

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ДУ „ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ”**

**УКРАЇНСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ:
ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ
ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ**

Київ 2009

У Д К 3 3 1 . 5

Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: кол. монографія / За ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової. – К. – 2009...

Коллективна монографія є результатом досліджень соціально-економічних аспектів функціонування ринку праці в Україні. Головна увага приділена удосконаленню теоретико-методологічних підходів та розробці науково-практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності державної політики зайнятості в Україні. Монографія складається з шести розділів, кожний з яких вміщує результати науково-практичних досліджень стану, динаміки та особливостей розвитку національного ринку праці.

У роботі розглянуто концептуальне підґрунтя становлення українського ринку праці, обґрунтовано теоретичні засади його сегментації, визначено зміну соціально-трудових відносин на ринку праці за умов становлення " нової економіки ", розкрито ціннісно-мотиваційну сферу як основу функціонування ринку праці. Авторами виявлено основні етапи та особливості функціонування українського ринку праці, його характерні риси, надано авторську оцінку основних ризиків ринку праці, ефективності політики зайнятості. Визначено типові сегменти ринків праці та надано оцінку тенденцій їх розвитку. Обґрунтовано пріоритетні напрями підвищення ефективності ринку освітніх послуг з метою подолання наявного дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці. Висвітлено роль заробітної плати як регулятора ринку праці, гострота її диференціації в Україні, накреслено напрями вдосконалення системи оплати праці в економіці України. Розглянуто особливості стимулювання економічної активності незайнятого населення. Розроблено комплекс пропозицій щодо вдосконалення програмного методу здійснення політики зайнятості населення України.

Для науковців, органів державної та виконавчої влади, викладачів, аспірантів та студентів економічних спеціальностей, а також усіх, кого цікавлять соціально-економічні проблеми функціонування ринку праці.

Науковий редактор д.е.н., проф. Петрова І.Л.

Рецензенти:

д.е.н., проф., заслужений діяч науки і техніки України В.В. ОНІКІЄНКО (Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України);

д.е.н., проф. М.В. СЕМИКІНА (Кіровоградський національний технічний університет);

д.е.н. Л.С. ЛІСОГОР (Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України).

Затверджено до друку Вченою радою ДУ „Інститут економіки та прогнозування НАН України” (протокол № 79 від 30 вересня 2008р.)

З М І С Т

| | |
|---|------------|
| ПЕРЕДМОВА | 5 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ | 11 |
| 1.1. Соціально-економічна природа ринку праці та механізм його функціонування | 11 |
| 1.2. Сегментація ринку праці як закономірність його розвитку | 31 |
| 1.3. Ціннісно-мотиваційна сфера як внутрішня основа функціонування ринку праці | 53 |
| 1.4. Вплив глобалізації на формування та функціонування вітчизняного ринку праці | 74 |
| РОЗДІЛ 2. СЕГМЕНТАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО ПЕРІОДУ | 99 |
| 2.1. Типові сегменти ринків праці та оцінка тенденцій їх розвитку | 99 |
| 2.2. Основні параметри розвитку ринку праці за окремими сегментами в умовах трансформаційних змін | 124 |
| 2.3. Ефективні заходи регулювання сегментованого ринку праці | 141 |
| РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ | 154 |
| 3.1. Соціально-економічна специфіка ринку праці України | 154 |
| 3.2. Сутність та основні типи ризиків на ринку праці України | 172 |
| 3.3. Аналіз безробіття та оцінка його ризиків | 183 |
| 3.4. Оцінка ефективності функціонування українського ринку праці | 208 |
| РОЗДІЛ 4. РОЗВИТОК РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЯК УМОВА ЗБАЛАНСУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ | 221 |
| 4.1. Взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг як фактор їх гармонізації | 221 |
| 4.2. Посилення ролі соціального партнерства у сфері професійної підготовки кадрів | 237 |
| 4.3. Пріоритетні напрями узгодження системи професійної підготовки кадрів з потребами ринку праці | 252 |
| РОЗДІЛ 5. АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА ТЕНДЕНЦІЙ ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК РЕГУЛЯТОРА РИНКУ ПРАЦІ | 276 |
| 5.1. Заробітна плата та її роль у регулюванні ринку праці | 276 |

| | | |
|--|---|------------|
| 5.2. | Оцінка стану і тенденцій заробітної плати в Україні в контексті міжнародних порівнянь | 294 |
| 5.3. | Диференціація заробітної плати в Україні: тенденції та можливості регулювання | 311 |
| 5.4. | Диференціація доходів населення та соціального статусу його різних верств | 321 |
| 5.5. | Регулювання оплати праці шляхом удосконалення соціально-трудових відносин | 337 |
| РОЗІЛ 6. УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ | | 357 |
| 6.1. | Особливості державного регулювання ринку праці в Україні | 355 |
| 6.2. | Оцінка ефективності фінансування активних та пасивних програм зайнятості | 376 |
| 6.3. | Удосконалення мотивації безробітних до повернення до трудової діяльності | 391 |
| ПІСЛЯМОВА | | 415 |
| ДОДАТКИ | | 420 |

Передмова

Українське суспільство переживає початковий етап становлення ринкової економіки, яка, спираючись на виборену політичну незалежність, покликана ефективно створювати національні багатства. Єдино прийнятною є модель, яка має бути соціально орієнтована, багатократно і різнобарвно проголошена і висвітлена в спеціальній правовій та соціально-економічній літературі. Реалії життя, однак, свідчать, що характер та шляхи розбудови економіки в Україні є іншими, здебільшого неадекватними обраній моделі. Це проявляється в неефективності механізмів державного регулювання, несформованості та інерційності інституцій цивілізованого ринку, спотворенні соціальних цінностей сучасного суспільства. У зв'язку з цим не дивно, що після нестійкого періоду поживлення, країна, мало інтегрована в світову фінансову систему, опинилася у кризовій ситуації, не стільки через міжнародні потрясіння, скільки через глибинні внутрішні суперечності.

Віддзеркаленням нескерованих перетворень економічного буття є проблемний характер функціонування ринку праці як органічної складової національного ринку. Ринок праці є провідним у механізмі створення соціально орієнтованої економіки. Від його дієвості безпосередньо залежить рівень використання праці – найціннішого ресурсу, що в умовах сучасного, спрямованого на інноваційність, виробництва, визначає верхню межу ефективності. Зростання продуктивності праці, з одного боку, формування та розподіл доходів від праці – з іншого, дотримання їх обґрунтованої пропорції є центральною віссю функціонування ринку праці, економічним фундаментом його соціалізації. На жаль, маємо констатувати, що реальний розвиток ринку праці в Україні відбувався із значним відхиленням від згаданої вісі. Його основними больовими точками стали:

- недовикористання праці при відносно невисокому рівні безробіття, про що свідчить нижчий, ніж в інших транзитивних економіках, рівень зайнятості та його фактична незмінність у доволі тривалому періоді;

- надмірна експансія неформальної зайнятості, її тісне переплетіння з формальною, що обумовлює дерегульованість і неконтрольованість багатьох процесів у соціально-трудої сфері;
- відсутність прогресивних структурних зрушень в економіці, і, відповідно, в сфері зайнятості, гальмування інноваційних перетворень, здатних забезпечити підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили;
- розбалансованість ринків та освітніх послуг, унаслідок чого виникли перекося в кількісно-якісній структурі ринку праці;
- ігнорування взаємозв'язку темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати, що об'єктивно звужувало джерела розвитку та обмежувало попит на працю.

Гострота цих та інших проблем спонукала авторів монографії до цілеспрямованого дослідження особливостей та тенденцій функціонування ринку праці України, проявлених протягом сімнадцятирічного періоду трансформування.

Багато в чому оцінки явищ і подій в царині ринку праці, зроблені авторами, збігаються з позиціями відомих дослідників цього наукового напрямку, серед яких С. Бандур, Д. Богиня, Т. Заяць, О. Грішнова, А. Колот, І. Кравченко, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, В. Петюх, М. Семикіна, Л. Шевченко та ін. Разом з тим запропонована монографія має певні особливості.

По-перше, у ній постають і розв'язуються дискусійні питання теорії та практики функціонування ринку праці. Аналізуючи зміст цієї складної категорії, автори обґрунтовують ринок праці як систему соціально-економічних відносин, соціально-правових норм та інститутів, механізмів внутрішнього та зовнішнього регулювання, які разом забезпечують відтворення, обмін, розподіл та використання праці в суспільстві. Відмінністю даного визначення є те, що зміст ринку праці не зводиться до актів купівлі – продажу специфічного товару, а включає рух праці в усіх формах відтворювального процесу, з акцентуацією на фазі споживання праці. При цьому автори послідовно відстоюють позицію,

згідно з якою об'єктом ринку праці є не робоча сила, як вважають більшість науковців в Україні та інших країнах, де панувала марксистська ідеологія, а послуги праці, що надаються та купуються, створюються та реалізуються на ринку праці.

Не менш дискусійним є питання сегментації ринку праці, що часто змішується у спеціальних роботах із класифікацією, структуризацією або соціальною стратифікацією. Залучаючись до полеміки, автори реалізують комплексний підхід до сегментації ринку праці як закономірного процесу розвитку ринку праці, неоднорідного цілого, проявам якого є стійкі сегменти з високими бар'єрами для входу, і, внаслідок цього, ускладненою конкуренцією та міжсегментною мобільністю.

У монографії визначено критерії сегментації ринку праці, представлено основні сегментаційні моделі, у тому числі, трисекторну модель українського ринку праці. Водночас виявлено тенденції, основні ознаки та перспективи розвитку основних сегментів українського ринку праці.

По-друге, особливістю пропонованої праці є цілісний підхід до ринку праці, складовими якого є, з одного боку, процесний, системний та ситуаційний підходи, а з іншого – єдність економічного та соціального підходів. Авторами досліджено ціннісно-мотиваційну сферу праці, соціально-психологічні особливості поведінки зайнятих і безробітних на ринку праці, взаємозв'язок та взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг, соціальні причини та наслідки високої диференціації заробітної плати та доходів. Рекомендації, розроблені авторами щодо удосконалення українського ринку праці, мають виражену соціальну спрямованість. Разом з тим всіляко підкреслюється роль економічного фундаменту в досягненні соціальних орієнтирів.

По-третє, значна увага приділена малодослідженим аспектам функціонування ринку праці в Україні. Зокрема, методиці визначення та оцінки ризиків ринку праці та ефективності його функціонування.

Феномен формування українського ринку праці досліджено з позицій єдності процесу та його результату. Як процес, ринок праці характеризується

певними етапами становлення та особливими рисами, властивими кожному етапу. Якщо негативні риси та тенденції поглиблюються, а позитивні не набувають стійкості, складаються умови наростання кризової ситуації. Новітнім ракурсом роботи у зв'язку із зазначеним стало виявлення ризиків ринку праці, що виникають на рівні кожного його суб'єкта – учасника. Безперечно, соціально найтяжчі ризики торкаються безробіття, особливо довоготривалого. Упередження чи пом'якшення ризиків ринку праці є передумовою його ефективного функціонування.

Комплексно оцінити стан і динаміку ринку праці допомогла методика ієрархізації та факторного аналізу, за якою визначався вплив найбільш вагомих факторів становлення цивілізованого ринку в Україні. Вплив розвиненості інституційного середовища, освітньо-кваліфікаційного рівня працівників та ефективного використання трудового потенціалу виступили основними складовими інтегрального показника ефективності функціонування ринку праці. Оцінки даного показника відрізняються за регіонами України, що зумовлює необхідність диференційованого підходу в реалізації політики зайнятості.

По-четверте, виходячи з розуміння ринку праці як відкритої системи, авторами проведено порівняльний аналіз українського та зарубіжних ринків праці в розрізі основних показників (зайнятості, безробіття, заробітної плати, державної політики зайнятості). Показано вплив глобалізаційних процесів та інноваційного характеру розвитку сучасного виробництва на формування національного ринку праці.

По-п'яте, провідним ракурсом дослідження є прикладний. Авторами проаналізовано практичні аспекти регулювання ринку праці та його сегментів, збалансування попиту і пропозиції праці, показано напрями підвищення конкурентоспроможності робочої сили шляхом приведення у відповідність професійно-освітньої підготовки до потреб ринку праці.

У монографії міститься дослідження практичних аспектів формування заробітної плати та напрямів її удосконалення. Автори виходять з необхідності

дотримання найважливіших макроекономічних пропорцій, серед яких співвідношення між темпами зростання продуктивності праці і заробітної плати, заробітної плати та цін на інші товари та послуги. Запропонована низка заходів, спрямованих на підвищення ролі заробітної плати в ефективному функціонуванні ринку праці.

Поряд з обґрунтуванням ринкового механізму функціонування та регулювання у сфері праці, в монографії досліджено практичні аспекти механізмів соціального партнерства та державного регулювання. Роль соціального партнерства розкрита в аспекті вирішення питань підготовки кадрів для ринку праці, а також у вдосконаленні системи оплати праці, зокрема, встановленні мінімального рівня заробітної плати за видами економічної діяльності.

Роль державного регулювання ринку праці подано через аналіз програм зайнятості, оцінки їх ефективності. Особливістю дослідження є поєднання ретроспективного і перспективного кутів зору. На основі макроекономічного прогнозу, визначено орієнтири розвитку українського ринку праці у майбутньому короткостроковому періоді.

У монографії представлено результати наукових досліджень, які проводилися у 2006–2008 рр. у межах планової теми „Ефективність функціонування ринку праці” фахівцями ДУ „Інститут економіки та прогнозування НАН України”. Співавторами монографії є:

- Розділ I: д.е.н., проф. Петрова І.Л. (1.1; 1.2); н.с. Монастирська Г.В. (1.3); к.е.н. Гальперіна Л.П., Гук Л.П. (1.4).
- Розділ II: д.е.н., проф. Петрова І.Л.
- Розділ III: к.е.н., с.н.с. Лавриненко Л.М. (3.1); к.е.н., с.н.с. Близнюк В.В. (3.2; 3.3; 3.4)
- Розділ IV: д.е.н., проф. Петрова І.Л. (4.1), к.е.н. н.с. Ільїч Л.М.
- Розділ V: н.с. Монастирська Г.В. (5.1; 5.3); д.е.н., проф. Куліков Г.Т. (5.2; 5.3; 5.5); к. соціол.н., пров. н.с. Галустьян Ю.М. (5.4).

- Розділ VI: к.е.н. Петрова Т.П. (6.1); к.е.н. Акіліна О.В. (6.2.); к.е.н. Перегудова Т.В. (6.3).
- Передмова та післямова: д.е.н., проф. Петрова І.Л.

При проведені дослідження використовувались дані вітчизняної та зарубіжної статистики, а також результати соціологічних обстежень, у тому числі, зроблених за участю авторів.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Соціально-економічна природа ринку праці та механізм його функціонування

Ринок праці є провідною підсистемою національної економіки, охоплюючи ту частину його відносин, яка безпосередньо пов'язана з функціонуванням праці. Будучи формою руху трудових ресурсів, втілюючи механізм їх організації та використання, він виступає рушійною силою соціально-економічного розвитку країни. Як частина національного ринку, ринок праці в свою чергу складається з власних підсистем, які розвиваються: по-перше, у взаємозв'язку, по-друге, за законами єдиного цілого, по-третє, мають особливі тенденції розвитку, що надає йому суперечливості та динамізму.

В українській літературі стала традиційною дискусія щодо змісту та правомірності вживання понять „ринок праці” та „ринок робочої сили”. Згідно з першою найбільш поширеною позицією доцільним є оперування поняттям „ринок робочої сили”. „Враховуючи необхідність створення сприятливих умов розширеного відтворення найважливішого елемента продуктивних сил суспільства, – робочої сили, – вбачається необхідним розгляд...самого ринку робочої сили, – зазначає С. Тумакова. Ринок робочої сили, на її думку, – „це система соціально-економічних відносин, що забезпечують розподіл, використання і відтворення робочої сили на основі механізмів її купівлі – продажу” [1, с. 81]. Іншою, протилежною точкою зору, є визнання правомірності вживання поняття ринку праці як імманентної ринковій економіці форми організації руху праці в усіх сферах і фазах цього руху, а не лише у сфері обміну [2, с. 9–10]. Ще одним підходом є застосування понять „ринок праці” та „ринок робочої сили” як синонімів, що відображують процес купівлі – продажу робочої сили. Нарешті, найпарадоксальнішим, проте

достатньо розповсюдженим, є прийняття одразу двох категорій „ринок праці” та „ринок робочої сили”, які не збігаються за змістом. Згідно з цією позицією, „крім ринку праці, як найважливішої його складової ринок робочої сили охоплює відносини власності (в юридично-економічному аспекті) між найманими працівниками, капіталістами і державою (безпосередньо та опосередковано) щодо розширеного відтворення сукупної робочої сили... Першою істотною відмінністю ринку робочої сили від ринку праці є те, що ринок праці охоплює лише зайнятих у певний час працівників сфери матеріального і нематеріального виробництва і не охоплює безробітних. Згідно зі структурною класифікацією вартості робочої сили до неї належать не лише, об'єкти ринку праці, зафіксовані в трудових контрактах, (друга відмінність ринку робочої сили від ринку праці). Структурними елементами ринку робочої сили є також співвідношення між трудовими ресурсами і робочими місцями, міграційні процеси населення (третя відмінність ринку робочої сили і ринку праці)” [3, с. 247]. Зупинимося на цій позиції детальніше, оскільки наведені в ній аргументи зустрічаються у багатьох працях. Ринок праці дійсно не здатен охопити всі без винятку процеси розширеного відтворення сукупної робочої сили, хоча б тому, що деякі з них взагалі не мають ринкової природи, а інші знаходяться поза сферою самої праці. Рішуче не погоджуємося з тим, що ринок праці „не охоплює безробітних”, адже безробіття є невід'ємним елементом саморегулювання ринку праці. Структура вартості робочої сили не вирішує проблему ціноутворення на ринку праці, де узгоджуються інтереси і працівників, і роботодавців. Що ж торкається „співвідношення між трудовими ресурсами і робочими місцями, міграційними процесами населення”, то, як нам уявляється, вони пов'язані саме з ринком праці, тією мірою, в якій здійснюються реальні процеси та рух праці. Якщо міграція населення супроводжується зміною робочого місця, є трудовою за характером, – є підстави включати її до сфери відносин ринку праці.

Отже, маємо чотири підходи до тлумачення понять „ринок праці” та „ринок робочої сили”. Їх наявність і неузгодженість пояснюються, на наш

погляд, невизначеністю у розумінні об'єкту ринку праці, а саме природи товару, який на ньому циркулює.

Одна група вчених трактує об'єкт ринку праці як робочу силу. Зокрема, З. Бараник стверджує, що „на ринку праці основним товаром є робоча сила – товар, який являється об'єктом купівлі-продажу, об'єктом передачі права власності. Проте необхідно зауважити, що тільки здібності до праці продаються і купуються” [4, с. 8]. Інші дослідники, продовжуючи традиції неокласичної школи економічної думки, відстоюють погляди на об'єкт ринку праці як послуги праці або саму працю.

У роботі Л. Шевченко висловлюється рішуча думка про те, що трудові послуги не можуть бути об'єктом купівлі-продажу на ринку праці [5, с. 23–30]. Серед них такі: невідчутність трудових послуг; безпосередня невимірюваність трудової послуги на відміну від результатів праці; невіддільність надання трудових послуг від їхнього використання (споживання); гетерогенність (непостійність якості) трудової послуги; неможливість збереження і накопичення трудової послуги; відсутність у роботодавця права власності на трудову послугу. Очевидно, автор переконаний у тому, що робоча сила, на відміну від трудової послуги, є відчутною, вимірюваною, віддільною від використання (споживання), гомогенною, тією, що зберігається і накопичується, і може бути предметом права власності роботодавця. На наш погляд, зазначені Л. Шевченко аргументи, можуть бути з рівним успіхом використані на користь обох непримиримих позицій, оскільки і трудові послуги, і робоча сила можуть характеризуватися відміченими авторкою рисами. Принципова різниця між ними у диспозиції до ринку праці полягає в іншому.

На наш погляд, використання робочої сили у процесі виробництва (матеріального чи духовного) виявляється у наданні працівником певних послуг своєї праці на певний час. Марксистська ідея про те, що робітник продає свою робочу силу власникові капіталу, в умовах сучасного розвитку виробництва і його людського фактора не відображає всіх реалій. Наша

аргументація даного положення полягає в такому. По-перше, робоча сила не віддільна від її власника. Купівля-продаж товару передбачає його фізичне відчуження від попереднього власника. Робоча ж сила завжди залишається власністю самого працівника. По-друге, якщо розглядати робочу силу як сукупність фізичних і духовних здібностей людини до праці (а це класичне положення спростувати неможливо), то чи можна уявити собі такий конкретний процес праці, де б споживалися цілком усі ці здібності? Зрозуміло, що працівник щоразу використовує не весь обсяг своїх здібностей, а саме ту частину за кількістю та якістю, яка необхідна для виконання певних послуг. А це означає, що продається не робоча сила взагалі, а її конкретні послуги. По-третє, послуги праці продаються на конкретно визначений термін, тоді як продаж товару означає остаточну передачу його іншому власнику. По-четверте, теза про продаж робочої сили неминуче передбачає, що в самому процесі виробництва працівник втрачає право розпорядження своєю робочою силою. Наймач, який нею повністю володіє, визначає всі параметри економічної поведінки працівника на робочому місці. Сучасна практика господарювання заперечує це. Працівник ні в якому разі не є пасивним виконавцем зовнішніх вимог. Рівень сьогоденних технологій унеможлиблює поелементну регламентацію та контроль за трудовими функціями. Певну, згодом всезростаючу їх частку, працівник виконує самостійно, виявляючи свій власний індивідуальний підхід, застосовуючи свої здібності, які, може, і не окреслені в контракті. Повне розпорядження робочою силою людини можливо хіба що на ранішніх незрілих стадіях розвитку суспільства в цілому і виробництва зокрема. За умов ринкової економічної свободи “робітник продає свою працю, але сам він залишається власником самого себе”, – зазначав засновник неокласицизму Альфред Маршалл [6, с. 266].

Іноді зауважують, що при оплаті праці роботодавці орієнтуються не лише на її результати, але й на особистісні риси працівника (компетентність, лояльність, комунікабельність). Це, безсумнівно, так, однак ці риси оцінюються

не самі по собі, а як фактори якості створюваних працівником трудових послуг, поза контекстом яких вони не є предметом інтересу роботодавця.

Отже, об'єктом купівлі-продажу на ринку праці є послуги праці. Саме вони реалізуються у процесі виробництва, а після його завершення дістають ринкову оцінку. Принципово важливо, що ринок оцінює саме послуги праці, тобто реальний внесок працівника у створення продукції, а не його потенційні здібності до праці. Слід взяти до уваги й те, що при укладанні трудових угод роботодавець зважає не лише на професійні, а й на моральні якості людей, надаючи перевагу чесним, порядним, комунікабельним, лояльним працівникам. Працівники також з більшою готовністю погоджуються на роботу в умовах сприятливого соціально-психологічного клімату. Однак ясно, що моральні аспекти соціально-трудоких відносин не є предметом ринкового обміну, хоча і можуть впливати на нього. В зв'язку з цим вважаємо за доцільне надати перевагу терміну “ринок праці”, а не “ринок робочої сили”, розповсюдженому в публікаціях. Це, до речі, відповідає і терміну, який вживається в міжнародній практиці – labour market.

Визнання послуг праці об'єктом системи відносин ринку праці допомагає вирішити дискусійні питання про сферу їх реалізації.

Ринок праці охоплює, по-перше, всі сфери, де відбувається процес продуктивного споживання праці, по-друге, всі фази відтворювального процесу, фактором яких є праця. Відтак, немає підстав ототожнювати ринок праці зі сферою обміну. Ринкова оцінка праці лише проявляється у відносинах обміну, формується ж вона саме у виробничому процесі. Відносини купівлі-продажу на ринку праці лише проявляють ті закономірності, які властиві процесу виробництва. Саме процес виробництва, набуваючи форму ринкової організації, визначає характер процесів, що розгортаються в інших фазах і сферах економіки, у тому числі в обміні.

З'ясувавши об'єкт відносин ринку праці, необхідно виявити його суб'єкти. Ними є сторони – учасники процесу праці: працівники як власники робочої сили і продавці послуг праці; підприємці як власники капіталу і

покупці послуг праці; організації найманих працівників та організації роботодавців, держава, яка виконує певні функції щодо регулювання відносин між ними.

Працівники, які уособлюють пропозицію праці, включають як зайнятих, так і незайнятих в тій частині, яка фактично шукає роботу. Попит, уособлений роботодавцями, охоплює сукупність функціонуючих і вакантних робочих місць, які потребують заповнення. За альтернативним, або так званим вузьким підходом, ринок праці включає тільки безробітних, з боку пропозиції, та вакансії, з боку попиту. Проте ринок праці не вичерпується відносинами найму, оскільки попит та пропозиція на ньому включає не лише тих, хто наймається на роботу, а й тих, хто сьогодні має своє робоче місце. Зведення суб'єктів ринку праці тільки до безробітних, не тільки не дозволяє розкрити суб'єктну характеристику ринку праці, а й перешкоджає розробці конкретних дій по його вдосконаленню. Теоретична помилка, коли під "ситуацією на ринку праці" розуміють наявність безробітних, є дуже хибною для практики регулювання ринку праці, яка обмежується в даному випадку соціальними заходами по запобіганню безробіття та допомоги безробітним. Центральними ж проблемами регулювання ринку праці повинні бути саме заходи зі сприяння раціональній зайнятості.

Розкриваючи сутність ринку праці як багатоаспектного й багаторівневого динамічного явища, необхідно, на нашу думку, застосовувати інтегрований підхід, складовими якого є процесний, системний та ситуаційний підходи.

Згідно з першого, *процесного*, ринок праці повинен розглядатися як потокова модель, що має вхідні та вихідні процеси, а також основний процес взаємодії між учасниками ринку праці, під час якого створюються та реалізуються трудові послуги, формуються та розвиваються соціально – трудові відносини. Представлена модель включає чотири види основних потоків на ринку праці, а саме:

1) зайняті працівники стають безробітними, добровільно звільняючись з роботи, або звільнені внаслідок організаційних змін чи порушення трудової дисципліни;

2) безробітні стають зайнятими, якщо вони знайшли нову роботу або повернулись на ту, з якої раніше були тимчасово звільнені;

3) зайняті та безробітні, які припиняють роботу або її пошук, виходячи на пенсію, строкову військову службу, навчання, відпочинок тощо (тобто виходячи зі складу економічно активного населення);

4) особи у складі економічно неактивного населення, які вперше та повторно вступають до лав найманої робочої сили, або одразу знаходячи робоче місце, або через статус безробітного.

У процесі самої праці відбувається взаємодія всіх її елементів, результатом якої є створення продукту (блага чи послуги). Цей процес супроводжується розвитком певних соціально-економічних відносин, які у сукупності становлять конкретно-історичну (ринкову чи неринкову) форму праці, розкриваючи її сутність.

Сукупність суттєвих відносин процесу праці включає:

1) ті, що характеризують працю як процес взаємодії з засобами виробництва (міжфакторні зв'язки) та характеризують спосіб включення індивідуальної праці до процесу виробництва.

2) ті, що розкривають функціонування самої праці, спосіб її координації та використання (на мікро- і макрорівнях);

3) ті, що проявляють процес праці з точки зору її результату і визначають спосіб оцінки праці та винагороди працівника.

Взяті у ринковій формі, вони утворюють суть ринку праці як сукупності відносин з приводу способів включення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та способів її оцінки, в які вступають працівники, надаючи трудові послуги, і підприємці, купуючи та використовуючи їх. Такий підхід дозволяє представити ринок праці як динамічну модель, складовими якої є вхід (спосіб включення індивідуальної

праці до процесу виробництва), процес (спосіб координації та використання праці) та вихід (спосіб оцінки праці та винагороди працівника).

Даний підхід автора розроблено в індивідуальній монографії [7]. Виділені групи відносин поєднуються в форму організації та руху праці глибинними прямими та зворотними зв'язками. Вони є взаємообумовленими (наприклад, спосіб включення індивідуальної праці передумовлює спосіб її координації з іншими трудовими процесами), взаємозв'язаними (їх розвиток підпорядкований спільним закономірностям), взаємодетермінуючими та взаємокоригуючими (так, оцінка праці може виявити недоліки процесу координації).

Для реалізації процесів, що утворюють потокову модель ринку праці, здійснюються певні функції, серед яких слід зазначити: розподільчу – розподіл працівників за професіями та кваліфікацією, видами економічної діяльності та регіонами; регулюючу – регулювання руху людських ресурсів у національному господарстві з метою забезпечення їх раціонального використання, спонукаючи кожне підприємство ефективно застосовувати працю певної кількості та якості; інформаційну – надання інформації про умови найму, рівні зарплати, кон'юнктуру ринку; посередницьку – встановлення зв'язку між роботодавцями та працівниками, збалансування їхніх часто протилежних економічних інтересів, забезпечення відповідності між якостями працівників і вимогами робочих місць; відтворювальну – відшкодування зусиль, витрачених при створенні трудових послуг; стимулюючу – стимулювання кращого виконання трудових послуг, якісного вдосконалення робочих місць, прогресивних зрушень у структурі регіональних і галузевих ринків праці; оздоровчу – конкурентне витіснення неефективних робочих місць та працівників, чия компетентність не відповідає необхідним вимогам.

Функціональний підхід на відміну від процесного не може створити уяву про ринок праці як динамічний потік. Різниця між процесним та функціональним підходом полягає, по-перше, в тому, що функціональний підхід орієнтований на визначення та виконання окремих функцій ринку праці,

тоді як процесний – на досягнення цілей його розвитку. По-друге, процесний підхід передбачає взаємозв'язок функцій ринку праці, створює підстави для їх ефективного виконання, можливого тільки за умови їх взаємодії. По-третє, якщо функції ринку праці визначають, що саме виконується, то процес розкриває те, як здійснюється це виконання, до яких результатів призводить, який зворотний зв'язок забезпечує поновлення процесу.

Процесний підхід до ринку праці повинен доповнюватися *системним*, представляючи його як багатокomпонентну і багаторівневу систему соціально-економічних відносин у сфері праці. З іншого боку, ринок праці є підсистемою національного ринку, складовою загального ринкового кругообігу, а відтак, віддзеркалює загальні закономірності його розвитку.

Зауважимо побіжно, що в умовах зростання відкритості систем вплив зовнішнього середовища стає все більш чутливим. Економічна ситуація в країні, наростання кризових явищ, політична нестабільність, невідпрацьованість трудового законодавства, гальмування інноваційних перетворень, погіршення інвестиційного клімату, серйозні прорахунки у сфері соціальної політики – здійснюють руйнівний вплив на ринок праці, що перебільшує навіть його внутрішні негаразди. Оскільки фактори зовнішнього та внутрішнього середовища постійно змінюються, ринок праці має швидко адаптуватися до нових явищ і тенденцій. У зв'язку з цим зростає роль *ситуативного підходу* до ринку праці, який дозволяє змоделювати його розвиток на перспективу з урахуванням можливих техніко-організаційних і соціально-економічних змін.

У літературі зустрічаються думки про життєвий цикл ринку праці, етапами якого називають зародження, створення, функціонування та розформування ринку праці [4, с. 13]. На наш погляд, механічне перенесення висновків теорії життєвого циклу товарів або організацій на ринок праці є не зовсім коректним. Як складова економічної системи, що розвивається циклічно, ринок праці, безсумнівно, також проходить певні цикли в процесі свого розвитку, які фактично співпадають з більшим або меншим лагом з фазами

загального економічного циклу. У межах кожної фази можна виділити проміжні етапи.

Із загальної характеристики ринку праці випливає, що завдяки своїм специфічним суб'єктам, об'єктам та соціально-економічним відносинам він істотно відрізняється від інших ринків. Основними його особливостями є таке:

1) предметом купівлі-продажу є право на використання трудових послуг протягом певного терміну, а не право на власність, оскільки робочу силу як потенційну здатність індивіда до праці не можна відокремити від самого працівника. Роботодавець стає власником результатів праці, оцінюючи і оплачуючи витрачені трудові зусилля;

2) продаж трудових послуг залежить не лише від ціни (заробітної плати), а й від негрошових факторів, таких як умови праці, графік роботи, гарантії зайнятості, соціально-психологічний клімат, ризик травматизму, соціальні гарантії тощо;

3) поняття ціни на ринку праці та процес її формування має істотні відмінності порівняно з іншими ринками.

Ціною праці (трудових послуг) є заробітна плата працівника. В моделях економіки праці під заробітною платою розуміють ставку оплати праці або ціну однієї години праці (wage rate). В українській статистичній практиці використовується показник місячної заробітної плати. Проте працівник одержує від підприємства не лише заробітну плату, а й інші виплати та пільги, у тому числі не пов'язані з відпрацьованим робочим часом, які разом утворюють загальну винагороду за працю. Крім того, в графічних моделях економіки праці як ціна праці використовується показник номінальної заробітної плати, а не реальної, що показує, яку кількість товарів і послуг можна придбати за номінальну заробітну плату;

4) значну роль відіграють поза конкурентні (інституціональні) фактори. трудове законодавство, профспілки, спілки роботодавців, державна служба зайнятості, державні програми у галузі зайнятості та безробіття, приватні кадрові агенції, кадрові служби підприємств;

5) фактором ризику на ринку праці є недосконала (асиметрична) інформація на момент укладання трудової угоди, яка ускладнює, з одного боку, пошук потрібних працівників, з іншого – пошук підходящої роботи. І працівник, і роботодавець під час укладання угоди повідомляють, як правило, не всі дані про себе, про специфіку роботи, про взаємні вимоги. В процесі використання праці можуть виявитися несподівані моменти, які не відповідають очікуванням сторін;

б) угоди між роботодавцем і найманим працівником відрізняються високим ступенем індивідуалізації, що пояснюється різноманіттям професійно-кваліфікаційних та особистісних властивостей претендентів, з одного боку, та особливостями пропонованих вакансій – з іншого;

7) укладені на ринку праці угоди не є одноразовим актом, а початком тривалого процесу, протягом якого розкриваються професійні та особистісні якості працівника, вдосконалюються трудові навички, розвиваються соціально-трудова відносини, що спричиняє внесення змін до трудових угод.

Ринок праці визначається не тільки його змістовими елементами, рівнями, характерними ознаками, але й, що принципово важливо, власним механізмом регулювання.

Механізм функціонування ринку праці є способом взаємодії та узгодження інтересів роботодавців і реальних та потенційних працівників щодо обсягів та умов використання праці в різноманітних трудових процесах. Його основними елементами є **попит, пропозиція, ціна, конкуренція, резервування праці та трудова мобільність.**

Попит на ринку праці виражає потребу економіки у певній кількості працівників у кожний момент часу.

Сукупний попит на ринку праці дорівнює сумі функціонуючих і вакантних робочих місць. З іншого боку, наявність робочих місць на ринку праці утворює їх пропозицію, яка повинна задовольняти попит економічно активного населення на них. Сукупна пропозиція на ринку праці дорівнює чисельності зайнятого та незайнятого населення, яке шукає роботу.

Основною проблемою є досягнення збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці, яка характеризується співвідношенням попиту і пропозиції:

$$k = \frac{D}{S} \quad (1.1)$$

Теоретично можливі три варіанти значень даного показника:

$k = 1$. Ситуація повної збалансованості. Теоретично можлива, але на практиці існуватиме скоріше як виключення, нетривалий час, не на всьому ринку праці.

$k < 1$. Ситуація спадного або недостатнього попиту. Частина економічно активного населення не може знайти роботу, існує безробіття.

$k > 1$. Ситуація зростаючого попиту, дефіцит робочої сили.

У процесі реформування української економіки відбувся перехід від працедефіцитної до праценадлишкової моделі, хоча в її межах може існувати нестача працівників певного рівня освітньо-кваліфікаційної підготовки.

Результатом взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці є певний обсяг зайнятості та ціна послуг праці.

Формою ціни праці у ринковій економіці виступає заробітна плата – винагорода, як правило, у грошовому вигляді, яку виплачує відповідно трудовому договору роботодавець працівникові за виконану роботу, тобто за надані трудові послуги. Як ринкова оцінка праці, заробітна плата є результатом взаємодії попиту і пропозиції, наслідком взаємного пристосування інтересів роботодавців і найманих працівників. Підсумовуючи розгляд способів їхньої економічної поведінки, зауважимо, що кожна сторона прагне максимізувати корисний ефект від праці та мінімізувати витрати праці. Для роботодавця корисним ефектом від праці є створюваний працівником граничний доход, а витратами – заробітна плата, що виплачується працівникові, тоді як для працівника, навпаки, корисним ефектом від праці є заробітна плата, а витратами – витрачений на роботу час, трудові зусилля при наданні трудових послуг, а також втрачені альтернативи використання свого часу, дозвілля тощо. Саме механізм порівняння ефекту від праці та витрат на неї, здійснюваний

обома сторонами – учасниками ринку праці і приводить, в решті решт, до встановлення ринкової ціни праці. Схематично дія цього механізму зображена на рис. 1.1.

