcprofspilka.at.ua/news/prioriteti_novoji_programi_gidnoji_praci_v_ukrajini_na_2016_2019_roki/2015-09-07-918

Україні станом на 2016 р. питома вага безробітного населення з довготривалою незайнятістю становила 25,3%¹⁰².

Таблиця 4.5

Тенденції ринку праці в 2010–2016 рр.

Показники	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Економічно активне населення у віці 15–70 років, тис. осіб	20894,1	20893,0	20851,2	20824,6	19920,9	18097,9	17955,1
Рівень економічної активності населення, %	63,6	64,2	64,5	64,9	62,4	62,4	62,2
Економічно неактивне населення, тис. осіб	11945,0	11657,4	11456,9	11270,1	12023,0	10925,5	10934,1
Рівень економічної неактивності населення, %	36,4	35,8	35,5	35,1	37,6	37,6	37,8
Зайняте населення у віці 15–70 років, тис. осіб	19180,2	19231,1	19261,4	19214,2	18073,3	16443,2	16276,9
Рівень зайнятості населення, %	58,4	59,1	59,6	60,2	56,6	56,7	56,3
Безробітне населення у віці 15–70 років, тис. осіб	1713,9	1661,9	1589,8	1510,4	1847,6	1654,7	1678,2
Рівень безробіття, %	8,2	8,0	7,6	7,3	9,3	9,1	9,3
Попит на робочу силу на кінець звітного періоду, тис. осіб	60,1	55,4	45,1	42,5	35,3	25,9	36,0
Навантаження незайнятого (безробітного) населення на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб	9	9	11	11	14	19	11
Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому, % до середньооблікової кількості штатних працівників	25,0	28,3	26,1	26,6	22,8	24	26,1
Коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню, % до середньооблікової кількості штатних працівників	27,7	30,5	29,9	30,33	30,3	30,2	29,2

Джерело: офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

Збільшується частка осіб, що перебувають у відпустці без збереження заробітної плати (на період виконання робіт) з 1,0% у 2014 р. до 2,1% у 2016 р. Дещо зменшилася частка працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) з 9,9% у 2014 р. до 5,9% у 2016 р.¹⁰³. Однак це відбувається на тлі загального скорочення зайнятого населення. Наведені тенденції негативно відбиваються на рівні людського розвитку, адже праця є найважливішим джерелом доходів, а соціально-трудова відносина – вагомим

¹⁰² Економічна активність населення України 2016: стат. збірник / Державна служба статистики України. Київ. 2017. 205 с. С. 123.

¹⁰³ Праця України у 2016 році: стат. збірник / Державна служба статистики України. Київ: ТВО Видавництво «Август Трейд», 2017. 234 с. С. 55.

чинником соціальної інклюзії населення. Такі факти вказують на загрозу соціального відторгнення на ринку праці України.

Реаліями сьогодення стала необхідність вирішення питання забезпечення соціально-трудової інклюзії та зниження рівня бідності переміщених осіб з тимчасово окупованої території України. Згідно з керівними принципами ООН з питання переміщення осіб у середині країни¹⁰⁴ відбулося посилення сприяння зайнятості населення, про що зазначається в розділі IV Закону України «Про зайнятість населення», в т.ч. соціально-трудої інклюзії внутрішньо переміщених осіб, через компенсацію витрат роботодавцю на оплату праці та безробітному у вигляді фінансування транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці (ст. 24.1).

Актуалізується питання підвищення соціальних гарантій та їх забезпечення відповідно до вимог та зобов'язань України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Міжнародної організації праці № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення.

Не можна залишати поза увагою особливості інституціонального середовища ринку праці України. Соціальними проблемами захисту прав найманих працівників є їх недосконалі юридична підтримка та нормативно-правова освіченість. Виникає необхідність збільшення витрат на забезпечення зовнішнього контролю дотримання трудового законодавства. Одночасно для роботодавців це буде супроводжуватися збільшенням витрат, пов'язаних із юридичними консультаціями та судовими витратами у зв'язку з необхідністю захисту своїх прав у співпраці з недобросовісними найманими працівниками. Наслідком для шукачів роботи стане підвищення вимог та ускладнення процедури працевлаштування, що є характерним для країн ЄС.

Відповідно до підвищення соціальних стандартів проблемним питанням є забезпеченість фонду оплати праці, що потребує удосконалення механізмів оподаткування.

¹⁰⁴ Руководящие принципы по вопросу о перемещении лиц внутри страны / Экономический и социальный Совет ООН (ЭКОСОС). 22 июля 1998. E/CN.4/1998/53/Add.2. URL: <http://www.refworld.org.ru/docid/50b345932.html>

Взяті Україною зобов'язання при підписанні Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами – з іншої, стало передумовою подальшого розвитку соціально-трудових відносин. Незважаючи на такі переваги, як підвищення рівня соціальних стандартів, посилення захисту прав та гарантій найманих працівників, залишаються невирішеними питання формування механізмів забезпечення гідної праці та збереження людського та трудового потенціалу в процесі міграційного перерозподілу економічно активного населення в Євразоні. Вирішення останніх має відбуватися за принципами концепції гідної праці МОП.

Забезпечення гідної праці передбачає гідну її оплату, що має сприяти відтворенню робочої сили, надавати можливості задовольняти потреби населення, реалізувати трудовий потенціал, стимулювати до високопродуктивної праці та самовдосконалення, відповідати прямій залежності між рівнем кваліфікації та винагородою.

Аналіз стану оплати праці в Україні вказує на певні деформації, серед яких: незначна частка в структурі доходів заробітної плати та, навпаки, велика питома вага соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів; низький рівень модальної заробітної плати у порівнянні з середньою; значна кількість населення, що отримує заробітну плату в межах фактичного прожиткового мінімуму.

Наслідком є підвищення рівня соціально-економічних ризиків у сфері праці. До таких належать: нездатність домогосподарств забезпечити гідний рівень життя, зниження трудової мотивації працівників, відсутність у більшості з них умов самореалізації, соціальна нестабільність, бідність.

Низька оцінка населенням рівня трудових доходів формує категорію працюючих бідних за визначенням респондентів, а це справляє вплив на зниження мотивації до праці.

Комплексне дослідження стану оплати праці має відбуватись на основі систематизації соціальних індикаторів та оцінювання їх дотримання.

Сучасна наука, законодавчі документи визначають гідну оплату праці дещо по-різному. Так, у російських нормативно-правових документах можна зустріти таке тлумачення: «гідна заробітна плата» – заробітна плата, що забезпечує розширене відтворення людського та трудового потенціалу, економічну свободу працюючій людині та його родині¹⁰⁵.

Через функції, які виконує оплата праці, а саме відтворювальну та стимулюючу, підходить до її визначення Н. Волгін, який справедливо наголошує на тому, що це має бути чітко оговорено в трудовому кодексі. Він пропонує дотримуватись такого трактування заробітної плати: «Заробітна плата як ціна праці чи робочої сили – це основна частина фонду життєвих благ працівників, яка розподіляється між ними з урахуванням кількості та якості праці та залежить від кінцевих результатів роботи підприємств»¹⁰⁶.

Відповідно до ст. 94 Кодексу законів про працю України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, Законом України "Про оплату праці" та іншими нормативно-правовими актами.

В різних моделях оцінки гідної праці оплата досліджується під різним кутом погляду. Так, Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран, Дж. Ріттер серед критеріїв, які стосуються оплати, виділяють статус та гідність праці. Д. Бесконд, А. Шатеньє, Ф. Мехран оцінюють рівень годинної оплати праці, Ф. Бонне, Ж. Фігуередо, Г. Стендінг – гарантії отримання доходів.

Підкреслюючи вагомий внесок цих учених у вирішення питань оцінювання гідної праці, слід сказати, що недостатньо уваги приділяється оцінці оплати праці зі встановленням нормативних значень. Це підвищує актуальність наукових досліджень щодо поглиблення соціально-економічної

¹⁰⁵ Стандарты достойного труда. Приложение № 1к постановлению Исполкома ФНПР от 22.08.2012 № 5–1. С.1. URL: http://fopko.ru/wp-content/uploads/2013/04/2012-08-22_pril1-standart-zarplata_za-dost-trud-2012.pdf

¹⁰⁶ Волгин Н.А. Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике. URL: http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j

сутності гідної оплати праці та удосконалення методичних підходів щодо її оцінювання зі встановленням соціальних індикаторів та нормативів за ними.

В основі цього підходу покладено розуміння сутності категорії «гідна оплата праці» як складової гідної праці, що обумовлюється дотриманням її функцій: відтворювальної, тобто забезпечення відновлення робочої сили працівника, стимулюючої – встановлення залежності між затратами, результатами праці та винагородою, оптимізаційної – дотримання принципу випереджальних тенденцій зростання продуктивності праці темпів зростання середньої заробітної плати, соціальної – справедлива оплата праці, відсутність дискримінації, рівна заробітна плата в рівних умовах роботи.

Проведений аналіз наукової літератури¹⁰⁷, Стратегії «Європа-2020» надав можливість систематизувати соціальні орієнтири в системі оплати праці за такими індикаторами, що наведено в табл. 4.6.

Таблиця 4.6

Соціальні орієнтири гідної оплати праці

Соціально-економічні індикатори	Соціальний орієнтир
Темпи приросту ВВП	12 % - 23 %
Витрати на НДДКР	3 % від ВВП
Частка інвестицій в освіту та навчання в ВВП	6 %
Рівень зайнятості населення (SI ₂) <small>(дані по Україні – у віці 15–70 років, у % до населення відповідної вікової групи)</small>	70 %
Темпи приросту рівня зайнятості населення	1,5 %
Рівень довготривалого безробіття населення у віці 15–70 років, % <small>до економічно активного населення відповідного віку</small>	2%
Співвідношення прожиткового мінімуму для працездатних осіб й мінімальної заробітної плати	$\frac{MinW}{SMin} \geq$
Співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати	$\frac{MinW}{AW} \rightarrow \underline{0\%,68\%}$
Співвідношення мінімальної, середньої і модальної заробітної плати	$ModW \rightarrow AW,$ $\frac{MinW}{ModW} \rightarrow \underline{0\%,68\%}$
Питома вага заробітної плати в структурі сукупних доходів населення	65 % – 85%
Співвідношення темпів росту номінальної і реальної заробітної плати	Тенденція до зменшення різниці в темпах росту

¹⁰⁷Становлення середнього класу: домінанта національної стратегії України / [Баліцька В.В., Близнюк В.В., Крикун О.І., Мусіна Л.А., Скрипниченко М.І. та ін.]. Київ: Четверта хвиля, 2009. С. 87–99; Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2003. С. 49–55.

Закінчення табл. 4.6

Соціально-економічні індикатори	Соціальний орієнтир
Питома вага осіб, що отримують заробітну плату у межах мінімальної заробітної плати	Має відповідати частці осіб, що зайняти малокваліфікованою працею
Заборгованість із виплати заробітної плати	Відсутня, тенденція до зменшення
Співвідношення темпів продуктивності праці й середньої заробітної плати	Темпи зростання продуктивності праці мають випереджати темпи зростання середньої заробітної плати
Гендерна нерівність в оплаті праці як співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків	Тенденція до рівності

Джерело: систематизовано автором на основі економічних законів та Стратегії соціально-економічного розвитку «Європа-2020».

З метою дослідження стану оплати праці в Україні за останні роки в табл. 3 нами наведено показники, що характеризують ринок праці. Вони є основою для розрахунку основних соціальних індикаторів за запропонованим підходом оцінювання гідної оплати праці (табл 4.7).

Для оцінювання відповідності стану соціально-трудової сфери України наведеним соціальним орієнтирам запропоновано розраховувати коефіцієнти адаптації.

Беруться показники-стимулятори, які позитивно впливають на рейтинг. Розрахунок стандартизованих коефіцієнтів у цьому випадку проводиться за формулою¹⁰⁸:

$$K_{cm} = \frac{X_{ij}}{X_{ij_{max}}}, \quad (1)$$

де K_{cm} – коефіцієнт, що характеризує рівень оплати праці, для стимуляторів;

X_{ij} – фактичне значення окремого показника рівня оплати праці;

$X_{ij_{max}}$ – максимальне значення окремого показника рівня оплати праці.

За умови, коли соціальний орієнтир має верхню та нижню межі, коефіцієнт адаптації розраховується за формулою:

¹⁰⁸ Михайленко О.М. Адаптація потенціалу торговельних систем до потреб регіонального ринку: автореф. дис. ... канд. екон. наук за спец.: 08.00.05 / Чернігівський державний технологічний університет. Чернігів, 2010. 16 с. С. 8–9.

Динаміка соціально-економічних показників ринку праці України за 2008–2016 рр.

Соціально-економічні індикатори	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Валовий внутрішній продукт у фактичних цінах, млн грн	990819	947042	1079346	1299991	1404669	1465198	1586915	1988544	2385367
Валовий внутрішній продукт у постійних цінах, млн грн	1267904	1076451	1079346	1138338	1141055	1140750	1066001	961821	985299
Індекс фізичного обсягу ВВП, відсотків до попереднього року	102,2	84,9	104,1	105,5	100,2	100,0	93,4	90,2	102,4
Чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років, тис. осіб	20972,3	20191,5	19180,2	19231,1	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9
Темпи зростання чисельності зайнятого населення, відсотків до попереднього року	-	96,3	95,0	100,3	100,2	100,3	93,6	91,0	99,0
Продуктивність праці одного зайнятого у фактичних цінах, грн	47244,2	46903,0	56274,0	67598,4	72926,6	75861,2	87804,4	120994,9	146549,2
Продуктивність праці одного зайнятого у постійних цінах, грн	60456,1	53312,1	56274,0	59192,6	59240,5	59062,8	58982,1	58493,5	60533,6
Індекс фізичного обсягу продуктивності праці, % до попереднього року	101,9	88,2	105,6	105,2	100,1	99,7	99,9	99,2	103,5
Темпи приросту індексу фізичного обсягу ВВП	2,2	-15,1	4,1	5,5	0,2	0,0	-6,6	-9,8	2,4
Витрати на НДДКР, питома вага витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт у ВВП, %	0,85	0,86	0,83	0,74	0,75	0,70	0,65	0,62	0,48
Частка інвестицій в освіту та навчання в ВВП, державні витрати на освіту як відсоток від ВВП	5,89	6,78	6,63	5,94	6,44	6,42	5,87	5,34	5,01
Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років, % до населення відповідної вікової групи	59,3	57,7	58,4	59,1	59,6	60,2	56,6	56,7	56,3
Підвищення рівня зайнятості населення, відсотків до попереднього року	0,6	-1,6	0,7	0,7	0,5	0,6	-3,6	0,1	-0,4
Рівень довготривалого безробіття населення у віці 15–70 років, % до економічно активного населення відповідного віку (безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю пошуку роботи у 2010–2016 рр. (у середньому за період))	20,6	14,0	24,1	20,3	22,1	21,5	12,8	24,0	25,3
Прожитковий мінімум для працездатних осіб, грн	669	744	922	1004	1134	1218	1218	1378	1600
Мінімальна заробітна плата, грн.	605	744	922	1004	1134	1218	1218	1378	1600
Співвідношення прожиткового мінімуму й мінімальної заробітної плати	0,9	1	1	1	1	1	1	1	1

Український ринок праці: імперативи та можливості змін

Середня заробітна плата в розрахунку на 1 штатного працівника на кінець року (грудень), грн.	2001	2233	2629	3054	3377	3619	4012	5230	6475
Темпи зростання середньої заробітної плати, % до попереднього року	-	111,59	117,73	116,17	110,58	107,17	110,86	130,36	123,8
Співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати, %	30,23	33,32	35,07	32,87	33,58	33,66	30,36	26,35	24,71
Модальна заробітна плата працівників, грн.	від 1500,01 до 2000,00	від 1500,01 до 2000,00	від 2000,01 до 2500,00	від 1004,01 до 1500,00	від 1134,01 до 1500,00	від 1218,01 до 1500,00	від 5000,01 До 10000,00	від 5000,01 до 10000,00	від 5000,01 до 10000,00
Питома вага працівників, які отримували заробітну плату в межах модального значення, %	14,4	14,3	11,7	23,7	19,6	16,5	14,7	23,1	28,1
Співвідношення модальної й середньої заробітної плати, %	75,0- 100	67,2- 89,6	76,1- 95,1	32,9- 49,1	33,5- 44,4	33,7- 41,4	124,6- 249,3	95,6- 191,2	77,2- 154,4
Питома вага оплати праці в структурі сукупних доходів домогосподарств, %	49,4	47,9	47,6	48,9	50,8	50,6	48,8	47,2	46,7
Темпи зростання номінальної заробітної плати, %	133,7	105,5	120	117,6	114,9	107,9	106	120,5	123,6
Темпи зростання реальної заробітної плати, % до попереднього року	106,3	90,8	110,2	108,7	114,4	108,2	93,5	79,8	109,0
Співвідношення темпів приросту номінальної та реальної заробітної плати, %	27,4	14,7	9,8	8,9	0,5	-0,3	12,5	40,7	14,6
Питома вага працівників, яким заробітну плату нараховано у межах прожиткового мінімуму, %	13,4	8,2	7,2	5,6	5,2	5	4,4	2,7	2,8
Заборгованість із виплати заробітної плати на 1 січня, млн грн	668,7	1188,7	1473,3	1218,1	977,4	893,7	808,2	1320,0	1880,8
Динаміка заборгованості, у % до січня попереднього року*	-	177,8	123,9	82,7	80,2	91,4	90,4	163,3	142,5
Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, %	75,2	77,2	77,8	74,9	77,6	77,2	76,3	74,9	74,6

Джерело: офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

$$K_{cm} = \frac{X_{ij} - SO_{min}}{SO_{max} - SO_{min}}, \quad (2)$$

де SO_{min} – мінімальне значення соціального орієнтира,

SO_{max} – максимальне значення соціального орієнтира.

Одночасно існують такі показники, які слід розраховувати як дестимулятори за формулою¹⁰⁹:

$$K_{dcm} = \frac{X_{ij_{min}}}{X_{ij}}, \quad (3)$$

де K_{dcm} – коефіцієнт, що характеризує рівень оплати праці, для дестимуляторів;

X_{ij} – фактичне значення окремого показника рівня оплати праці;

$X_{ij_{min}}$ – мінімальне значення окремого показника рівня оплати праці.

Для розрахунку інтегрального коефіцієнта використовувалася адитивна формула.

$$K = \zeta_1 + \zeta_2 + K_n, \quad (4)$$

де K_1, K_2, \dots, K_n – коефіцієнти адаптації за окремими показниками.

Після визначення основних показників для розрахунку коефіцієнтів з метою проведення подальшого аналізу передбачено побудову табл.4.8, в якій відображено результати розрахунків.

Важливою передумовою розвитку соціально-трудової сфери є економічний розвиток. Тому серед індикаторів наведено такий показник, як темпи приросту ВВП, щорічний приріст за яким має становити 12–23%. Як видно з табл. 4.7 та 4.8, тенденції є негативними. Не менш важливим елементом людського розвитку є витрати на наукову діяльність, витрати на освіту навчання, які, на жаль, в нашій країні також не відповідають соціальному орієнтиру.

¹⁰⁹ Там само.

Дотримання орієнтирів за соціально-економічними показниками в Україні в 2008–2016 рр.

Соціально-економічні індикатори	Соціальний орієнтир	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
		Коефіцієнт адаптації								
Темпи приросту індексу фізичного обсягу ВВП	12–23%	-0,89	-2,46	-0,72	-0,59	-1,07	-1,09	-1,69	-1,98	-0,87
Витрати на НДДКР, питома вага витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт у ВВП, %	3 % від ВВП	0,28	0,29	0,28	0,25	0,25	0,23	0,22	0,21	0,16
Державні витрати на освіту як відсоток від ВВП	6%	0,98	1,13	1,11	0,99	1,07	1,07	0,98	0,89	0,84
Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років, % до населення відповідної вікової групи	70%	0,85	0,82	0,83	0,84	0,85	0,86	0,81	0,81	0,80
Темпи приросту рівня зайнятості населення, % до попереднього року	щорічне зростання на 1,5 відсотка	0,40	-1,07	0,47	0,47	0,33	0,40	-2,40	0,07	-0,27
Рівень довготривалого безробіття населення у віці 15–70 років, % до економічно активного населення відповідного віку (безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю пошуку роботи (у середньому за період))	2%	0,10	0,14	0,08	0,10	0,09	0,09	0,16	0,08	0,08
Співвідношення прожиткового мінімуму й мінімальної заробітної плати	$\frac{MinW}{SMin} \geq$	0,90	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати, %	$\frac{MinW}{AW} \rightarrow 0\%,68\%$	-0,35	-0,24	-0,18	-0,25	-0,23	-0,23	-0,34	-0,49	-0,55
Питома вага оплати праці в структурі сукупних доходів домогосподарств, %	65–85 %	-0,78	-0,86	-0,87	-0,81	-0,71	-0,72	-0,81	-0,89	-0,92
Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, %	to 1	0,75	0,77	0,78	0,75	0,78	0,77	0,76	0,75	0,75
Інтегральний коефіцієнт адаптації	10	3,90	1,19	4,49	4,47	4,09	4,14	0,18	1,97	2,31

Джерело: розраховано автором за даними офіційного сайту Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

Серед пунктів порядку денного МОП є забезпечення повної та продуктивної праці. Соціальним орієнтиром рівня зайнятості в європейських країнах стала норма 70% з одночасною вимогою щорічного зростання на 1,5%. Аналіз ринку праці України доводить ознаки стагнації зайнятості та відсутність політики створення робочих місць. Забезпечення гідної праці можливо за рахунок розвитку взаємозалежності між стратегіями економічного розвитку та ринку праці з формуванням інвестиційної зайнятості, коли робочі місця створюються в конкурентоспроможних секторах економіки і затрати на розвиток соціально-трудова відносин розглядаються як інвестиції. В подальшому пропонується перейти від інвестиційної до інноваційно-інвестиційної моделі зайнятості. Відмінною рисою останньої є створення робочих місць з урахуванням необхідності інноваційного розвитку економіки.

Посилює проблему соціально-трудова відторгнення довготривале безробіття, рівень якого в Україні має загрозливий характер. Коефіцієнт адаптації за цим індикатором є вкрай низьким.

Наступним серед індикаторів гідної оплати праці наведено співвідношення мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму. Тривалий час в Україні спостерігалось відставання розміру МЗП від розміру ПМ, і лише в 2008 р. це співвідношення почало наближатися до одиниці і дорівнювало близько 0,9. З 2009 р. воно становило одиницю¹¹⁰. З часом було досягнуто норми, і в останні роки індикатор дорівнював одиниці, однак це забезпечувалося за рахунок невисокого розміру мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму в Україні.

Важливим індикатором гідної оплати праці на макроекономічному рівні є співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати. МОП та європейською практикою вважається доцільним таке співвідношення – від 40 до 60%, а Радою Європи – 68% середньої заробітної плати¹¹¹. Згідно з

¹¹⁰ Минимальная зарплата (Украина). URL: <http://index.minfin.com.ua/index/salary/>

¹¹¹ Профіль гідної праці в Україні. 2011. С. 11; Становлення середнього класу: домінанта національної стратегії України. С. 98; Новіков В.М., Сітнікова Н.П., Мусіна Л.А., Семенов В.В. Соціальні трансформації: міжнародний та вітчизняний досвід. Київ, 2003. С. 159.

проведеними розрахунками, можемо стверджувати про значні відставання від норми за цим індикатором та незмінні негативні тенденції за останні роки (табл. 4.7).

Низьким є значення індикатора – питома вага заробітної плати в структурі сукупних доходів населення. При визначенні соціального стандарту в цьому випадку ми орієнтувались на досвід розвинених країн світу, в яких вона дорівнює 65–85%¹¹². Аналіз в Україні доводить не тільки відставання його від норми, а також зменшення проти 2008 р.

Оскільки не за всіма показниками з табл. 4.7 було доцільним встановлення соціального орієнтира, деяким ми надамо описову аналітичну оцінку. Так, щодо співвідношення темпів зростання номінальної і реальної заробітної плати, то простежується нестійка тенденція до темпів змін реальної заробітної плати зі значним падінням у 2009 р. Скорочення співвідношення темпів зростання номінальної і реальної заробітної плати відбулося на тлі невисоких темпів зростання номінальної заробітної плати. Про проблемні аспекти щодо виконання відтворювальної функції заробітної плати вказує наявність осіб, що отримують заробітну плату в межах прожиткового мінімуму. Незважаючи на поступове зменшення, значними залишаються обсяги заборгованості з виплати заробітної плати, які з 2015 р. мають тенденцію до збільшення, та на початок 2016 р. становили 1880,8 млн грн.

Важливим є також аналіз темпів приросту продуктивності праці, які мають випереджати темпи зростання середньої заробітної плати. Статистичні дані доводять таке (див. табл. 4.7):

- індекс продуктивності праці одного зайнятого у постійних цінах має тенденцію до зменшення при одночасному постійному зростанні середньої заробітної плати;
- дещо позитивними є темпи зростання продуктивності праці в розрахунку до попереднього року, однак темпи зростання середньої

¹¹² Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2003. С. 49.

заробітної плати за аналогічні періоди більші, ніж темпи зростання продуктивності праці.

Порівнюючи дані з країнами Євросоюзу, слід навести результати досліджень Г. Кулікова: продуктивність праці в Україні становить 30% продуктивності праці країн ЄС, а середня заробітна плата: 4–17%¹¹³.

Порушення економічного принципу випереджання темпів зростання продуктивності праці відносно темпів зростання заробітної плати з одночасною масштабною диференціацією доходів населення призводить до суттєвого ризику – поглиблення та продовження економічної кризи в країні.

Загострюється гендерна нерівність в оплаті праці (див. табл. 4.7, 4.8). Так, станом на кінець 2016 р. співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків дорівнювало 74,6% і залишається майже без змін протягом 2008–2016 рр.

Дотримання Концепції гідної праці потребує пошуку можливостей її забезпечення в Україні. Важливим напрямом у цьому випадку є оцінювання оплати праці з позицій її гідності. Для комплексного дослідження гідної оплати праці пропонується враховувати соціальні орієнтири, тобто нормативні значення за індикаторами, серед яких: співвідношення прожиткового мінімуму й мінімальної заробітної плати, співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати, співвідношення мінімальної, середньої і модальної заробітної плати, питома вага заробітної плати в структурі доходів населення, співвідношення темпів зростання номінальної і реальної заробітної плати, співвідношення темпів зростання продуктивності праці темпів та зростання середньої заробітної плати, гендерна нерівність в оплаті праці як співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, питома вага осіб, що отримують заробітну плату у межах прожиткового мінімуму, заборгованість із виплати заробітної плати тощо.

Результати проведеного дослідження в Україні підтверджують недотримання більшості з соціальних орієнтирів гідної оплати праці та,

¹¹³ Куліков Г.Т. Шляхи регулювання оплати праці в Україні. *Праця і зарплата*. 2008. № 29. С. 4.

відповідно, невиконання її основних функцій, про що свідчать: відставання темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати від аналогічних темпів країн ЄС; низька питома вага заробітної плати в структурі доходів населення; гендерна нерівність. Це призводить до подальшого розшарування населення, збільшення дискримінації з боку роботодавців та збільшення соціальних ризиків.

4.3. Інституціональні особливості мінімальної заробітної плати в Україні

Стан соціального захисту населення України погіршується: індекс Кейтца в березні 2015 р. знизився до 31,5% проти 35,7% у березні 2014 р.¹¹⁴. Ратифікація Конвенції МОП 102 про мінімальні норми соціального забезпечення та Європейського кодексу соціального забезпечення вимагають посилити відповідальність уряду України в частині виконання своїх соціальних зобов'язань, зокрема щодо соціальних стандартів.

Важливим інститутом у системі забезпечення гідної праці є мінімальна заробітна плата (МЗП), розмір якої є постійним предметом наукових та політичних дискусій. Згідно зі ст. 9 і 10 Закону України «Про оплату праці» розмір цього соціального стандарту не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму (ПМ). Водночас ретроспективний аналіз показує, що тривалий час в Україні спостерігалось відставання розміру МЗП від розміру ПМ, і лише в 2008 р. це співвідношення почало наближатися до одиниці і дорівнювало близько 0,9. З 2009 р. воно становило одиницю. Однак дотримання такого співвідношення не єдина вимога до соціальних стандартів. Так, низьким є співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати за індексом Кейтца (Kaitzindex), яке за МОП та європейською практикою вважається доцільним на рівні від 40 до 60%, а Радою Європи – 68% середньої заробітної плати¹¹⁵. Станом на грудень 2016 р. значення за цим показником становило 24,71%¹¹⁶.

¹¹⁴ Макроекономічний та монетарний огляд / Департамент монетарної політики та економічного аналізу, Національний банк України. Травень 2015. 17 с. URL: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=17867403>

¹¹⁵ Становлення середнього класу: домінанта національної стратегії України. / [Баліцька В.В., Близнюк В.В., Крикун О.І., Мусіна Л.А., Скрипниченко М.І. та ін.]. Київ: Четверта хвиля, 2009. С. 98.

¹¹⁶ Сайт Державної служби статистики України. URL: ukrstat.gov.ua/

Наприкінці 2016 р. урядом України було ухвалено рішення щодо підвищення рівня МЗП одразу вдвічі до 3200 грн (що знайшло відображення в законопроекті Верховної Ради України від 6 грудня №5130 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», а в подальшому – в Законі України від 21 грудня 2016 року № 1801-VIII «Про державний бюджет України на 2017 рік», ст. 8). Підвищення МЗП до 3200 грн скоротило розрив з розміром середньої заробітної плати. Так, у січні (при зменшенні середньої заробітної плати з 6475 грн в грудні 2016 р. до 6008 грн. на початку 2017 р.) таке співвідношення становило 53,26%.

За словами прем'єр-міністра України В. Гройсмана, підвищення МЗП вдвічі до розміру 3200 грн, що відповідає розміру фактичного прожиткового мінімуму¹¹⁷, має призвести до детінізації української економіки та підвищення купівельної спроможності населення¹¹⁸.

Водночас низка науковців вказують на ризикованість такого стрімкого підвищення МЗП¹¹⁹, погляди яких поділяє і автор, що пояснюється відсутністю економічних передумов. Оскільки в 2015 р. індекс фізичного обсягу ВВП у відсотках до попереднього року становив 90,2%; ВВП у розрахунку одну особу – 90,6 %; індекс фізичного обсягу ВВП у відсотках до 2010 р. у дорівнював 89,1%¹²⁰.

Реакція приватного сектора на збільшення розмірів мінімальної заробітної плати є відомою в науковій літературі та підтверджена практикою. В умовах значних обсягів тіньової економіки України, які в першому півріччі 2016 р. фіксуються на рівні 41 % ВВП¹²¹ та низького рівня соціального капіталу

¹¹⁷ Слід звернути увагу на те, що для вітчизняної практики характерне існування ПМ, встановленого законодавчо в Законі України «Про державний бюджет України» та фактичного ПМ, який періодично розраховується Міністерством соціальної політики України.

¹¹⁸ Підвищення мінімалки. Що це означатиме для українців. URL: <http://www.depo.ua/ukr/money/groysman-prorouue-vidvichi-pidvishchiti-minimalku-ukrayintsyam-26102016111800>

¹¹⁹ Бетлій О. Підвищення мінімальної заробітної плати: ціна для економіки. *Економічна правда*. 3 листопада 2016 р. URL: http://www.epravda.com.ua/publications/2016/11/3/609966/view_comments/; Куликов Г. Как разорвать порочный круг низких заработных плат. *Зеркало недели. Украина*. 8 апреля 2016. URL: <http://gazeta.zn.ua/article/print/macrolevel/kak-razorvat-porochnyy-krug-nizkih-zarabotnyh-plat-.html>

¹²⁰ Сайт Державної служби статистики України. URL: ukrstat.gov.ua/

¹²¹ Тенденції тіньової економіки в Україні І квартал 2016 року / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. 21 с. URL: <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>

(станом на 2015 р. індекс соціального капіталу для України дорівнював 0,606, що відповідає 41-му місцю серед 142 країн світу¹²²), роботодавці застосовуватимуть практики переводу в тінь, скорочення витрат на робочу силу шляхом вивільнення та підвищення цін на товари і послуги.

Не відбудеться масового підвищення заробітних плат у бюджетному секторі, оскільки мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) за ЄТС працівників бюджетної сфери встановлюється у розмірі, не меншому від ПМ, встановленому для працездатних осіб на 1 січня 2017 р., а не від розміру МЗП¹²³ (ст. 6). Такі зміни призводять до зниження мотивації працюючого населення в бюджетному секторі, формування зрівнялівки професійної та простої некваліфікованої праці, зменшення результатів наукової праці.

Це створює соціальні ризики у вигляді підвищення частки робочої сили, яка отримує МЗП, скорочення робочих місць в малому бізнесі, підвищення рівня безробіття, особливо в депресивних районах, стагнації зайнятості населення, що було характерним для Угорщини під час проведення схожих реформ та застосування таких засобів підвищення індексу Кейтца¹²⁴.

На противагу Угорщині, Чехія підійшла більш обережно до розміру МЗП, залишивши індекс Кейтца на рівні 29%¹²⁵.

В умовах стрімкого погіршення стану на ринку праці (рівень зайнятості населення знизився з 60,2% в 2013 р. до 56,7% в 2015 р., а рівень безробіття піднявся з 7,3% в 2013 р. до 9,1% в 2015 р.¹²⁶) стагнація зайнятості є серйозним соціальним ризиком та не відповідає соціальним орієнтирами стратегії Європа-2020, за якою рівень зайнятості населення має наближуватися до 70%.

Дослідження інституту МЗП достатньо широко представлено в науковій літературі. Широко відомі праці А. Колота і С. Цимбалюк. На вирішення проблем низьких заробітних плат спрямовані наукові дослідження Г.

¹²² 2015 Global Rankings / 2015 The Legatum Prosperity Index. URL: <http://www.prosperity.com/#!/ranking>

¹²³ Закон України «Про оплату праці». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

¹²⁴ Kertesi G., Kollo J. Fighting «Low Equilibria» by Doubling the Minimum Wage? Hungary's Experiment. *IZA Discussion Paper*. 2003. Dec. No. 970.

¹²⁵ Вишневская Н. Т. Институт минимальной заработной платы в странах ОЭСР: препринт WP3/2005/03. Гос. ун-т – Высшая школа экономики. Москва: Изд. Дом ГУВШЭ, 2005. С. 18. Сер. «Проблемы рынка труда».

¹²⁶ Сайт Державної служби статистики України. URL: ukrstat.gov.ua/

Кулікова¹²⁷. Соціальне значення мінімальної заробітної плати та її роль у формуванні ціни робочої сили на ринку праці України висвітлює О. Пишуліна¹²⁸. Актуальною є публікація О. Бетлій стосовно наслідків для економіки підвищення мінімальної заробітної плати вдвічі¹²⁹.

Неоднозначна оцінка соціальних реформ у системі соціальних стандартів в Україні актуалізує завдання аналізу ефектів від інституту мінімальної заробітної плати в Україні за індикаторами, системне представлення яких надасть можливість оцінити ефективність змін та розробити заходи мінімізації соціально-економічних ризиків.

Запровадження практики моніторингу за запропонованою системою індикаторів сприятиме відстеженню ефективності реформ у системі оплати праці в Україні та формування політики, спрямованої на мінімізацію соціальних ризиків.

З огляду на ствердження, що інститут МЗП є важливим елементом соціальної політики, який має бути спрямований на справедливий перерозподіл, вирівнювання доходів працюючого населення та зростання, спробуємо визначити систему індикаторів, за якими можна оцінити його ефективність.

Дослідження документів МОП та зарубіжного досвіду з питань встановлення рівня МЗП доводить той факт, що є індикатори, оцінка за якими важлива як передумова змін розміру МЗП, та такі, які відображають соціально-економічні наслідки цих змін.

Для визначення першої групи індикаторів звернімося до ст. 3 Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. Відповідно до неї чинниками, які потрібно враховувати під час визначення рівня мінімальної заробітної плати, є¹³⁰:

¹²⁷ Куликов Г. Как разорвать порочный круг низких заработных плат.

¹²⁸ Пишуліна О.М. Соціальне значення мінімальної заробітної плати та її роль у формуванні ціни робочої сили на ринку праці України. *Стратегічні пріоритети*. 2007. №4(5).

¹²⁹ Бетлій О. Підвищення мінімальної заробітної плати: ціна для економіки.

¹³⁰ Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149

а) потреби працівників та їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги з соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп;

б) економічні фактори, у тому числі умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

На основі наведеного пропонується виділення першої групи індикаторів «передумови підвищення МЗП», в межах якої виділено підтеми «відтворювальні чинники» та «економічні можливості», за якими систематизовано сім індикаторів (ПМ, встановлений законодавчо; фактичний ПМ; індекс Кейтця; рівень інфляції; приріст ВВП, розмір душевого доходу, продуктивність праці).

Важливим індикатором, який використовується в практиці багатьох країн є індекс Кейтця (Kaitz index) – співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати (медіанна заробітна плата є більш доцільною в цих розрахунках), яке за МОП вважається бажаним на рівні 50 %, а країнах Західної Європи – на рівні 50–70%¹³¹.

Для багатьох країн характерна зваженість при підвищенні МЗП для уникнення негативних соціальних наслідків, що знайшло відображення в затвердженні методик розрахунку її приросту, приклади яких наведено в табл. 4.9.

Для подальшого наповнення системи індикаторами ефективності інституту МЗП ми враховували керівництво політики мінімальної заробітної плати МОП, відповідно до якого моніторинг слід проводити за вісьма пунктами: вплив на заробітну плату; вплив на гендерні особливості в оплаті праці; вплив на зайнятість населення; вплив на формальну і неформальну зайнятість; вплив на продуктивність праці; спільні ефекти мінімальної

¹³¹ Вишнева Н. Т. Институт минимальной заработной платы в странах ОЭСР. С. 17.

заробітної плати і ведення колективних переговорів; вплив на доходи домогосподарств і бідності; вплив на державні фінанси¹³².

Таблиця 4.9

Підходи до розрахунку приросту МЗП в деяких країнах світу

Країна	Формула
Бразилія	Законом встановлена формула коригування розміру МЗП, яка враховує інфляцію на рівні попереднього року і зростання ВВП за минулі 2 роки. $\Delta MW_t = \Delta CPI_{t-1} + \Delta GDP_{t-2}$ Відповідно до Закону формула переглядається кожні чотири роки. Вперше був прийнятий в 2008 році, оновлений в 2012 і 2016 роках
Коста-Рика	У 2012 р. в процесі переговорів між урядом Коста-Ріки та соціальними партнерами була встановлена така формула: $\Delta MW = \text{expected } \Delta CPI + (\text{correction factor}) + (20\% - 40\%) * \Delta GDP_{\text{per capita}}$ Однак при негативному соціально-економічному стані (рівень безробіття перевищить 8% та наявним буде відсутність економічного зростання протягом чотирьох кварталів поспіль тощо) формула і рівень МЗП мають бути переглянуті
Малайзія	В Малайзії рівень МЗП встановлюється на основі використання декількох соціально-економічних показників, згрупованих у базові або коригуючі групи. До базових критеріїв віднесено межа бідності і середня заробітна плата. До коригуючих належать: зростання продуктивності праці, індекс споживчих цін та рівень безробіття. $MW_i = Avg\left(\frac{PLI_i}{Avgworker\ sperhousehold} + Medianwage_i\right) \times \left[1 + \left(\frac{P_i}{100}\right) + \left(\frac{CPI_i}{100}\right) - \left(\frac{UE_i}{100}\right)\right]$ MW – MinimumWages (RM) – мінімальна заробітна плата PLI – PovertyLineIncome (RM) – межа бідності P – Productivitygrowth (%) – зростання продуктивності CPI – Consumer Price Index (% change) – індекс споживчих цін UE – Real Unemployment Rate (%) = (Unemployment rate – 4%) – рівень безробіття i – Region (Peninsular Malaysia, Sabah and Sarawak) – регіон.
Франція	У Франції на щорічні коригування МЗП впливає індекс споживчих цін, збільшення купівельної спроможності базової погодинної заробітної плати робітників. Також враховується половина щорічного збільшення погодинної базової ставки синіх комірців. $\Delta MW_t = \Delta CPI_{Nov\ t-2/Nov\ t-1} + 0.50 * \Delta Blue\ collar\ hourly\ wage\ Sep\ t-2/Sep\ t-1$ МЗП гарантовано збільшується при підвищенні індексу цін та з урахуванням економічного розвитку
Нідерланди	У Нідерландах МЗП змінюється два рази на рік (1 січня і 1 липня). Важливою умовою є питома вага економічно неактивних осіб (тих, хто отримує соціальну допомогу, в т.ч. пенсії). Уряд Нідерландів дуже обережно ставиться до підвищення МЗП. Незважаючи на те, що співвідношення між економічно активними та неактивними не було порушено, мінімальна заробітна плата була заморожена з липня 2003 по січень 2006 року. Законом передбачено перегляд розміру МЗП кожні чотири роки.

Джерело: Minimum Wage Policy Guide / ILO. 120 p. P. 49–51. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508566.pdf

¹³² Minimum Wage Policy Guide / ILO. 120 p. P. 68. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508566.pdf

Для мінімізації соціальних ризиків стрибкоподібного підвищення МЗП при формуванні системи індикаторів ефективності інституту МЗП було враховано досвід Угорщини. У зв'язку з цим виділено показники зайнятості населення, безробіття молоді та вплив на малий бізнес.

Окрім індикаторів, за якими оцінюються наслідки для ринку праці та соціального захисту населення, виділено групу «вплив на економічну поведінку споживачів». Ми припускаємо, що підвищення МЗП можливе навіть за відсутності приросту ВВП та продуктивності праці за умови проведення раціональної політики споживання та заощадження, що може стати поштовхом економічного розвитку.

Синтезуючи вивчені підходи пропонуємо, окрім теми «передумови підвищення МЗП», виділяти такі: «ринок праці та трудові доходи населення», «соціальний захист населення», «вплив на бізнес», «вплив на державні фінанси. Взаємодія з системою податків та штрафів». Індикатори за цими темами та підтемами (див. табл. 6) розраховуються на основі офіційних статистичних даних. Деталізація наведена в табл. 4.10.

Таблиця 4.10

Індикатори ефективності інституту мінімальної заробітної плати

Тема	Підтема	Індикатор
1. Передумови підвищення МЗП	1.1. Відтворювальні чинники	Прожитковий мінімум, встановлений законодавчо
		Фактичний прожитковий мінімум, який періодично розраховується Міністерством соціальної політики
		Співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати (індекс Кейтца)
		Рівень інфляції
	1.2. Економічні можливості	Приріст ВВП
		Розмір душевого доходу
		Рівень продуктивності праці
2. Ринок праці та трудові доходи населення	2.1. Ринок праці	Рівень зайнятості населення
		Рівень зайнятості населення в приватному секторі
		Рівень зайнятості населення в бюджетному секторі
		Рівень зайнятості жінок/чоловіків
		Рівень зайнятості молоді
		Рівень безробіття
		Рівень безробіття серед населення з низькою кваліфікацією
		Частка безробітних жінок/чоловіків з низькою кваліфікацією
	2.2. Інфорсмент	Рівень неформальної зайнятості населення
		Рівень нестандартної зайнятості населення

Тема	Підтема	Індикатор
	2.3. Трудові доходи	Середня заробітна плата в країні
		Середня заробітна плата в приватному секторі
		Середня заробітна плата в бюджетному секторі
		Частка зайнятого населення з мінімальною заробітною платою
		Частка зайнятих жінок/чоловіків з мінімальною заробітною платою
		Частка зайнятої молоді з мінімальною заробітною платою
3. Соціальний захист населення		Вплив на доходи соціально вразливих категорій населення
		Розмір соціальної допомоги, пенсій
		Кількість сімей, що отримують субсидії
		Обсяги державних витрат на погашення субсидій
		Рівень бідності населення
4. Вплив на бізнес		Кількість малих підприємств
		Чисельність зайнятих з низькою кваліфікацією в малому бізнесі
		Частка зайнятих з низькою кваліфікацією в малому бізнесі
5. Вплив на економічну поведінку споживачів	Споживання	Витрати домогосподарств на купівлю споживчих товарів та послуг з метою задоволення їх платоспроможного попиту
		Середня схильність до споживання
		Гранична схильність до споживання
	Заощадження	Частина особистого наявного доходу, що не витрачається на споживання в поточному періоді
		Середня схильність до заощадження
		Гранична схильність до заощаджень
6. Вплив на державні фінанси. Взаємодія з системою податків та штрафів		Обсяги видатків на збільшення МЗП
		Обсяги надходжень від податків на заробітну плату, ЄСВ, прибутковий податок

Джерела: Kertesi G., Kollo J. Fighting «Low Equilibria» by Doubling the Minimum Wage? Hungary's Experiment. *IZA Discussion Paper*. 2003. Dec. No. 970; Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149; Макроекономіка: базовий електронний текст лекцій / укладачі: проф. Малий І.Й., проф. Радіонова І.Ф., доц. Куценко Т.Ф., доц. Федірко Н.В. та ін. Київ: КНЕУ, 2017. 200 с. С. 90. URL: http://feu.kneu.edu.ua/ua/depts4/mdu/disciplines_of_bachelor_level_mdu/macroeconomics/

Разом з кількісною оцінкою важливим є аналіз інституціональних особливостей підвищення МЗП та впливу на державні фінанси. Хоча необхідність підвищення ПМ декларувалася¹³³, рівень його залишився майже без змін і не відповідає фактичному ПМ. Відповідно до ст. 7 Закону України № 1801-VIII «Про державний бюджет України на 2017 рік» для працевдатних осіб

¹³³ Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення провів семінар на тему: "Осучаснення прожиткового мінімуму як механізм підвищення рівня життя громадян". 30 березня 2016 р. URL: <http://rada.gov.ua/news/Novyny/127346.html#top>

ПМ становив 1600 грн (на час обговорення (березень 2016 р.) він дорівнював 1378 грн¹³⁴ (ст. 7). Водночас темпи підвищення розміру ПМ відстають від темпів зміни індексу споживчих цін¹³⁵.

Такий розрив між рівнями ПМ та МЗП сприяє зменшенню витрат із держбюджету на соціальні виплати та субсидії, оскільки останні залежать від розміру ПМ. При заниженому рівні ПМ деформується система соціального захисту населення, ефективність якої насамперед визначається зменшенням рівня бідності та нерівності серед населення України. На нашу думку, розрив між розміром прожиткового мінімуму та мінімальною заробітної платою став ресурсом скорочення соціальних виплат населенню.

По-друге, було змінено редакцію тлумачення категорії «мінімальна заробітна плата». До змін: «МЗП – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт)». Після змін мінімальною заробітною платою вважається встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці (ст. 3)¹³⁶. Нова редакція Закону України «Про оплату праці» в частині визначення мінімальної заробітної плати створює передумови маніпуляцій щодо наповнення мінімальної заробітної плати преміями та надбавками, які не відображені в ст. 3¹ згаданого Закону.