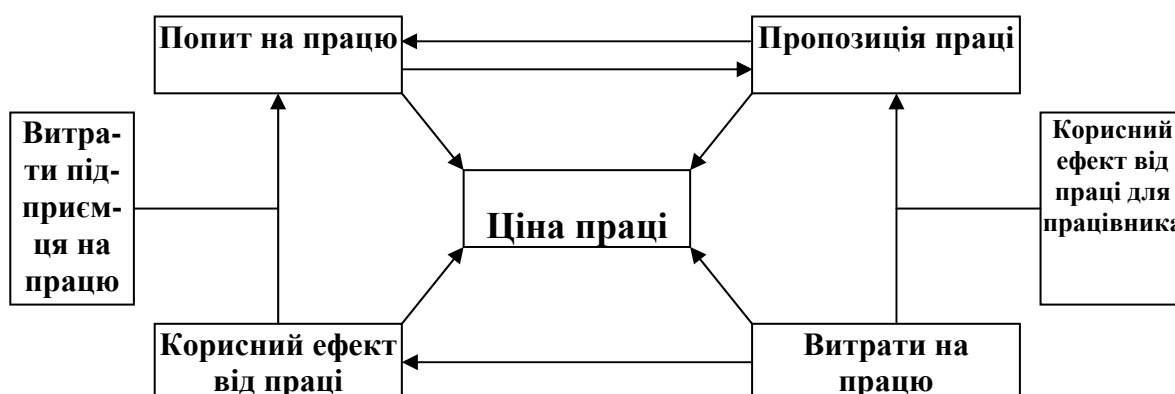


Рис. 1.1. Механізм взаємодії внутрішніх факторів ринку праці

З рис. 1.1 видно, як в результаті ринкової взаємодії попиту і пропозиції праці встановлюється конкурентна ціна праці, що втілює як витрати праці, так і корисний ефект від праці. При цьому обидва ціноутворюючі фактори діють і через попит, і через пропозицію, реалізуючи раціональну поведінку як підприємців, так і покупців. Попит на працю регулюється співставленням корисного ефекту від праці (який підприємець прагне максимізувати) і витратами підприємця на працю (які він хоче мінімізувати). Пропозиція праці визначається в результаті співставлення корисного ефекту праці для працівника (який він хоче максимізувати) і витратами на працю (втратами вільного часу, всіх інших альтернативних можливостей, напруженням робочої сили), які він прагне мінімізувати. В результаті взаємодії даних факторів встановлюється ціна праці, або послуг праці, що надаються працівником в процесі виробництва.

Будучи результатом взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці, ціна у свою чергу стає основним фактором їх регулювання, основним орієнтиром визначення напрямку руху.

На попит і пропозицію праці впливають інші, нецінові фактори. Результатами сукупної дії цінових та нецінових факторів ринку праці є зміна рівня та структури пропозиції праці; зміна рівня та структури попиту на працю;

зміна рівня та структури заробітних плат; зміна рівня та структури безробіття; випередження зростання номінальної заробітної плати відносно реальної; розшарування доходів і збіднення населення.

Механізм функціонування ринку праці як механізм взаємодії попиту та пропозиції і, відтак, встановлення ціни праці, для свого здійснення передбачає два інші неодмінних елементи: досконалу конкуренцію та вільну трудову мобільність, тобто можливість переливів робочої сили між різними видами діяльності, різними робочими місцями. В реальному житті і конкуренція, і мобільність на ринку праці значно обмежені, що, зрозуміло, впливає на механізм функціонування ринку праці. Формування попиту і пропозиції, утворення ціни має відмінності на ринках монополії та моносонії, з необмеженою владою одного продавця або одного покупця. Крім того, в процесі утворення ціни послуг праці бере участь держава, яка упереджує її зниження нижче встановленого мінімального рівня заробітної плати.

Українському ринку праці властивий високий ступінь монополізації, надмірного, але не ефективного державного втручання, внаслідок чого істинні саморегулятори ринку праці знаходяться практично в мало активному стані.

Означені результати є наслідками не лише дії ринкових саморегуляторів. Значну роль, як підтверджує і досвід України, відіграють **інституціональні та соціокультурні фактори**.

Інституціональні фактори представляють вплив різних організацій, головним чином, уряду, профспілок, підприємств на розміщення та використання праці, а також ціноутворення на ринку праці. Вплив інституцій на результати ринку праці здійснюється двома шляхами. По-перше, через встановлення правил, прийняття регуляторних актів, введення соціальних гарантій та стандартів у сфері праці. Більшість з них віддзеркалюється у кадровій політиці підприємств, трудових угодах, договорах, контрактах, трудовому законодавстві країни тощо. По-друге, інституції впливають на рівні заробітних плат. Суб'єктами впливу можуть бути держава, скажімо, встановлюючи мінімум заробітної плати або піднімаючи платню державним

службовцям; об'єднання профспілок та об'єднання роботодавців – змінюючи заробітну плату засобами договірного процесу. З нашої точки зору, інституціоналізація ринку праці є пріоритетним напрямом його удосконалення в Україні, оскільки невідпрацьованість та інерційність інституцій істотно гальмують процеси перетворення.

Іншою детермінантою результатів ринку праці виступають соціокультурні фактори, які відображують вплив соціальних груп, норм, цінностей, установок, преференцій та звичок на процес визначення ціни праці та її розподіл.

Аналогічно інституціональним факторам, соціокультурні впливають на ринок праці двома шляхами: через визначення того, хто може конкурувати на певному ринку праці, та через вплив на ціноутворення. Відносно першого аспекту, від соціокультурних сил, таких як соціальний та майновий стан сім'ї, заняття батьків, належність до певного соціального прошарку, значною мірою залежить вибір освітнього та професійного напрямку індивідом, ступінь його мобільності на ринку праці. Зрозуміло, що більший доступ до якісної та престижної освіти, привабливих робочих місць, ширшу можливість пересування мають вихідці з забезпечених, освічених родин. Соціальна стратифікація, як і різниця у кваліфікаційних рівнях, обмежує вільну конкуренцію на ринку праці.

Значний вплив на результати ринку праці, зокрема у другому аспекті, чинять також преференції та уподобання щодо тієї чи іншої професії. Так, люди обирають професію вчителя або лікаря, інженера або продавця, орієнтуючись не лише на рівень відповідних заробітних плат, а й на власні побажання та покликання. Зміна індивідуальних і суспільних поглядів на участь у праці та певних її видах також може, врешті решт, вплинути на зрушення у заробітній платі. Так, різке збільшення притоку жіночої праці на деякі ринки у розвинених країнах в останні десятиріччя спричинило зниження ціни їхньої праці. В основі даної тенденції лежали скоріше не економічні, а соціальні причини – змінилася уява про роль жінки у суспільстві та шляхи її реалізації. Не секрет також, що на

рівень заробітної плати впливають і такі чинники, як дискримінація за віком, статтю, в деяких країнах – за расовою або національною належністю.

В Україні відбувається суперечливий процес формування культури ринку праці, для якого характерно зіткнення старих і нових цінностей, уявлень та ставлення, норм, правил і моделей трудової та підприємницької поведінки, які чинять виражений, подеколи вирішальний, вплив на рішення та вибори основних суб'єктів ринку праці. Рівень організаційної культури ринку праці, на нашу думку, визначається ступенем гармонізації соціально-трудоких відносин, узгодженням інтересів усіх учасників ринку праці, його інституціональною розвиненістю і, вкрай важливо, свободою ухвалення рішень учасниками ринку праці.

Практика показує, що дія як ринкових саморегуляторів, так й інституціональних і соціокультурних факторів може мати як позитивні, так і негативні наслідки. В обмеженні останніх важливу роль відіграє державна політика регулювання ринку праці.

Принциповою ознакою ринку праці як відкритої системи є його **гнучкість**, механізм функціонування якої повинен містити засоби пристосування до змін та коливань в суспільстві, економіці або виробництві. Ступінь швидкості пристосування визначає жорсткість або гнучкість ринку праці. На відміну від жорстокого ринку праці, який реагує на зовнішні зміни зниженням або збільшенням зайнятості та заробітної плати, гнучкий пропонує різноманіття соціально-правових та організаційно-економічних заходів для забезпечення швидкої адаптації як роботодавців, так і працівників до нових умов. Відповідно до адаптаційних стратегій на ринку праці можна виділити такі типи його гнучкості:

- гнучкість зовнішнього для підприємства ринку праці, яка дозволяє використовувати поряд з кадровим «ядром» тимчасових працівників, чисельність яких коливається залежно від потреб підприємства;

- гнучкість внутрішнього для підприємства ринку праці, яка дозволяє запроваджувати робочий час (неповний робочий день, тиждень, відпустки, понаднормований робочий час тощо);
- функціональна або організаційна гнучкість, яка означає перерозподіл завдань та функцій в середині підприємства з ротацією працівників;
- фінансова гнучкість, яка дозволяє вирівнювати форми і системи заробітної плати, додаткового матеріального стимулювання, структуру витрат на робочу силу, методи і форми матеріальної допомоги;
- просторова гнучкість, або гнучкість розміщення робочих місць (надомна праця, робота за викликом, телеробота);
- гнучкість форм професійно-кваліфікаційної підготовки та перепідготовки працівників.

Завдяки гнучкості ринок праці створює можливість не лише пристосування підприємств до структурних зрушень або коливань ділових чи економічних циклів, але й для працівників – для організації своєї діяльності відповідно до власних потреб, досягнення балансу між роботою та відпочинком, навчанням чи виконанням сімейних обов'язків. Суспільство також одержує вигоди від сприяння гнучкості ринку праці, маючи можливість обмежити безробіття та знизити соціальну напругу.

З іншого боку, слід зазначити, що гнучкий ринок праці втрачає переваги жорсткого, який характеризуються гарантією та стабільністю зайнятості, більш стійкими доходами, стабільністю змісту роботи, безпекою праці, вищим ступенем соціального захисту.

Варто зауважити, що ринок праці в Україні, незважаючи на вироблені практикою численні механізми пристосування до змінюваного середовища, залишається недостатньо гнучким, що можна пояснити, насамперед, слабкістю його саморегуляторів.

Гнучкість ринку праці є важливим фактором посилення **трудої мобільності**, яка є ще однією складовою механізму функціонування ринку праці, дієвим засобом його пристосування до швидко змінюваного середовища.

У ринковій економічній системі трудова мобільність виступає в трьох аспектах:

- 1) як здатність та готовність працівника до зміни місця роботи;
- 2) як процес руху робочої сили в галузево-територіальному та професійно-кваліфікаційному розрізах;
- 3) як елемент механізму функціонування ринку праці.

У першому аспекті мобільність існує лише потенційно, на рівні потреб, мотивів, можливостей або готовності людини змінити робоче місце. На протилежність їй реальна або реалізована мобільність (другий аспект) означає процес переміщення робочої сили на нові робочі місця.

Процес переміщення працівників на інші робочі місця може здійснюватися як у межах старих, вже діючих робочих місць, так і на нововведені робочі місця. При цьому перехід супроводжуватиметься зміною професії, посади, роботодавця, території. Залежно від цього розрізняють внутрішню та зовнішню мобільність (у межах певної території, країни або поза їх межами), професійну та кар'єрну, внутрішньо- та міжфірмову, постійну та тимчасову мобільність.

Завдяки мобільності здійснюється перерозподіл робочої сили відповідно до соціально-економічних або організаційно-виробничих змін у суспільстві, а відтак, відбуваються зрушення пропозиції та ціни на ринку праці. Щоб не припустити небажаних наслідків стихійних переливів робочої сили, держава створює систему адекватних заходів регулювання, спрямованих на підтримку збалансованості ринку праці.

Як елемент механізму функціонування ринку праці (третій аспект), трудова мобільність виконує необхідні функції:

- регулювання співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці;
- впливу на диференціацію та нівелювання відмін в оплаті праці на різних галузевих і регіональних ринках;
- посилення гнучкості ринків праці;
- сприяння більш ефективному вибору працівника;

- посилення адаптації та конкурентоспроможності працівників;
- посилення конкуренції виробників за робочу силу.

За сучасних умов мобільність часто є професійною вимогою до деяких спеціальностей. Так, багато підприємств з гнучким виробництвом чи змінюваним асортиментом товарів та послуг висуває мобільність працівників як умову найму та критерій оцінки їх діяльності.

Своєрідною формою гнучкості ринку праці, взятого у міжнародному контексті, є різноманіття моделей його регулювання, які, з одного боку, є відповіддю на нові світові тенденції у сфері економіки, виробництва та зайнятості, а з іншого – віддзеркаленням національної специфіки кожної країни. Серед інших виокремлюється, насамперед, **європейська (континентальна)** модель, яскравими представниками якої є Германія та Франція. Вона характеризується високим рівнем правової захищеності, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати. Ця модель дістала високу оцінку спеціалістів МОП, хоча має певні недоліки: зростання безробіття, ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших мало захищених громадян, послаблення стимулюючої ролі заробітної плати, зниження темпів соціально-економічного зростання. Дещо відмінною є **Шведська модель**, яка характеризується активною соціальною політикою держави на ринку праці. Її результатом є обмеження безробіття на рівні, близькому до природного, а відтак, досягнення повної зайнятості, реалізація принципу солідарної заробітної плати, тобто однакової плати за однакову роботу, низька варіація заробітної плати, подолання вираженої соціальної нерівності, впровадження засад громадянського суспільства, соціальної справедливості, високої частки трансфертів, соціальних гарантій, благ і послуг. Однак політика повної зайнятості та солідарної заробітної плати має свої недоліки: втрачаються стимули до високопродуктивної праці, стримується конкуренція між працівниками та роботодавцями.

Інша модель, **англосаксонська**, визначається помітно нижчим рівнем соціальних гарантій, ширшими правами роботодавців у наймі та звільненні працівників, високою диференціацією заробітної плати, укладанням колективно-договірних угод на рівні фірми, а не галузі чи регіону. Перевагами цієї моделі є більш високі темпи зростання економіки, створення нових робочих місць, високий рівень територіальної і професійної мобільності працівників, можливості зниження безробіття. Успішним втіленням моделі є США. “Зворотною стороною медалі” у даному випадку стає поляризація суспільства, збільшення бідності.

Помітною специфікою відрізняється **японська модель**. Гарантії зайнятості забезпечуються не тільки державою, а й підприємствами, які часто практикують „довічний найом” працівників. В організації праці та її оплати акцент робиться на колективній зацікавленості та колективній відповідальності, перевага надається досвіду роботи, трудовому стажу. Мобільність робочої сили є переважно внутрішньофірмовою. Замість конкурентних відносин у сфері праці активно пропагується співробітництво. Незважаючи на очевидні переваги японської моделі, варто звернути увагу на те, що вона ґрунтується на національному менталітеті, тому її украй важко запозичити.

Певний інтерес викликає **китайська модель**, заснована на централізованому регулюванні зайнятості на державних підприємствах і значній свободі цього процесу в приватному і концесійному секторах. Проте використання „дешевої” робочої сили та здебільшого адміністративних методів її регулювання не може розглядатися як фактор обмеження безробіття у довготривалій перспективі.

1.2. Сегментація ринку праці як закономірність його розвитку

Закономірністю розвитку ринку праці є його соціально-економічна неоднорідність та нерівномірність розвитку. Внаслідок цього відбувається і постійно поглиблюється, набуваючи нових форм сегментація ринку праці.

В українській економічній літературі поняття сегментації ринку праці розроблено недостатньо. Проте об'єктивний суперечливий розвиток даного явища в економіці України обумовлює необхідність його всебічного дослідження з метою надання більшої соціальної спрямованості процесам формування та регулювання ринку праці.

На сучасному етапі сегментація ринків праці і західних, і східноєвропейських країн значно поглиблюється, що дає підставу розглядати дане явище як закономірне. Тому, починаючи з 50-х років минулого століття, у світовій економічній літературі посилюється науковий інтерес до проблеми. Питання сегментації ринку праці висвітлюються в роботах Дж. Данлопа, П. Деринжера, Х. Доманські, П. Друкера, Є. Квятковського, С. Кларка, Я. Корнаї, Ф. Мішона, М. Пайора, Дж. Рубері, Г. Стендінга, Р. Фернандеса, Н. Флигстайна. Окремі аспекти сегментаційних процесів в перехідній економіці розглядаються у працях російських вчених: Р. Капелюшнікова, С. Ковальова, І. Маслової, А. Никифорової, В. Павленкова, Б. Токарського, А. Тучкова, Л. Сосновської, Є. Саруханова. Здобутком вчених є розробка наукових підходів до визначення поняття сегментації, побудови сегментаційних моделей західних ринків праці (первинний і вторинний, внутрішній та зовнішній ринки, дуалістична модель ринку праці), обґрунтування сегментаційних процесів у перехідному періоді. Разом з тим залишаються нез'ясованими важливі методологічні питання сегментації ринку праці, насамперед, визначення її суті, критеріальних ознак, факторів розвитку, форм прояву, загальних і специфічних тенденцій.

Авторське бачення даної проблеми полягає в тому, що визначеність сегментації ринку праці повинна виводитись з соціально-економічної сутності

(а не окремих ознак) ринку праці, а обумовленість сегментації – з причинно-наслідкових зв'язків, що опосередковують розвиток ринку праці як неоднорідного цілого.

Як було виявлено у попередньому підрозділі, ринок праці є сукупністю відносин з приводу способів включення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації праці та способів її оцінки, в які вступають працівники, надаючи трудові послуги, і підприємці, купуючи та використовуючи їх. Модифікація цих способів утворює основу сегментації ринку праці. Дослідження ринку праці переконливо свідчать, що:

- розвиток ринку праці є нерівномірним процесом;
- суб'єкти, об'єкти та суб'єктно-об'єктні зв'язки відіграють певну роль в забезпеченості односпрямованого нерівномірного розвитку ринку праці;
- трудові послуги, що надаються, є неоднорідними та різноякісними;
- результатом нерівномірного розвитку ринку праці є процес його сегментації.

Підґрунтям нерівномірного розвитку ринку праці є суспільний поділ праці, який проявляється в співіснуванні найрізноманітніших видів трудової діяльності. Останні розрізняються за багатьма параметрами: технічною озброєністю, ступенем організованості, соціальними характеристиками та економічними показниками. Диференціація праці на окремі види з їх наступною кооперацією зумовлює підвищення продуктивної сили праці. З'являються нові види діяльності, більш продуктивні та корисні для людей, в той час як старі відмирають. Деякий час вони співіснують, зумовлюючи суперечності між собою та між працівниками, зайнятими різними видами діяльності. Ці внутрішні суперечності утворюють причину саморозвитку суспільної праці. Прискорюється та поглиблюється розвиток поділу праці за умов ринкової економіки, яка передбачає різноманітність форм власності та організації виробництва.

Приватновласницький підприємницький інтерес, що об'єктивно шукає найбільш вигідних сфер застосування капіталу, сприяє перерозподілу праці.

Значні переваги отримують ті її види, які можуть забезпечити найвищий прибуток роботодавцеві, менші – види праці з нижчою продуктивністю. Частина праці виявляється зайвою, непотрібною, спричинюючи безробіття. Наслідком є така ситуація на ринку праці, коли весь масив працездатного населення розподілений на сегменти, що уособлюють різноякісні відносини на ринку праці.

Нерівність соціально-економічного становища окремих сегментів ринку праці ґрунтується на нерівнозначності трудових послуг, які вони створюють. Як суб'єкти ринку праці, працівники розрізняються саме тому, що розрізняються зміст, характер і цінність тих трудових послуг, які вони надають у процесах виробництва матеріальних і духовних благ. Такий підхід докорінно протистоїть спробам виведення причин сегментації ринку праці з індивідуальних ознак самих людей або їх робочої сили. Фізіологічні, національні, расові, статеві, соціально-політичні та інші характеристики дійсно справляють вплив на ринок праці. Проте ринок праці – категорія суто економічна, і її об'єктом є реальні економічні процеси, пов'язані з самою працею, її природною різноманітністю, а також нерівнозначністю та нерівноцінністю різних трудових послуг для суспільства.

Отже, трудові послуги – об'єкт відносин ринку праці, а їх неоднорідність – об'єктивна основа його сегментації. Проте сегментація ринку праці не є сегментацією видів трудової діяльності або трудових послуг, маючи їх за основу. Сегментація – це процес поділу суб'єктів ринку праці на сегменти, які характеризуються стійкими суттєвими рисами. Оскільки ж суб'єктами ринку праці є працівники та підприємці, то і сегментація має два аспекти: сегментація працездатного населення, яке надає різні трудові послуги на ринку праці, та сегментація підприємців, які проводять різні кадрові стратегії на ринку.

Сукупність способів включення, координації та оцінки праці є критеріальними ознаками сегментації ринку праці. Доказами цього положення виступають такі аргументи. Названі критерії сегментації, по-перше, є

необхідними і достатніми, оскільки послідовно і повно розкривають ключові елементи суті ринку праці. По-друге, вони дозволяють встановити те спільне, що мають всі сегменти ринку праці. По-третє, названі критерії сегментації дозволяють провести відмінність між сегментами ринку праці за найсуттєвішими соціально-економічними ознаками. По-четверте, дані критерії сегментації становлять основу для дослідження всіх інших ознак ринку праці, значення та ступінь впливу яких обумовлюється їх дією на основні суттєві елементи ринку праці.

Така авторська позиція знайшла як схвальні, так і критичні відгуки науковців. Так, у монографії В. Онікієнко, Л. Ткаченко, Л. Ємельяненко зазначається, що виявлені критерії „стосуються лише зайнятості і жодним чином не враховують особливості безробіття" [8, с. 84]. Обґрунтовуючи нашу позицію, зазначимо, що безробітні – це частина економічно активного населення, яка шукає роботу, тобто прагне повернення у стан зайнятості, що опосередковується специфічними способами включення, координації та оцінки їх якостей. Особливості названих способів і дають підстави групувати їх в окремий сегмент ринку праці. Сегмент безробітних, як буде показано далі, є елементом сегментаційної моделі ринку праці України.

Схематично зв'язок категорій та процесів ринку праці та його сегментації представлено на рис. 1.2. Структурно-логічні зв'язки, показані в схемі, розкривають, з одного боку, визначеність категорій та процесів, з іншого – їх взаємообумовленість.

Обґрунтування обумовленості та визначеності сегментації ринку праці дає можливість сформулювати її суть. Сегментація ринку праці є об'єктивним процесом виникнення та нерівномірного розвитку його окремих сегментів, критеріальними ознаками яких є відмінності у способах включення, координації та оцінки праці.

Методологічне значення наукового обґрунтування критеріїв сегментації полягає в тому, що за їх допомогою можна аналізувати сегментаційні моделі ринків праці різних країн, порівнюючи їх змінення у просторі і часі. Зрозуміло,

що не всі ознаки ринку праці придатні до цього. Скажімо, дискримінація окремих сегментів ринку праці за расовою або національною належністю має специфічне для конкретних країн значення. Критерії сегментації повинні бути універсальними, придатними для дослідження всіх ринків праці, встановлюючи індивідуальну соціально-економічну специфіку кожного. Саме ці властивості мають критерії сегментації ринку праці, виведені на основі дослідження його суттєвих елементів. Дані критерії дозволяють простежити часову динаміку сегментаційних процесів на ринку праці, що має виняткове значення для перехідної економіки.

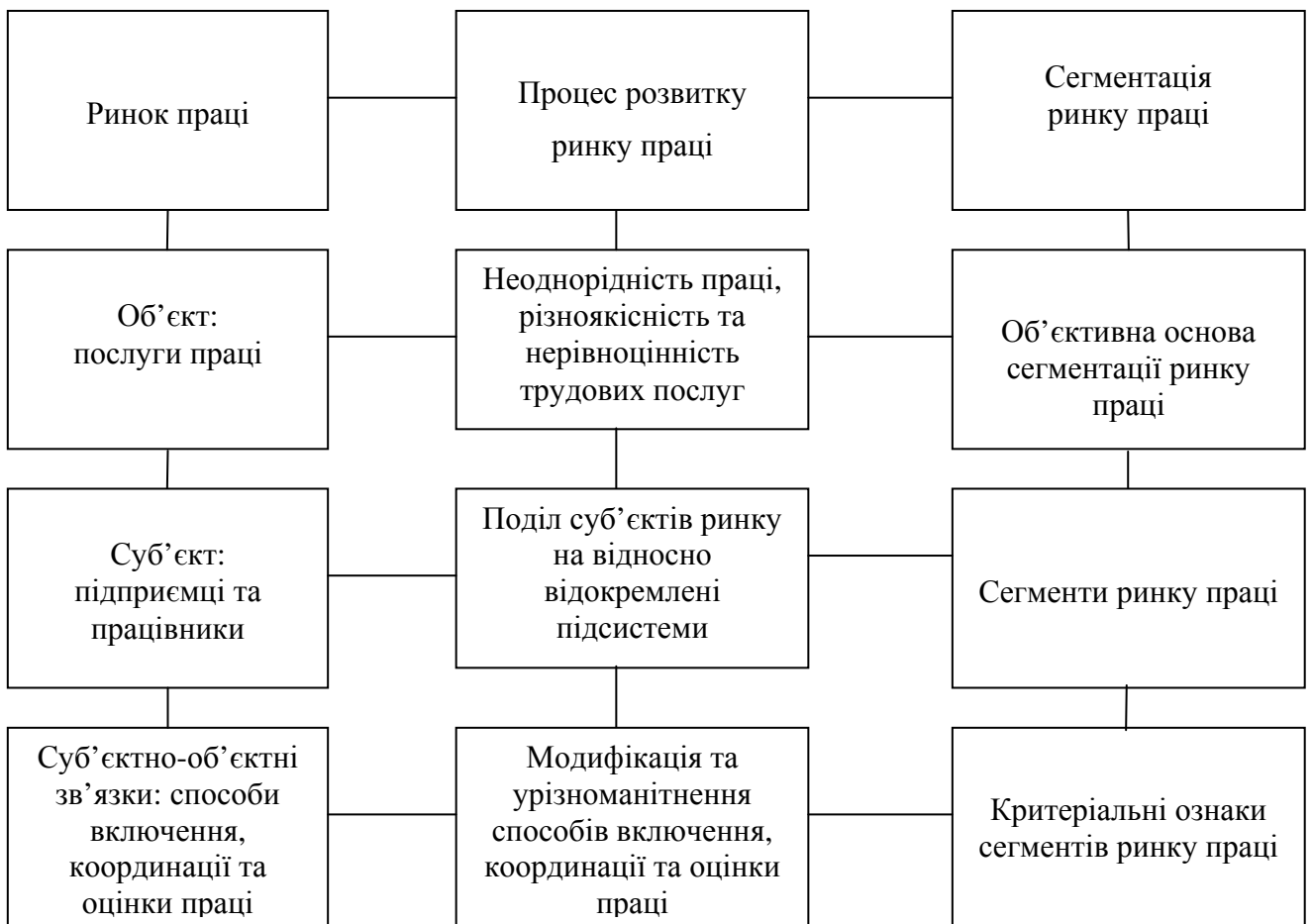


Рис. 1.2. Визначеність і обумовленість ринку праці та його сегментації

У процесі розвитку ринку праці його сегментація поглиблюється. Внутрішні причини поглиблення сегментації ринку праці пов'язані із взаємодією основних факторів його функціонування та розвитку, а саме:

попитом і пропозицією. Результатам взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці є ціна, яка є формою ринкової оцінки праці.

Вплив ринкової оцінки праці на сегментацію ринку полягає в тому, що вона:

- викликає диференціацію працівників за доходами;
- спонукає до міжсегментних переходів з метою підвищення заробітної плати;
- обмежує застосування праці низької продуктивності, яка низько оцінюється;
- сприяє утворенню стійких сегментів ринку праці, для яких характерний певний, ustalений рівень оплати праці.

Таким чином, заробітна плата, оцінюючи трудові послуги на основі їх різного ефекту і враховуючи неоднакову вартість робочої сили тих, хто надає їх, виступає фактором сегментації ринку праці. Її диференціація є також причиною економічної нерівності людей і різниці в їх соціальному статусі.

Зауважимо, що сегментація ринку праці на основі різниці в доходах має як позитивну, так і негативну сторони. Позитивна сторона полягає в тому, що сегментація ринку праці спонукає працівників до єдиного шляху оптимізації своїх цілей: піднесення ефективності і корисності своєї праці. Негативна сторона проявляється в поглибленні ступеня соціальної нерівності, що вимагає від суспільства розробки спеціальних заходів.

Сучасні західні економісти поглиблюють дослідження механізму функціонування ринку праці як сегментованого. Так, вони виділяють чотири моделі ринків праці залежно від різної ролі продавців та покупців на ринку праці: ринки, які контролюються працівниками; ринки як результат компромісу працівників і фірми; ринки всередині фірми; конкурентні ринки. Кожному типу ринків притаманні свої стратегії працівників та підприємців. Їх співвідношення можна проаналізувати, виходячи із ступеня організованості працівників та значення фірми на ринку (табл. 1.1):

Типологія ринків праці за критерієм ролі суб'єктів в їх регулюванні

| Контроль працівників над пропозицією праці | Контроль фірми над попитом на працю | |
|---|--|---|
| | Високий ступінь контролю | Низький ступінь контролю |
| | Великі фірми | Малі фірми |
| Високий ступінь організованості працівників | 1. Ринок переговорів між працівниками та фірмами | 2. Ринок, який контролюється працівниками |
| Низький ступінь організованості працівників | 3. Ринок усередині фірми | 4. Конкурентний ринок |

В табл. 1.1 зображено чотири типи ринків праці, властивих ринковій економіці. Вони по-різному впливають на процес сегментації ринку праці через формування різних стратегій підприємців і працівників на ньому. Причиною є видозміни в механізмах їх функціонування: різний ступінь контролю над попитом і пропозицією праці та ступенем конкуренції за заданих рівнів попиту і пропозиції. Перший тип ринку ґрунтується на високому рівні організованості працівників та жорсткому контролю фірми над попитом на працю. Результатом є утворення сегмента ринку праці, для якого характерна стабільна зайнятість, міцні гарантії праці і оплати. З іншого боку, високий ступінь організованості такого ринку відмежовує зовнішній ринок праці, працівникам якого ускладнено доступ на внутрішній ринок. Стратегія як підприємців, так і працівників на цьому ринку спрямована на захист свого сегмента. Для цього використовуються такі інструменти, як створення професійних монополій, обмеження представництва певних професій та спеціальностей на ринку, організація в групи, що відмовляються конкурувати між собою, полегшують чи ускладнюють доступ до здобуття роботи.

Другий тип ринку утворюється, з одного боку, працівниками, які мають офіційне місце роботи, і підприємцями-власниками малих підприємств. Його особливістю є те, що економічна роль і можливості малих підприємств не

дозволяють їм контролювати попит на працю, вони змушені орієнтуватись на пропозицію. Оскільки умов для стабільної зайнятості та її гарантій тут менше, працівники цього сегмента більш мобільні. Причому вони здійснюють переходи як в межах свого сегмента, так і міжсегментну мобільність. Так, вони можуть потрапити і до першого сегмента ринку праці, до вторинних ринків, і навіть внаслідок збанкручення підприємства – до безробітних.

Третій тип, ринок усередині фірми утворюється кадровим ядром. Ці працівники є міцно захищеними самою фірмою, в них немає потреби об'єднуватись в спілки, їм практично не загрожує безробіття. Досвід західних країн показує, що кадрове ядро становить зовсім незначну частку загальної чисельності підприємства, але є основою внутрішнього сегмента ринку праці.

Четвертий ринок праці – конкурентний. Хоча загальною думкою є те, що в сучасній економіці чисто конкурентних ринків немає, ми вважаємо, що, по-перше, все ж таки в будь-якій ринковій моделі присутні чисто конкурентні відносини на рівні окремих сегментів ринку праці. Так, усі зовнішні для підприємства працівники, які шукають роботу або змінюють своє робоче місце, конкурують між собою. По-друге, навіть для високоорганізованих, стабільних ринків праці властиві певні конкурентні стосунки, звичайно, в інших формах, проте відсутність конкуренції означала б відсутність ринку.

На наш погляд, сегменти конкурентного ринку необхідно розглядати не лише як зовнішнє оточення для попередніх трьох форм ринку праці, але й як відносно самостійну підсистему ринку. Оскільки в цих сегментах низькі ступені контролю над попитом і пропозицією, важливого значення набуває власна конкурентоспроможність працівників, розробка і реалізація їх індивідуальних стратегій на ринку.

На сьогодні в економіці України представлені різні економічні уклади, кожний з яких має свій механізм функціонування. В ньому сполучаються різнорідні тенденції: адміністративні, монополістичні, стихійно-конкурентні. Їх розвиток відбувається суперечливо і значною мірою деструктивно, оскільки на даному етапі переважає тенденція до розмежування секторів економіки, а не до

формування її як цілісної системи. Це позначається і на структурі ринку праці, сегменти якої характеризуються різноманітністю механізмів функціонування. Дослідження тенденцій розвитку сегментів ринку праці необхідно для обґрунтованого врахування їх специфіки в процесі формування організованого ринку праці в Україні. Процес поглиблення відмінностей між сегментами пов'язаний з дією зовнішніх факторів на розвиток ринку праці.

Механізм сегментації ринку праці забезпечується взаємодією внутрішніх і зовнішніх факторів його розвитку. При цьому, на наш погляд, дія зовнішніх факторів проявляється не безпосередньо, а через вплив на внутрішні фактори сегментаційного розвитку ринку праці.

Завданням даної роботи є розкриття впливу зовнішніх факторів ринку праці на нерівномірність його розвитку, що спричиняє поглиблення його сегментації. Цей вплив проявляється, по-перше, у виникненні нових елементів чи ознак у структурі ринку праці, що розрізняються своїм місцем і роллю в системі; по-друге, у нерівномірному та різноякісному розвитку даних елементів у процесі еволюції, по-третє, у формуванні в структурі ринку праці сегментів із стійкими ознаками, що відрізняють їх соціально-економічне становище від інших сегментів.

В умовах інноваційного розвитку економіки посилюється *вплив технологічного фактора ринку праці на неоднорідність його розвитку*.

Трудові й виробничі процеси, насамперед, розрізняються за технологією. Їх технологічний рівень неоднаковий, причому нерівномірність технологічного розвитку є об'єктивною тенденцією. Поява нових технологій постійно вступає в суперечність з традиційними, які з часом звужують сферу застосування або зникають. Різні технології пред'являють неоднозначні вимоги до робочої сили, яка бере участь у виробничому процесі, створюють різні умови її використання, обумовлюють відмінності у ступені інтенсифікації праці та рівні її продуктивності, неоднозначному характері і змісті праці, технічній озброєності трудових процесів. Дія технологічного фактора визначає трудозберігаючий чи трудовитратний тип виробництва.

Робоча сила розрізняється за своєю кваліфікацією, професійною підготовкою, освітнім рівнем. На ринку праці представлені високо-, середньо- та малокваліфіковані групи працівників. Між ними існують значні відмінності у доходах, гарантіях зайнятості, впливу на кінцеві результати виробництва, у соціальній захищеності.

На західних ринках праці останнім часом склались такі тенденції: неухильне зростання частки висококваліфікованих робітників, які займають до 1/3 чисельності зайнятих у народному господарстві; превалювання робітників середньої кваліфікації (1/2 загального числа); скорочення низькокваліфікованих кадрів. За оцінками П. Друкера, використання на виробництві у розвинених країнах ручної праці традиційних “синіх комірців” до 2010 р. не зможе бути більшим за 1/3 або ще й меншим, ніж у 1970 р. (хоча обсяги виробництва можуть зрости у 3–4 р. [9, с. 105]. Поява нових технологій, пов’язаних із застосуванням комп’ютерної техніки призвела до виникнення нового прошарку серед робітничого класу – “золотих комірців”, які поряд з традиційними “синіми” та “білими” комірцями утворюють структуру робочого класу. Від останніх двох категорій “золоті комірці” відрізняються й типом економічної поведінки в процесі виробництва. Їм властиві самоорганізація, творчість, самодисципліна праці, індивідуальність виконання трудових завдань та специфічність мотивів до праці. Все це було зайвим в умовах масового стандартизованого виробництва з типізацією робочої сили. Таке розшарування виступає технологічною умовою сегментації ринку праці.

Отже, вплив технологічних зрушень на неоднорідність розвитку ринку праці має такі особливості:

- 1) посилює відмінності в якості робочої сили;
- 2) посилює різноманітність трудових процесів і трудових функцій;
- 3) обумовлює зміну економічних, соціальних і психологічних характеристик у різних груп працівників;

4) посилює динамізм ринкових процесів у сфері праці: скоріше з'являються нові і відмирають старі професії, посилюється суперечність між новими і традиційними сферами, способами і прийомами праці;

5) при погіршенні соціально-економічного становища певних верств населення зростає соціальний добробут його основної маси, збільшується можливість захисту перших.

Особливостями впливу технологічного фактора на соціальні процеси на ринку праці в Україні є такі:

- диспропорції в якійсній структурі робочої сили.
- “консервування” старих робочих місць, зумовлене заниженою ціною робочої сили та ресурсовитратним характером виробництва.
- дефіцит інженерно-технічних працівників у галузях, що визначають науково-технічний прогрес.

Пріоритетним фактором посилення соціально-економічної неоднорідності ринку праці є економічний.

Становлення приватної власності в Україні посилило диференціацію в доходах. У сучасних умовах рівень доходів формується не лише під впливом заробітної плати, а й під дією інфляційних факторів. Крім того, впливають можливості неофіційного вилучення доходів в альтернативних формах власності. Диференціація доходів за формами власності доповнюється, а точніше, перетинається з диференціацією доходів у професійному аспекті. За рівнем оплати лідирують нові для українського ринку професії: банкірів, фінансистів, страхових агентів, дилерів, маклерів, ріелтерів тощо. Розвиток альтернативних форм власності та диференціація доходів безпосередньо впливають на зрушення соціальної структури ринку праці у напрямку формування його різномірних сегментів. Разом з техніко-організаційною неоднорідністю праці в різних сегментах ринку багатоваріантність форм власності, зайнятості і доходів утворюють специфічні причини сегментації українського ринку праці.

Важливо адекватно оцінювати *вплив демографічних факторів на становлення українського ринку праці*. На нашу думку, сегментація ринку праці, безперечно, не може здійснюватись за демографічними ознаками. Проте вони мають вплив на формування окремих сегментів ринку праці. Демографічні проблеми України (старіння населення, високий рівень смертності, низька народжуваність, висока зайнятість серед жінок, втрата молоддю трудових мотивацій), чинять вплив на структуру ринку праці. Вони дають підстави для його класифікації, а не для сегментації, оскільки остання торкається специфіки механізмів функціонування ринку праці, його глибинної суті. Тому не можна погодитися з віднесенням „соціально-демографічних характеристик носіїв робочої сили” до „найважливіших критеріїв сегментації ринку праці” [8, с. 85–86]. Насправді автори ведуть мову про класифікаційні критерії ринку праці. Вони дають підстави для його класифікації, а не для сегментації, оскільки остання стосується специфіки механізмів функціонування ринку праці, його глибинної суті.

Праця деяких категорій ринку, які розглядаються за демографічними ознаками, часто менш продуктивна порівняно з іншими. Зокрема, це праця жінки, яка має малих дітей або щойно вийшла з відпустки по догляду за дитиною, праця пенсіонерів, молоді, яка не має належного досвіду, тощо. Конкурентоспроможність цих працівників нижча, а відтак, нижчі гарантії зайнятості та доходів. Саме ці категорії населення, як буде показано вище, становлять соціальну базу формування вразливих сегментів ринку праці та поглиблення їх маргіналізації.