Щодо впливу на державні фінанси, то плануються додаткові надходження по єдиному соціальному внеску в розмірі 18 млрд грн, а з прибуткового податку – 9 млрд грн¹³⁷. Одночасно цікавим вбачається той факт, що розмір соціальної допомоги прив'язаний до ПМ, а штрафи – до МЗП.

Відсутність економічних передумов підвищення МЗП, відставання розміру встановленого законодавчо ПМ від фактичного, створення розриву між

¹³⁴ Закон України «Про державний бюджет України на 2017 рік» № 1801-VIII. Ст. 7. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1801-19>

¹³⁵ Перегудова Т.В. Передумови підвищення прожиткового мінімуму в Україні. С. 189–192.

¹³⁶ Закон України «Про оплату праці». URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

¹³⁷ Сидоренко Д. Підвищення мінімальної зарплати вдвічі: міфи та реальність. URL: <https://economics.unian.ua/finance/1596127-pidvischennya-minimalnoji-zarplati-vdvichi-mifi-ta-realnist.html>

МЗП та ПМ говорить про пріоритетність політичних інтересів над соціальними та створює соціальні загрози.

Формування соціальних реформ у системі оплати праці в Україні має враховувати чинники, зазначені в ст. 3 Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. Серед них важливе місце займають економічні чинники, умови економічного розвитку, рівень продуктивності праці й досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

Проведений аналіз доводить неврахування економічного фактора щодо забезпечення стрибкоподібного підвищення МЗП в Україні. Тому для України характерний високий ступінь ризику наслідувати досвід Угорщини зі стагнацією зайнятості та створенням додаткового навантаження на бізнес, особливо на малий, де частка працівників з МЗП більша. Тому, для того щоб залишитися на ринку, підприємці будуть намагатися скоротити ресурси, йдучи в тінь.

Систематизація досвіду з питань дослідження наслідків МЗП дає можливість визначити основні групи індикаторів, які мають бути враховані при проведенні реформ в оплаті праці, забезпечуючи справедливий перерозподіл, вирівнювання доходів працюючого населення та зростання. Оцінювання за цими показниками надасть можливість визначити напрями соціальної та економічної політики для мінімізації соціальних ризиків.

Тому підвищення мінімальної заробітної плати є необхідним і важливим, але при побудові системи якісних соціальних стандартів та при проведенні реформ, спрямованих на економічний розвиток країни. В умовах, які склалися в Україні, такі інституціональні зміни призведуть до «пастки» низької продуктивності, нездатності забезпечити гідний рівень життя, що посилює бідність. Результативність політики оплати праці залежить не стільки від МЗП, скільки від зменшення диференціації доходів населення.

4.4. Галузеві, освітні та гендерні прояви диференціації в оплаті праці

Сучасний ринок праці України розвивається під знаком десоціалізації соціально-трудових відносин, виявом яких є: асиметричність соціально-трудових відносин, деформалізація трудових відносин, збільшення відрахувань працівників у фонди соціального страхування; звуження соціальних гарантій населення та доступу до них, низький рівень соціальної відповідальності бізнесу, пасивність або повна відстороненість профспілок у соціально-трудовах відносинах, нерівність або диференціація населення як за доходами, так і доступністю до ресурсів та суспільно значущих соціальних послуг.

У науковому середовищі, наголошуючи на вагомості економічних детермінант нерівності розподілу та доступності ресурсів, що каталізують дохідну нерівність, використовують такі категорії, як соціально-економічна нерівність, соціально-економічна диференціація, диференціація оплати праці, недосконалість перерозподільних механізмів та інше. Тобто економічна нерівність суспільства проявляється у посиленні відмінностей в доходах та рівні життя між окремими прошарками населення, збільшенні розриву між високо та низькооплачуваними членами суспільства, диференціації населення за рівнем соціального забезпечення.

Проаналізувавши підходи до визначення економічної нерівності¹³⁸, ми можемо зазначити, що основними факторами впливу на нерівність в доходах населення є соціально-трудова відносина та політика оплати праці, джерела грошових доходів, освіта, стать, здоров'я, доступність та якість соціальних послуг, система оподаткування, соціальна політика держави, глобалізація.

¹³⁸ Зубаревич, Н.В. Мифы и реалии пространственного неравенства. *Общественные науки и современность*. 2009. № 1. С. 38–53; Gimpelson, V., Triesman, D., (2015). Misperceiving Inequality. *Working Paper*, 21174. URL: <http://www.nber.org/papers/w21174>; Muller, E. N., and M. A. Seligson. Inequality and Insurgency. *American Political Science Review*. 1987. 81(2): 425–51; Любимов И.Л. Неравенство и экономический рост: теоретические аспекты зависимости. 2016. 67 с. URL: <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/rnp/wpaper/2042.pdf>; Мухамедиев Б.М., Куница С.М.и др. Экономическая стратификация и неравенство доходов в Казахстане. Алматы: Казак университети, 2016. 200 с.; Детермінанти соціально-економічної нерівності в сучасній Україні / Балакірєва О.М., Головенько В.А., Дмитрук Д.А. та ін.; НАН України; Ін-т екон. та прогнозів. Київ, 2011. 592 с.; Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е.М. Лібанової. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2012. 404 с.

В Україні заробітна плата найманих працівників є основним джерелом доходів, залишаючись тривалий час основною детермінантою економічної нерівності. Дослідження Л. Керолі¹³⁹, Р. Буркхаузера та ін.¹⁴⁰ та П. Готшака¹⁴¹ показали, що саме диференціація заробітної плати посідає визначальне місце у зростанні нерівності у розподілі особистісного доходу у більшості розвинених країн світу. Нерівність визначається попитом та пропозицією на ринку праці. Там, де пропозиція праці нижча за попит, зарплата вища. Це стосується насамперед робіт, які потребують унікальних або розвинених навичок, рідкісних здібностей або ризикової діяльності.

Серед показників оцінки ступеня нерівності на національному рівні виокремлюють верхній, медіанний та нижній децильні коефіцієнти заробітної плати. Останні глобальні тенденції розміру та частки заробітної плати, як вказано в доповіді МОП про заробітну плату у світі «Global Wage Report 2016/17 :Wage inequality in the workplace»¹⁴², слід розглядати в контексті нерівності у сфері оплати праці, яка проявляється швидким зростанням заробітної плати у верхньому сегменті та її стагнацією в середньому та нижньому сегментах шкали розподілу. Тобто посилення нерівності пояснюється насамперед збільшенням розриву «між робітниками з медіанною зарплатою та низькооплачуваними робітниками».

Серед закордонних авторів тривають суперечки щодо впливовості двох груп факторів ринкових (зміни в структурі попиту та пропозиції на робочій силі) та інституційних (ефективність та дієвість інститутів)¹⁴³.

¹³⁹ Karoly L. Demographic Change, Rising Earnings Inequality, and the Distribution of Well-Being, 1959–1989. *Demography*. 1995. Vol. 32. P. 379–405.

¹⁴⁰ Burkhauser R., Couch K., Wittenberg D. Who Minimum Wage Increases Bite: An Analysis Using Monthly Data from the SIPP and CPS. *Southern Economic Journal*. 2000. Vol. 67(1). P. 16–40.

¹⁴¹ Gottschalk P., Joyce M. Cross-National Differences in the Rise in Earnings Inequality-Market and Institutional Factors. *Luxembourg Income Study: Working Paper*. 1997. № 160. P. 633–687.

¹⁴² Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace. Geneva: ILO, 2016.; Зароботная плата в мире в 2016–2017 гг.: Неравенство в оплате труда на предприятиях / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2017. URL: [wages / wage differential / minimum wage / wage policy / developed countries / developing countries](#)

¹⁴³ Bound J., Johnson G. Changes in the Structure of Wages in the 1980s: an Evaluation of Alternative Explanations. *American Econ. Rev.* 1992. Vol. 82(3). P. 371–392; Freeman R., Katz L. (1995). Differences and Changes in Wage Structures. Chicago: University of Chicago Press; DiNardo J., Fortin N., Lemieux T. Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: a Semiparametric Approach. *Econometrica*. 1996. Vol. 64(5). P. 1001–1046.

Так, науково-технічна революція пояснює виникнення на початку 80 років минулого століття теорій¹⁴⁴, присвячених обґрунтуванню дії ринкових механізмів зростання нерівності, а саме зростання попиту на кваліфіковану робочу силу та формування дефіцитних на той час навичок (skill-biased technological change). Зрозуміло, що НТП призвів до суттєвого зростання заробітної плати висококваліфікованого прошарку працівників і майже не відбився на розмірі зарплат робітників середнього та низького кваліфікаційних рівнів.

Незважаючи на достатню обґрунтованість теорій, подальші емпіричні дослідження¹⁴⁵ доводять, що НТП не може бути єдиним істотним фактором диференціації в оплаті праці. За умови впливу лише фактора НТП, нерівність мала б зростати рівномірно в усіх країнах з однаковим технологічним рівнем розвитку, однак практика доводила, що ці процеси мали різні прояви та обсяги. Відповідно в середині 90-х років теорія була розширена та доповнена факторами пропозиції праці та елементами інституціоналізму¹⁴⁶. Так, пояснювався механізм взаємовпливу пропозиції висококваліфікованої праці та зарплатоутворення. Технологічний розвиток призводить до зростання попиту на високоосвічену робочу силу та зростання заробітної плати на їхні послуги, що сприяє зростанню її пропозиції і відповідно мотивує до отримання більш високого освітнього рівня. Але збільшення працівників із високим освітнім рівнем може впливати на їхні заробітні плати в бік пониження. Залежно від співвідношення темпів зростання пропозиції та попиту на висококваліфікованих працівників визначається і рівень відносних зарплат висококваліфікованих працівників.

Україна тривалий час вирізняється високими показниками нерівності, тому задля розроблення більш дієвих інструментів її зниження варто

¹⁴⁴ Levy F., Murnane R. U.S. Earnings Levels and Earnings Inequality. *Review of Recent Trends and Proposed Explanations. Literature*. 1992. Vol. 30. P. 1333–1381; Bound J., G. Johnson. Changes in the Structure of Wages in the 1980's: *an Evaluation of Alternative Explanations. American Econ. Rev.* 1992. Vol. 82(3). P. 371–392.

¹⁴⁵ Card, D., DiNardo, J. Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles. *J. of Labor Econ.* 2002. Vol. 20. P. 733–783.

¹⁴⁶ Freeman R., Katz L. *Differences and Changes in Wage Structures*. Chicago: University of Chicago Press, 1995.

визначитися із дилемою ринкові фактори *versus* інституційні. Щодо ринкових факторів доцільно виокремити такі детермінанти, як секторальні відмінності, гендерні особливості, освітні. Інституційні фактори розглядатимуться нами крізь інструменти регулювання мінімальної заробітної плати.

Галузеві ознаки диференціації оплати праці в Україні є традиційними протягом багатьох останніх років та істотними, як порівнювати з європейськими показниками.



Рис. 4.4. Галузева диференціація заробітних плат в Україні 2016 р.

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

Так, істотно (в бік збільшення) відрізняються від середньої по Україні зарплати працюючих у фінансовій та страховій галузях, в промисловості за рахунок зарплат в авіаційній галузі, у сфері інформації та телекомунікацій. Значно меншою від середньої по країні є зарплата у сфері освіти та охорони здоров'я, там, де має місце формування, нагромадження та відтворення людського капіталу.

Зрозуміло, що галузева приналежність також пов'язана із багатьма іншими факторами зарплатоутворення і виокремити саме чистий вплив цього фактора складно, але ми спробуємо навести основні тенденції в структурі зайнятості в останні роки, визначити галузеві особливості зарплатоутворення і оцінити вплив цих тенденцій на нерівність.

Якщо розглядати динаміку основних макропоказників, то слід відзначити, що за цей період ВВП зріс майже на 65%, а загальна чисельність зайнятих навіть зменшилася. Це є прикладом економічного зростання без створення робочих місць.

Зміни у сфері зайнятості, що відбувалися протягом усього періоду реформування української економіки, продемонстрували значну специфіку порівняно з академічними уявленнями та практикою інших країн. Серед основних тенденцій розвитку зайнятості відзначимо збільшення фактичного рівня зайнятості населення при збереженні низьких показників продуктивності праці. За розрахунками, ВВП на душу населення (за методом паритету купівельної спроможності) в Україні менше, ніж у Польщі й Естонії – у 2,8 раза, Словаччині – в 3,3 раза, Чехії – в 3,7 раза, Франції – в 4,7 раза, Німеччині – в 5,4 раза, США – у 7,0 раза¹⁴⁷. Разом із тим зміни у ВВП відбувалися за іншою траєкторією. Незважаючи на прирости його показників у фізичному обсязі, індекси ВВП щодо попереднього року з урахуванням дефлятора у період 2010–2013 рр. мали спадну динаміку: 113,74%; 114,2; 107,8 і 104,3% відповідно. Окремі ситуації зростання ВВП більшою мірою були пов'язані з коливаннями експорту, аніж з реальним підвищенням продуктивності праці за рахунок нових технологій. Тому, якщо з точки зору економічної теорії, скорочення зайнятості веде до скорочення ВВП, то на практиці виявилася тенденція підтримання більш-менш стабільного рівня зайнятості за зниження ВВП. Це свідчить про те, що в країні реалізується курс на повну, але непродуктивну зайнятість. Відставання України за продуктивністю є критичним для подальшого розвитку. Економічне стимулювання підприємств реального сектора засобами кредитно-грошової та інвестиційної політики, яке не має на меті радикальних зрушень у продуктивності, є марнотратством. Сумно, що за індексом продуктивності праці, розрахованим МВФ і МОП для 85 країн, Україна посідає 72-е місце, хоча за минуле десятиліття значення цього показника подвоїлося. Країна істотно

¹⁴⁷ Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи : кол. моногр / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». Київ, 2016. 326 с. С. 225.

Розділ 4. Політика доходів у контексті імперативу гідної оплати праці

відстає від європейських партнерів, маючи рівень продуктивності праці втричі нижчий, ніж у Словаччині, учетверо – ніж у Німеччині та в 5 разів – ніж у Франції. Щоб наздогнати найближчого партнера – Польщу, треба підняти рівень продуктивності праці у 2,8 раза. Проте на заваді стають неадекватні умови праці, відсутність нових виробничих технологій, недостатня кваліфікація робочої сили, домінування у структурі промисловості України товарів з низьким та середньо низьким рівнями технологічності.

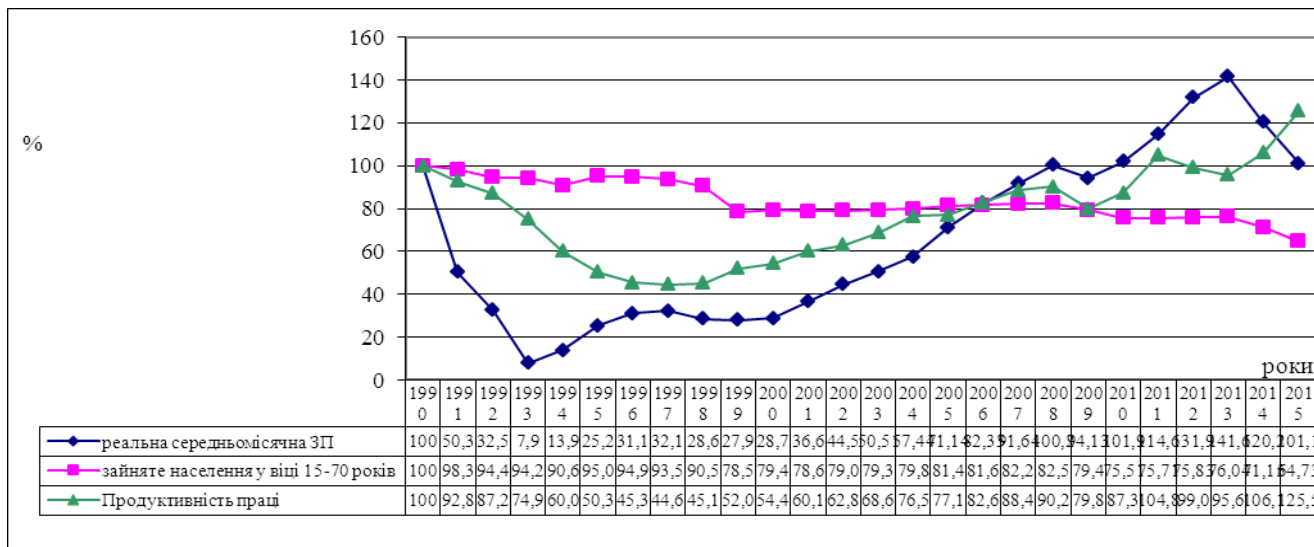


Рис. 4.5. Динаміка базових показників ринку праці України

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

Наявність «холостого» ходу в економічному розвитку країни, який не призвів до позитивних змін у сфері зайнятості, підтверджується модельними розрахунками за даними України.

Таблиця 4.11

Модельні розрахунки взаємозв'язку зайнятості та ВВП

2000-2008					2010-2015				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
GDP_UKR	0.001278	0.000186	6.884673	0.0002	GDP_UKR	-0.004961	0.001565	-3.171195	0.0338
C	19871.81	96.03592	206.9206	0.0000	C	26767.68	2386.467	11.21645	0.0004
R-squared	0.871321	Meandependentvar	20442.67		R-squared	0.715434	Meandependentvar	19310.67	
Adjusted R-squared	0.85293	S.D. dependentvar	379.0449		Adjusted R-squared	0.644292	S.D. dependentvar	1672.050	
S.E. of regression	145.3588	Akaikeinfocriterion	12.98942		S.E. of regression	997.2317	Akaikeinfocriterion	16.90904	
Sumsquaredresid	147904.2	Schwarzcriterion	13.03324		Sumsquaredresid	3977884.	Schwarzcriterion	16.83963	
Loglikelihood	-56.45238	Hannan-Quinnriter.	12.89484		Loglikelihood	-48.72713	Hannan-Quinnriter.	16.63118	
F-statistic	47.39872	Durbin-Watsonstat	1.388263		F-statistic	10.05648	Durbin-Watsonstat	1.517269	
Prob(F-statistic)	0.000235				Prob(F-statistic)	0.033819			

Джерело: розраховано автором.

Така низька еластичність зайнятості від випуску насамперед пояснюється інституційними особливостями ринку праці. Динаміка агрегованої продуктивності праці майже повністю збігається з динамікою випуску, а не змінами затрат праці. В часи економічного зростання характерним було несуттєве збільшення чисельності зайнятості за рахунок постійного попиту на низькокваліфіковану працю. Аналіз професійної структури зайнятих України за видами економічної діяльності дозволив виокремити галузі, де зберігається значний попит на низькокваліфіковану працю. Лідерами тут є сільське господарство та легка промисловість. Також відносно високий рівень низькокваліфікованої праці на підприємствах з виробництва харчових продуктів та сфери транспорту і зв'язку (рис. 4.6.).

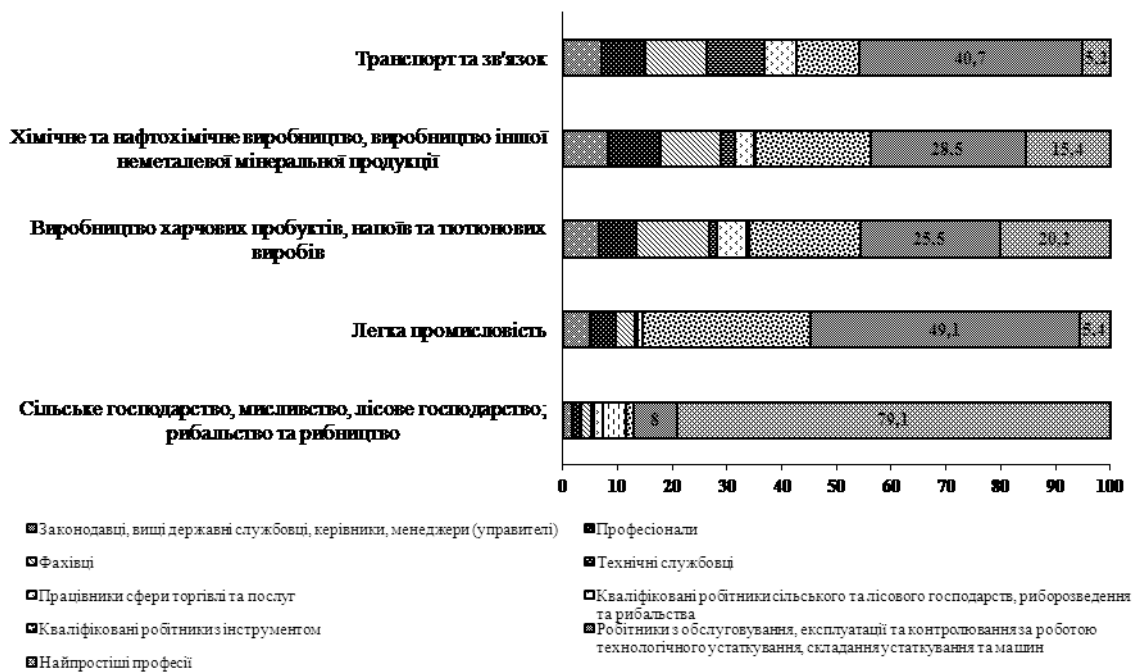


Рис. 4.6. Види економічної діяльності України, де зберігається високий попит на низькокваліфіковану працю, 2016 р., структура зайнятих, %
Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

При визначенні видів економічної діяльності з високим вмістом висококваліфікованої праці (рис. 4.7) зроблено висновки, що традиційно значною є частка законодавців та керівників, професіоналів та фахівців у фінансовій сфері, освіті, державному управлінні та охороні здоров'я.

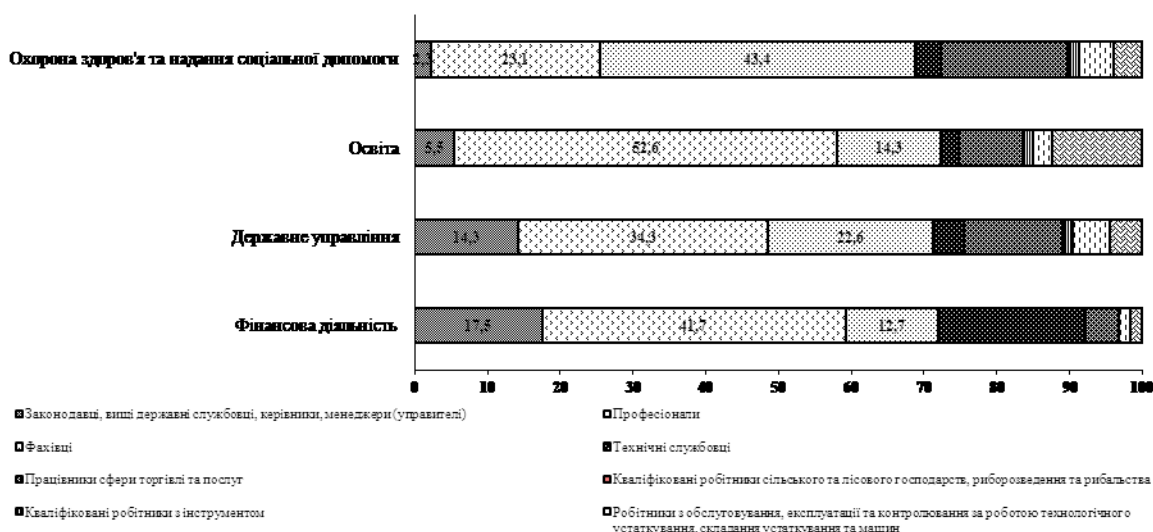


Рис. 4.7. Види економічної діяльності в Україні, де зберігається значний попит на висококваліфіковану працю, 2016 р., структура зайнятих, %

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

Виявлені в результаті дослідження професійно-кваліфікаційні структурні зрушення у зайнятості населення України характерні для країн, що розвиваються, тоді як у розвинених країнах і в країнах, що розвиваються високими темпами, стрімко зростає частка професіоналів та фахівців з ІТ-технологій, комунікацій, генної інженерії тощо. Інновації потребують не лише і навіть не стільки коштів для придбання нових технологій, як персоналу для їх розроблення і впровадження.

Ще однією з особливостей українського ринку праці є відносна нечутливість зайнятості (пропозиції праці) до ціни праці. Згідно з класичними уявленнями за умови зниження доходів від праці обсяг пропозиції праці має скорочуватися. Однак на українському ринку праці такого не відбувається. Попри всі перекося в системі оплати праці зайнятість була майже стабільною, незважаючи на: низький рівень оплати праці за показниками мінімальної та середньої заробітної плати; надмірну диференціацію доходів населення; заборгованість із виплат заробітної плати; відсутність зв'язку заробітної плати з рівнем кваліфікації, результатами праці; значну й невиправдану регіональну та галузеву диференціацію заробітної плати; поширеність тіньових схем оплати праці; обмеженість ринкового стимулювання праці; наявність централізовано встановлених обмежень.

Одним із вагомих факторів, що підтримують та поглиблюють економічну нерівність в країні є існування галузевої та внутрішньогалузевої диференціації заробітної плати. Проаналізуємо основні тенденції в структурі зайнятості за 2004–2015 рр. та їхній вплив на нерівність в оплаті праці. Для України характерно існування саме міжгалузевої диференціації, і часто саме її використовують як основний фактор нерівності. Протягом останніх 15 років відбувалися хоча і несуттєві, але структурні зміни в зайнятості населення (табл. 4.11)

Таблиця 4.11

Динаміка галузевої структури зайнятості України

Галузі економіки	2000	2003	2006	2009	2010	2013	2015	Зміна структури, в.п.
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство. Рибальство, рибництво	21,65	20,36	17,62	15,61	15,37	17,85	17,78	-3,87
Промисловість	22,79	20,45	19,47	17,57	17,08	17,22	15,94	-6,85
Будівництво	4,48	4,13	4,76	4,79	4,65	4,43	3,98	-0,50
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку. Діяльність готелів та ресторанів	15,47	18,61	21,24	23,42	23,84	22,49	23,46	7,99
Діяльність транспорту та зв'язку	6,72	6,75	6,89	6,87	6,86	7,18	6,18	-0,53
Фінансова діяльність	0,82	0,94	1,37	1,74	1,64	1,61	1,51	0,69
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	4,04	4,54	5,03	5,69	5,69	6,06	5,97	1,93
Державне управління	5,94	5,81	4,99	5,34	6,04	5,07	7,32	1,38
Освіта	7,98	8,12	8,15	8,41	8,33	8,49	9,27	1,29
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6,84	6,78	6,54	6,68	6,62	6,17	6,45	-0,39
Інші види економічної діяльності	3,27	3,51	3,93	3,88	3,87	3,42	2,14	-1,14
	100	100	100	100	100	100	100	

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

Наведемо ті види діяльності, де спостерігалось скорочення частки зайнятих. Так, протягом 15 років найсуттєвіші втрати відбувалися в промисловості на 6,85 в.п., сільському господарстві – 3,87 в.п. Тобто галузі, які виробляють товари, що реалізуються на ринку, втрачають зайнятих. Поряд із цим, частка зайнятих у торгівлі, готельному бізнесі зросла майже на 8 в.п., а фінансова діяльність, операції з нерухомим майном сукупно збільшили частку

на 2,62 в.п. Тобто галузі, які надають послуги, чисельно зростали. Реалокція на ринку визначалася галузями – ліквідаторами робочих місць: промисловість та сільське господарство, та галузями, що створюють робочі місця: торгівля, громадське харчування. Будівництво не стало локомотивом економічного зростання та зростання зайнятості, як це відбулося в країнах Європи.

Задля повноти аналізу необхідно оцінити динамічні зміни галузевих зарплат і визначити ступінь кореляції з динамікою чисельності зайнятих. Так, найшвидше вона зростала в секторі фінансової діяльності, торгівлі, тобто там, де її розмір істотно перевищував середню по країні, найнижчими темпами порівняно із середніми по країні зростала ЗП в бюджетному секторі, промисловості, транспорті.

Таблиця 4.12

Динаміка змін галузевих заробітних плат в 2011–2016 рр.

Галузі економіки	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Усього	117,69	114,84	107,93	106,03	120,55	123,55
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	126,24	113,07	111,94	109,04	129,46	126,78
Фінансова та страхова діяльність	120,99	112,12	107,92	105,67	120,09	123,24
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	129,09	110,85	107,24	104,88	124,16	133,23
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	124,92	115,52	111,32	112,79	136,44	123,79
Тимчасове розміщення й організація харчування	115,60	111,24	105,20	105,19	123,49	124,87
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	122,89	115,43	108,66	103,01	123,22	125,81
Будівництво	115,72	111,85	104,10	110,97	122,55	118,88
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	117,17	109,16	116,86	110,91	118,41	131,29
Освіта	122,68	119,92	105,09	117,43	127,33	119,66
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	111,48	112,56	108,36	102,64	114,78	135,88
Промисловість	109,03	124,06	107,55	103,83	115,90	120,18
Операції з нерухомим майном	112,45	126,02	110,81	108,47	114,01	117,17

Джерело: розраховано та складено автором за даними Державної служби статистики України.

За останні роки аналіз галузевої диференціації в ЗП свідчить про усталеність у розподілі галузей на лідерів та аутсайдерів, хоча простежується динаміка щодо підтягування ЗП до середньої по економіці саме у будівництві, операцій з майном, торгівлі, транспорті.

Відмінності в динаміці заробітних плат за видами діяльності детермінували зміни у відносних зарплатах та міжгалузеву диференціацію за розмірами заробітних плат. Традиційно аутсайдерами у розмірі зарплат були сільське господарство, освіта, охорона здоров'я, готельне господарство за рахунок високого рівня тінізації. Такі розбіжності формують суттєву варіацію зарплат. Наприклад, динаміка коефіцієнта варіації має тенденцію до збільшення, так, у 2010 р. її значення за видами діяльності становило 36,1%, а у 2016 р. 38,4%.

Незважаючи на це, за останні 5 років спостерігається тенденція скорочення галузевого розриву між галузевими аутсайдерами та лідерами у розмірах зарплати (рис 4.8).

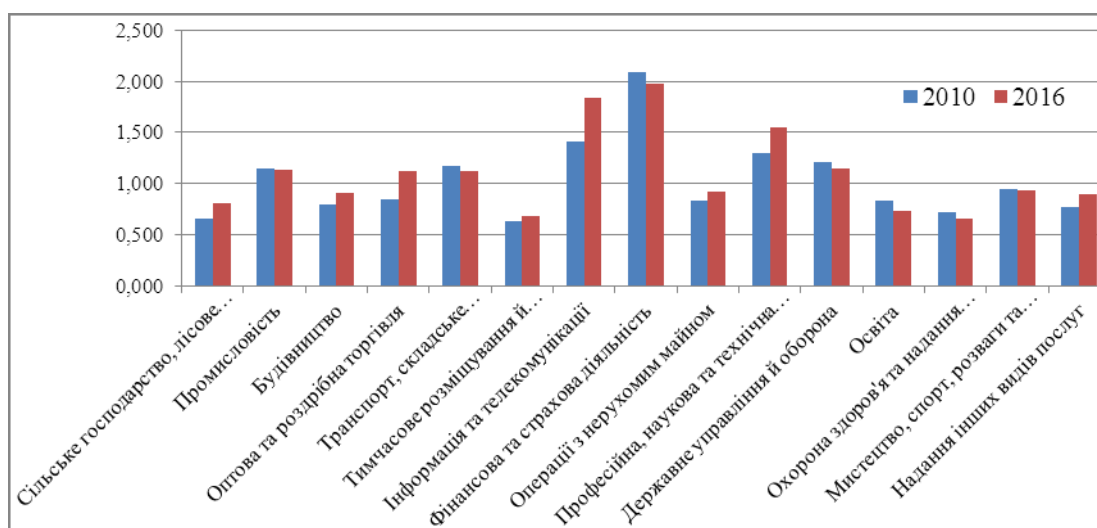


Рис. 4.8 Динаміка галузевої диференціації в оплаті праці, грн

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

Так, у 2010 р. зарплата в сільському господарстві становила 31,25% зарплати у фінансовій та страховій діяльності, а в 2016 р. – 41,2%. Поряд із цим збільшився розрив у бюджетних галузях порівняно із лідерами. Так, зарплата в освіті на початку аналізованого періоду становила 40,13% від зарплати сфери фінансів, а в 2016 р. це співвідношення становило вже 36,9%, аналогічна ситуація у сфері охорони здоров'я, а показники у 2010 р. та 2016 р. становили 34,4 та 33,25% відповідно. Як видно, незважаючи на динаміку варіації

диференціації зарплати, зарплата в значній більшості галузей не суттєво відрізняється від середньої (рис 4.9).

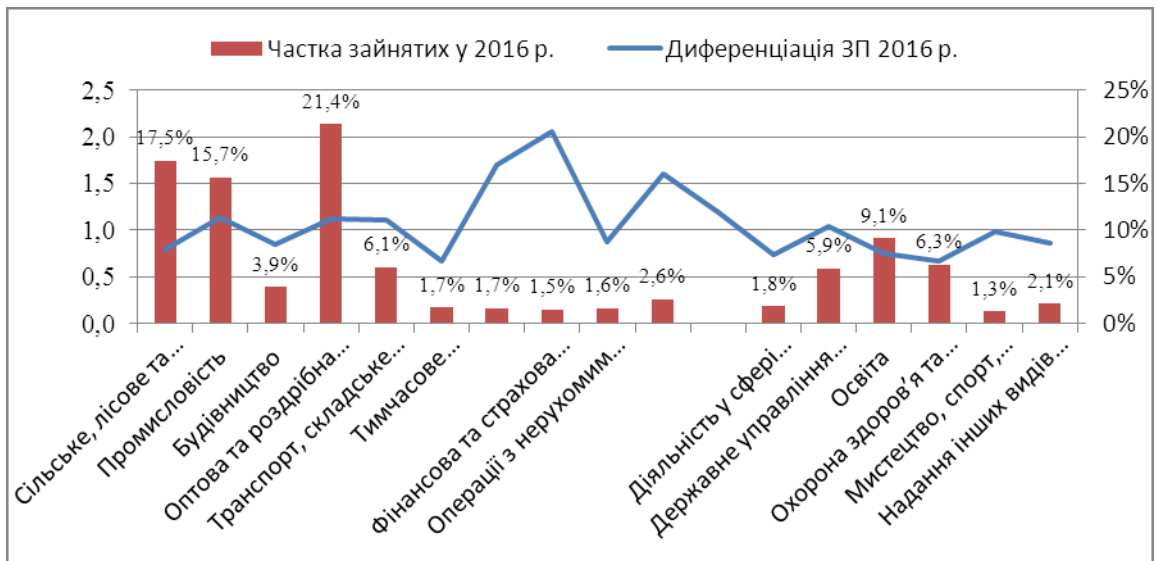


Рис. 4.9. Частка зайнятих та диференціація заробітної плати в Україні у 2016 р. за видами економічної діяльності, %

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

І саме в цих галузях (сільське господарство, промисловість, торгівля, освіта, охорона здоров'я) акумулюється найбільша частка зайнятих в економіці. А ті галузі, які акумулюють найменшу частку зайнятих (фінансова та страхова діяльності, операції з нерухомим майном), роблять вагомий внесок у формування галузевої диференціації в оплаті праці.

Таким чином, ми довели актуальність розгляду нерівності в оплаті праці з позиції попиту на працю, а не традиційно з боку пропозиції, що полягає в існуванні галузевої диференціації в заробітній платі. Проаналізувавши ситуацію на ринку праці, можемо зробити висновок, що міжгалузева диференціація в оплаті праці знижувалася, чому сприяло як скорочення зайнятості в найменш оплачуваних галузях, так і підтягування найменш оплачуваних галузей до середнього по економіці. Найімовірніше така тенденція зберігатиметься і нерівність скорочуватиметься. Бюджетні зарплати зростатимуть, але, враховуючи низький рівень мобільності в цих галузях, не доводиться очікувати на суттєве збільшення частки зайнятих в них, і це також має створити ефект вирівнювання

Наступною групою ринкових факторів, які слід виокремити, є освітні, що в англійській літературі отримали назву «skill-based» і які впливають на нерівність на ринку праці через розповсюдження комп'ютерів та інформаційних технологій і, відповідно, отримання переваг високоосвіченими робітниками у зростанні їх зарплат.

Оскільки теоретично розподіл зайнятих за професійними групами має збігатись з освітнім розподілом, розглянемо перехресну матрицю розподілу зайнятих за професіями та рівнем освіти за 2015 р. (табл.4.13). Як видно з таблиці, зайняті з вищою освітою досить часто обіймають посади, які часто не потребують високого освітнього рівня (починаючи з 4 професійної групи та нижче), навіть на робочих місцях за найпростішими професіями 6,06% зайнятих це особи з вищою освітою.

Таблиця 4.13

Освітня структура професійних груп зайнятих в Україні, 2015 р., %

Групи професій	Повна вища	Базова вища	Неповна вища	Професійно-технічна	Повна загальна середня	Базова загальна середня	Початкова загальна, немає освіти	Всього
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	70,65	1,25	16,51	6,12	5,16	0,32	0,00	100
Професіонали	94,47	1,47	3,27	0,44	0,33	0,02	0,00	100
Фахівці	25,93	2,69	62,97	4,56	3,66	0,16	0,03	100
Технічні службовці	33,67	1,50	25,73	18,96	19,47	0,67	0,00	100
Працівники сфери торгівлі та послуг	15,60	1,17	20,73	33,75	27,16	1,54	0,06	100
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	7,40	0,79	13,64	24,61	43,91	8,87	0,77	100
Кваліфіковані робітники з інструментом	8,04	0,45	14,51	57,99	17,36	1,57	0,06	100
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування	7,91	0,83	15,12	52,40	22,61	1,10	0,03	100
Найпростіші професії	6,06	0,48	12,78	29,29	44,33	6,79	0,27	100
Всього	32,06	1,16	19,63	25,87	19,22	1,97	0,08	100

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

Ймовірно, у значної частки зайнятих України отримана освіта є надлишковою у порівнянні з тим рівнем кваліфікації, який реально необхідний для роботи за обраними професіями.

Розділ 4. Політика доходів у контексті імперативу гідної оплати праці

Таким чином, до працівників, чий освітній потенціал недовикористовується, можна віднести 35% технічних службовців, 16,8% працівників сфери торгівлі та послуг, близько 22% кваліфікованих робітників сільського господарства, близько 9% кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, а також понад 40% зайнятих простою низькокваліфікованою працею.

Така ситуація є свідченням того, що у цих зайнятих або надто низька якість освітнього потенціалу, або ж нераціональне його використання, коли працівники з вищою формальною підготовкою задіяні на роботах нижчої кваліфікації, що у свою чергу буде означати погіршення його конкурентної позиції на ринку праці.

Дані обстежень домогосподарств свідчать, що у 2016 р. інвестиції в людський капітал були окупними, тобто рівень заробітку зростав (табл. 4.14).

Таблиця 4.14

Результати опитування домогосподарств «Який розмір Вашого середнього заробітку, доходу за всіма роботами за останній місяць?»

Рівень освіти	До 1000 грн	Від 1001 до 1500 грн	Від 1501 до 2000 грн	Від 2001 до 2500 грн	Від 2501 до 3000 грн	Від 3001 до 5000 грн	Понад 5000 грн	Не знаю	Не бажаю відповідати	Заробіток не виплачено	Total
Повна вища	1,40%	3,7%	10,6%	15,7%	19,8%	20,1%	6,5%	1,20%	20,70%	0,30%	100,0%
Базова вища	3,70%	7,0%	19,1%	17,8%	17,8%	18,1%	2,4%	0,70%	12,70%	0,70%	100,0%
Неповна вища	3,40%	10,6%	21,7%	18,8%	17,2%	12,0%	2,7%	0,40%	12,90%	0,30%	100,0%
Професійно-технічна	5,80%	12,2%	20,4%	17,4%	16,2%	12,4%	2,8%	0,40%	12,30%	0,10%	100,0%
Повна загальна середня	9,50%	17,8%	21,0%	14,3%	12,4%	7,7%	2,7%	0,80%	13,50%	0,30%	100,0%
Базова загальна середня	19,3%	24,4%	19,8%	9,9%	9,0%	5,0%	2,1%	0,40%	9,90%	0,20%	100,0%
Початкова загальна, немає освіти	32,7%	8,6%	25,8%	5,1%	15,0%	1,50%	2,1%	0,00%	9,20%	0,00%	100,0%
Total	4,9%	10,4%	17,6%	16,4%	16,7%	13,80%	3,90%	0,70%	15,30%	0,30%	100,0%

Джерело: складено автором за даними опитування домогосподарств, здійсненого Державною службою статистики України.

Як видно з табл. 4.14, понад 71% зайнятих з повною вищою освітою заробляють до 5 тис. грн, однак майже 21% опитаних не бажають відповідати,

найімовірніше отримують не настільки незначні виплати. Порівняно із нижчими освітніми рівнями, більша частка осіб з вищою освітою отримують заробіток вище 5 тис. грн (для порівняння, таких осіб з базовою загальною середньою освітою лише 2,1% зайнятих). Оцінити ступінь впливу освітнього рівня на нерівність майже неможливо, однак можна зробити висновок щодо існування позитивного впливу освіти на нерівність.

Наступним фактором впливу на нерівність в суспільстві є гендерний. Основною причиною збереження гендерної нерівності є передусім відмінності в економічних можливостях чоловіків та жінок. Так, показники освіти не мають суттєвих відмінностей за статтю, а якщо брати до уваги показники тривалості життя, то різниця на користь жінок, тому істотним фактором гендерної нерівності у суспільстві є відмінності у заробітній платі жінок та чоловіків.

Динаміка гендерних відмінностей в оплаті праці українців є досить стабільним явищем. Так, у середньому в економіці співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків за 2005 р. 70,9%; в 2006 р. 72,8% через 10 років у 2015–2016 рр. ситуація не покращилась, і співвідношення становило 74,9 та 74,6% відповідно.

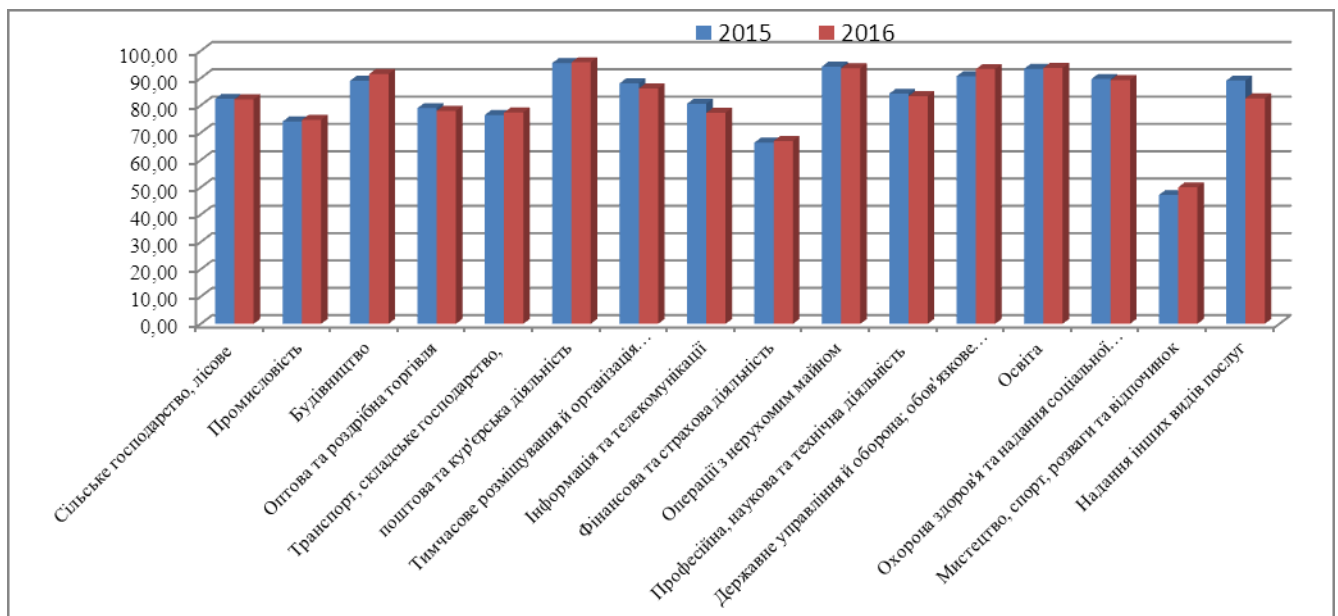


Рис. 4.10. Динаміка співвідношення середньої заробітної плати жінок та чоловіків за видами економічної діяльності в Україні

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

Але гендерний розрив у розрізі видів економічної діяльності має певні відмінності. Так, у сільському та лісовому господарстві заробітна плата середньостатистичної жінки за даними 2006 р. становила майже 93,2% заробітної плати чоловіків, а в 2016 р. – 82,2%.

Одночасно у фінансовій діяльності це співвідношення не перевищує 67,4% у 2006 р. та 67% у 2016 р. Чим можна пояснити такі відмінності?

Виокремлюють такі причини відмінностей розміру заробітної плати жінок та чоловіків¹⁴⁸: відмінності у розмірі нагромадженого людського капіталу як загального, так і специфічного; різна концентрація зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, посадах і професіях; наявність дискримінації жінок на ринку праці. Розглянемо кожну причину та її прояв на ринку праці окремо.

Як свідчить теорія людського капіталу, освітній рівень підвищує шанси на одержання не тільки більш високих заробітків, але і роботи як такої. В українських умовах вища освіта дійсно багаторазово підсилює конкурентні позиції працівників. Простежується закономірність, що має практично універсальний характер: чим вище освітній потенціал, тим вищою є економічна активність, рівень зайнятості, нижчим – безробіття.

Однією з детермінант гендерного розриву в оплаті праці є відмінності у кількості відпрацьованого часу: репродуктивна поведінка й «подвійна» зайнятість (у побуті й на роботі) жінок приводить до того, що вони володіють меншим порівняно із чоловіками запасом часу для роботи на ринку праці¹⁴⁹.

Наступна причина пояснюється наявністю гендерної сегрегації у суспільстві та «скляної скелі». Гендерні стереотипи суспільства призвели до

¹⁴⁸ Blau F. and Kahn L. Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison. *Economica*. 1996. Vol. 63, Is. 250, P. 29–62; Blau, F. and Kahn L. The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence. *Industrial and Labor Relations Review*. 2006. № 60(1). P. 45–66; Brainerd, E. Women in Transition: Change in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and FSU. *Industrial and Labour Relations Review*. 2000. № 54(1). P. 139–162; Juhn C., Murphy K.M. and Pierce B. Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *The Journal of Political Economy*. 1993. Vol. 101. No.3. P. 410–442; Jurajda Š. Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries. *Journal of comparative Economics*, 2003. № 3. P. 199–222; Jurajda Š. Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison. *Journal of the European Economic Association*. 2005. № 3 (2–3). P. 598–607; Pastore F., Verashchagina A. When Does Transition Increase the Gender Wage Gap? An Application to Belarus. Moscow: EERC, 2007.