Важливим і недостатньо дослідженим у спеціальній літературі є *вплив соціально-психологічних факторів ринку праці на його сегментованість*.

Ці фактори обумовлюють різний ступінь адаптації працездатного населення до ринкових перетворень. У суспільстві не була створена атмосфера позитивного сприйняття переходу до ринку. Перекручений характер ринкових реформ, що вилився у відкрите пограбування населення, відвернув його від ринку ще більше. Проте процес формування нової економічної поведінки

почався. Значною мірою на нього впливають соціально-психологічні орієнтації населення, які характеризуються досить широкою варіацією. Велика частка населення України відчуває розчарування ринком, втрату надії, нереалізацію очікувань. Об'єктивною підставою такого ставлення є зруйнування багатьох звичних гарантій. Інша частка сприймає ринок позитивно, оскільки відчуває себе спроможною до активізації свого потенціалу і задоволення своїх запитів. Психологічні настрої, як виявляють численні соціологічні дослідження (конкретний їх аналіз дається у наступних розділах), сприяють соціальному розмежуванню населення.

Класифікаційний аналіз є необхідною передумовою сегментаційного дослідження ринку праці. Стійкі сегменти ринку праці можуть бути виділені лише на основі визначення основних і допоміжних характеристик різних груп його соціально-економічної структури, обумовленої багатьма факторами розвитку ринку праці.

Здійснення класифікаційного аналізу ринку праці, на наш погляд, вимагає певної логічної послідовності:

- вивчення дії окремих факторів та їх комплексного впливу на ринок праці;
- виявлення змін, які вони зумовлюють в соціально-економічних характеристиках суб'єктів ринку праці та їх поведінці на ринку;
- аналіз та оцінка змісту цих відмінностей на рівні кожної структурно-суб'єктної групи ринку праці;
- виділення значущих і допоміжних ознак ринку праці і розкриття їх ролі в формуванні сегментів.

Даний методологічний прийом висвітлює новий аспект класифікаційного аналізу ринку праці. Завдяки надійно обраним класифікаціям ми одержуємо, по-перше, ознаки, які активно впливають на критерії сегментації ринку праці, чим сприяють формуванню його сегментів, по-друге, ознаки, які є пасивними щодо сегментаційних критеріїв, проте необхідні для більш повної характеристики сегментів ринку праці.

З визначених позицій розглянемо класифікації ринку праці, засновані на вивченні впливу на ринок праці з боку технологічного, організаційного, економічного і соціально-психологічного факторів.

Класифікація ринку праці на основі техніко-економічних відмінностей в його суб'єктній структурі.

1. Класифікації, побудовані на безпосередньому зв'язку конкретного показника (виду професії) з динамікою попиту і пропозиції на ринку праці:

- професії висококваліфікованої праці, попит на яку зростає;
- масові наріжні професії міжгалузевого застосування, попит на які стабільний;
- непривабливі професії важкої, малокваліфікованої та шкідливої праці, пропозиція якої обмежена;
- професії, потреба в яких знижується внаслідок структурної перебудови економіки;
- непрестижні і малооплачувані роботи, пропозиція і попит на які скорочується.

2. Класифікації, побудовані на комбінуванні професійної належності з іншими ознаками: професія – галузь; професія - форма власності; професія – доход; професія - рівень освіти, кваліфікації; професія - статево-вікова структура тощо. Класифікації такого типу поглиблюють уявлення про конкретні елементи (відносини) структури ринку праці.

Цікавим є дослідження зв'язку “професія – рівень доходу”, яке опосередковано свідчить про механізм оцінки праці в умовах ринку. Тенденцією останнього часу є відновлення позитивного зв'язку між професійним рівнем і доходами працівника.

Класифікаційний аналіз ринку праці на основі дії організаційного фактора.

Нерівномірний розвиток економіки України, відставання галузей вторинного і третинного секторів виступають передумовою диспропорцій між первинним і вторинним ринками праці. В Україні не забезпечується пріоритетний розвиток галузей, які визначають розвиток первинного ринку праці.

Оскільки для визначення секторів економіки і сегментів ринку праці в науці застосовуються однакові терміни, є необхідність зробити уточнення. Первинний, вторинний і третинний сектори економіки виділяються на основі етапів переробки сировини відповідними видами економічної діяльності. Первинний і вторинний сегменти ринку праці розрізняються за ступенем включення і наближення працівників до пріоритетних галузей економіки. Отже, працівники вторинного і третинного секторів можуть належати до первинного сегмента ринку праці, а працівники первинного сектора економіки, навпаки, до вторинного сегмента ринку праці.

Для економіки України, яка знаходиться в періоді переходу до ринку, доцільно розробити класифікації макрозайнятості за найбільш значущими ознаками, які б давали можливість оцінити спрямованість на зміцнення первинного сегмента ринку праці та соціальну спрямованість економіки.

Такій задачі сприятиме, на наш погляд, виділення в макроструктурі зайнятості галузей та підгалузей за критерієм їх наближення до споживача. До першої класифікаційної групи увійдуть галузі та підгалузі всіх секторів народногосподарського комплексу, продукція яких безпосередньо потрапляє на споживчий ринок товарів та послуг. До другої – виробництва, продукція яких через один-два цикли переробки потрапляє на споживчий ринок або безпосередньо слугує виробленню товарів народного споживання. До третьої групи слід віднести галузі, віддалено пов'язані з задоволенням особистих потреб споживачів. Класифікація за цим критерієм може мати приблизно такий вигляд:

I. Зайняті в галузях економіки (видах економічної діяльності), продукція яких безпосередньо спрямована на задоволення потреб населення (в легкій промисловості, харчовій промисловості, сільському господарстві, у виробництві побутової техніки для населення, меблів для населення, будматеріалів для населення, засобів побутової хімії, у сфері послуг для населення тощо).

II. Зайняті в галузях економіки (видах економічної діяльності), які обслуговують потреби галузей попередньої класифікаційної групи (в машинобудуванні, електроенергетиці, паливній та інших, де створюється продукція для галузей, працюючих на споживача).

III. Зайняті в галузях економіки (видах економічної діяльності), віддалено пов'язаних із споживацькими потребами (оборонна, чорна та кольорова металургія, хімічна та нафтохімічна тощо).

Розрахунки для здійснення такої класифікації можуть ґрунтуватися на національних рахунках. Результати класифікації можуть досить точно показати, до якої міри економіка повернена обличчям до споживача, а отже, якою мірою вона зорієнтована на ринкові методи господарювання та його соціальну спрямованість. Це має особливе значення на сучасному етапі реформування, коли переважна увага надається розвитку сировинно-енергетичного та оборонного комплексу, тоді як товарний ринок заповнюється іноземною продукцією.

Спрямованість виробництва на задоволення кінцевих потреб споживачів, задіяння методів їх ринкової координації сприятиме формуванню первинного сегмента ринку праці в Україні. Відповідні класифікаційні характеристики відіграють активну роль у визначенні первинного і вторинного сегментів ринку праці.

Іншим проявом дії організаційного фактора на ринку праці є територіальна структура зайнятості.

Природно-історичний розвиток територій суттєво відбивається на організації ринку праці, обумовлюючи розміщення та спеціалізацію

виробництва, міжгалузеву координацію, розвиток соціальної інфраструктури, розселення та відтворення трудових ресурсів. У зв'язку з цим формується територіальна структура ринку праці, врахування якої необхідно для проведення конструктивної регіональної політики. Одним із інструментів її розробки та реалізації має бути науково обґрунтована класифікація ринків праці за територіальною ознакою.

У науці поширено ототожнення територіальної класифікації і територіальної сегментації ринків праці [10]. На нашу думку, територіальний поділ ринку праці утворює важливий фактор його сегментації, особливо на первинний і вторинний сегменти ринку, проте сама сегментація ринку праці має свої власні критерії. Територіальний поділ праці впливає на процес сегментації ринку праці, насамперед, за факторами просторової відстані та територіальної мобільності. На наш погляд, передумовою сегментаційного аналізу є типологічна класифікація регіональних ринків праці, яка виявляє їх типи за рівнем соціально-економічного розвитку. Така класифікація дозволяє встановити зв'язок між соціально-економічним розвитком територіального ринку праці та його сегментаційною структурою.

Суть типологічної класифікації полягає в зведенні множини показників територіального розвитку ринків праці в інтегральний, який є активним щодо формування сегментів в структурі ринку праці. Подібна класифікація здійснена російськими вченими [11, с. 9]. На основі співставлення двох типологій (за рівнем економічного розвитку та якості життя) установлені групи соціально-дискримінованих регіонів, регіонів з іждивенською орієнтацією розвитку, депресивних регіонів, регіонів із початковою депресією, регіонів з відносно сприятливими перспективами економічного зростання.

В Україні вченими пропонуються різні варіанти типології регіональних ринків праці. Як перспективний напрям ми пропонуємо варіант її проведення на основі інтегрального показника “рівень соціально-економічного розвитку трудових ресурсів у регіоні”. Системоутворюючими показниками можуть бути такі:

- рівень якості робочої сили, для чого оцінюється рівень освіти, кваліфікації, професійної підготовки робочої сили;
- рівень продуктивності використання трудових ресурсів у регіоні, для чого оцінюється продуктивність праці в провідних галузях регіону;
- рівень доходів від праці та інших джерел, усереднений для даного регіону.

Вважаємо, що цих показників достатньо, оскільки вони торкаються найважливіших характеристик використання робочої сили в регіоні, мають кількісний вимір і є репрезентативними для розвитку трудових ресурсів взагалі. Методика обчислювання даних показників включає пошук їх найвищої та найнижчої границі і визначення місця даного регіону в шкалі оцінок. Наприклад, нехай найвища щомісячна продуктивність праці по регіонах становить 1000 у.о. / на одного зайнятого в регіоні, найнижча – 100 у.о. / на одного зайнятого, тоді компонент продуктивності праці для регіону, де продуктивність праці становить 550 у.о. / на одного зайнятого в регіоні дорівнюватиме 0,5. Щодо якості робочої сили, то за 100% слід прийняти рівень, якому відповідає 100% кількості осіб з вищою і середньою освітою. Для кожного регіону встановимо відповідний рівень освіченості населення як частку осіб з вищою і середньою освітою в загальній кількості працюючих. Припустимо, він становитиме 0,63. Виведення третього показника для України має специфіку, оскільки заробітна плата в державному секторі по територіях України не диференціюється. Проте в різних місцях різні можливості людей до отримання доходів з інших джерел (відсоток, дивіденд, рента). Це опосередковано свідчить про різний рівень господарської кон'юнктури в регіоні і прямо пов'язано з рівнем життя населення. Методика тут така ж сама. Найвищий рівень доходів беремо за 100%, найнижчий – мінімум – беремо на рівні прожиткового мінімуму, середнього для країни. Потім обраховуємо місце даного регіону в цій шкалі (припустимо, 0,75). одержані показники інтегруємо в загальний індекс соціально-економічного рівня розвитку трудових ресурсів регіону:

$$I_p = I_j \times I_p \times I_d, \quad (1.2.)$$

де I_p – інтегрований індекс соціально-економічного розвитку трудових ресурсів в регіоні;

I_j – індекс якості робочої сили;

I_p – індекс продуктивності праці;

I_d – індекс доходів;

У нашому умовному прикладі $I_p = 0,5 \times 0,63 \times 0,75 = 0,24$

Визначення індексів соціально-економічного розвитку трудових ресурсів в регіоні дозволяє ранжувати регіони за цим показником на регіони високого, середнього та низького соціально-економічного розвитку трудових ресурсів. Для регіонів високого соціально-економічного розвитку трудових ресурсів властиве переважання на ринку праці сегментів, що характеризуються стабільною зайнятістю, високим попитом на працю, ефективністю праці, високою ринковою оцінкою праці. В протилежному випадку в регіонах з низьким рівнем соціально-економічного розвитку трудових ресурсів переважають сегменти з нестабільною зайнятістю, високим рівнем безробіття, низькими доходами, слабкою соціальною захищеністю. В Україні до таких регіонів слід віднести західні області, де ситуація на ринках праці є найбільш напруженою.

Класифікаційний аналіз територіальних ринків праці дозволяє виявити і оцінити вразливість зайнятого в них населення до безробіття. Сегменти безробіття (відкритого і прихованого) є елементами сегментаційної структури всіх територіальних ринків праці, проте з різною питомою вагою. На наш погляд, різна вразливість територіальних ринків праці до безробіття обумовлена, по-перше, різним рівнем розвитку техніко-організаційної структури певного регіону, і, по-друге, різним ступенем відповідності професійної структури робочої сили потребам перспективного розвитку регіонів. Залежно цього можна виділити:

1. Регіони з раціональною структурою техніко-економічного розвитку та збалансованим попитом і пропозицією на необхідні ресурси праці, в яких показники безробіття низькі.

2. Регіони з раціональною структурою техніко-економічного розвитку та незбалансованим попитом і пропозицією робочої сили в професіональному розрізі. У межах цього типу є два різновиди – праценадлишкові та працедефіцитні регіони. Обидва різновиди можуть співіснувати і в територіальних межах одного регіону, коли в одних галузях є перевищення попиту над пропозицією, а в інших – навпаки. Можливо виникнення безробіття, а також наявність сегмента прихованого безробіття.

3. Регіони з нераціональною структурою техніко-економічного розвитку, проте їх потреби в трудових ресурсах необхідного рівня можуть бути задоволені. Можливо виникнення структурного безробіття.

4. Регіони з нераціональною структурою соціально-економічного розвитку та незабезпеченістю трудовими ресурсами необхідного рівня. Підвищена вразливість до безробіття.

Аналіз техніко-економічного розвитку регіонів та відповідності їм існуючих ринків праці в українській економічній науці ще не проведено. Проте відомо, що більшості регіонам України властива нераціональна територіально-галузева структура (з неефективною або надто вузькою спеціалізацією). В перехідному періоді внаслідок збільшення частки галузей паливно-енергетичного комплексу і металургії, з одного боку, і скорочення частки машинобудування і легкої промисловості – з іншого, територіально-галузева незбалансованість ще поглибилась. Рівень професійної підготовки робочої сили часто не відповідає потребам виробництва в регіоні. Таке сполучення викликає надмірне напруження на регіональних ринках праці.

Класифікація ринку праці на основі впливу економічного фактора на диференціацію його суб'єктної структури.

До таких можна віднести класифікації на основі:

1) оцінки ринку праці за показником питомої ваги зайнятих за формами власності;

2) оцінки ринку праці на основі розподілу зайнятих за формами власності та належністю до певної галузі;

3) класифікаційний аналіз структури зайнятих відповідно до форм власності з урахуванням продуктивності праці, середньої для підприємств кожної форми власності;

4) оцінки ринку праці на основі визначення соціальної ефективності зайнятості в межах кожної форми власності, тобто оцінка соціального становища зайнятих на підприємствах відповідного типу. Для цього варто розподілити зайнятих за рівнем доходів у межах кожної форми власності. Додатковими показниками можуть бути показники стабільності зайнятості за формами власності, зокрема такі, як відсоток плинності кадрів, розмір вивільнювань, умови зайнятості на підприємствах;

5) класифікаційний аналіз доходів від праці за їх видами та рівнями;

б) класифікація за ступенем адаптованості та ставленням працездатного населення до ринку, яка підкреслює неоднорідність ринку праці за суттєвими ознаками, що зумовлюють його розмежування на окремі сегменти.

Розглянуті в дослідженні класифікації дозволяють розподілити класифікаційні ознаки на два типи. До першого з них належать ознаки соціально-економічної поведінки представників кожної класифікаційної групи. Це – особливості форми і умов зайнятості, організації та координації праці, утворення і розподілу доходів, ступеня захищеності та адаптованості на ринку праці. Виявлення подібних ознак по кожній класифікаційній групі є передумовою сегментаційного дослідження ринку праці. Ознаки другого типу (професійно-кваліфікаційні, галузеві, регіональні) необхідні для опису сегментів, проте не можуть використовуватись як критерії сегментації, оскільки не встановлюють соціально-економічних розбіжностей на ринку праці.

З проведеного аналізу випливає, що класифікація ринку праці відрізняється від його сегментації, що не дає підстави для їх ототожнення.

Також необхідно проводити водорозділ між сегментацією та стратифікацією суспільства. Соціальна стратифікація суспільства, або його поділ на відокремлені соціальні групи, до своєї критеріальної бази включає й ті критерії, які використовуються при сегментуванні ринку праці. Зокрема, йдеться про рівень доходів, освіти, професійно-кваліфікаційний рівень та можливості працевлаштування, особливості професійної етики, систему мотивів до праці, поведінку на ринку праці та ринку споживчих товарів, стандарти споживання, спосіб і стиль життя, місце у системі власності (як власника майна і як суб'єкта соціального партнерства) тощо. Як бачимо, у цьому переліку містяться серед інших і суто сегментаційні критерії.

Подібність соціальної стратифікації суспільства та сегментації ринку праці полягає також у перетині складових їх груп (сегментів). Так, у відомій схемі соціальної стратифікації Дж. Голдтропа визначено три класи: службовий (професіонали, адміністратори, менеджери вищих рівнів, потужні власники); проміжний (службовці більш низького рівня в адмініструванні, управлінні, комерції та працівники рутинної нефізичної праці, клас дрібних власників, самозайнятих, фермерів); робітничий (клас кваліфікованих робітників фізичної праці та клас напів- та некваліфікованих робітників у промисловості та сільському господарстві). Очевидно, що окремі компоненти соціальних страт є водночас елементами соціально-економічних сегментів ринку праці. Проте повної ідентичності немає, оскільки, по-перше, об'єктом соціальної стратифікації є все суспільство, а сегментації – та його частина, яка представлена на ринку праці. По-друге, вирішальним для ідентифікації в одному випадку є соціальний статус людини, в іншому – її статус зайнятості. По-третє, сегментація торкається трудової сфери життя людини, її поведінки на ринку праці, натомість соціальна стратифікація зачіпає всі сфери життєдіяльності, визначає людину не тільки як працівника, але й як споживача, учасника різних процесів та подій, що відбуваються в суспільстві.

Внаслідок цих розбіжностей певні соціально-економічні групи населення, віднесені до однієї страти, з іншого боку, можуть утворювати різні сегменти ринку праці.

1.3. Ціннісно-мотиваційна сфера як внутрішня основа функціонування ринку праці

Забезпечення ефективності ринку праці являє собою багатогранну проблему, до якої належать складні процеси його сегментації, формування трудових цінностей, збереження культурних традицій, кадрової й соціальної політики тощо. Складність детермінації поведінки людини на ринку праці свідчить про неоднозначність зв'язків цієї поведінки із факторами впливу, у якості яких звичайно розглядають соціально-економічні та організаційні важелі. Необхідно визначити взаємозв'язок ринку праці також з іншими, передусім, ментальними факторами впливу, які рідко досліджуються як фактори, що діють на ринку праці.

Дослідження ринку праці, як правило, проводяться окремо або економістами, або соціологами, або науковцями інших галузей науки. При цьому, як зазначив відомий російський філософ і соціолог А. Ашкеров, „говорячи про працю, економісти бачать проблему не там, де бачать її філософи, антропологи не вбачають її там, де вбачають соціологи” [12]. Очевидно, для того щоб обґрунтовано, системно дослідити феномен ринку праці, необхідний міждисциплінарний підхід, який би врахував точки зору і економістів, і соціологів, а бажано, і всіх інших дослідників цього складного соціального інституту.

Ринок праці є, безсумнівно, більше соціальний, ніж інші ринки, тому доцільно доповнити його економічний аналіз соціальним – з точки зору цінностей і мотивації. «Ці інститути (*цінності і соціальні норми – прим. автора*) більш високого порядку можуть відігравати важливу роль у поясненні соціальних вимірів – засновані вони на ефективності або на рівності – різних

моделей ринку праці...” [13]. Врахування цих інститутів, на нашу думку, може доповнити картину українського ринку праці і деякою мірою пояснити певні прогалини суто економічних досліджень. Більш того, ми виходимо з того, що саме ціннісні пріоритети й провідна мотивація особистості визначають специфіку ринку праці, істотно впливаючи на його ефективність, адже продуктивність праці залежить не тільки від кваліфікації і здібностей працівників, а ефективна діяльність можлива лише при наявності у них відповідної мотивації, тобто бажання працювати.

Ринок сам по собі недостатньо мотивує працю, і ринкові відносини самі по собі не є визначальним чинником ефективності трудової діяльності: ставлення до праці формують, насамперед, ціннісні пріоритети і фактори мотивації. Тому в останні роки саме до мотивації праці у суспільстві виникає особлива увага, яку обумовлюють як економічні (спад продуктивності праці, низькі виробничі показники, випуск неякісної продукції), так і соціальні (незадоволення матеріальних і духовних потреб, різка диференціація різних верств суспільства, погані умови праці) фактори. Як зазначає М. Семикіна, „дослідження мотивації як рушійної сили економічної поведінки на ринку праці, вдосконалення мотиваційного механізму ефективної зайнятості, – все це має особливе значення в умовах сьогодення, оскільки сама людина – основний суб’єкт господарського розвитку, а її ефективна трудова діяльність – обов’язкова і необхідна умова прогресивного соціально-економічного розвитку суспільства, безболісної інтеграції країни у світовий ринок праці” [14, с. 162].

Розвиток ціннісно-мотиваційної сфери є базовою передумовою і внутрішньою основою, що визначає характер діяльності працівника й дозволяє йому ефективно вирішувати завдання у процесі праці. Цінності й мотиви, що є стрижневими аспектами особистості, взаємопов’язані із місцем людини на ринку праці, і є основними типоутворюючими характеристиками особистості будь-якого працівника. З іншого боку, ринок праці також має неабиякий вплив на ціннісно-мотиваційну сферу. Передусім, задоволення своїх потреб, що є найважливішим мотивуючим фактором людської діяльності, людина здійснює,

пред'являючи свої можливості на ринку праці: саме задоволення власних потреб обумовлює необхідність виходу працівника, який пропонує послуги своєї праці, на ринок праці. Розвиток ринку праці суттєво впливає на ціннісно-мотиваційну сферу через прояв таких своїх компонент, як посилення непрямого економічного примуса до праці, зайнятість та безробіття, відносини наймання працівників і багато інших.

Отже, між ціннісно-мотиваційною сферою й ринком праці існують явно виражені взаємне обумовлювання і взаємозв'язок, які, однак, у чинність неодномірності і ринку праці, і ціннісно-мотиваційної сфери не є прямими і однозначними. Основною нашою гіпотезою є припущення про те, що особливості поведінки населення на ринку праці значною мірою обумовлені мотиваційними установками (через трудову активність, яка ініційована ними). Тому дослідження ціннісних пріоритетів у взаємозв'язку із провідною мотивацією працівників дозволить більш якісно вирішити завдання, що поставлені перед авторами цієї монографії.

Кожній людині властива особлива ієрархія цінностей, що визначає онтологічну основу її особистості. Особистісні цінності у сукупності формують певний напрямок поведінки, що має ціннісну орієнтацію. Система ціннісних орієнтацій особистості утворюється в конкретних соціально-історичних умовах, тому процес їх формування визначається дією факторів соціально-економічного середовища разом з дією в той же час і внутрішніх факторів: рівнем розвитку когнітивної й емоційно-вольової сфери, характером і формою психологічного впливу тощо. Зазначені фактори можуть впливати на кожну людину по-різному, створюючи у сукупності фон, на якому реалізується її діяльність.

Будь-яка діяльність завжди спонукається конкретними потребами та мотивами. Мотиви – це, власне кажучи, і є те, заради чого виконується праця. Вибір виду праці і, відповідно, трудової поведінки припускає перевагу певних мотивів над іншими. Підставою для цього є цінності, які детермінують перспективні життєві цілі й мотиви життєдіяльності, і в свою чергу можна

сказати, що саме інтеріоризовані людиною цінності становлять ядро мотиваційної структури особистості.

Тісний зв'язок мотивації особистості з її ціннісними орієнтаціями відзначається багатьма дослідниками. За думкою Б. Поршнева [15], основа особистості полягає у функції вибору. Вибір припускає перевагу одного мотиву всім іншим. Але для цього повинні бути підстави, і такою підставою, на думку Ф. Василюка, є цінність, "тому що цінність – єдина міра зіставлення мотивів" [16]. Крім того, цінність має здатність породжувати емоції, наприклад, у випадку, коли той або інший вибір суперечить їй. Це значить, що цінність повинна бути підведена під категорію мотиву.

Люди, втрачаючи свою систему цінностей, втрачають і мотивацію, отже, аналіз мотивації праці неможливий без ієрархізації цінностей. Тому підхід, що розглядає цінності і мотивацію у їх взаємозв'язку та взаємовпливі, на наш погляд, є найбільш продуктивним. Цей тісний зв'язок зобов'язує досліджувати саме єдину *ціннісно-мотиваційну сферу* особистості, що є центральним ядром особистості, яке визначає спонукальну сторону її поведінки. Роль ціннісно-мотиваційної сфери полягає у тому, що вона, з одного боку, надає певну стабільність поведженню людській поведінці, а з іншого – дозволяє гнучко адаптуватися до змін умов життєдіяльності.

Ціннісно-мотиваційна сфера являє собою складне цілісне системне утворення, що включає в себе такі властивості особистості, як цінності, мотиви і стимули, менталітет, потреби, інтереси і пріоритети, оцінки, спрямованість, соціальні установки і очікування, життєві позиції особистості, що знаходяться у різних співвідношеннях один з одним, і взаємодію яких забезпечує не менш складний механізм. Ціннісно-мотиваційна сфера характеризується відносною стійкістю стосовно зовнішніх впливів і стабільністю у часі. Стійкість, збалансованість цієї сфери забезпечується узгодженістю її елементів, передусім, мотивів і ціннісних орієнтацій.

Квінтесенція цієї сфери полягає, на наш погляд, у мотивації. Мотивація займає провідне місце в структурі ціннісно-мотиваційної сфери і є одним з

основних понять, що використовується для пояснення рушійних сил поведінки й діяльності особистості.

Мотив означає спонукальну (до діяльності) причину дій і вчинків, це форма прояву усвідомленої потреби, яка сформувалася під впливом зовнішніх умов, і в той же час є спонуканням до діяльності. Як справедливо визначає М. Семикіна, мотиви трудової діяльності – „це усвідомлені підстави, причини трудової діяльності (у тому числі праці), які спонукають, направляють, регулюють трудову поведінку суб'єкта, відображають певний рівень розвитку його потреб, ціннісних орієнтацій у сфері праці” [14, с. 7].

Формується мотив на основі актуальних потреб і особливостей ситуації. Для того, щоб в умовах глобальної конкуренції підприємства та компанії могли постійно пропонувати на ринок нові, конкурентоспроможні продукти і послуги, їх працівники повинні бути відповідно настроєними (вмотивованими) у своїй щоденній діяльності. Тому суттєвим фактором трудової діяльності стає її мотивація як сукупність рушійних сил, що спонукають людину до створення і застосування продуктів і послуг.

Мотивація – досить багатогранне і складне поняття, природу та функції якої різні дослідники трактують по-різному. Не вдаючись до наукової полеміки щодо трактування цього поняття (яке має досить довгу історію і багато визначень), визначимо мотивацію як *процес спонукання визначальної активності особистості*.

Важливу роль при дослідженні відношення населення до праці відіграє аналіз структури мотивації трудової діяльності. Як відомо, залежно від способу винагороди розрізняють матеріальну, трудову і статусну системи мотивації. Матеріальна мотивація заснована на винагороді працівника через систему оплати праці, трудова – орієнтована на досягнення високих трудових результатів (якості виконання роботи, особистого внеску тощо). Статусний підхід виділяє орієнтацію працівника на підвищення свого посадового або кваліфікаційного статусу (просування по службі, одержання ступеня, звання і т.п.). Мотиваційна політика повинна формуватися на основі інтеграції всіх

можливих способів винагороди працівників, а також сполучення індивідуальних і колективних форм стимулювання.

Залучення якомога більшого числа потреб особистості (актуалізація більшого числа факторів, що спонукують) підвищує загальний рівень мотивації діяльності. Доведено, що кількість мотивів, що активізуються і спонукають до діяльності, визначає загальний рівень мотивації. Разом з тим велике значення має внесок кожного окремого мотиву в загальний рівень мотивації. Розуміючи мотиви, що спонукують людину до активної трудової поведінки, можна цілеспрямовано впливати на її поведінку і діяльність. Коли суспільству необхідно стимулювати розвиток певного виду діяльності, але існуючої мотивації не вистачає, варто активізувати (задіяти) додаткові мотиви, що здатні підвищити загальний рівень мотивації. Тому аналіз і актуалізація мотивів мають важливе значення для формування відповідних рішень щодо політики на ринку праці.

Мотивацію, що спричиняє запуск необхідного рівня трудової активності, ми розуміємо як інструментальне явище, що взаємозалежне з розвитком певних якостей особистості, необхідних для того, щоб ця особистість відбулася. Цінності ж є напрямними діяльності особистості й безпосередньо пов'язані з її самоідентифікацією. Так, цінності праці є основою мотивації праці як прагнення людини до творчості, самоствердження, задоволення своїх потреб, а праця розглядається як основа життєдіяльності людини, як найважливіша форма її існування, як джерело багатства суспільства.

У житті кожної людини цінності виконують функцію своєрідних важелів керування поведінкою, визначаючи норми і напрями її життєдіяльності. Цінність трактується вітчизняними і закордонними авторами по-різному: як значимість певних об'єктів для людини (С. Анісімов, М. Каган, С. Рубінштейн); цілі існування людини, що є її провідними принципами в житті (В. Ольшанський, М. Рокич, Ш. Шварц); ціннісне відношення (О. Донцов), ідеальна модель належного, що вказує напрямок бажаного перетворення дійсності (Д. Леонт'єв).

«Цінності, — писав В. Тугаринов, — це те, що потрібно людям для задоволення потреб і інтересів, а також ідеї та їхні спонукання як норма, мета й ідеал» [17]. Як вважає А. Здравомислов, цінності – це матеріальні або ідеальні предмети, які мають значимість для даного соціального суб'єкта з позиції задоволення його потреб й інтересів [18]. Б. Паригін характеризує цінності як сукупність стійких мотивів, що орієнтуються на діяльність особистості [19].

Особистісні цінності як джерело індивідуальної мотивації функціонально еквівалентні потребам, перебуваючи з ними у складній взаємодії. Цінності – це не тільки «об'єкти, явища й абстрактні ідеї, що втілюють у собі суспільні ідеали, й виступаючи завдяки цьому як еталон належного... Це, насамперед те, наскільки все сказане вище втілюється в результатах діяльності конкретної особистості» [20]. Ми вважаємо, що цінність – *це передусім відношення людини до певного об'єкта з позиції значимості і важливості цього об'єкта безпосередньо для самої особистості.*

Ціннісні орієнтації особистості розглядаються як система усвідомлених установок відповідно до існуючих у суспільстві цінностей. Із позиції ціннісно-мотиваційної сфери ціннісні орієнтації – істотний мотиваційний фактор, що визначає сприйняття й оцінку соціальної реальності.

Цінності діють протягом усього процесу мотивування людини, активно впливаючи на її трудову поведінку: будучи побудником людської поведінки, вони змінюють мотивацію її діяльності та способу дії. У процесі труда відбуваються розвиток і трансформація ціннісно-мотиваційної сфери суб'єкта діяльності: загальні мотиви особистості трансформуються в трудові; із зростанням професійного рівня змінюється і професійні мотиви. Саме ціннісно-мотиваційна сфера вважається практично невичерпним джерелом стимулювання працівників.

Проте, незважаючи на динамічність ціннісно-мотиваційної сфери, кожній людині властива відносна стабільність ієрархії цінностей і мотивів. Інтереси, які є їх проявом, визначають прерогативи особистості при обранні виду діяльності. Спрямованість ціннісних орієнтацій визначають потреби, їх

підпорядкованість та роль у свідомості особистості. Щодо сформованості структури ціннісних орієнтацій, то за аналогією з соціокультурною адаптацією (знаний соціологічний термін, що означає взаємодію особистостей та соціальних спільнот з конкретно-історичним типом соціально-культурного середовища) можна говорити про *соціоекономічну адаптацію*.

В умовах соціоекономічної адаптації українського суспільства спостерігається зміна ціннісно-мотиваційної сфери працівників, на яку радикально вплинули докорінні перетворення соціально-економічної системи. Процес „перебудови” в Україні позначився не тільки ринковою трансформацією і становленням нових базових інститутів, але й еволюцією ментальності й базових цінностей українських громадян. Наслідком соціально-економічної трансформації сучасного українського суспільства є те, що реальність змінюється з високою швидкістю, створюючи нові умови життєдіяльності членів суспільства, й, відповідно, такі ситуації і правила поведінки, які дотепер були відсутні в індивідуальній і суспільній практиці. Постійно відтворюється головна умова аномії – розбіжність між людськими потребами й інтересами та можливостями їхнього задоволення.

За Р. Мертоном, аномія – результат непогодженості, конфлікту між різними елементами ціннісно-нормативної системи суспільства [21]. Аномія як стан соціальної дезорганізації і соціальної нестабільності, що характеризується розпадом норм, регулюючих соціальні взаємодії та індивідуальну поведінку, досить точно характеризує ситуацію, що запанувала в Україні з початком ринкових реформ. Це явище є характерним як на рівні всього українського суспільства, так і на рівні індивіда.

Люди пристосовувались до аномії у різний спосіб: завдяки конформізму, або, навпаки, зміною поведінки. Кардинальні соціально-економічні зміни, у тому числі на ринку праці, що відбулися за два останні десятиліття в українському суспільстві, призвели до переоцінки значимості багатьох фундаментальних цінностей, істотно вплинули на трудову поведінку людей, у

зв'язку з чим змінювались їхні потреби, ціннісні орієнтації, мотиви, тобто ціннісно-мотиваційна сфера загалом.

На першому етапі реформ (90-і роки минулого сторіччя) головне, що цінувалося в роботі, – це її гарантованість, розмір заробітної плати й регулярність її виплати. Люди були мотивовані працювати навіть за низьку оплату, аби тільки не втратити робоче місце. Другий етап, пов'язаний з економічним зростанням, що прийшло на зміну економічній кризі й депресії, починаючи з 2000 р. і тривало практично до другої половини 2008 р., змінив на краще ситуацію на ринку праці, обумовив певну позитивну трансформацію ціннісно-мотиваційної сфери українського суспільства. Проте ці зміни виявилися несуттєвими та нестійкими. Соціальна невизначеність, складність і турбулентність, що залишаються складовими соціальної реальності в Україні, створюють підґрунтя для поглиблення аномії, що включає суперечності ціннісно-мотиваційної сфери, долучаючи її до «зони соціальних ризиків», а надто – в умовах фінансово-економічної кризи.

У складних умовах перехідного періоду та кризи всіх сфер суспільства рівень мотивації, і це констатується в працях багатьох дослідників, суттєво знизився, адже старі мотиви, що діяли за умов соціалістичної системи, значною мірою було втрачено, а нові мотиви, адекватні новим суспільно-економічним відносинам, ще тільки формуються. Найяскравіше це виявилось в сфері трудової діяльності: ставлення до праці та інші фактори знаходяться в стані, що характеризується як «непродуктивний». Професійна самореалізація, зміст праці були трохи відтиснуті як другорядні необхідністю виживання, слідством чого стала криза трудової мотивації.

Негативний вплив спотворення ціннісно-мотиваційної сфери виявляється, по-перше, в ставленні людини до праці, коли людина починає розглядати свою працю як нецікавий, неприємний обов'язок, виконання якого необхідно для одержання засобів до існування. У такому разі працівник, швидше за все, буде витрачати на роботу менше зусиль і часу. Якщо ж праця розглядається переважно як сфера реалізації отриманих знань, умінь, як можливість

самоствердження, то в цьому випадку працівник прикладатиме більше зусиль і часу для досягнення певного результату, який, зрозуміло, буде вище. Отже, мотивацію, яка займає провідне місце в структурі особистості, обґрунтовано використовують для пояснення рушійних сил трудової поведінки: за оцінками західних експертів, мотивований спеціаліст може збільшити ефективність своєї роботи на 40%.

Натомість падіння якості та продуктивності праці, плинність кадрів, абсентеїзм – передбачувані наслідки зниження мотивації праці як джерела потенційного збитку, що можуть призвести до суттєвих соціальних і економічних втрат. Тому, досліджуючи існуючі соціальні ризики та їх екстерналії, важливо дослідити зміни і тенденції в ціннісно-мотиваційній сфері українського суспільства.

Аналіз змістовної сторони ціннісних орієнтацій українського суспільства, проведений в рамках соціологічного дослідження¹, здійсненого за участю Інституту економіки та прогнозування НАН України, показав, як змінюються цінності та мотиви в українському суспільстві, що трансформується, і в якому ступені ці нові орієнтації відповідають завданням розвитку українського суспільства. Отримані результати порівнювались нами із відповідними результатами, опублікованими в дослідженнях інших, здебільшого російських, вчених, таких як В. Магун, Г. Бессокирна, Н. Чайковська [22–24] та інших. У роботах деяких з них [25] підкреслюється, що роки “перебудови” стали для багатьох кризовими, і значна частина населення не змогла адаптуватися до нової соціально-економічної ситуації.

Відомий російський соціолог А. Здравомислов, відповідаючи на власне питання, стверджує: „чи можуть зміни політичної системи не впливати на структуру ціннісних орієнтацій? Наприклад, політичний режим змінився, але моральні цінності суспільства залишилися незамутненими. У якій би із соціологічних парадигм не міркувати з цього питання, відповідь буде

¹ Опитування “Інноваційний потенціал українського суспільства: вересень 2006 р.”, що проводилося з 19 по 27 вересня 2006 року в усіх областях України, АР Крим та місті Києві. Всього опитано 2143 респондентів віком від 18 до 70 років методом індивідуального інтерв’ю за місцем проживання.

негативною” [26]. Тож макроекономічні умови у сполученні із конкретними особливостями організації виробництва й праці створюють сукупність зовнішніх об’єктивних факторів і умов, що істотно впливають на цінності й мотивацію особистості. Фактори макросередовища – соціально-економічні, політичні, культурні – визначають загальні тенденції в цій сфері, і мотиваційні процеси до певної міри обумовлюються економічним і суспільно-політичним рівнем розвитку країни.