¹⁴⁹ Див., наприклад: Human Development Report / UNDP 2007-2008.. URL: <http://hdr.undp.org>

розподілу сфери зайнятості на сектор «чоловічих» та «жіночих» професій, а також сформували чітку структуру посадових ієрархій, в яких жінкам відводилася вторинна роль. Жінки надають перевагу тим робочим місцям, які потребують менших інвестицій у розвиток навичок внаслідок перерв у трудовій кар'єрі та місцям із гнучкою зайнятістю, з іншого боку, роботодавцям не вигідно використовувати жіночу робочу силу та інвестувати в її розвиток, оскільки це призводить до зростання прямих та непрямих витрат для роботодавців. Дослідження доводять, що працівники-жінки в середньому частіше спізнюються на роботу, більше вимогливі до умов праці й соціального пакету й менш гнучкі стосовно роботи понаднормовий час, ніж працівники-чоловіки (див. Anker (1997)¹⁵⁰). Крім того, витрати роботодавців підвищуються внаслідок дії законодавства, що регулює взаємини роботодавця й працівника. У деяких країнах існує зобов'язання оплачувати (частково) відпустку по вагітності та допомогу по догляду за дитиною. У більшості країн (у тому числі, і в Україні) на час цієї відпустки за працівником зберігається робоче місце.

Розподіл також може пояснюватися з погляду теорії компенсуючих відмінностей¹⁵¹. На робочих місцях, що потребують менш фізичної праці, з менш тривалим робочим тижнем із значним соціальним пакетом, жінок більше, ніж на інших роботах. У цьому випадку, негрошові характеристики здатні компенсувати нижчу оплату праці жінкам і пояснювати, чому низькооплачувані робочі місця можуть бути обрані жінками. Як свідчить практика, наслідками професійної сегрегації є поглиблення диференціації в оплаті чоловічої і жіночої праці. Практично у всіх країнах світу чітко виявляється тенденція до концентрації жінок у галузях і професіях із нижчим рівнем оплати праці. Чи існує причинний зв'язок, який поєднує ці два феномени, і якщо так, то яку форму він набуває? Дослідники виявили три найважливіші закономірності:

¹⁵⁰ Anker R. Theories of Occupational Segregation by Sex; an Overview. *International Labor Reviews*. 1997. Vol. 136. No3.

¹⁵¹ Rosen S. The Theory of Equalizing Differences, Chapter 12. *Handbook of Labor Economics*, 1986. Vol.1. P. 641–692.

- По-перше, дійсно існує від'ємна кореляція між представленістю жінок у певній професії і розміром середньої заробітної плати.
- По-друге, співвідношення заробітної плати чоловіків і жінок позитивно корелює з часткою жінок. Інакше кажучи, чоловіки все ще заробляють більше, ніж жінки, майже у кожній професії, хоча відмінності є меншими в тих професійних групах, де переважають жінки.
- Нарешті, «чоловічі» сфери зайнятості подані в основному найпрестижнішими професіями: медицина, юриспруденція, вища школа. Водночас фемінізовані професії включають такі як медсестра, лікарі-терапевти, вчителі початкової і середньої школи.

Однак, хоча сам факт відмінностей у заробітках між чоловічими і жіночими професіями не викликає сумніву, оцінка *масштабів* розриву в заробітках виявляється більш складною. Міжгалузеві відмінності в заробітках є результатом не лише професійної сегрегації, а й пов'язані з відмінностями у кваліфікації чоловічої і жіночої праці, у режимах праці, її продуктивності, в умовах праці.

Перша, *модель винятку*, полягає в тому, що жінки систематично не допускаються до більш високооплачуваних професій і наймаються лише для заповнення низькооплачуваних. У цьому випадку заробітна плата не формується на основі ринкового механізму, оскільки не враховує реальну пропозицію праці у межах в тієї або іншої професії.

Друга форма, *модель переповнювання*, спирається на те, що на рівні найму не відбувається дискримінації жінок, вони можуть найматися на будь-які роботи, включаючи престижні і високооплачувані. Однак із часом відбувається їх витиснення з цих робочих місць чоловіками. Таким чином, жінки систематично вивільнюються з кращих та привабливіших робіт і є найчастіше зайнятими на менш привабливих робочих місцях (привабливість роботи визначається не тільки заробітком, а й престижністю, соціальним статусом тощо).

Водночас заробітна плата зростає у більш привабливих секторах внаслідок зниження пропозиції жіночої праці. Крім ефектів, пов'язаних із практикою найму і трудової мобільності чоловіків і жінок, можна виявити взаємозв'язок розмірів заробітної плати з режимами зайнятості. Справа в тому, що чоловіки і жінки мають тенденцію до вибору робочого місця із різними режимами роботи (що підтверджується статистичними даними щодо розподілу відпрацьованого робочого часу в Україні). Жінки частіше зайняті в тих професіях, де можлива часткова зайнятість, тоді як чоловіки частіше працюють у режимі повної зайнятості, що відповідно призводить до різниці в оплаті праці.

Аналізуючи розмір середньої заробітної плати жінок та чоловіків в Україні, можна зробити висновок, що у тих видах діяльності, де превалює жіноча праця, заробітна плата жінок є суттєво меншою проти чоловічої. Проблема диференціації заробітної плати проявляється також в тому, що жінки, які зайняті переважно у «чоловічих» видах діяльності, отримують переважно більше, ніж жінки, зайняті у «жіночих» сферах діяльності. Різні рівні в заробітній платі чоловіків і жінок можуть виникати як через недостатнє забезпечення жінок можливостями одержати освіту або підвищити кваліфікацію, так і через нерівні можливості в реалізації професійних якостей, у просуванні по службі. Розрив в оплаті чоловічої і жіночої праці може бути наслідком різної продуктивності праці чоловіків і жінок та відмінностей у відпрацьованому часі. Таким чином, гендерний розрив в оплаті праці є наслідком посилення галузевої та секторальної нерівності.

СОЦІАЛЬНІ ІМПЕРАТИВИ ГУМАНІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

5.1. Реформування системи освітньої та професійно-кваліфікаційної підготовки

Ключовим завданням освіти у XXI ст. є розвиток мислення, орієнтованого на майбутнє. Сучасний ринок праці вимагає від фахівця не лише глибоких теоретичних знань, а і здатності самостійно застосовувати їх у нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях, переходу від суспільства знань до суспільства компетенцій. Сучасне суспільство дедалі більш орієнтується на професіоналів, які швидко та креативно приймають рішення. Це стимулює представників соціуму до прагнення вдосконалювати свої знання, підвищувати кваліфікацію та інтелектуальні здібності.

Професійна освіта є процесом і результатом професійного навчання та виховання, становлення і розвитку особистості. Ще недавно розуміння освіти – як загальної, так і професійної – зводилося лише до формування систематизованих знань, умінь і навиків. У сучасних умовах професійна освіта разом із загальною є необхідним і найважливішим чинником різностороннього розвитку особистості.

З одного боку, освіта є складовою кризових явищ і викликів, а з іншого – стає трансформаційним агентом, носієм змін, продукує нову реальність, нові соціальні стосунки, виступає механізмом формування та відтворення людського потенціалу, його життєдіяльності. Професійна освіта як один із найважливіших соціальних інститутів перебуває у постійному русі та розвитку, орієнтується на реалії життя та вимоги сьогодення.

Освіта здійснює позитивний вплив на пошук на ринку праці, переважно за рахунок навиків використання інформації та вміння налагоджувати потрібні контакти і зв'язки. Рівень освіти є також важливим фактором, який визначає політичну та соціальну поведінку. За інших однакових умов більш високий

рівень освіти посилює політичну активність, позитивно впливає на добровільну діяльність усередині колективу і підвищує соціальні навички – здатність до організації, співробітництва і взаємодії.

Сьогодні на ринку праці відсоток працевлаштування після закінчення професійно-технічного училища є доволі високим – 79,1%. Одним із основних питань професійно-технічної освіти залишається якість підготовки кадрів. При цьому для підвищення якості випускників професійних закладів потрібно вирішити низку проблем, Серед яких – застаріла матеріально-технічна база, брак майстрів, які б мали високу кваліфікацію та могли б передати свої знання учням. Професійно-технічна освіта має бути спрямована на забезпечення необхідними знаннями громадян в галузі їх професійної діяльності, а також на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

Основними тенденціями розвитку сучасної професійної освіти є демократизація, глобалізація, інтеграція, полікультурність і гуманізація. Професійно-технічна освіта – це складова системи освіти України, що становить комплекс педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної та професійної культури.

Законодавство України про вищу освіту базується на Конституції України і становить Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність» та інші нормативно-правові акти, міжнародні договори України, укладені в установленому законом порядку.

Громадяни України мають право безоплатно здобувати вищу освіту в державних і комунальних закладах вищої освіти на конкурсній основі відповідно до стандартів вищої освіти, якщо певний ступінь вищої освіти громадянин здобуває вперше за кошти державного або місцевого бюджету.

Громадяни України, які не завершили навчання за кошти державного або місцевого бюджету за певним ступенем освіти, мають право повторно

безоплатно здобувати вищу освіту за тим самим ступенем освіти, за умови відшкодування до державного або місцевого бюджету коштів, витрачених на оплату послуг з підготовки фахівців, у порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 26 серпня 2015 року № 658¹⁵².

Підготовка фахівців з вищою освітою здійснюється на таких рівнях вищої освіти:

- початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти, який відповідає п'ятому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій;
- перший (бакалаврський) рівень вищої освіти відповідає шостому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій;
- другий (магістерський) рівень вищої освіти відповідає сьомому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій;
- третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти відповідає восьмому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій;
- науковий рівень вищої освіти відповідає дев'ятому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій.

Здобуття вищої освіти на кожному рівні вищої освіти передбачає успішне виконання особою відповідної освітньої (освітньо-професійної чи освітньо-наукової) програми, що є підставою для присудження відповідного ступеня вищої освіти, а саме:

- молодший бакалавр;
- бакалавр;
- магістр;
- доктор філософії;
- доктор наук.

Молодший бакалавр – це освітньо-професійний ступінь, що здобувається на початковому рівні вищої освіти і присуджується вищим навчальним

¹⁵² Постановою Кабінету Міністрів України від 26 серпня 2015 року № 658 «Про затвердження порядку відшкодування коштів державного або місцевого бюджету, витрачених на оплату послуг з підготовки фахівців». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/658-2015-%D0%BF>

зкладом у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньо-професійної програми, обсяг якої становить 90–120 кредитів КТС.

Бакалавр – це освітній ступінь, що здобувається на першому рівні вищої освіти та присуджується вищим навчальним закладом у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньо-професійної програми, обсяг якої становить 180–240 кредитів ЄКТС. Обсяг освітньо-професійної програми для здобуття ступеня бакалавра на основі ступеня молодшого бакалавра визначається вищим навчальним закладом.

Магістр – це освітній ступінь, що здобувається на другому рівні вищої освіти та присуджується вищим навчальним закладом у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньої програми. Ступінь магістра здобувається за освітньо-професійною або за освітньо-науковою програмою. Обсяг освітньо-професійної програми підготовки магістра становить 90–120 кредитів ЄКТС, обсяг освітньо-наукової програми – 120 кредитів ЄКТС. Ступінь магістра медичного, фармацевтичного або ветеринарного спрямування здобувається на основі повної загальної середньої освіти і присуджується вищим навчальним закладом у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньої програми, обсяг якої становить 300–360 кредитів ЄКТС.

Особі, яка успішно виконала відповідну освітню програму та пройшла атестацію, видається документ про вищу освіту за відповідними ступенями: диплом молодшого бакалавра; диплом бакалавра; диплом магістра; диплом доктора філософії; диплом доктора наук.

Система забезпечення якості вищої освіти в Україні складається із:

- системи забезпечення вищими навчальними закладами якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (система внутрішнього забезпечення якості);
- системи зовнішнього забезпечення якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів та якості вищої освіти;

Розділ 5. Соціальні імперативи гуманізації українського ринку праці

- системи забезпечення якості діяльності Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти і незалежних установ оцінювання та забезпечення якості вищої освіти.

За даними Інформаційно-аналітичного порталу про вищу освіту в Україні та за кордоном¹⁵³, кількість студентів, які здобували вищу освіту, становила 1539 тис. осіб (на початок 2016/17 навчального року – 657 та 1587 тис. відповідно). 2017 р. вищими навчальними закладами країни було випущено 421 тис. фахівців, що на 34 тис. осіб (8,9%) більше, ніж у 2016 р. На початок 2017/18 навчального року в Україні діяв 661 вищий навчальний заклад.

Таблиця 5.1

Вищі навчальні заклади за регіонами, од.

Регіон	Кількість закладів, од.	Кількість осіб у вищих навчальних закладах		
		прийнятих, осіб	студентів, осіб	випущених, осіб
Україна	661	323577	1538565	421131
Вінницька	23	9366	44955	9495
Волинська	14	6018	25288	7480
Дніпропетровська	55	25061	113079	31208
Донецька	29	7513	32186	8747
Житомирська	20	6911	29942	8097
Закарпатська	14	5163	23695	5480
Запорізька	24	13191	67444	19548
Івано-Франківська	16	8446	37088	10960
Київська	21	5708	27545	8404
Кіровоградська	16	3353	14433	4442
Луганська	13	4738	19120	5333
Львівська	43	26687	123148	32222
Миколаївська	17	6806	31640	8484
Одеська	40	21408	107517	31914
Полтавська	18	9875	46224	12383
Рівненська	14	7198	32473	10782
Сумська	14	7110	34604	9582
Тернопільська	18	9701	40992	10792
Харківська	65	33294	171298	42672
Херсонська	21	6027	26635	7735
Хмельницька	18	6687	30983	8289
Черкаська	16	6995	37035	12537
Чернівецька	16	6835	29873	8178
Чернігівська	16	4281	20113	6137
м.Київ	100	75205	371255	100230

Джерело: за даними Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

До вищих навчальних закладів належать університети, академії, інститути, коледжі, училища, технікуми.

¹⁵³ Вища освіта. URL: <http://vnz.org.ua/statti/10415-merezha-vyschyh-navchalnyh-zakladiv-na-pochatok-201718-navchalnogo-roku>

Професійно-технічна освіта забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їх кваліфікації. Система професійно-технічної освіти складається з професійно-технічних навчальних закладів незалежно від форм власності та підпорядкування, що проводять діяльність у галузі професійно-технічної освіти, навчально-методичних, науково-методичних, наукових, навчально-виробничих, навчально-комерційних, видавничо-поліграфічних, культурно-освітніх, фізкультурно-оздоровчих, обчислювальних і інших підприємств, установ, організацій та органів управління ними, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників.

Однією з особливостей навчально-виховного процесу в ПТНЗ у сучасних умовах є те, що заклади освіти мають право самостійно обирати форми і методи організації навчально-виховного процесу, а педагогічні працівники – самостійно визначати засоби і методи навчання і виховання учнів з урахуванням положень загальної педагогіки та методики навчання.

Розвиток професійної освіти гальмувався внаслідок відсутності справжньої державної турботи про народну освіту, духовну культуру молодого поповнення трудівників. Відставання системи навчання від науково-технічного прогресу, невідповідність змісту професійної освіти вимогам сучасного виробництва та інтересам особистості знижує ефективність навчально-виховного процесу в ПТНЗ, якість підготовки робітничих кадрів. Таким чином, виникла об'єктивна потреба подолання відриву навчальних закладів профтехосвіти від перебудови народногосподарського механізму, вимог науково-технічного прогресу.

Протягом останніх років потенціал кваліфікованих робітників в Україні значно знизився порівняно з розвиненими країнами. Це зумовлено падінням престижу робітничих професій, неефективним інформуванням населення щодо попиту на професії, недостатньою участю суб'єктів господарювання у розв'язанні проблем професійної освіти і навчання. Як наслідок, суб'єктів

господарювання не задовольняє якість підготовки робітничих кадрів, що пов'язано із застарілою матеріально-технічною базою, недосконалістю кваліфікаційних характеристик на професії та види робіт, державних стандартів професійно-технічної освіти, недостатнім рівнем підготовки педагогічних працівників.

Система сучасної української професійно-технічної освіти характеризується такими кількісними показниками¹⁵⁴:

- станом на 01.01.2017 р. у країні функціонує 809 державних професійно-технічних навчальних закладів різних типів, у яких навчається 282749 учнів і працюють 37 892 педагогічні працівники. Галузеве спрямування системи ПТО представлено таким чином: промисловість – 316 ПТНЗ, сільське господарство – 237, будівництво – 141 та сфера послуг – 115 ПТНЗ (рис .5.1 та рис .5.2);

- до професійно-технічної освіти належить і система професійного навчання кадрів на виробництві, в якій щорічно навчається понад 1,5 млн робітників підприємств і організацій.



Рис. 5.1. Мережа ПТНЗ за галузевим спрямуванням

Джерело: за даними Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

¹⁵⁴ За даними Департаменту ПТО Міністерства освіти і науки України.

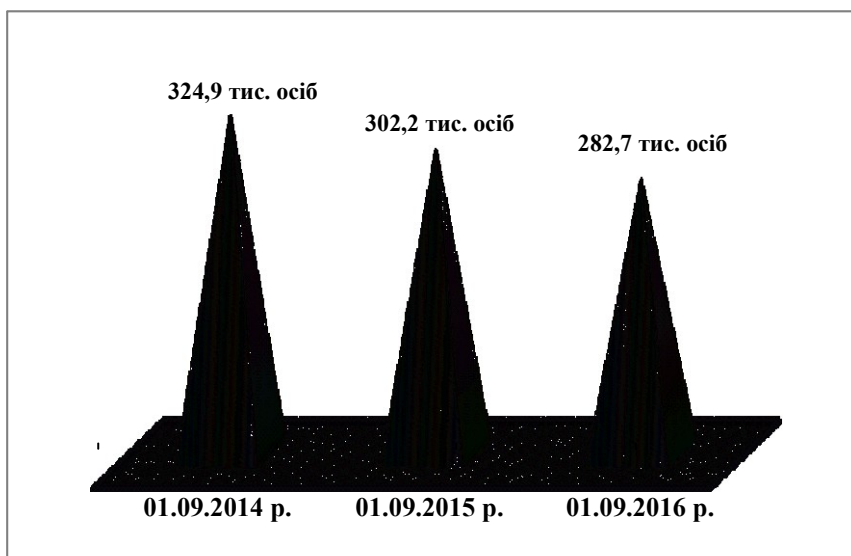


Рис. 5.2. Динаміка контингенту учнів, слухачів професійно-технічних закладів, тис. осіб

Джерело: за даними Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Незважаючи на потужний потенціал, розгалужену багаторівневу систему надання освітніх послуг населенню, професійно-технічна освіта неспроможна вирішити ключову проблему – гармонізувати підготовку кваліфікованих робітників у ПТНЗ із відповідністю до потреб ринку праці.

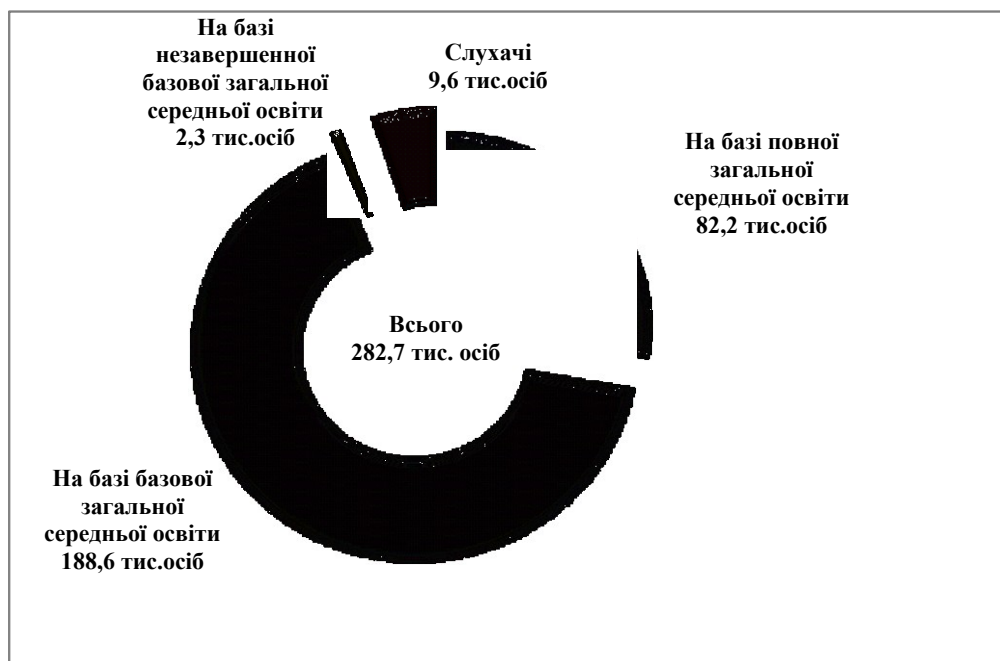


Рис. 5.3. Контингент учнів професійно-технічних навчальних закладів, тис. осіб

Джерело: за даними Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Понад 60% вільних робочих місць на регіональних ринках праці припадає на професії робітників, особливо висококваліфікованих, частка яких від

загальної чисельності зайнятих в економіці робітників становить понад 5% порівняно з країнами Європейського Союзу.

На українських підприємствах хронічно бракує кваліфікованих робітників за виробничими професіями, зокрема робітників з інструментом, з обслуговування, експлуатації і контролю за роботою технологічного обладнання, машин тощо. Ускладнює ситуацію і старіння робітничих кадрів, середній вік яких становить понад 50 років.

Є реальна необхідність реформувати професійно-технічні навчальні заклади, насамперед ефективно залучати інвестиції у розвиток системи професійної освіти і навчання, вводити різноманітні стимули як для суб'єктів господарювання, так і для педагогічних працівників.

Недосконалість законодавчих та інших нормативно-правових актів, якими регулюються питання сфери професійної освіти, неврахування ними змін, що відбуваються в економіці і суспільному житті країни, фінансування за залишковим принципом є стримуючими факторами розв'язання наявних проблем та формування єдиної концептуально узгодженої та науково-обґрунтованої державної політики щодо розвитку системи професійної освіти і навчання впродовж життя.

Останнім часом посилюється тенденція до демократизації професійної освіти. Демократизація освітнього процесу проявляється через доступність освіти для всього населення країни, в основу якої покладається принцип пріоритетності людини; розширення ринку освітніх послуг, створення та забезпечення можливостей для реалізації різноманітних освітніх моделей, створення навчальних закладів різних типів і форм власності; забезпечення доступності та безперервності освіти протягом усього життя; участь суспільства в управлінні освітніми процесами, зокрема, розвиток взаємодії органів управління освітою та органів громадського самоврядування навчальних закладів, забезпечення об'єктивного оцінювання якості освіти.

Нині в Україні повністю розбалансована система підготовки робітничих кадрів. Зміст освіти, методична, навчально-виробнича база суттєво застаріли.

Передача на утримання місцевих рад підготовки робітників лише поглибила кризу. Сумнівним виглядає рішення залишити підготовку робітників на загальнодержавному рівні лише за 19 спеціальностями, при тому, що в Державному класифікаторі нараховується понад 7000 професій. Поза увагою залишились атомна і гідроенергетика, судно- та авіабудування, нафтогазова галузь, металургія тощо.

Ці фактори призводять до необхідності негайної трансформації системи освіти в Україні. Одним з елементів процесу трансформації є впровадження Національної рамки кваліфікацій (НРК) та прив'язка рівнів формальної та неформальної освіти до кваліфікаційних рівнів НРК. Хоча Україна ухвалила НРК ще у 2011 р., наразі так і не вдалося подолати процес загострення дефіциту кваліфікованої робочої сили та невідповідності між попитом та пропозицією фахівців на ринку праці. У зв'язку з цим 14 грудня 2016 р. Кабінетом Міністрів України був затверджений план заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016–2020 роки (розпорядження № 1077-р), яким, зокрема, передбачено ухвалення актів та рекомендацій щодо розроблення та затвердження професійних стандартів, кваліфікацій, освітніх стандартів, освітніх програм вищої і професійно-технічної освіти.

Ця система, попри те що процес її впровадження розпочався ще шість років тому, є новою для України, а її розвиток потребує консолідації зусиль усіх зацікавлених сторін. Понад це, вкрай важливим є участь профспілок у реформуванні системи підготовки кадрів задля захисту прав та інтересів людини праці в контексті впровадження Національної рамки кваліфікацій та розроблення професійних, освітніх стандартів.

Подальший розвиток професійно-технічної освіти України неможливий без досягнення європейського рівня освітніх стандартів з урахуванням національних особливостей, що обумовлює необхідність модернізації, розширення функцій професійно-технічної освіти, її трансформації у професійну освіту і навчання.

5.2. Гуманізація соціально-трудових відносин: від соціального партнерства до соціального діалогу

Ринок праці України недостатньо соціалізований, а структура зайнятості не відповідає моделі соціально орієнтованої ринкової економіки. Ринок праці віддзеркалює соціально-економічні проблеми і, разом із тим, показниками рівня життя населення стає своєрідним індикатором соціальних процесів. Неупереджена оцінка сучасного стану ринку праці в Україні та регіонах дає достатні підстави для висновків про необхідність системної розбудови ринку праці в напрямі посилення імперативів його соціалізації на стратегічно важливих засадах¹⁵⁵.

Гуманізація праці представляє одну з найактуальніших проблем сучасності, пов'язаних із вирішенням таких завдань, як: усунення тяжких, рутинних трудових операцій, інтелектуалізацію праці та зростання її творчого характеру (технологічне вивільнення); підвищення об'єктивності (справедливості та моральності) трудових відносин; розширення економічної й інтелектуальної свободи; скасування пригнічення людини (соціальне вивільнення); покращення естетичних характеристик змісту трудового процесу та результатів, обмеження екологічної шкідливості виробництва¹⁵⁶. Подібна трансформація праці й соціально-трудових відносин обумовлена необхідністю формування якісно нового типу людського та соціального капіталу, здатного підтримувати безперервність інноваційного процесу.

Проведений у межах зазначеної НДР аналіз засвідчив, що суттєвого значення для насичення економічних теорій соціальним контекстом має концепція «людського капіталу», що пов'язана з іменами Г. Беккера, Я. Мінсера і Т. Шульца. Відповідно до неї робітник намагається максимізувати свої доходи за весь життєвий цикл, вирішуючи питання про інвестування часу і грошей у підвищення власних виробничих можливостей шляхом отримання

¹⁵⁵ Нижник В.М., Зуб М.Я. Соціалізація ринку праці в Україні та визначення її індикаторів. URL: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/1480/1/Nisnyk2.pdf>

¹⁵⁶ Богдан С.С., Бузин В.Н., Кравченко О.Н., Чернов С.С. Гуманізація соціально-економічних відносин в сучасному суспільстві: монографія. Новосибірськ: ЦРНС, 2010. 200 с.

освіти та накопичення досвіду. На першому етапі той, хто спромігся на таке інвестування, несе подвійні втрати: платить за навчання і тимчасово втрачає прибуток. Пізніше ці втрати мають компенсуватися підвищеною винагородою завдяки нагромадженому «людському капіталу».

Сучасну роль людини, взаємозв'язок економіки і людського розвитку, проблематику соціалізації відносин у сфері праці слід обов'язково розглядати у контексті діалектики соціальної та економічної складових суспільного розвитку. Опанування достеменної суті цієї діалектики є ключем до усвідомлення глибинних засад людського, трудового виміру економіки, мети її розвитку, потреби соціалізації економічного простору.

Усвідомлення соціумом цієї діалектики відбувається вкрай повільно і не в останню чергу внаслідок домінування суджень, уявлень, за яких соціальний чинник все ще розглядається як похідний від економічного, що надає соціальному, людському розвитку ознак вторинності. Справді, соціальний і економічний аспекти суспільного розвитку тісно переплетені. Перш ніж розподіляти створені блага та задовольняти різноманітні потреби, необхідно їх виробляти, і це – аксіома. Водночас це аж ніяк не заперечує першочергової значущості соціального розвитку. Синтез соціального й економічного аспектів суспільного розвитку впливає з їх взаємодоповнюваності та подвійної ролі людини у суспільному виробництві, а саме як фактора і мети виробництва, досягненню якої і покликана слугувати економіка. Економічному розвитку завжди притаманні соціальні наслідки, тобто він соціальний за природою. Інша річ – у який спосіб розподіляються результати економічної діяльності, чи досягається оптимізація інтересів суб'єктів суспільного виробництва, чи домінують на полі соціально-трудої сфери процеси соціалізації або, навпаки, десоціалізації¹⁵⁷.

Таким чином, теорія «людського капіталу» пояснює різницю не тільки у структурі оплати праці, а й у інтенсивності трудової мобільності. Виховання дитини, отримання освіти у школі та в університеті, пошук інформації про

¹⁵⁷ Колот А.М., Кравчук О.І. Людина і нова економіка: діалектика розвитку. URL: http://fupstap.kneu.edu.ua/ua/kaf_fupstap/k_upravlinnja_personalom

форми працевлаштування та навчання на робочому місці – усе це об'єднується поняттям накопичення «людського капіталу», що відтворюється протягом усього життєвого циклу людини. Варто зазначити, що дія згаданих тенденцій виявлена при дослідженні проблем зайнятості в умовах розвиненої ринкової економіки. Через це використання цих знань для економіки перехідного періоду уможлиблюється лише з урахуванням особливостей розвитку вітчизняної економіки.

Процес *соціалізації ринку праці* в Україні безпосередньо залежить від ефективності заходів побудови соціально орієнтованої моделі ринкової економічної системи. Інтенсивність та ефективність його істотно знижуються через низку негативних явищ, які існують в українському суспільстві і посилюються політичною ситуацією в країні. Стає усе більш зрозуміло, що проблема зайнятості не може обмежуватися рамками виробничої діяльності людей зі створення матеріальних і духовних благ. Від її рішення залежить здійснення багатьох аспектів життєдіяльності людини, пов'язаних з її самореалізацією як діяльній особистості. Проблема зайнятості не може обмежуватися рамками виробничої діяльності людей зі створення матеріальних і духовних благ. Від її рішення залежить здійснення багатьох аспектів життєдіяльності людини, пов'язаних з її самореалізацією як діяльній особистості. Має йтися про такий важливий імператив, як соціальне наповнення категорії «зайнятість». Розглянемо це більш детально. Так, ускладнення сучасного виробництва, зростання освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня призводить до суттєвих зрушень у системі ціннісних орієнтацій та трудової мотивації працівників. Дедалі більший інтерес у постіндустріальній економіці набувають такі мотиви, що визначають імперативи розвитку ринку праці, як зміст праці, можливості творчості, підприємництва, ініціативи, перспективи просування службою і підвищення організаційного статусу. Таким чином, сучасний працівник – це професіонал, орієнтований на процес, на завдання, на конкретного споживача, а не просто працівник-виконавець, який сконцентрував свою увагу на завданні керівника чи

посадової інструкції. Проте нова модель організації праці може бути ефективною тільки в тому випадку, якщо вона спирається на сучасні її форми, які спонукають працівників до продуктивної, інноваційної діяльності, створюють умови для самореалізації та самоствердження людей як особистостей.

Досить тривалий час (а це, переважно, період індустріалізації) удосконалення організації трудових процесів ґрунтувалося на функціональному підході, який полягав у посиленні вузької спеціалізації, розвитку більш поглиблених навичок і досвіду у виконанні специфічних обов'язків щодо конкретного профілю діяльності. Теоретичною базою традиційного підходу був тейлоризм, згідно з яким будь-яка завдання розбивається на прості складові, кожна з яких може бути виконана одним робочим при постійному контролі зверху. Роздробленість, фрагментарність трудової діяльності, виснажливий одноманітний конвеєрний ритм, що задається людині машиною, жорстка регламентація спричинили зниження якості продукції, страйки, високу плинність кадрів та інші негативні явища. Тому в 60–70-х роках ХХ ст. у розвинених країнах широке поширення отримали *програми гуманізації праці*, метою яких було подолання монотонності та беззмістовності праці, об'єднання розрізнених елементів роботи у колективну інноваційну діяльність. Незважаючи на значну кількість робіт із дослідження ефективності організації праці, ряд питань вимагають глибокого вивчення та подальшого опрацювання. А саме: неоднозначно розглядається сутність управління з позиції функціонального підходу і, на цій основі, недостатньо повно виявлені резерви підвищення її ефективності, зокрема, резерви організаційного потенціалу, що враховує можливості людського фактора; резерви ринкових можливостей. На прикладі різних країн світу є можливість дослідити різноманітні моделі організації праці та визначити шляхи оптимізації національної української моделі через запозичення позитивного досвіду. Так, вивчення праць сучасних аналітиків надає підстави констатувати, що теоретичних підходів та парадигм концепцій наукової організації праці існує декілька.

Так, наприклад в *американській моделі* продуктивність залежить від технічного рівня виробництва і від кваліфікації працівника. І хоча в більшості галузей бізнесу великі кошти вкладаються в нове обладнання, людський фактор все ж є визначальним. Американця, де б він не працював, вирізняє висока компетентність, він добре знає свою справу. Діловитість, пунктуальність, вміння цінувати час буквально кидаються в очі тим, кому доводилося спостерігати американців у процесі праці. Однак у Америці висока продуктивність праці іноді досягається будь-якою ціною, незважаючи на фізичне і нервово виснаження. Переміщення людей з одного робочого місця на інше не вважається порушенням контрактів: працівники можуть використовувати так, як того вимагають інтереси виробництва. Водночас американці звикли до чіткого розподілу обов'язків: адміністративними справами займаються одні, фінансовими – другі, виробничими – треті, постачанням – четверті тощо. Кожен повинен сумлінно і вчасно робити свою справу. Крім того, американські експерти давно встановили пряму залежність між здоров'ям працівників та продуктивністю праці. Тому на ряді підприємств проводяться різноманітні оздоровчі заходи: заняття фізичною культурою (забіги, аеробіка, плавання тощо), перевірка працівників на стреси, контроль за вагою і консультації лікарів-дієтологів, боротьба з курінням і зловживанням алкоголем, організація системи медичного самоконтролю. Тож американська модель характерна тим, що регулювання виробничих відносин базується на жорсткій класифікації робіт, чітких межах змісту кожної роботи з метою збереження професійної мобільності кадрів. При цьому сама класифікація робіт будується на основі наскрізних професій. У разі скорочення обсягів виробництва фірми віддають перевагу звільненню працівників, а не скороченню кількості відпрацьованих людино-годин. Американці внесли багато цінного та унікального в організацію праці, виробництва і управління. У них є, що перейняти, причому, як і в деяких інших країнах.

Так, у *Німеччині* працівники більш дисципліновані, ніж в Америці. Вони відрізняються своєю німецькою пунктуальністю. В їхніх умовах праці, на

думку американців, багато такого, що в Америці вважається тепличним. Німці вважають, що система масового виробництва загалом вичерпала свої можливості та веде до погіршення якості, зниження продуктивності, викликає проблеми зі здоров'ям і настроєм робітників. Тому в останні роки ставка дедалі більше робиться на групову роботу, на колектив з 8–12 осіб на чолі з обраним ними керівником. У такій групі кожен бере участь в обговоренні спільних справ, у вдосконаленні виробничого процесу, відчуваючи відповідальність за свою ділянку роботи. Члени групи виконують різні операції, успішно підміняючи один одного. Кожен повинен вміти робити все, а не тільки володіти кількома операціями – як біля конвеєра. Група сама вирішує, хто і на якій ділянці повинен працювати та як довго. Така система робить зайвими численні бюрократичні ланки на підприємствах. Крім того, як показує практика, зміна характеру праці покращує якість продукції, що помітно скорочує витрати.

Водночас у Японії вчені детермінують ринок праці такими імперативами, як автоматизація праці, гнучкість виробництва, дисципліна на виробництві, та лояльність компанії. Японська модель ґрунтується на принципі «довічного найму», який гарантує зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку. Заробітна плата робітників і розміри соціальних виплат залежать від віку, освіти і стану роботи (варто зазначити, що в Японії не встановлюється єдина мінімальна ставка, лише окремо у кожній галузі). Робітники послідовно проходять підвищення кваліфікації за рахунок підприємств. Для підвищення професійного рівня робітники в плановому порядку переміщуються на нові робочі місця через кожні 8–10 років. Існує тенденція групового підвищення кваліфікації. Така політика сприяє вихованню у робітників фірми творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, підвищення їх відповідальності за якість роботи, формує почуття колективізму, турботу за престиж фірми. У випадку скорочення виробництва персонал не звільняють, а скорочують робочий час або переводять частину робітників на інші підприємства за їх згодою. Одним з елементів організації праці в Японії є система соціальних пільг, суть якої полягає у тому, що великі компанії

сплачують додаткові пільги (такі як компенсація витрат на поїздку на роботу, виплати для утримання сім'ї, виплати на медичне обслуговування тощо). Отже високій продуктивності японського працівника поряд із багатовіковою традицією працьовитості сприяє лояльність компанії і залізна дисципліна на виробництві (зазвичай на підприємствах плакати попереджають: «Не відволікатися на розмови»). І ще важливо: в Японії високий рівень організації управлінських робіт та обробітку інформації. Комп'ютери, в поєднанні з іншими машинами, забезпечують японським підприємствам велику обізнаність у справах, високий робочий ритм, оперативність у прийнятті рішень і їх оптимальність. Японія – країна творчої думки, безупинного технічного пошуку. За всім, що є в Японії, проглядається розумність підходу до справи, починаючи від великих рішень та закінчуючи дрібницями. Це дозволяє вистояти в жорсткій конкурентній боротьбі.

І все ж найбільш ототожнюється з розвиненою формою держави добробуту *шведська модель*, у якій явно виділялися дві домінуючі цілі: повна зайнятість і вирівнювання доходів. Її результатами стали активна політика на високорозвиненому ринку праці і виключно великий державний сектор, що займається акумуляцією і перерозподілом значних коштів на соціальні й економічні цілі. Забезпечення зайнятості населення, профпідготовки кадрів, соціального захисту, регулювання трудових відносин стали можливими в умовах розвиненості механізмів інфраструктури ринку праці на національному рівні. Хоча інфляція і відносно скромне економічне зростання стали тією ціною, що була сплачена за повну зайнятість і політику рівності, все ж деякий досвід можуть перейняти інші країни. Наприклад, активну політику на ринку праці – найважливішу частину шведської моделі: краще проводити перепідготовку безробітних і повертати їх до праці, зокрема шляхом надання субсидій для переїзду до вакантного робочого місця, ніж витратити величезні суми на допомогу безробітним як компенсацію за втрачені доходи. Безробіття – це не тільки несприятливі наслідки для людини, а й іще досить дорогий метод боротьби з інфляцією та вирішення структурних проблем. Значна частина

витрат на політику на ринку праці в Швеції повертається державі у вигляді податків і внесків на соціальне страхування. Шведський досвід полягає в тому, що потужна і добре організована політика на ринку праці високопродуктивна і насправді є ефективним способом використання грошей платників податків. Соціальна політика і регулювання ринку праці – це саме те, що найбільше привертає увагу у шведській моделі.

На відміну від дуалістичної моделі західних ринків, *українському ринку праці* властива трисекторна модель, яка охоплює: зайнятих в офіційній економіці; зайнятих у неофіційній економіці та зайнятих одночасно в офіційній та неофіційній економіках. Значну тривогу викликають соціально вразливі сегменти ринку праці, представлені конкурентоспроможними працівниками з нестійкою зайнятістю, спадним попитом на послуги праці, низькими та нестабільними доходами. Тому питання вдосконалення сучасної моделі організації праці та насичення її соціальними аспектами в Україні надзвичайно актуальне. Особливу увагу слід звернути на залучення працівників до управління підприємствами. Так, законодавство ЄС впроваджує мінімальні стандарти залучення працівників, разом із тим регулювання цього питання відбувається переважно на національному рівні держав-членів. У більшості держав ЄС існують системи непрямої та представницької участі працівників в управлінні, які функціонують на основі законодавства та колективних угод (Австрія, Бельгія, Данія, Італія, Нідерланди, Німеччина, Фінляндія, Франція тощо). Робочі ради в Німеччині, окрім права на інформування та консультації, мають право на прийняття спільних рішень з питань щодо фінансового, економічного стану підприємства, зайнятості та питань, пов'язаних з управлінням персоналом. У Франції розширено зміст права на інформування та консультації. Робочі ради мають майже однакові права з аудитором компанії щодо доступу до необхідної інформації. Найширшими можливостями обмеження адміністрації підприємства щодо прийняття фінансових та економічних рішень мають робочі ради у Швеції та Фінляндії. Рішення,

прийняті без проведення переговорів з представниками профспілок, можуть бути забороненими до виконання.

Отже, усі розглянуті моделі не суперечать, а швидше доповнюють одна одну, і для розроблення якісної системи організації праці в Україні потрібно їх поєднання з домінуванням тих чи інших аспектів в окремих необхідних випадках. Розуміння ролі імперативів розвитку сучасного ринку праці в Україні, з огляду на забезпечення його соціальної складової, визначається загальною максимізацією цільової функції усіх складових підсистем. Для забезпечення впровадження досвіду світових моделей організації праці, а також поліпшення їх дієвості особливо важливою є гармонійна, скоординована й ефективна співпраця усіх структур, задіяних у системі організації праці, інтерактивна взаємодія з роботодавцями та працівниками¹⁵⁸.

З погляду соціальної диференціації на ринку праці велике значення має соціально-демографічна підструктура зайнятості. Основою виділення включених сюди груп обрані статеві-вікові відмінності зайнятих. Відповідно до цієї ознаки виділяють звичайно чотири групи – чоловіків, жінок, молодь і людей пенсійного віку. З переходом до ринкових відносин обмежимося констатацією: радикальні зміни в сфері праці діють на кожну з груп по-різному; через це наростають розходження в соціальних наслідках впливу тих самих економічних механізмів на кожну з груп; ці наслідки поки що малопрогнозовані, що підвищує їхню провокуючу роль у наростанні соціальної напруженості.

Соціальні імперативи зайнятості виявляються у її функціях. Основне навантаження в цьому контексті має соціальна функція зайнятості. Вона виявляється в тому, що тільки як зайнятий працівник одержує можливість для задоволення найбільш важливих для його життя у суспільстві соціальних потреб. Займаючи робоче місце, він насамперед одержує можливість самореалізації як творчої діяльнійшої особистості, вносить своїм розвитком

¹⁵⁸ Гірман А.П., Бескостна І.Г. Деякі аспекти світового досвіду з організації праці. *Young Scientist*. 2017. № 4 (44). С. 643–646.

внесок у розвиток соціального прогресу. Займаючи визначене місце серед інших членів колективу, працівник реалізує ще одну найважливішу соціальну потребу – у спілкуванні з колегами по роботі. Через це спілкування він одержує суспільну оцінку свого трудового потенціалу, складає уявлення про свій трудовий престиж. Професійна діяльність і посадові характеристики робочого місця визначають соціально-трудова ролі, які доводиться виконувати працівникові. Їхня сукупність створює уявлення про його соціальний статус – становище, що він займає у трудовій організації. Зазначимо, що трудовий статус є провідною складовою соціального статусу, що відображає його становище в суспільстві. Із зайняттям того чи іншого місця роботи люди пов'язують реалізацію суспільством принципу соціальної справедливості. Для них важливо, наскільки порівнювані переваги і блага, що вони пов'язують зі своїм робочим місцем, чи близькі вони до благ, які отримують інші за аналогічну працю. З робочим місцем пов'язують і визначені соціальні гарантії – забезпеченість роботою давала можливість збереження визначеного рівня життя, підтримки здоров'я, забезпеченої старості.

Адекватний збіг якісних характеристик працівника з технічними, організаційними й іншими умовами праці, що відповідають показникам робочих місць, досягнутий завдяки ефективній зайнятості, є однією з головних умов розвитку економіки, зростання продуктивності праці. Тут важливо підкреслити, що ефективна зайнятість є умовою економічного благополуччя самих працівників і членів їхніх родин.

Українське суспільство вкрай гостро переживає соціальну несправедливість і нерівність. Як зазначає О.Макарова¹⁵⁹, 86% українців вважають нерівність суттєвою, 60% українців вважає, що уряд зобов'язаний наскільки можливо вирівнювати доходи людей, а 70% виступає за те, щоб уряд контролював зарплати, ціни та доходи.

Слід розрізняти соціальний та функціональний зміст

¹⁵⁹ Макарова О.В. Соціальна політика в Україні: монографія / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Київ, 2015. 244 с.

праці¹⁶⁰. Соціальним є доцільність діяльності працівника, мотивація, ставлення до праці на суспільному (як до професії, виду діяльності) та індивідуальному (як до конкретно виконуваної роботи) рівні. Функціональний зміст праці виявляється у конкретних ролях, функціях, які виконує працівник.

Характер праці залежить від рівня розвитку продуктивних сил і науково-технічного прогресу. Соціально-економічна сутність праці відображає характер суспільного ладу. Праця людини завжди включена у визначену систему економічних відносин, здійснюється в умовах історично визначеного способу виробництва. Характер праці відображає її соціально-економічну неординарність, відмінність у межах тієї чи іншої суспільно-економічної формації. Він свідчить про соціально-економічний статус працівників, їх місце в системі суспільного виробництва, розподілу, обміну і споживання матеріальних і духовних благ.

Зрушення у співвідношенні трудових функцій, впровадження високопродуктивних технологій та машин ведуть до зростання продуктивності праці, до зміни її суспільної значимості, що впливає на зміну соціально-економічного положення працівників, зайнятих відповідним видом праці.

До показників характеру праці зараховують :

- форму власності;
- ставлення працівників до праці;
- відносини розподілу виготовлених продуктів і послуг;
- ступінь соціальних розходжень у процесі праці.

Ставлення до праці виражає зв'язок між працівником і працею з приводу виробництва і розподілу матеріальних і духовних благ. Це об'єктивна категорія, що виражає типові відносини між людьми щодо їхньої спільної участі у виробництві.

¹⁶⁰ Категорія праці: сутність, зміст, характер та форми прояву. URL: <https://vuzme.pp.ua/126-kategoria-prac-sutnst-zmst-harakter-ta-formi-proiavu.html>

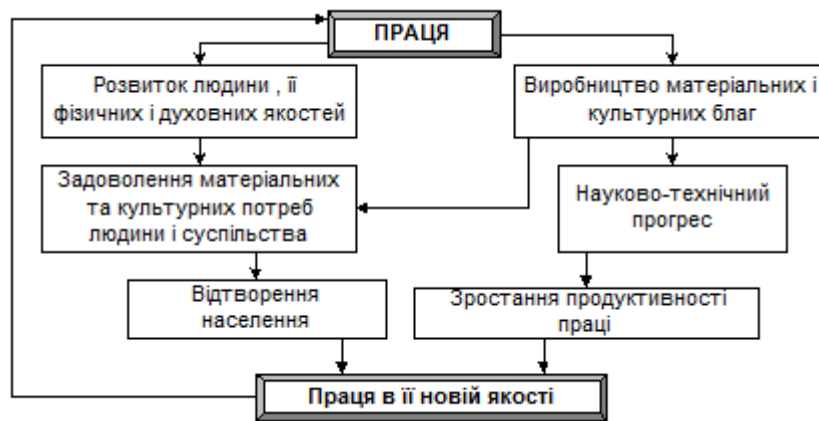


Рис. 5.4. Роль праці в розвитку людини і суспільства

Джерело: складено автором.