Результати багатьох досліджень стверджують, що за минулий час значимість праці порівняно з іншими сторонами життя знизилася. На підставі отриманих висновків можна припустити, що за нинішніх умов, для більшості людей праця не є домінантною цінністю. Разом з тим вона залишається найважливішою стороною життєдіяльності, забезпечуючи засоби до існування. Але більшість населення ставиться до праці не як до самостійної цінності, а як до вимушеної необхідності.

На підставі згадуваного соціологічного дослідження були виявлені деякі характеристики ціннісно-мотиваційної сфери. За допомогою анкетування, що включало питання щодо професійних і пізнавальних мотивів, мотивів суспільної значимості і соціального престижу професії, респонденти оцінили 13 факторів, що характеризують мотивацію до трудової діяльності. Після обробки й аналізу даних була виведена загальна оцінка впливу кожного фактора за 10-бальною шкалою, де 10 – максимальний вплив фактора, 0 – фактор, що не робить мотиваційного впливу. Таким чином, були визначені основні ціннісні орієнтації і фактори мотивації українських громадян, зокрема, фактори, що характеризують мотивацію до трудової діяльності (табл. 1.2). У цілому аналіз отриманих результатів дозволяє зробити такі висновки.

Таблиця 1.2

Мотиваційні пріоритети чинників трудової діяльності

| Чинник трудової діяльності | Середній | Ранг |
|---|-----------------|-------------|
| Рівень заробітної плати | 8,973 | 1 |
| Стабільність в роботі, надійність майбутнього (гарантії зайнятості) | 8,603 | 2 |

| | | |
|---|-------|----|
| Справедливість оцінки Вашої праці | 8,317 | 3 |
| Хороші відносини з керівництвом | 8,178 | 4 |
| Самостійність, можливість ініціативи | 7,751 | 5 |
| Соціальний статус і престиж професії | 7,572 | 6 |
| Можливість займатися цікавою, творчою роботою, інтерес до роботи | 7,419 | 7 |
| Можливість пізнання, підвищення кваліфікації і професійне зростання | 7,304 | 8 |
| Різноманітність праці, можливість рішення нових | 7,274 | 9 |
| Можливість експериментування, реалізації Ваших ідей, самореалізації | 7,251 | 10 |
| Перспективи кар'єрного зростання | 7,000 | 11 |
| Передбаченість завдань, стандартні завдання | 6,125 | 12 |
| Повільний темп роботи, відсутність постійного контролю з боку керівника | 5,648 | 13 |

Джерело: Результати опитування 2143 респондентів в Україні, проведеного Українським інститутом соціальних досліджень ім. О. Яременко у вересні 2006 р. по анкеті, розробленій спільно з авторами.

Найбільш значимими факторами мотивації, як і очікувалось, виявилися матеріальні: по-перше, хороший заробіток (вплив даного мотиваційного фактора становив за 10-бальною шкалою 8,973 бали), по-друге, – гарантія стабільної зайнятості (8,603 бали). Третє місце займає справедливість оцінки праці, що пояснюється тим, що “поведінка людей регулюється не стільки об’єктивним рівнем, скільки суб’єктивним сприйняттям справедливості політики керівництва” [27]. Це свідчить про те, що населення не тільки незадоволене рівнем оплати праці, а занепокоєне неадекватною її організацією (несправедливістю оцінки праці, надмірним рівнем диференціації заробітної плати, необґрунтовано встановленими соціальними гарантіями тощо) в суспільстві.

На останніх щаблях впливу знаходяться такі фактори мотивації, як: відсутність постійного контролю з боку керівника, передбачуваність завдань, стандартні завдання та перспективи кар'єрного росту. Тобто ставлення до праці в сучасній Україні стає більш прагматичним, переважають результуючі, економічні мотиви, а професія найчастіше сприймається інструментом для досягнення цих цілей. Дані опосередковано свідчать про те, що на практиці для

людей в даний час важливіші реальні цінності, що приносять матеріальну користь. Підлегле, вторинне місце статусних і трудових мотивів відбиває реальну ситуацію сьогодення, несприятливе матеріальне становище більшості населення, падіння престижу багатьох важливих видів діяльності.

Варто зауважити, що типи мотивації і структура трудових цінностей змінюється не тільки в динаміці, відповідно до існуючих соціально-економічних умов, вони залежать і від соціально-демографічних характеристик працівників. Аналіз матеріалів опитування, зокрема, показав, як змінюється вплив мотиваційних факторів залежно від віку, соціального статусу і роду занять. Звісно, в усіх групах, незалежно від віку, соціального статусу та місця роботи, фактори матеріальної мотивації та безпеки (рівень заробітної плати, стабільність і надійність праці) превалюють. Але роль інших факторів мотивації в окремих групах змінюється, і часом суттєво.

Найбільш істотні розходження щодо мотивації виявилися між віковими групами: отримані результати відповідають універсальній тенденції, коли молодші покоління демонструють більшу орієнтацію на постматеріалістичні цінності, ніж старше покоління. Простежується зростання впливу статусних і трудових мотивів у віковому діапазоні 18–39 років: чим старше опитуваний, тим менший вплив цих факторів; групі респондентів із віковим діапазоном 60–70 років взагалі притаманний низький рівень трудової мотивації. Це можна пояснити тим, що поступове створення конкурентного середовища у нашій країні обумовлює, передусім, для молодого покоління, необхідність підвищення рівня освіти і кваліфікації, зростання якості праці, розвиток ініціативи.

По-друге, існує зв'язок мотиваційних факторів із причетністю до власності підприємства, на якому працюють респонденти за основним місцем роботи: для групи підприємців характерний значний вплив статусних і трудових мотивів, а у групі самозайнятих простежується суттєвий вплив фактора “самостійність і можливість ініціативи”.

Залежно від соціального статусу респондентів простежується такі тенденції впливу факторів мотивації: статусні мотиви впливають найбільше на керівників підприємств і їх підрозділів, спеціалістів усіх профілів, підприємців, військовослужбовців, службовців СБУ та МВС; найнижчий загальний рівень мотивації спостерігається в групі пенсіонерів і непрацевдатних; найвищий рейтинг інноваційних мотивів – у групах, де респондентами виступили керівники підприємств, групі підприємців та у групі військовослужбовців, службовців СБУ і МВС.

Таким чином, хоча заробітна плата на сьогодні є найчастіше застосовуваним інструментом стимулювання, спрямованим на формування бажаної активної трудової поведінки працівників, для одержання необхідного результату необхідна також наявність мотивації, пов'язаної безпосередньо зі справою. Очевидно, необхідно створювати таку систему мотивації трудової діяльності, яка б поєднувала як екстрінсивні, так і екстрінсивні засади мотивації, в якій мотиви зовнішні відповідали внутрішнім.

Аналогічні соціологічні дослідження, що проводилися науковими центрами на пострадянському просторі, підтверджують, що в трудових цінностях громадяни інших країн СНД також віддають перевагу високій оплаті праці та стабільності. Так, базові життєві цінності росіян перетерпіли істотні зміни за останні 20 років. Змінилося й уявлення людей про роботу: саме по собі місце роботи в житті людей не перетерпіло істотних змін: робота була й залишається дуже важливим елементом життя, зате саме відношення до роботи змінилося досить сильно. Якщо раніше робота могла розглядатися як мета й спосіб досягнення всіляких благ – матеріальних, соціального статусу, суспільної поваги, задоволення потреб у самореалізації, то сьогодні вона сприймається здебільшого як засіб для однієї універсальної мети – матеріального благополуччя. Цінність «цікавої роботи» в ієрархії інших життєвих цілей упала із 41 до 29% [28].

Практично у всіх країнах на пострадянському просторі девальвовані провідні трудові цінності – кваліфікація, професіоналізм, сумлінність в праці.

Пострадянський індивід, за оцінкою В. Магуна, займає пасивну, хоча й індивідуалістичну позицію по відношенню до трудової діяльності [29].

Одним із найбільш затребуваних сьогодні мотивів є “мотив виживання”, що можна пояснити потребою упевненості працівників у завтрашньому дні й в необхідності стабільного майбутнього в умовах соціальної незахищеності й економічної нестабільності. Тому значно зросло значення таких цінностей, як стабільність і міцне становище, хоча з початком економічної стабілізації і розвитку в більшості цих країн вже не йдеться про елементарне фізичне виживання.

У розвинених країнах, на відміну від України, спостерігається тенденція до посилення ролі соціальних факторів у мотиваційному механізмі. Ця тенденція розвивається завдяки економічному базисові суспільства з високим продуктивним потенціалом. Зміни в ціннісно-мотиваційній сфері населення розвинених країн пов'язані, передусім, із економічним прогресом останніх десятиліть, що сприяв суттєвому підвищенню рівня життя і якісному перетворенню життєвих стандартів.

Ринкові механізми мотивації, відмінні від механізмів, властивих адміністративній системі керування, в цих країнах формувалися поступово, у міру усвідомлення неефективності примусу як стимулу до продуктивної праці, ініціативи і творчості. Це спричинило зростання ролі особистості й зрушенню в системах ціннісних орієнтацій від матеріальних до постматеріальних. Цінності, пов'язані із трудовою діяльністю, стають більш різноманітними: зростає значення таких цінностей, як саморозвиток, самореалізація в праці, можливість творчої роботи, самостійність і участь у рішеннях із приводу організації трудового процесу. Все більше уваги приділяється нетрудовим цінностям: цікавому дозвіллю, можливостям власного розвитку (заняття спортом, зміцнення здоров'я тощо), активній суспільній діяльності. Звісно, в умовах матеріального добробуту значення заробітку як мотиваційного фактора деякою мірою нейтралізується. Досить забезпечена людина не завжди буде працювати заради грошей. Тут спрацьовують інші мотиви: прагнення удосконалюватися,

самоутверджуватися, виконувати цікаву роботу тощо. Так, у дослідженнях Р. Інглхарта виявлено, що цінності виживання й традиційні цінності властиві більше бідним і менш демократичним країнам, а цінності самовираження й секулярно-раціональні – більш багатим країнам із більш розвинутою демократією [30].

Результати соціологічних досліджень переконують, що поліпшення економічної ситуації й зниження напруженості на ринку праці, зростання заробітної плати в 2000-х роках в Україні призвели до певних, хоча незначних і неістотних, змін у масовій свідомості, при яких цінність праці як такої (безвідносно до її оплати) зростала. Аналіз показав, що на ринку праці з'явилися працівники, що володіють достатнім професіоналізмом і новою трудовою свідомістю, з розумінням необхідності й невідворотності нових умов соціально-економічного розвитку. Значна частина творчих, талановитих людей, що мають відповідні здібності, намагається реалізувати себе в рамках ринку, що народжується, навіть за несприятливих подекуди умов.

Хоча інструментальне ставлення до праці як до джерела заробітку, як і раніше, характерне для більшості населення України, вже для значної частини (до якої належать здебільшого керівники, підприємці, молодь) характерне більш складне ставлення до праці, з переваженням нематеріальних стимулів. Більш детальний аналіз ставлення до праці окремих цільових груп, тобто типових рис соціальної сукупності, свідчить, що найбільш віддано та наполегливо відносяться до праці респонденти з повною вищою освітою, а також респонденти більш зрілого віку. Для таких працівників, особливо молодих спеціалістів і людей з вищою освітою, при оцінці роботи стають важливими такі її аспекти, як професійне й кар'єрне зростання, можливість забезпечити високий і надійний заробіток, а в більше широкому розумінні – гідне конкурентне положення на ринку праці. Професійні установки в мотивації поведінки на ринку праці деформовані, але установка на професійну самореалізацію й зростання професійного рівня для значної частки спеціалістів залишається важливим фактором успіху стратегій поведінки на ринку праці.

Молодь у віці 18–28 років порівняно з іншими віковими категоріями населення частіше вказує на такі стимули, як прагнення мати пристойний імідж, соціальний статус у суспільстві (30%) та потребу зробити кар'єру (18%)².

Слід зазначити також тенденцію зростання потенційної готовності населення до підприємництва: можна стверджувати, що у суспільстві продовжує розвиватися позитивна тенденція формування системи ціннісних орієнтацій населення стосовно підприємницької діяльності та статусу підприємця. У структурі мотивації трудової діяльності майже втричі збільшилася кількість прибічників думки, що у підприємців превалюють мотиви прагнення до самостійності та незалежності в діях, а також інтерес до економічної творчості, інноваційної діяльності, новаторства.

До того ж досліджені оцінки трудових, статусних і матеріальних факторів мотивації свідчать, скоріш, не про їх антагонізм, а про те, що за існуючих соціально-економічних умов неможливо “увімкнути” мотиви вищих рівнів ієрархії потреб людини, поки не задоволені потреби нижніх її рівнів. Творча праця, інноваційний розвиток, самореалізація не стануть потребою для людини, поки вона не задовольнить свої потреби у самозбереженні і виживанні.

У кожному суспільстві на різних етапах його розвитку різні ціннісні пріоритети сприяють його ефективному розвитку. При зміні однієї моделі суспільства на іншу неминуча зміна ціннісних пріоритетів, що й показують результати нашого дослідження. Саме аналіз змін у цінностях і мотивах українського суспільства призвів нас до необхідності розуміння ціннісно-мотиваційної сфери як системи, у якій всі елементи взаємозалежні.

Отже, соціальні зміни, обумовлюючи необхідність прийняття кожним членом суспільства відповідальності за свою долю, приводять до поступового затвердження в суспільній свідомості нової системи ціннісних орієнтацій. Цілком погоджуємось з думкою В. Іноземцева про те, що «процеси, які розвиваються в постіндустріальному суспільстві, об'єктивно ведуть не стільки

² Опитування “Інноваційний потенціал українського суспільства: вересень 2006 р.”, що проводилося з 19 по 27 вересня 2006 р. в усіх областях України, АР Крим та місті Києві. Всього опитано 2143 респондентів віком від 18 до 70 років методом індивідуального інтерв'ю за місцем проживання.

до обмеження споживання матеріальних благ, скільки до витиснення матеріальних стимулів їхнього виробництва мотивами самореалізації особистості, нарощування інтелектуального потенціалу і максимального його розкриття в суспільно значимій діяльності» [31]. Цьому сприяли позитивні зрушення в соціально-економічній сфері, які спостерігалися в Україні протягом декількох останніх років: стійкі темпи підвищення ВВП, швидкі темпи зростання заробітної плати працівників і доходів населення в цілому, з одного боку, і подальша демократизація суспільства, зростаючий рівень освіченості, інформатизації – з іншого. Це створило передумови для відповідних трансформацій у ціннісно-мотиваційній сфері українського громадянина, закладаючи основи для переходу до постматеріалістичної мотивації.

Разом з тим підкреслимо, що суперечливість, непогодженість домінуючих ціннісних орієнтацій і мотивів діяльності може бути чинником, що створює невизначеність рішень і дій у різних сферах життя, у тому числі й у професійній. Більшість цінностей і мотивів знаходяться сьогодні у стані внутрішнього конфлікту. Аналіз отриманих результатів дозволяє говорити про те, що причиною багатьох конфліктів є не професійні проблеми, а формальні характеристики (зарплата, кар'єрний зріст). Основні особистісні конфлікти найбільше пов'язані саме з конфліктом цінностей особистості та об'єктивної суспільно-економічної ситуації, що перманентно змінюється. Щоб запобігти можливим особистісним кризам, необхідно забезпечити відповідне узгодження нових мотивів з ціннісними орієнтаціями особистості, забезпечити гармонійність ціннісно-мотиваційної сфери. Вирішення цього конфлікту – в активному перетворенні середовища та в корекції власної ієрархії цінностей, згідно з якою змінюватиметься і мотивація особистості.

Таким чином, можна припустити, що значною мірою вирішення проблем, які перешкоджають подальшому розвитку ринку праці, залежить від відносної аморфності ціннісно-мотиваційної сфери українських громадян, відсутності настанов на активну трудову поведінку, подолання труднощів і досягнення конкретних цілей в умовах конкурентного суспільства. Відомий російський

соціолог В. Магун доводить, базуючись на результатах проведеного нещодавно дослідження зрушення ціннісних змін: “можна зробити висновок, що причинами цих зрушень *не* є зміни демографічного або професійно-посадового складу опитаних від року до року, включаючи і міжпоколінні культурні зрушення. Скоріше ці причини лежать в однаковому реагуванні представників різних гендерних, вікових, генераційних і професійно-посадових груп на соціальні зміни” [22, с. 37].

Отже, ціннісно-мотиваційна сфера формується в конкретних соціально-історичних умовах, відбиваючи актуальні цінності існуючого суспільства, що, у свою чергу пов'язані з загальним економічним і культурним рівнем його розвитку. Ринок з його новими цінностями і умовами сам по собі породжує нову систему потреб, інтересів, цінностей, у якій формується ця сфера. У перехідний період, в умовах нестабільної ситуації, ціннісно-мотиваційна сфера стає особливо рухливою і суперечливою: реагуючи на соціальні зміни, вона одночасно стає їхнім генератором, визначає їхній напрямок.

Цінності, що народжуються, поки ще не є стійкими й у результаті цього з'являється гостра необхідність виявлення духовно-ціннісних підстав, на яких можна будувати майбутнє суспільство. Для цього потрібно зрозуміти ті глибинні мотиви, той фундамент, на якому будується життя людей. Ми підтримуємо думку Н. Розенберг, що таким фундаментом є національний менталітет, у першу чергу його духовно-ціннісний аспект [32].

Виявлений набір домінуючих цінностей і мотивів розкриває, що в українському суспільстві нездолана криза ціннісно-мотиваційної сфери, яка є однією з сторін соціально-економічної кризи. Докорінні соціально-економічні зміни в Україні у 90-х роках минулого століття спричинили неузгодженість складових ціннісно-мотиваційної сфери (цінностей і мотивів, внутрішньої і зовнішньої мотивації), їх конфлікт призвів до зміни устояних стереотипів, і, відповідно, – до нового типу ієрархії ціннісних орієнтацій особистості. Мотиваційні зрушення, що характеризується зростанням матеріального фактора, призвели до розбалансованості структури ціннісно-мотиваційної

сфери. Можна стверджувати, що сучасний перехідний період в економіці України спровокував відповідний перехідний період і в ціннісно-мотиваційній сфері українського суспільства.

Сьогодні через складні обставини, обумовлені триваючою фінансово-економічною кризою, поглиблюється деформація ціннісно-мотиваційної сфери: негативні зміни призводять до трансформації основних пріоритетів, звуженню життєвої перспективи особистості. Триває переоцінка цінностей, залишаються мало затребуваними трудові цінності, придушуються нематеріальні мотиви, розгортаються внутрішні конфлікти, пов'язані із недосяжністю життєвих цілей, а невдалі пошуки нових можливостей нерідко провокують відчуття безвиході.

У зв'язку із кризовою дійсністю ми припускаємо, що у найближчому майбутньому можливий новий перелом у ціннісних орієнтаціях українських громадян, коли „надбання” ціннісно-мотиваційної сфери останніх років можуть бути частково знищені і знов візьмуть гору лише вітальні цінності. Вочевидь, збільшиться частка населення із амбівалентною свідомістю, що буде обумовлено суперечливістю ціннісно-мотиваційної сфери. Розчарування населення „у всім і вся” спричинить зневіру у багатьох цінностях, у тому числі у цінностях праці, що, відповідно, спричинить зниження активності трудової поведінки.

З іншого боку, існуюча ситуація виокремить, на нашу думку, і нову групу особистостей, життєві стратегії яких формувалась разом із ринковою трансформацією української економіки і демократизацією суспільних відносин, які спробують, і небезуспішно, адаптуватися до нових реалій. І саме їхня ціннісно-мотиваційна сфера, їх прагнення до самозбереження і самоствердження, до продуктивної діяльності будуть запорукою становлення на ринку праці нової групи фігурантів – активних, прагматичних, з новою ментальністю і прозахідними ціннісними орієнтаціями.

Таким чином, сучасний ринок праці в Україні проходить своє поступове становлення у дуже складних умовах ломки старої системи мотивів і цінностей і формування нової ціннісно-мотиваційної сфери. Безумовно, ризики,

породжені цією трансформацією, цілком можуть бути подолані лише при подоланні фінансово-економічної кризи та завершенні політичних і соціально-економічних реформ, проте значною мірою можуть бути компенсовані і раніше, за рахунок реалізації стратегій і програм, орієнтованих як на вдосконалення системи соціально-трудових відносин і підвищення рівня якості життя українських громадян, так і посилення їх мотивації до праці. У цьому напрямі нами можуть бути запропоновані:

- вдосконалення нормативно-правової бази трудової діяльності, законодавче забезпечення трудових прав громадян і відносин стосовно сфери прикладання праці, забезпечення розвитку інститутів співпраці влади, бізнесу та громадянського суспільства;
- реформування системи оплати праці в напрямі посилення мотивації до ефективної праці;
- зменшення диференціації в суспільстві, забезпечення справедливості оплати праці як одного з головних факторів мотивації;
- суспільний дискурс про базові цінності, без яких неможливий подальший розвиток українського суспільства; підвищення соціальної значимості суспільно корисної праці, що повинно увійти у загальну систему трудової мотивації як самостійний соціальний фактор; активізація і підвищення ролі позитивних цінностей і цілей, таких, як освіта, здібності, рівень кваліфікації, трудові навички, ствердження в суспільстві певних установок, ефективних моделей поведінки, посилення інтересу до нової, постматеріалістичної мотивації;
- актуалізація ціннісно-мотиваційної сфери особистості, максимальне використання її потенціалу; впровадження інноваційних методів мотивації працівників;
- адаптація механізмів впливу ціннісно-мотиваційної сфери на ринок праці відповідно до існуючої ситуації;

- подолання кризи трудової мотивації через створення оптимальних умов для професійної самореалізації фахівців, впровадження професійно-кар'єрної мотивації, залучення інших компонентів мотиваційного комплексу;
- орієнтування, насамперед, на інтереси людини та її цінності при розробці економічних і соціальних програм і стратегій.

Очевидно, прості прагматичні рішення щодо мотивації трудової діяльності не матимуть дієвих результатів. Для підвищення її рівня необхідні не окремі, навіть дуже своєчасні, кроки, а формування в суспільстві цілісної системи мотивації трудової діяльності, в якій були б задіяні всі необхідні елементи, з їх взаємозв'язками та взаємовпливом, і за допомогою якої визначені мотиви можуть бути трансформовані у відповідні системи стимулювання для вирішення актуальних проблем суспільно-економічного розвитку.

1.4. Вплив глобалізації на формування та функціонування вітчизняного ринку праці

Важливою рисою глобалізації є становлення загальносвітового ринку праці. Відбуваються збільшення чисельності працівників-мігрантів і розширення географічних границь міграції внаслідок розвитку транспортних засобів. У результаті створення принципово нових комунікативних можливостей виробництво також стає мобільним: аутсорсінг набуває глобальних масштабів, а вирішальним засобом управління стають інтелектуальні технології. Сучасна глобалізація висуває нові вимоги до робочої сили з точки зору її кваліфікації, загальноосвітнього рівня, мобільності, оскільки "людський фактор" є центральним елементом нової моделі постіндустріального розвитку. При розробці економічної політики на ринку праці в Україні вбачається необхідним враховувати інтенсифікацію міжнародних економічних відносин, поглиблення міжнародного поділу праці, інтернаціоналізацію господарського життя, збільшення відкритості національних економік, зміцнення регіональних міжнародних структур.

Натомість рівень глобалізації визначає первинність міжнародних факторів, умов, тенденцій по відношенню до національних ринків праці. Як слушно зазначають російські дослідники М. Єлєцький, Л. Слуцький, Ю. Осіпов та ін., “в умовах сучасної глобалізації не просто подальший розвиток інтернаціоналізації виробництва, виробничих відносин і господарських взаємозв'язків, а перехід первісно-сутнісної ролі від внутрішніх до глобальних закономірностей” [33, с. 22–29; 34, с. 4; 35, с. 291–292]. Зазначена тенденція надала підстави дослідникам глобалізації та глобалізму стверджувати про початок нового суспільно-економічного порядку, який О. Білорус називає «соціалізацію розвитку як новий суспільний порядок, сутність якого визначають як посткапіталізм, постіндустріалізм, постеконізм, інформаційне суспільство, інтелектуальне суспільство, суспільство знань, ноосферне суспільство» [36, с. 23].

У свою чергу інформаційний фактор обумовив докорінну соціально-економічну трансформацію господарських процесів, що отримало визначення – “нова економіка”. За влучним висловом Дж. Стигліца, “нова економіка” обумовлена “зрушенням від виробництва речей до виробництва ідей, пов'язаному з переробкою інформації, а не з переробкою матеріальних запасів або обслуговуванням людей” [37, с. 47]. Однак поширений у науковій літературі підхід, який розглядає “нову економіку” як сукупність галузей народного господарства, де виробляються комп'ютерне й комунікаційне устаткування та їхнє програмне забезпечення, а також усю систему формування, зберігання, поширення й одержання інформації, що значною мірою базується на мережі Інтернет [38] вбачається занадто вузьким.

Інноваційні процеси в умовах глобалізації набувають значення рушійної сили, що висуває на перший план концепцію соціального капіталу (стосовно генезису та розвитку концепції соціального капіталу див., наприклад, [39, с. 27–31; 40]). Такий підхід надав актуальності концепції “людського капіталу”, оскільки при цьому кожна людина розглядається з точки зору особистого розвитку та власне інвестицій: в освіту протягом життя, постійне підвищення

рівня кваліфікації, підтримку гарного стану здоров'я, навичок та умінь творчо вирішувати завдання тощо.

Одним із проявів глобалізації є зростання міжнародної мобільності капіталу і праці, що обумовлює розвиток міжнародного ринку робочої сили. В умовах глобалізації міжнародний ринок праці розглядається не як поєднання національних ринків, а як складна система взаємовідносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів з огляду на кількісні та якісні характеристики, умови відтворення робочої сили, оплати праці, соціального захисту тощо.

Разом з тим міжнародний ринок праці не є арифметичним підсумком національних ринків праці, бо функціонування міжнародного ринку праці пов'язано не лише з чинниками, які формують національний ринок праці. Світовий ринок праці формується і функціонує в результаті експорту і імпорту послуг робочої сили, що об'єктивно сприяє уніфікації регулятивних механізмів і розробці міжнародних норм та інституцій. Тенденції розвитку міжнародного ринку праці визначають у першу чергу процеси транснаціоналізації капіталу та міжнародної трудової міграції. Спрямування інвестиційних потоків у менш розвинені регіони світу, формування інформаційної економіки, поява нових центрів економічного розвитку визначають попит не тільки на дешеву робочу силу свого базування, а й на іноземну робочу силу з огляду на рівень кваліфікації, професійні навички, менталітет тощо. При цьому, як правило, інституційний механізм (держава, профспілки, підприємницькі організації) спрямований на захист національних працівників від низької ціни послуг іноземної робочої сили, що певною мірою спотворює ринкові умови.

У сучасній світовій економічній думці тенденції розвитку МРП щільно пов'язані з рухом капіталу, демографічним станом, політичною та економічною стабільністю тощо. Міжнародна мобільність робочої сили визначалася співвідношенням багатьох економічних, соціальних, культурних, політичних факторів. При цьому вплив указаних чинників потребує окремого вивчення щодо еміграції та імміграції, відповідно в країні в'їзду і виїзду. Таким чином,

ефективність функціонування вітчизняного ринку праці щільно пов'язана з кон'юнктурою на міжнародному ринку праці, яка в свою чергу залежить від зазначених вище факторів.

Одним із показників ефективності національного ринку праці є рівень безробіття. Ситуація на міжнародному ринку праці, міграційна політика значною мірою визначається структурою зайнятості в різних країнах. Л. Денисова, міністр праці та соціальної політики України, доповідаючи на парламентських слуханнях про хід виконання Україною Європейської соціальної хартії (переглянутої), зазначила, що однією з вимог, яким має відповідати країна, що ратифікувала зазначений документ, є забезпечення гідного рівня зайнятості та заробітної плати [41]. За даними Держкомстату у 2007 р., рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці, становив 6,4%, у той час як середній показник по країнах ЄС становив 7,1% [42]. Україна, за даними видання Forbes, входить до Топ-10 країн із найменшим рівнем безробіття серед 113 країн світу, при цьому зауважимо, що за методикою розрахунку цього видання у 2008 р. рівень безробіття в Україні становить лише 2,5%. Найменший рівень безробіття зафіксований в Узбекистані – всього 0,8% незайнятих. На другому місці Ісландія – 1% працездатного населення не працює. Чільну трійку замикає Сінгапур з 1,7% непрацюючих і 8 місцем у рейтингу найкращих країн для ведення бізнесу. Польща у цьому рейтингу посіла 87 місце, Росія – 44, США – 32 [43]. Загалом експерти аналізували дані зі 113 держав, надані Світовим банком.

Неоднозначне ставлення країн світу до глобалізаційних тенденцій пов'язано з ризиками та негативними наслідками, в тому числі на ринку праці. Зміни в обробній промисловості, сфері послуг приводять до того, що галузі, які отримують вигоди від зовнішньої торгівлі, і галузі, пов'язані з експортом, потребують більшого припливу капіталу і кваліфікованої робочої сили. В той час низка інших галузей, таких як охорона здоров'я, наука, освіта, культура і мистецтво, значно програє від глобалізаційних процесів, втрачаючи свої конкурентні переваги внаслідок відкритості ринку. Такі галузі вимушені

докладати додаткових зусиль, щоб пристосуватися до умов, що змінилися не на їх користь. Це означає можливість відпливу капіталів і робочої сили з цих галузей, що слугує головною причиною для вживання адаптаційних заходів, пов'язаних з дуже великими витратами. Слід зазначити, що витрати в даному випадку передбачають не лише фінансовий аспект, але і соціальний, інституційний, політичний та моральний.

Як видно з рис.1.3 та табл. 1.3, найбільш потужні економіки світу потерпають від безробіття, серед розвинених країн за рівнем безробіття найкраща ситуація в Японії. При цьому протягом року ситуація на ринку праці Японії та США погіршилась (рівень безробіття збільшився в обох країнах), тоді як в Євросоюзі незначно, але покращилась. Рівень безробіття в США 2008 р. збільшився на 5%. У країні вже нараховується 7 млн 815 тис. безробітних [44].

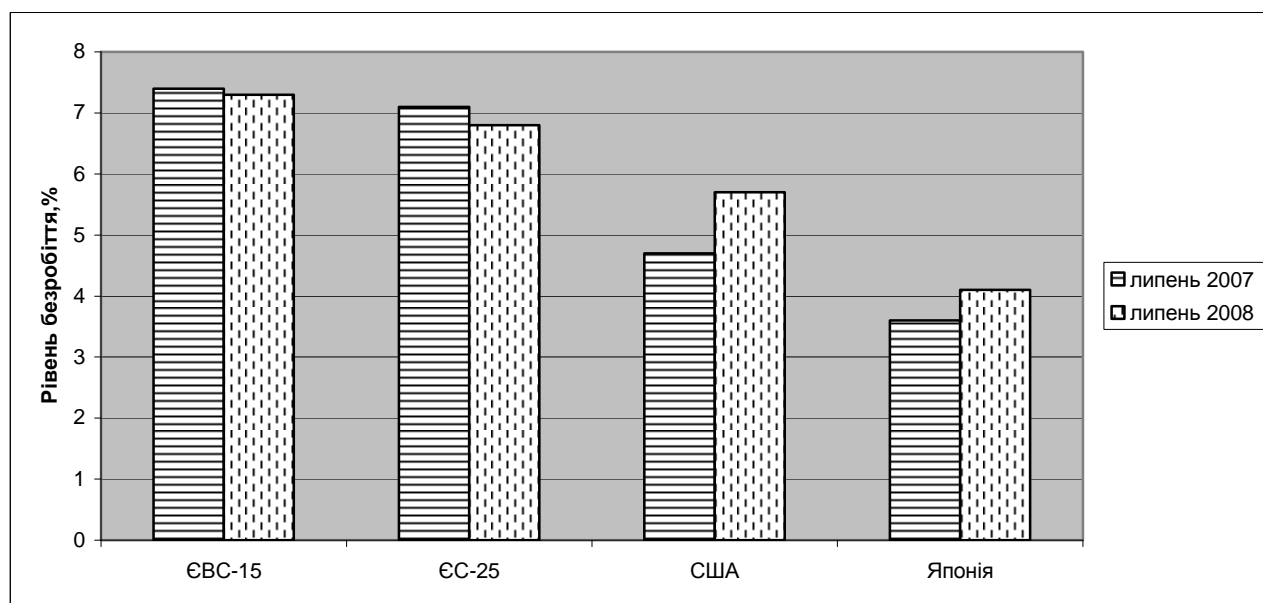


Рис. 1.3. Рівень безробіття в «тріаді» 2007–2008 рр., %

Джерело: складено за даними Європейського статистичного відомства, 2008 [44].

У галузях економіки розвинених країн найбільша частка припадає на сферу послуг – 72%, у виробництві зайняті 20% населення, у сільському господарстві – лише 2%, до того ж існує тенденція до зменшення частки зайнятих у цій сфері. За посадою працюючі розподіляються таким чином: 11% – приватні підприємці, 1% – члени сім'ї, що їм допомагають, 6% – державні службовці, 52% – службовці, 30% – робітники [45]. Жіноча зайнятість в

більшості країн становить менше половини загальної кількості працюючих.

Розглянемо соціальні аспекти, пов'язані із зайнятістю основних конкурентів серед розвинених країн більш докладно. Кількість бідняків у США постійно збільшується. Згідно зі статистикою, наданою Управлінням перепису США в серпні 2007 р., офіційна кількість бідняків у 2006 р. становила 12,3%, за даними Reuters. У 2006 р. за межею бідності жили 36,5 млн осіб, або 7,7 млн сімей. Інакше кажучи, ледве чи ні кожен восьмий громадянин США живе за межею бідності. Останніми роками стан найбагатшого прошарку громадян США швидко збільшувався, а прірва між багатими і бідними поглиблювалася. У США зростає кількість людей, які не мають медичної страховки.

Таблиця 1.3

Структура безробіття в США та Японії в 2007–2008 рр.

| | Разом | | Серед осіб молодших 25 років | | Чоловіки | | Жінки | |
|--------|-------------|-------------|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Липень 2007 | Липень 2008 | Липень 2007 | Липень 2008 | Липень 2007 | Липень 2008 | Липень 2007 | Липень 2008 |
| США | 4.7 | 5.7 | 10.6 | 13.4 | 4.7 | 5.7 | 5.3 | 5.2 |
| Японія | 3.6 | 4.1 | н.д. | н.д. | 3.7 | 4.2 | 3.7 | 4 |

Джерело: складено за даними Європейського статистичного відомства, 2008, [44].

Ознаки катастрофічної має демографічна структура в Японії, яка за останнє півстоліття докорінно змінилась у бік старіння нації, коли чисельність населення похилого віку перевищує чисельність дітей та молоді до 15 років і коливається в межах 17%. За прогнозами японських дослідників, до 2025 р. питома вага осіб похилого віку сягатиме 25,8%. Якщо в 1960 р. в Японії було всього 144 особи з віком більше ста років, то в 2000 р. чисельність довгожителів сягала 12 256 осіб, а середня тривалість життя становить 76,4 роки для чоловіків та 82,8 років для жінок [46]. Ця ситуація великою мірою пов'язана з успіхами медицини, що сприяло значному збільшенню тривалості життя, та змінами соціальних традицій у бік зниження привабливості шлюбу та

низької народжуваності. Зміни демографічної структури мають відбиток у системі соціального страхування Японії.

Вбачається корисним адаптувати японський досвід соціального захисту населення, який суттєво відрізняється від європейського та американського принципом захисту лише найбільш вразливих верств населення на відміну від більш широкого охоплення соціальними програмами в інших розвинених країнах. При цьому з точки зору суспільної корисності за основними показниками ця система є більш ефективною. Так, рівень безробіття 3,3–4,4% протягом останніх десятиліть залишається одним із найнижчих в світі є результатом політики на ринку праці та розсудливої системи соціального захисту. В Японії діє Закон про страхування зайнятості (1975 р.), Закон про рівні можливості в сфері зайнятості (1985 р.) та Закон про стабілізацію зайнятості осіб похилого віку (1986 р.), Закон про охорону здоров'я і медичне обслуговування осіб похилого віку (1983 р.). Загальний фонд страхування зайнятості формується за рахунок щомісячних страхових внесків держави, підприємців та працівників у рівних частинах. Важливим важелем регулювання рівня безробіття в Японії є термін виплат та розмір допомоги по безробіттю, яка становить від 60 до 80% заробітної платні та надається на термін від 90 до 300 днів застрахованим працівникам протягом не менше, чим півроку [47]. Держава стимулює зайнятість також виплатами на перенавчання та перекваліфікацію, або субсидіями роботодавцю для продовження терміну роботи працівника з метою адаптації його до ситуації на ринку праці.

В Японії діють шість систем пенсійного забезпечення: національна пенсійна система, що охоплює самозайнятих; система пенсійного страхування осіб, які працюють за наймом в приватних компаніях, національна пенсійна система працівників державних підприємств; національна пенсійна система працівників місцевих громадських закладів; пенсійна система вчителів приватних шкіл; пенсійна система працівників асоціацій в сільському, лісовому і рибному господарстві.

Іншою особливістю японської системи соціального захисту, що сприяє

ефективності ринку праці, є залучення незайнятих, але фізично здорових осіб до суспільно-корисних робіт і відмова таким категоріям населення в наданні соціальної допомоги.

Рівень безробіття в Європі вищий, ніж в США та Японії. Ці відмінності обумовлені тим, що в Європі ринок праці менш гнучкий, і економіка повільніше пристосовується до нових умов порівняно з США. Разом з тим, іммігранти є певним соціально-трудоим потенціалом, який частково компенсує низьку географічну або функціональну мобільність корінного населення. Імміграція може, таким чином, прискорити пристосування до умов, що змінюються, і допомогти понизити витрати пристосування корінного населення. Проте, в цьому випадку ринкові інститути повинні забезпечувати адекватні умови пошуку роботи і для мігрантів, і для корінного населення.

За даними "Євростату" рівень безробіття суттєво відрізняється в зоні Європейського Економічного Валютного союзу (ЄВС) (15 країн-членів: Австрія, Бельгія, Греція, Ірландія, Іспанія, Італія, Кіпр, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Португалія, Словенія, Фінляндія, ФРН, Франція) та в ЄС – 27.

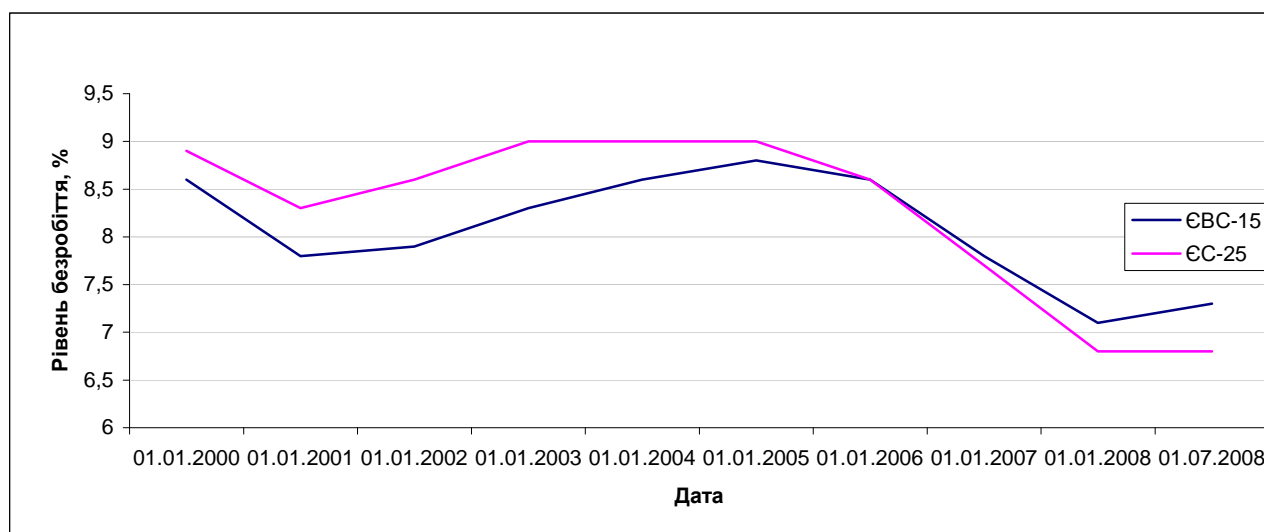


Рис.1.4. Динаміка рівня безробіття в ЄВС-15 та ЄС-25 у 2000–2008 рр.

Джерело: побудовано за даними Євростату [44].

Рівень безробіття в зоні обігу єдиної європейської валюти (євро) в березні 2008 р. з урахуванням сезонних коливань не змінився порівняно з даними за лютий 2008 р. і становив 7,1% (за даними європейського статистичного

агентства [44]). У березні 2007 р. цей показник становив 7,5% (табл. 1.4).

Німеччина, як і інші країни ЄС, потерпає від демографічної кризи, та має песимістичні демографічні прогнози. Демографічна структура населення докорінно зміниться до 2050 р. Основною тенденцією цих змін буде зменшення чисельності населення в цілому на 8 млн осіб (з 82,8 до 74,8 млн осіб): в основному за рахунок молоді і працездатного населення (частка населення у віці від 35 до 50 років зменшиться з 36% до 30,3%), натомість спостерігається збільшення тривалості життя (на 5,8 років до 86,6 для жінок та на 6,3 років до 81,1 – для чоловіків) і зростання питомої ваги населення похилого віку (за даними Федерального Статистичного Відомства ФРН, Sttistisches Bundesamt [48]).

Ефективність функціонування національного ринку праці визначається також гендерною політикою. Як видно з табл. 1.5, в Україні, як і в Польщі та Болгарії рівень зайнятості жінок значно нижчий, ніж в Німеччині й Естонії, що обумовлено етнічними особливостями, де роль жінки, як склалося історично, є роллю берегині.

На відміну від розвинених економік, в країнах трансформаційного типу оплата праці жінок нижча в середньому на 25–30%, ніж у чоловіків, що в поєднанні з такими чинниками, як зайнятість у непрестижних сферах економіки, часто з несприятливими умовами праці, формують в Україні, як і в інших країнах Центрально-Східної Європи, істотний розрив у рівнях та якості зайнятості чоловіків і жінок.

Таблиця 1.5

Рівень зайнятості в Україні й окремих країнах світу,

% до всього економічно активного населення відповідного віку

| Показник | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|----------------|-----------------|------|------|------|------|------|------|
| | Болгарія | | | | | | |
| жінки | 46,3 | 46,8 | 47,5 | 49 | 50,6 | 51,7 | 54,6 |
| чоловіки | 68,6 | 67,8 | 63,6 | 63,8 | 63,4 | 63,7 | 64,6 |
| Естонія | | | | | | | |
| жінки | 56,9 | 57,4 | 57,9 | 59 | 60 | 62,1 | 65,3 |

| | | | | | | | |
|----------|------------------|------|------|------|------|------|------|
| чоловіки | 64,3 | 65 | 66,5 | 67,2 | 66,4 | 67 | 71 |
| | Німеччина | | | | | | |
| жінки | 58,1 | 58,7 | 58,9 | 58,9 | 59,2 | 59,6 | 61,5 |
| чоловіки | 72,9 | 72,8 | 71,8 | 70,9 | 70,8 | 71,3 | 72,8 |
| | Польща | | | | | | |
| жінки | 48,9 | 47,7 | 46,2 | 46 | 46,2 | 46,8 | 48,2 |
| чоловіки | 61,2 | 59,2 | 56,9 | 56,5 | 57,2 | 58,9 | 60,9 |
| | Україна | | | | | | |
| жінки | 51,6 | 51,5 | 52,2 | 52,6 | 52,9 | 53,1 | 53 |
| чоловіки | 60,5 | 59,9 | 60,1 | 60,3 | 60,9 | 62,8 | 63,5 |

Джерело: Інтернет-сторінка Міжнародної організації праці [44].

Кон'юнктура ринку праці залежить від абсолютної величини економічно активного населення в економіці на даний момент часу, зокрема від двох основних факторів: абсолютної чисельності населення та рівня участі в робочий силі. В свою чергу існує обернений зв'язок між рівнем доходів та економічною активністю. Так, за результатами досліджень фахівців МОП [49, с. 18, 22], найвищі значення економічної активності мають країни із самим низьким рівнем ВВП на одну особу. Із зростанням ВВП рівні участі у робочий силі знижуються і починають зростати лише після досягнення показнику ВВП на одну особу у 15 тис. дол. США.

Демографічний стан у світі, в окремих регіонах і країнах та міжнародна міграція є суттєвими чинниками формування попиту і пропозиції на національному ринку праці, що визначає ефективність заходів щодо його оптимізації.

За результатами дослідження Центру стратегічних і міжнародних досліджень (Вашингтон) та фінансової групи Citigroup, пенсійні витрати до 2050 р. у розвинених країнах сягатимуть 30% ВВП. За іншим прогнозом до 2050 р., середньостатистична промислово-розвинена країна витратить на виплати пенсій 13% ВВП, а витрати на медичне обслуговування становитимуть 7,6% ВВП. Найбільш драматична ситуація в країнах Європейського Союзу (за виключенням країн Півночі Європи) та Японії. Натомість більш ліберальна

міграційна політика та політика сприяння народжуваності в США забезпечили їм кращі перспективи — зростання пенсійних витрат до 2050 р. до 2,8%, медичних – до 7,4% ВВП [50].

Вплив глобалізації на розвиток ринку праці проявляється у посиленні його інноваційної складової. Як свідчать дані німецьких дослідників, структура зайнятості в інноваційній сфері суттєво відрізняється від структури зайнятих в господарській діяльності (рис. 1.5, 1.6). Так, найбільша питома вага – 65% – припадає на сектор зайнятих, що мають закінчену професійну підготовку, але не мають вищої освіти, на другому місці – 18% – зайняті, які не мають професійної освіти [51].

Прискорення технологічного розвитку здійснюється засобами бюджетної політики. Так, у Німеччині Федеральне міністерство економіки й технологій Німеччини, Міністерство освіти ФРН з року в рік збільшують бюджетні інвестиції. Витрати Міністерства економіки й технологій ФРН зі спеціальних фондів покриття на розвиток наукових досліджень і розробок збільшаться з 5,62 млрд євро в 2006 р. до 5,82 млрд євро в 2009 р. [48].

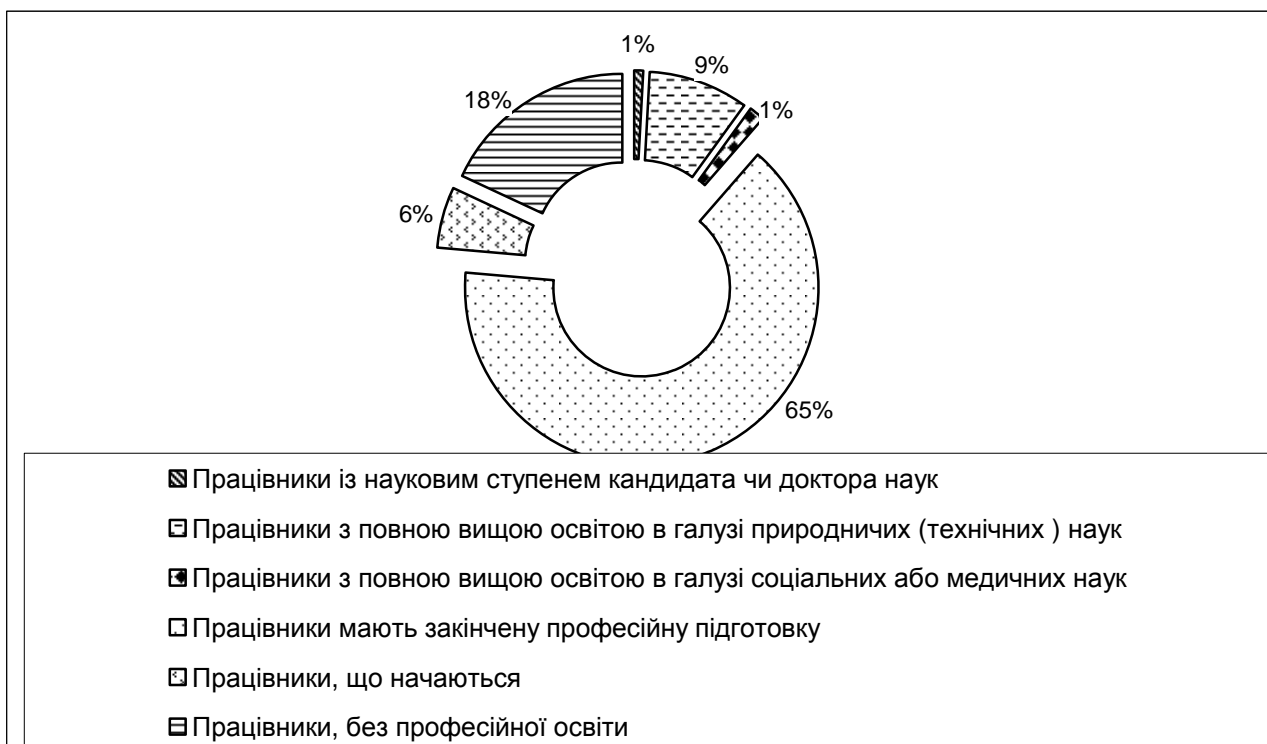


Рис. 1.5. Кваліфікаційна структура зайнятості у сфері підприємництва, %
Джерело: складено за даними ifo Schnelldienst, 7/2008.

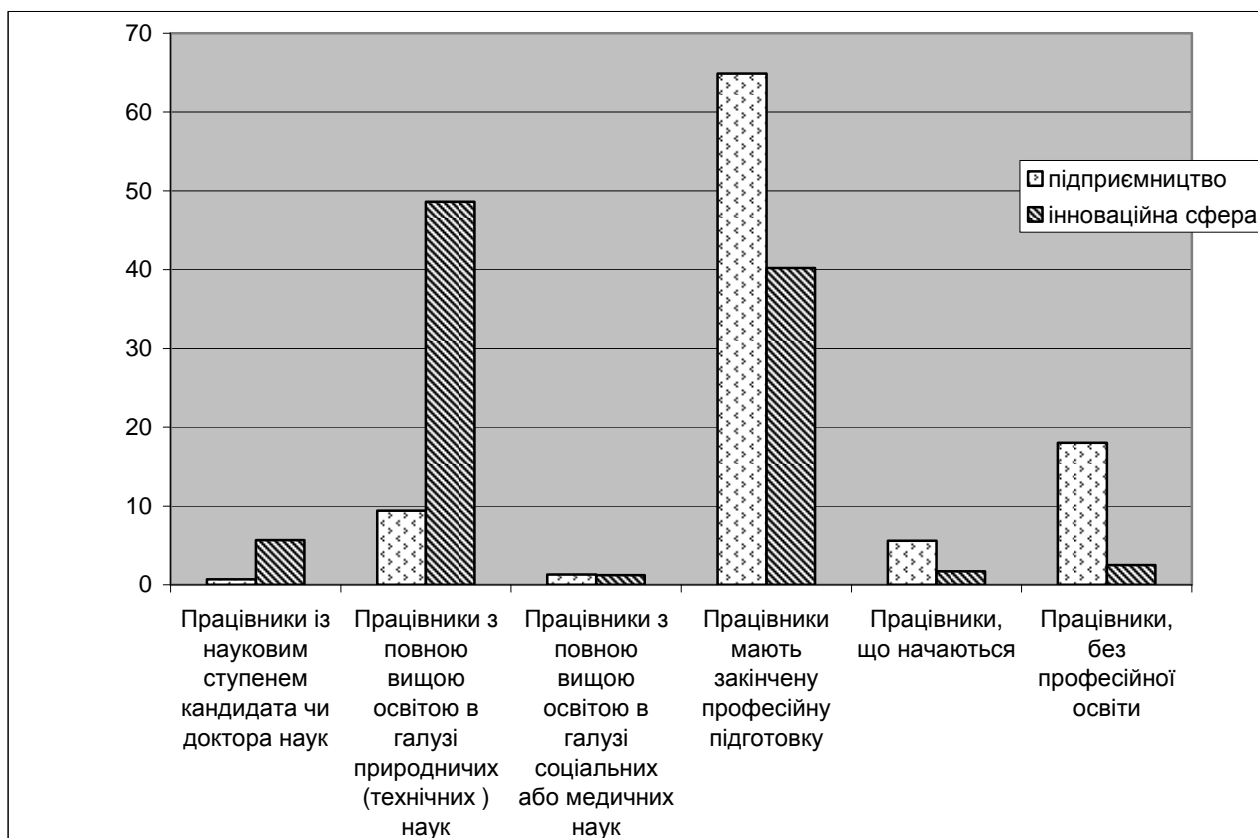


Рис. 1.6. Кваліфікаційна структура зайнятості в інноваційній сфері та в підприємстві.

Джерело: складено за даними ifo Schnelldienst, 7/2008.

У найближчі роки в Німеччині очікується зростання потреби у висококваліфікованій робочій силі. Уряд прагне до 2010 р. збільшити квоту початківців одержувати вищу освіту до 40%. За останні 10 років ця квота збільшилася в Німеччині на 8% і досягла майже 36%. Кількість іноземних студентів збільшилася за цей же період часу з 166000 до 246000, причому 180000 з них починали свою освіту не в Німеччині [52]. Таким чином, починаючи з 1998 р., спостерігається стійка тенденція до збільшення витрат на наукові дослідження й розробки. За період з 1998 р. частка цих витрат зросла з 2,3% до 2,5% у 2005 р. від ВВП [53, с. 62–69]. Уряд Німеччини має намір і далі стимулювати збільшення витрат на наукові дослідження й довести їхній рівень до 2010 р. до 3% від ВВП, що відповідає меті, погодженої Європейською Радою в Барселоні. При цьому передбачається, що на дві третини ці витрати повинні забезпечуватися промисловістю й на одну третину – державою.

Для України важливим видається скористатись позитивним досвідом застосування регіональної політики на ринку праці Німеччини. Одним з основних елементів структурної політики німецького уряду, у тому числі і його інвестиційної політики, залишається пріоритетний розвиток нових федеральних земель. Основним пунктом тут є поліпшення умов для підприємницької діяльності в цих регіонах Німеччини. Концепція Уряду концентрується на стимулюванні розвитку напрямів, які можуть відігравати визначальну роль для майбутнього розвитку регіональних ринків праці. До таких напрямів відносяться інвестиційно-інноваційна політика і розвиток інфраструктури.

Усі урядові кошти розбиваються на два «кошки». Кошти одного з «кошків», обсяг яких становить близько 105 млрд євро, будуть використані федеральними землями не тільки на ті цілі, що вже мали місце в Пакті солідарності I, наприклад, на поліпшення інфраструктури, вирівнювання фінансових можливостей муніципалітетів, але й на додаткові цілі, такі як стимулювання промислових інвестицій і виплата боргів. Кошти із другого «кошика» у загальному обсязі близько 51,1 млрд євро використовуються в основному у формі непропорційних платежів для поліпшення конкурентоспроможності, зайнятості й інфраструктури в нових федеральних землях, причому вони будуть виділятися тільки в тому випадку, якщо будуть супроводжуватися фінансуванням з боку федеральних земель із коштів першого «кошика» [54].

З огляду на євроінтеграційну геоекономічну стратегію України регулювання вітчизняного ринку праці повинно враховувати особливості структурної політики ЄС. Наприклад, у ФРН, крім коштів федерального бюджету, для стимулювання розвитку нових федеральних земель використовуються кошти ЄС, призначені для реалізації європейської структурної політики. Всього за період 2000–2006 рр. Німеччина одержала на ці цілі з ЄС близько 31 млрд євро. Важливим напрямом інвестиційної політики німецької держави є подальший розвиток інфраструктури на всій території

Німеччини. Тут найбільші обсяги інвестицій з боку держави передбачені в розвиток транспортної інфраструктури.

Вплив на розвиток ринку праці матимуть і заходи в рамках проведених міжурядових переговорів щодо асигнування 7 млн євро грантових коштів для соціальної інфраструктури, а саме для боротьби з бідністю в Україні.

Фактором розвитку світового господарства є необхідність об'єднання зусиль країн для збереження як уже набутих людством знань, ідей, так і для переробки і використання все складніших інформаційних систем, створення міжнародного інформаційного банку даних, яким могла б користуватися відповідно до своїх потреб кожна країна світового співтовариства.

Сучасний етап глобалізації характеризується новими викликами міграції, зміною її напрямів і інтенсивності, збільшенням розриву між двома основними формами міжнародної міграції робочої сили: міжнародною переселенською міграцією і міжнародною трудовою міграцією. Якщо переселенська міграція передбачає виїзд/в'їзд на постійне місце проживання і головним мотивом є зміна країни з будь-яких, не обов'язково економічних, причин, то трудова міграція має тимчасову форму, спричинена соціально-економічними мотивами і сприяє руху міждержавних трансфертів населення, вирівнюванню рівнів заробітної плати, обміну трудовими навичками та професійним досвідом.

Міжнародна трудова міграція може мати легальну і нелегальну форми, визначені правовим положенням працівника-мігранта на території іншої країни. Легальність працевлаштування, яку деякі автори відносять до ознак міграції, на нашу думку, є лише форма, а не визначальний чинник трудової міграції. Міжнародна трудова міграція може мати легальну і нелегальну форми, визначувані правовим положенням працівника-мігранта на території іншої країни. Легальність працевлаштування, яку деякі автори відносять до ознак міграції, на нашу думку, є лише форма, а не визначальний чинник трудової міграції. В.Іонцев при визначенні міжнародної міграції робочої сили робить акцент на меті переміщень, яка, на його думку, полягає в легальній роботі в країні в'їзду протягом певного часу (від 1 дня до декількох років), після

закінчення якого даний мігрант повертається в країну виїзду [55, с. 30–38]. Однак на практиці міжнародні мігранти погоджуються працювати на нелегальних засадах.

Трудова міграція має як позитивні, так і негативні наслідки. Важливими є такі позитиви: істотне зниження соціальної напруги на регіональному та загальнодержавному ринках праці та економія державних коштів, зменшення обсягів реєстрованого та прихованого безробіття, адаптація до реальних умов ринкової економіки, а також ознайомлення з новітніми технологіями та методами організації праці. До позитивних наслідків також зараховуються: заповнення робочих місць в економіках з відчутним дефіцитом робочої сили (часто йдеться про робочі місця з важкими, шкідливими умовами праці, невисокою оплатою або ж такі, що вважаються непрестижними серед місцевого населення); зростання виробництва у базових секторах економіки; грошові перекази мігрантів, які є засобом виживання і утримання значної частини населення в країнах походження мігрантів та становлять значну частину ВВП цих країн. Нарешті, міграція виступає одним з реальних об'єднуючих елементів у випадку, коли йдеться про економічну інтеграцію.

Разом з тим негативні наслідки міграції спричиняються нерегульованим впливом мігрантів і призводять до збільшення кількості конфліктів на міжетнічній основі, стимулювання тіньового сектора економіки, зростання злочинності, зниження рівня заробітної платні, а також загострення санітарно-епідеміологічної ситуації. Стосовно країни-виїзду негативні наслідки пов'язані з неповоротними витратами на освіту, охорону здоров'я, втрату державою трудового потенціалу, соціальні проблеми виховання і розвитку дітей мігрантів, які залишаються в країні виїзду, а також неявними втратами від виїзду найбільш активної частини працівників. Негативні наслідки стосуються також мігрантів індивідуально, оскільки поширеним явищем є працевлаштування в країні в'їзду не за отриманою спеціальністю, на непривабливих і важких видах робіт, без соціального захисту та медичного обслуговування, з неналежними житлово-побутовими умовами, що сукупно сприяють зростанню

захворюваності, морально-етичним розладам, а також негативно відбиваються на морально-психологічному стані сімей.

У сучасному світі міждержавна міграція стає все більш диференційованою за професійними, кваліфікаційними, освітніми ознаками, спеціальностями її учасників. Постійно зростає частка висококваліфікованих працівників, що залучаються до неї. Тому вбачається за доцільне виділити міждержавну інтелектуальну трудову міграцію як окремий вид міжнародної міграції.

Як і будь-яка міграція робочої сили, міждержавна інтелектуальна міграція може бути тимчасовою і постійною. Тимчасова є однією з форм міжнародної наукової співпраці, постійна – рівнозначна еміграції і отримала навіть спеціальну назву «brain drain» – «відплив інтелекту». Інтелектуальна міграція розглядається як міграція наукових і викладацьких кадрів високої і вищої кваліфікації, а також будь-яких фахівців, що займаються кваліфікованою інтелектуальною або творчою працею. Ми погоджуємося з дослідниками, які включають в цю категорію тренерів, що працюють за контрактами, спортсменів, артистів, осіб інших творчих, але не наукових професій [56]. У цю ж категорію ми вважаємо за доцільне включити такий вид, як міграція з метою підвищення кваліфікації (стажування, мовні та фахові школи при університетах та учбових центрах). До перерахованих вище категорій мігрантів вбачається за доцільне додати студентів, що виїжджають за кордон у рамках програм міжнародного обміну і волонтерських програм з метою вивчення іноземної мови і отримання досвіду роботи за кордоном. Цей вид трудової міграції набуває великого поширення, і число учасників міжнародних студентських і молодіжних програм постійно зростає.

Як було вказано вище, через відсутність єдиного визначення «міжнародний трудовий мігрант», статистичні показники, що характеризують міграцію робочої сили, зменшені і не дають повного уявлення про масштаби цього явища у світовому господарстві. Особливо у зв'язку з інтернаціоналізацією і глобалізацією, що завдяки розвитку комунікаційних

засобів та інформаційних технологій обумовлюють нові форми міжнародної трудової міграції, коли виконання роботи для іноземного замовника з відповідною оплатою праці не потребує особистого перетину кордонів.

Важливою тенденцією розвитку міжнародного ринку праці є уніфікація вимог до працівників, що потребує стандартизації системи освіти. Згідно з концепцією обміну знаннями і досвідом люди мігрують у пошуках нового місця застосування праці з урахуванням своєї професії і кваліфікації. І «приплив інтелекту», і «відплив інтелекту» характерні для економік всіх країн і припускають двосторонній обмін інформацією в країні-експортері й країні-імпортері трудових ресурсів. Так, на сьогодні зазнає змін характер і напрями руху інтелектуальних ресурсів, натомість звичній ситуації, коли «приплив інтелекту» притаманний розвиненим країнам, а країни, що розвиваються, країни з «новою ринковою економікою» потерпають від «відпливу інтелекту», останні тенденції свідчать про «приплив інтелекту» до країн, що розвиваються, та міграцію кваліфікованих фахівців між високорозвиненими країнами з метою більшої самореалізації тощо.

Трудова міграція має не тільки масовий, але і глобальний характер. Огляд, підготовлений журналом *The Economist*, свідчить про конкурентні переваги на західноєвропейському ринку праці робочої сили зі Східної Європи, які полягають у високому рівні освіти, низькій вартості послуг та порівняно невеликому надлишку у розмірі східноєвропейської армії праці порівняно з В'єтнамом, Китаєм та Індією [57].

Зміни в напрямках руху інтелектуальних ресурсів відбуваються навіть серед розвинених країн і обумовлені змінами міжнародної конкурентоспроможності та національними стратегічними пріоритетами. Так, з 2005 р. і по теперішній час у Німеччині зафіксовано перевищення нетто-еміграції серед німецького населення поміж країнами ОЕСР, при цьому серед виїжджаючих переважають високоосвічені та висококваліфіковані фахівці [58, с. 15]. Аналіз напрямів та характеру даного явища свідчить, що рух еміграції висококваліфікованих німців до Австрії, Великобританії, Швеції та США,

пов'язаний не тільки з вищою оплатою праці в приймаючих країнах, але і з перспективою професійного і кар'єрного зростання для молодих науковців, що відбиває рівень конкурентоспроможності поміж названих країн. У рамках концепції розтрати знань інтелектуальна еміграція розглядається як чиста втрата для сукупної робочої сили країни-експортера.

Іншою проблемою є переважання серед іммігрантів до розвинених країн низькокваліфікованих працівників з країн, що розвиваються, – це пов'язано з особливостями міграційного законодавства приймаючих країн та явищем «негативної селекції на ринку праці».

На український ринок праці впливає також нові центри тяжіння міграційних потоків, які пов'язані із зростанням економічної ролі Китаю та Індії, що залучають висококваліфікованих фахівців для інноваційної розбудови власної економіки, і з бажанням нафто- та газодобувних країн вкладати капітали в створення «нової економіки».

Протягом років незалежності напрями міграції робочої сили на пострадянських теренах змінювались кілька разів. Якщо, починаючи з 1992 р., найбільші міграційні потоки простежувались між Російською Федерацією та Україною, то вже до 2002 р. чільні місця за взаємним обміном мігрантів посіли Росія і Казахстан. Для України Росія залишається основною країною – реципієнтом.

За різними оцінками, в Росії перебуває від 2 до 7 млн українців. Така ситуація пояснюється тим, що в Росії середня заробітна платня в доларовому еквіваленті є принаймні вдвічі вищою, ніж в Україні.

Забезпечення ефективного управління процесом трудової міграції з України до Росії через розробку дієвого механізму державного регулювання обміну трудовими ресурсами між двома країнами, що дозволить нашій державі: по-перше, максимально використати позитивні наслідки такої еміграції (послаблення тиску на вітчизняний ринок праці, зниження соціальної напруги, особливо у східних і західних регіонах України, створення додаткового джерела валютних надходжень до бюджету тощо); по-друге, створити

ефективний механізм соціального захисту українських працівників-мігрантів, які працюють на російському ринку, що дозволить уникнути зловживань та ошукувань з боку агентств і фірм, які займаються питаннями працевлаштування українських громадян в Росії, зайнятості українських громадян на роботах зі шкідливими умовами праці, дискримінації з боку місцевого населення тощо; по-третє, зменшити можливості еміграції висококваліфікованих кадрів, які становлять найконкурентнішу частину трудового та інтелектуального потенціалу трудових кадрів України; по-четверте, зменшити імовірність виникнення політичних та економічних претензій з боку російської сторони через розширення української нелегальної міграції до цієї країни; по-п'яте, поліпшить міжнародний імідж України в очах російської громадськості та дозволить дещо пом'якшити упереджене відношення росіян до українського етносу загалом.

У свою чергу Росія зацікавлена у перманентному масовому використанні дешевої робочої сили з України, яка нелегально працевлаштована на території сусідньої держави і таким чином не тільки компенсує її дефіцит трудових ресурсів, але й забезпечує економію коштів на соціальні та пенсійні відрахування.

Наразі актуальним постає питання виявлення та обліку нелегальних мігрантів, подолання значних неточностей під час обліку легальних мігрантів.

Отже, важливим національним пріоритетом є створення сучасного ринку праці з прогресивною структурою зайнятості та ефективно інтегрованого у міжнародну економічну систему. Структура зайнятості України змінюється, але напрям цих змін не відповідає національним інтересам та викликам глобалізаційних процесів. Це може призвести до деградації людського потенціалу та його недовикористання, а роль України в світовій економічній системі обмежуватиметься спеціалізацією у сировинних галузях і трудомістких низькотехнологічних видах виробництва товарів і послуг. Відсутність державної підтримки наукомістких, технологічно розвинених галузей обмежує

економічний розвиток України та ефективне використання людського потенціалу.

Негативні структурні зрушення в сфері зайнятості України, що унеможливають рівноправне співробітництво з розвиненими країнами та інтеграцію до міжнародних організацій, наприклад, до Європейського Союзу.

В умовах глобалізації підвищується роль соціальних аспектів для посилення міжнародної конкурентоспроможності країни. Зокрема, соціальні фактори впливають на структуру міжнародного ринку праці, піднімається їх роль в процесах міжнародної міграції.

Конкурентоспроможність будь-якої економіки визначається як структурою у сфері зайнятості, що відповідає вимогам часу, так і рівнем продуктивності праці. Ситуація на міжнародному ринку праці, міграційна політика значною мірою визначається структурою зайнятості в різних країнах. Для того щоб домогтися адекватної із Заходом продуктивності, необхідна якісна робоча сила, праця якої гідно оплачується, що у свою чергу створює платоспроможний попит, необхідний для зростання споживчого ринку. Глобалізація може мати негативні наслідки або створювати потенційні проблеми розвитку ринку праці, це, зокрема:

1. Нерівномірність розподілу наслідків глобалізації.
2. Збільшення розриву в рівнях заробітної плати кваліфікованих і менш кваліфікованих працівників.
3. Зростання безробіття серед низькокваліфікованих працівників.
4. Негативний вплив на економіку приймаючих країн експорту робочих місць внаслідок руху капіталу.
5. Зростання неконтрольованої мобільності робочої сили.

Для зменшення негативних наслідків глобалізації необхідно використання міжнародного досвіду з метою підвищення ефективності вітчизняного ринку праці. Тут йдеться про якісні зміни в освіті, в системі перепідготовки кадрів, у стимулюванні інноваційної діяльності в усіх видах економічної діяльності, створення сприятливого інвестиційного клімату. На

основі узагальнення світового досвіду доведено необхідність державної політики щодо цілеспрямованого формування інноваційного середовища. З цією метою запропоновано інституційні передумови стимулювання таких форм економічних відносин, як франчайзинг, лізинг, вдосконалення корпоративних відносин, застосування технологічного форсайту як інструменту оптимізації потоків робочої сили на міжнародному та національному ринках праці.

Література до розділу 1

1. Тумакова С.В. Государственное регулирование национального рынка рабочей силы: институциональные предпосылки и направления развития: моногр. / С.В. Тумакова; НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2008. – 454 с.
2. Петрова І.Л. Ринок праці: процес сегментації. – К.: УДПУ, 1996. – 178 с.
3. Економічна енциклопедія. – Т. 3 / [Відп. ред. С.В. Мочерний та ін.], – К.: Видав. Центр „Академія”, 2002. – С. 247.
4. Бараник З.П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка: Монографія. – К.: КНЕУ, 2007. – 392 с.
5. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: Монографія. – Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2007. – 336 с.
6. Marshall A. Principles of Economics / 9th ed. – London^ McMillan, 1961.
7. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика ргулювання. – К.: Таксон, 1997. – 296 с.: іл. – Бібліогр.: С. 289–295.
8. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / За ред. В.В. Онікієнка. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
9. Друкер П. Як забезпечити успіх у бізнесі: новаторство і підприємництво/ Пер. з англ. – К., 1994. – С. 105.
10. Шаленко М.В. Територіальна сегментація ринку праці України. – К., 1994.
11. Дмитриева О.Г. Экономическая диагностика регионов: Автореф. док. экон. наук. – Спб, 1994. – С. 9.

12. Ашкеров А. Начала труда и конец производства [Электронный ресурс]. – Доступный з: <<http://www.strana-oz.ru/?numid=12&article=573>>.
13. Антонио Аргандона Социальные измерения институтов рынка труда ASPE Working Paper Series Научные доклады. – № 01/2002 [Электронный ресурс]. – Доступный з: <<http://www.aspe.spb.ru/WPAbstract.htm>>.
14. Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. – Кіровоград: КОД, 2009. – С. 162.
15. Поршнев Б.Ф. Функция выбора - основа личности // Проблемы личности: материала симпозиума. – М., 1969. – С. 344–349.
16. Василюк Ф.Е. Психология переживания: Анализ преодоления критич. Ситуаций. – М.: Изд-во МГУ. – 1988. – С. 122.
17. Тугаринов В.П. Избранные философские труды. – Л: Изд-во ЛГУ, 1988. – С. 271.
18. Здравомыслов А.Г. Потребности, интересы, ценности. – М.: Изд-во Политиздат, 1989. – С. 26.
19. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. – М.: Изд-во Мысль, 1971. 279 с.
20. Солодухо А. Ценности в современном мире [Электронный ресурс]. – Доступный з: <<http://www.ipr.by/ru/seminars/2006/files/sola.html>>.
21. Мертон Р.К. Социальная структура и аномии // Социология преступности (Современные буржуазные теории) – М.: Прогресс, 1966. – С. 299–313.
22. Магун В.С. Динамика трудовых ценностей экономически активного населения России. 1991 – 2004 гг. Препринт WP3/2006/09.– М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 40 с.
23. Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы // Социологические исследования. – 2003.– № 5. – С. 72–84.

24. Чайковская Н., Эйдельман Я. Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика // Общество и экономика. – 2000. – № 11 – 12. – С. 104–117.
25. Юревич А.В. Социальная психология науки. – СПб. : Изд-во Рус. христиан. гуманитар. ин-та, 2001. – 350 с.; Цапенко И.В. Инвестиции в человеческий капитал и оценка их эффективности: монография. – Шахты (Рост. обл.): Изд-во ЮРГУЭС, 2006 – 159 с.
26. Здравомыслов А.Г. Ценности и интересы как основания трудовой мотивации в меняющейся России (Проблема ценностного консенсуса) [Электронный ресурс]. – Доступный з: <<http://www.hse.ru/data/684/663/1234/18.doc>>.
27. Темницкий. А.Л. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации // Социологические исследования. – 2005. – №5. – С. 81–88.
28. Изменения в образе жизни и ценностях россиян [Электронный ресурс]. – Доступный з: <<http://www.cessi.ru/index.php?id=171>>.
29. Магун В.С. Структура и динамика трудовых ценностей российского населения // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В.А. Ядова. – М.: Канон-пресс-Ц.– 2001. – С. 430–448.
30. Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества [Электронный ресурс]. – Доступный з: <<http://www.sociology.mephi.ru/docs/polit/html/ingl.htm>>.
31. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: Учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Логос, 2000. – 304 с.
32. Розенберг Н.В. Трансформация ценностей в рамках повседневной региональной культуры / Аналитика культурологии. – 2006. – № 2(6) [Электронный ресурс]. – Доступный з: <<http://www.analiculturolog.ru/index.php?module=subjects&func=printpage&pageid=216&scope=all>>.

- 33.Елецкий Н. Переход к глобально-информационному способу производства и модификации общей экономической теории // МЭиМО. – 2008. – №2 – С. 22–29.
- 34.Слущкий Л. Стратегия прорыва // Российская газета. – 26.01.2007. – С. 4.
- 35.Осипов Ю.М Опыт философии хозяйства. – М., 1990. – С. 291–292.
- 36.Білорус О.Г. Економічна система глобалізму: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 380 с. (С.23).
- 37.Стиглиц Дж. Юдж. Ревущие девяностые. Семена развала: Пер. с англ. и прим. Г. Г. Пирогова. – М.: Национальный общественно-научный фонд – «Современная экономика и право», 2005. – С. 47.
- 38.Пороховский А.А. Феномен «новой экономики» и функции государства // Российский экономический журнал. – 2002. – № 9. – с. 37–40.
- 39.Иванов Н. Человеческий капитал и глобализация // МЭиМО. – 2004. – № 9. – С. 19–31.
- 40.Цивилизационная структура современного мира / Под ред. академика НАН України Ю.М.Пахомова, д.и.н. Ю.В.Павленко. в 3-х. т., – Т.І. – К.: Наукова думка, 2006. – 685 с.
41. Сайт Міністерства праці та соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/index>>.
- 42.[Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://www.ukrstat.gov.ua>>.
- 43.[Електронний ресурс]. – Доступний з: <www.forbes.com>.
- 44.[Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://epp.eurostat.ec.europa.ua/portal/page>>.
- 45.Інтернет-сторінка Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://laborsta.ilo.org>>.
- 46.Статистичне Бюро Японії [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://www.stat.go.jp/english/>>.
- 47.Хлынов В. Социальная защищенность по-японски [Електронний ресурс]. – Доступний з: <http://www.japantoday.ru/znakjap/ekonomika/025_02.shtml>.