Здійснивши дослідження робіт М. Грановеттера, можна побачити тенденції прояву соціального механізму. Зокрема, виявлено, що люди, які спиралися саме на неформальні джерела інформації, досягали відносно більшого успіху з точки зору рівня прибутку та задоволеності новим місцем роботи. Цікаво, що чим вищим є професійний статус групи, тим частіше її представники звертаються до неформальних соціальних контактів. Причому так звані слабкі зв'язки, тобто з далекими знайомими та колегами, є більш ефективними, ніж «сильні зв'язки» – з близькими друзями та родичами. Перші значно розширюють масштаби отримання інформації. Проте тісні (сімейні) контакти краще виручають в екстремальних випадках, наприклад, коли немає запасу часу на пошук роботи. Успіх пошуку, таким чином, тісно пов'язаний із становищем у соціальній структурі. І попри всю важливість вкладу в «людський капітал», потрібні також інші інвестування – у свою репутацію, в розвиток контактів.

Акумуляція зв'язків та контактів, поряд із накопиченням професійного стажу, стає важливим неекономічним фактором просування на ринку праці. Чим більше таких зв'язків, тим вищою є їхня якість, тим більшими можливостями володіє робітник з точки зору горизонтальної та вертикальної мобільності. Хоча сама по собі швидка зміна місць роботи, звичайно, може не тільки формувати вражаючий послужний список, але й створювати погану репутацію ненадійного (чи «незручного») співробітника.

Коло механізмів соціальної дії щодо переходу від стану безробітного до зайнятості розширюється завдяки утворенню колективних організацій та ліцензованої діяльності, дії регулятивних норм, що утвердилися серед безробітних, впливом відповідної трудової культури. Вплив соціальних механізмів на поведінку безробітних накладає відбиток на класифікацію форм безробіття. Деякою мірою можна говорити про залежність соціальних рамок безробіття від рівня доходів основної маси населення. В міру подолання умов, що обмежують зростання заробітної плати, а також поповнення особистого і сімейного бюджету за допомогою додаткових легальних, у тому числі й так званих нетрудових джерел (дивіденди з акцій, відсотки з облігацій та ін.), попит на робочі місця може знижуватися.

Становлення постіндустріального суспільства супроводжується посиленням суперечностей між новими наукоємними та існуючими традиційними технологіями, широке запровадження яких зумовлює поступову звуження сфери застосування робочої сили. Поява та освоєння нових, удосконалених засобів праці, технологічних процесів, що потребують високих рівнів кваліфікації та якості праці працівників, спричинила відмирання деяких традиційних для індустріального суспільства видів діяльності і професій, витіснення некваліфікованої і малокваліфікованої праці та одночасно створила сприятливі умови для розширення сфери прикладання розумової й творчої праці в традиційних галузях господарства. При цьому формування професійно-кваліфікаційної структури проходить під впливом двох протилежних тенденцій. З одного боку, посилюється суспільний поділ праці, поглиблюється диференціація професій і спеціальностей. З іншого – відбуваються інтеграційні процеси, що проявляються в універсалізації професійних знань та навичок, зростанні значення широко профільної підготовки працівників.

На ринку праці це проявляється у збільшенні обсягів попиту на працю висококваліфікованих працівників зі стійкими мотиваційними установками до підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, здібностями до швидкої перебудови на освоєння нових сфер діяльності, сприйняття технологічних

нововведень та відповідних структурних зрушеннях у пропозиції праці.

Ретроспективний аналіз структури зайнятості за професійними групами в Україні свідчить про усталення нераціональної з точки зору постіндустріальної економіки моделі зайнятості. Так, за даними Державного комітету статистики України¹⁶¹, протягом 2001–2012 рр. не лише зберігалась значна частка низькоефективної, малокваліфікованої праці у складі робочої сили, а й відбулося збільшення питомої ваги найпростіших професій з 18,3 до 22,6%. Дещо зросла у структурі зайнятого населення питома вага професіоналів (з 13,08 у 2008 р. до 14,8% у 2012 р.). Частка фахівців за той самий період часу залишилась практично незмінною і становила 11,3% (порівняно з 11,5% у 2008 р.). Неістотним можна вважати зростання частки робітників сфери обслуговування та торгівлі (з 14,1% у 2008 р. до 15,3% у 2012 р.), що свідчить не стільки про розширення сегмента сфери послуг, скільки про збільшення частки зайнятих у дрібнороздрібній торгівлі.

Професійна складова ринку праці

Індикатором рівня інноваційного розвитку та його трудовересурсного забезпечення є показник чисельності працюючих у сфері наукових досліджень і розробок (R&D) та питома вага цієї категорії робочої сили у загальній кількості зайнятих. Аналіз динаміки загальної кількості працівників наукових організацій в Україні показав стрімке скорочення як працівників основної діяльності (з 494,2 тис. осіб у 1990 р. до 101,6 тис. осіб у 2015 р., або на 39% щороку), так і фахівців, зайнятих науковою та науково-технічною роботою (з 313,1 тис. осіб до 63,9 тис. осіб, або в 4,1 раза за період 1990–2015 рр.).

Сьогодні на ринку праці великим попитом користуються не офісні працівники, а фахівці технічних та робочих спеціальностей: інженери, електрики, слюсарі та інші. Як і раніше, затребуваними на ринку залишаються програмісти, легко можна працевлаштуватися фахівцям із великим досвідом роботи юристам, програмістам, бухгалтерам тощо.

¹⁶¹ За даними Державного комітету статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Так, за даними Державної служби статистики, у структурі зайнятого населення за професійними групами найбільшу частку становили особи, які працювали у найпростіших професіях (18,9%), професіонали (17,9%) та працівники сфери торгівлі та послуг (16,8%). При цьому найменшу питому вагу серед зайнятого населення становили технічні службовці (3,0%) та кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (0,9%) (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Зайняте населення за професійними групами, статтю та місцем проживання у 2016 р.*

Показник	Усе населення	Жінки	Чоловіки	Міські поселення	Сільська місцевість
Усього, тис. осіб	16276,9	7827,4	8449,5	11178,5	5098,4
у тому числі за професійними групами					
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1259,7	514,9	744,8	1084,1	175,6
професіонали	2906,0	1765,3	1140,7	2458,1	447,9
фахівці	1909,3	1237,0	672,3	1486,7	422,6
технічні службовці	485,4	404,0	81,4	383,7	101,7
працівники сфери торгівлі та послуг	2734,7	1837,1	897,6	2015,7	719,0
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	138,7	50,5	88,2	48,5	90,2
кваліфіковані робітники з інструментом	1946,5	279,2	1667,3	1421,6	524,9
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування	1821,2	291,2	1530,0	1215,1	606,1
найпростіші професії	3075,4	1448,2	1627,2	1065,0	2010,4

Джерело: за даними Державної служби зайнятості. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

За наведеними вище даними видно, що значне домінування жінок, порівняно з чоловіками, спостерігалось серед технічних службовців (83,2 проти 16,8%); працівників сфери торгівлі та послуг (67,2 проти 32,8%); фахівців (64,8 проти 35,2%); професіоналів (60,7 проти 39,3%). Натомість чоловіки значно переважали серед кваліфікованих робітників з інструментом (85,7 проти 14,3%); робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування (84,0 проти

16,0%) та кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (63,6 проти 36,4%).

Ефективне використання людського чинника в умовах інноваційної трансформації господарської системи потребує постійного моніторингу ринку праці з метою забезпечення раціонального використання людського потенціалу та виявлення відповідності поточного стану соціально-трудових відносин вимогам постіндустріального суспільства. Досліджено, що найбільшу проблему становить штучне заниження оплати праці, успадковане Україною від адміністративно-планової економічної системи з її низьким рівнем заробітної плати, високими обсягами суспільних видатків та жорстко регульованими цінами на товари та послуги.

За останні десятиліття сфера послуг завойовує дедалі стабільніші позиції у світовій економіці, що супроводжується відповідним зростанням частки зайнятих у сервісному секторі порівняно з промисловим виробництвом. До тенденцій підприємницької діяльності, значущих для зростання зайнятості в сфері послуг, відносяться: розширення сервісної діяльності промисловими підприємствами, розповсюдження франчайзингу, орієнтація організацій на підвищення якості послуг, фокусування уваги на запитах споживачів, посилення вимог при найманні персоналу.

Розвиток інформаційних технологій проявився в інтеграції комп'ютерних і телекомунікаційних технологій, інтенсифікації використання комп'ютерної техніки й Інтернету, виникненні нових та удосконаленні традиційних видів послуг. Соціальні зміни, що сприяли нарощуванню сервісної зайнятості, полягали у зростанні доходів населення, трансформації стилю життя, підвищенні культурно-освітнього рівня та супроводжувались абсолютним і відносним збільшенням споживчих витрат на послуги. Інтернаціоналізація сфери послуг знайшла відображення в активізації процесів злиття й поглинання на міжнародному рівні, виході організацій сфери послуг на нові ринки, виникненні значного числа інноваційних альянсів, розширенні діяльності транснаціональних сервісних компаній, збільшення числа зарубіжних поїздок

споживачів послуг тощо.

Подовження цих тенденцій на ринку праці у найближчій перспективі несе реально загрозу посилення деформаційних змін у структурі зайнятості, поглиблення відставання від інноваційної моделі зайнятості розвинених країн світу, втрати значної частки інтелектуального потенціалу нації.

Інноваційній економіці з високою інформаційною та інтелектуальною ємністю може бути адекватний лише інноваційний тип зайнятості – гнучкий, динамічний, ефективний, що передбачає новий зміст, структуру, види, форми зайнятості та їх постійне оновлення, підвищення якості людського капіталу, реалізацію інтелектуального і творчого потенціалу населення у сфері праці. Зайнятість інноваційного типу стає вже доконаним фактом для багатьох країн, що обрали постіндустріальний шлях розвитку. Її розвиток відбувається як під впливом ринкових сил, так і під впливом відповідної державної політики. В широкому значенні зайнятість інноваційного типу трактується як система трудових відносин з приводу включення працівників у суспільне виробництво, що характеризується новою якістю праці (з динамічним та інтенсивним використанням знань, інформації та творчості), що перетворюється на продуктивні, технологічні, управлінські, організаційні, соціальні інновації на всіх рівнях економічної системи та породжує синергію соціального і економічного ефектів на індивідуальному та суспільному рівнях.

Комплексна оцінка сучасного стану соціально-трудова відносин дала виділити ключові проблеми формування інноваційного типу зайнятості в Україні, вирішення яких дозволить суттєво покращити його якісні характеристики та сприятиме гуманізації ринку праці, а саме:

- консервування нераціональної з точки зору постіндустріалізму галузевої структури зайнятості;
- високий інтелектуальний та трудовий потенціал незайнятого населення та дегресивний характер міжгалузевого руху робочої сили;
- недостатня адаптованість системи освіти та професійної підготовки до вимог ринку праці;

- низька ефективність функціонування інфраструктури ринку праці;
- наявність професійно-кваліфікаційних диспропорцій в оплаті праці, рівень якої є незіставним з витратами на нормальне відтворення робочої сили у цивілізованій економіці.

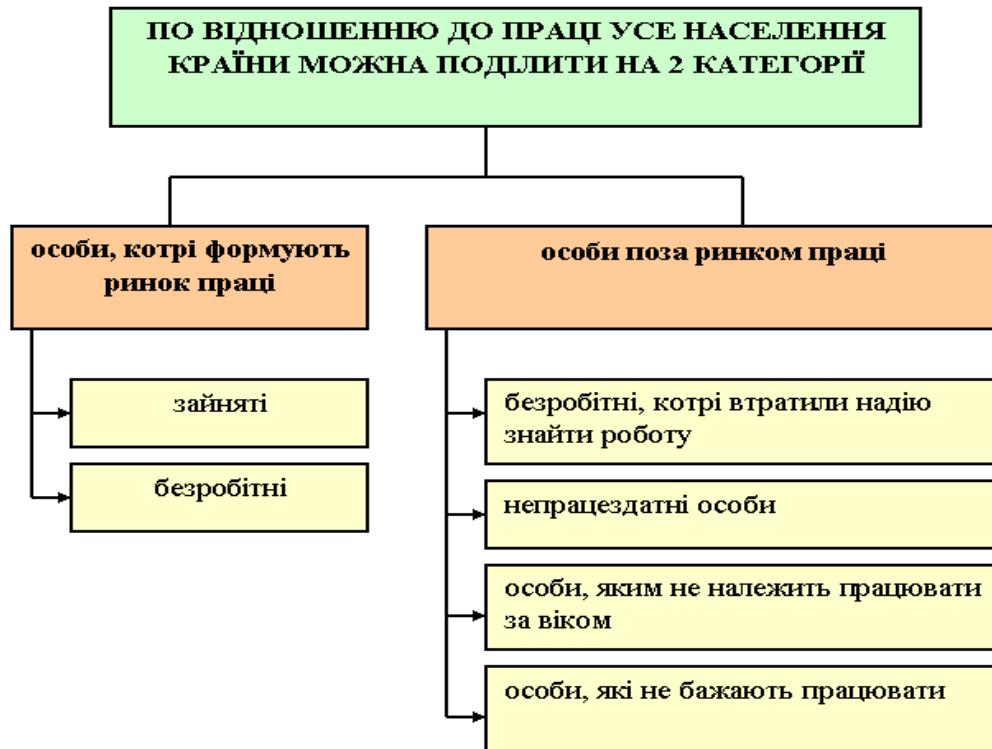


Рис. 5.5. Розподіл населення за категоріями стосовно праці

Джерело: складено автором.

В умовах фінансово-економічної та соціальної нестабільності, низького рівня впровадження сучасних технологій, відсутності інтенсивного розвитку високотехнологічних галузей економіки та зрозумілої економічної стратегії держави людський капітал є недостатньо привабливим об'єктом інвестування для суб'єктів господарювання, орієнтованих на вирішення поточних проблем. Ефективною з погляду прогнозування потреби в кадрах є *поведінкова модель*, орієнтована на досягнення стратегічних інтересів, яка базується на довгостроковому плануванні. На формування такої моделі безпосередньо впливають основні тенденції соціально-економічного розвитку, а тому в українському суспільстві бідності відбулася переорієнтація з довгострокової моделі поведінки на короткострокову. В умовах невизначеності й орієнтації на

швидкий прибуток використання довгострокової моделі є збитковим, а прибуткові короткострокові угоди змушують економічних агентів відмовитися від моделі, заснованої на довгострокових інтересах.

В Україні співпраця між різними учасниками ринку праці не сформована; немає ані нормативного підґрунтя, ані політичної волі до вирішення проблем якісного наповнення ринку праці в контексті реалізації загальної економічної стратегії держави. Україна опинилася в інституційній пастці, коли неможливо узгодити ефективний розвиток і короткострокову модель поведінки.

Значною проблемою, подолання якої є критичним для підвищення якості трудового потенціалу, є втрата зацікавленості у праці у сфері виробництва як основного джерела засобів існування та способу самоутвердження в суспільстві, самореалізації особистості. Це є наслідком перебудови мотивів, цінностей і настанов трудової поведінки в контексті сформованої культури бідності та орієнтації на короткострокові цілі. Головна риса культури бідності – впевненість у тому, що людина залежить виключно від зовнішніх обставин і є пасивним об'єктом економічних відносин.

Європейська політика створення нових робочих місць рухається шляхом реструктуризації підприємств і забезпечення умов, сприятливих для розвитку підприємництва та самозайнятості населення (малі та середні підприємства розглядаються як джерело додаткових вакансій і засіб полегшення перерозподілу робочої сили). Вона базується на заохоченні власної ініціативи працівників та розподілі відповідальності між різними сторонами ринку праці.

В Україні ж значна кількість населення не бере на себе відповідальність щодо забезпечення себе роботою, перекладає її на інших, а у проблемах звинувачує оточуючих (роботодавців, систему освіти, державу) чи несприятливі обставини. І навпаки – патерналістська політика держави, спрямована не на створення продуктивних робочих місць, а на підтримку найменш активної частини суспільства, послаблює мотивацію до економічної активності, закріплює пасивність потенційних і реальних працівників, які відмовляються від перекваліфікації (навіть за рахунок держави). Занепадає

трудова та підприємницька ініціативи, закріплюється уявлення про неможливість досягнення гідного рівня життя за допомогою легальної економічної діяльності, зникає мотивація до праці загалом і за набутою професією зокрема, підвищується готовність до участі в тіньовій економічній діяльності, до отримання «легких» грошей, часто поза виробничою сферою і правовим полем.

За умов, коли вищий рівень професійної майстерності не завжди супроводжується зростанням рівня заробітної плати, більшість працівників не бачить сенсу вкладати кошти у власний розвиток: у чверті вакансій пропонується мінімальна заробітна плата (а в західних регіонах – у кожній другій-третьій), причому питома вага таких пропозицій постійно зростає, а частка робочих місць з більш високим рівнем оплати праці неухильно скорочується. Працівники не мають достатніх гарантій того, що інвестиції в самоосвіту виправдаються, а тому нехтують підвищенням власної кваліфікації. Певну роль відіграє і висока плінність кадрів, спричинена низькою заробітною платою, неналежними умовами праці, транспортною недоступністю місця роботи.

Так, за даними Державної служби статистики України, найвищий рівень економічної активності у 2016 р. мали особи з повною вищою освітою (76,9%) та з професійно-технічною освітою (70,4%), найнижчий – з базовою загальною середньою (19,9%) та початковою загальною або не мали освіти (6,1%). У розподілі рівня економічної активності за статтю перевагу за рівнем освіти мали чоловіки (рис. 5.6).

Кількість зайнятого населення віком 15–70 років у 2016 р., порівняно з 2015 р., зменшилась на 166,3 тис. осіб, або на 1,0%, та становила 16,3 млн осіб, з нього у працездатному віці – 15,6 млн осіб. Рівень зайнятості населення віком 15–70 років зменшився за зазначений період з 56,7 до 56,3%, а в населення працездатного віку – з 64,7 до 64,2%. Найвищий рівень цього показника спостерігався серед осіб віком 35–49 років, а найнижчий – у молоді віком 15–24 років та осіб віком 60–70 років.

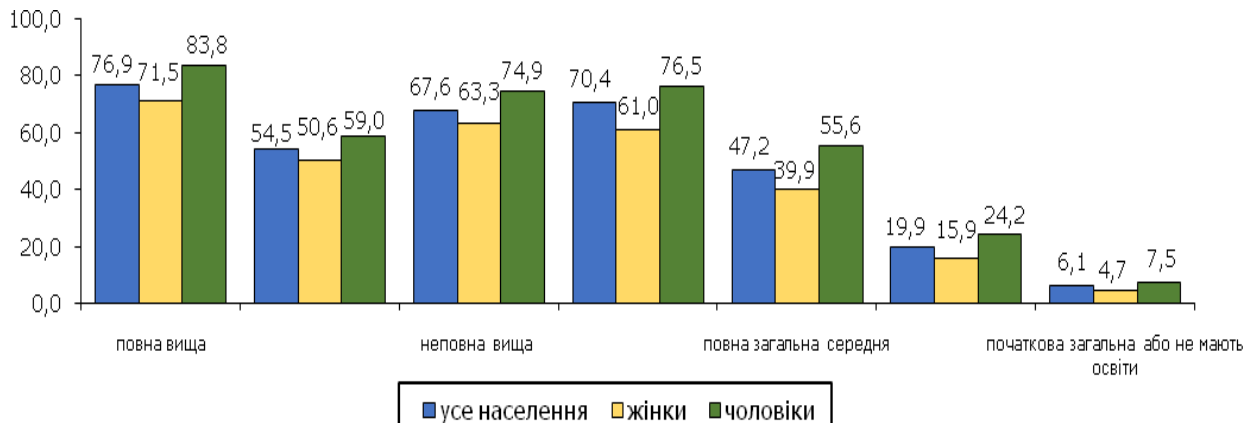


Рис. 5.6. Рівень економічної активності населення віком 15–70 років за статтю та рівнем освіти у 2016 р., % до населення відповідного рівня освіти
Джерело: за даними Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Кількість зайнятого населення віком 15–70 років у 2016 р., порівняно з 2015 р., зменшилась на 166,3 тис. осіб, або на 1,0%, та становила 16,3 млн осіб, з нього у працездатному віці – 15,6 млн осіб. Рівень зайнятості населення віком 15–70 років зменшився за зазначений період з 56,7 до 56,3%, а в населення працездатного віку – з 64,7 до 64,2%. Найвищий рівень цього показника спостерігався серед осіб віком 35–49 років, а найнижчий – у молоді віком 15–24 років та осіб віком 60–70 років.

У структурі зайнятого населення за професійними групами найбільшу частку становили особи, які працювали у найпростіших професіях (18,9%), професіонали (17,9%) та працівники сфери торгівлі та послуг (16,8%). При цьому найменшу питому вагу серед зайнятого населення становили технічні службовці (3,0%) та кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (0,9%).

Кількість економічно неактивного населення віком 15–70 років у 2016 р. становила 10,9 млн осіб, або понад третини всього населення цього віку. Кожен другий економічно неактивний був пенсіонером, кожен п'ятий – учнем або студентом або виконував домашні (сімейні) обов'язки.

До зазначеної вище категорії осіб належать незайняті особи працездатного віку, які припинили активні пошуки роботи, тому що втратили

надію її знайти (зневірені), та ті, які не знали, де і як шукати роботу, і переконані у відсутності підходящої роботи. Порівняно з показником за 2015 р. ця категорія осіб зменшилась на 12,8% та становила 191,7 тис. осіб, або 2,7% економічно неактивного населення працездатного віку. Остання категорія громадян за умови сприятливої кон'юнктури могла би запропонувати свою робочу силу на ринку праці, а отже, є потенціалом поповнення лав безробітних. З урахуванням зазначених осіб рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) становив би 10,7 проти 9,7% (у 2015 р. – 10,6 проти 9,5%) (рис. 5.7).

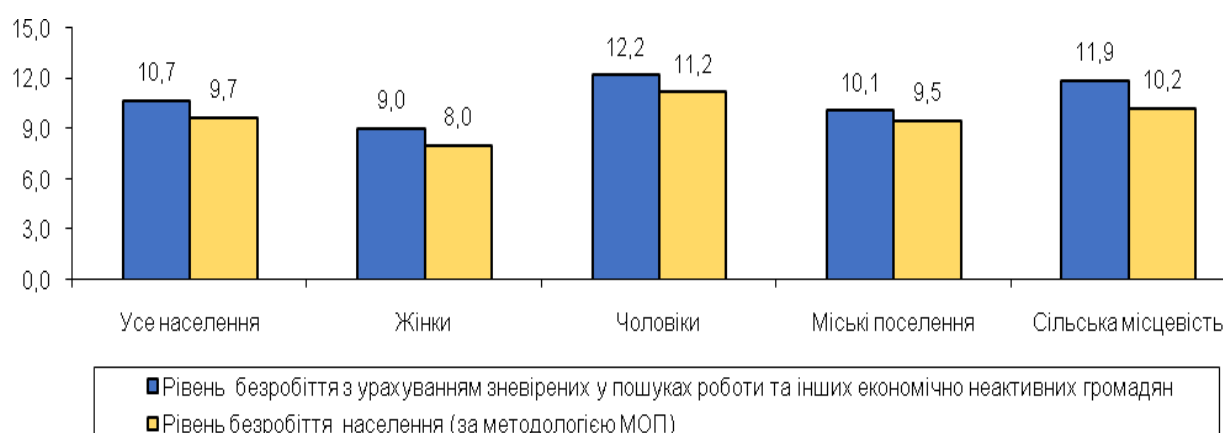


Рис. 5.7. Пропозиція робочої сили працездатного віку у 2016 р.

% до економічно активного населення працездатного віку

Джерело: за даними Державної служби зайнятості. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Більше того, рівень зареєстрованого безробіття в середньому за 2016 р. становив 2,4% від економічно активного населення працездатного віку. Зазначений показник був вищий у жінок (2,8%), порівняно з чоловіками (2,0%), та сільського населення (3,1%) порівняно з міськими жителями (2,0%). Найвищий рівень цього показника у зазначеному періоді спостерігався в Кіровоградській області, а найнижчий – у м. Київ.

Отже, закономірності еволюційного процесу визначають дедалі зростаючу роль здібностей людини в економічних та суспільних процесах, що відбуваються в процесі подальшого поширення сфери послуг та домінування людини як головного економічного пріоритету. Проте розвиток ринкових відносин в Україні передбачає формування пріоритетів соціалізації ринку праці.

В цьому контексті цілями соціалізації ринку праці можна вважати:

- зростання матеріального добробуту населення і досягнення прогресивних його стандартів;
- формування оптимального співвідношення «вартість робочої сили – заробітна плата»;
- підвищення конкурентоспроможності працівника та конкурентоспроможності робочого місця відповідно до тенденцій науково-технічного і соціально-культурного прогресу;
- розвиток партисипативного управління в системі соціально-трудовак відносин;
- забезпечення повної, продуктивної та ефективної зайнятості населення відповідно до здібностей та інтересів індивіда і ринкового попиту на робочу силу.

Процес соціалізації ринку праці в умовах євроінтеграції потребує подальшого удосконалення методологічних засад та внесення змін до чинного законодавства. Законодавчі та нормативно-правові акти щодо зайнятості, підприємництва, бізнесу, безробіття тощо мають бути узгоджені між собою, забезпечувати високий рівень правового захисту інтересів всіх учасників ринку праці, їхніх соціальних прав і гарантій та протидіяти зростанню безробіття.

Людські ресурси визначають стан і перспективи економічного та соціального розвитку будь-якої країни, а тому питання відтворення людських ресурсів та реформування сфери соціально-трудовак відносин є предметом активних дискусій, а також об'єктом регулювання державної програми Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», у якій з чотирьох векторів руху (вектора розвитку, вектора безпеки, вектора відповідальності, вектора гордості), вектор розвитку – це забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ, та, як наслідок, підвищення стандартів життя. В рамках вектора розвитку Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020» передбачено дерегуляцію та розвиток підприємництва, програми розвитку малого та середнього бізнесу, реформування сфери трудовак відносин тощо.

Реформування сфери трудових відносин передбачає впровадження якісно нових підходів до регулювання соціально-трудової сфери в розрізі забезпечення продуктивної зайнятості; підвищення рівня мотивації найманих працівників до продуктивної праці; розвитку саме тих якостей працюючих, які забезпечують високу ефективність роботи та перетворюють людські ресурси підприємства у джерело стійкої конкурентної переваги.

У країнах Європейського Союзу соціально-трудова політика та участь соціальних партнерів у її формуванні не лише зазнали значної трансформації, а навіть виник принципово новий наднаціональний і наддержавний курс соціального захисту і добробуту громадян. З огляду на досвід країн ЄС важливо те, що соціальний діалог виявився цінним демократичним способом розв'язання соціальних проблем, сучасним і динамічним процесом, що має унікальний потенціал і широкі можливості у сприянні прогресу в питаннях глобалізації, регіональної інтеграції і перехідного періоду. Тому альтернативи соціальному діалогу у сфері соціально-трудових відносин для держави, що просувається на шляху соціальної ринкової економіки, немає.

Соціальний діалог є одним із головних факторів, який характеризує розвиток громадянського суспільства і діяльність суб'єктів соціального діалогу в запобіганні соціальним конфліктам. Однією з основних умов оптимального соціального діалогу є досягнення компромісу між інтересами його сторін. У сфері праці соціальний діалог визначається як система колективних трудових відносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими учасниками цих відносин, що засновані на взаємному врахуванні та узгодженні інтересів сторін (суб'єктів) при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів. Отже, соціальний діалог є важливим засобом для досягнення соціальної справедливості. У час глобальної економічної кризи досягнення консенсусу між основними зацікавленими сторонами та їх демократична участь у пошуку рішень мають першочергову важливість.

Функціонування ринку праці визначально залежить від рівня розвитку економіки країни та суцільних відносин, основу яких становлять відносини власності, виробничі зв'язки, економічна свобода суб'єктів ринку праці, баланс між ринковою ефективністю та соціальною справедливістю.

Моделі соціального діалогу і партнерства є результатом багаторічного розвитку і визначаються історичними, соціально-економічними, політичними та іншими особливостями країн. Їх ефективність та життєздатність багато разів перевірялася у періоди криз, зростання інфляції, масового безробіття. В екстремальних відносинах тристороннє співробітництво підтверджувало свою ефективність у досягненні політичної та соціально-економічної стабільності. Саме тристороннє співробітництво стало підставою розробки основних моделей соціального діалогу і партнерства.

У світовій практиці існує декілька моделей соціального діалогу і партнерства, які класифікуються за такими ознаками: 1) рівнем ведення колективних переговорів; 2) роллю та місцем владних структур, органів державного управління в діалозі; 3) рівнем участі працівників в управлінні підприємством/організацією; 4) характером взаємодії профспілок з інститутами державної влади, місцевого самоврядування.

Акцентуємо увагу на деяких з них. Так, залежно від рівня ведення колективних переговорів склалися три основні моделі соціального діалогу і партнерства. Перша модель характерна для окремих європейських країн (Бельгії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії). Вона передбачає активне втручання держави в регулювання трудових відносин і має яскраво виражені три рівні соціального діалогу: національний, галузевий і виробничий. Наприклад, у Бельгії на загальнонаціональному рівні діє Національна рада з праці, до якої входить однакове число учасників від кожного з трьох партнерів. Це консультативний орган уряду, який має право вести переговори на загальнонаціональному рівні. На галузевому рівні створюються сумісні (паритетні) комісії. На рівні підприємства питання вирішуються на двосторонній основі за участю працівників в управлінні підприємством. Ця

модель характеризується створенням спеціальних служб, що здійснюють процедури примирення і трудового арбітражу. Такі структури створюються за участю владних структур та діють в основному при міністерствах праці й зайнятості.

Так, законодавством Норвегії та Данії передбачається примусовий трудовий арбітраж. У цьому випадку розвиток соціального діалогу передбачає активну роль владних структур, законодавче забезпечення порядку формування органів соціального діалогу, визначення повноважень соціальних партнерів, процедури вирішення колективних спорів та конфліктів.

Друга модель найбільш характерна для таких країн, як США, Канада, Японія, а також більшості країн Азії, Латинської Америки і англomовних країн Африки. Вона характеризується ухваленням колективних договорів тільки на рівні підприємств. У цих країнах значно рідше переговори й угоди здійснюються на регіональному і галузевому рівнях. Однак організації роботодавців і профспілки досить активно беруть участь у законодавчому процесі та формуванні державної політики. Офіційно вони в колективних договорах участі не беруть, але їх діяльність зосереджується на виробленні єдиних підходів у партнерських відносинах. Їх вплив на переговорний процес здійснюється шляхом рекомендацій для роботодавців. Наприклад, японська федерація Асоціації роботодавців формує для роботодавців основні вимоги, які слід враховувати під час переговорів на рівні підприємства. У країнах Північної Америки найкрупніші асоціації підприємців також не втручаються в колективні переговори, але беруть активну участь у законодавчій та політичній діяльності.

Особливістю цієї моделі є наявність примусового трудового арбітражу і посередництва. Наприклад, у Канаді державні служби посередництва і примирення діють у рамках Міністерства праці. Без проходження обов'язкової процедури примирення сторони не мають права вдатися до страйку або локауту. Викликають інтерес погоджувально-арбітражні процедури розгляду колективних трудових конфліктів у США, де застосовується конкуруюча юрисдикція. Сторони, які сперечаються щодо взаємного рішення, можуть

передати конфлікт на розгляд або до спеціального органу – Федеральної служби посередництва і примирення, або в приватну організацію – Американську асоціацію арбітрів.

Третя модель типова для решти країн Західної Європи (Німеччини, Австрії, Франції та ін.), а також Великої Британії. Вона є як би проміжним варіантом між першою та другою моделями. Як правило, на загальнонаціональному рівні органи соціального діалогу не створюються. Уряд періодично проводить консультації з організаціями роботодавців та профспілками, при цьому соціальні партнери спільних рішень не приймають, а іноді обмежуються прийняттям загальнонаціональних угод з окремих питань соціальної політики. Наприклад, у Німеччині колективні переговори ведуться на галузевому та регіональному рівнях. Колективні договори на підприємствах не укладаються, а керівництво підприємств при цьому орієнтується на параметри галузевої угоди. На рівні підприємств переговори стосовно різних соціальних гарантій відбуваються безпосередньо між роботодавцем та профспілками або у виробничих радах. Для німецької моделі характерні дві форми координації колективних переговорів, що здійснюється щорічно. У першому випадку організації, які беруть участь у переговорах, координують усі вимоги галузі.

Іншою формою координації є «зразкова» угода, яка укладається в найбільш важливій промисловій галузі і слугує свого роду орієнтиром для інших учасників колективних переговорів. Показовий приклад: домінуюче становище в німецькій промисловості компанії «JG Metall» зумовило те, що її партнерські угоди слугують «пілотним» зразком для багатьох інших промислових компаній німецької економіки, а також для країн Західної Європи. Ця модель також відрізняється діяльністю спеціалізованих судових органів. Так, у Франції склалася система паритетних трудових судів, яка створюється в округах і охоплює всю країну. Суд фінансується державою. До суду обирається однакова кількість представників від осіб найманої праці та від підприємців. У

складі суду діють дві комісії: одна займається примиренням сторін, а якщо воно не досягнуте, то справа передається в другу комісію – судову.

За роллю та місцем владних структур у партнерських відносинах виділяються також три типи моделей соціального діалогу. Перша модель – це тристороння співпраця, у якій держава, роботодавці та профспілки є рівноправними. Така модель широко практикується в більшості європейських країн, зокрема в Австрії, Бельгії, Нідерландах, Франції, Швеції. Вона діє переважно на макрорівні у вигляді взаємодії владних структур з організаціями праці і капіталу загальнонаціонального масштабу, спирається на компроміс, основою якого є досягнення суспільного благополуччя. Завдяки тристоронній співпраці соціально орієнтованим державам вдалося дійти згоди в суспільстві та знизити рівень соціальної напруженості. Цю модель розпочали застосовувати на Заході в період світової економічної кризи 1929–1933 рр.

Далі, у післявоєнний період, співробітництво владних структур, організацій і профспілок у сфері трудових відносин досить широко поширилося в Австрії, Бельгії, Нідерландах, Франції, Швеції та інших державах. У США, на відміну від попередніх країн, тристороннє співробітництво поступово згасло, а у Великій Британії хоча й не стало постійним фактором громадського життя, проте породило оригінальний досвід співпраці. Протягом 80–90-х рр. XX ст. тристоронні органи були створені в країнах колишнього соціалістичного табору, Балтії та країн СНД, у тому числі й в Україні. Друга модель – двостороння співпраця в урегулюванні конфліктів роботодавців і найманих працівників в особі їх представницьких органів. У цьому випадку держава виступає в ролі законодавця та арбітра трудових спорів.

У цій моделі вирішення проблем здійснюється за допомогою соціального діалогу на галузевому та виробничому рівнях. Така модель притаманна Іспанії та Португалії. Третя модель – діалог і співпраця щодо конфліктів між роботодавцями та працівниками без будь-якого втручання з боку держави. Наприклад, така модель соціального діалогу застосовується в Японії.

Якщо розглядати рівень участі працівників в управлінні підприємством і представництвом їх інтересів і соціально-трудова прав, то у світовій практиці склалися такі найхарактерніші моделі. Перша модель – це модель профспілкового представництва. У ряді країн (США, Канада, Японія, Польща, Велика Британія, Ірландія, Італія) профспілкова організація на підприємстві відповідно до закону вважається представником не тільки членів профспілки, а й усіх працівників, які не входять до профспілки. Як правило, роботодавець визнає «найбільш представницьку спілку». У разі конфлікту, відмови роботодавця від ведення колективних переговорів представництво визнається за профспілкою, у якій офіційно підтвержені повноваження на дане представництво.

Друга модель – це модель «чистого представництва» найманих працівників у радах і комітетах підприємств. Ця модель типова для Австрії, Греції, Іспанії, Німеччини, Нідерландів, Португалії. Ради (комітети підприємств) є органами робочого представництва. Трудовий колектив обирає своїх представників у цей орган. Його кількісний склад і терміни обрання встановлюються в законодавчих актах. За обсягом повноважень це, як правило, консультативний орган з соціальних питань, що стосуються робочого часу й відпусток, охорони праці, розробки соціальних заходів. У виробничо-господарській сфері діяльності підприємства рада (комітет) має право тільки на отримання від роботодавця відповідної інформації.

Роботодавець має право обмежитися лише консультаціями із цим органом з соціальних питань. Порядок таких консультацій, ступінь обов'язковості врахування думки ради підприємства конкретизуються в рамках колективних договорів або спеціальних угод у межах підприємства. Таким чином, ради (комітети) підприємств виступають опозиційними органами по відношенню до роботодавця, що є спільним із профспілковими комітетами. І нарешті третя модель – модель «змішаного представництва». Ця модель характерна для Бельгії, Данії, Ірландії, Франції. На підприємствах формуються ради (комітети), до складу яких трудовим колективом обираються

представники найманих працівників і призначаються адміністрацією представники роботодавця.

Названі ради мають більш широкі повноваження, включаючи участь у вирішенні питань, що стосуються внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці. Ця модель передбачає сумісну участь в організації управління та господарській діяльності підприємства. Так, за законодавством Франції голова підприємства зобов'язаний щорічно представляти в комітет доповідь про господарський обіг підприємства, про рух заробітної плати протягом минулого року тощо. Роботодавець також зобов'язаний запросити думку комітету підприємства з таких питань, як зміна чисельності та структури штатів, тривалість робочого часу, умови праці. Це обов'язкова консультація, яка полягає в тому, що якщо рішення прийняте роботодавцем без урахування думки комітету підприємства, то воно може бути анульоване судом.

В акціонерних товариствах комітет підприємства направляє на засідання адміністрації або наглядової ради від двох до чотирьох своїх представників. Таким чином, ця модель передбачає прийняття спільних рішень та орієнтована на консенсус із роботодавцем. Невипадково пряме співробітництво з роботодавцем забезпечується в законодавчому порядку. У ряді країн (Бельгія, Франція) місце голови комітету підприємства відведено роботодавцеві або його представникові.

Згідно з дослідженнями Організації економічного співробітництва та розвитку не можна надати перевагу жодній із розглянутих моделей соціального діалогу і партнерства, адже кожна з них має свої негативні та позитивні сторони. У світі не існує моделі, яка б гарантувала низький рівень інфляції, міжнародну конкурентоспроможність підприємств, постійне та стабільне підвищення заробітної плати, високий рівень соціальної захищеності, трудову згоду та перспективи повної зайнятості.

Ідеальна модель соціального діалогу має бути гнучкою, щоб могла швидко пристосовуватися до міжнародної конкуренції, національної економіки та політичної ситуації. Тому протягом останніх років в Європі стає помітною

тенденція зменшення ефективності централізованих моделей соціального діалогу й зростання децентралізованих. Проте при виборі української моделі соціального діалогу така закономірність не може слугувати засадничим орієнтиром, тому що європейська традиція розбудови соціально-трудова відносин має значний досвід узгодження інтересів соціальних партнерів. Україна перебуває у пошуку власної моделі соціального діалогу і без допомоги держави на цьому етапі досягти конструктивного соціального діалогу неможливо. Україна за нинішнього соціально-економічного рівня розвитку, культурно-ментальних особливостей взаєностосунків громадян повинна виробити власну модель соціального діалогу, звичайно, враховуючи позитивний досвід розвинених європейських країн, які, використовуючи інструменти соціального діалогу, спромоглися сформувати дієві механізми узгодження соціальних інтересів, запобігання гострих політичних криз. Із метою вироблення української моделі соціального діалогу найбільш придатними можуть бути бельгійська, французька та німецька моделі.

Досвід Бельгії щодо організації соціального діалогу може бути корисним для активізації роботи тристоронніх органів (відповідно до цієї моделі, члени тристоронніх органів повинні займатися лише ухваленням рішень, основну ж роботу мають виконувати висококваліфіковані спеціалісти секретаріату). Французька модель соціального діалогу значно розширює коло учасників представництва інтересів не лише соціальних партнерів, але й громадських об'єднань та інших категорій громадян, які призначаються соціально-професійними організаціями та урядом для участі в соціальному діалозі. Реалізація такого підходу збільшує представництво третього сектора в організації соціального діалогу на різних рівнях, розширює його соціальну базу та підвищує легітимність прийнятих рішень.

Досвід німецької моделі соціального діалогу свідчить про доцільність створення рад підприємств, здійснення ними в деяких випадках автономної тарифної політики. Заслугове на увагу практика країн Центрально-Східної Європи щодо створення додаткових тристоронніх органів, які займаються

окремими питаннями (соціальна політика, політика зайнятості, оплати праці, безпеки праці, економічна політика, трудове законодавство, соціальний захист, освіта і професійне навчання, гендерні питання, питання взаємодії з ЄС тощо).

Створені підкомітети у складі центрального тристороннього органу мають бути компетентними не лише в міжнародних питаннях і в традиційних сферах трудових відносин, а й спрямовувати свою діяльність на вирішення політико-економічних питань (планування національного розвитку, реструктуризація промисловості, регіональний розвиток, оподаткування, національний бюджет)¹⁶².

Основною потенційною перевагою соціального діалогу як засобу управління трудовими відносинами в країні є те, що він може допомогти у врегулюванні конфліктів шляхом знаходження компромісів і спільних рішень. Діалог створює простір для взаємодії та участі соціальних сторін у прийнятті рішень, надає обом сторонам – профспілкам і організаціям роботодавців – можливість відігравати активну, офіційну та визнану роль у процесах вироблення національних стратегій як через окремі угоди, так і через тристоронній діалог з питань державної соціальної політики та стратегій щодо ринку праці. Національний галузевий і міжгалузевий діалог особливо важливий, коли він приймає форму колективних переговорів як засобу встановлення мінімальних норм щодо праці та найму, попереджаючи, таким чином, фрагментацію робочої сили і конкуренцію, викликану відмінностями в зарплаті і в умовах праці.

Однак, і це особливо стосується тристороннього діалогу, існує ризик того, що профспілки можуть бути поставлені в умови, за яких вони будуть цілком змушені визнавати політику уряду, не маючи права на критику. Дійсно, одне з основних критичних зауважень, висловлених профспілками в Європі, полягає в тому, що тристоронні консультації часто носять формальний характер і не здатні надати реального впливу на проведену урядом політику і прийняті рішення. Основним викликом для галузевого двостороннього соціального

¹⁶² Громадська Н.А. Роль держави у формуванні системи соціального партнерства. *Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї*. Київ; Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2006. Вип. 8. С. 164–171.

діалогу є те, що він часто має фрагментований характер, особливо в країнах Центральної та Східної Європи.

Соціальний діалог в Європейському Союзі проходив дві фази:

1 фаза – формалізація та інституціоналізація проведення переговорів між працівниками та роботодавцями; створення стабільної системи порозуміння соціальних партнерів на макросуспільному рівні за посередництва представників (насамперед профспілок та конфедерації роботодавців). Ця фаза усталилась у класичній системі економічних відносин промислового суспільства, з притаманними йому центральними соціальними конфліктами.

2 фаза – децентралізація та розвиток неформальних механізмів участі працівників, поширення соціального діалогу на рівень підприємств і всередині фірм. При цьому характерним є зміщення тематики діалогу з площини чисто соціальної до проблем діяльності підприємства та його економічної ефективності. Ця фаза притаманна постіндустріальному суспільству та корпораціям, які пов'язані з інформативною революцією та новими технологіями.

Незважаючи на створення в Україні необхідних інституційних – законодавчих та організаційних – механізмів функціонування системи соціального діалогу та партнерства, зокрема ухвалення Закону України «Про соціальний діалог», формування спільних представницьких органів соціальних партнерів, створення таких спільних органів соціального діалогу, як Національна служба посередництва та примирення та Національна тристороння соціально-економічна рада тощо, партнерство та соціальний діалог мають здебільшого формальний характер і суттєво не впливають на покращення соціальної ситуації в країні та зниження рівня соціальної напруженості.

Проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності сторін соціального діалогу покладено на Національну службу посередництва і примирення (НСПП)¹⁶³.

¹⁶³ Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення на 2015 рік. URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-9/4865-informatsiya-pro-rezultati-diyalnosti-natsionalnoji-sluzhbi-poserednistva-i-primirennya-za-2015-rik>

У 2015 р. НСПП сприяла вирішенню 188 колективних трудових спорів (трьох – на національному, чотирьох – на галузевому, семи – на територіальному, 174 – на виробничому рівнях), безпосередніми учасниками яких стали 1,3 млн працівників 8340 суб'єктів господарювання. Найбільшу кількість колективних трудових спорів було зареєстровано, зокрема, на підприємствах, в установах, організаціях Львівської (24), Херсонської (14), Чернігівської (13), Вінницької, Донецької, Миколаївської та Полтавської (по 9) областей; серед видів економічної діяльності – на підприємствах, в установах, організаціях транспорту (27), освіти (23), сфери житлово-комунального господарства (23).

У 188 спорах найманими працівниками було висунуто 480 вимог, з яких 174 (36,2%) – через наявність заборгованості із виплати заробітної плати та порушенням термінів виплати поточної заробітної плати; 79 (16,4%) – щодо дотримання порядку звільнення та працевлаштування; 67 (14%) – щодо підвищення рівня заробітної плати та запровадження відповідних умов оплати праці; 50 (10,4%) – щодо виконання заходів з охорони та безпеки праці; 110 (23%) – інші вимоги.

Із загальної кількості колективних трудових спорів, вирішенню яких сприяла НСПП, упродовж 2015 р. було зареєстровано 98 спорів (двох – на національному, одного – на галузевому, трьох – на територіальному, 92 – на виробничому рівнях), з яких 52 спори, або 53,1%, – саме з причин наявності заборгованості із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати.

Упродовж 2015 р. Службою проведено 2082 примирні процедури, спрямовані на сприяння вирішенню трудових спорів та запобігання їх виникненню, зокрема 1883 узгоджувальні зустрічі, 168 засідань примирних комісій та 31 засідання трудового арбітражу.

За сприяння НСПП, у ході проведення примирних процедур було вирішено та знято з реєстрації 121 спору (два спори на національному, один – на галузевому, чотири – на територіальному, 114 – на виробничому рівнях) та 314 вимог, з яких 116 вимог (37%) стосувались погашення заборгованості із заробітної плати та своєчасної виплати поточної зарплати, 68 (21,6%) – дотримання порядку звільнення та працевлаштування, 41 (13,1%) – підвищення рівня заробітної плати та запровадження відповідних умов оплати праці, 29(9,2%) – виконання заходів з охорони та безпеки праці, 60 (19,1%) – інші вимоги.

Слід звернути увагу, що кількість акцій непокори громадян на соціально-економічному підґрунті збільшується з кожним роком. Основними причинами є розгляд проектів законів, якими передбачається зменшення соціального захисту населення, а саме законопроекти, що стосуються трудового законодавства, освітньої діяльності, охорони здоров'я, підприємницької діяльності тощо. Передумовою зазначених явищ є соціальна напруженість, яка виникає під час зниження рівня та якості життя населення чи усвідомлення громадянами майбутніх подій у цьому напрямку.