48. Сайт статистики ФРН [Электронный ресурс]. – Доступный з: <<http://www.destatis.de>>.
49. Key Indicators of the Labour Market. Geneva: ILO, 1999. P. 18, 22.
50. Этот старый Старый Свет [Электронный ресурс]. – Доступный з: <<http://www.japon.ru/?Text&ID=41988>>.
51. Falck O., Kipar S., Wößmann L. Humankapital und innovationstätigkeit von Unternehmen: Erste deskriptive Befunde neuer Fragen im ifo Innovationstest?//ifo Schnelldienst, 7 – 2008. – S. 13.
52. Deutschland Chancen nutzen. Wachstum. Arbeit. Sicherheit. Das Regierungsprogramm 2005-2009. CDU Deutschlands. Berlin, 2005. [Электронный ресурс]. – Доступный з: <<http://www.regierungsprogramm.cdu.de/download/regierungsprog-ramm-05-09-cducsu.pdf>. S. 37>.
53. Калинкина М.Ю. Экономика Германии в условиях глобализации: Сборник докладов. РГГУ. V Чаяновские чтения // Экономический рост: теория и практика. – М. –2005.– 15 марта – С. 62–69.
54. Сайт Президента ФРН (нім.). [Электронный ресурс]. – Доступный з: <<http://www.bundespraesident.de>>.
55. Ионцев В. А. Миграция населения. – Вып. 3: Международная миграция. – М. – 2001.– С. 30–38.
56. Стокер П. Работа иностранцев: обзор международной миграции рабочей силы. – М.: Академия. – 1996. – С 51.
57. Сташевський Є. Ринок праці Східної Європи: між Африкою та Азією (за матеріалами зарубіжної преси) [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://mailtoeconomics.mirror.kiev.ua>>.
58. Brüker H. Leidet Deutschland unter einem «brain drain»?//ifo Schnelldienst, 4-2008. – S. 15.

РОЗДІЛ 2. СЕГМЕНТАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО ПЕРІОДУ

2.1. Типові сегменти ринків праці та оцінка тенденцій їх розвитку

В економіках розвинених країн національний ринок праці організаційно поділяється на два великих сегменти: **первинний і вторинний**. До первинного належать працівники перспективних галузей економіки, які мають високий науково-технічний потенціал і зорієнтовані на задоволення конкретних потреб споживачів. Основною тенденцією розвитку організаційної будови розвиненої економіки є зміцнення первинного сегмента ринку праці. До вторинного ринку включаються працівники традиційних та застарілих галузей виробництва, з консервативними технологіями і спадним попитом на продукцію. Якщо механізмом координації праці в першому сегменті слугують горизонтальні та вертикальні інтеграційні зв'язки, то другий сегмент часто вимагає дотацій, субсидій, державного забезпечення тощо. Частина працівників вторинного ринку праці поповнює лави безробітних.

В Україні сегментація ринку праці на первинний та вторинний має істотну специфіку. Базовими, пріоритетними галузями залишаються видобувні, оскільки переважно сировинна продукція йде на експорт. Брак інвестиційної активності не створює умов для технічної модернізації традиційних галузей і розвитку нових, не сприяє підвищенню попиту на робочу силу в них. За даними державної статистики, протягом 2007 р. зростання попиту на працю спостерігалось тільки у групі найпростіших професій. Превалювання в економіці галузей первинного ряду, сировинних, видобувних зумовило низькі вимоги до якості робочої сили та її дешевизну, яка позначилась і на загальній тенденції заниженої заробітної плати. Перекуси в макросекторальній структурі зайнятості (галузі первинного, вторинного і третинного сектора економіки) висвітлили і таку тенденцію: превалювання секторів, безпосередньо не

працюючих на споживача, призводить до втрати зворотних зв'язків в економіці і тому вимагає адміністративної системи управління працею.

Механізм координації трудових процесів в економіці України характеризується: переважанням вертикальних зв'язків над горизонтальними; незбалансованістю, незавершеністю, розірваністю окремих трудових процесів та коопераційних зв'язків; слабкістю зворотних зв'язків в економіці; нерациональністю зв'язків із спеціалізацією.

Така організаційна структура економіки (секторальна, галузева, внутрішньогалузева) з відповідним їй механізмом координації праці властива ситуації, в якій переважає вторинний ринок праці. Це опосередковано підтверджується даними про динаміку попиту на ринку праці. Аналіз показує, що попитом на ринку праці користуються професії, пов'язані з наявністю високого рівня кваліфікації. Проте, порівнюючи з відповідним показником на 1.01.2006 р., попит на ринку праці на зазначені професії знизився на 14,9%.

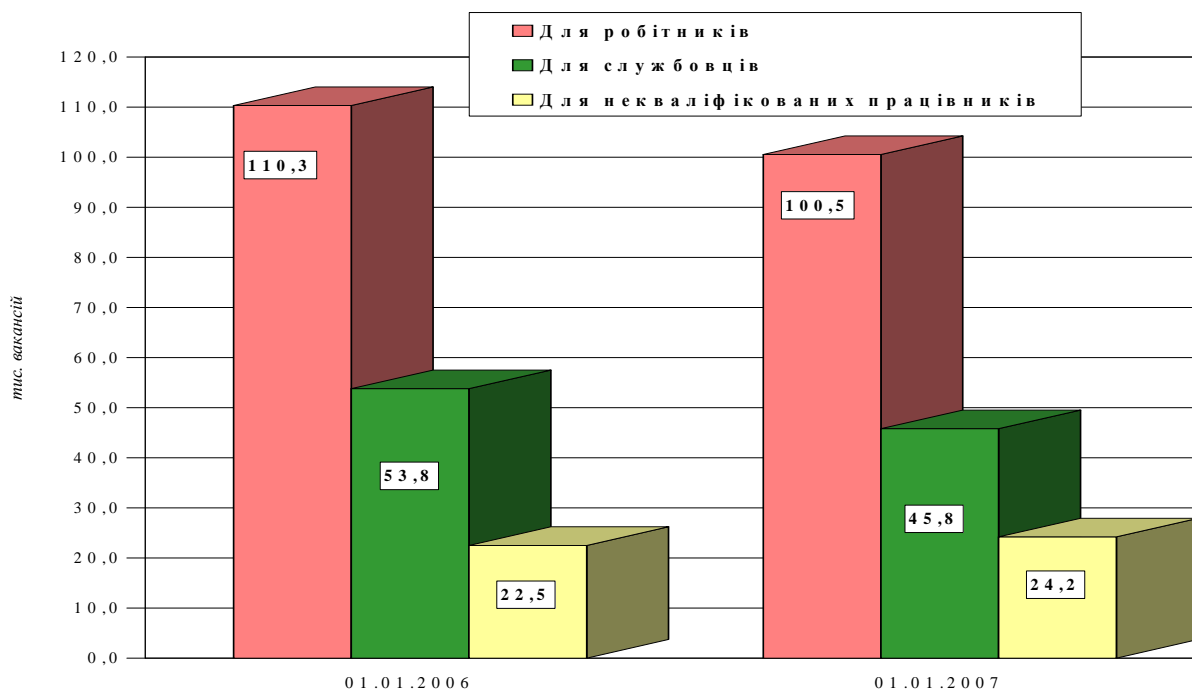


Рис. 2.1. Кількість зареєстрованих вакансій у державній службі зайнятості станом на початок січня 2006–2007 рр., тис.

Від роботодавців надходять замовлення на перукарів, кухарів, барменів, електрогазозварників, слюсарів з ремонту автомобілів, операторів котельні, токарів, швачок, кравців, водіїв усіх категорій, трактористів-машиністів сільгоспвиробництва, столярів, мулярів та інших висококваліфікованих робітників на будівництві. Порівняно з початком 2006 року, на 8,9% зменшилась потреба у некваліфікованих працівниках: охоронцях, двірниках, прибиральницях, сторожах, підсобних робітниках.

На жаль, вакансії, заявлені через ДСЗ, не є конкурентними по заробітній платі. Зокрема, у січні – березні 2007 р. у 44,5% вакансій рівень запропонованої заробітної плати був нижче прожиткового мінімуму, і лише у 8,7% вакансій запропонована заробітна плата перевищувала середню по відповідному регіону.

Утруднення на шляху формування первинного ринку праці як пріоритетного посилюється невизначеністю структурної політики України та підлаштованістю її під поточні потреби великого капіталу. Нагальними завданнями України є формування первинного ринку праці шляхом прискорення структурної перебудови економіки, з визначенням галузей пріоритетного розвитку, що мають високий науково-технічний потенціал і спрямовані на задоволення кінцевих потреб споживачів.

Дія техніко-організаційного та соціально-економічного факторів на рівні підприємств визначається у поділі ринку праці на два інших його великих сегменти: **внутрішній та зовнішній ринки праці**. Поняття «внутрішній» та «зовнішній» фіксують стан ринку праці щодо підприємства. Основний кадровий склад персоналу підприємства (ядро) утворює внутрішній ринок. Працівники, які можуть бути залучені до роботи на даному підприємстві зі сторони, є зовнішнім стосовно даного підприємства ринком. Внутрішній ринок праці утворюється переважно працівниками основного кадрового складу великих підприємств. У ринковій економіці великий бізнес завжди посідає одне з провідних місць. Він має суттєві переваги в політиці зайнятості, забезпечуючи більш стабільну, гарантовану зайнятість і доходи, здійснюючи на власній основі кваліфікацію та перекваліфікацію кадрів. У великих підприємств є

більші можливості для ротації праці, запровадження гнучких форм її організації, гнучких графіків робочого часу, що забезпечує її вищу продуктивність. Так, в японських корпораціях (Nissan Motor, Toyota Motor) продуктивність праці – 60 тис. дол. на одного зайнятого – вдвічі більша, ніж у дрібних фірмах [1, с. 39–40]. Працівники великих підприємств мають більші соціальні гарантії, що забезпечуються економічними можливостями даних підприємств. Але сегмент внутрішнього ринку праці великих підприємств неоднорідний. Сильні соціально-економічні позиції має лише його кадрове ядро.

На наш погляд, виділення кадрового ядра в структурі внутрішнього ринку праці пов'язано з тенденцією до посилення гнучкості організаційних форм господарювання. Великі підприємства ефективніше опановують нові форми організації праці. Так, американські корпорації все менше наймають робітників на тривалий час. Вони вважають за ефективніше функціонувати як центри контрактів, за якими вони одержують товари та послуги від маленьких фірм та окремих осіб. “Велика корпорація майбутнього в США буде складатися з маленького ядра основних працюючих та маси невеличких фірм, що працюють для них за контрактом” [2, с. 29]. Це збільшить гнучкість корпорації, надасть їй можливість найняти більше людей на тимчасових умовах. Зрозуміло, що працівники, які не входять до кадрового ядра корпорації, становитимуть зовнішній по відношенню до неї ринок праці.

Аналогічні процеси мають місце в успішних компаніях, які працюють на терені України. У компаніях, які функціонують за принципами західного менеджменту, утворюється відокремлене кадрове ядро, яке за рівнем оплати праці, соціальним статусом та роллю в управлінні протистоїть основній масі зайнятих. Заробітні плати у цьому сегменті набагато випереджають середню по Україні. Нині в Україні огляди заробітних плат, а також огляди повних компенсаційних пакетів виконують такі відомі компанії, як “Нау Group”, “Ancor SW”, “Frontier Data Services” та “Ernst and Young”. За даними 2005 р.,

найвище оплачуваними є посади сімей “маркетинг” та “продажі”, а найбільший приріст зарплат (129%) спостерігався в сегменті інтелектуального сервісу [3].

Поширюються нові для вітчизняної практики явища аутсорсінгу, аутстафінгу, лізингу персоналу. Невигідні трудові операції та цілі процеси можуть передаватися аутсайдерським фірмам. Таким чином формуються периферійні кола працівників, які, звичайно, не користуються привілеями та правами основного кадрового складу. На традиційних українських промислових підприємствах унаслідок реорганізації та розпорошення основних фондів відбувся процес руйнації кадрового ядра як основи внутрішнього ринку праці. Значну роль у цьому негативному процесі відіграло погіршення підготовки кадрів на підприємствах. У результаті сегмент висококваліфікованої робочої сили є найслабшою ланкою, замість бути головною опорою національних людських ресурсів.

У науці не визначено питання про віднесення працівників малого бізнесу до певного сегмента ринку праці: внутрішнього чи зовнішнього, хоча західні економісти відносять їх до зовнішнього ринку. На нашу думку, розмір підприємства не може бути критеріальною ознакою сегментації ринку праці. Працівники малих підприємств розрізняються за способами включення, координації та оцінки праці, що обумовлює можливість їх розмежування на різні сегменти ринку. Як і на великих підприємствах, на малих часто використовується тимчасова зайнятість, сумісництво, представники яких належать до зовнішнього сегмента. Малі підприємства також мають основний штат, який за своїми соціально-економічними характеристиками може утворювати внутрішній сегмент ринку праці.

Сегментація ринку праці виявляє свою дію безпосередньо на рівні робочого місця. Вона проявляється у гнучкості організації найму робочої сили, її використання, оплати праці, що пов'язано з поглибленням диференціації внутрішнього для підприємства ринку праці. Важливим питанням є проблема взаємозалежності гнучкості ринків праці (флексибілізації) та їх сегментації.

Флексибілізація ринку праці розглядається як етап його розвитку, який характеризується поглибленням процесу сегментації [4].

Сегментованому ринку праці відповідають гнучкі форми: організації праці (ротація, чергування та зміна трудових функцій, поєднання в трудовому процесі управлінських і виконавчих функцій, творчих і нетворчих); зайнятості (часткова, тимчасова, сумісництво, надомництво); використання робочого часу (гнучкі графіки робочого часу); організації заробітної плати (різні форми та системи оплати праці).

Гнучкі форми організації праці дозволяють підприємствам диверсифікувати підходи до зайнятості всередині фірми. Вони застосовують різні внутрішні кадрові підходи по відношенню до різних сегментів застосованої праці.

Український ринок праці відзначається низьким ступенем його флексибілізації. Це зумовлено вузькоспеціалізованою системою підготовки робочої сили, дрібною класифікацією робочих місць, жорсткою регламентацією трудових процесів, низькою мобільністю трудових ресурсів, а головне – гальмуванням ринкових процесів в економіці. Українські підприємства ще не володіють перспективними кадровими стратегіями, які б враховували складну сегментаційну будову зайнятих з метою підвищення ефективності їх праці. На наш погляд, в політиці ринку праці на сучасному етапі необхідно враховувати його сегментацію на первинний і вторинний, внутрішній та зовнішній шляхом впровадження гнучких форм організації праці і подолання негативних тенденцій до руйнації первинних (на рівні економіки) і внутрішніх (на рівні підприємств) ринків.

Виділення основних сегментів ринку праці потребує обґрунтування їх границь за допомогою достовірно визначених критеріїв. Використовуючи розроблені нами критерії, спробуємо визначити специфіку первинного та вторинного сегментів ринку праці.

Отже, до первинного ринку належать працюючі на умовах стабільної гарантованої зайнятості, високих доходів, з високим рівнем якості робочої

сили. Представники вторинного ринку праці мають протилежні характеристики. Розглянемо їх детальніше за обраними критеріями. В табл. 2.1 представлено варіант моделі сегментованого ринку праці текстуально:

Таблиця 2.1

Сегментаційна модель первинного і вторинного ринків

| Критерій сегментації ринку праці | Первинний ринок | Вторинний ринок |
|--|--|---|
| Спосіб включення робочої сили у процес праці | Довготривалі трудові контракти, нормований або ненормований робочий час, вагома підтримка з боку профспілок у питанні найму на роботу. Стабільний характер зайнятості. | Короткострокові трудові контракти або тимчасові договори чи угоди, неповний робочий час, сезонна, тимчасова робота, мала або незначна підтримка з боку профспілок у питаннях найму на роботу. Перервний характер зайнятості. |
| Спосіб координації праці | Висока частка функцій саморегулювання, самоуправління, переважання творчих елементів, висока відповідальність за кінцеві результати роботи. Зайнятість на основних ділянках роботи. Низький ступінь нормування робочого часу та праці. Участь в управлінні виробництвом на підприємстві. | Здійснення виконавчих, допоміжних функцій. Відсутність елементів саморегулювання. Високий зовнішній контроль. Низька відповідальність за кінцеві результати. Високий ступінь нормування робочого часу і праці. Неможливість участі в управлінні процесом виробництва. |
| Спосіб оцінки праці | Високий рівень оплати праці. Залежність заробітної плати від посади, рівня кваліфікації, міри відповідальності. Орієнтація на індивідуальний характер оплати праці залежно від виконавця. Поєднання заробітної плати з іншими формами доходів: дивідендами, участю у прибутках. | Низький рівень оплати праці. Залежність заробітної плати від виробітку, дисципліни. Орієнтація на колективні результати оплати праці. Обмеження заробітної плати платнею за виконану роботу. Слабка диференціація заробітної плати залежно від особистості виконавця. |

З табл. 2.1 видно, що в перший та другий сегменти потрапляють категорії працівників, які різняться між собою специфічною формою організації їх праці. До першого сегмента належать підприємці, особи, зайняті висококваліфікованою і добре оплачуваною працею, що мають високий рівень загальної та спеціальної підготовки. У них міцні гарантії і зайнятості, і доходів, великі можливості просування по службі. В характерних рисах праці переважають творчі, управлінські функції. До другого сегмента належать малокваліфіковані, тимчасові, сезонні робітники, соціально вразливі групи населення, ті, що працюють неповний робочий день. Їх зв'язок з основним виробничим процесом слабкий, а доходи від праці низькі.

Конкуренція розгортається всередині сегментів, міжсегментна конкуренція практично відсутня.

До первинного ринку праці в Україні слід віднести такі категорії:

- підприємці та менеджери;
- працівники нових дефіцитних професій, пов'язаних з обслуговуванням ринку;
- інженерно-технічні працівники високої кваліфікації, на працю яких зростає попит у сучасному виробництві;
- висококваліфіковані робітники, на працю яких є попит;
- працівники органів управління;
- основний персонал малих підприємств, інших новостворених структур, які посіли на ринку досить міцні позиції.

Ці працівники вирізняються гарантованою (стабільним розвитком підприємств) зайнятістю, високооплачуваною роботою, високою готовністю працювати в умовах ринку.

До вторинного ринку праці в Україні слід віднести, по-перше, всіх зайнятих, праця яких не відповідає потребам підприємств, тобто надлишково зайнятих. Під час фінансово-економічних негараздів цей контингент стає першим на вивільнення. По-друге, у вторинний ринок включаються особи,

зайняті неповний робочий день (жінки з малими дітьми, пенсіонери, молоді люди). По-третє, це сезонні робітники, тимчасово зайняті за трудовими угодами. По-четверте, робітники низької кваліфікації, чия конкурентоспроможність у ринкових умовах вкрай низька, а можливості для її підвищення обмежені. Для всього сегмента властиві нестійкість економічного становища, низькі доходи, неготовність до роботи в ринкових умовах.

Крім подібності основних характеристик використання робочої сили у двох сегментах, усередині них між окремими групами працівників існують відмінності. Це свідчить про те, що первинний і вторинний ринки праці неоднорідні, складаються з більш вузьких сегментів, тобто сегментація є більш глибокою, ніж поділ на ці два великих сегменти. Проте розмежування первинного і вторинного ринків праці має власне значення. Їх дослідження необхідне для того, щоб з'ясувати фактори динаміки обох ринків та наслідки їх дії на працівників, які в них входять. Серед факторів є такі, які викликають пересування працівників у межах свого сегмента, перехід до іншого сегмента, вихід працівників із сфери зайнятості взагалі. Для першого сегмента значущими факторами внутрішньої мобільності є розвиток підприємництва, структурні та технологічні зрушення виробництва, поява нових виробництв. Факторами другого та третього виду є закриття підприємств, збанкрутіння, втрата працездатності, економічні та соціальні потрясіння. Для вторинного ринку праці аналіз факторів має враховувати фактори притоку зайнятих у цей сегмент (погіршення соціального захисту пенсіонерів, що змушує їх шукати роботу), пересування в межах сегмента, пов'язане з умовами праці, змістом праці, оплатою, віддаленістю від місця проживання, зручністю трудових режимів), фактори переходу в перший сегмент (дуже ускладнені, можливі лише для окремих працівників у результаті підвищення кваліфікації, набуття досвіду роботи), фактори вивільнення (скорочення штатів, посилення соціального захисту тощо).

За умов трансформаційного періоду виразнішим стало розмежування внутрішнього та зовнішнього ринків праці. Наявність внутрішніх ринків на

підприємствах пов'язана з тим, що розвиток підприємства в сучасних умовах значною мірою визначається стабільністю трудового колективу, яка є фактором ефективності його діяльності. Власний профіль підприємства, індивідуалізація виробничих і трудових процесів вимагають використання специфічної робочої сили. Пошук, відбір, найом, підготовка, перепідготовка, підтримка кваліфікації такої робочої сили обходиться підприємству досить дорого, через що воно намагається запобігти її плинності, створити умови для її розвитку. У зв'язку з цим підприємці та основний кадровий склад персоналу створюють перешкоди для проникнення на внутрішній ринок працівників ззовні, створюючи умови для збереження переваг представникам внутрішнього ринку. Зрозуміло, що основні ознаки ринкової організації праці цих двох сегментів протилежні.

Застосовуючи критерії сегментації ринку праці (сукупність способів включення, координації та оцінки праці) до внутрішнього та зовнішнього ринків проведемо порівняльний аналіз обох сегментів (табл. 2.2.).

З порівняльної характеристики обох сегментів видно, що існує проблема протистояння внутрішнього і зовнішнього ринків праці, яка призводить не лише до економічної нерівності, а й до соціальної стратифікації. В західних країнах спостерігається двох- і трьох'ярусна стратифікація, коли на ринку праці співіснують висококваліфіковані працівники, у збереженні робочих місць яких фірма зацікавлена, допоміжні працівники, які безболісно для фірми можуть бути вивільнені, замінені на інших, та субпостачальники, субпідрядники, які працюють за договорами або за тимчасовими угодами. Ця частина ринку праці практично не користується гарантіями зайнятості та соціального захисту з боку фірми.

Досвід реформування показав, що на українському ринку праці поглиблюється поділ на внутрішній та зовнішній сегменти. Його можна спостерігати за такими показниками, як ускладнення найму та звільнення з роботи, різниця в рівнях і стабільності зайнятості й оплати праці, плинність кадрів за окремими категоріями, можливість участі в управлінні, розподілі доходів.

Модель сегментації ринку праці на внутрішній та зовнішній

| Критерій сегментації ринку праці | Внутрішній ринок | Зовнішній ринок |
|---|---|---|
| Спосіб включення робочої сили в сукупну | Висока забезпеченість зайнятості, стимулювання тривалого робочого стажу, зацікавленість підприємців у збереженні цієї частини персоналу. | Обмежений доступ до вакантних робочих місць. Перешкоди з боку підприємців та основного персоналу до найму працівників цього сегмента. Жорсткий контроль за входом на внутрішній ринок. Залучення робочої сили на короткостроковий період, часто з випробувальним строком. |
| Спосіб координації праці | Відсутність конкуренції за робочі місця, адміністративно-правове регулювання трудових відносин; класифікація робіт, заснована на їх взаємопов'язаності та підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня. Орієнтація на працівників широкого профілю з нечітко визначеними особливостями праці. Підвищення кваліфікації та професійне навчання на підприємстві з наголосом на професії, специфічні для фірми, трудова мобільність всередині фірми, за рахунок внутрішнього найму. | Жорстка конкуренція за робоче місце, універсальні механізми ринкового регулювання. Жорстка класифікація робіт на базі наскрізних професій. Стандартизація професійної підготовки. Чіткі межі змісту праці, жорстко визначені трудові функції. |
| Спосіб оцінки праці | Висока залежність оплати праці від стажу роботи. Забезпечення соціального захисту працівників. Наявність податкових пільг для кадрових працівників. Поєднання оплати праці з іншими видами винагороди. Оцінка праці не лише за індивідуальними результатами діяльності, а й за значущістю працівників для фірми. | Оплата праці мало залежить від стажу роботи. Більш низький рівень оплати праці порівняно з працівниками внутрішнього ринку. |

Чітко окреслені межі існують для внутрішнього і зовнішнього ринків на підприємствах нового типу. Скажімо, в компаніях приватного сектора суттєво різняться становище штатних працівників і сумісників, тих, хто працює за трудовим контрактом і тимчасовою угодою. Поділ на внутрішній та зовнішній ринки властивий і державним підприємствам, які зберігають особливості, успадковані від адміністративної системи. Певну частину внутрішнього ринку з усіма привілеями становлять номенклатурні та наближені до них працівники. Іншою специфічною рисою є забезпечення соціальної стабільності трудового колективу за рахунок утримання надлишкових зайнятих і консервації технологічної і організаційної відсталості виробництва. Для державних підприємств характерна незацікавленість працівників у просуванні по службі, слабка мотивація до праці. В українській економіці діє специфічний фактор поділу ринку праці на зовнішній та внутрішній – приватизація майна підприємств трудовими колективами, яка ще більше ускладнює доступ на внутрішній ринок. Сегментація ринку праці на внутрішній і зовнішній дещо нагадує сегментацію на первинний і вторинний ринки праці, проте особливістю першої є відношення працівників саме до даного підприємства, другої – поділ у межах національної економіки. Часто підприємство (особливо на початкових етапах свого розвитку) має потребу у висококваліфікованих спеціалістах, яких залучає із зовнішнього ринку. При цьому дуже важливо провести маркетингові дослідження ринку праці в аспекті пошуку, підбору, найму кадрів необхідного профілю.

Третьою поширеною моделлю ринків праці є дуалістична модель, або поділ ринків праці на формальну і неформальну (неофіційну, нерегламентовану) частини.

У країнах, що переходять до ринку, неформальний сектор становить від 30 до 60% економічно активного населення. В менших розмірах він існує і в розвинених країнах. За критеріями МОП, неформальний сектор характеризується незначним капіталом або його відсутністю, переважанням

ручної праці, незареєстрованістю, відсутністю доступу до джерел фінансування і кредиту.

У практиці західних країн у неформальному секторі виділяють «світлу» частину, тобто види діяльності, не заборонені законодавством. До них належить праця в особистому підсобному, домашньому господарстві (праця для самозабезпечення); сусідська і товариська взаємодопомога, сімейні підприємства і комуни, громадські ініціативи. Поширення цих видів неформальної зайнятості зумовлено погіршенням умов життя населення та нездатністю держави забезпечити пристойний соціальний захист. До певної міри указана зайнятість дає змогу людям поліпшити своє матеріальне становище, сприяє поповненню ринків товарами та послугами, запобігає люмпенізації населення. Як корисну форму неофіційної зайнятості слід зазначити зростаючу зайнятість населення України особистим підсобним господарством та кооперативним садівництвом і городництвом. З іншого боку, «світлий» сектор неформальної економіки не може розглядатися як радикальний засіб підвищення рівня життя населення, в цьому плані він не є альтернативою ринковим перетворенням.

Іншою частиною неформальної економіки вважається «темний» сектор, що складається з двох підсекторів: «сірого» та «чорного». «Сірий» охоплює види діяльності, що заборонені законом, але не завдає явних збитків конкретній особі. «Чорний» сектор — це явно кримінальні види діяльності.

Сектор неформальної зайнятості є вкрай неоднорідним за економічними та соціальними показниками. Кожний з його підсекторів вирізняється своїми способами організації діяльності та вилучення доходів. Разом з тим їх об'єднують загальні характеристики, що дозволяють провести сегментацію ринку праці з виділенням сегмента неформальної зайнятості. Це такі вузлові моменти:

а) незареєстрованість зайнятості, діяльність тільки на свій власний страх і ризик з повною відповідальністю за результати;

б) суперечність з розвитком офіційної економіки, атомізованість, некоординованість цих видів діяльності;

в) залежність доходів від ступеня ризику, випадкових обставин, відсутність будь-якого соціального захисту.

Названі особливості, як видно, розкривають специфіку неформальної зайнятості у способах включення, координації, оплати діяльності, тобто основні критерії, за якими, на нашу думку, проводиться сегментація ринку праці.

За 17-річний період ринкових перетворень неформальна зайнятість перетворилась на стійкий сегмент ринку праці, який характеризується власними закономірностями руху і відтворюваністю. Якість відтворюваності система тіньової економіки набуває тоді, коли її рівень досягає 30%, що корелюється з відповідним показником в Україні. Хоча справа не тільки в кількісній оцінці. Відтворення неформальної зайнятості в Україні означає присутність стійких відносин у даній сфері, які базуються на причинно-наслідкових зв'язках, мають свої суб'єкти і об'єкти, механізми взаємодії і розвитку і навіть певну інфраструктуру.

У розумінні суті неформальної зайнятості останнім часом зроблено значний прорив. Раніше відповідно до визначень МОП її сфера обмежувалась неформальним сектором, включаючи сукупність дуже дрібних господарських одиниць, які випускають і розповсюджують товари та послуги і складаються, головним чином, з незалежних, самостійно зайнятих підприємств, з чисельністю зайнятих не більше 5 осіб. Тепер, враховуючи все більше проникнення неформальних трудових відносин у формальний сектор, виникло визначення неформальної зайнятості, яке враховує зайнятість поза неформальним сектором, що відображено в докладі МБП «Гідна праця і неформальна економіка» (МКТ, Женева, 2002). З урахуванням рекомендацій МОП і специфіки прояву неформальної зайнятості в українській економіці можна виділити такі основні складові даного сегмента:

I. Зайнятість на підприємствах неформального сектора :

- 1) на підприємствах самозайнятих без реєстрації;

- 2) на незареєстрованих підприємствах з найманими працівниками;

II. Зайняті поза підприємствами формального сектора

- 1) зайняті на підприємствах формального сектора без належного оформлення;
- 2) випадково зайняті (приробітки);
- 3) зайняті в домашньому господарстві (виключаючи ті види діяльності, які переходять межі виробництва).

Таким чином, у структурі неформально зайнятих можна виділити самозайнятих робітників і підприємців, які працюють без патентів і ліцензій; а також найманих працівників, які працюють на основі усної домовленості без договору (контракту), на роботодавця в формальному або неформальному секторі. Дискусійним питанням, неоднозначно вирішеним в матеріалах МОП, є включення / не включення найманих працівників, які працюють в домашніх господарствах, до неформального сектора. На наш погляд, за основними ознаками зайнятості цих осіб – неформальна, оскільки у даному разі договірні відносини відсутні.

Від неформальної зайнятості слід відрізнити нелегальну, пов'язану з незаконною діяльністю. Вона підлягає, насамперед, не економічному, а адміністративно-правовому впливу, хоча певним чином пов'язана з економічними відносинами. До нелегальної або незаконної зайнятості (діяльності) можна віднести злочинство, підпільну діяльність з виробництва, транспортування та реалізації, збереження і реалізації наркотиків, зброї, порнопродукції. Без сумніву, сюди належить і корупція, масштаби і наслідки якої неспівставно перевищують обсяги суто неформальної зайнятості.

Сегментація неформальної зайнятості в Україні може бути також проведена відповідно до таких критеріїв:

- за видами діяльності;
- за способом отримання доходів;
- за статусом зайнятості.

Згідно з даними критеріїв можна виділити такі види неформальної зайнятості:

- за видами діяльності – зайняті кваліфікованою, достатньо добре оплачуваною роботою (приватні уроки, медичні послуги, пошив одягу, ремонт автомобілів, побутової техніки, ремонтні, санітарно-технічні та будівельні роботи тощо) і зайняті роботою, яка не потребує кваліфікації (дрібна торгівля, надання різних послуг). Робота такого роду може приносити як високий, так і низький дохід;

- за способом здійснення неформальної діяльності та отримання прибутків – індивідуально зайняті; працівники і власники незареєстрованих виробничих одиниць; офіційно не оформлені працівники на зареєстрованих підприємствах; працівники формального сектора, які здійснюють необліковану діяльність на своєму робочому місці (прийом своїх клієнтів перукарями, лікарями, виконання виробів на замовлення знайомих тощо); працівники формального сектора, які отримують прибутки від необлікованої, прихованої від оподаткування діяльності своїх підприємств;

- за статусом зайнятості – особи, зайняті тільки у формальному секторі, і особи, які суміщають роботу в формальному і неформальному секторах (для яких зайнятість у неформальному секторі є вторинною).

Виходячи з названих видів неформальної зайнятості, зрозуміло, що дати точні кількісні характеристики кожного неможливо. Разом з тим є окремі достатньо показові оцінки. Наприклад, дані дослідження, яке проводив Світовий банк «Ukrainian Longitudinal Monitoring Survey» (ULMS, 2003–2004 рр.). Воно включає неформальну зайнятість тільки:

- 1) незареєстрованих працівників підприємства формального сектора;
- 2) самозайнятих працівників або підприємців, чия діяльність не зареєстрована.

Дослідження показало зростання неформальної зайнятості в українській економіці протягом обстежуваного періоду. Найбільшими темпами вона

збільшувалась у сільському господарстві, будівництві, торгівлі, ремонті, готельному і ресторанному бізнесі, як це видно з даних табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Зростання неформальної зайнятості в українській економіці

| Вид економічної діяльності | Питома вага неформально зайнятих, % | |
|--|-------------------------------------|-------|
| | 2003 | 2004 |
| Сільське господарство | 20,77 | 31,66 |
| Будівництво | 21,99 | 39,13 |
| Торгівля, ремонт, готельний і ресторанний бізнес | 26,75 | 32,64 |

Джерело: За даними Світового банку за відповідні роки.

Вітчизняна державна статистика включає до неформальної зайнятості тих, хто працює в неформальному секторі, а саме секторі домашніх господарств та в особистих селянських господарствах. У відповідний період рівень участі населення у неформальному секторі, за даними Держкомстату України, у середньому за 2004 р. становив 16,4%, або 3328,3 тис. осіб, у тому числі у секторі домашніх господарств – 722,2 тис. осіб, в особистих селянських господарствах – 2606,1 тис. осіб.

Зростання неформальної зайнятості в українській економіці опосередковано підтверджується і макроекономічними тенденціями розвитку української економіки, починаючи з 2000-го р. Так, за період 2000–2004 рр. ВВП збільшився на 49,2%, тоді як загальна чисельність зайнятих зросла тільки на 1,2%. Частково це можна пояснити тим, що в період економічного зростання в обіг було залучено людські ресурси, які раніше недовикористовувались. Іншими поясненнями є збільшення неформальної зайнятості. Тим більше, що основний приріст зайнятості відбувся в секторі самозайнятості, який охоплює понад третину ринку праці. Звертає на себе увагу і зростання чисельності економічно неактивного населення, що також указує на приріст неформальної зайнятості.

У спеціальній літературі широко обговорюються причини неформальної зайнятості, виділяються найбільш значимі фактори її зростання. Згідно досліджень угорської економістки М. Ласко, найбільша кореляція існує між неформальною зайнятістю і такими факторами, як рівень регулювання економіки, податковий прес, корупція. Всі ці фактори є сильнодіючими і в економіці України.

На наш погляд, найбільш впливовими факторами неформальної зайнятості в Україні на даному етапі є такі:

- Високе навантаження на фонд заробітної плати. Дія цього фактора деякими економістами заперечується тим, що зі зниженням прибуткового податку на фізичних осіб до 13% (згодом 15%) обсяги неформальної зайнятості не змінились. Наші обстеження показують, що, незважаючи на зниження, оподаткування фонду заробітної плати залишається все ще неприйнятним для роботодавців і найманих працівників, особливо в секторі малого і середнього підприємництва. Звернімося до елементарних прикладів. Якщо власник малого підприємства хоче найняти додатково працівника із заробітною платою 1000 грн/міс, то нарахувати потрібно 1366,8 грн (оскільки нарахування на фонд заробітної плати становлять 36,68%), але і за цих умов працівник одержить не 1000 грн, а менше на величину внесків до обов'язкових фондів (3,5%) і податку на фізичних осіб (15% після сплати внесків), тобто 815 грн. Отже, виплата працівникові 815 грн супроводжується сплатою 554 грн у вигляді податків та нарахувань, які сукупно становлять 68% від реально одержаної суми. Така різниця між нарахованими і одержаними сумами буде штовхати трудові взаємовідносини в «тінь».

- Дефіцит гідної роботи і порушення роботодавцем прав найманих працівників. Людина, яка не може знайти підходящу роботу у формальному секторі економіки, має дві альтернативи: або стати безробітним, або піти в сферу неформальної зайнятості. Часто перед таким вибором опиняються молоді люди, які становлять значний прошарок сегмента неформальної зайнятості. Втрати суспільства в даному разі неабиякі, оскільки відбувається девальвація

набутих знань, зниження кваліфікації, гальмується професійний розвиток. Крім того, робочі місця, які пропонуються, часто не є соціально захищеними. Роботодавці практикують понаднормовані роботи без компенсації, зрізують заробітки під час випробувального терміну, здійснюють невинуваті маневри робочою силою не в її інтересах. Сьогодні правомірно говорити і про відверту експлуатацію працівників, особливістю якої є невідповідність винагороди трудовим зусиллям працівника. Внаслідок цього формальна зайнятість не приваблює, а часом відлякує працівників.

- Низька конкурентоспроможність певної частки населення на ринку праці, однією з причин якої є низька або неадекватна освіта. За даними Держкомстату, у сфері неформальної зайнятості задіяно 88,7% осіб з початковою освітою або взагалі без освіти, ще 53,6% – з базовою середньою. В той же час лише 6,1% тих, хто має вищу освіту, працює в неформальному секторі.

- Зміна трудових мотивацій населення у бік прагнення самостійності в роботі. Цілком зрозуміло, що тривале пригнічення мотиву «праці на себе», з одного боку, і природний потяг людини до самовиявлення через працю – з іншого, спонукає до підприємництва, до самостійної зайнятості. Проте адміністративно-організаційні та економічні обмеження щодо початку підприємницької діяльності знов-таки провокують «неформальне» вирішення проблеми. Якщо все ж таки підприємство реєструється, то настає друга фаза неформальних підходів: приховування прибутків, приховуваний найм, виплата заробітної плати в конвертах, проведення господарських операцій через суб'єктів підприємницької діяльності тощо.

- Недосконалість та незрозумілість нормативно-правової бази, яка регулює ринок праці та зайнятості.

- Нерегульована трудова міграція населення як зовнішня, так і внутрішня, представники якої значною мірою стають неформально зайнятими.