Ситуацію щодо порушення прав людини, в тому числі й трудових, можна спостерігати за результатами соціологічних опитувань населення України. Так, у 2016 р. Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва та фірмою «Юкрейніан соціолоджі сервіс» на замовлення Програми розвитку ООН в Україні та у співпраці із ГО «Центр інформації про права людини» і Офісом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини було проведено загальнонаціональне соціологічне дослідження «Права людини в Україні».

За результатами цього опитування¹⁶⁴ виявилось, що перелік прав, які респондентам вдавалося успішно захищати, включає право на соціальне забезпечення (із порушенням цього права зіштовхувалися 25% з тих, хто успішно його захистив), право на достатній рівень життя (21%), право на свободу та особисту недоторканість (19%), право на працю (16%).

Наведені оцінки змін в сфері захисту прав людини чималою мірою обумовлюються загальною економічною ситуацією в країні. У переліку прав, ситуація з дотримання яких, на думку населення, найбільш погіршилася, були виділені право на достатній рівень життя (погіршення у цій сфері відзначили 42%), право на соціальне забезпечення (29%) та право на працю (27%) – тобто ті права, які пов'язані із економічною сферою, з виживанням. Натомість погіршення ситуації з іншими правами відзначали менше 15% респондентів (табл. 5.3).

¹⁶⁴ Усього було опитано 2002 респондентів за квотною загальнонаціональною вибіркою, яка за областями України, типами поселення (Київ, обласні центри, інші міста, села), статтю і віком репрезентує доросле населення України (18 років і старшого). Опитування проводилось у всіх областях України, м. Київ та контрольованих районах Донецької і Луганської областей.

Найбільш важливі для респондентів права людини, %*

Право на життя	77.7
Право на соціальне забезпечення	63.2
Право на житло	58.3
Право на освіту	57.2
Право на справедливий суд (<i>право на доступ до суду, процесуальні права, право на адвоката і правову допомогу, право на ведення процесу своєю рідною мовою чи користуванням перекладачем, право на виконання рішення суду і т.п.</i>)	56
Право на працю і право на справедливі й сприятливі умови праці	55
Право на свободу та особисту недоторканність (<i>право на захист від свавільного затримання чи арешту</i>)	52.6
Право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг і житло, і на неухильне поліпшення умов життя	50.6
Свобода думки, совісті і релігії	45.5
Право самому розпоряджатися власною долею	44.8
Заборона рабства і торгівлі людьми	44.2
Право власності	40.1
Заборона дискримінації за будь-якою ознакою	32.2
Свобода вираження та доступ до інформації	31.3
Право на повагу до приватного і сімейного життя	31.2
Заборона катування і жорстокого поводження та покарання	29.3
Право людини на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я	26.8
Право на ефективний засіб правового захисту від порушеного права (<i>наявність правових механізмів захисту</i>)	25.1
Свобода пересування та свобода вибору місця проживання	25.1
Право на вільні вибори	23.9
Заборона смертної кари в мирний час	18.7
Свобода зібрань та об'єднань	16.7
Право на шлюб, рівноправність у шлюбі	16.1
Право на участь у культурному житті	12.6
Заборона ув'язнення за борг	12.1
Заборона смертної кари під час війни	9.3
Право на створення профспілок	5
Заборона вислання громадян з країни	4.5
Заборона на колективне вислання іноземців (<i>неможливість вислати іноземця без індивідуального розгляду його конкретної справи</i>)	2

* Можна було обирати до десяти варіантів водночас. Відповіді ранжовані за мірою зменшення частоти згадування.

Джерело: за результатами соціологічного опитування населення України у 2016 р. Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва та фірмою «Юкрейніан соціолоджі сервіс».
URL: <http://storage.ldn.org.ua/source/1/HumanRightsUa.pdf>

Дотримання у нашій країні основних прав людини оцінюється громадянами переважно незадовільно: при оцінці рівня дотримання базових прав особистості, політичних, соціальних та економічних, культурних та екологічних прав за п'ятибальною шкалою, всі середні оцінки є меншими за три бали. Порівняно вищі оцінки (майже задовільні) отримали дотримання політичних, культурних прав (2,95 бала), та базових прав особистості (2,93 бала), тоді як найменше оцінили дотримання соціальних та економічних прав (2,22 бала). Загалом більш високі оцінки були схильні давати жителі Західного та Східного регіонів.

У межах дослідження громадської думки «Омнібус», проведеного Київським міжнародним інститутом соціології у грудні 2016 р.¹⁶⁵, розглядалося питання, що стосувалося протестних настроїв українців. Згідно з дослідженням, 48,5% респондентів готові брати участь у певних акціях протесту. До участі в акціях протесту високою мірою готові як чоловіки, так і жінки, люди усіх вікових категорій (найменшою мірою – люди старше 70 років). Згідно з даними, можна вважати, що готовність до участі у акціях протесту фактично зростає зі зростанням рівня освіти. Найбільш активно себе можуть проявити у протестній поведінці люди з неповною вищою освітою. За регіонами найвищу готовність до участі в акціях протесту демонструють жителі Східної України (57,2%).

За ними слідують жителі Південної України (50%), далі – Західної України (49,2%), і найменший відсоток готовності до участі у акціях протесту серед мешканців Центрального регіону України (43,5%).

Соціально-економічна криза та падіння життєвого рівня переважної більшості громадян України **обумовлюють зростання напруженості в сфері виробництва і трудових відносин**. Останнім часом у цій сфері зафіксовано низку резонансних конфліктних ситуацій, які подеколи завершувалися масовими страйками та іншими протестними акціями. Так, наприкінці грудня

¹⁶⁵ Опитування проводилося у 110 населених пунктах в усіх областях України, крім Автономної Республіки Крим, за стохастичною вибіркою, репрезентативною для населення України віком від 18 років. Методом інтерв'ю опитано 2040 респондентів. Опитування у Луганській і Донецькій областях проводилося лише на підконтрольній українській владі території.

2015 р. працівники аграрної галузі протестували проти скасування спеціального режиму ПДВ для сільськогосподарських виробників (відповідно до закону «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходження у 2016 році» № 3688, ініційованого Кабінетом Міністрів України на вимогу МВФ.

Крім традиційного на сьогодні питання ліквідації боргів по зарплаті, протестувальники озвучують вимоги щодо реформування системи управління дорожньою галуззю, відновлення попередніх соціальних гарантій її працівникам, забезпечення державного контролю за дотриманням законодавства у сфері трудових відносин та соціального діалогу, спрямованого на виконання Генеральної угоди. Слід також відзначити проведення Конфедерацією вільних профспілок України з нагоди Всесвітнього дня охорони праці та Дня міжнародної солідарності трудящих масштабної акції наприкінці квітня 2016 р.. Усього за повідомленням Державної служби статистики України, протягом 2015 р. у страйках взяли участь 900 тис. працівників підприємств та організацій. Загалом, за даними моніторингу протестної активності українського суспільства, здійснюваного Центром соціальних та трудових досліджень, в Україні з 2011 р. по серпень 2015 р. відбулося щонайменше 306 страйків¹⁶⁶.

Страйк є одним із небагатьох ефективних способів висловити невдоволення умовами праці. Саме зупинка працівниками виробництва дозволяє безпосередньо чинити вплив на працедавців та виробничий процес з вимогами дотримання або покращення умов праці, виплат заборгованостей із заробітної плати або зміни керівництва. Водночас, через зростання обсягів заборгованості із зарплати, масові вимушені звільнення, здешевлення витрат на робочу силу, погіршення умов праці, зниження соціальних гарантій тощо, працівники змушені дедалі частіше використовувати саме страйк як крайній

¹⁶⁶ Страйкувати не можна заборонити? Як українські робітники використовують право на страйк та які труднощі у правовому полі їх спіткають. URL: <http://cslr.org.ua/straykuvati-ne-mozhna-zaboroniti-yak-ukrayinski-robotniki-vikoristovuyut-pravo-na-strayk-ta-yaki-trudnoshhi-u-pravovomu-poli-yih-spitkayut/>

спосіб вирішення колективних трудових спорів для захисту своїх законних прав та інтересів. Навіть представники тих галузей та професій (енергетики, транспортники, державні службовці), чиє право на організований протест є законодавчо обмеженим, дедалі активніше домагаються страйкового рівноправ'я.

На тлі активізації боротьби найманих працівників за свої права існуючі профспілкові структури неодноразово опинялися фактично осторонь цього процесу. Так, попри збільшення загальної кількості протестів (зокрема соціально-економічних та виробничих) частка протестних заходів із офіційно повідомленою участю профспілок залишається незначною – на рівні кількох відсотків. Це є свідченням розчарування працівників у можливостях профспілкових об'єднань, нездатності більшості їх лідерів переорієнтувати профспілкові організації на роботу в нових соціально-економічних умовах та визначити захист прав найманих працівників як пріоритетний напрям своєї діяльності. Суттєвою перешкодою для профспілок у справі захисту прав та інтересів людей праці також є переважання у державній політиці застарілих підходів до сфери трудових відносин.

Отже, із погіршенням економічної ситуації в Україні збільшується рівень соціального протесту. Наразі він є переважно латентним (виявляється у формі протестних настроїв), однак періодично переростає в активні протестні дії, зокрема, безпосередньо у виробничій сфері. При цьому важливо зауважити про те, що різке падіння добробуту найманих працівників та їх недостатня правова захищеність обумовлюють ризики радикалізації та політизації соціально-економічних протестів, дестабілізації ситуації в окремих галузях та регіонах України. Невтішні тенденції спостерігаються в сферах зайнятості та доходів населення, які є основними чинниками зростання життєвого рівня та захисту від ризику бідності. При цьому невпинний процес посилення просторової неоднорідності регіонів зумовлений передусім недосконалістю державної та регіональної політики та непослідовністю проведення реформ у напрямі конвергенції регіонального розвитку та забезпечення соціальної

справедливості. Вагомим чинником збереження негативних тенденцій виступають наслідки воєнного конфлікту у Східній Україні, в результаті якого значна кількість населення опинилась в умовах «раптової бідності», втративши роботу, житло, майно, доступ до соціальних послуг, розірвавши соціальні зв'язки.

Найбільша кількість зареєстрованих безробітних сконцентрована у Дніпропетровській, Вінницькій, Полтавській, Харківській, Запорізькій та Черкаській областях, а найменша – у Закарпатській та Чернівецькій областях. У загальній кількості зареєстрованих безробітних чоловіки становили 49,7%, жінки – 50,3%. Серед регіонів питома вага жінок коливалась від 44% у Вінницькій області до 63% у Закарпатській області. В цілому по Україні серед зареєстрованих безробітних 46% становлять мешканці сільської місцевості. Половина зареєстрованих безробітних становили особи, звільнені за угодою сторін та у зв'язку із закінченням строку договору, а кожен шостий безробітний до реєстрації в службі зайнятості не працювали понад рік.

Серед зареєстрованих безробітних кожен четвертий мав вищу освіту, кожен третій – професійно-технічну, 17% – загальну середню освіту. Станом на 1 січня 2017 р. кількість осіб, які мали статус безробітного та які зареєструвалися у Державній службі зайнятості впродовж року з дня закінчення вищих навчальних закладів, становила 4,9 тис. осіб.

Станом на 1 січня 2017 р. на одну вакансію в середньому по Україні претендувало 11 безробітних¹⁶⁷.

Кризова соціально-економічна і політична ситуація, що призвела до суттєвого звуження сфери прикладання праці, та неврегульоване переміщення працездатного населення по території України без урахування структурних особливостей регіональних ринків праці мають наслідком зростання навантаження на локальні ринки праці та генерують проблеми щодо працевлаштування, збільшення масштабів бідності, соціальної реінтеграції та адаптації. Питання реінтеграції та адаптації вимушених переселенців на новому місці, можливість їх соціалізації та підвищення економічної активності є досить важливим у контексті пом'якшення напруженості в суспільстві. Загалом

¹⁶⁷ Дані Державного центру зайнятості (www.dcz.gov.ua).

ситуацію в Україні можна оцінити як загрозливу, таку, що сприяє загостренню соціальних проблем і посилює загальний рівень соціальної напруженості.

У реалізації соціально-економічної політики задля досягнення належного рівня соціального забезпечення та захисту громадян пріоритетними є питання, що стосуються абсолютної більшості українських громадян, а саме – пенсійне і медичне забезпечення, соціальне страхування, умови та рівень оплати праці, подолання безробіття, питання зайнятості. Тому актуалізуються завдання проведення гнучкої політики модернізації соціально-трудової сфери, інноваційної політики, збалансування рівня зарплати з собівартістю продукції тощо.

Чи адекватно представляють інтереси та захищають інтереси українських громадян формальні сторони соціального діалогу, опосередковано ілюструють соціологічні дані щодо рівня довіри до них. Так, за даними Центру ім. О. Разумкова¹⁶⁸ найбільшу довіру громадян у 2016 р. мали волонтерські організації (їм довіряють 65,5% опитаних), церква (58,8%), Збройні сили України (58,0%), добровольчі батальйони (57,1%), Національна гвардія України (54,5%), громадські організації (51,8%), ЗМІ України (47,7%), патрульна поліція (43,9%) – число респондентів, які довіряють цим інститутам, перевищує число тих, хто їм не довіряє. А от частка тих, хто довіряє владним інститутам, є значно меншою за частку тих, хто їм не довіряє.

Органам місцевого самоврядування довіряють 41,3%, не довіряють – 46,3%. Районним державним адміністраціям довіряють 31,7%, не довіряють – 55,6%, обласним державним адміністраціям – відповідно 29,8 і 57,9%, Президенту України – відповідно 24,4 і 66,7%, уряду – відповідно 17,5 і 74,1%, Національному банку – відповідно 16,1 і 75,2%), Верховній Раді – відповідно 13,1 і 79,4%, прокуратурі – відповідно 12,4 і 76,2%, судам – відповідно 10,5 і

¹⁶⁸ Дослідження проведене соціологічною службою Центру ім. О. Разумкова з 4 по 9 листопада 2016 р. Було опитано 2018 респондентів віком від 18 років у всіх регіонах України, за винятком Криму та окупованих територій Донецької та Луганської областей, за вибіркою, що репрезентує доросле населення України за основними соціально-демографічними показниками. Вибірка опитування будувалася як багатоступенева, випадкова із квотним відбором респондентів на останньому етапі. Опитування проводилося у 118 поселеннях (67 – міських і 51 – сільських). Теоретична похибка вибірки (без врахування дизайн-ефекту) не перевищує 2,3% з імовірністю 0,95.

79,1%. Довіру до державного апарату (чиновників) висловили лише 8,4%, не довіряють йому 81,6%.

У цьому контексті ознаки негативної або позитивної соціальної динаміки можна вважати достатнім критерієм оцінки сформованості та дієвості соціального діалогу в Україні. Зокрема, йдеться про такі соціальні «маркери»: трансформації в соціальній структурі українського суспільства, наявність соціальної мобільності й так званих соціальних ліфтів, демографічні та міграційні тенденції тощо. Про ефективність соціального діалогу найбільше свідчить низка соціально-економічних показників, тенденції у настроях громадян, а не лише безконфліктні відносини-домовленості між офіційними партнерами. Тому практику дієздатного соціального партнерства слід оцінювати не лише у площині взаємодії офіційних сторін, а й у площині розвитку суспільних процесів.

Отже, формування соціального діалогу в Україні, на нашу думку, має відбуватися як у вузькому форматі (відносини в «трикутнику» соціального партнерства), так і у широкому форматі (постійна партнерська взаємодія з потужним третім сектором, здатним відстоювати інтереси громадян). Зрештою, розширення сфери дії соціального діалогу з активним залученням третього сектору є суттєвою ознакою впровадження повноцінної моделі соціального партнерства в Україні.

Основними видами вкладень (інвестицій) у людину є освіта, виробнича підготовка, охорона здоров'я, міграція, професійна мобільність, пошук інформації на ринку праці, народження та виховання дітей. Освіта і підготовка на виробництві збільшують об'єм людського капіталу, охорона здоров'я подовжує термін його «служби», міграція, професійна мобільність і пошук інформації на ринку праці сприяють підвищенню цін за його послуги, народження і виховання дітей відтворюють його у наступному поколінні.

Інвестиції в людину (людський капітал) окремими науковцями розподіляються за галузями соціальної сфери, внаслідок чого виділяють капітал здоров'я, капітал освіти, капітал культури і соціальний капітал.

Віддача від людського капіталу, по-перше, може виступати у грошовій формі (наприклад, більш високі заробітки працівників із вищим рівнем освіти), по-друге, в ній можна виділити споживчу й інвестиційну складові. Освіта має безпосередню споживчу цінність, якщо людина отримує користь або задоволення від самого процесу навчання. А інвестиційна цінність освіти визначається тими вигодами, які вона здатна приносити у процесі праці.

5.3. Соціалізація умов праці як імператив гуманізації ринку праці

Умови праці, працездатність населення та його здоров'я є однією з пріоритетних проблем у розвинених країнах світу. Професійне здоров'я є найважливішою складовою трудового потенціалу, воно великою мірою визначає подальший економічний та соціальний розвиток будь-якого суспільства і розглядається як неодмінна умова, що безпосередньо впливає на виробничий процес і якість продукції. Використання морально та технічно застарілого обладнання, небажання власників вкладати кошти в сучасні технології та створювати безпечні умови праці, через відсутність на підприємствах достатнього соціального пакета, через небажання хворих звертатись до лікарів на ранніх стадіях розвитку патології, недосконалість медичної допомоги працюючому населенню та інші об'єктивні і суб'єктивні фактори, значною мірою впливають на показники професійної захворюваності, найчастіше у бік їх зменшення, що призводить до зниження фактичного рівня професійної патології.

Проблема професійного здоров'я в Україні ускладнюється тим, що вона нашаровується на демографічну кризу та є в Україні соціально-економічною, медичною і гігієнічною проблемою.

На показники професійної захворюваності, безумовно, впливає і той факт, що протягом 2014–2017 рр. значна територія Донецької та Луганської областей з великою кількістю об'єктів, що мають робочі місця зі шкідливими та небезпечними умовами праці, є невідконтрольною Україні. За висновками експертів, офіційна статистика реєструє лише верхівку айсберга професійної

захворюваності, більша частина якої не ідентифікується офіційною статистикою. Певною мірою до цього призводить відсутність медичної та професійної реабілітації працюючих: скорочення відомчої медицини, недоліки у проведенні обов'язкових медичних оглядів і загальної диспансеризації працюючого населення, закриття більшості санаторіїв-профілакторіїв підприємств. Реформування системи охорони здоров'я, зокрема державної санітарно-епідеміологічної служби, негативно позначилося на якості надання медичної допомоги працюючим, призвело до значних проблем при оформленні санітарно-гігієнічних характеристик та інформаційних довідок умов праці особам із підозрою на професійне захворювання.

Тому рівень професійної захворюваності, за офіційними даними, не характеризує реальну ситуацію щодо стану умов праці та санітарної безпеки на підприємствах. Протягом 2012–2016 рр. в Україні було зареєстровано 17791 випадок хронічних професійних захворювань, у тому числі 5158 у 2012 р., 5486 у 2013 р., 3733 у 2014 р., 1811 у 2015 р. та 1603 у 2016 р. Найбільша кількість випадків хронічних профзахворювань у 2016 р. зареєстрована в Дніпропетровській – 720 (44,9%), Львівській – 358 (22,3%) та Донецькій – 156 (9,7%) областях.

Загальний рівень професійної захворюваності в Україні становить 2,7 на 10 тис. населення, що працює на об'єктах промислового призначення. За останні десятиліття в Україні різко зменшилася кількість медично-санітарних частин та здоров'я пунктів на підприємствах, що є найбільш наближеними до робочого місця 147 осередками надання первинної медичної допомоги у разі травм, нещасних випадків та випадків погіршення стану здоров'я на виробництві. Пріоритетним завданням є пошук оптимальних моделей організації медичного обслуговування працюючих (особливо в умовах підвищеного ризику розвитку професійних захворювань), докорінне поліпшення системи виявлення і реєстрації професійних захворювань тощо. Професійні захворювання призводять до значних втрат підприємств, інвалідності та зниження працездатності працівників, тому що на них хворіють

переважно особи працездатного віку. Через погане самопочуття працівники не можуть працювати з повною віддачею, їх продуктивність знижується, що викликає нарікання як роботодавців, так і самих працівників.

Державним закладом «Український центр з контролю та моніторингу захворювань» МОЗ України здійснюється моніторинг організації медичних оглядів працівників певних категорій та стану професійної захворюваності. Невід'ємною складовою моніторингу є здійснення нагляду і контролю за виконанням вимог законодавчих і нормативних актів з гігієни праці та охорони праці робітників, санітарно-гігієнічних норм і правил. Наразі у державі здійснюється реформування системи нагляду (контролю) у сфері гігієни праці. За офіційними звітами закладів МОЗ (Держсанепідслужби), у 2016 р. проведено 179378 досліджень шкідливих факторів у повітрі робочої зони (у 2015 р. – 199426, у 2014 р. – 254554), з них у 13,7% (14,4% – 2015, 13,0% – 2014 р.) виявлено перевищення ГДК.

У 2016 р. кількість обстежених лабораторно робочих місць становила 26258 (7,4%) із 355397 робочих місць. Так, вимірюваннями фізичних факторів було охоплено 6462 (у 2015 р. – 7142, у 2014 р. – 10159) об'єкти промислового призначення. Виконано 254305 (у 2015 р. – 234701, у 2014 р. – 292269) вимірювань параметрів шуму, вібрації, електромагнітних полів радіочастот, постійного магнітного поля, електромагнітних полів промислової частоти, ультрафіолетового, інфрачервоного, лазерного випромінювання, освітленості, метеофакторів на 113063 робочих місцях (у 2015 р. – 117422, у 2014 р. – 142135).

При цьому кількість досліджень, які не відповідають санітарним нормам, становить 22853, або 9,0% (у 2015 р. – 10,4%, у 2014 р. – 10,6%). Не відповідали санітарним нормам 14853 робочі місця, або 13,1% (у 2015 р. – 12,8%, у 2014 р. – 13,3%). У 2015 р. на порушників санітарного законодавства на промислових підприємствах було накладено 339 штрафів, одна справа передана до слідчих органів, за якою прийнято рішення щодо притягнення до відповідальності. Винесено одну постанову про припинення експлуатації об'єкта. За пропозицією

закладів Держсанепідслужби було відсторонено від роботи 1152 особи. У 2015–2016 рр. склалися приписи за результатами проведених заходів і виносилися рішення про усунення порушень, виявлених під час здійснення таких заходів.¹⁶⁹

Рівні виробничого травматизму і професійної захворюваності є основними показниками стану охорони праці в тій чи іншій сфері економічної діяльності, регіоні і в цілому державі. Нинішній його стан в державі можна оцінити як *критичний*. Незважаючи на щорічну оптимістичну динаміку зниження кількості нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, за даними Державної служби України з питань праці, рівень травматизму на виробництві в Україні залишається високим, причому у різних галузях нагляду (табл. 5.4).

Таблиця 5.4

**Стан виробничого травматизму за 12 місяців 2016 р.
та 2015 р. по галузях нагляду, осіб**

Галузь нагляду	2016 р.	2015 р.	Різниця, + / -
Вугільна	864	752	112
Гірничорудна та нерудна	192	207	-15
Нафтогазовидобувна та геологорозвідка	23	11	12
Енергетика	136	113	23
Будівництво	184	206	-22
Котлонагляд, підйомні споруди	20	10	10
Машинобудування	313	311	2
Металургійна	255	268	-13
Хімічна	146	137	9
Транспорт	364	396	-32
Зв'язок	60	60	0
Газова промисловість	36	48	-12
Житлокомунгосп	167	141	26
Агропромисловий комплекс	578	602	-24
Деревообробна промисловість	51	83	-32
Легка та текстильна промисловість	22	17	5
Соціально-культурна сфера та торгівля	1017	898	119

Джерело: за даними Державної служби України з питань праці. URL: <http://dsp.gov.ua/derzhavna-sluzhba-ukrainy-z-pytan-pratsi-oholoshuie-konkursnyi-vidbir-na-posady-derzhavnoi-sluzhby-katehorii-b-2>

¹⁶⁹ Щорічна доповідь «Стан здоров'я населення України». - Ін-т стратегічних досліджень АМН України, 2017.

Рівень професійної захворюваності безпосередньо пов'язаний з важкими та шкідливими умовами праці на виробництві. Майже третина громадян працюють в умовах, що не відповідають санітарним і гігієнічним правилам та нормам за рівнем або концентрацією шкідливих виробничих факторів, негативний вплив яких призводить до виникнення професійних захворювань. За останні роки істотно зросло хімічне навантаження на організм працівника, праця стає дедалі важчою і вимагає більшого напруження.

Отже, соціалізація ринку праці передбачає радикальне поліпшення якості та суттєве підвищення рівня життя населення і охоплює широкий спектр соціально-економічних явищ, таких як: зміст та умови праці, рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки, розмір і структуру доходів і витрат, системи соціального забезпечення і соціального страхування. Крім того, соціалізація ринку праці передбачає забезпечення повної продуктивної зайнятості, підвищення ефективності використання трудового потенціалу, розширене відтворення робочих місць на основі максимального залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій, істотне збільшення інвестицій у людський розвиток, радикальне реформування заробітної плати та пенсійної системи¹⁷⁰.

Процес соціалізації ринку праці залежить від ефективності заходів побудови соціально ефективною моделі економічної системи та має передбачати:

- відповідну систему соціально-трудова відносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави щодо найму працівників, використання та оплати їхньої праці, забезпечення гідної праці і людського розвитку, належного соціального захисту та досягнення високої ефективності виробництва;
- продуктивну та ефективну зайнятість, впровадження новітніх технологій, наявність необхідних умов людського розвитку і формування трудового потенціалу, адекватного вимогам науково-технічного розвитку;

¹⁷⁰ Коваленко І.Ф., Кицак Т.Г. Гідна праця в контексті соціалізації ринку праці. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/18336/1/115-124.pdf>

- забезпечення умов для реалізації права на працю та підприємницьку діяльність, досягнення повної, продуктивної зайнятості населення як необхідної передумови для прискорення економічного зростання, якісного і кількісного задоволення потреб виробництва в робочій силі, підвищення матеріального рівня життя населення;
- узгодження, консенсус і зближення інтересів суб'єктів ринку праці на основі співробітництва праці і капіталу, що базується на системі угод і колективних договорів і відповідному трудовому законодавстві;
- створення сприятливого економічного клімату в суспільстві, зокрема шляхом послаблення податкового тиску і боротьби з корупцією;
- формування ідеології і культури соціального партнерства;
- підвищення доходів населення загалом і, передусім, трудових доходів, подолання бідності, створення умов для розвитку середнього класу;
- оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корумпованості, забезпечення законності і правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів та держслужбовців, дотримання морально-етичних норм і правил з боку суб'єктів ринку праці;
- розроблення механізмів незалежної сертифікації кваліфікацій з метою підвищення мобільності на ринку праці та створення на національному та регіональних рівнях інституцій з незалежного оцінювання компетенцій випускників ПТНЗ, найманих працівників, інших фізичних осіб, які виявляють бажання підтвердити свою кваліфікацію, набуту в процесі практичної діяльності та неформального навчання;
- розроблення і впровадження єдиної методології моніторингу ринку праці та формування на цій основі державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах;
- усунення диспропорцій і надмірного дублювання в підготовці кваліфікованих робітників, оптимізації переліку професій, за якими здійснюється навчання у професійно-технічних навчальних закладах, суттєве удосконалення умов ліцензування освітньої діяльності;

- кардинальне оновлення системи науково-методичного забезпечення та супроводу професійно-технічної освіти, подолання відірваності педагогічної науки від реальних потреб сучасного суспільства, підвищення її ролі у проектуванні, експертизі освітніх інновацій;

- рівноправну участь на усіх рівнях соціального діалогу (національному, територіальному, галузевому, локальному) представників роботодавців, робітників та представників органів державної влади (натомість спостерігається концентрація соціального діалогу передусім на національному рівні, тоді як, на регіональному та інших рівнях він є менш сформованим).

Крім того, одним з пріоритетних є питання порівняльного аналізу показників соціалізації розвитку регіональних ринків праці, загроз і ризиків безпеки людського розвитку. Реалізація поставленого завдання передбачає своєчасну оцінку рівня розвитку соціалізації регіональних ринків праці і розроблення системи індикаторів, для характеристики ситуації. Подальша робота вимагає узгодження імперативів розвитку ринку праці України у напрямі соціалізації з основними положеннями стратегічних документів як загальнодержавного, так і регіонального рівнів, створення досконалої системи моніторингу індикаторів для розроблення соціальних програм та ефективних моделей соціалізації праці.

ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ІМПЕРАТИВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

6.1. Сучасні виклики розвитку міжнародного ринку праці: глобалізація та індивідуалізація

Визначальними чинниками трансформації ринку праці є інноваційний розвиток, глобалізація і міжнародний географічний поділ праці, посилення суперечностей між сформованими системами цінностей, діяльність транснаціональних корпорацій, мілітаризація, загострення глобальних проблем людства. Взаємодіючи, ці чинники різновекторно впливають на стан соціуму та його мобільність, трансформацію територіальної структури господарства, посилюють невизначеність та раптовість змін.

Науково-технічні зміни, що розпочалися з середини ХХ ст., вплинули на системи розселення населення, призвели до стрімкого розвитку процесу урбанізації й докорінно змінила суспільні моделі життєдіяльності людства. Інновації обумовили швидкі темпи розвитку промисловості, зростання продуктивності праці, забезпечивши подальшу можливість збільшення питомої ваги сфери послуг в економіці та відповідні зміни у структурі зайнятості населення.

Макроекономічні показники, що характеризують сферу послуг, мають стабільні темпи зростання, цей сектор входить сьогодні в число економічних фаворитів з точки зору окупності капітальних вкладень, а тому вважається одним із найперспективніших напрямів соціально-економічного розвитку. За даними Світового банку¹⁷¹, у світі у 2016 р. понад 65% валової доданої вартості було створено саме у сфері послуг. Домінування сфери послуг у структурі економік країн-лідерів нині є беззаперечним (рис. 6.1).

¹⁷¹ URL: <http://www.worldbank.org/>

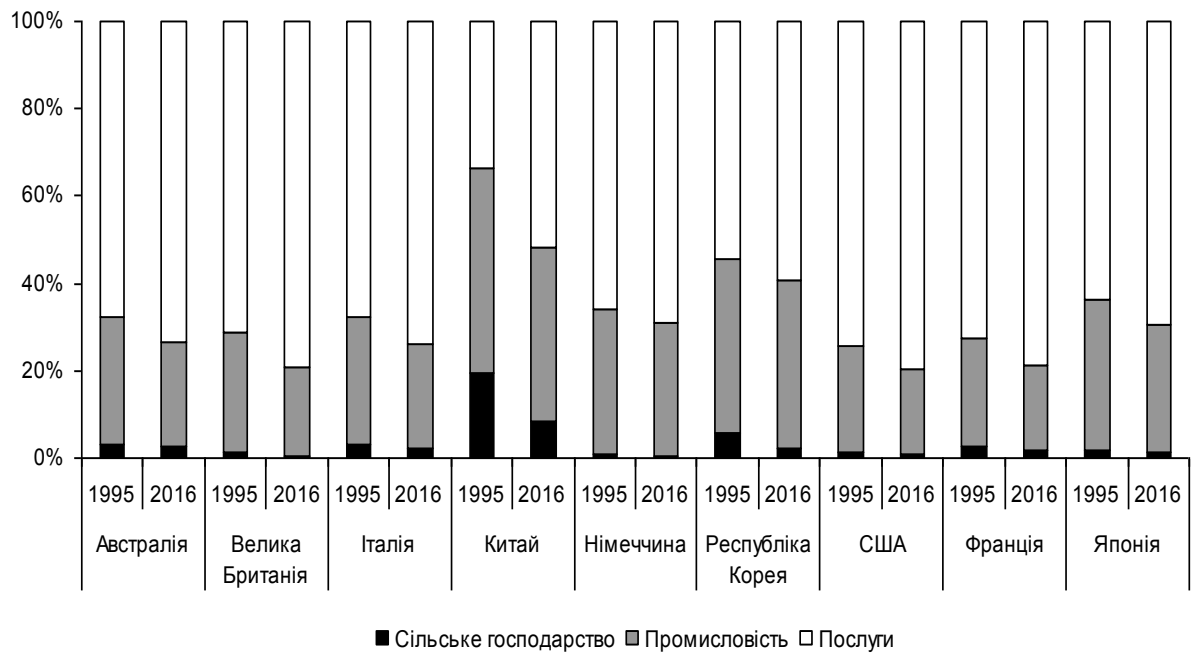


Рис. 6.1. Зміни у структурі ВВП країн-лідерів за секторами економіки, додана вартість, % ВВП

Джерело: складено за даними Світового банку. URL: <http://www.worldbank.org/>

Відповідні зміни відбулись й у структурі зайнятості населення. У світі за період з 1995 р. по 2017 р. частка зайнятих у сфері послуг зросла на 15,2% – з 35,9 до 51,1%. У розвинутих країнах ця цифра є набагато більшою. За статистикою, у 2017 р. у сфері послуг були задіяні 70–71% зайнятих в Італії, Німеччині, Республіці Корея, Японії, 76–81% – в Австралії, Великій Британії, Сполучених Штатах, Франції (рис. 6.2).

На постіндустріальному етапі суспільний розвиток ознаменувався переходом на новий рівень, до так званої моделі «вільного часу», коли визначальним фактором стала якість життя, що вимірюється послугами та зручностями – охороною здоров'я, організацією відпочинку та розваг, розвитком мистецтв тощо. Сучасний етап розвитку людства характеризується формуванням нової системи цінностей, основою якої є індивідуальна самореалізація за умов значної диференціації всередині суспільства.

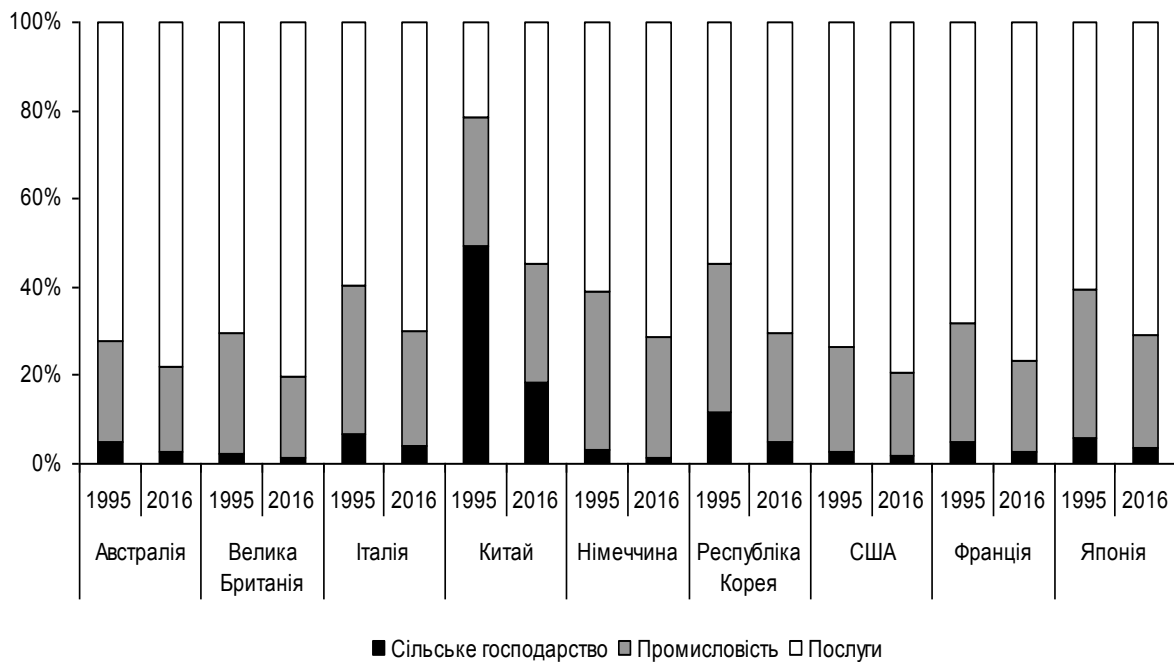


Рис. 6.2. Зміни у структурі зайнятості країн-лідерів за секторами економіки, % від загальної зайнятості (за оцінкою МОП)

Джерело: складено за даними Світового банку. URL: <http://www.worldbank.org/>

Повсякденне життя людей сьогодні залежить від функціонування різних планетарних мереж: інформаційної, фінансової, транспортної, паливно-енергетичної та інших, які визначають міжнародний поділ праці, розселення та характер зайнятості населення, соціальну стратифікацію, побут. Глобальні інформаційні та виробничо-технологічні мережі, створені на основі комп'ютерних і комунікаційних технологій, швидко зростають у масштабах всього світу. Розвивається четвертинний або інформаційний сектор економіки, а до четвертинної економічної діяльності, за визначенням Г. де Блій та П. Мулера, відносяться види діяльності, залучені до збору, опрацювання інформації та маніпулювання нею¹⁷². Надшвидкісний розвиток інформаційного сектора знаменує перехід найбільш розвинених країн від постіндустріального до інформаційного суспільства.

¹⁷² Де Блій Г., Мулер Пітер. Географія: світи, регіони, концепти / пер. з англ. Київ: Либідь, 2004. С. 705. (Передмова та розділ «Україна» – О. Шаблія).

Інформаційно-комунікаційні технології призвели до вражаючих перетворень практично в усіх сферах людської діяльності, у тому числі бізнесових структур, органів влади та життя окремих людей. Надзвичайна потужність технологій ламає та перекроює географічні, політичні, корпоративні бар'єри, стрімко збільшується віртуалізація сучасного суспільства, а розвиток віртуальних спільнот чинить усезростаючий вплив на реальне життя людей.

Впровадження швидкісних комунікацій спричинило сучасну глобалізаційну революцію. Розвиток подібних процесів став можливим завдяки якісним змінам глобальної ситуації саме у географічному аспекті. Технічний прогрес засобів транспорту та комунікацій дав змогу зблизити країни, полегшити проникнення нововведень. Головні результати цього – «скорочення відстаней» і зниження значущості державних кордонів як бар'єрів на шляхах взаємодії, дедалі повніше залучення окремих регіонів і країн в економічні, політичні, духовно-культурні та інформаційні процеси світових масштабів, утворення систем, асоціацій, інтеграцій. Як влучно визначив М. Уотерс (1995), глобалізація – це «соціальний процес, в якому обмеження, що накладає географія на соціальний та культурний устрій, слабшають, а люди це ослаблення усвідомлюють дедалі більшою мірою»¹⁷³.

Зняття географічних обмежень для пересування і обміну людськими ресурсами, інформацією та послугами спричинило формування і швидке розповсюдження «глобальної свідомості», проявом чого є такі соціальні явища, як транскультурація (культурні запозичення і взаємні обміни, що відбуваються, коли різні культури приблизно однакової складності й технологічного рівня тісно стикаються одна з одною¹⁷⁴) та гомогенізація смаків і вподобань споживачів в усьому світі.

Водночас глобалізація різних за рівнем соціально-економічного розвитку країн відбувається нерівномірно, супроводжується посиленням соціальної

¹⁷³ Сфера сервіса: особенности развития, направления и методы исследования. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГИСЭ, 2001. С. 71.

¹⁷⁴ Де Блій Г., Мулер Пітер. Географія: світи, регіони, концепти. Київ: Либідь, 2004. С. 704.

стратифікації, зростанням конфліктогенного потенціалу у світовому просторі, неприйняттям нових цінностей і звичаїв.

Процес універсалізації структур, зв'язків і відносин у різних сферах життєдіяльності сприймається як об'єктивна реальність, адже проявляється посиленням загальної економічної взаємозалежності, швидким розвитком глобальних комунікацій, становленням єдиного світового господарства.

За критеріями Світового банку глобалізацію характеризують інтернаціоналізація господарського життя, становлення і розвиток міжнародних фінансових ринків, міжнародний обмін технологіями, об'єднання культур, глобалізація політичних процесів. За визначенням Міжнародного валютного фонду, глобалізація – це інтенсивна інтеграція як ринку товарів і послуг, так і капіталу.

Дослідження концептуальних напрацювань зарубіжних і вітчизняних фахівців з окресленої проблематики доводить, що у зарубіжній і вітчизняній науці немає єдності щодо суті процесу глобалізації, а також самого поняття глобалізації. Складність, неоднозначність і дуалістичність цього явища обумовлює наявність різних, у тому числі взаємовиключних, визначень. Разом із тим, на думку багатьох фахівців, сам процес глобалізації має об'єктивний характер: «глобалізацію можна розуміти як багатовимірний процес перебудови системи просторових відносин та зв'язків, що супроводжується інтенсифікацією потоків речовини, енергії, інформації та структурними змінами геопростору»¹⁷⁵.

На наш погляд, сьогодні можна говорити про комплексне поняття світової глобалізації, яка охоплює геополітичні, гео економічні, геокультурні відносини. Глобалізація – це багатовекторний процес посилення взаємодії та взаємозалежності національних економічних систем, збільшення транснаціональних корпорацій, інтенсифікації світової торгівлі, зростання

¹⁷⁵ Маруняк Є.О. Соціально-економічний простір (методологія геопросторових досліджень та практика планування): автореф. дис. ...д.геогр.н. спец.: 11.00.02 / Ін-т географії НАН України. Київ, 2016. С. 14.

міжнародної міграції, поширення тенденцій регіоналізації, посилення напруги у взаємодії людини і довкілля тощо.

Наслідком глобалізації стала лібералізація економічної діяльності – вільне переміщення капіталів, технологій, товарів і послуг у межах країни та між країнами, створення сприятливих умов для ефективного й оперативного широкомасштабного товарно-грошового обміну у формі купівлі-продажу з використанням принципово нових форм і методів комерційної діяльності, утворення та розповсюдження вільних економічних зон.

Результатом сприяння тіснішій економічній співпраці та вільній торгівлі стало виникнення нових каналів економічного обміну – глобальних інтеграційних мереж, що об'єднують окремі держави в інтеграційні угруповання, підвищуючи їхню конкурентоспроможність. Найвідоміші серед таких формувань – Євросоюз, Північноамериканська угода про вільну торгівлю (NAFTA), Асоціація держав Південно-Східної Азії (ASEAN), Азійсько-Тихоокеанське економічне співробітництво (APEC) й інші.

Зростання видів міжнаціональної взаємодії, які пов'язані з рухом грошових засобів, технічної документації, обміну культурними цінностями, розповсюдження технічних і політичних новацій зумовило встановлення світового інформаційного порядку. У господарському житті ці зміни виражаються утворенням міжнародної системи виробництва, розповсюдження і використання інформації, посиленням економічної взаємозалежності держав, стандартизацією технологічних процесів, форм організації виробництва, схожістю споживчих переваг. Водночас розвиток суспільства супроводжується й негативними тенденціями – посиленням глобальної економіко-екологічної, техногенної, інноваційної та інформаційної стратифікації у світі, що є викликом для світової спільноти, адже розрив між країнами зростає.

Завдяки новітнім технологіям комунікацій і транспорту, які нівелюють значення факторів, пов'язаних з місцем та відстанями, індустрія формується згідно з потребами використання найпривабливіших ресурсних комплексів. Гіпермобільність капіталу спричинила те, що інвестиції не мають географічних

обмежень й надходять за місцем їх найбільшої вигоди. Саме за умов світових масштабів діяльності людства, коли процеси глобалізації охоплюють як географічне розширення економічної діяльності поза національні кордони, так і функціональну інтеграцію такої діяльності, світовий ринок праці перетворився на потужну комунікативну складову глобалізаційного процесу.

Сучасна економіка дедалі більшою мірою стає транскордонною, що спричинює інтернаціоналізацію виробництва товарів і послуг й географічне розширення торгівлі, зумовлюючи зростання переміщень фізичних осіб в інші держави як персоналу. Компанії, діяльність яких має транснаціональний характер, забезпечують передачу досвіду і знань шляхом тимчасового переміщення спеціалістів і експертів. Завдяки розвитку більш швидких і дешевих транспортних послуг та мереж зв'язку тимчасове переміщення фахівців стає дедалі вагомим способом ведення торгівлі.

Індустрія ділових подорожей (так званий «Business Travel» або «діловий туризм») охоплює: корпоративні поїздки – індивідуальні ділові поїздки та поїздки для участі в заходах, що проводяться промисловими чи торговельними корпораціями; інсентів-тури (з англ. «incentive» – «стимул») – поїздки, організовані компаніями з метою стимулювання співробітників; поїздки, пов'язані з участю у з'їздах, конгресах, конференціях під егідою політичних, економічних, наукових, культурних, релігійних організацій; поїздки для участі в роботі торгово-промислових виставок, ярмарок.

Посилення інтеграційних тенденцій є характерним не лише для розвитку економічної і технологічної сфер, а й для формування міжнародного ринку праці, що потребує виділення в його структурі окремих сегментів зі своїми закономірностями руху робочої сили. Так, у первинному сегменті робоча сила характеризується високим освітньо-кваліфікаційним рівнем, відносно стабільною зайнятістю і високим рівнем заробітної плати. Посилення міжнародних зв'язків і світових інтеграційних процесів сприяє розширенню цього сегмента ринку праці. Водночас зростає внутрішня конкурентна боротьба між представниками цього сегмента, оскільки перевага у наймі на роботу

(особливо в умовах обмеженого попиту) надається тим висококваліфікованим працівникам, які володіють винятковими навичками, здібностями у певній сфері прикладання праці та здатні створювати більш якісний продукт.

Другий сегмент ринку праці включає робочу силу, яка походить з відсталих у науково-технічному й економічному розвитку країн, характеризується невисоким рівнем кваліфікації, виступає основним джерелом поповнення резервів нелегальної робочої сили, функцією якої є обслуговування підприємств у постіндустріальних та індустріально розвинених країнах з високим рівнем заробітної плати власних робітників. Використання дешевшої робочої сили зменшує частку заробітної плати у структурі собівартості продукції цих підприємств, що сприяє підвищенню їхньої конкурентоспроможності.

В умовах глобалізації роль людського чинника поступово посилюється, оскільки характерним стає перехід від екстенсивного використання людських ресурсів з низьким рівнем базової професійної підготовки до інтенсивного використання висококваліфікованої робочої сили, більш гнучкої у сфері прийняття рішень і в процесі адаптації до нових технологій. Високотехнологічні сектори економіки потребують висококваліфікованих спеціалістів-універсалів, які мають не лише спеціалізовану професійну підготовку, а й успішно оволодівають навичками підприємницької та управлінської діяльності.

У сучасному суспільстві, коли інформація і знання мають вирішальне значення, людина-професіонал стає центром економічного життя. Забезпечення підготовки робочої сили, професійно-кваліфікаційні параметри якої відповідають потребам соціально-економічного розвитку суспільства, виступає як визначальний чинник зростання конкурентоспроможності людських ресурсів. В умовах формування інноваційного суспільства функціональними особливостями освіти стають: здатність до сприйняття та використання на практиці нових наукових ідей, технічних інструментів та методів виробництва, формування у працівників новаторських здібностей.