Можна помітити декілька різних за статусом груп осіб, що знаходяться в стані неформальної зайнятості. По-перше, це працездатні особи, які за рівнем

професійної підготовки могли б працювати в офіційній економіці, але не можуть знайти гідної роботи і не згодні працювати на тих умовах, що їм пропонують. Це, наприклад, вчителі за фахом, які мають досвід роботи за спеціальністю, але змушені займатись приватними перевезеннями або торгівлею без реєстрації своєї діяльності. По-друге, це особи, які все ж таки мають офіційне робоче місце, але через низьку оплату праці мають вторинну діяльність у сфері неформальної зайнятості. По-третє, це люди, які внаслідок втрати працездатності (через вік або хворобу) не можуть конкурувати на рівних в секторах офіційної економіки і тому змушені працювати у неформальному секторі. Нарешті, це особи, яких відлякують високі податки і жорстокий контроль над діяльністю, внаслідок чого вони не реєструють або не повною мірою реєструють свої трудові взаємовідносини. Зрозуміло, що до всіх груп підходи щодо регулювання діяльності мають бути різними.

Виділення трьох великих сегментаційних моделей ринку праці передбачає, що в межах кожного сегмента співіснують підсегменти, які, крім спільних ознак, мають суттєві відмінності. Проблема сегментації ринку праці не вичерпується виявленням його великих підрозділів. У сфері ринку праці є чіткіше окреслені сегменти, виділення яких дає змогу надати регулюючим заходам конкретної спрямованості.

У західній літературі представлені різні підходи до сегментації ринку праці. Найбільш обґрунтованою виглядає розробка Г. Стендінга, згідно з якою у складі робочої сили налічується п'ять сегментів [5, с. 19]:

1. Нечисленний, але стабільний сегмент висококваліфікованих керівних працівників з високим соціальним статусом.
2. Кадрові робітники і службовці, які конкурують між собою на ринку праці, але мають гарантії зайнятості.
3. Робітники фізичної праці галузей, які внаслідок структурної перебудови потерпають від спаду виробництва.
4. Робітники працемістких галузей з низькою продуктивністю, професії яких надлишкові на ринку праці (в сфері послуг).

5. Найбільш вразливі категорії працівників (молодь, особи похилого віку, особи з фізичними та розумовими вадами, безробітні з великим стажем безробіття).

Розподіл ринку праці на дані сегменти з достатнім ступенем достовірності окреслює специфіку становища та економічної поведінки кожного сегмента на ринку праці. Окремі сегменти (1 та 5) є, по суті, властивими ринку праці взагалі, в будь-якій країні, оскільки ринкова економіка неминуче пов'язана з поляризацією соціальної структури суспільства. Виділення проміжних сегментів (2, 3, 4) відображує специфіку конкретної країни та стадії її економічного розвитку. Сильною стороною даної моделі сегментації є її відповідність ринковому закону попиту-пропозиції на послуги праці. Виділені сегменти відокремлюють працівників, попит на послуги праці яких є відповідно – високим, стабільним, низьким, зростаючим або спадним.

Сегменти названої моделі окреслюються і в соціально-економічній структурі українського ринку праці. Проте на ринку праці України, по-перше, розглянуті сегменти мають своєрідну специфіку, по-друге, крім них присутні такі сегменти, які не мають аналогів на західних ринках. Урахування цих обставин дозволяє побудувати модель сегментованого ринку праці України.

Ми виходимо з того, що специфічними факторами сегментації українського ринку праці є особливості реформування відносин власності, поглиблення техніко-організаційної неоднорідності, диференціація доходів за їх джерелами, видами та рівнем.

Наслідком дії розглянутих факторів стало значне розшарування населення за типами зайнятості, доходів та соціально-економічним статусом. Зворотньою реакцією з боку населення став пошук форм пристосування до нових умов. Це – розширення пропозиції своєї робочої сили за рахунок вторинної зайнятості, участі в неформальній економіці, сільськогосподарської праці на земельних ділянках тощо.

Методична база проведення сегментаційного аналізу ринку праці складається з:

- узагальнення економіко-статистичних показників співвідношення попиту і пропозиції на працю окремих контингентів, рівня плинності кадрів, рівня якості робочої сили, рівня та структури доходів, рівня використання робочого часу, наявності прихованого безробіття;
- тестування окремих контингентів ринку праці з метою виявлення специфіки форм найму у різних сферах і секторах економіки, характеру зайнятості, співвідношення у змісті праці виконавчих та управлінських функцій;
- соціологічних досліджень через опитування та експертні оцінки з метою виявлення ступеня готовності окремих контингентів до вступу в ринкову економіку, до трудової мобільності, до самозайнятості.

За допомогою одержаних статистичних даних тестування і анкетування було отримано підтвердження гіпотези про те, що українському ринку праці властива не дуалістична, а трисекторна модель зайнятості, яка охоплює, по-перше, всіх осіб, працюючих в сфері офіційної економіки, по-друге, всіх осіб, зайнятих в сфері неофіційної економіки, по-третє, всіх осіб, зайнятих паралельно в сферах офіційної та неофіційної економіки. Моделювання трисекторної структури зайнятості економіки перехідного періоду математично описується термінами класичної теорії множин і ґрунтується на методах кластеризації.

Нехай E – сукупність представників ринку праці. $E = \{a_i\}$, де a_i – всі представники ринку праці, $|E| = n$. $A_{\text{оф}}$ – множина осіб, які працюють в сфері офіційної економіки; $A_{\text{неоф}}$ – множина осіб, які працюють в сфері неофіційної економіки; A_3 – множина осіб, зайнятих паралельно в сферах офіційної та неофіційної економіки. Тоді

$$E = \{A_{\text{оф.}}, A_{\text{неоф.}}, A_3\} = \{a_i\}, i = 1 \dots n. \quad (2.1.)$$

Характеристичною функцією такого розподілу є булева функція $U(a_i)$, яка записується у такий спосіб:

$$U(a_i) = \{U_{\text{оф.}}(a_i), U_{\text{неоф.}}(a_i), U_3(a_i)\}, \quad (2.2)$$

при обмеженнях:

$$а) U_1(a_i) = U_{оф.}(a_i) = \begin{cases} 1, \text{ коли } a_i \in A_{оф.} \\ 0 - \text{ в протилежному випадку.} \end{cases}$$

$$U_2(a_i) = U_{неоф.}(a_i) = \begin{cases} 1, \text{ коли } a_i \in A_{неоф.} \\ 0 - \text{ в протилежному випадку.} \end{cases}$$

$$U_3(a_i) = U_s(a_i) = \begin{cases} 1, \text{ як } a_i \in A_s \\ 0, \text{ в протилежному випадку.} \end{cases}$$

$$б) \sum_{j=1}^3 U_j(a_i) = 1, i = 1 \dots n.$$

Зміст характеристичної функції належності a_i -го працівника, $i = 1 \dots n$, до певного сектора j , $j = 1, 2, 3$, ринку праці полягає в тому, що на основі певних, чітко виражених показників a_i -й працівник може бути чітко віднесеним до одного з трьох секторів.

Такими показниками були оцінки участі працівників у сферах офіційної та неофіційної економіки, а також їх одночасної зайнятості в обох сферах.

У масштабах національної економіки України оцінити точні кількісні параметри кожного сектора ринку праці також важко, оскільки офіційна статистика веде облік зайнятих лише в офіційному секторі, при цьому частина офіційно зайнятих має вторинну діяльність в неофіційній економіці, тобто утворює сектор ринку праці із змішаною зайнятістю. Частина населення, яка зайнята виключно у неофіційній сфері, взагалі не обліковується статистичними органами. За даними Міністерства праці і соціальної політики, різними видами нерегламентованої діяльності охоплено до третини працездатного населення [4]. Оцінка даних соціологічних досліджень та аналіз тенденцій економічного розвитку країни дозволив дійти висновку про те, що специфікою сегментованого ринку праці в Україні є його поділ не на два сектори (що є закономірністю становлення ринку праці в західних країнах), а на три сектори. У межах трійної моделі українського ринку праці існують сегменти, виділення яких вимагає застосування системи показників, що розкривають способи включення робочої сили в процес виробництва, способи координації праці та

способи оцінки праці, властиві кожному окремому сегменту. Розробляючи методику обґрунтування сегментів ринку праці, ми дійшли висновку, що вона передбачає використання теорії нечітких множин, до яких можуть бути віднесені працівники певного сегмента з певною функцією належності $f = \mu_A(a_i)$.

Ступінь належності μ розраховується для елемента ринку праці a_i за його значущими характеристиками. При цьому критерії сегментації ринку праці є складеними лінгвістичними змінними, а їх компонентами – такі лінгвістичні змінні:

1) рівень використання робочого часу. Аналізується зайнятість повний робочий час, неповний робочий час, постійна, тимчасова зайнятість, зайнятість за контрактом за тимчасовою угодою, за трудовим договором та їх співвідношення в межах певного сегмента;

2) співвідношення попиту та пропозиції на послуги праці представників даного сегмента. Можливі три ситуації: попит перевищує пропозицію; переменшує; дорівнює їй;

3) рівень доходів зайнятих в певному сегменті. Наявність інших форм ринкової винагороди. Регулярність виплати заробітків.

Друга критеріальна ознака сегментації ринку праці оцінювалась за допомогою таких лінгвістичних змінних, як переважання ринкових чи адміністративних способів координації праці, конкурентоспроможності працівників і підприємств на ринку, співвідношення управлінських та виконавчих функцій в процесі діяльності, оцінка керівниками кадрової потреби.

Найбільш доступною для аналізу є характеристика способу оцінки праці, для якої можна використовувати як суто статистичні дані (рівень основного доходу, рівень додаткових доходів), так і лінгвістичні змінні (поєднання заробітної плати з іншими видами ринкової винагороди, наявність затримок у виплаті заробітної плати, задоволеність чи не задоволеність своїми доходами тощо).

Аналіз ринку праці за допомогою зазначених показників дав можливість побудувати його сегментаційну модель на національному рівні. За результатами дослідження автора вона включає три сектори економіки, що охоплюють сім основних сегментів. Перший сектор утворюють зайняті в офіційній (формальній) економіці, які об'єднуються в чотири сегменти:

1. Підприємці, менеджери, представники професій, пов'язаних з обслуговуванням ринку: дилери, брокери, ріелтери, аудитори, працівники банків, страхових і кредитних установ тощо.

2. Висококваліфіковані представники професій, які користуються попитом у сучасному виробництві (професіонали, фахівці, робітники). Працівники підприємств, що не потерпають від спаду виробництва і здійснюють його техніко-організаційну реконструкцію (різних форм власності). Представники невиробничої сфери з високим попитом на послуги праці (юристи, консультанти, репетитори, викладачі державних і приватних навчальних закладів).

3. Представники професій різної кваліфікації, різного освітнього рівня, які внаслідок економічної, організаційної, структурної перебудови виявились надлишковими.

4. Працівники, які через різні обставини не можуть знайти постійне місце роботи.

Другий сектор — зайняті одночасно в офіційній та неофіційній (на засадах вторинної зайнятості) економіці. Це V сегмент ринку праці, який складається з двох категорій:

1) працівники, які через неможливість існування на доходи тільки від формальної зайнятості, але не відмовляючись від неї, підробляють у неформальній сфері;

2) працівники, які використовують свої посади в офіційній економіці для одержання нелегальних доходів та привілеїв.

Третій сектор — зайняті в неофіційній економіці, весь контингент неформально зайнятих; вони утворюють VI сегмент (зайняті доходним

нелегальним бізнесом переважно кримінального характеру) та VII сегмент — представники різних видів самозайнятості населення — від вирощування продукції на продаж до нелегітимних способів одержання доходів.

Особливістю моделі сегментації ринку праці є те, що кількісні параметри жодного з трьох сегментів не можуть бути визначені цілком чітко. Так, формальний сектор зайнятості, який реєструється офіційною статистикою, включає і тих осіб, які зайняті вторинною діяльністю в неформальній економіці. В даному дослідженні розмежовуються сектори формальної і неформальної зайнятості, а також сектор суміщення формальної і неформальної зайнятості.

2.2. Основні параметри розвитку ринку праці за окремими сегментами в умовах трансформаційних змін

Особливістю розвитку ринку праці на сучасному етапі є поглиблення його сегментації. Це – процес розподілу робітників і робочих місць на стійкі замкнені сектори, зони, складові елементи яких мають специфічні характеристики, обумовлені технологічною, організаційною та соціально-економічною неоднорідністю ринку праці.

Визначення параметрів розвитку основних сегментів ринку праці є принципово важливим з огляду на процеси трансформації структури зайнятості та необхідності розробки адекватної політики ринку праці в наступному періоді економічного розвитку країни.

Складність питання полягає в тому, що встановлення критеріїв виокремлення певних сегментів на ринку праці ще не означає можливості окреслення їх кількісних характеристик. Як було з'ясовано, сегментування ринку праці передбачає застосування багатокритеріальної бази, врахування якої потребує наявності репрезентативних статистичних даних. Як найменше, це мають бути узгоджені дані з розподілу економічно активного населення: 1) за статусом зайнятості; 2) за розділами класифікації професій; 3) за рівнем

одержуваних доходів. З одного боку, офіційна статистика веде облік всіх цих даних, але з іншого – вони є практично не співставними. Основну проблему становить відсутність державної статистики доходів в розрізі професій. Так звані огляди заробітних плат за найбільш затребуваними професіями здійснюють приватні компанії Ernst&Yang, Hay Group, Frontier, Anchor та ін., але, на наш погляд, їх не можна вважати достатньо показовими, оскільки вони торкаються лише незначної частки успішних бізнес-структур. Крім того, невід'ємним елементом багатокритеріальної бази сегментування ринку праці є поведінкові критерії, які взагалі неможливо оцінити кількісно. У попередньому розділі йшлося про те, що теоретично є можливість уточнення кількісних границь сегментів за допомогою методології нечітких множин, проте це потребує масштабного соціологічного дослідження.

Разом з тим можна вести мову про визначення орієнтовних контурів збільшення або зменшення присутності тих чи інших сегментів на ринку праці в майбутньому за різних умов (посилення дії сприятливих факторів чи загроз), при реалізації конкретних стратегій регулювання та розвитку й застосуванні певних заходів.

Насамперед, необхідно оцінити тенденції ймовірних змін меж первинного і вторинного сегментів. У нашому дослідженні до первинного ринку праці віднесено первинні (незалежні та підлеглі) робочі місця та відповідні групи працівників, а до вторинного – вторинні робочі місця та відповідні групи працівників. Первинні незалежні робочі місця займають фахівці з вищою та середньою соціальною освітою, професіонали, керівники, адміністратори всіх ланок управління та висококваліфіковані робітники. Цей сегмент ринку праці є високооплачуваним, має високий рівень кваліфікації і надійні гарантії зайнятості. Особливістю його поведінки на ринку праці є готовність працювати в ринкових умовах, висока мотивація до праці, прагнення підвищити свою конкурентоспроможність. Первинні підлеглі робочі місця займають технічні працівники, адміністративно-допоміжний персонал і робітники середньої кваліфікації. У них відносно високий рівень заробітної плати та більш менш

стабільна гарантована зайнятість. Вторинні робочі місця не вимагають спеціальної підготовки та значної кваліфікації. Їх займають робітники сфери послуг, некваліфіковані робітники, службовці низьких категорій. Основними критеріями для поділу працівників на первинний і вторинний сегменти є рівень кваліфікації, статус і стабільність зайнятості, рівень заробітної плати, конкурентоспроможність, тип поведінки на ринку праці. Оцінити границі первинного і вторинного ринку праці у повному обсязі (на повному ринку праці) не уявляється можливим, але приблизні контури можна виявити на поточному ринку праці (серед безробітних і незайнятих).

У період з 1992 до 1997 рр. в Україні простежувалась відмінна від західних ринків тенденція. Рівень безробіття, складнощі з працевлаштуванням були виразнішими на первинному ринку, а саме серед службовців, яким важче було знайти роботу порівняно з іншими категоріями безробітних. Але, починаючи з 1998 р., тенденція змінилася на таку, яка цілком характерна для звичайного ринку праці. Найбільш вразливими на ньому стають громадяни з низьким рівнем кваліфікації, без спеціальної підготовки.

Про це свідчить динаміка навантаження на одне вільне робоче місце за окремими категоріями (за розділами класифікації професій) (табл. 2.4).

Як видно з табл. 2.4, коефіцієнти навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію у 2007 р. нижчі за середній (4 особи) у таких категорій, як:

- а) професіонали;
- б) фахівці;
- в) кваліфіковані робітники з інструментом, оператори та складальники устаткування і машин .

Усі ці категорії сукупно становлять ринок первинних незалежних робочих місць. І навпаки, перевищують середній рівень коефіцієнти навантаження на одне вільне робоче місце у представників первинних підлеглих робочих місць та у низькокваліфікованого персоналу (вторинний сегмент ринку праці). Зокрема, у технічних службовців (у 1,6 раза), робітників

сфери торгівлі та обслуговування (в 1,4 раза), представників найпростіших професій (майже у 2 рази).

Таблиця 2.4

**Навантаження незайнятого населення на вільні робочі місця,
вакантні посади у 2001–2007 рр., осіб**

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Усього | 11 | 9 | 7 | 6 | 5 | 5 | 4 |
| Законодавці, вищі державні службовці, керівники | 11 | 8 | 6 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| Професіонали | 8 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Фахівці | 14 | 10 | 8 | 6 | 5 | 4 | 4 |
| Технічні службовці | 43 | 25 | 20 | 12 | 9 | 8 | 6 |
| Робітники сфери обслуговування та торгівлі | 26 | 20 | 18 | 14 | 10 | 7 | 6 |
| Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | 29 | 26 | 27 | 24 | 18 | 20 | 25 |
| Кваліфіковані робітники з інструментом | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Оператори та складальники устаткування і машин | 8 | 7 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Найпростіші професії, особи без професії | 31 | 28 | 22 | 16 | 12 | 9 | 7 |

Джерело: за даними Державного комітету статистики України за відповідні роки.

У найгіршому стані виявляються представники вторинного ринку праці. Чотирикратне перевищення має місце серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства. Цей факт можна пояснити більш частими зверненнями до служби зайнятості з боку цієї категорії ринку праці. Проте значну роль відіграє зменшення місткості цього ринку. За період 2001–2007 рр. пропозиція цих робітників збільшилася з 34,7 до

37,9 тис. осіб, тоді як попит на них скоротився з 2,3 до 1,9 тис. осіб. Звертає увагу збільшення попиту на робітників найпростіших професій та без кваліфікації при високому коефіцієнті навантаження. Це призводить до суперечливого висновку. По-перше, стає очевидним, що зрушення на ринку праці більшою мірою пояснюються не стільки динамікою структури пропозиції робочої сили, скільки головним чином, зі змінами структури попиту. По-друге, помітною тенденцією є зростання попиту у первинному сегменті робочих місць і, відповідно, робочої сили. По-третє, є серйозні підстави передбачати, що в Україні буде зберігатися, а у найближчому майбутньому навіть зростатиме потреба у робочих місцях невисокої кваліфікації, отже, у працівниках вторинного сегмента ринку праці. Про це свідчать численні переходи між сегментами, коли працівники першого сегмента погоджуються працювати на робочих місцях, які належать другому сегмента (явище низхідної конкуренції). По-четверте, всередині першого сегмента поглиблюється диспропорція між зростаючою потребою підприємств у робітниках високої та середньої кваліфікації, з одного боку, та зростаючою пропозицією з боку працівників з вищою, зокрема гуманітарною та економічною освітою.

Залежність між рівнем освіти та показниками зайнятості/безробіття населення показує, що у осіб з високим рівнем освіти рівень економічної активності та рівень зайнятості вище, ніж у категорій з недостатнім рівнем освіти (табл. 2.5).

Зважаючи на те, що рівень освіти входить до критеріальної бази сегментації ринку праці на первинний та вторинний, можна ще раз підтвердити тезу про більш стійкі гарантії зайнятості у первинному сегменті.

Таким чином, аналіз первинного та вторинного сегментів ринку праці в Україні показує таке:

- позиції працівників первинних незалежних робочих місць характеризуються позитивною динамікою зміцнення. Створення робочих місць в цьому секторі буде забезпечуватись зростаючим попитом на висококваліфіковану працю, розвитком реального сектора економіки. Зусилля

держави на ринку первинних незалежних робочих місць зводяться до того, щоб не перешкоджати, а далі стимулювати нарощування ділової та інвестиційної активності ефективно працюючих підприємств; сприяти збалансуванню ринку праці та ринку освітніх послуг; підтримувати інноваційні напрями діяльності;

Таблиця 2.5

Економічна активність населення за рівнем освіти в 2007 р.

| Показник | Економічно активне населення у віці 15–70 років, тис.осіб | | | Економічно неактивне населення у віці 15–70 років, тис.осіб | Рівень економічної активності, % | Рівень зайнятості, % | Рівень безробіття, % |
|--|---|----------------|---------------|---|----------------------------------|----------------------|----------------------|
| | усього | у тому числі | | | | | |
| | | зайняті | безробітні | | | | |
| у середньому за рік | | | | | | | |
| Усього | 22322,3 | 20904,7 | 1417,6 | 13312,0 | 62,6 | 58,7 | 6,4 |
| у тому числі мають освіту | | | | | | | |
| повну вищу | 5080,2 | 4845,4 | 234,8 | 1258,1 | 80,2 | 76,4 | 4,6 |
| базову вищу | 344,6 | 321,0 | 23,6 | 277,5 | 55,4 | 51,6 | 6,8 |
| неповну вищу | 4938,7 | 4640,5 | 298,2 | 2004,9 | 71,1 | 66,8 | 6,0 |
| повну загальну | 9772,6 | 9032,7 | 739,9 | 5755,2 | 62,9 | 58,2 | 7,6 |
| базову загальну | 2016,9 | 1896,9 | 120,0 | 3389,5 | 37,3 | 35,1 | 5,9 |
| початкову загальну або не мають освіти | 169,3 | 168,2 | 1,1 | 626,8 | 21,3 | 21,1 | 0,6 |

Джерело: за даними Державного комітету статистики України за відповідні роки.

- перспективи первинного підлеглого підсегмента ринку робочих місць пов'язані з наданням їм можливості підвищення кваліфікації або перекваліфікації; важливу роль в цьому мають відігравати процеси підготовки, перепідготовки та перекваліфікації кадрів на підприємствах;
- на вторинному сегменті ринку праці дії державних органів мають бути значно активнішими. Потреба підприємств у таких робочих місцях, хоча й зберігатиметься, проте, очевидно, не буде зростати. Для цих громадян насамперед, повинні спрацьовувати послуги служби зайнятості: у працевлаштуванні, громадських роботах, перекваліфікації, можливо (дуже

диференційовано), у кредитуванні з метою започаткування самостійної діяльності.

Особливістю сегментації українського ринку праці на первинний і вторинний є специфіка їх внутрішньої структури. На відміну від західних країн, де основною категорією первинного ринку праці є висококваліфіковані працівники, в Україні саме ця категорія найбільшою мірою постраждала від реформування і сьогодні навряд чи становить провідний сегмент первинного ринку. Натомість на перший план вийшли такі категорії, як представники професій, пов'язаних з обслуговуванням ринку. Проте вкрай важливо не залишити непомітною нову тенденцію: посередницька економіка вже вичерпує свої можливості. Уже тепер потреба у висококваліфікованих кадрах, здатних працювати на високотехнологічних робочих місцях, почала зростати, що зумовлює необхідність прийняття упереджувальних заходів з інтенсивної підготовки висококваліфікованих робітничих кадрів.

Розглядаючи вторинний ринок праці, слід зазначити, по-перше, відносно пом'якшення проблеми такої його категорії, як вимушено неповно зайняті, праця яких не відповідає потребам підприємств, тобто приховано безробітні. З поживленням економіки підприємства раціональніше використовують робочу силу, а приховані безробітні активніше шукають інше місце докладання праці. По-друге, у вторинний ринок частіше включаються особи, зайняті неповний робочий день (жінки з малими дітьми, пенсіонери, молоді люди). По-третє, все більше зростає підсегмент тимчасової зайнятості, який, за нашими оцінками, буде в майбутньому ще зростати. В українській науці та офіційній статистиці проблема тимчасової зайнятості поки що не вивчається. Слід зазначити, що вона найтісніше пов'язана з розвитком гнучких, нестандартних форм зайнятості, з різноманітністю видів трудових договорів. До цього підсегмента вторинного ринку праці необхідно віднести сезонних робітників, тимчасово зайнятих за трудовими угодами, за терміновими трудовими контрактами, договорами на виконання обсягу робіт, найнятих на один день, учнів, які зайняті в рамках програми навчання без гарантій наступного

працевлаштування, осіб, зайнятих у рамках програм створення робочих місць. По-четверте, до вторинного ринку праці належать робітники низької кваліфікації, чия конкурентоспроможність у ринкових умовах вкрай низька, а можливості для її підвищення обмежені. Для всього сегмента властиві нестійкість економічного становища, низькі гарантії зайнятості, низькі доходи, низька адаптованість до роботи в ринкових умовах.

Основними заходами щодо цього сегмента мають бути забезпечення правових норм регулювання трудової діяльності даних категорій ринку праці, дотримання соціальних гарантій, активна політика держави на ринку праці.

Треба враховувати і таку відмінність сегментації українського ринку праці на первинний і вторинний як особливості внутрішньої та міжсегментної конкуренції. Як правило, представники цих сегментів не конкурують між собою. Проте в Україні спостерігається поки що мало досліджене явище – низхідна конкуренція. Це означає, що представники верхніх категорій первинного ринку праці (особливо в частині підлеглих робочих місць) створюють конкуренцію за робочі місця на вторинному ринку, ще більше загострюючи ситуацію на ньому. Звичайно, вони мають конкурентні переваги на цьому ринку. За цією ж причиною можна очікувати ефект безробіття серед осіб з вищою освітою чи високим рівнем кваліфікації. Не маючи можливості знайти для себе відповідну роботу, вони намагаються зайняти робочі місця, що не вимагають їх освіти та кваліфікації. Враховуючи зростання чисельності студентів в країні (у 2007 р. 85% випускників середніх навчальних закладів стали студентами), можна передбачити можливий віддалений ефект: частина з них буде працевлаштовуватись на робочі місця інших категорій. Негативний ефект подвійний: не відшкодовуються вкладення в освіту та зростає напруження на вторинному ринку робочих місць.

Ще один висновок полягає в тому, що абсолютно безперспективним є подальше утримання непродуктивних робочих місць на підприємствах. До них варто застосовувати, скоріше, стратегії ліквідації з паралельним збільшенням кількості робочих місць, які відповідають ринковому способу господарювання.

Значні трансформації відбуваються у поділі ринку праці на **внутрішній та зовнішній**. У розвинених країнах даний сегментаційний процес пройшов два етапи, другий з яких лише недавно розпочався. Перший етап характеризувався виокремленням кадрового ядра великих підприємств і створенням бар'єрів для проникнення до нього працівників із зовнішнього для підприємства ринку праці. Робочі місця для працівників внутрішнього ринку потребують їх високої кваліфікації, специфічних навичок і досвіду. Тому їх використовують на умовах постійної, гарантованої, добре оплачуваної зайнятості.

Другий етап розвитку сегментації ринку праці на внутрішній і зовнішній у західних країнах пов'язаний з новітньою тенденцією поширення проектної діяльності, завдяки чому західну економіку зараз називають проектизованою (Projectized Economy). Вважається, що в ній встановилось чотири типи зайнятості залежно від типу підприємств, характеру діяльності:

1) традиційна поточна технологія – постійна зайнятість. Характеризується стаціонарним основним капіталом, поточним виробництвом, багаторівневим бюрократичним управлінням;

2) проектна діяльність – постійна зайнятість. Представлена в будівельних, конструкторських, консалтингових фірмах. Орієнтована на виконання проектів силами висококваліфікованого персоналу, відповідно до укладених угод;

3) традиційна поточна технологія – тимчасова зайнятість. Підприємство постійно наймає і звільнює працівників, або здає їх в оренду залежно від потреб у послугах їх праці у своїй та інших організаціях;

4) проектна діяльність – тимчасова зайнятість. Властива для індивідуально працюючих осіб, професіоналів і практиків, які наймаються на роботу лише на термін виконання проекту.

На основі аналізу проектизованої економіки можна виділити тетралістичну модель сегментації ринку праці, яку, на наш погляд, варто застосувати і до українського ринку праці. Її елементами є первинний внутрішній, вторинний внутрішній, первинний зовнішній та вторинний зовнішній сегменти. Первинний зовнішній сегмент охоплює високо

кваліфікованих працівників, які не працюють у штаті певного підприємства, а беруть участь у різних проектах. В економіці вже тепер починають формуватися уклади, зорієнтовані на нові технології, проектизовану діяльність. На ринку праці висока невдоволена потреба в проектних менеджерах. Між тим, їх підготовка в країні здійснюється недостатньо і незадовільно. Підприємства, які показують потребу в проектних менеджерах, зазначають як умову наявність у претендента технічної або будівельної освіти, оскільки спеціальна освіта поки що в дефіциті. Отже, позиції даних працівників на ринку праці в майбутньому, за нашими оцінками, будуть зміцнюватися. Найбільш соціально вразливими є вторинний внутрішній та вторинний зовнішній сегменти. Вторинний внутрішній сегмент пропонує низькоякісні робочі місця, проте з вищим рівнем стабільності та можливістю підвищити як кваліфікацію, так і доходи.

Вторинний зовнішній сегмент представлено робочими місцями, які передбачають низьку кваліфікацію робітників, мінімальну автономію та відповідальність, низькі й нестабільні заробітки, непривабливі умови праці, у тому числі, випадкову або сезонну роботу. Сюди також примикають тимчасово та тривало безробітні.

Оцінку параметрів внутрішнього та зовнішнього ринків праці можна здійснити, виходячи з даних офіційної статистики підприємств. Для цього необхідно:

проаналізувати кількісно-якісний склад підприємства, виділивши категорії персоналу, що відрізняються рівнем кваліфікації, оплати праці, місцем у посадовій ієрархії;

визначити умови укладання договорів про трудові відносини, що дозволяє оцінити величину тимчасової зайнятості за категоріями, розглянутими вище.

За нашими оцінками, що ґрунтуються на даних офіційної статистики підприємств і вибіркового обстеження підприємств, у структурі персоналу виокремлюються:

- первинні незалежні робочі місця та відповідні працівники (керівники, професіонали, спеціалісти, висококваліфіковані робітники);
- первинні залежні робочі місця та відповідні працівники (технічні виконавці, середньо висококваліфіковані робітники);
- вторинні робочі місця та відповідні робітники (низькокваліфіковані робітники, сезонні робітники, тимчасово зайняті).

Досвід показує, що пропорція між окресленими групами може складати 30, 30 та 40%, хоча сильно варіюється залежно від типу підприємства (організації).

Окремим сегментом у структурі українського ринку праці є неформальна зайнятість.

Вітчизняна державна статистика, як зазначалося, включає до неформальної зайнятості тих, хто працює в неформальному секторі, а саме секторі домашніх господарств та в особистих селянських господарствах. Статистикою до неформального сектора відносяться два типи підприємств:

1. Підприємства домашніх господарств, що належать власникам, які працюють на них самостійно або у партнерстві з членами того самого чи інших домашніх господарств. Вони можуть залучати до роботи членів сім'ї чи найманих осіб на випадковій, але не на постійній основі. Цей тип підприємств може включати залежно від умов конкретної країни або всі подібні підприємства, або тільки ті, які не зареєстровані за вимогами національного законодавства.

2. Підприємства домашніх господарств, що належать роботодавцям, які працюють самостійно або у партнерстві з членами того самого чи інших домашніх господарств, залучають на постійній основі одного чи кількох найманих працівників. У цьому випадку рекомендується використовувати один або два додаткові критерії:

- розмір одиниці, який визначається:
- кількістю постійних найманих працівників,
- чисельністю всіх найнятих працівників (постійних і тимчасових)

- загальною чисельністю осіб (найманих працівників та роботодавця),
- відсутність реєстрації підприємства чи його працівників. Останніх можна вважати зареєстрованими, якщо вони працюють на основі трудового договору чи договору про навчання, який зобов'язує роботодавця сплачувати відповідні податки та робити внески на соціальне забезпечення цього працівника, або в результаті договору трудові стосунки підпадають під норми трудового законодавства. Населення, зайняте у неформальному секторі, включає всіх осіб, які впродовж звітного періоду працювали хоча б в одній одиниці неформального сектора, незалежно від їх статусу і того, була це для них основна чи додаткова робота. Основними характеристиками неформального сектора вважаються:

- ринкова спрямованість;
- обмежене число працівників;
- відсутність державної реєстрації підприємницької діяльності.

Таким чином, до неформального сектора включаються всі особи, зайняті на незареєстрованих підприємствах, що за своїм розміром за чисельністю працюючих відносяться до сектора домашніх господарств. Оскільки за даними вибіркового обстеження середній по країні розмір домашнього господарства становить 2,8 особи (в міській місцевості – 2,7 особи, сільській – 2,9), експертним шляхом було встановлено та підтримано експертами Статбюро МОП, що чисельність працюючих на підприємствах неформального сектора не повинна перевищувати п'яти осіб .

У неоднорідній структурі неформального сектора необхідно виділяти осіб, які зайняті:

- за місцем основної роботи;
- за місцем додаткової роботи ;
- за загальним обсягом зайнятості у неформальному секторі (без подвійного обліку тих осіб, які як за основним, так і за додатковим місцем роботи працювали у цьому секторі).

Щоб виключити подвійний облік, застосовують формулу:

$$N_3 = N_0 + N_d - N_{od} \quad (2.3)$$

– де:

N_0 – чисельність населення у віці 15–70 років, зайнятого у неформальному секторі економіки за основною роботою;

N_d – чисельність населення у віці 15–70 років, зайнятого у неформальному секторі економіки за додатковою роботою;

N_{od} – чисельність населення у віці 15–70 років, зайнятого у неформальному секторі економіки за основною та додатковою роботами.

Слід мати на увазі, що внаслідок перетину формального та неформального секторів у частині додаткової зайнятості, сума чисельності зайнятих за секторами економіки завжди перевищує загальну чисельність зайнятих економічною діяльністю.

Крім абсолютних показників зайнятості у неформальному секторі, необхідно розраховувати відносні, які характеризують рівень участі населення у даному секторі. Серед них:

1. Рівень участі зайнятого населення у неформальному секторі за основним місцем роботи (P_0);

$$P_0 = N_0 / Z \times 100\% , \quad (2.4)$$

де: Z – загальна чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років.

2. Рівень участі зайнятого населення у неформальному секторі за додатковою роботою (P_d);

$$P_d = N_d / Z_d \times 100\% , \quad (2.5)$$

де: Z_d – загальна чисельність зайнятого населення у віці 15–70, яке мало додаткову роботу.

3. Загальний рівень участі зайнятого населення у неформальному секторі (P_3)

$$P_3 = N_3 / Z \times 100\% \quad (2.6)$$

Аналіз динаміки зайнятості населення у неформальному секторі економіки показує, що за період 2000–2007 рр. відбулося її різке збільшення з

3 млн осіб у 2000 р. до 4,7 млн осіб у 2007 р., загальний рівень участі населення у неформальному секторі збільшився з 14,8% до 22,3% відповідно (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Динаміка зайнятості у неформальному секторі економіки за видами економічної діяльності в 2000–2007 рр.

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Усього, тис. осіб | 2985,1 | 3276,4 | 3484,7 | 3461,1 | 3939,5 | 4436,3 | 4623,3 | 4661,7 |
| у тому числі, % до підсумку: | | | | | | | | |
| Сільське господарство, мисливство, лісове господарство; рибальство, рибництво | 71,1 | 73,2 | 74,4 | 73,1 | 70,2 | 72 | 71,6 | 70,5 |
| Будівництво | 4,7 | 4,4 | 4,7 | 5,9 | 6,1 | 6,9 | 7,7 | 9 |
| Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку; діяльність готелів і ресторанів | 15,9 | 15,2 | 13,8 | 13,7 | 15 | 12,8 | 11,8 | 11 |
| Діяльність транспорту та зв'язку | 1,4 | 1,7 | 1,6 | 1,5 | 1,6 | 1,4 | 1,2 | 1,2 |
| Інші види економічної діяльності | 6,9 | 5,5 | 5,5 | 5,8 | 7,1 | 6,9 | 7,7 | 8,3 |

Джерело: за даними Державного комітету статистики України за відповідні роки.

Переважає більшість зайнятих у неформальному секторі (понад 70% у 2007 р.) працює в сільському господарстві. Це обумовлено нерозвиненістю ринкових відносин у цій сфері, відсутністю альтернативи зайнятості на сільськогосподарських підприємствах формальної економіки, низькою конкурентоспроможністю сільського населення. За таких обставин слід визнати, що неформальна діяльність селян відіграє важливу роль у забезпеченні їх доходів та насиченні ринку сільськогосподарської продукції. На несільськогосподарські види неформальної зайнятості припадає незрівнянно менша частка, яка становила лише 8% у загальній структурі зайнятого населення і розподіляється переважно за такими видами економічної діяльності, як торгівля, будівництво і транспорт (рис. 2.2 і 2.3). З даних обстеження економічної активності населення видно, що частка неформального сектора у період з 2005 по 2007 рр. дещо збільшилася і знаходиться на рівні, співставном з іншими країнами.