Вирішальним чинником для отримання стійких переваг у конкурентній боротьбі стає мобілізація інтелектуальних ресурсів, що обумовлює необхідність підвищення ролі освіти та професійної підготовки у розвитку людського капіталу. Зростання рівня вимог до якості робочої сили у міру розвитку сучасних технологій потребує постійного удосконалення знань та умінь індивіда протягом трудового життя з метою забезпечення його продуктивної зайнятості, професійної мобільності та конкурентоспроможності. Підвищення якості робочої сили пов'язане з удосконаленням системи підготовки кадрів, що передбачає забезпечення безперервного набуття знань протягом усього життя. Тому в економічній політиці розвинених держав зростають інвестиції у розвиток освіти і науки для отримання нецінових конкурентних переваг у ході конкурентної боротьби.

Процес глобалізації ринку праці – важливий чинник економічного зростання держав. Систематизація основних факторів впливу на процес глобалізації ринку праці дала змогу об'єднати їх у такі групи: демографічні, соціально-психологічні, економічні, техніко-технологічні, політико-правові, суспільно-географічні групи факторів (табл. 6.1).

Створення системи узгоджених заходів з відтворення, розподілу, обміну та спільного використання робочої сили в рамках глобального ринку праці покликане забезпечити збільшення зайнятості населення, зниження безробіття, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, надання соціальних гарантій у галузі праці, медичного страхування, отримання професійної освіти, дотримання ряду інших соціальних стандартів і нормативів. Зрештою загальний ринок праці передбачає створення єдиних правових, економічних умов та механізмів, що враховують інтереси працівників різних держав при формуванні соціально-трудова відносин.

Об'єктивні основи глобалізації відносин у соціально-трудова сфері визначені інноваційними процесами. Соціально-економічна і техніко-технологічна неоднорідність національних економік, сегментація ринків праці та їх стратифікація створюють основу мобільності робочої сили. Попит на

Розділ 6. Глобалізаційні імперативи трансформації українського ринку праці

висококваліфікованих фахівців не задовольняється в рамках національних економік, виходить за їхні межі – до глобального ринку праці.

Таблиця 6.1

Основні фактори впливу на процеси глобалізації ринку праці

Групи факторів	Основні складові
Демографічні	Чисельність населення; щільність; вікова структура; статеві структура; етнічна структура; релігійна структура; міграційні процеси.
Соціально-психологічні	Форми культур; традиції; ступінь впливу зовнішніх факторів на суспільну свідомість і потреби; режим праці та відпочинку.
Економічні	Купівельна спроможність населення; еластичність споживання товарів і послуг; рівень інфляції; фінансово-кредитне становище в країні; система оподаткування; інноваційна політика; загальногосподарська кон'юнктура.
Техніко-технологічні	Інноваційний потенціал підприємств; технологічні зміни в суміжних галузях.
Політико-правові	Стан законодавства, що регулює господарську діяльність; державна економічна політика; вплив зовнішньої економічної політики на формування ринків збуту.
Суспільно-географічні	Суспільно-географічне положення; структура природно-ресурсного потенціалу; ресурсозабезпеченість; стан і перспективи використання джерел сировини і енергоресурсів; рівень ресурсозбереження, вплив на довкілля; посилення темпів урбанізації, депресивності окремих територій.

Джерело: складено автором.

Динаміка суспільного споживання детермінує структурування глобального середовища, а структурні трансформації ринку праці глобального рівня позначаються на національних ринках праці та зумовлюють прогресивні або регресивні зміни у зайнятості населення.

Формування міжнародного ринку праці – свідчення того, що процеси у сфері соціально-трудова відносин набувають глобального характеру. Суперечності виникають у соціальній політиці різних країн, що володіють неоднаковим соціальним досвідом і несхожими національними традиціями. У конфліктні ситуації часто потрапляють міжнаціональні підприємства, які діють у різних країнах світу. Розбіжності виникають і в рамках окремих ТНК, при

пересуванні через кордони робочої сили і капіталу. У багатьох випадках при цьому постає проблема поєднання не тільки різних економічних і технологічних, а й соціальних структур, яка дуже складно вирішується. Таке поєднання має стосуватись, насамперед:

- умов праці, способу найму і звільнення працівників;
- оплати праці та преміювання персоналу;
- надання відпусток, вихідних і святкових днів;
- тривалості та режиму робочого часу;
- надання пільг, соціального пакета.

Чималі труднощі виникають також при узгодженні неоднакової соціальної практики і в інших сферах (профспілкової діяльності).

Економічна глобалізація ускладнює функціонування внутрішнього ринку праці, змінюючи співвідношення між попитом і пропозицією. За умов відкритості ринку попит на кінцеві товари і послуги може бути задоволений за рахунок залучення робочої сили в інших країнах. Навіть за умови зростання споживчого попиту на товари і послуги, на внутрішньому ринку праці зростання зайнятості може не відбутись, більше того, це може супроводжуватись втратою робочих місць у відповідних і суміжних галузях.

До позитивних наслідків глобалізації можна віднести: вільний рух робочої сили та переміщення капіталу, активний розвиток міжнародних фінансових ринків і міжнародної торгівлі, поширення й інтенсивне використання технологій та інновацій. Присутність на території тієї або іншої держави транснаціональних корпорацій сприяє зростанню інвестицій, створенню нових робочих місць, збільшенню податкових надходжень до національного бюджету, підвищенню конкурентоспроможності країни, що є позитивом.

До головних негативних наслідків слід віднести збагачення розвинених країн за рахунок країн, що розвиваються, збільшення диференціації доходів між країнами, посилення фінансової залежності країн, які розвиваються, що виявляється насамперед у збільшенні зовнішніх боргів останніх, зростання

спекулятивного капіталу і поширення фінансових пірамід, суттєве збільшення різновидів та рівня ризиків.

Узагальнюючи передумови розвитку та сучасні особливості процесів глобалізації, можна виокремити низку концептуальних напрямів трансформації ринку праці під впливом глобалізації (рис. 6.3).



Рис. 6.3. Концептуальні напрями трансформації на ринку праці під впливом глобалізації

Серед теоретико-методологічних підходів, що покладені в основу аналізу глобалізації, виокремлюють:

- функціональний – наголошується на ролі національних держав у збереженні національних економік від згубного впливу гібридної глобалізації;
- апологетичний – підкреслюється роль глобальних ринків у розвитку інноваційних процесів та прагнень обмежити втручання держави у процеси глобалізації;
- технологічний – акцент робиться на ролі найновіших «кібернетичних» технологій як умови вибіркової гібридної глобалізації, що допомагає

периферійним країнам інтегруватись до глобальної економіки, зберігаючи власну регіональну специфіку.

Науково-методологічне дослідження векторів трансформації ринку праці у умовах глобалізації ґрунтується на міждисциплінарному підході. Це обумовлено ускладненням внутрішніх зв'язків у політико-економічних, соціокультурних системах у сучасних умовах глобалізації та регіоналізації. Крім того, дослідження стикається з людськими цінностями та перевагами різної природи, адже важливою складовою суспільних процесів виступає психологічний фактор, а суб'єктивні оцінки явищ і подій визначають реакцію та поведінку населення на ринку праці. Тому потрібно враховувати потреби людей, їхні смаки, уподобання, інтереси та сподівання, прогнозувати можливі споживчі наміри та запити. З метою більш глибокого дослідження впливу людського фактора на функціонування ринку праці доцільно застосовувати такі методи, як анкетування, опитування, обстеження, інтерв'ю, експертні оцінки.

На переконання вітчизняних науковців, актуальним є дослідження територіальних міграційних систем як системного фактора розвитку ринку праці. Це економічне явище, що «формується і розвивається в умовах конкретного середовища, його структур (біосфери, техносфери, соціосфери)» і трактується як «регіональний ринок праці, позначений дією додаткових міграційно зумовлених договорів і угод»¹⁷⁶. На думку вчених, формування конкурентного середовища у територіальних міграційних системах як осередках економічної активності населення з високою міжтериторіальною та професійною мобільністю, супроводжується зростанням схильності до інноваційної діяльності, неперервності розвитку особистісного трудового потенціалу. При розгляді територіальних міграційних систем домінантним

¹⁷⁶ Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів: національна доповідь / за ред. акад. НАН України Е.М. Лібанової, акад. НААН України М.А. Хвесика. Київ: ДУ ІЕПСР НАН України, 2014. С. 164.

повинен бути комплексний соціоекономічний, геопросторовий, соціокультурний, геоінформаційний підхід¹⁷⁷.

Наукове дослідження впливу процесів глобалізації на ринок праці та векторів його трансформації може здійснюватись на світовому, загальнодержавному рівні, рівні великих регіонів, адміністративно-територіальних підрозділів (областей, районів), локальному рівні (населені пункти). Рівень регіоналізації значною мірою визначає характер попиту та вимоги до змісту інформації. На більш високих рівнях територіальної регіоналізації розширюється коло завдань з дослідження впливу різних факторів на стан та розвиток ринку праці, особливої ваги набуває вивчення динаміки процесів, їх моделювання та прогнозування, розроблення довгострокових комплексних програм розвитку. Інформаційну базу для вирішення зазначеного кола проблем формують спеціалізовані бази даних (статистичні, текстові, довідникові тощо), картографічні твори з цієї тематики.

Методологічні засади дослідження векторів трансформації вітчизняного ринку праці в умовах глобалізації ґрунтуються на загальних принципах комплексного конструктивного підходу. Концепція методики дослідження включає обґрунтування мети, завдань, стратегії дослідження, визначення векторів розвитку ринку праці країни в умовах посилення глобалізації, визначення концептуальних засад і пріоритетів політики на ринку праці у контексті його інтеграції у міжнародний ринок праці.

Загальна методична схема проведення дослідження складається з декількох етапів:

1. Підготовчий:

а) методологічний: формулювання цілей, визначення основних методів та прийомів дослідження, розробка алгоритму дій;

¹⁷⁷ Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів: національна доповідь / за ред. акад. НАН України Е.М. Лібанової, акад. НААН України М.А. Хвесика. Київ: ДУ ІЕПСР НАН України, 2014. С. 181.

б) теоретичний: вивчення фундаментальних теорій, концепцій, літературних джерел з економіки, економічної і соціальної географії, економічної теорії, соціології та суміжних наук з метою з'ясування сутності об'єкта, предмета, аспектів дослідження, що є теоретичним підґрунтям проведення подальших робіт;

в) польовий: формування інформаційної бази (збір статистичної інформації, картографічного матеріалу, даних соціологічних опитувань та ін.).

2. Камеральний:

а) аналітичний: робота з інформаційною базою даних – проведення ретроспективного та структурного аналізу, регіональних порівнянь, обчислення показників, побудова таблиць, схем, діаграм тощо;

б) узагальнюючий: систематизація результатів аналітичної роботи, обґрунтування глобалізації і регіоналізації ринку праці як тенденцій і закономірностей його розвитку, визначення резервів та оптимальних параметрів подальшого розвитку вітчизняного ринку праці з метою більш раціонального та ефективного його функціонування.

3. *Конструктивний*: прогнозування подальших змін, моделювання, розроблення науково обґрунтованих рекомендацій та конкретних пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правового забезпечення процесів міграції в країні, шляхів нівелювання основних ризиків ринку праці, визначення концептуальних засад і пріоритетів державної політики на вітчизняному ринку праці у контексті його інтеграції у міжнародний ринок праці, вибір взаємопов'язаних інтеграційно-міграційних векторів.

6.2. Імператив конкурентоспроможності ринку праці Україні з погляду її позиціонування у глобальній економіці

На сучасному етапі дедалі більше країн залучається до тісної взаємодії у різних сферах міжнародного співробітництва. Позиціонування країн світу визначається на основі рейтингових досліджень шляхом обрахунку індексних значень. У світовій практиці для кількісного вимірювання ступеня розвитку

глобалізаційних процесів обраховується індекс глобалізації, за допомогою якого оцінюється ступінь залучення до інтеграційних процесів різних країн світу. Одним із всесвітньо визнаних є індекс глобалізації за системою КОФ (розробка Швейцарського економічного інституту КОФ)¹⁷⁸, який вимірює економічні, соціальні та політичні аспекти глобалізації та зміни у глобалізації країн упродовж тривалого періоду. Індекс глобалізації КОФ розраховується за основними показниками, об'єднаними у три інтеграційні «пули» й обчислюється як сума цих трьох індексів, зважених за відповідними коефіцієнтами:

- економічний (як критерії виступають обсяги інвестицій, експорту, імпорту);
- соціальний (персональні контакти, у т.ч. з використанням мобільного зв'язку і всесвітньої мережі Інтернет);
- політичний (представництво різних груп інтересів у формі офіційних організацій, інтегрованість країни у світові політичні процеси).

Поточний індекс глобалізації КОФ розрахований на основі 43 змінних та відображає масштаби економічної, соціальної та політичної глобалізації країни. Відповідно до цього рейтингу, у 2016 р. найбільш глобалізованою країною світу визначено Швейцарію (індекс глобалізації КОФ 91,17). До ТОП-10 країн за рівнем глобалізації також входять Нідерланди, Бельгія, Швеція, Велика Британія, Данія, Австрія, Німеччина, Франція та Фінляндія.

Україна посідає у рейтингу 42-ге місце серед 199 країн з індексом глобалізації КОФ 74,25, у т.ч. за індексом економічної глобалізації країна перебуває на 80-му місці (індекс 63,73), соціальної – на 86-му місці (69,65), політичної – на 30-му місці (індекс 89,37) (рис. 6.4).

¹⁷⁸ KOF Globalization Index. URL: <https://www.kof.ethz.ch/en/forecasts-and-indicators/indicators/kof-globalisation-index.html>

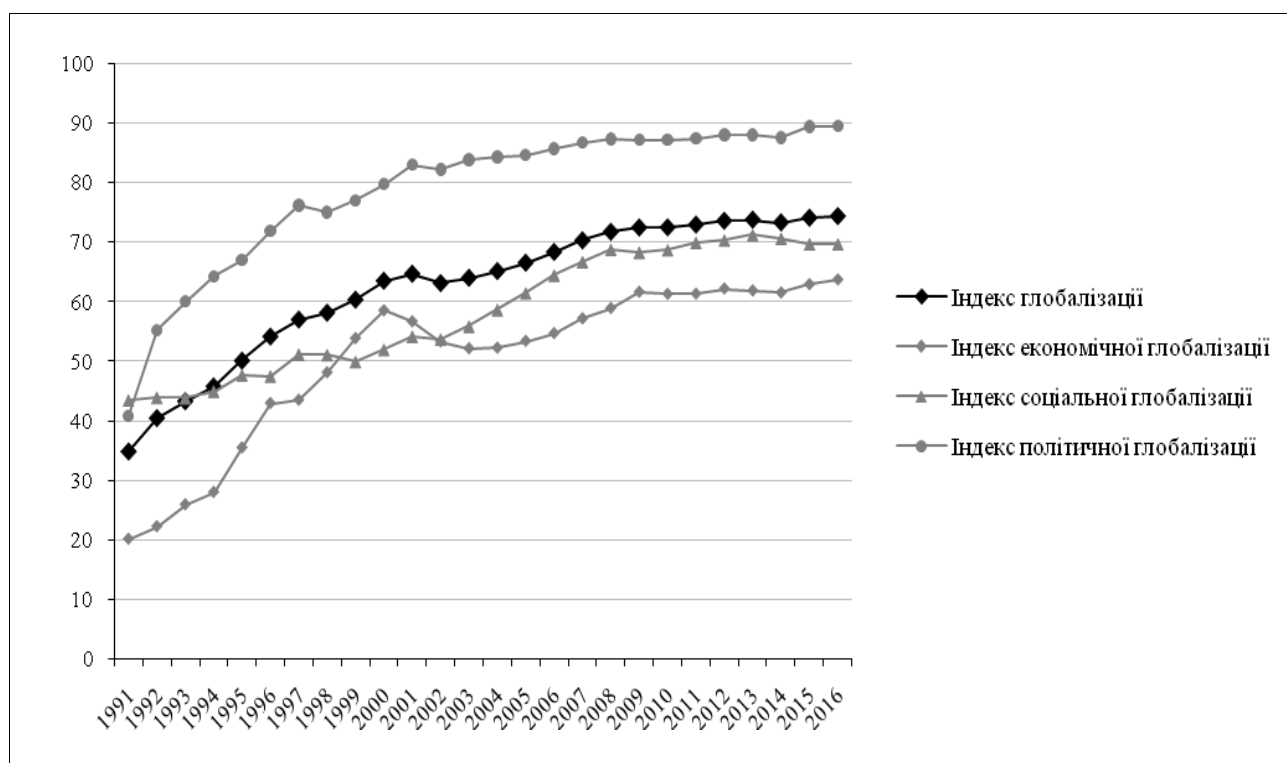


Рис. 6.4. Рівень глобалізації України за версією KOF за інтеграційними «пулами» у 1991–2016 рр., %

Джерело: складено за даними KOF Globalization Index. URL: <https://www.kof.ethz.ch/en/forecasts-and-indicators/indicators/kof-globalisation-index.html>

Вивчення динаміки глобалізаційних процесів в Україні за період 1991 – 2016 рр. дає можливість зробити такі висновки:

- загальний індекс глобалізації України за системою KOF зріс з 34,76 у 1991 р. до 74,25 у 2016 р. – у 2,1 раза;

- спостерігаємо різні темпи зростання у розрізі інтеграційних «пулів»: порівняно з 1991 р., у 2016 р. найбільше зріс індекс економічної глобалізації – з 20 до 63,7 – у 3,2 раза, тоді як індекс політичної глобалізації зріс у 2,2 раза, індекс соціальної глобалізації – у 1,6 раза;

- зростання індексу глобалізації відбувалось переважно за рахунок економічного «пулу» у 1991–2000 рр. і 2005–2009 рр., соціального «пулу» у 1994–1997 рр. і 2003–2008 рр., політичного «пулу» у 1991–1997 рр. і 1999–2001 рр. (табл. 6.2).

**Темпи приросту індексу глобалізації України за версією КОФ за
інтеграційними «пулами» у 1991–2016 рр., %**

Роки	Індекс глобалізації	Індекс економічної глобалізації	Індекс соціальної глобалізації	Індекс політичної глобалізації
1992	16,1	10,5	1,0	35,1
1993	7,0	16,8	-0,1	8,8
1994	5,8	8,0	2,6	7,1
1995	9,4	26,8	6,0	4,3
1996	8,1	21,1	-0,4	7,3
1997	5,3	1,3	7,7	6,0
1998	2,0	10,6	-0,2	-1,5
1999	3,8	12,0	-2,3	2,7
2000	5,3	8,7	4,1	3,6
2001	1,9	-3,2	4,2	4,1
2002	-2,4	-6,0	-0,9	-1,1
2003	1,4	-2,2	4,1	2,0
2004	1,8	0,2	5,0	0,6
2005	2,2	2,2	4,8	0,3
2006	2,7	2,5	4,9	1,3
2007	2,9	4,6	3,5	1,3
2008	2,0	3,1	3,1	0,6
2009	1,0	4,6	-0,7	-0,1
2010	0,0	-0,6	0,6	0,0
2011	0,6	0,1	1,8	0,2
2012	0,9	1,4	0,6	0,7
2013	0,3	-0,5	1,3	0,0
2014	-0,6	-0,6	-0,9	-0,5
2015	1,1	2,3	-1,3	2,1
2016	0,4	1,2	0,0	0,0

Джерело: розраховано за даними КОФ Globalization Index. URL:

<https://www.kof.ethz.ch/en/forecasts-and-indicators/indicators/kof-globalisation-index.html>

Порівнюючи динаміку індексу глобалізації різних країн світу за версією КОФ за період 1991–2016 рр., можемо бачити, що швидкість глобалізаційних процесів у різних країнах світу значно відрізняється. Для розвинених країн, рівень залучення яких до світових інтеграційних процесів станом на 1991 р. уже був досить високим (наприклад, Нідерландів, Швейцарії, Великої Британії,

Швеції, Австрії – понад 80%), характерні помірні темпи приросту індексу глобалізації за цей період (10–12%). Порівняно з ними країни, які інтегрувались до ЄС під час останніх хвиль розширення, характеризуються вищими темпами приросту індексу глобалізації: Словаччина – 44%, Польща – 51%, Болгарія – 60%, Румунія – 66%, Словенія – 87% (рис. 6.5).

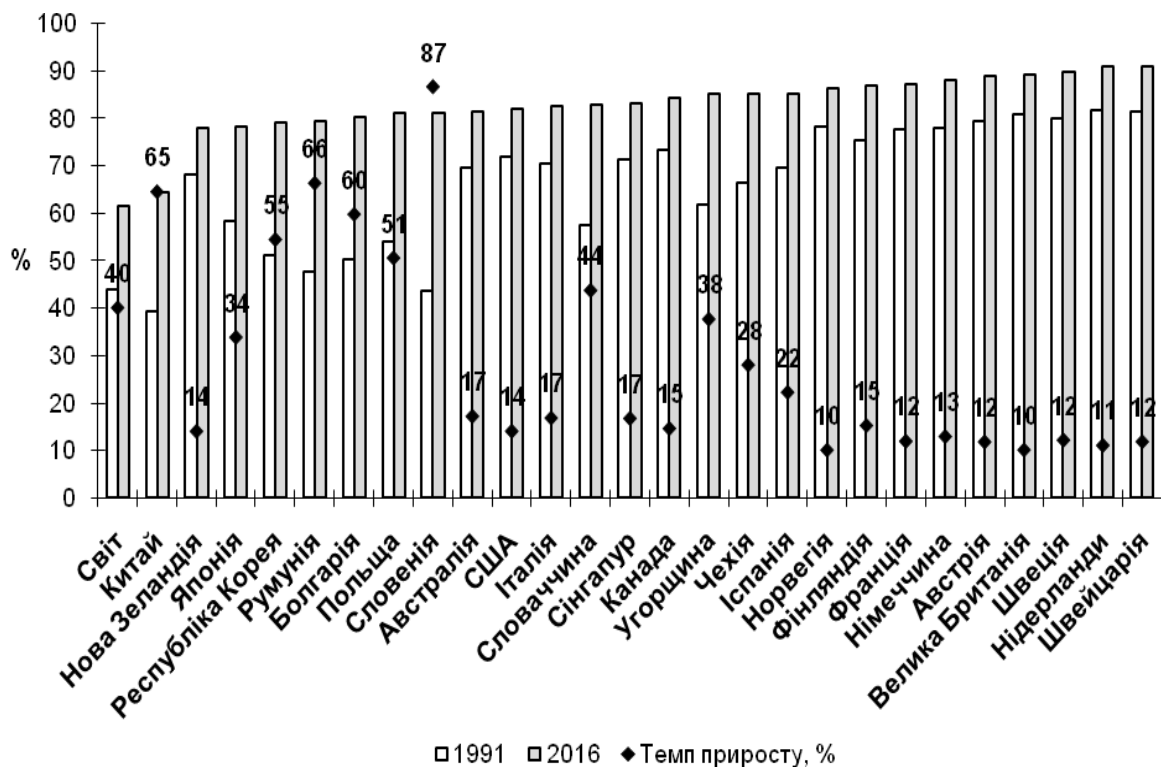


Рис. 6.5. Індекс глобалізації розвинених країн світу за версією KOF у 1991 та 2016 роках і темпи його приросту за цей період, %

Джерело: розраховано і складено за даними KOF Globalization Index. URL: <https://www.kof.ethz.ch/en/forecasts-and-indicators/indicators/kof-globalisation-index.html>

Республіки колишнього СРСР, які після його розпаду почали діяти на світовій арені вже як самостійні держави, швидко долучились до світових інтеграційних процесів. Темпи приросту індексу глобалізації у цих країнах за період 1991–2016 рр. коливалися від 41–49% (Росія, Туркменістан) до 138–141% (Казахстан, Азербайджан) (рис. 6.6).

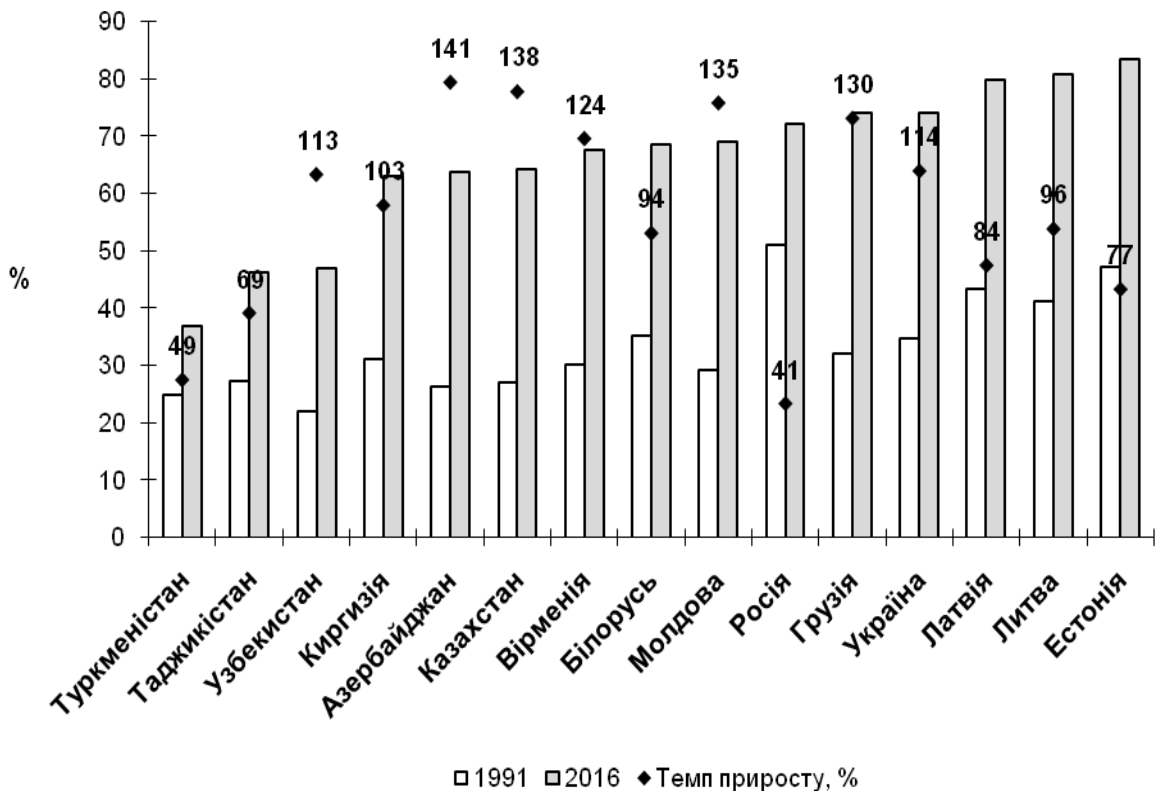


Рис. 6.6. Індекс глобалізації пострадянських держав за версією КОФ у 1991 р. та 2016 р. і темпи його приросту за цей період, %

Джерело: розраховано і складено за даними KOF Globalization Index. URL: <https://www.kof.ethz.ch/en/forecasts-and-indicators/indicators/kof-globalisation-index.html>

Україна разом із Азербайджаном, Казахстаном, Молдовою, Грузією, Вірменією входить до групи країн з найбільшими темпами приросту індексу глобалізації за період 1991–2016 рр. Це є свідченням того, що системна інтеграція у світову спільноту є одним із пріоритетних напрямів розвитку нашої країни.

На трансформацію ринку праці України дедалі потужніше впливають міжнародні процеси злиттів та поглинань (M&A), які протягом тривалого часу залишаються найважливішою стратегією розвитку процесів концентрації капіталу у світовій економіці. Можна стверджувати, що сьогодні міжнародні злиття та поглинання являють собою одну із ключових особливостей глобалізації економічного розвитку. У сучасному діловому світі практично всі великі корпорації приділяють чимало уваги розробці плану розширення бізнесу

за рахунок злиття і поглинання як частини загального довгострокового плану розвитку.

В умовах глобалізації М&А стали буденністю, і хоча лише третина угод у цій сфері досягають успіху, чисельність злиттів і поглинань є значною. Геополітична нестабільність, посилення протекціоністських настроїв і втручання регулюючих органів призвели до зменшення кількості мегаугод вартістю понад 10 млрд дол. США по всьому світу. За даними дослідження Ernst&Young, кількість керівників, які уникають укладення угод через побоювання проблем регуляторного або антимонопольного характеру, у 2017 р. зросла майже втричі порівняно з 2016 р.¹⁷⁹. В останні роки основною рушійною силою М&А в усьому світі стали угоди, які оцінюються у діапазоні від 1 до 10 млрд дол. США.

Незважаючи на значну глобальну невизначеність, у 2016 р. світовий ринок злиття і поглинання за даними J.P. Morgan становив 3,9 трлн дол. США за оголошеними обсягами¹⁸⁰. За даними Thomson Reuters, усього за 2016 р. було оголошено лише понад 100 угод із вартістю понад 5 млрд дол. США, їх загальна вартість зменшилась на 30% порівняно з минулим роком. Упродовж 2016 р. у всьому світі було оголошено 46 055 угод, що на 1% більше, ніж у 2015 р.¹⁸¹. За найбільшою активністю укладання угод та їх вартістю провідними секторами стали технології, енергетика, нерухомість та охорона здоров'я. Вартість глобальних М&А-угод у I–III кв. 2017 р., за даними Bloomberg, становила 2,3 трлн дол. США, при цьому транскордонні операції становили 48% усіх оголошених угод¹⁸².

Парадокс укладання угод щодо міжнародних злиттів і поглинань полягає у такому: з одного боку, занадто складно розбудувати транснаціональну

¹⁷⁹ Світовий ринок М&А активізувався, незважаючи на геополітичні виклики / EY. URL: <http://www.ey.com/ua/uk/newsroom/news-releases/news-ey-new-deal-terrain-is-no-barrier-for-traditional-players-as-global-m-and-a-activity-remains-strong>

¹⁸⁰ M&A Global Outlook 2017. Finding opportunities in a dynamic market / J.P. Morgan. URL: <https://www.jpmorgan.com/jpmpdf/1320723701797.pdf>

¹⁸¹ Mergers & Acquisitions Review Full Year 2016. Financial Advisor / Thomson Reuters. URL: <http://thomsonreuters.com>

¹⁸² Global M&A Market Review. Financial rankings 1st 3Q 2017 / Bloomberg. URL: <https://data.bloomberglp.com/professional/sites/10/Bloomberg-Global-MA-Financial-Rankings-1st-3Q-2017.pdf>

корпорацію виключно шляхом органічного зростання, тобто завдяки рекапіталізації прибутку чи нарощуванню статутного капіталу; з іншого – процес злиттів і поглинань має величезні ризики.

В Україні угоди з приводу купівлі-продажу окремих компаній чи частин бізнесу укладаються як транснаціональними корпораціями, так і міжнаціональними компаніями. Процеси злиття та поглинання зачіпають інтереси широких верств населення, насамперед працівників поглинутих підприємств, а також органів державної влади та управління, які вибудовують відносини із транснаціональними корпораціями, національними холдинговими компаніями і фінансово-промисловими групами з приводу дотримання вимог вітчизняного законодавства щодо оплати і умов праці, сплати податків, охорони довкілля тощо.

Політична нестабільність, анексія Криму Російською Федерацією, бойові дії на сході країни спричинили обвал ринку M&A у 2014 р. Результати дослідження свідчать про певне послаблення дії внутрішніх і зовнішніх факторів, які формують недостатньо привабливий бізнес-клімат у країні. За оцінками експертів, в Україні спостерігаються тенденції щодо зростання кількості та обсягів угод, однак про наближення до рекордних показників 2007 р. або принаймні 2013 р. поки не йдеться¹⁸³. Основним драйвером зростання ринку M&A є економічна стабілізація і поява перших ознак зростання економіки, що на тлі відносно стабільної ситуації на сході України є достатньою підставою для деяких груп інвесторів розпочати нарощення бізнесу шляхом придбання. Найбільшу активність на ринку M&A проявляють українські інвестори, за ними – іноземні компанії, які вже мають активи в Україні й готові до подальшого розширення власного бізнесу.

Найбільш активним з точки зору M&A в Україні є аграрний сектор, насамперед рослинництво й інфраструктура агробізнесу, а також сектор ІТ, де відбувається активне залучення інвестицій під нові проекти та консолідація

¹⁸³ Світовий ринок M&A активізувався, незважаючи на геополітичні виклики / EY. URL: <http://www.ey.com/ua/uk/newsroom/news-releases/news-ey-new-deal-terrain-is-no-barrier-for-traditional-players-as-global-m-and-a-activity-remains-strong>

ринку. Можемо прогнозувати, що надалі найбільшу М&А-активність в Україні варто очікувати в агросекторі, сфері переробки, ІТ-сфері, фармацевтиці, медицині, ритейлі, адже у цих галузях зберігається значний потенціал для концентрації бізнесу. При цьому пріоритетним є розвиток експортоорієнтованого виробництва.

Створення передумов для нарощування експортного потенціалу, інтенсифікація розвитку експортоорієнтованих галузей унаслідок розширення доступу до зовнішніх ринків, зміцнення навичок і компетенцій українського бізнесу є чинниками-стимуляторами залучення України до сучасної світогосподарської системи й переходу на якісно нові засади подальшого соціально-економічного розвитку.

В умовах глобальної конкуренції фундаментальною умовою інтеграції України до глобального простору як рівноправного учасника міждержавних економічних відносин є забезпечення високого рівня конкурентоспроможності національної економіки. Розрахований за методикою Всесвітнього економічного форуму Індекс глобальної конкурентоспроможності із супроводжуючим його рейтингом оцінює рівень конкурентоспроможності економік країн світу. У цьому глобальному дослідженні враховуються 12 чинників, серед яких якість інфраструктури, макроекономічна стабільність, інноваційний потенціал, рівень технологічного розвитку, розвиток фінансового ринку, якість освіти та інші.

У поточному рейтингу конкурентоспроможності 2017/2018 Україна посіла лише 81-ше місце серед 137 держав світу, включених у дослідження¹⁸⁴. У цьому ж рейтингу Росія посідає 38-ме місце, Польща – 39-те, Казахстан – 57-ме, Грузія – 69-те, Молдова – 89-те. Порівняно з рейтингами попередніх років, минулого року Україна втратила свої позиції, посівши 85-те місце, тоді як у 2015 р. вона була 79-та, а у 2014 р. – 76-та. Спостерігаємо негативну тенденцію погіршення показника «Ефективність ринку праці». За даними дослідження,

¹⁸⁴ Global Competitiveness Index, 2017-2018 edition. URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/countryeconomy-profiles/#economy=UKR>

найбільше позицій (-13 пунктів у 2017 р. і -17 пунктів у 2016 р.) втрачено саме за цією складовою. Україна також втратила 2 пункти за складовою, що характеризує вищу освіту та професійну підготовку. Крім того, Україна зберігає найгірші позиції за здатністю утримувати таланти – 129-те місце (рис. 6.7).

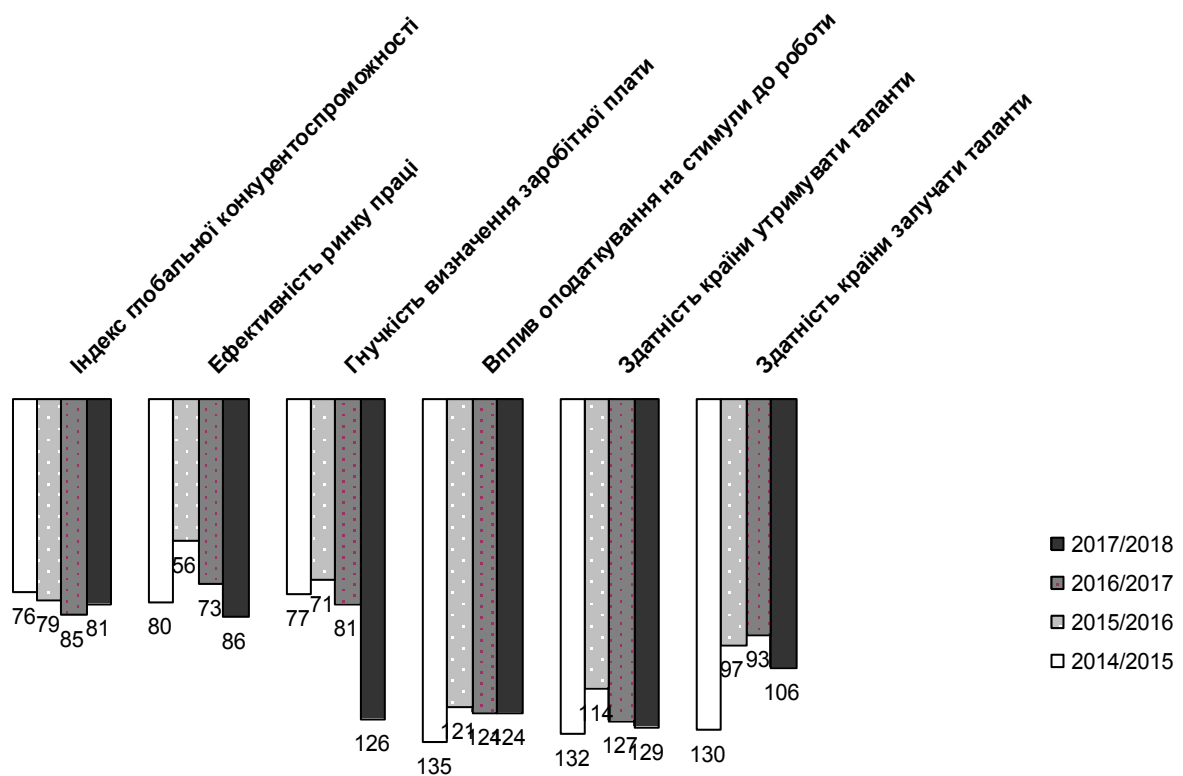


Рис. 6.7. Україна у рейтингу глобальної конкурентоспроможності за окремими показниками ефективності ринку праці, 2014–2017 рр.

Джерело: складено за даними Global Competitiveness Index, 2017-2018 edition. URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/countryeconomy-profiles/#economy=UKR>

Серед негативних факторів для ведення бізнесу в Україні, поряд з інфляцією, корупцією та політичною нестабільністю, визначено низку факторів, які стосуються функціонування ринку праці. Це недостатня освіченість працівників, недостатня етика працівників, недостатня здатність до інновацій, обмежувальне регулювання ринку праці. Погіршує становище й

низька якість охорони здоров'я у країні. Таким чином, послаблення конкурентоспроможності України у світі напряму пов'язане з вадами функціонування національного ринку праці.

Першу трійку в глобальному рейтингу конкурентоспроможності 2017/2018 традиційно становили Швейцарія, США та Сінгапур. Ці країни є лідерами за показником «Ефективність ринку праці». Зокрема, за таким важливим показником, як гнучкість ринку праці, лідирують країни Сінгапур, Гонконг, Швейцарія, ОАЕ, США. До п'ятірки лідерів за здатністю залучати таланти увійшли Швейцарія, ОАЕ, Велика Британія, Сінгапур і США, а за здатністю утримувати таланти – Швейцарія, ОАЕ, США, Норвегія і Сінгапур.

Фактор людських ресурсів у системі конкурентоспроможності відіграє одну з провідних ролей, а збереження його потенціалу виступає пріоритетним питанням для держави. Посилення конкурентоспроможності України у світі напряму пов'язане з удосконаленням функціонування національного ринку праці. Для забезпечення загального зростання економіки країни необхідне поєднання гнучкості ринку праці із захистом працівників. Натомість сьогодні Україна поступово втрачає не тільки наукову еліту та висококваліфіковані кадри, які спроможні значно підвищити конкурентоспроможність держави, а й робочу силу взагалі.

Динамічні трансформації в Україні є об'єктивним відображенням глобалізації та інтернаціоналізації економічних, фінансових, політичних та суспільних відносин. Підтвердженням цього є зміни макроекономічних показників у часі відповідно до світових тенденцій, а саме поступове збільшення частки сектора послуг у структурі ВВП України (рис. 6.8).

Глобальний суспільно-економічний процес утвердження сфери послуг як найперспективнішої сфери ділової активності безпосередньо впливає на зайнятість населення в Україні, обумовлюючи трансформаційні зміни у структурі зайнятості. Як і в усьому світі, в Україні збільшується частка зайнятих у сфері послуг у структурі зайнятості (рис. 6.9).

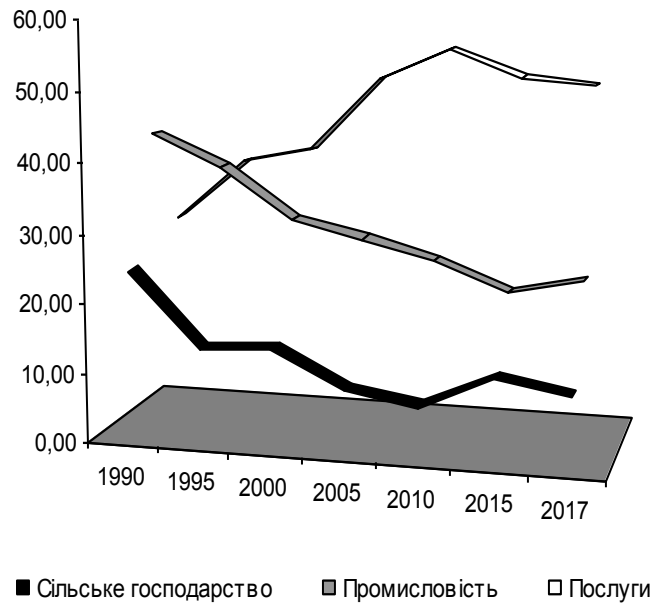


Рис. 6.8. Зміни у структурі ВВП України за секторами економіки у 1990 – 2017 рр., додана вартість, % ВВП

Джерело: складено за даними Світового банку. URL: <http://www.worldbank.org/>

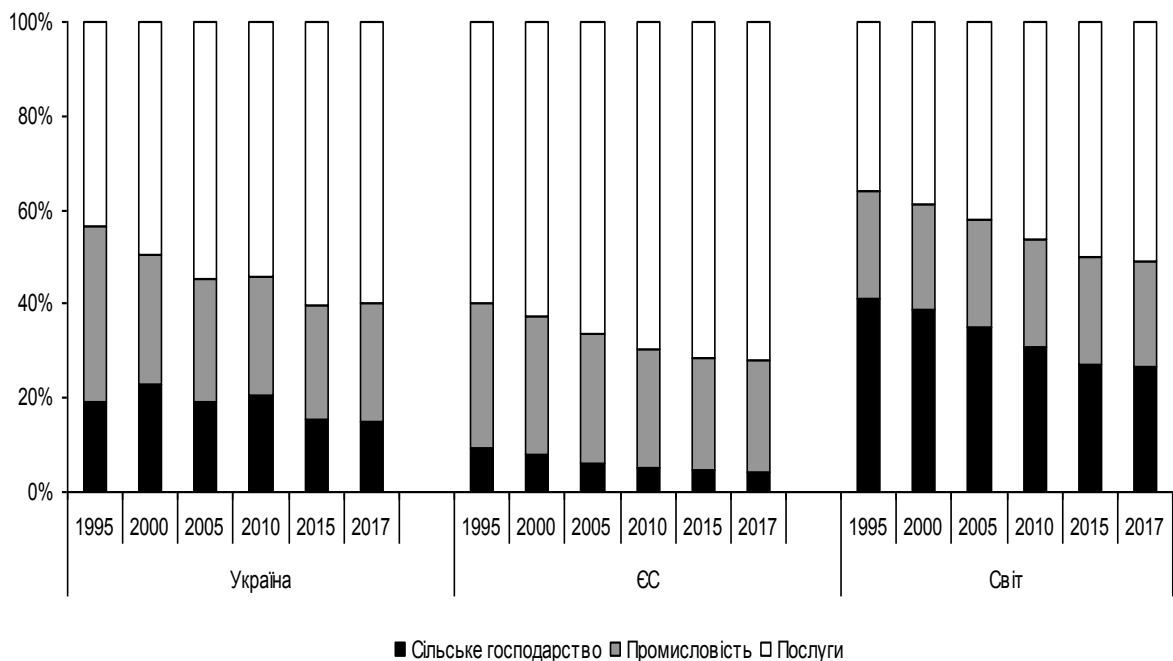


Рис. 6.9. Зміни у структурі зайнятості за секторами економіки в Україні, ЄС і світі у 1995 – 2017 рр., % від загальної зайнятості (за оцінкою МОП)

Джерело: складено за даними Світового банку. URL: <http://www.worldbank.org/>

Разом із тим за цим показником Україна все ще не наблизилась до рівня найрозвиненіших країн світу (до 80%). Можна із впевненістю говорити, що український ринок послуг має великі потенційні можливості для створення нових робочих місць і залучення економічно активного населення.

На нашу думку, одним із важелів впливу на швидкість ринкових перетворень у країні є спрямування інвестицій у розвиток саме тих видів економічної діяльності з виробництва послуг, що базуються на використанні сучасних технологій і матимуть ринковий попит, стимулюючи одночасно розвиток агробізнесу та пов'язаних промислових виробництв.

Одним із перспективних напрямів розбудови економіки України є використання її потужного транзитного потенціалу. Включення країни до міжнародних транспортних коридорів (МТК) зумовить запровадження світових стандартів у сфері транспортних послуг: будівництва якісних шляхів сполучення, оновлення рухомого парку транспортних засобів, створення логістичних центрів, місць для тимчасового проживання (готелів, мотелів), центрів торгівлі та харчування, автосервісу тощо. Це активізує розвиток відповідних видів промисловості: виробництва продуктів нафтопереробки, металургії та машинобудування (енергетичного та електротехнічного устаткування, будівельних і шляхових машин, підйомно-транспортного обладнання), виробництва будівельних матеріалів, продукції харчової промисловості та інших. Вигідне географічне положення України також сприяє її виходу на цифрові телекомунікаційні мережі країн Європи, Азії, Африки, Північної Америки, активній участі у багатьох міжнародних проектах. Залучення України до глобальних інформаційних та виробничо-технологічних мереж обумовлює швидкий розвиток національного ринку телекомунікаційних послуг.

6.3. Трудові міграції населення у формуванні інтернаціональних людських ресурсів

Міжнародні міграції населення є імперативом сучасного глобалізованого світу¹⁸⁵. Упродовж 2000–2015 рр. кількість мігрантів у світі зросла на 41%. За оцінками ООН, у 2015 р. поточне число міжнародних мігрантів досягло 244 млн осіб, порівняно з 222 млн осіб у 2010 р. та 173 млн осіб у 2000 р.¹⁸⁶ (рис. 6.10).

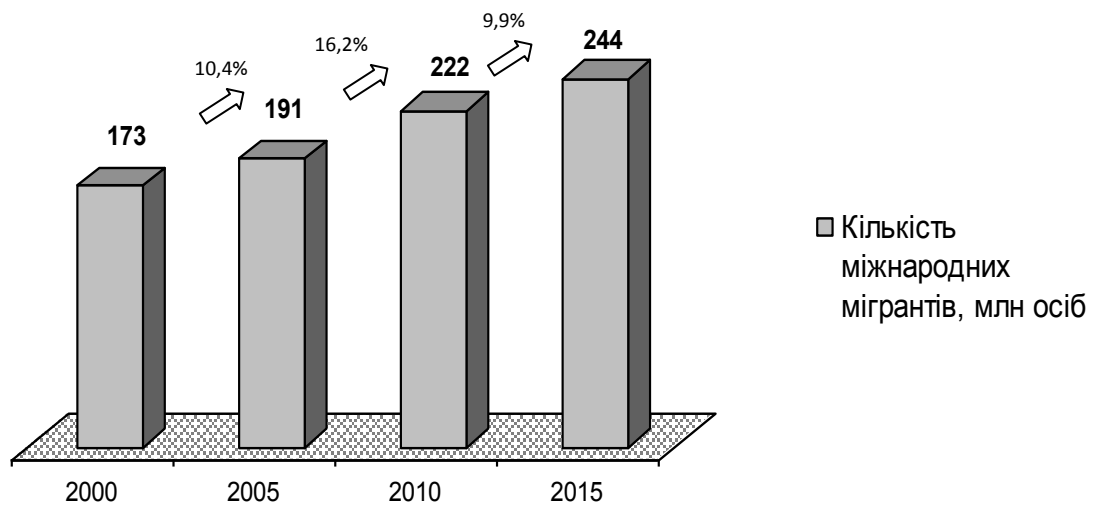


Рис. 6.10. Динаміка кількості міжнародних мігрантів у світі, млн осіб

Джерело: складено за даними Світового банку. URL: <http://www.worldbank.org/>

Нині у світі спостерігається найбільше переміщення людей з часів Другої світової війни. Насамперед це масова міграція вихідців з країн Близького Сходу до країн Європи. Зокрема, за даними Федерального статистичного відомства Німеччини, у 2015 р. чиста імміграція до цієї країни сягнула 1,6 млн іноземців, що є найвищим показником за всю історію ФРН¹⁸⁷.

¹⁸⁵ Вишне夫斯基 А. Международные миграции – императив глобализованного мира. *Соціологія та суспільство: взаємодія в умовах кризи: тези доповідей II конгресу Соціологічної асоціації України.* Харків, 2013. С. 121–122.

¹⁸⁶ Международная миграция и развитие. Доклад Генерального секретаря. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/249/88/PDF/N1624988.pdf?OpenElement>

¹⁸⁷ Immigrants: good command of German is the key to success in the labour market. URL: https://www.destatis.de/EN/Publications/STATmagazin/LabourMarket/2016_08/2016_08Immigrants.html

Число людей, які мешкають поза межами батьківщини, продовжує зростати й надалі. Ще більш масштабними є внутрішні міграції населення: 763 млн осіб у 2015 р. переміщались у межах своєї власної країни¹⁸⁸.

Вражають також масштаби примусового переміщення: станом на кінець 2015 р. близько 65,3 млн осіб у всьому світі були примусово переміщені. Ця цифра включає внутрішньо переміщених осіб (40,8 млн), біженців (21,3 млн) та шукачів притулку (3,2 млн). Зареєстровані в ООН як біженці – це люди, які вимушені були втекти з власних будинків через збройні конфлікти, насильство, порушення прав людини та переслідування.

За статистикою¹⁸⁹, найбільше міжнародних мігрантів живе у Європі (76 млн осіб), Азії (75 млн осіб) й Північній Америці (54 млн осіб). При цьому за країною походження на азійські країни припадає 43% міжнародних мігрантів (або 104 млн осіб у 2015 р.), країни Європи – 25% (62 млн осіб), країни Латинської Америки та Карибського басейну – 15% (37 млн осіб), африканські країни – 14% (34 млн осіб). Більшість мігрантів по всьому світу походять із країн з середнім рівнем доходу (157 млн осіб у 2015 р.) та проживають у високоприбуткових країнах.

Найчисельнішу діаспору у світі станом на 2015 р. мали такі країни, як Індія (16 млн осіб), Мексика (12 млн осіб), Російська Федерація (11 млн осіб) і Китай (10 млн осіб). Українська діаспора налічує 6 млн осіб і займає 7-ме місце у ТОП-10 країн за величиною діаспори. Характер розселення мігрантів свідчить, що діаспори з деяких країн концентруються лише в одній-двох країнах призначення (наприклад, діаспора Мексики зосереджена у США, Алжиру – у Франції). Натомість, для української діаспори характерним є більш рівномірний розподіл між різними країнами.

За оцінками ООН, число потенційних міжнародних мігрантів у світі майже втричі більше за їхнє поточне число. Регіонами з найбільшим

¹⁸⁸ These charts show how migration is changing our cities. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2017/10/how-migration-is-changing-world-cities-charts>

¹⁸⁹ International Migration Report 2015. Highlights. URL: http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf

міграційним потенціалом є Західна Африка, Південна Азія і Північна Африка¹⁹⁰. Це засвідчило опитування, проведене організацією Gallup у 160 країнах на замовлення Міжнародної організації з міграції. За результатами опитування, 14% дорослого населення у світі, що становить майже 710 млн осіб, висловили бажання переїхати в іншу країну, якщо б вони мали можливість¹⁹¹.

Водночас із різних причин наміри мігрувати далеко не завжди втілюються у життя. Лише 66 млн дорослих, тобто менше 10% тих, хто висловлює загальне бажання мігрувати, говорять про свої плани або підготовку до міграції у наступні 12 місяців. Про конкретні кроки для реалізації своїх планів повідомляють тільки 23 мільйони (менше 0,5%) дорослого населення. Розрив між міграційним потенціалом і міграційним потоком значно відрізняється у розрізі країн. Зокрема, у Фінляндії кожні вісім з десяти потенційних мігрантів здійснюють свої наміри, а у Російській Федерації – лише два з десяти потенційних мігрантів фактично мігрують¹⁹².

Головними чинниками інтенсифікації міграційних процесів в умовах глобалізації та регіоналізації виступають:

– *соціально-економічні*: поглиблення майнової диференціації населення, збільшення кількості соціальних груп, які опинились за межею бідності, відсутність гідної праці на батьківщині, відсутність рівних можливостей жінок і чоловіків, гендерна нерівність у суспільному і приватному житті, пряма та опосередкована дискримінація жінок у сфері праці, гендерні розриви у заробітній платі;

– *суспільно-географічні*: лібералізація економічної діяльності, діяльність транснаціональних корпорацій, виникнення нових каналів економічного обміну – вільних економічних зон, глобальних інтеграційних мереж, які об'єднують

¹⁹⁰ Gallup: Less than 0.5 Per Cent of Adults Worldwide Actively Preparing to Migrate. URL: <https://www.iom.int/news/gallup-less-05-cent-adults-worldwide-actively-preparing-migrate>

¹⁹¹ Number of Potential Migrants Worldwide Tops 700 Million. URL: https://news.gallup.com/poll/211883/number-potential-migrants-worldwide-tops-700-million.aspx?g_source=link_news9&g_campaign=item_224375&g_medium=copy

¹⁹² Measuring Global Migration Potential, 2010–2015. URL: https://publications.iom.int/system/files/gmdac_data_briefing_series_issue_9.pdf

окремі держави в інтеграційні угруповання, що загалом призводить до інтернаціоналізації виробництва і географічного розширення торгівлі, потребує вільного переміщення людей; загострення глобальних проблем людства, у т.ч. ресурсозабезпечення, глобальні зміни клімату – потепління, спустошення, стихійні лиха, ризик затоплення та голоду;

– *соціально-демографічні*: демографічна криза розвинених країн та загальне постаріння населення, демографічний вибух у країнах, що розвиваються; зростання масштабів урбанізації; транскulturація та гомогенізація смаків, які прискорюють культурну стандартизацію глобальних масштабів, полегшують адаптацію мігрантів до життя в інших країнах; формування діаспор і міграційних мереж, міграції з метою возз'єднання сімей;

– *науково-технічні*: прискорений розвиток наземного і повітряного швидкісного і високошвидкісного пасажирського сполучення; впровадження у побуті сучасних досягнень НТР у сфері комунікацій, можливість взаємодії через глобальну мережу Інтернет у режимі реального часу (online); розвиток міжнародних систем грошових переказів;

– *суспільно-політичні*: поглиблення відмінностей між окремими країнами та регіонами в рівнях захисту прав і свобод громадян, стані особистої безпеки; політична нестабільність, громадянські, міжетнічні, збройні конфлікти, що обумовлюють зростання кількості біженців.

Наслідки міграції для розвитку соціально-трудоного потенціалу дуже різноманітні й різняться за векторами спрямування, часовим горизонтом, масштабом впливу. Формування загального ефекту міграції значною мірою залежить від таких чинників, як категорія мігрантів, умови перебування мігрантів за кордоном, збереження зв'язків з рідними на батьківщині. Основний вплив міграції визначається потоками робочої сили, що формують пропозицію на ринку праці, потоками приватних грошових переказів і ресурсів, що впливають на доходи і споживання домогосподарств, потоками знань, ідей та уподобань (інноваційних, економічних, політичних, культурних, релігійних).

Значним є вплив міграцій на добробут домогосподарств: це допомога у грошовій та натуральній формі родинам, які залишились на батьківщині, сприяння скороченню бідності, підвищенню якості життя родин, стимулювання споживчого попиту на товари тривалого користування, медичні, освітні послуги тощо. Загалом фінансові трансфери (грошові перекази, інвестиції), обсяги яких мають тенденцію до зростання, істотно впливають на поліпшення добробуту домогосподарств і соціально-економічний розвиток країн походження мігрантів. За оцінками ООН¹⁹³, частка переказів у ВВП досягає 4% у країнах з дуже високим рівнем розвитку людського потенціалу, а в деяких країнах із середнім рівнем розвитку людського потенціалу становить значну його частину (Киргизстан – 30%, Таджикистан – 27%, Молдова – 22%).

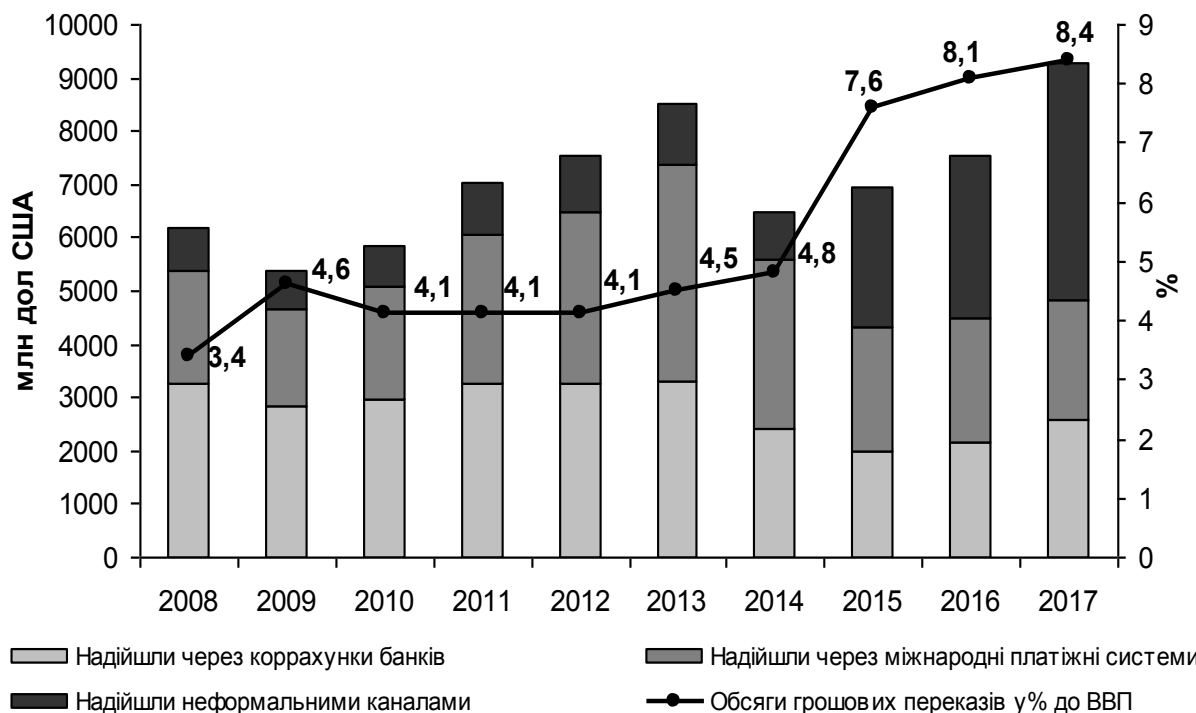
Вплив приватних трансфертів на життєвий рівень населення України, а також такі макроекономічні показники, як платіжний баланс, курс національної валюти, є досить вагомим. Дохід українських домогосподарств у вигляді приватних грошових переказів з-за кордону щороку зростає. За розрахунками Національного банку України, обсяг приватних трансфертів (включає частину заробітку, отриманого членами родини від тимчасового працевлаштування за кордоном, інші матеріальні цінності, що передаються домогосподарствам на батьківщину) зріс з 6,2 млрд дол. США у 2008 р. до 9,3 млрд дол. США у 2017 р., що, відповідно, становить 3,4–8,4% ВВП (рис. 6.11).

НБУ оцінює загальний обсяг міжнародних переказів і потоків ресурсів до домогосподарств у грошовій та натуральній формі, що надійшли в Україну з інших країн упродовж останнього десятиліття і головню пов'язані з міграцією населення, у понад 70,7 млрд дол. США.

Точно встановити суми міжнародних грошових переказів практично неможливо, адже їх вагома частка переправляється неофіційними каналами та не обліковується. За оцінками НБУ, на неформальні канали (передавання готівки або матеріальних цінностей від одного домогосподарства до іншого)

¹⁹³ Доклад о развитии человека 2009. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие / ПРООН. Москва: Издательство «Весь мир», 2009. 232 с.

припадає від 13 до 48% усіх приватних надходжень. За минулий рік обсяг таких переказів в Україну оцінено у майже 4,5 млрд дол. США.



Примітки. Оцінка НБУ за методологією платіжного балансу згідно з 6-м виданням Керівництва з платіжного балансу та міжнародної інвестиційної позиції (КПБ6).

Дані щодо 2014 р. наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополь та частини зони проведення антитерористичної операції.

Рис. 6.11. Обсяги і структура приватних переказів в Україну у 2008 – 2017 рр.

Джерело: складено за даними НБУ: Статистика зовнішнього сектору. URL: https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=65613&cat_id=44446#2

Економічні переваги міграції очевидні. У 2015 р. внесок мігрантів у світовий ВВП становив понад 6,4 трлн дол. США, або 9,4%. Наразі близько 200 млн трудящих-мігрантів підтримують близько 800 млн членів їхніх сімей по всьому світу. Очікується, що кожен сьомий в усьому світі буде залучений до відправки або отримання понад 450 млрд дол. США у вигляді грошових переказів. Міграційні потоки і грошові перекази значно впливають на світову економіку і політичний ландшафт. Загальна заробітна плата мігрантів оцінюється у 3 трлн дол. США на рік, приблизно 85% з яких залишається у

приймаючих країнах. Гроші, надіслані додому, становлять у середньому менше 1% від ВВП країни, що приймає¹⁹⁴.

Завдяки своїм геопросторовим особливостям Україна водночас є і країною-донором, і країною призначення та транзиту мігрантів. Головними факторами, що впливають на вибір мігрантами країни перебування, є можливості працевлаштування, мова, географічна близькість, історичні зв'язки, створені міграційні мережі, а також можливості щодо подальшого пересування до найбільш привабливих приймаючих країн.

Потік трудової еміграції українських громадян зумовлений низкою чинників-стимуляторів економічного, політичного і військового характеру. Разом із тим відносно вищий рівень життя, ліберальність вітчизняного законодавства й толерантність населення сприяють трудовій імміграції до України переважно вихідців з бідніших країн СНД, Азії, Африки. Для багатьох мігрантів, головно біженців і нелегалів, Україна є насамперед транзитною країною на шляху до омріяної Європи.

Серед позитивних наслідків для України як країни походження мігрантів – низка фінансово-економічних ефектів, якими супроводжується міграція. Насамперед це вплив на розвиток ринку праці України, що виявляється у зменшенні напруги на регіональних ринках праці, зниженні рівня безробіття, розширенні можливостей зайнятості, у тому числі за рахунок відкриття власної справи, створення нових робочих місць колишніми мігрантами з використанням набутих за кордоном досвіду і заробітків.

Міграційні процеси, на тлі притаманних Україні негативних демографічних процесів депопуляції і старіння населення, несуть високі ризики для спроможності подальшого кадрового забезпечення потреб національної економіки власною робочою силою. Найбільш гостро при цьому постає питання збереження і розвитку інтелектуального потенціалу держави як її конкурентної переваги в умовах глобалізації.

¹⁹⁴ Sending Money Home: Contributing to the SDGs, one family at a time. URL: <https://www.ifad.org/documents/36783902/4a5640d9-e944-4a8c-8007-a1bc461416e6>

Основну роль у зменшенні чисельності населення продовжує відігравати депопуляція. Серед інших європейських держав, охоплених депопуляцією, Україну вирізняє масштабність депопуляції і прискорені темпи скорочення чисельності населення в умовах триваючого воєнного конфлікту.

За оцінкою Держстату, чисельність наявного населення в Україні на 1 січня 2018 р. становила менше 423,9 млн осіб порівняно з 425,8 млн осіб на 1 січня 2017 р. При цьому обсяг природного скорочення населення щороку зростає. Так, упродовж 2015 р. чисельність населення скоротилась на 168,8 тис. осіб, у 2016 р. на 176 тис. осіб, а у 2017 р. – на 198,1 тис. осіб. Визначальними чинниками скорочення чисельності та зміни статевовікового складу населення у 2014 – 2017 рр. став воєнний конфлікт з РФ.

Демографічна ситуація в Україні характеризується суттєвим перевищенням кількості померлих над кількістю народжених (у 2017 р. на 100 померлих – усього 63 живонароджених) і високими показниками старіння населення (частка населення у віці 60 років і старших у загальній чисельності населення зросла з 18,3% у 1990 р. до 22,5% у 2016 р.). Це збільшує демографічне навантаження працездатного населення. В умовах низької продуктивності праці активному трудовому населенню стає дедалі складніше утримувати зростаючу частку осіб пенсійного віку.

Результати аналізу міграційної ситуації свідчать про суттєві втрати людського потенціалу країни внаслідок зовнішньої трудової міграції. Останнім часом, насамперед через низькі заробітки та погані умови праці на батьківщині, посилюється тенденція виїзду населення працездатного віку на роботу за кордон. За даними Міжнародної організації з міграції, кількість українських громадян, які лише у 2014–2015 рр. виїхали за кордон з метою працевлаштування, становить 688 тис. осіб (табл. 6.3).

Трудова міграція українців до Польщі, Чехії, Угорщини стає дедалі масовішою, при цьому спостерігається тенденція до врегульованої міграції або скорішого врегулювання статусу проживання і працевлаштування у країнах ЄС. МОМ оцінює можливе потенційне збільшення кількості міжнародних трудових

мігрантів у короткостроковій перспективі на 41%¹⁹⁵. Серед потенційних трудових мігрантів майже половина належить до наймолодшої групи (18–29 років). Саме у наймолодшій віковій групі кількість довгострокових трудових мігрантів, які вирішили не повертатись до України на постійне проживання, є майже вдвічі більшою, ніж у групі 45–65 років. Схильність молодих мігрантів до неповернення посилює ризики майбутнього кадрового дефіциту для національного ринку праці.

Таблиця 6.3

**Оцінка кількості українських трудових мігрантів
у 2014–2015 рр., тис. осіб**

Поточні мігранти			Мігранти, які повернулись	Потенційні мігранти		
довго-строкові	коротко-строкові	внутрішні		довго-строкові	коротко-строкові	Внутрішні
424	264	1643	144	117	193	829

Джерело: Міграція в Україні: цифри і факти / Представництво МОМ в Україні.. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf

Крім того, щороку масштабнішою стає освітня міграція української молоді, яка обирає освіту із сучасною матеріальною базою для навчання та перспективою майбутнього працевлаштування за кордоном. За даними МОМ, освіту за кордоном (отримання університетських та аспірантських ступенів, підвищення кваліфікації) отримують 25,4 тис. українських громадян¹⁹⁶. Дедалі частіше, здобувши освіту, молодь залишається працювати, будує кар'єру і влаштовує життя за кордоном. Як результат – Україна втрачає не лише якісну робочу силу і платників податків до бюджету, що гальмуватиме економічне зростання держави, а й загалом ресурс для відтворення української нації.

Дослідження сучасних тенденцій у сфері зовнішньої і внутрішньої трудової міграції в Україні доводить, що основними чинниками трудової еміграції українських громадян продовжують залишатись економічні, а саме загострення економічної кризи, зростання безробіття, зменшення доходів

¹⁹⁵ Міграція як чинник розвитку в Україні / Міжнародна організація з міграції. URL: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_uk_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf

¹⁹⁶ Міграція як чинник розвитку в Україні / Міжнародна організація з міграції. URL: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_uk_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf

громадян, зубожіння населення. Натомість значно вищий рівень оплати праці та якості життя, соціально-культурна близькість народів країн-сусідів, а також зменшення загальної вартості міграцій є стимулюючими чинниками трудової еміграції українців до європейських країн. Крім того, політична нестабільність, війсьний конфлікт і корупція в Україні відчутно посилюють еміграційні настрої громадян.

Щороку ООН досліджує, наскільки комфортно і щасливо почуваються люди у своїй країні у різних куточках світу¹⁹⁷. На основі цього розраховується глобальний індекс рівня щастя і за цим показником складається відповідний рейтинг країн світу. Використовуються такі критерії, як очікувана тривалість життя, соціальна підтримка, корупція, рівень безробіття, інфляція, рівень ВВП, міграція, які впливають на відчуття людьми щастя і комфорту у країні проживання.

Оприлюднений у березні 2018 р. звіт про світове щастя засвідчив, що серед 156 ранжируваних країн найбільшими «щасливчиками» почуваються мешканці Фінляндії (індекс щастя становив 7,632 за шкалою від 0 до 10), Норвегії, Данії, Ісландії, Швейцарії, Нідерландів, Канади, Нової Зеландії, Швеції й Австралії. На жаль, цього не можна сказати про українців, адже наша країна – це єдина європейська країна, яка перебуває в нижній частині рейтингу. Можемо прослідкувати невтішну тенденцію: порівняно з 2013 р. Україна втратила майже 1 бал за індексом щастя й опустилася на 51-шу сходинку, опинившись на 138-му місці між Суданом і Того (рис. 6.12).

Падіння показників суспільного розвитку та якості життя в Україні призводить до того, що сьогодні українці почуваються в рідній країні одними з найнещасливіших у світі. За даними дослідження Gallup у 2016 р., переважна кількість українців (57%) засвідчили, що їхній особистий рівень життя погіршується, а майже половина (46%) зауважили про випадки нестачі коштів

¹⁹⁷ World Happiness Report. URL: <http://worldhappiness.report/download/>

на їжу для себе або своїх сімей – найбільша цифра, яку Gallup коли-небудь фіксував для України, та одна з найвищих у Європі¹⁹⁸.

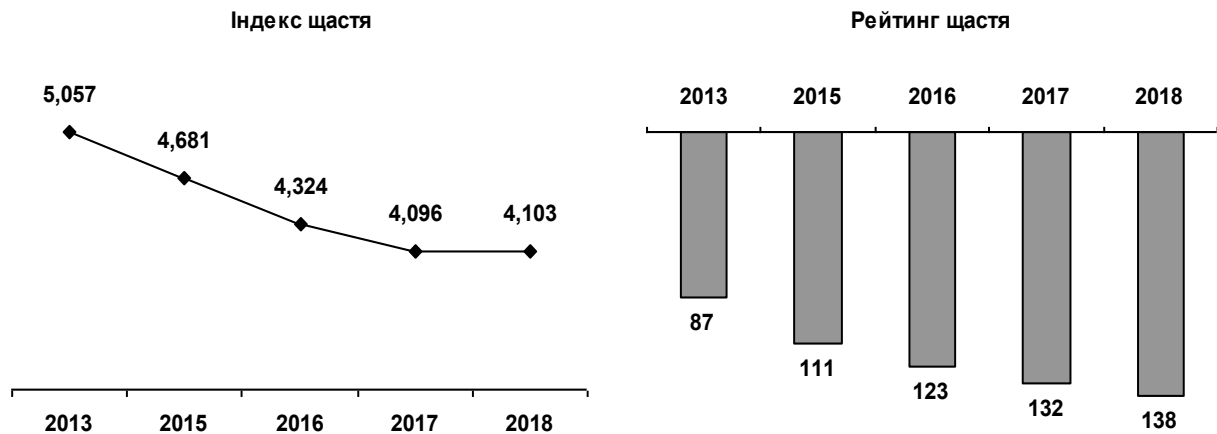


Рис. 6.12. Україна у звітах про світове щастя за 2013–2018 рр.

Джерело: складено за даними Звітів про світове щастя за 2013–2018 роки. URL: <http://worldhappiness.report/download/>

Прагнення забезпечити кращий рівень життя для себе і родини змушує українців шукати можливості освіти і працевлаштування за межами рідної країни, насамперед у найближчих західних сусідів. З урахуванням зростаючого значення міграційної політики у забезпеченні європейського ринку праці робочою силою зростають ризики для національного ринку праці як донора трудових мігрантів в умовах євроінтеграції. Серед головних загроз – набуття міграцією, пов’язаною з освітньою і трудовою мобільністю українців до країн Європи, незворотного характеру.

Перспектива старіння населення країн ЄС фокусує увагу європейців на таких ключових завданнях, як забезпечення загальноєвропейського ринку праці робочою силою і зменшення дисбалансів на ринках праці країн – членів ЄС. З огляду на це у стратегії соціально-економічного розвитку ЄС на період до 2020

¹⁹⁸ South Sudan, Haiti and Ukraine Lead World in Suffering. URL: https://news.gallup.com/poll/206891/south-sudan-haiti-ukraine-lead-world-suffering.aspx?g_source=link_news9&g_campaign=item_224375&g_medium=copy

р. «Європа – 2020»¹⁹⁹ особливу увагу акцентовано на географічній мобільності студентів і працівників та створенні умов для їхньої кращої адаптації до змін на ринках праці країн ЄС.

Розроблений Європейською Комісією у 2012 р. Пакет заходів сприяння зайнятості²⁰⁰ передбачає усунення правових і практичних перешкод для вільного пересування працівників у ЄС; підвищення відповідності робочих місць та осіб, які шукають роботу в інших країнах; врахування потенційних наслідків трудової міграції громадян третіх країн до ЄС.

Для забезпечення європейського ринку праці робочою силою розроблені та діють гнучкі схеми імміграції громадян третіх країн і членів їхніх сімей до країн – членів ЄС з метою спрощення їх працевлаштування (це, зокрема, Блакитна карта, Червоно-біло-червона карта). Схеми імміграції створені для таких груп мігрантів, як особливо висококваліфіковані кадри, фахівці дефіцитних професій, інші ключові фахівці вищої кваліфікації, індивідуальні підприємці, випускники вищих навчальних закладів з держав, що не входять до складу ЄС.

Деякі держави запроваджують власні програми забезпечення галузей економіки кваліфікованими кадрами з-за кордону. Для прикладу, економічне піднесення у Німеччині зумовило рекордно низький рівень безробіття і рекордно високий рівень зайнятості, загостривши нестачу кваліфікованих кадрів. За прогнозами, дефіцит кваліфікованих кадрів, особливо у деяких галузях і регіонах, загострюватиметься й надалі. З жовтня 2016 р. Федеральним міністерством праці та соціальних питань Німеччини і Федеральним агентством зайнятості у співпраці з асоціаціями роботодавців, профспілками та громадськими організаціями започатковано новий пілотний проект RuMa, або «Базова модель» – регіональну програму із працевлаштування іноземних фахівців з професійно-технічною освітою на основі бальної системи у

¹⁹⁹ Communication from the Commission Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. COM (2010) 2020 of 3 March 2010. European Council Conclusions of 17 June 2010. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

²⁰⁰ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Towards a job-rich recovery. COM (2012) 173 final. Strasbourg, 18.4.2012.

федеральній землі Баден-Вюртемберг²⁰¹. За умовами проекту кваліфікованим працівникам з країн, що не є членами ЄС, значно полегшується доступ до ринку праці Німеччини. Іноземцям надається можливість працювати у регіоні з високою економічною активністю та високим попитом на кваліфікованих робітників у будь-якій сфері за всіма спеціальностями, що не обмежуються так званим «білим списком» професій. Серед завдань проекту – запропонувати професійну перспективу учасникам програми та інтегрувати їх у нове середовище з високою якістю життя та соціальними стандартами.

Імовірно, процеси масової міграції до європейських країн сотень тисяч біженців з близькосхідного та північно-африканського регіонів, як прояв глобалізації, призведуть до трансформації Євросоюзу як наднаціонального утворення за багатьма параметрами. Результати аналізу міграційної ситуації та змін у міграційній політиці об'єднаної Європи свідчать, що в межах самого ЄС немає єдності щодо міграційного питання. Країни Східної Європи, насамперед Чехія, Польща, Угорщина та Словаччина, найменш схильні до прийняття мігрантів й усіляко протистоять виконанню затверджених для країн ЄС квот з релокації біженців.

Судячи з усього, у короткостроковій перспективі приймаючі країни не готові й не мають достатньо ресурсів для того, щоб інтегрувати настільки велику кількість людей на всіх рівнях – від навчання мови і залучення до культури, професійного навчання та визнання вже наявних документів про освіту. Більшість мігрантів є представниками культур і релігій, відмінних від приймаючих країн Європи. Багато з біженців вважають, що потрапили, з їхньої точки зору, до «невіруючого» суспільства. Для таких біженців зростає ризик радикалізації під впливом представників радикальних течій в ісламі.

У приймаючих країнах також посилюються настрої невдоволення біженцями, зокрема, за даними соціопитувань ARD-Deutschland Trend, ставлення до біженців у Німеччині за місяць змінилося в негативний бік,

²⁰¹ PuMa – Points-Based Model Project for Foreign Skilled Workers. URL: <https://regional-skilled-workers-initiative.de/en/>

почастішали антимигрантські акції, напади на центри розміщення біженців. У перспективі можна очікувати зростання популярності серед корінного населення радикальних партій лівого та неонаціоналістичного спрямування.

Оскільки міграція у світі зростає, а низький рівень сприйняття мігрантів пронизує усі рівні суспільства, для багатьох країн, навіть тих, де мігранти є більш прийнятними, реалізація головних концептуальних завдань щодо організованої, безпечної, відповідальної мобільності людей, охорони трудових прав та встановлення безпечних і гарантованих умов праці для трудових мігрантів у перспективі може стати проблемою.

Сучасні міграційні процеси у світі потенційно можуть чинити негативний вплив на міграційну ситуацію в Україні. Не виключено, що закриття так званого «балканського маршруту» може призвести до пошуку біженцями іншого шляху для потрапляння в ЄС, що може пролягати через Росію, Білорусь, а також Україну. Це створює додаткові міграційні й безпекові ризики для України. Крім того, ЄС може розглядати Україну як пункт трансферу біженців, змусивши прийняти частину мігрантів, що ускладнюватиме й без того складну міграційну ситуацію у країні.

Підписавши Угоду про асоціацію між Україною та Європейським Союзом і його державами-членами²⁰², наша країна задекларувала прагнення посилення мобільності громадян і розвитку співробітництва у сфері міграції, а також підтримку діалогу з питань захисту прав трудових мігрантів.

Угодою не передбачено досягнення повної свободи руху робочої сили і створення спільного ринку праці між Україною та ЄС. Тому кардинальних змін на вітчизняному ринку праці, пов'язаних з трудовою мобільністю працівників, після підписання угоди не відбулось. Водночас формуються тенденції збільшення масштабів короткострокової міграції, у т.ч. на сезонні роботи, посилення відпливу з України кваліфікованих працівників, індивідуальних підприємців, а також молоді, яка здобула освіту за кордоном. Цьому також

²⁰² Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони / Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011

сприяє запровадження безвізового режиму між Україною та Євросоюзом, що дозволяє громадянам України вільно перетинати міждержавні кордони країн ЄС, знаходити вакансії й отримувати дозволи на працевлаштування, використовувати гнучкі схеми імміграції кваліфікованих працівників. Зокрема, за кількістю отриманих у Німеччині «блакитних карток» українці наразі четверті після вихідців з Індії, Китаю і Росії. Можна також очікувати посилення тенденції виїзду за кордон членів сімей успішних довгострокових трудових мігрантів з метою возз'єднання сімей.

Дефіцит кваліфікованих кадрів може наростати насамперед у таких галузях, як транспорт і логістика, збут, металообробка, машино- і автомобілебудування, енергетика, електротехніка, будівництво та охорона здоров'я. Натомість можливе збільшення припливу на вивільнені вакансії менш освічених і кваліфікованих мігрантів з азійських і африканських країн.

У середньостроковій перспективі слід очікувати зростання конкуренції на європейських ринках праці, насамперед низькокваліфікованої робочої сили, що може негативно вплинути на рівень заробітків тих українських трудових мігрантів, які займають відповідні ніші на ринку праці.

У довгостроковій перспективі посилиться культурно-цивілізаційне розмивання європейських суспільств. Для України це також несе відповідні ризики втрати національної ідентичності.

Україна – як європейська держава – визначила за мету утвердження стабільності, безпеки і добробуту. Сьогодні Україна та ЄС – стратегічні партнери, зацікавлені у співробітництві у сфері міграції, запровадженні ефективної та превентивної політики щодо боротьби з нелегальною міграцією та торгівлею людьми, а також захисті жертв таких злочинів²⁰³. У частині виконання відповідних положень Угоди про асоціацію між Україною та ЄС

²⁰³ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони / Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011

Планом заходів з виконання Угоди про асоціацію, затвердженим Кабінетом Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106²⁰⁴, передбачено:

відповідно до статті 14 Угоди про асоціацію:

- п. 28. Удосконалення державної політики щодо захисту прав та задоволення інтересів внутрішньо переміщених осіб;
- п. 29. Гармонізація реєстраційних процедур для внутрішньо переміщених осіб;
- п. 31. Удосконалення механізмів протидії катуванню та жорсткому поводженню з людьми;
- п. 62. Забезпечення належної реалізації Стратегії захисту та інтеграції в українське суспільство ромської національної меншини на період до 2020 р.;

відповідно до статті 16 Угоди про асоціацію:

- п. 14. Розвиток інфраструктури та матеріально-технічної бази для інтегрованого управління кордонами;
- п. 15. Розвиток інфраструктури для прийому та утримання іноземців та осіб без громадянства, які незаконно перебувають в Україні;
- п. 16. Розвиток інфраструктури для забезпечення біженцям гідних умов перебування;
- п. 19. Організація спільної оперативної охорони державного кордону та обміну інформацією у контактних пунктах з державами – членами ЄС;
- п. 48. Удосконалення правил та процедур в'їзду на тимчасово окуповану територію України та виїзду з неї;
- п. 49. Створення національної системи біометричної верифікації та ідентифікації громадян України, іноземців та осіб без громадянства;
- п. 50. Створення єдиної інформаційно-аналітичної системи управління міграційними процесами;
- п. 51. Забезпечення здійснення прикордонного і митного контролю;

²⁰⁴ Постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106 «План Заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони». URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF>

- п. 67. Укладення імплементаційних протоколів з державами – членами ЄС щодо виконання Угоди між Україною та ЄС про реадмісію осіб;
- п. 68. Укладення угод про реадмісію осіб з державами походження (транзиту) нелегальних мігрантів;
- п. 69. Реалізація Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року;

відповідно до статей 16, 22 Угоди про асоціацію:

- п. 64. Реалізація Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми на 2016—2020 роки.

Стрижнем єдиної міграційної політики ЄС є боротьба з торгівлею людьми. Ця спільна мета вимагає інтенсифікації політичних, економічних, культурних і безпекових відносин, у т.ч. спільну відповідальність у боротьбі з нелегальною міграцією та торгівлею людьми.

Торгівля людьми є одним із найсерйозніших злочинів проти людини, брутальним порушенням її прав, насамперед права на життя, свободу та особисту недоторканість, права на свободу від рабства, катувань, жорстокого чи нелюдського поводження, права на свободу проживання та пересування, рівності перед законом, права на відповідний рівень життя та відпочинок тощо. Оцінки масштабів сучасного рабства у світі представлені глобальним рейтингом рабства, заснованого австралійською правозахисною групою Walk Free Foundation. Рейтинг оцінює поширеність рабства у 167 найбільш густонаселених країнах, рівень вразливості людей до поневолення та зусилля урядів щодо боротьби з цим явищем. За даними рейтингу, у 2016 р. у світі налічувалось 45,8 млн людей, які перебували у сучасному рабстві²⁰⁵.

Глобальними цілями сталого розвитку 2030 ООН визначено необхідність вжити невідкладних заходів, спрямованих на викорінення примусової праці, покінчити з сучасним рабством і торгівлею людьми та забезпечити заборону й

²⁰⁵ In the 2016 GSI, we estimated that **45.8 million** people are in some form of modern slavery in **167 countries**. URL: <https://www.globalslaveryindex.org/findings/>

ліквідацію усіх форм дитячої праці²⁰⁶. В рамках реалізації цих цілей МОТ і Walk Free Foundation буде розроблено єдину глобальну оцінку сучасного рабства та проведено дослідження його масштабів у світі. Це забезпечить уряди країн, бізнесові кола, профспілки та громадянське суспільство інформацією для боротьби з цим явищем.

Торгівля людьми є актуальною проблемою для України. Вивчення аналітики щодо стану ситуації в Україні свідчить про загострення основних тенденцій. Так, Група експертів Ради Європи з питань боротьби з торгівлею людьми (ГРЕТА) у вересні 2014 р. опублікувала першу доповідь з оцінки ситуації в Україні щодо впровадження Україною Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми²⁰⁷. У своєму звіті ГРЕТА відзначає в Україні значне зростання кількості випадків торгівлі людьми з метою трудової експлуатації починаючи з 2010 р. Зафіксовано випадки торгівлі людьми в межах України, збільшується кількість випадків трудової експлуатації українських громадян за кордоном осіб, постраждалих від торгівлі людьми, зростає кількість чоловіків, значною залишається кількість неповнолітніх.

У традиційному щорічному звіті Державного департаменту США про торгівлю людьми у світі²⁰⁸ Україна характеризується як країна походження, транзиту та призначення для чоловіків, жінок і дітей, яких піддають примусовій праці та сексуальній експлуатації. Українські жертви піддаються примусовій праці, секс-торгівлі в Україні, Росії, Польщі, Туреччині, США, а також в інших країнах Європи, Центральної Азії і на Близькому Сході. Українські жінки та діти потерпають від торгівлі людьми також усередині країни. Невелика кількість іноземних громадян, у т.ч. з таких країн, як Молдова, Росія, В'єтнам, Узбекистан, Пакистан, Камерун, Азербайджан, примусово працюють в Україні у різних

²⁰⁶ Цілі сталого розвитку 2016–2030. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholititia/tsili-staloho-rozvytku>

²⁰⁷ Звіт про впровадження Україною Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми GREТА (2014) 20. URL: <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/>

²⁰⁸ Trafficking in Persons Report 2017 U.S. Department of State. P. 409. URL: <https://www.state.gov/documents/organization/271339.pdf>

секторах, включаючи будівництво, сільське господарство, виробництво, хатні роботи, лісозаготівлю і деревообробку, змушені примусово жебракувати.

Представництво МОМ в Україні з 2000 р. надає допомогу особам, які постраждали від торгівлі людьми, у співпраці з місцевими громадськими організаціями та урядовими структурами. За даними МОМ²⁰⁹, упродовж 2000–2017 рр. 13485 постраждалих осіб отримали комплексну реінтеграційну допомогу, у т.ч. юридичну, медичну, психологічну, фінансову, освітню, залежно від індивідуальних потреб. Аналіз динаміки жертв торгівлі людьми за статтю засвідчив тенденцію зростання частки чоловіків серед усіх виявлених МОМ та її партнерами випадків.

За даними Міністерства соціальної політики України, у 2012–2017 рр. 375 особам було встановлено статус особи, яка постраждала від торгівлі людьми. Це насамперед люди, які зазнали трудової та сексуальної експлуатації, примушені були займатись жебракуванням чи зазнали іншого виду експлуатації²¹⁰. Постраждалим надавалась психологічна, соціально-педагогічна, медична й інші види допомоги з урахуванням індивідуальних потреб. Найбільше кримінальних правопорушень, передбачених статтею 149 КК України щодо торгівлі людьми або іншої незаконної угоди щодо передачі людини, було відкрито у Харківській, Одеській областях і м. Київ.

Національні та міжнародні експерти, які вивчають ситуацію в Україні, погоджуються, що внутрішня торгівля людьми з метою трудової експлуатації, примусове жебрацтво та примусове втягнення до злочинної діяльності поширені значно більше, ніж це відображено у статистичних даних.

Нинішня ситуація в Криму і на сході України дає підстави для серйозної стурбованості в частині використання громадян України у злочинах, пов'язаних із торгівлею людьми. Воєнний конфлікт у Донецькій і Луганській областях несе низку загроз, насамперед призводить до поширення трудової і сексуальної

²⁰⁹ Протидія торгівлі людьми в Україні. Статистика МОМ станом на 30 червня 2017 року. URL: iom.org.ua/sites/default/files/iom_vot_statistics_ukr_dec14_0.doc

²¹⁰ Україна зробила значний поступ у сфері протидії торгівлі людьми за останній рік та перейшла на вищий щабель в рейтингу країн, який складає Державний департамент США. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/13524.html>

експлуатації українців. В умовах бойових дій ризик збільшення випадків торгівлі людьми всередині країни та за її межами, безумовно, збільшується. Серед категорій населення можна виокремити такі основні групи ризику, пов'язані з воєнним конфліктом:

- люди, які перебувають на непідконтрольних українській владі територіях і зазнають порушень прав людини;
- внутрішньо переміщені особи (ВПО), які погоджуються на дискримінаційні умови праці в чужих регіонах;
- українці, які шукають притулку на території інших держав, а також перебувають за кордоном нелегально.

Реальну кількість жертв встановити неможливо. Зафіксувати такі випадки складно, бо в цих районах не здійснюється жодного системного моніторингу, належним чином не працюють правоохоронні структури і правозахисні організації, а жертви фактично беззахисні.

Завдяки послідовним крокам української влади удосконалено законодавство у сфері протидії торгівлі людьми, зокрема, внесено низку змін до Закону України «Про протидію торгівлі людьми»²¹¹, прийнято Державну соціальну програму протидії торгівлі людьми на 2016–2020 рр.²¹², запроваджено Національний механізм взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері протидії торгівлі людьми, встановлено формальну процедуру виявлення і звернення по допомогу постраждалих від торгівлі людьми, розроблено «Стандарт надання соціальних послуг особам, які постраждали від торгівлі людьми». Внаслідок цього досягнуто відчутного прогресу щодо ідентифікації та реєстрації жертв торгівлі людьми.

Ускладнює ситуацію те, що, на відміну від інших країн, у тому числі й найближчих сусідів, в Україні не створено системи чіткого обліку іноземців та осіб без громадянства, натомість існує вільний в'їзд і безконтрольне

²¹¹ Закон України від 20.09.2011 №3739-VI «Про протидію торгівлі людьми». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3739-17>

²¹² Постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. №111 «Про затвердження Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2020 року». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/111-2016-%D0%BF>

перебування цих категорій осіб на території країни. Україна поступово перетворюється в країну – накопичувача нелегальних мігрантів.

Наявність територій, що відчують приплив мігрантів різних етнічних груп (представники китайської, в'єтнамської, курдської діаспор, ромської національної меншини та інші), нерідко характеризуються виникненням конфліктів на міжнаціональному і релігійному ґрунті. Новітні соціальні структури, утворені на етнічній та релігійній основі, слід розглядати як з точки зору їх позитивності, так і деструктивності. Однією з ознак, притаманних діаспорам, є прагнення до певних форм етнополітичного самовизначення²¹³. На територіях, де відбувається міграційний приплив представників однієї національності у «свій» регіон, закріплюється процес етноізоляції. Така етнічна чистота міграційних потоків може привести до негативних етнополітичних та геополітичних наслідків для країни.

Рекомендації центральним і місцевим органам виконавчої влади щодо удосконалення державної міграційної політики в умовах глобалізації та євроінтеграції України

Глобальні цілі сталого розвитку 2030 ООН для мирного, справедливого та інтелектуального суспільства включають завдання зі сприяння організованій, безпечній, регулярній та відповідальній міграції та мобільності людей, охорони трудових прав та встановлення безпечних і гарантованих умов праці для трудових мігрантів, зменшення вартості грошових переказів, здійснюваних трудовими мігрантами²¹⁴.

Враховуючи демографічну кризу, в якій опинилася наша країна, та глобалізаційні тенденції до відкритості та доступності для іммігрантів українського ринку праці, ключовим завданням має стати формування збалансованої, організованої та гуманістичної міграційної політики.

²¹³ Кондратьева Т.С. К вопросу о понятии «диаспора»: дискуссия в научном сообществе. *Актуальные проблемы Европы*: сб. научн. тр. 2009. № 4. Москва: ИНИОН. С. 35.

²¹⁴ Глобальні цілі сталого розвитку 2030. URL: [http://www.un.org.ua/images/documents/3615/%D1%86%D1%96%D0%BB%D1%96_web\(2\).pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/3615/%D1%86%D1%96%D0%BB%D1%96_web(2).pdf)

Головною проблемою є незворотна еміграція висококваліфікованих фахівців та молоді, у тому числі внаслідок неповернення на Батьківщину після отримання освіти за кордоном, яка зростає через політику ряду держав щодо залучення висококваліфікованих іммігрантів, молодих фахівців з числа іноземних студентів. Україні необхідно трансформувати експорт робочої сили в експорт товарів і послуг з підвищеною доданою вартістю, залучаючи іноземні інвестиції й акумулюючи доходи трудових мігрантів у трудомістких секторах економіки, продукція яких орієнтована на експорт.

Залучення міграційного капіталу для розвитку України є важливим завданням державної міграційної політики. За даними МОМ, зацікавленість в інвестиціях демонструє 21% українських трудових мігрантів. При цьому понад половину з них мають наміри повернутись до місць походження і брати участь у розвитку власних громад, інвестуючи зароблені кошти насамперед у такі сектори, як будівництво, роздрібна торгівля, туризм, нерухомість, виробництво, сільське господарство. Натомість низький рівень намірів довгострокових трудових мігрантів повернутись на Батьківщину, як правило, узгоджується з більшою зацікавленістю у розвитку бізнесу в їхній поточній країні перебування²¹⁵. Тому важливою умовою повернення трудових мігрантів, їх інвестування та розвитку підприємництва в Україні є створення сприятливого середовища заснування і ведення бізнесу, активізація співпраці місцевих органів влади і громадських організацій з українцями за кордоном.

Україні необхідно спрямувати зусилля на модернізацію ринків праці шляхом сприяння мобільності робочої сили, розвиток знань і навичок упродовж життя з метою розширення можливостей працевлаштування, поліпшення співвідношення між попитом і пропозицією на регіональних ринках праці. Трудова міграція є важливою складовою сфери зайнятості населення й реалізується через формування мобільного внутрішнього ринку.

²¹⁵ Міграція як чинник розвитку в Україні. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/infographics_15-03-16_ukr_0.pdf

У межах кожного регіону має забезпечуватись практично вся діяльність щодо формування і розвитку трудового потенціалу та його ефективного використання на основі соціального партнерства, координації діяльності державних інституцій, бізнесових структур і громадських організацій. Усе це має докорінно покращити систему підготовки й перепідготовки кадрів як на виробництві, так і в системі професійно-технічної та вищої освіти, включаючи механізм регіонального замовлення, який на основі моніторингу і прогнозування соціально-економічних тенденцій своєчасно зможе виявляти і вирішувати суперечності між ринком праці та ринком освітніх послуг.

Перспектива активізації міжрегіональної мобільності робочої сили і керованого міграційного обміну робочою силою відкриває певні можливості вирішення проблем зайнятості. Необхідно на законодавчій основі розробити міжрегіональні програми працевлаштування, які б стимулювали суб'єктів господарювання створювати робочі місця в малих містах і сільській місцевості. Це розширить можливості для працевлаштування молоді, сприятиме поверненню трудових мігрантів, зменшенню трудової еміграції працездатного населення. Нагальним завданням є удосконалення державної системи з працевлаштування для надання послуг не за фактом реєстрації місця проживання громадянина, а за місцем потреби у послугах.

Основними векторами розвитку міграційної політики України в умовах глобалізації та євроінтеграції мають стати:

- розвиток співробітництва у сфері освіти і мобільності працівників;
- активізація діалогу з питань захисту прав трудових мігрантів;
- створення можливостей для гідної зайнятості в Україні, стимулювання створення робочих місць з високою оплатою праці;
- приведення законодавства про працю у частині трудової міграції та мобільності працівників у відповідність до міжнародних трудових норм і директив ЄС;
- спільне запровадження ефективної та превентивної політики щодо боротьби з нелегальною міграцією та торгівлею людьми;

– створення інфраструктури для розміщення біженців і внутрішньо переміщених осіб – громадян України.

Актуальні завдання щодо удосконалення державної міграційної політики в умовах глобалізації та євроінтеграції України:

Систематизація національного імміграційного законодавства у рамках формування Міграційного кодексу України.

Запровадження інституту омбудсмена з питань міграції з метою посилення захисту прав українських громадян за кордоном, підвищення ефективності реалізації інтеграційної політики України щодо іноземних громадян, посиленні захисту прав внутрішньо переміщених осіб.

Посилення правового забезпечення і соціального захисту громадян, які є трудовими мігрантами внаслідок внутрішнього переселення, а також здійснюють трудову діяльність за кордоном; мінімізація впливу адміністративних чинників, що впливають на внутрішню мобільність праці.

Надання молоді, яка здобула освіту за кордоном, пільгових житлових кредитів, встановлення податкових канікул на 1–3 роки залежно від виду економічної діяльності при започаткуванні власної справи і створенні нових робочих місць.

Розвиток офіційних систем міжнародних грошових переказів і ресурсів, збільшення рівня доступності та зменшення вартості відповідних фінансових послуг для населення.

Сприяння залученню коштів трудових мігрантів як інвестицій та інвестиційних проектів шляхом створення пільгових умов оподаткування засобів виробництва, що ввозяться з-за кордону трудовими мігрантами для розвитку малого і середнього бізнесу і створення нових робочих місць.

Запровадження інституту управління кваліфікаційними аспектами мобільності робочої сили – визнання освіти і кваліфікацій, здобутих за кордоном, у тому числі у неформальний спосіб.

Посилення соціального захисту українських трудових мігрантів, які працюють за кордоном, шляхом запровадження інституту мобільності

(транспортабельності) пенсій у рамках інтеграції України до ЄС, співробітництва та формування узгодженої соціальної політики з іншими країнами; заохочення українських трудових мігрантів до добровільної участі у системі соціального страхування в Україні.

Зниження міграцій населення з сільської місцевості у великі міста і за кордон за рахунок розвитку ринку праці у сільській місцевості, розширення можливостей професійної мобільності робочої сили на селі шляхом розвитку альтернативних видів діяльності, диверсифікації економічної діяльності, з обслуговування сільського населення і розвитку соціальної інфраструктури.

Розширення доступу внутрішньо переміщених осіб і місцевого населення з постраждалих територій до програм професійної перепідготовки, мікрокредитування та грантів для розвитку власного бізнесу, залучення до проектів відновлення і розвитку інфраструктури у місцях переселення та повернення.

Посилення протидії нелегальній міграції та торгівлі людьми шляхом доведення нормативно-правової бази до європейських стандартів відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і Плану заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом²¹⁶.

Запобігання нелегальним трудовим міграціям, запровадження безпечної і регульованої трудової міграції, забезпечення прав працівників-мігрантів, розповсюдження соціальної реклами щодо запобігання торгівлі людьми.

Підвищення професійного рівня фахівців, які працюють у сфері протидії торгівлі людьми; розроблення навчальних програм для спеціалістів соціальної сфери, молодіжних працівників, викладачів навчальних закладів з профілактики негативних явищ торгівлі людьми серед учнів та молоді; посилення ролі інспекцій з питань праці та профспілок щодо протидії торгівлі людьми з метою трудової експлуатації.

²¹⁶ Постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. №1106 «Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF>

Здійснення моніторингу діяльності закладів надання допомоги (реабілітації) постраждалим від торгівлі людьми.

Посилення санкцій щодо осіб, які є організаторами та активними учасниками протиправної діяльності з нелегальної міграції та торгівлі людьми, відповідальності за незаконний перетин державного кордону.

Надання потокам трудових іммігрантів обмеженого й лише необхідного для національного ринку праці характеру шляхом залучення іноземних працівників з необхідним рівнем освіти та кваліфікації за заздалегідь встановленими квотами та обмеженими в часі контрактами.

Врегулювання механізму прибуття іноземців в Україну з метою працевлаштування, навчання або туризму та унеможливлення зміни їх статусу на відмінний від задекларованого у в'їзній візі.

Удосконалення Закону України про біженців, укладання договорів про реадмісію, вирішення питань щодо створення та фінансування служби з утримання мігрантів, їх ідентифікації та повернення до країни походження.

Посилення контролю за діяльністю туристичних фірм та рекрутингових агенцій, які призводять до незаконного потрапляння іноземців в Україну.

Активізація транснаціонального співробітництва спецслужб та правоохоронних органів.

6.4. Активна політика зовнішньої трудової міграції як імператив регулювання ринку праці

Процеси зовнішньої трудової міграції людських ресурсів є системним та динамічним процесом соціально-економічних трансформацій, зумовлений чинниками об'єктивного і суб'єктивного характеру. Особливістю сучасного етапу розвитку зовнішніх міграційних процесів є те, що, на противагу природно-кліматичним, демографічним та етнічним чинникам, активізуючий вплив чинять загальносвітові соціальні, економічні та культурні трансформації.

Сьогодні необхідний якісно новий рівень регулювання трудових міграцій, що забезпечить економічні умови для припинення відпливу населення за

кордон з метою працевлаштування, а також для заохочення повернення частини довгострокових емігрантів та зменшення інтенсивності короткострокових виїздів.

Міграція з чинника впливу на стан демографічних процесів у країні перетворилася на фактор формування працездатного населення. Крім того, міграція населення трудоактивного віку спричиняє кількісні та якісні зміни на ринку праці, коливання попиту населення на товари і послуги, змінює чисельність та структуру населення, рівень його купівельної спроможності.

У сучасних умовах важливим завданням держави є національна міграційна політика, що передбачає поєднання та комплексне впровадження заходів щодо залучення до України населення трудоактивного віку, сприяння поверненню українців, які тривалий час працюють за кордоном, та оптимізації наростаючих зовнішніх еміграційних потоків.

Політика у сфері міграції має спиратися на міграційну стратегію, яка, у свою чергу, повинна стати органічним компонентом стратегії зайнятості²¹⁷. Остання передбачає розширення доступу до продуктивної зайнятості, сприяння зростанню доходів населення від зайнятості та виплат у системі державного соціального страхування для забезпечення умов гідної праці, сприяння підвищенню конкурентоспроможності осіб на ринку праці шляхом ефективного професійного навчання.

Концепція державної міграційної політики передбачає створення умов для демографічного та соціально-економічного розвитку держави, підвищення рівня національної безпеки шляхом запобігання виникненню неконтрольованих еміграційних процесів та ліквідації їх наслідків, узгодження національного законодавства у сфері міграції з міжнародними стандартами, посилення соціального і правового захисту громадян²¹⁸.

²¹⁷ Повідомлення Комісії Європа 2020 – Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання / Європейська Комісія. Брюссель, 2010. 34 с. / Евростат. Індикатори Європи 2020 / Європейська служба статистики. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat>

²¹⁸ Указ Президента України «Про концепцію державної міграційної політики» від 30.05.2011 р. № 622 /2011. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/622/2011>

Державна політика регулювання зовнішніх трудових міграцій вимагає модернізації і включення комплексу заходів, спрямованих на забезпечення максимальної зворотності зовнішніх трудових поїздок, розвиток соціальної захищеності українських працівників за кордоном, залучення міграційних грошей в економіку України і насамперед на задоволення сучасних потреб населення у сфері працевлаштування на внутрішньому ринку праці.

З огляду на світові глобалізаційні процеси національні стратегії – як у сфері зайнятості, так і у сфері міграції – потребують тісної кореляції із відповідними стратегіями інших країн світу. Зокрема, наразі необхідно взяти до уваги розвиток та поглиблення європейських інтеграційних процесів і враховувати процеси старіння європейського суспільства. Країни Європи залучають працівників із інших країн з низьким рівнем економічного розвитку, у тому числі з України. Крім того, Європейська стратегія зайнятості передбачає розширення трудової мобільності як важливої передумови створення робочих місць для іноземних працівників, розвитку можливості зайнятості і здатності до адаптації європейських трудових ресурсів²¹⁹. В її основі лежить трудова мобільність населення як інструмент ефективного функціонування міжнародного ринку праці та надання можливості великій чисельності працівників отримати такі робочі місця, що максимально відповідають їхнім особистим вимогам.

Вітчизняний ринок праці залучений до усіх зазначених вище процесів і, з огляду на це, потребує змін ситуації на внутрішньому ринку праці, з одного боку, у напрямі забезпечення гідної праці потенційним емігрантам і, з іншого, – створення умов розширення трудової мобільності працівників з перспективою їх повернення як носіїв інноваційного досвіду.

Найважливішою умовою реалізації стратегічних завдань модернізаційного курсу політики міграції є накопичення та ефективне використання якісних характеристик і здібностей працівників, які є

²¹⁹ Повідомлення Комісії Європа 2020 – Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання / Європейська Комісія. Брюссель, 2010. 34 с. / Євростат. Індикатори Європи 2020 / Європейська служба статистики. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat>

необхідними та достатніми умовами використання й розвитку людського капіталу в сучасній знаннєвомісткій економіці.

Міграційна політика обирається відповідно до пріоритетів національного ринку праці та може бути активною та пасивною.

Пасивна політика міграції передбачає:

- моніторинг міграційних процесів;
- облік мігрантів;
- оформлення відповідних документів.

Більш доцільним, на нашу думку, є впровадження активної політики міграції. На сучасному етапі план заходів активної політики міграції повинен включати:

- розвиток рееміграції українських громадян;
- ненасильницьке запобігання надмірному виїзду активного населення працездатного віку за кордон;
- створення системи інформаційного забезпечення потенційних емігрантів;
- супровід емігрантів за кордоном;
- заходи щодо соціального захисту українських емігрантів за кордоном та лобювання прав та інтересів українських мігрантів;
- створення сприятливих та прийнятних умов ведення бізнесу для реемігрантів;
- консультативна допомога потенційним емігрантам у процесі підготовки до виїзду за кордон та розвиток мережі консультативних центрів.

Беручи до уваги чисельність українців, які виїхали та продовжують виїжджати за кордон з метою працевлаштування, стратегічна мета державної політики у сфері зовнішньої трудової міграції полягає у поступовому поверненні тих емігрантів, які вже мають потенційну готовність до рееміграції або за певних умов можуть її виявити. З цією метою Кабінетові Міністрів України слід розробити і прийняти Державну програму повернення та

реінтеграції довгострокових мігрантів, включивши до неї регіональні програми реєміграції.

Регулювання міграційних процесів може відбуватися не лише на макро-, а й на макрорівні – на рівні окремих компаній. Сучасний топ-менеджмент великих вітчизняних компаній та глобальних корпорацій значну увагу приділяє якості людського капіталу як пріоритетному чиннику, що визначає темпи розвитку бізнесу і країни у цілому. Тому з метою збереження й розвитку вітчизняного людського капіталу необхідною умовою є повернення на постійне проживання до України тривалих трудових мігрантів, а реєміграційні процеси повинні стати сучасною тенденцією розвитку міграційних процесів України.

З цією метою на державному рівні необхідно розробити програму, спрямовану на залучення реємігрантів, використання їх можливостей щодо розвитку і підтримки приватного бізнесу, соціальної роботи у сфері інформаційно-консультаційної роботи для потенційних мігрантів. Ці дії допоможуть підвищити економічний рівень розвитку країни і забезпечити інвестиційний престиж трудових ресурсів для міжнародних ринків праці. Задля досягнення цієї мети держава повинна чітко сформулювати вимоги до мігрантів, розробити юридичну базу реалізації реєміграційної політики, а також ліквідувати бар'єри, які обмежують приплив реємігрантів на територію країни. При цьому спеціальної уваги потребує виховання толерантності у місцевого населення до реємігрантів, прискоренню їх адаптації до нових умов, створення умов для входження в уже нове для них соціально-культурне та трудове середовище.

Наступним заходом активної політики міграції є мінімізація втрат інтелектуального потенціалу та запобігання надмірному виїзду професіоналів та молоді з України, що можливо лише в умовах політико-економічної стабільності у державі. Для досягнення цієї мети особливу увагу слід приділити регулюванню зайнятості та соціальному захисту економічно активного населення України.

Необхідним базисом для цього є створення сприятливого інвестиційного клімату для суб'єктів господарювання, пільгового кредитування та оподаткування з метою створення та подальшого розвитку вже наявного малого та середнього бізнесу, впровадження та збереження ефективних робочих місць, стимулювання якісних змін трудового потенціалу шляхом організації і професійної підготовки і профорієнтації працівників. Належна ринкова мотивація дасть змогу не лише підтримувати та забезпечувати необхідні гарантії зайнятості для населення, а й знижувати рівень безробіття.

Основним напрямом регулювання зайнятості має стати налагодження та реалізація відповідної політики зайнятості, а саме:

- сприяння зайнятості населення;
- підвищення рівня доходів населення;
- забезпечення соціального захисту населення від безробіття за допомогою таких заходів активної політики зайнятості, як професійне навчання та перекваліфікація тимчасово незайнятого населення відповідно до вимог сучасного ринку праці, профорієнтація, активізація послуг із працевлаштування населення (як центрами зайнятості, так і приватними кадровими агенціями тощо);
- створення економічно доцільних нових робочих місць із використанням гнучких форм роботи і режимів робочого часу, що д розширити можливості для зайнятості;
- моніторинг потреб національного ринку праці у регіональному розрізі з метою визначення напрямів підготовки спеціалістів;
- розробка системи кредитного стимулювання і пільгового оподаткування для підприємств та роботодавців, створюють та забезпечують нові ефективні робочі місця.

Зазначені заходи сприятимуть зменшенню втрат людського потенціалу і виїзду з України професіоналів, поверненню й успішному зворотному входженню реемігрантів на ринок праці. Доцільними є постійний зв'язок з роботодавцями на батьківщині і цілеспрямована реклама розширених навичок

мігрантів, які повернулися. Необхідне одночасне здійснення ряду таких процедур:

- формування бази даних потенційних реемігрантів;
- підбір робочого місця для реемігрантів
- підтримка зворотного зв'язку з мігрантами та роботодавцями;
- інформування та консультування реемігрантів;
- сприяння легалізації.

В умовах подальшого очікуваного зростання міграційної мобільності молоді необхідно активізувати формування орієнтації молоді на тимчасову міграцію з метою запобігання втратам найбільш активної частини населення.

Реалізація принципів циркулярної міграції дасть змогу, з одного боку, задовольнити потреби громадян (зокрема молоді) у гідній оплаті праці, а з іншого – забезпечить зворотність зовнішніх трудових поїздок.

Цей захід повністю відповідає Європейській стратегії розвитку молоді, яка розрахована на 2010–2018 роки ²²⁰ і має дві основні цілі: забезпечення рівних можливостей для молодих людей у навчанні та на ринку праці та заохочення молоді бути активними в громадському та суспільному житті. Стратегія спрямована на ініціювання заходів у таких сферах діяльності, як освіта, зайнятість та підприємництво, а також соціальне включення молоді.

Проголошені заходи сприятимуть працевлаштуванню молоді, стимулюванню мобільності та можливостей для молоді щодо підприємницької діяльності, забезпечуватиме навчання та участь у міжнародних організаціях.

Наступним елементом активної міграційної політики є активна інформаційна діяльність серед потенційних трудових емігрантів. Актуальним є запровадження заходів щодо інформування населення про умови і ризики працевлаштування за кордоном, а також пропагування можливостей щодо добровільної участі зовнішніх трудових мігрантів у системі пенсійного страхування України.

²²⁰ Повідомлення Комісії Європа 2020 – Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання / Європейська Комісія. Брюссель, 2010. 34 с.; Індикатори Європи 2020 / Європейська служба статистики. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat>

Створення ефективного механізму соціальної конвергенції України вимагає укладення із країнами – реципієнтами української робочої сили договорів щодо пенсійного забезпечення та соціальної захищеності українських мігрантів у цих країнах.

Система інформування повинна включати соціальну рекламу, видання спеціальних випусків засобів масової інформації, телепередач, присвячених проблемам та питанням міграції, інформування студентів вищих навчальних закладів України про особливості та ризики еміграції за кордон, видання і поширення спеціальних друкованих засобів інформування (наприклад, розповсюдження інформаційних буклетів).

Соціальна реклама у сфері міграції має бути спрямована на формування відповідальної міграційної поведінки потенційних мігрантів (збереження ними зв'язків з родиною та Батьківщиною, перевірку всієї інформації про перспективне місце працевлаштування) та попередження про ризики закордонного працевлаштування.

Інформаційне забезпечення мігрантів допоможе вирішити проблему культурно-інформаційної доступності мігрантів у суспільство країни перебування та сприятиме удосконаленню правосвідомості. Інформування потенційних мігрантів перед виїздом та поліпшення становища мігрантів у країнах-реципієнтах вплине на рівень їх соціального захисту.

Активну роль у процесах регулювання міграційних процесів мають відігравати мігрантські організації. На нашу думку, їх основна діяльність має полягати у такому:

- інформування мігрантів щодо питань у сфері трудової еміграції;
- розповсюдження серед потенційних та наявних трудових емігрантів інформації щодо можливостей участі у добровільній системі пенсійного страхування;
- сприяння українським посольствам у створенні спеціалізованих пунктів для консультування мігрантів;

- цілеспрямована співпраця із українськими школами за кордоном як із дієвим важелем у напрямі повернення українських емігрантів на Батьківщину;
- створення і підтримка українських шкіл на базі церков у країнах-реципієнтах як ефективного важеля повернення емігрантів в Україну.

Сучасна міграційна ситуація в Україні не передбачає скорочення чисельності емігрантів, тому вважаємо за необхідне створення центрів, які б надавали послуги потенційним мігрантам щодо легального супроводу працевлаштування за кордоном. Їх створення допоможе забезпечити наших співвітчизників від ризиків нелегальної еміграції чи мінімізувати останні.

Супровід працевлаштування за кордоном, на нашу думку, має включати послуги, які допоможуть потенційному емігранту мінімізувати ризики, що існують у процесі закордонного працевлаштування, передбачити обов'язкові консультації щодо оформлення документів, необхідних для легального працевлаштування (табл. 6.4).

Саме тому перспективним напрямом активної міграційної політики є надання приватними посередниками послуг у сфері працевлаштування за кордоном.

Таблиця 6.4

Послуги у процесі працевлаштування за кордоном

Вид послуги	Зміст послуги
Допомога в отриманні дозволу на роботу	Послуги, які прискорюють процес працевлаштування за кордоном: 1) допомога у збиранні довідок і заповненні заяв; 2) швидке формування необхідного пакета документів; 3) допомога щодо правильного заповнення бланків
Допомога в оформленні закордонного паспорту	Сприяння в отриманні біометричного закордонного паспорту
Допомога у зборі супровідних документів	Довідка про наявність гарантованого місця проживання, страховий поліс, довідка про наявність гарантованих фінансових коштів
Підготовка до співбесіди	Консультації фахівців щодо найбільш поширених питань і прийнятних відповідей на них

Вид послуги	Зміст послуги
Підтримка в апеляційних і касаційних інстанціях	1. Допомога експертів у підготовці документів для подання апеляційної чи касаційної скарги з приводу відмови в оформленні візи та інших документів, відстоювання інтересів у суді. 2. Допомога юристів за необхідності отримання підтверджуючих документів (у тому числі, депортаційних документів у судовому порядку)
Допомога у відкритті бізнесу за кордоном	Правова підтримка юристів у реєстрації суб'єкта господарської діяльності
Оформлення документів для ведення інвестиційної діяльності за кордоном	Допомога у виборі сфери для інвестування та в оформленні необхідного пакета документів.
Супровід «під ключ» комерційних угод	Послуги кваліфікованих адвокатів з метою мінімізації мігрантам можливих ризиків
Отримання апостиля, нотаріальне завірення документів	Отримання апостиля, нотаріальне завірення документів та переклад всіх необхідних матеріалів на мову країни-реципієнта
Підтримка абітурієнтів, які бажають отримати освіту	Надання юридичної допомоги на будь-якому етапі: від збирання документів до співбесіди з приймальною комісією

Джерело: Процесс трудоустройства за границей. URL: <https://insightwork.com.ua/process-trudoustroistva-v-evrope>

Важливим чинником активної міграційної політики є залучення «еміграційних» коштів в економіку України з метою сприяння підприємницькій діяльності емігрантів. Залучення коштів емігрантів можливо здійснювати шляхом заохочення мігрантів до відкриття рахунків у вітчизняних банках, для чого банківським установам України необхідно удосконалити систему послуг, що надаються працівникам-мігрантам.

З іншого боку, зароблені за кордоном кошти у сучасних умовах стають реальним засобом накопичення стартового капіталу для відкриття власного бізнесу. Для розбудови привабливого бізнес-клімату з метою розвитку малого та середнього підприємництва потрібно зменшити оподаткування коштів трудових мігрантів, створити умови для їх легалізації. Мігрантські кошти можуть стати джерелом матеріального забезпечення не лише окремого мігранта і його родини, а й стати перспективною рушійною силою змін в економіці

України. За даними МОМ, кожен п'ятий мігрант готовий інвестувати кошти не лише у свою родину, а й у діяльність місцевої громади, звідки він виїхав²²¹. Водночас, на сучасному етапі, такий перспективний ресурс поповнення державного бюджету і економічного розвитку, як підприємницька діяльність трудових мігрантів, залишається нереалізованим.

Однак, на нашу думку, фінансові вигоди не є головними. Сприятливі можливості для започаткування і ведення малого бізнесу можуть стати механізмом стимулювання трудових мігрантів до повернення на батьківщину. До сьогодні державне регулювання міграційних процесів відбувалося з точки зору першочергового врахування економічних ефектів міграції. Ми ж вважаємо, що на сучасному етапі важливим заходом у сфері регулювання міграції є використання, окрім економічних, соціальних трансфертів міграції.

Соціальні трансферти, тобто ідеї (у тому числі щодо розвитку демократії, способу життєдіяльності, соціальної відповідальності, прав людини та самоорганізації українського суспільства), сучасні моделі поведінки та міжособистісні зв'язки можуть використовуватися як соціальний капітал, який мігранти експортують на батьківщину. Особливо цінними є сучасні науково-технічні знання, накопичені мігрантами.

Саме тому особливістю сучасних процесів міграції є формування та активізація участі діаспор як важливого учасника міграційних мереж. Завдяки розвиткові діаспор формуються міграційні мережі, по яких рухається більшість сучасних мігрантів. Можемо стверджувати, що міграційні мережі перетворюються на складову мережевої економіки. Адже мігранти виїжджають переважно у країни, де можуть розраховувати на використання соціального капіталу, тобто на підтримку родичів, друзів, які допомагають у здійсненні переїзду (позичити кошти, забезпечити офіційне запрошення для виїзду за кордон чи надати необхідну для переїзду інформацію), а також, що особливо важливо,

²²¹ Міграція як чинник розвитку в Україні: Дослідження фінансових надходжень, пов'язаних з міграцією та їхнього впливу на розвиток в Україні. Київ, 2016.

облаштуватися новоприбулому емігранту в країні-реципієнті (надати тимчасове житло, допомогти у пошуку роботи та в оформленні документів на перебування).

На сучасному етапі міграційні мережі є тим соціальним агентом, що сприяє соціалізації українських емігрантів у закордонних громадах, пом'якшує наслідки їх культурного шоку, а також є однією з альтернативних можливостей працевлаштування. Саме тому вважаємо, що інституціям у сфері управління міграції необхідно всебічно розвивати соціально-культурні зв'язки зі сформованими новими та давно існуючими діаспорами²²² (рис. 6.13).

До соціальних мереж належить також уся інфраструктура міграції, що існує як у правовому полі держав, так і поза ним у напівлегальних та кримінальних формах (переправники нелегальних мігрантів, численні посередники, агенти з працевлаштування, міграційні адвокати, транспортні компанії та фірми з найму житла чи переказу грошей на батьківщину). Приватні соціальні мережі є основною стороною, яка сприяє у пошуках роботи. Діаспора здатна забезпечити працевлаштування для низькокваліфікованих кадрів. У випадку висококваліфікованих мігрантів неформальне надання інформації може призвести до поширення процесу «втечі мізків» з України. Оскільки міграція на цьому етапі має не односторонню спрямованість, а стала циркулярною, то, на нашу думку, регулювання потребують також циркулярні міграції. Це вимагає відповідного інституційного забезпечення не лише в Україні, а й за кордоном.

З огляду на активізацію інтеграційних процесів, міграційна політика України має бути максимально узгоджена з політикою країн-реципієнтів щодо трудових мігрантів (зокрема країн ЄС) та враховувати перспективи розвитку національних ринків праці. Така політика сприятиме прогнозованому забезпеченню гідних умов праці, дотриманню прав мігрантів щодо соціального захисту та легальності їх працевлаштування, а також великою мірою сформує базис для взаємовигідного економічного співробітництва.

²²² Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми в Україні. 2017. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/migration_and_human_trafficking_in_ukraine_2017_ukr.pdf



Рис. 6.13. Елементи механізму USAID у сфері розвитку соціокультурних зв'язків із діаспорою

Джерело: Українці за кордоном та українська влада: як разом працювати для України?/ CEDOS. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukraintsi-za-kordonom-ta-ukrainska-vlada-iak-razom-pratsiuvaty-dlia-ukrainy>

Людина, інтегрована в інформаційне суспільство, автоматично перетворюється на об'єкт обліку в межах світових інформаційних систем, адже зазвичай процес працевлаштування передбачає ідентифікацію за даними фінансових та платіжних електронних документів, реєстраційних даних у мережі Інтернет (бронювання квитків, оплата товарів та послуг), соціального та пенсійного страхування. З огляду на це у контексті створення спільного ринку праці доцільним кроком стане також модернізація облікової системи мігрантів із використанням комп'ютерних технологій пошуку, обліку та зворотного зв'язку. Сучасний ринок праці недостатньо використовує переваги інформаційного суспільства, технології якого вже успішно впроваджені у туристичній, банківській, медичній та інших сферах економіки.

Вважаємо, що регулювання трансформацій процесів трудової міграції створить в Україні додаткові можливості для:

- покращення ситуації у сфері соціального захисту мігрантів та їх пенсійного забезпечення;
- поширення в Україні тих цінностей сучасного громадянського суспільства, які домінують у більшості країн – реципієнтів українського трудового потенціалу;
 - надходження соціального капіталу з-за кордону у формі інноваційних технологій та знань, перспективних бізнес-зв'язків;
 - залучення «міграційних» коштів в економіку України;
 - активізація міжнародної торгівлі внаслідок збільшення купівельної спроможності українських громадян за кордоном та членів їх сімей в Україні;
- покращення іміджу України як країни, залученої до світових міграційних процесів.

На нашу думку, базисом ефективної реалізації міграційної політики є узгоджена діяльність суб'єктів державного (органів державної влади), приватного (агенцій з працевлаштування, мігрантських громадських організацій) секторів, банківських установ України, а також участі профспілки трудових мігрантів України.

Отже, заходи у сфері політики міграції повинні враховувати різновекторні зміни у сфері міграції та бути максимально диверсифікованими.

Визначення імперативів розвитку українського ринку праці повинно спиратися на поглиблений аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища, його викликів, загроз та сприятливих можливостей і перспектив. Результати проведеного дослідження такі:

- виявлено деформації ринку праці, що спричинили не тільки недовикористання трудового потенціалу, а й призвели до розширення спектра протиріч між працею та капіталом, що дало змогу обґрунтувати можливості й межі вирішення суперечностей ринку праці, механізми забезпечення його збалансованості загалом і в аспекті його рівнів;

- доведено, що імперативи забезпечення збалансованості ринку праці повинні мати стратегічний характер і бути вбудованими в систему стратегічного розвитку соціально-трудової сфери держави;

- визначено склад ключових імперативів розвитку національного ринку праці: трансформація інститутів ринку праці та забезпечення його збалансованої динаміки в умовах зовнішніх та внутрішніх деструктивних впливів; підвищення якості та зміни структури зайнятості відповідно до сучасних соціально-економічних трендів; трансформація ціннісних орієнтирів у співвідношенні сфер зайнятості та вільного часу, формування інноваційного ринку праці, підвищення продуктивності праці, формування політики гідної оплати праці, перехід до активної міграційної політики;

- розширено систему аналітичних розрахунків впливу структурних зрушень у зайнятості на зміну агрегованій продуктивності праці в українській економіці. Так, на основі методу декомпозиції вперше оцінено внесок видів економічної діяльності у приріст продуктивності праці України за внутрішньо- та міжгалузевою компонентами та показано, що її зростання залежить не лише від інноваційно-інвестиційної активності та модернізації виробництва, а й від перерозподілу робочої сили між галузями, оскільки процеси реалокатії змінюють співвідношення високо- і низькопродуктивних робочих місць;

- запропоновано підхід до прогнозування, класифікації та діагностики соціальних ризиків, що постає актуальним завданням у контексті імперативів якості та ефективності розвитку ринку праці. Авторський підхід апробовано у ході оцінювання ймовірності безробіття серед зайнятого населення України. Зокрема, вперше побудовано скорингову модель, яка, враховуючи спільний вплив соціально-демографічних і професійно-кваліфікаційних характеристик зайнятих, розраховує бали і на їхній підставі ранжує працівників за рівнем ризику втрати ними роботи. Розроблена модель дає можливість не тільки структурувати процес підготовки варіантів рішень з управління ризиком, а й виконувати попередню оцінку значущості досліджуваних характеристик зайнятого, пов'язаних з імовірністю настання ризикової події;

- здійснено моніторинг (валідацію) побудованої скорингової моделі для оцінки ризику безробіття серед зайнятого населення України. На підставі тестування за такими параметрами, як стабільність, дискримінаційна здатність (ефективність ранжування) та якість калібрації підтверджено хороші прогностичні можливості й адекватність функціонування моделі;

- уперше апробовано створення скорингової моделі для розв'язання завдань прогнозування, класифікації та діагностики ризикових подій на ринку праці. Зокрема, побудовано модель, яка, враховуючи спільний вплив соціально-демографічних і професійно-кваліфікаційних характеристик зайнятих, розраховує бали, на підставі яких ранжує працівників за рівнем ризику (ймовірністю) втрати ними роботи (безробіття);

- показано, що структурні зрушення в зайнятості є фактором продуктивності праці, оскільки змінюють співвідношення кількості високо- і низькопродуктивних робочих місць. Іншими словами, зростання продуктивності економіки країни залежить не лише від інноваційно-інвестиційної активності та модернізації виробництв товарів і послуг, а й від того, що відбуватиметься з працівниками, яких буде вивільнено в результаті тієї самої модернізації;

- підтверджено, що недотримання більшості з соціальних орієнтирів гідної оплати праці та, відповідно, невиконання її основних функцій, про що свідчать: відставання темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати від темпів країн ЄС; низька питома вага заробітної плати у структурі доходів населення; гендерна нерівність. Наведене підкреслює недосконалу систему оплати праці в Україні. Це призводить до подальшого розшарування населення на багатих і бідних, збільшення дискримінації з боку роботодавців та інших негативних наслідків;

- доведено, що підвищення мінімальної заробітної плати є необхідним і важливим аспектом, але за умови створення системи якісних соціальних стандартів та при проведенні реформ, спрямованих на економічний розвиток країни. В умовах, які склалися в Україні, такі інституціональні зміни призведуть до «пастки» низької продуктивності, нездатності забезпечити гідний рівень життя, зрівнялівки, що посилює пастку бідності населення України. Проведений аналіз доводить неврахування економічного фактора щодо забезпечення стрибкоподібного підвищення МЗП в Україні. Тому для України характерний високий ступінь ризику наслідувати досвід Угорщини зі стагнацією зайнятості та створенням додаткового навантаження на бізнес, особливо на малий, де частка працівників з МЗП більша. Тому для того щоб залишитися на ринку, підприємці намагатимуться скоротити ресурси, йдучи в тінь;

- обґрунтовано, що формування соціальних реформ у системі оплати праці в Україні має враховувати чинники, які зазначені в статті 3 Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. Серед них важливе місце займають економічні чинники, необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності праці й досягнення та підтримання високого рівня зайнятості;

- систематизовано досвід з питань дослідження наслідків МЗП, що дало змогу визначити основні групи індикаторів, які мають бути враховані при проведенні реформ в оплаті праці, забезпечуючи справедливий перерозподіл, вирівнювання доходів працюючого населення та зростання. Оцінювання за

цими показниками дасть можливість обґрунтувати напрями соціальної та економічної політики для мінімізації соціальних ризиків;

- виявлено, що складність та суперечливість інституційного середовища ринку праці негативно позначились на системі соціально-трудоких відносин та призвели до формування нераціональної системи зайнятості, професійно-структурних деформацій в оплаті праці, дегресивного руху робочої сили між галузями;

- визначено, що в сучасних умовах спостерігається існування якісно оновленого ставлення працівників до праці з орієнтацією на ефективну інноваційну діяльність, постійне професійне удосконалення, набуття фахової багатопрофільності, творче зростання та реалізацію знань і здібностей, що неможливе без створення дієвої мотиваційної системи, глибокого реформування всіх складових винагороди за працю на базі нових соціальних стандартів, а також запровадження сучасного ринкового механізму соціальних гарантій і соціального захисту населення;

- доведено, що процес соціалізації ринку праці в Україні безпосередньо залежить від ефективності заходів побудови соціально орієнтованої моделі ринкової економічної системи. Інтенсивність та ефективність його істотно знижуються через низку негативних явищ, які існують в українському суспільстві та посилюються політичною ситуацією в країні. Стає дедалі більше зрозуміло, що проблема зайнятості не може обмежуватися рамками виробничої діяльності людей зі створення матеріальних і духовних благ. Від її рішення залежить здійснення багатьох аспектів життєдіяльності людини, пов'язаних з її самореалізацією як діяльнісної особистості;

- зазначається, що одним із основних питань професійно-технічної освіти залишається якість підготовки кадрів. При цьому для підвищення якості випускників професійних закладів потрібно вирішити низку проблем, серед яких: застаріла матеріально-технічна база, брак майстрів, які б мали високу кваліфікацію та могли б передати свої знання учням. Професійно-технічна

освіта має бути спрямована на забезпечення необхідними знаннями громадян у галузі їх професійної діяльності, а також на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації;

- доведено, що сучасні відносини між системою підготовки професійно мобільних кваліфікованих робітничих кадрів і ринком праці, роботодавцями характеризується рядом суперечностей між: попитом і пропозицією робочої сили; професійно важливими в умовах ринкової економіки якостями особистості та відсутністю їх у переважної частини молоді; бажанням займатися цікавою справою і жорсткими обмеженнями ринку праці в плані надання можливостей працевлаштування; необхідністю раціонального розподілу робочої сили і відсутністю механізму зв'язку з роботодавцями;

- на основі системно-концептуального підходу виявлено фактори, що розширюють використання гнучких форм зайнятості та сприяють формуванню гнучкого ринку праці. Зменшення частки традиційних галузей промисловості в результаті структурних змін в економіці призвело до розширення сфери послуг, розвиток якої обумовлює потребу в зайнятих, які могли б працювати в умовах гнучкого робочого графіку. Глобальна конкуренція вимагає від підприємців-роботодавців зменшення витрат для підвищення рівня конкурентоспроможності своїх товарів та послуг, а від працівників – підвищення гнучкості зайнятості. Збільшенню гнучкості ринку праці сприяв розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, а також демографічні зрушення у структурі робочої сили;

- доведено, що ринок праці як головний регулятор трудових відносин, трансформує ціннісні орієнтири у співвідношенні сфер зайнятості та вільного часу, стимулює створення нових ефективних робочих місць, збільшуючи питому вагу гнучких форм зайнятості, які підвищують конкурентоспроможність національної економіки;

- визначено особливості соціально-трудоових відносин, які виникають при впровадженні гнучкої зайнятості. Обґрунтовано необхідність впровадження перспективних гнучких форм зайнятості (зайнятості за

договором цивільно-правового характеру, непостійної зайнятості в рамках схем аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу, віддаленої, самозайнятості тощо), які мають не тільки локальне поширення в Україні, а й широко використовуються у країнах із розвинутою економікою і здебільшого притаманні економічно активній частці населення, у той час як неперспективні форми гнучкої зайнятості (неформальна зайнятість, особливо та її складова, що об'єднує здебільшого низькокваліфікованих працівників із низьким рівнем освіти, пасивною громадянською позицією) формують тіньову зайнятість і гальмують розвиток економіки в цілому;

- обґрунтовано, що задля структурної перебудови й інноваційного розвитку національної економіки потрібно сприяти формуванню інноваційного сегмента у структурі ринку праці, трансформувати соціально-трудові відносини у напрямі більш ліберального використання гнучких форм зайнятості, зокрема ІТ-зайнятості. Такі форми зайнятості стають важливим елементом адаптаційних стратегій на ринку праці;

- зазначено, що потенціал зростання економічної ефективності, пов'язаної з ІТ-технологіями, є у сфері наукової і науково-технічної діяльності, тому формується потужний стимул для перенесення операційної діяльності на платформу ІТ-технологій із використанням дистанційного режиму праці. Відповідно запропоновано акцентувати увагу акторів ринку праці на гнучких формах зайнятості як на заміні основній, стандартній зайнятості;

- виявлено суб'єктні ризики розвитку та використання гнучкої зайнятості. Зокрема, збільшення гнучкості соціально-трудових відносин при використанні непостійної зайнятості спрощує для роботодавців можливість звільняти працівників, тому що компенсаційні витрати при звільненні таких співробітників мінімальні, позбавляє працівника прав, гарантій і компенсацій, передбачених трудовим законодавством, тому що ці форми зайнятості можуть не підпадати під дію трудового законодавства і регулюватися нормами цивільного права;

- обґрунтовано положення про необхідність державного регулювання гнучкої зайнятості у контексті досягнення продуктивної зайнятості в сучасних умовах, що, на відміну від діючих підходів, має спрямовуватись на забезпечення продуктивної зайнятості й соціальної політики гідного захисту прав усіх суб'єктів соціально-трудова відносин;

- запропоновано прискорити ухвалення Закону України про дистанційну зайнятість та внесення доповнень до КЗпП щодо дистанційного режиму праці. Нормативно-правовими актами має формуватися національна політика щодо дистанційної зайнятості з метою її популяризації шляхом роз'яснень переваг та ризиків використання дистанційної зайнятості для роботодавців і працівників;

- посилення ролі людського фактора в умовах глобалізації визначає такі пріоритети в соціально-економічній політиці розвинених держав, як: зростання інвестицій у розвиток освіти і науки, формування у працівників новаторських здібностей, ініціативи та підприємливості, забезпечення безперервного удосконалення знань та умінь індивіда упродовж трудового життя, забезпечення професійної мобільності працівників. Функціонування глобального ринку праці передбачає створення єдиних правових, економічних умов та механізмів, що враховують інтереси працівників різних держав при формуванні соціально-трудова відносин в галузі праці, медичного страхування, професійної освіти, інших соціальних стандартів і нормативів;

- виявлено, що серед негативних факторів для ведення бізнесу в Україні, поряд з інфляцією, корупцією та політичною нестабільністю, визначено низку факторів, які стосуються функціонування ринку праці. Це недостатні освіченість, етика, здатність до інновацій працівників, обмежувальне регулювання ринку праці. Погіршує становище низька якість охорони здоров'я в країні. Таким чином, послаблення конкурентоспроможності України у світі на пряму пов'язане з вадами функціонування національного ринку праці;

За результатами здійсненого дослідження можна зробити такі рекомендації в частині удосконаленні державної політики зайнятості:

- підвищити ефективність державної політики зайнятості, розробити та здійснювати повноцінну реалізацію державних і регіональних програм сприяння зайнятості населення; збільшити фінансування за рахунок усіх джерел (включаючи бюджетну систему і бізнес) на підготовку та перекваліфікацію працівників з метою підвищення адаптаційних можливостей робочої сили до мінливих умов ринку праці;
- прискорити ухвалення нової редакції Закону України «Про зайнятість населення України»;
- реалізувати заходи щодо захисту національного ринку праці на основі підвищення ціни робочої сили та впровадження ефективної системи соціального страхування найманих працівників з метою скорочення виїзду із країни молоді з вищою освітою і робітників високої кваліфікації;
- розробити національну Стратегію соціалізації ринку праці, яка передбачала б розширене відтворення робочих місць на основі максимального залучення внутрішніх і зовнішніх інвестицій, істотне збільшення інвестицій у людський розвиток, радикальне реформування заробітної плати та пенсійної системи, законодавче і нормативно-правове забезпечення соціально-трудова відносин;
- забезпечити узгодженість між собою законодавчих та нормативно-правових актів щодо зайнятості, підприємництва, бізнесу, безробіття тощо з метою правового захисту інтересів усіх учасників ринку праці, їхніх соціальних прав і гарантій;
- розробити механізми незалежної сертифікації кваліфікацій з метою підвищення мобільності на ринку праці та створення на національному та регіональних рівнях інституцій з незалежного оцінювання компетенцій випускників ПТНЗ, найманих працівників, інших фізичних осіб, які виявляють бажання підтвердити свою кваліфікацію, набуту у процесі практичної діяльності та неформального навчання;

- розробити і впровадити єдину методологію моніторингу ринку праці та формування на цій основі державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах;
- усунути диспропорції і надмірне дублювання в підготовці кваліфікованих робітників, оптимізації переліку професій, за якими здійснюється навчання у професійно-технічних навчальних закладах, суттєво удосконалити умови ліцензування освітньої діяльності;
- кардинально оновити систему науково-методичного забезпечення та супроводу професійно-технічної освіти, подолати відірваність педагогічної науки від реальних потреб сучасного суспільства, підвищити її роль у проектуванні, експертизі освітніх інновацій;
- забезпечити рівноправну участь на всіх рівнях соціального діалогу (національному, територіальному, галузевому, локальному) представників роботодавців, робітників та представників органів державної влади (натомість спостерігається концентрація соціального діалогу передусім на національному рівні, тоді як на регіональному та інших рівнях він є менш сформованим);
- забезпечити громадський контроль з боку незалежних профспілок, неурядових організацій, експертно-аналітичних центрів, правозахисних організацій, громадських рад при органах центральної та місцевої влади за процесом обговорення та прийняття рішень у різних формах соціального діалогу, а також за здійсненням державної політики у сфері соціального партнерства;
- систематизувати національне імміграційне законодавство у рамках формування Міграційного кодексу України, яким будуть урегульовуватися усі питання щодо міграцій населення;
- запровадити інститут омбудсмана з питань міграції на основі зарубіжного досвіду функціонування таких інститутів з метою посилення захисту прав українських громадян за кордоном, підвищення ефективності реалізації інтеграційної політики України щодо іноземних громадян, посилення захисту прав внутрішньо переміщених осіб;

- посилити правове забезпечення і соціальний захист громадян, які є трудовими мігрантами внаслідок внутрішнього переселення, а також здійснюють трудову діяльність за кордоном; мінімізувати вплив адміністративних чинників, які впливають на внутрішню мобільність праці в Україні;
- розробити механізм пільгового іпотечного кредитування молоді або встановлення податкових канікул на 1–3 роки залежно від виду економічної діяльності при започаткуванні власної справи і створенні нових робочих місць;
- сприяти залученню коштів трудових мігрантів як інвестицій та інвестиційних проектів шляхом створення пільгових умов оподаткування засобів виробництва, що ввозяться з-за кордону трудовими мігрантами для розвитку малого і середнього бізнесу і створення нових робочих місць;
- запровадити інститут управління кваліфікаційними аспектами мобільності робочої сили – визнання освіти і кваліфікацій, здобутих за кордоном, у тому числі у неформальний спосіб;
- посилити соціальний захист українських трудових мігрантів, які працюють за кордоном, шляхом запровадження інституту мобільності (транспортабельності) пенсій у рамках інтеграції України до ЄС, співробітництва та формування узгодженої соціальної політики з іншими країнами; проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо заохочення українських трудових мігрантів до добровільної участі у загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні в Україні;
- розробити інструменти сприяння добровільному переселенню внутрішньо переміщених осіб у трудодефіцитні райони, малі міста, селища міського типу, а також у сільську місцевість; розробити комплексну програму професійної перепідготовки і працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, у т.ч. розробити механізми стимулювання роботодавців до працевлаштування ВПО; залучати мікрокредитування та гранти для розвитку власного бізнесу; залучати ВПО і місцеве населення до проектів відновлення і розвитку інфраструктури у місцях переселення та повернення.

Наукове видання

Петрова Ірина Леонідівна
Близнюк Вікторія Валеріївна
Біліченко Світлана Павлівна
Галустян Юлія Марсумівна
Гук Лариса Павлівна
Жовнір Світлана Михайлівна
Лавриненко Лариса Миколаївна
Перегудова Тетяна В'ячеславівна
Смалійчук Ганна Володимирівна
Юрик Ярина Іванівна

Український ринок праці: імперативи та можливості змін

Колективна монографія

За редакцією д-ра екон. наук, проф. *І.Л. Петрової*,
канд. екон. наук *В.В. Близнюк*

Редактори: *І.І.Бажал, Т.П.Тацій*,
Оригінал-макет *С.В.Чимбай*

Підписано у світ 24.12.2018 р.
Об'єм даних 8,68 Мб.

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»,
вул. Панаса Мирного, 26, м. Київ, 01011
тел. (044) 254-20-36, факс (044) 280-88-69
E-mail: eip@ief.org.ua