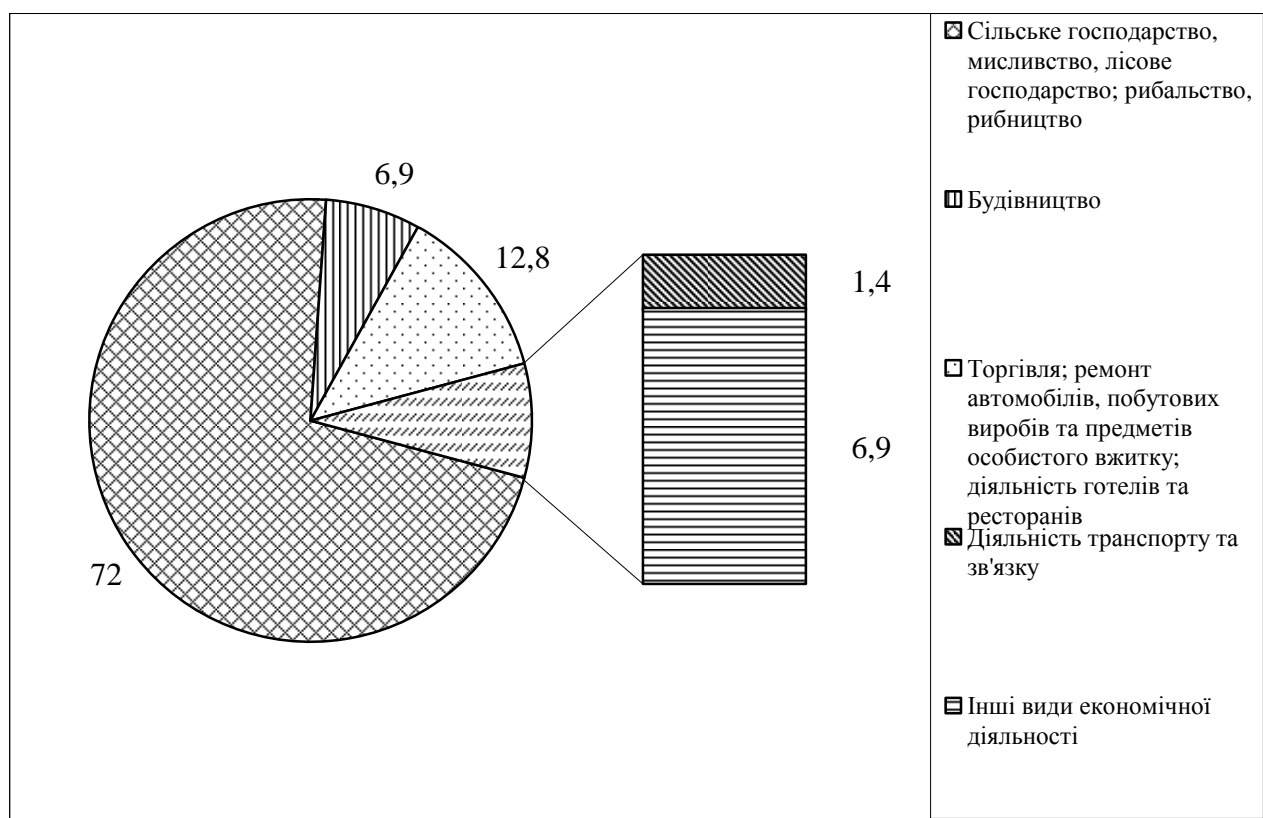


Рис. 2.2. Зайнятість населення віком 15–70 років у неформальному секторі економіки за видами економічної діяльності у 2005 р., %

З даних рисунків видно, що доміантною сферою прикладання праці у несільськогосподарському неформальному секторі є торгівельно-посередницька. За період 2005–2007 рр. помітно зросла частка неформальної зайнятості у будівництві (з 6,9% до 9,0%), що пояснювалось зростанням доходів населення і попиту на послуги будівельників. До інших видів неформальної зайнятості, які становили 6,9% у 2005 р. і 8,3% у 2007 р., можна, насамперед, віднести різноманітні послуги населенню, врахувати які дуже складно.

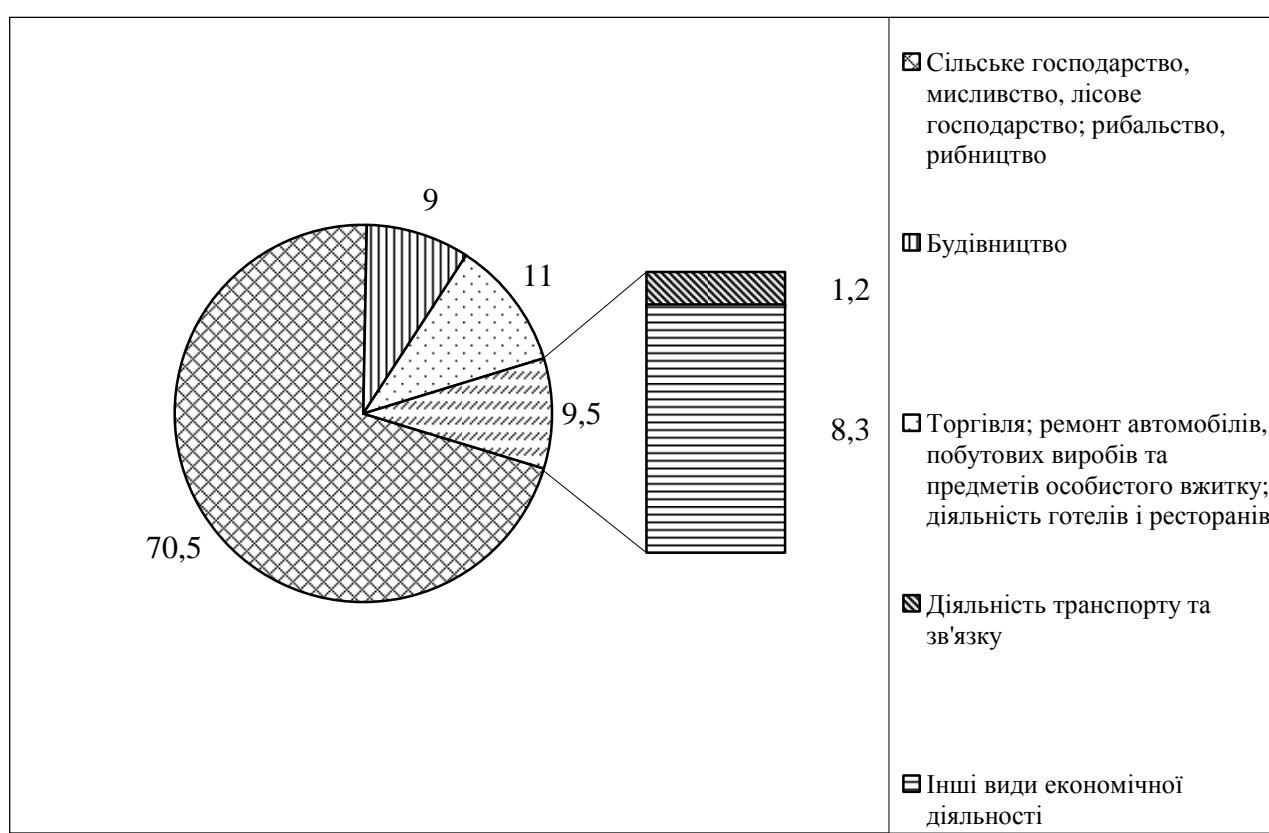


Рис. 2.3. Зайнятість населення віком 15–70 років у неформальному секторі економіки за видами економічної діяльності у 2007 р., %

З виникненням кризової ситуації в останній чверті 2008 р. слід очікувати збільшення неформальної зайнятості як реакції на погіршення параметрів офіційного ринку праці. Проте це, на наше переконання, лише найбільш очевидна частина „айсбергу”, оскільки значна кількість неформально зайнятих як у неформальному, так і у формальному секторах української економіки є

прихованою для обстежень. Крім того, обсяги неформальної зайнятості в обох секторах є мізерними порівняно з обсягами тіньової економіки, що є справжньою реальною загрозою національній безпеці України.

З проведеного аналізу можна зробити висновок, що в періоді економічного піднесення на українському ринку праці намітилися тенденції, закономірні для країн з ринковою економікою, проте вони, на жаль, не набули стійкості. Ознаками формування прогресивної сегментаційної структури українського ринку праці у подальшому, на нашу думку, можуть стати такі:

- тенденції до зростання робочих місць у прогресивних галузях економіки (обробна промисловість, високотехнологічні галузі, галузі, що працюють безпосередньо на споживача). На цій підставі зміцниться сегмент висококваліфікованої робочої сили як основний елемент соціальної структури ринку праці;

- поступове зміцнення на ринку позиції всього первинного сегмента ринку праці, проте навряд чи можна очікувати його кількісного зростання, скоріше йдеться про істотні якісні зрушення та зміну співвідношень між структурними компонентами;

- збільшення кількості робочих місць у сфері послуг, особливо таких, які будуть надаватися на індивідуальній основі (послуги юристів, педагогів, психологів, лікарів, гувернанток, домробітниць); зросте кількість надомних робочих місць, заснованих на комп'ютерних технологіях і нових видах зв'язку; збільшуватиметься обсяг проектної діяльності, яка зазвичай здійснюється на тимчасовій основі і не передбачає створення стаціонарних робочих місць. Унаслідок цього відбудуватиметься якісне перетворення вторинного сегмента ринку праці, а також формалізація значної частини неформальної зайнятості;

- скорочення зайнятості у сільському господарстві, звуження сфери застосування малокваліфікованої праці, що не потребує спеціальної підготовки;

- стабілізація за розміром сектора неформальної зайнятості.

Такі тенденції, безумовно, не можна обґрунтувати, виходячи з екстраполяції теперішніх процесів на ринку праці. Це є, скоріше, нормативним

уявленням про орієнтири розвитку робочих місць і робочої сили, які базуються на вивченні загальноринкових закономірностей та певних зрушень, що вже відбуваються на вітчизняному ринку праці.

2.3. Ефективні заходи регулювання сегментованого ринку праці

Дослідження ринку праці як сегментованого цілого привело до глибокого переконання у необхідності врахування специфіки кожного сегмента в процесі розробки доцільних заходів щодо їх регулювання.

Метою регулювання сегментованого ринку праці є забезпечення ефективної зайнятості в суспільстві, пріоритетний розвиток напрямів і сфер діяльності інноваційного спрямування, соціально значимих та економічно вигідних, формування прогресивної соціально-економічної структури суспільства з представницьким середнім класом, створення умов для розвитку людських ресурсів, зростання добробуту населення.

При обґрунтуванні ефективних заходів регулювання сегментованого ринку праці необхідно визначити, з одного боку, систему загроз та обмежень, а з іншого – конкурентні переваги (шанси), якими варто скористатися, підпорядкувавши їх реалізації всі засоби впливу. В українській науці використовується підхід до прогнозування зрушень у сфері зайнятості та ринку праці на основі виявлення шансів і загроз [6, с. 595], але він ще не застосовувався до прогностичних оцінок розвитку сегментованого ринку праці.

На наш погляд, негативними факторами впливу, **загрозами** і обмеженнями виступають ті, що призводять до формування нераціональної структури зайнятості, регресивної будови ринку праці з акцентом на традиційних, мало інноваційних видах діяльності, високою часткою неформального сектора, низькокваліфікованої праці, безробіття, сильною диференціацією в доходах. Серед них зазначимо такі:

- недосконалість нормативно-правової бази забезпечення зайнятості та

соціального захисту населення;

- відсутність системних структурних зрушень, спрямованих на модернізацію економіки, її інноваційний розвиток; збереження значної частки застарілого обладнання, неперспективних робочих місць;

- фінансова нестабільність та порушення економічної рівноваги;

- корумпованість суспільства, наявність непомірних потоків нелегальної діяльності та вагомого неформального сектора;

- незначне залучення прямих іноземних інвестицій, погіршення інвестиційного клімату в країні, низька інвестиційна активність держави та реального сектора економіки;

- значні перешкоди на шляху розвитку підприємництва, високий ступінь ризику вітчизняного бізнесу;

- загальний низький рівень доходів у суспільстві і надзвичайно низький – доходів від праці на тлі їх поляризації.

Можливості або **шанси**, які можуть бути використані в процесі регулювання сегментованого ринку праці, полягають у такому:

- узгодженому розвитку ринку робочих місць, що передбачає їх оновлення та збереження відповідно до перспективних напрямів структурної перебудови, та процесів формування та використання людських ресурсів відповідно до потреб ринку праці;

- інноваційно-інвестиційному забезпеченні розвитку виробництва у високотехнологічних сферах діяльності, що сприяє розширенню місткості первинного ринку праці;

- реформуванні системи оплати праці, спрямованому на посилення її ролі як ринкового регулятора у сфері соціально-трудових відносин;

- створенні умов для легалізації економічної діяльності, престижності чесного бізнесу, підприємницької ініціативи;

- створенні умов для піднесення професійної та територіальної мобільності робочої сили, подолання штучних бар'єрів до міжсегментних переходів;

- покращенні умов праці та життєдіяльності, соціального та правового забезпечення представників вторинного сегмента ринку праці;
- впровадженні дієвих заходів запобігання безробіттю (превентивні заходи) та реінтеграційні заходи, спрямовані на подолання безробіття;
- формуванні системи соціального захисту економічно активного населення, яка б підтримувала соціально незахищені верстви населення, запобігала б маргіналізації його певних прошарків.

Найбільш помітною тенденцією розвитку сегментованого ринку праці протягом періоду 2001–2006 рр. було збільшення зайнятості за рахунок самозайнятих. Розуміючи об'єктивність цього процесу, все ж таки не можемо погодитися з тим, що у перспективі „структура зайнятості має змінюватися у бік ... зростання частки самозайнятих” [6, с. 599]. На нашу думку, здійснення регулюючих заходів має бути спрямовано на розширення зайнятості працюючих за наймом, причому у високотехнологічних видах діяльності, тоді як самозайнятість, як правило, не сприяє підвищенню конкурентоспроможності робочої сили.

Пріоритетними заходами держави в сфері регулювання зайнятості населення та ринку праці як єдиного цілого, на нашу думку, мають бути такі:

- 1) забезпечення ефективної зайнятості у відповідності до галузевих та регіональних пріоритетів розвитку економіки;
- 2) узгодження всіх заходів, які застосовуються в політиці регулювання зайнятості населення та ринку праці шляхом координації дій різних органів управління в процесі їх реалізації;
- 3) забезпечення збалансування ринку освітніх послуг та ринку праці;
- 4) подолання дискримінації на ринку праці шляхом створення рівних умов для громадян у використанні їх права на працю;
- 5) подальший розвиток соціального партнерства з метою досягнення сумісності інтересів держави, об'єднань працівників та об'єднань підприємств;

б) удосконалення системи оплати та стимулювання праці з метою підвищення мотивації до ефективної зайнятості в реальному секторі економіки на умовах легальної діяльності;

7) міждержавне співробітництво з питань регулювання потоків робочої сили, спрямоване на забезпечення гідного місця України в системі міжнародного поділу праці.

Зазначені заходи спрямовані на розв'язання найбільш гострих суперечностей розвитку ринку праці і містять основні важелі механізму його регулювання. Проте вони потребують уточнення з поправкою на специфіку кожного сегмента ринку праці.

Конкретизація заходів щодо регулювання сегментованого ринку праці, згідно з концептуальним підходом, розробленим у межах даного дослідження, а також з урахуванням зазначених загроз та **шансів** передбачає:

I. Обґрунтування заходів щодо регулювання **первинного** сегмента ринку праці, серед яких найбільш доцільними вважаємо такі:

а) вдосконалення системи підготовки висококваліфікованих кадрів для національної економіки:

- додаткове стимулювання професійної підготовки кадрів на виробництві зі зняттям податку з суми грошей, направлених на навчання персоналу підприємства;

- скорочення відрахувань на соціальне страхування або зменшення податку на прибуток для тих підприємств, які проводять активну політику в цьому питанні;

- створення нових положень про територіальні управління професійної підготовки кадрів, а також вдосконалення питань взаємних дій підприємств і регіональних органів управління;

- регулювання процесу підготовки кадрів на основі уточнення потреби у працівниках різного професійно-освітнього рівня, виходячи не з наявних вакансій поточного ринку праці або «пропускну» можливості вищих

навчальних закладів, а орієнтуючись на прогностні показники соціально-економічного розвитку регіонів із урахуванням демографічної ситуації;

- вдосконалення методики аналізу і прогнозу ринку праці, а також визначення потреби в кваліфікованій робочій силі підприємств на основі прямого анкетування роботодавців, ретроспективного аналізу тенденцій на ринку праці за останні 3–5 років;

- забезпечення ефективного взаємозв'язку регіональних органів зайнятості з їх соціальними партнерами, і перш за все з робітниками і підприємствами;

- налагодження координації роботи комітетів із навчання та зайнятості, не розділяючи проблеми підготовки кваліфікованих робітників та їх майбутнього працевлаштування;

- координація системи професійної орієнтації молоді, взявши за основу не тільки інформацію про переваги тієї чи іншої професії, але і аналіз ситуації на ринку праці, перспектив працевлаштування и список дефіцитних спеціальностей;

- вдосконалення навчальних планів і програм із професійної підготовки кадрів, розробка державних стандартів із професій, що в подальшому забезпечить покращення гнучкості системи;

- підготовка педагогічного персоналу навчальних закладів із професійної підготовки кадрів із більш поглибленої програми, направленої на більшу інтеграцію сумісних професій;

- вдосконалення системи управління професійним навчанням, сприяючи:

- розвитку його багатопрофільних професійних закладів, готових до нових економічних умов, здатних більш гнучко та оперативно реагувати на постійно змінювані вимоги ринку;

- муніципалізації навчальних закладів;

- розвитку регіонального компоненту державних стандартів в галузі професійного навчання;

– створенню фінансово-економічного механізму функціонування професійних закладів, дозволивши їм у більшій кількості застосовувати різні, крім бюджету, засоби фінансування своєї діяльності;

– впровадженню податкових пільг підприємствам та організаціям з метою інвестування коштів у різні заклади початкового професійного навчання;

– відновленню інститутів базових підприємств при організаціях професійної підготовки кадрів;

б) реалізація програми створення та збереження ефективних робочих місць, елементами якої мають бути:

▪ проведення атестації робочих місць і визначення поточної та перспективної потреби в них;

▪ реалізація генеральної схеми створення робочих місць у галузевому і територіальному розрізах;

▪ визначення галузевих і регіональних пріоритетів при створенні і збереженні робочих місць;

▪ правове забезпечення умов збереження ефективних робочих місць у державному, приватному секторах, а також на підприємствах, що підлягають роздержавленню;

▪ визначення вимог до кількості та якості необхідної робочої сили у зв'язку з потребами виробництва;

▪ удосконалення державної системи статистичної звітності, яка б відображала фактичний стан й динаміку відтворення робочих місць, а також показники ефективності їх використання та руху.

II. Обґрунтування заходів щодо регулювання вторинного сегмента ринку праці, до яких слід віднести такі:

▪ переважно ліквідація старих робочих місць, закриття неперспективних виробництв, перепрофілювання виробництва, механізація та автоматизація робіт;

- профорієнтація, профнавчання, перенавчання, допомога в набутті професій, на які є попит;

- розвиток нестандартної зайнятості, її гнучких форм з наданням правового та соціально-економічного забезпечення;

- розробка і впровадження соціальних балансів підприємства, до розділів яких слід включити:

- штат підприємства, де вказано розподіл персоналу за різними категоріями, з указанням професії, посади, умов найму, статево-вікового складу;

- рівень та форми використання робочого часу на підприємстві з виділенням неповної зайнятості та її умов;

- оплата праці та види додаткового стимулювання різних груп персоналу;

- забезпечення нормальних умов, гігієни та безпеки праці;

- розвиток персоналу: терміни, форми, види професійного вдосконалення різних категорій персоналу на підприємстві;

- заходи соціального захисту, включаючи заходи упередження безробіття.

III. Обґрунтування заходів щодо регулювання неформального сектора зайнятості населення.

Серед актуальних шляхів мінімізації неформальної зайнятості слід зазначити такі:

1. Підвищення стабільності і привабливості формальної зайнятості за рахунок:

- розширення можливості працевлаштування в сфері формальної зайнятості;

- зростання оплати праці і прибутків;

- сприяння навчанню, підвищенню кваліфікації, перекваліфікації робітників відповідно до потреб роботодавців;

- розвитку контрактних відносин;

- дотримання норм трудового законодавства, захисті прав працівників на підприємствах формального сектора.

2. Стимулювання переходу зайнятих із неформального сектора в формальний, важливим напрямом якого є впровадження системи соціального страхування, в тому числі медичного.

3. Сприяння малому підприємництву, що передбачає:

- спрощення процедури реєстрації та ліцензування
- створення ефективної приватизаційної моделі
- зменшення податків, головним чином на фонд заробітної плати; надання податкових пільг підприємцям, які створюють додаткові робочі місця
- надання фінансової підтримки підприємствам малого бізнесу.

4. Забезпечення реального захисту соціально вразливих верств населення, створення умов для їх посиленої участі у суспільному виробництві відповідно до їх бажань і можливостей. Поряд із заходами пасивної політики важливо сприяти залученню даних категорій до суспільно корисної діяльності, створюючи для них відповідні робочі місця. На особливу увагу в цьому контексті заслуговує практика гнучкої організації праці, зокрема надомні робочі місця.

Окремим напрямом соціальної політики в даному сегменті має бути підтримка тих осіб, які на довгий час були відірвані від суспільного виробництва (особи, які були позбавлені волі; особи, які через довготривале безробіття практично маргалізувались тощо). Аналіз показує, що їх повернення до нормальної діяльності – найскладніший процес, але нехтування ними може призвести до серйозних соціальних втрат.

5. Удосконалення законодавчої бази, зокрема в сфері трудових відносин, оподаткування, підприємництва.

Наявність неформальної зайнятості – це за будь-яких обставин утеча від законів, свідок про їх недосконалість, про те, що вони не виконують функцію захисту інтересів громадян. З іншого боку, необхідний жорсткий

контроль за дотриманням законодавства – на всіх рівнях влади і на всіх рівнях господарювання.

Підґрунтям мінімізації неформальної зайнятості повинно бути покращення загальноекономічної ситуації в державі, чому сприяє економічне пожвавлення і стійкий розвиток підприємств, зростання прибутків населення, реальне забезпечення мінімальних соціальних стандартів, соціальна підтримка окремих прошарків населення, контроль за отримуваними і декларованими доходами.

Ще одним шляхом мінімізації неформальної зайнятості може бути подальша інституціоналізація зайнятості і ринку праці, яка передбачає реформування трудового законодавства и посилення контролю за його дотриманням, розширення зв'язків державної служби зайнятості з місцевими органами влади з питань створення робочих місць і підвищення освітнього і професійного рівня населення, розвиток розгалуженої інфраструктури ринку праці.

IV. Обґрунтування заходів щодо регулювання безробіття, спрямованих на

- активізацію системи профорієнтації та профнавчання безробітних з метою їх подальшого працевлаштування;
- вирішення нових завдань ДСЗ, а саме: сприяння наближенню повного та зареєстрованого ринку праці; розробка методики відбору безробітних для профнавчання, зокрема, методики профіліювання, яка передбачає запровадження індивідуального підходу; уточнення кількості вакансій та прогнозування перспективного попиту; перегляд та оновлення змісту програм навчання; залучення до співробітництва соціальних партнерів; стимулювання співробітників центрів зайнятості до впровадження активних заходів на ринку праці;
- реалізацію програм сприяння зайнятості, які охоплюють програми суспільних робіт, професійної підготовки молоді та допомоги безробітним. Програми суспільних робіт охоплюють окремі категорії населення, регіони, періоди часу і поділяються на два види: програми трудомістких суспільних

робіт і програми суспільних робіт, які мають певну соціальну спрямованість. Перший вид програм суспільних робіт спрямовується на мобілізацію надлишкової робочої сили для створення інфраструктури в сільській місцевості (будівництво доріг, житла та об'єктів соціального призначення, захист земель і лісонасаджень тощо), а також проведення робіт у містах (будівництво та ремонт доріг, шкіл, лікарень, робота в дитсадках, вирощування овочів тощо). Дані програми використовуються також як засоби надання термінової допомоги під час засухи та ліквідації наслідків стихійних лих. Другий вид програм суспільних робіт охоплює оплачувані муніципальною владою послуги людям похилого віку та інвалідам, догляд за дітьми, допомогу при обслуговуванні хворих, одиноких престарілих громадян тощо. Сучасна потреба в названих та подібних до них видах робіт є дуже високою і за умови належного стимулювання даної категорії на ринку праці може ефективно сприяти попередженню безробіття;

- реалізацію програм професійної підготовки молоді, спрямовано на надання допомоги молоді в отриманні професійної підготовки та підвищенні кваліфікації.

- реалізацію програм допомоги безробітним, особливо безробітним, що не мають роботи протягом тривалого часу. Крім безпосередньої допомоги безробітним, такі програми повинні передбачати заходи зі стимулювання підприємців щодо найму на роботу, а також безробітних щодо активних пошуків роботи.

- мінімізацію безробіття такими регулюючими заходами:

З боку попиту:

- інвестиційна політика. Створення нових робочих місць в усіх сегментах ринку праці повинно відповідати стандартам продуктивності й оплати праці, прийнятих у європейських країнах. Важливим напрямом має стати підтримка вітчизняного виробника, що особливо актуально в умовах євроінтеграції;

- податкова політика. Прогресивним кроком став би перехід на пряме оподаткування сукупного валового доходу родини, як це прийнято в європейських країнах;

- кредитна політика повинна бути модернізована за рахунок:
 - більш активного залучення коштів населення;
 - розвитку недержавних пенсійних і пайових фондів;
 - підвищення надійності внесків населення в комерційних банках.
 - підтримка виробництва в моноструктурних містах, а також підприємств на стадії кризи замість того, щоб стимулювати міграцію населення з цих міст;
 - підвищення доходів населення таким чином, щоб домінантою були доходи від праці, зкорельовані на темпи зростання продуктивності праці.

З боку пропозиції:

- упровадження єдиної інформаційно-аналітичної служби зайнятості;
- удосконалення статистики робочих місць, виведення її з тіні.

Служби зайнятості пропонують клієнтам інформацію, головним чином, про низькооплачувані робочі місця;

- підготовка робочої сили, кваліфікація і перекваліфікація безробітних відповідно до потреб ринку праці і заявлених потреб роботодавців, тобто до реального попиту на працю, оцінка якого з боку органів влади є неадекватною;

- стимулювання переходу з контингенту безробітних або потенційно безробітних до економічно неактивного населення шляхом спрощення процедур розрахунку пенсії, обліку виробничого стажу і виходу на пенсію;

- стимулювання реєстрації безробітних у державних центрах зайнятості шляхом збільшення допомоги з безробіття, надання широкого спектра послуг для безробітних, перехід системи охорони здоров'я на страхову основу, при якій обов'язкові внески при страхуванні здоров'я покривалися би

державою за умови, що особи працездатного віку є студентами стаціонару, непрацездатними або зареєстрованими безробітними.

- більш чітке виокремлення в політиці зайнятості трьох демографічних векторів: в сегментах молоді, осіб похилого віку та жінок. Подолання дискримінації щодо цих груп на ринку праці, які повинні стати об'єктами доцільних дій з боку держави.

- важливим заходом активної політики зайнятості має бути розвиток, організаційне та правове забезпечення альтернативних форм зайнятості, причому, виходячи з реалій сьогодення, це має бути офіційна діяльність. До таких форм пропонується відносити надомну роботу, віртуальну зайнятість, гнучку зайнятість, регульовану тимчасову зайнятість.

Українське законодавство, на наш погляд, вимагає суттєвої лібералізації з метою забезпечення регулювання ринку праці як сегментованого цілого. Воно повинно сприяти:

- мобільності робочої сили між видами економічної діяльності, регіонами, підприємствами різних форм власності;

- захисту альтернативних видів діяльності, включаючи самозайнятість і підприємництво;

- своєчасній перекваліфікації та перенавчанню як зайнятих, так і безробітних;

- забезпеченню безпеки праці і охорони здоров'я працюючих в усіх секторах економіки;

- гарантованості своєчасності і повноти виплати заробітної плати всім категоріям зайнятих;

- гарантованості своєчасної і повної виплати пільг по безробіттю;

- створенню умов для соціальної реабілітації та адаптації до ринку маргінальних прошарків населення;

- захисту непрацездатного населення;

- активізації приватного капіталу до створення додаткових робочих місць, навчання та перенавчання працівників.

З огляду на ймовірність наростання кризових явищ на українському ринку праці у період 2009–2010 рр. виявляються доцільними заходи з реструктуризації зайнятості за рахунок зростання сфери послуг, модернізації сільського господарства. На промислових підприємствах можлива організація інтернаційних робіт з частковою компенсацією з страхового фонду. За будь-яких обставин слід прагнути зберегти зайнятість населення, не припустити масштабного безробіття, застосувавши як тимчасовий захід механізм часткового безробіття.

Література до розділу 2

1. Новицький В. Сектор малого бізнесу // Політика і час. – 1993. – № 1. – С. 12–14.
2. Church G. The White Collar Layoffs. – Time. – 1993, № 22. – P. 26–30.
3. Попович М. Компенсационный отчет Хэй Групп 2005: основные выводы // Управление персоналом. – 2006. – № 4 (151). – С. 15–18.
4. Сайт Міністерства праці та соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/index>>
5. Standing G. Unemployment and Labour Market Flexibility. – Geneva. ILO, 1986.
6. Заяць Т.А., Кравченко В.Л., Головка Л.В. та ін. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / Під ред. д.е.н., проф., чл.-кор. НАН України Б.М. Данилишина. – 2-ге вид. доповн. і переробл. – Черкаси: Брама-Україна, 2006.

РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Соціально-економічна специфіка ринку праці України

Досягнення раціональної, економічно ефективної та соціально обґрунтованої зайнятості – невід'ємна і важлива частина процесу відновлення та подальшого піднесення економіки України. З одного боку, модернізація зайнятості – активний елемент, важіль цього процесу, з іншого – вона може бути досягнута лише як результат сукупних ринкових перетворень. Ринок праці в Україні відчуває необхідність кардинальних перетворень в сучасних умовах. Його становлення відбувалося в кілька етапів.

Перший етап, що тривав до середини 90-х рр. і охоплював кризу 1992–1994 рр., характеризувався суттєвим погіршенням макроекономічної ситуації, структурно-технологічним регресом національної економіки і, зокрема, негативною перебудовою структури зайнятості. Ситуація на ринку праці характеризувалася такими тенденціями: зниження чисельності зайнятих у виробничій сфері; уповільнення темпів зростання зайнятості відбувалося швидше, ніж зниження чисельності робочої сили, про що свідчить наявність значного за розмірами прихованого безробіття; скорочення чисельності зайнятих за темпами суттєво відставало від зниження обсягів виробництва. Це спричиняло нагромадження надлишкової чисельності зайнятих, наявність якої пояснювалася низкою факторів: існуванням кредитно-фінансової підтримки державою окремих збиткових галузей і виробництв; стримуванням процедури банкрутства діючою системою оподаткування, що не стимулює скорочення зайвої чисельності працівників; своєрідністю проведення першого етапу приватизації. Чисельність зареєстрованих безробітних, а також рівень безробіття був низьким і не виправдовував очікуваного зростання.

Другий етап, що тривав з другої половини 90-х рр. до початку нового тисячоліття, визначався депресією, суттєвим зростанням зареєстрованого рівня безробіття. Це пов'язане з упровадженням механізму надання житлових

субсидій та соціальних пільг, що спонукало незайнятих звертатися за допомогою у Державну службу зайнятості. Негативним моментом є навіть не стільки поширення такого явища, як безробіття, а те, що серед безробітних переважає частка з високим освітнім рівнем, і це посилює деградацію робочої сили.

При структурному безробітті за стабільних середніх та високих темпів економічного зростання, що спостерігаються у високорозвинених країнах, існує освітня диспропорція в попиті та пропозиції робочої сили. Значна кількість вільних робочих місць не може бути зайнята через відносно низьку освіту та кваліфікацію претендентів. Саме з метою отримання всезростаючої інтелектуальної ренти у високорозвинених країнах продовжують удосконалюватися вже досягнуті досить високі стандарти освіти. До значного скорочення кількості робочих місць для низькокваліфікованих працівників у цих країнах призвела реалізація спеціальних програм. В Україні переважна більшість вільних робочих місць (практично всіх, інформація про які подається до установ державної служби зайнятості) розрахована на працівників з низькою освітою і кваліфікацією. Подаючи до установ державної служби зайнятості інформацію про вільні робочі місця і вакантні посади для працівників з низьким рівнем освіти і низькою кваліфікацією (вона на сьогодні зазвичай не відповідає дійсності), підприємства, установи й організації все ж розраховують, що висока напруга на ринку праці змушуватиме займати ці вакансії в першу чергу тих, хто має додаткові, хоч і незначні джерела доходів. На відміну від високорозвинених країн, у яких рівень освіти безробітних є істотно нижчим порівняно з рівнем освіти зайнятих, в Україні цей рівень у реальних безробітних є таким самим, як і в зайнятих.

В освітній структурі незайнятих громадян, що зареєстровані у службі зайнятості, відмічалось зменшення частки незайнятих із повною вищою освітою, зростання частки незайнятих з професійно-технічною та базовою вищою освітою. Певне уявлення про причини припливу безробітних за певний період часу можна отримати з аналізу причин незайнятості. Так, протягом

1998–1999 рр. серед незайнятих осіб найбільше було тих, хто звільнився за власним бажанням, їх частка змінювалася від 30,9% у 1998 р. до 30,4% у 1999 р.; зменшилася частка вивільнених працівників з 21,3 до 16,9%, випускників закладів освіти – з 7,3 до 6,9%.

На *третьому етапі* розвитку (2000–2008 рр.) економічне поживлення супроводжувалося стабілізацією ринку праці та проявом структурних зрушень. Однак основною відмінністю цього етапу розвитку ринку праці була *низька якість зайнятості*. Одночасно зі зростанням рівнів економічної активності можливості зайнятості постійно зменшувалися. Взаємодія цих тенденцій викликала на ринку праці, в економіці та в суспільстві самопідсилювальні негативні процеси. Зростання безробіття в Україні відбувалося не лише за рахунок осіб з низькою конкурентоспроможністю на ринку праці, а й за рахунок осіб з високим рівнем освіти та професійної підготовки. Слід відзначити майже повну відсутність роботодавців у процесах підготовки, перепідготовки та перекваліфікації кадрів – працедавцям потрібні молоді, але всьому навчені спеціалісти. Усе це призводить до загострення проблеми невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці за освітніми характеристиками. Ознакою зниження якості зайнятості є також поширення міграційних потоків. Зовнішня трудова міграція з України переважно спрямована в європейські країни та в Росію, що потребує вирішення проблем легалізації використання української робочої сили у цих країнах.

Основна причина низької якості зайнятості носить суто *інституційний характер*. Пом'якшення впливів структурних дисбалансів ринку праці пов'язане з дієвістю його інститутів. У сучасних умовах гостро відчувається потреба в життєздатних інститутах соціального партнерства. Саме вони забезпечують стабільні, ефективні зв'язки між роботодавцями, закладами освіти та населенням і, відповідно, швидку адаптацію трудової сфери до змін в економіці.

У перспективі необхідно вирішувати проблеми пов'язані з тим, що нині діючі механізми соціального партнерства в Україні значно відрізняються від

традиційної західноєвропейської моделі, основною особливістю якої є конфліктне партнерство незалежних учасників, які співробітничать, але одночасно постійно намагаються змінити баланс на свою користь. Соціальне партнерство в країнах Європи почало складатися після тривалого періоду класової боротьби, а його інституційна структура постійно ускладнювалася. Профспілки та працедавці створили сильні та складні інституційні структури, а їх представники на всіх рівнях вирізняються високим ступенем компетентності. Законодавство соціального партнерства відображало стосунки між соціальними партнерами та змінювалося протягом тривалого періоду.

В Україні ж соціальне партнерство офіційно насаджувалося зверху як один з елементів ринкової економіки. Уряд України створив законодавчу та правову базу ще задовго до виникнення соціальних партнерів як таких. Однак не може існувати дієвого соціального діалогу за умов відсутності сильних та незалежних соціальних партнерів. На відміну від західної системи трипартизму, соціальні партнери в Україні поки що існують лише формально, що свідчить про неефективність діяльності цієї системи.

Удосконалення соціального діалогу полягає в подоланні формального характеру укладання угод і договорів, наповненні їх конкретним змістом відповідно до фактично існуючих соціально-трудових відносин. Наймані працівники мають вбачати у трудових угодах і договорах надійні правові механізми захисту своїх інтересів.

З метою вдосконалення системи соціального партнерства доцільно в законодавчому порядку поширити норми галузевих угод на підприємства і організації усіх форм власності, які за виробничою ознакою належать до даної галузі, а також запровадити для здійснення постійного моніторингу цих процесів обов'язкову реєстрацію угод і колективних договорів. Доцільно також прискорити ухвалення нових законів про соціальне партнерство та про об'єднання роботодавців.

Одночасно з розширенням сфери впливу профспілок слід враховувати й досвід розвинених країн, щоб не опинитися в тій самій пастці. Так, профспілки та картелі працівників Німеччини [1] часто використовують власні широкі права при встановленні договірної заробітної плати, розмір якої завдяки їх впливу значно перевищує рівноважну ціну, тобто праця, ціна на яку регулюється профспілками, стає досить дорогою, та все це породжує більш високий рівень безробіття. Отже, європейські країни зіткнулися з тим, що профспілки дискредитують себе на ринку праці, використовуючи монопольний статус у власних цілях.

Інші причини низької якості зайнятості пов'язані зі значними *обсягами субсидування державою неефективних виробництв та галузей*, що значно знижує конкурентоспроможність економіки України. Окрім зниження субсидіарності економіки, слід звернути увагу на проблему зниження *податкового тиску*, особливо щодо оподаткування фонду заробітної плати. Очікування на вихід із тіні частини зайнятих у зв'язку зі встановленням фіксованого податку фізичних осіб у розмірі 13–15% не виправдалися.

Активна політика на ринку праці як фактор підвищення якості зайнятості *не завжди сприяє її зростанню* (якщо не враховувати чисельність чиновників та працівників регіональних центрів зайнятості). Ефективність здійснюваних у її межах заходів часто є невисокою. Значні кошти, витрачені на проведення та організацію громадських робіт, не дають гарантії того, що працівник матиме можливості та рівні шанси на повернення до трудового життя. Організацію громадських робіт як елемент активної політики на ринку праці, на наш погляд, слід використовувати вибірково, лише для працівників із низьким рівнем кваліфікації або в регіонах із депресивним та кризовим ринком праці.

Фактор законодавчого обмеження вивільнення, з одного боку, є абсолютно необхідним правом робітника, яке має бути гарантоване державою. Але за умов високого та стабільного безробіття «бар'єри виходу», які є вигідними для зайнятих, перетворюються на «бар'єри входу» для тих, хто є

безробітним та бажає знайти робоче місце. Соціальні гарантії та соціальна допомога повинні бути спрямовані не просто на підтримку робітників або безробітних, а на створення максимально можливої зайнятості. Захист від звільнень не лише не сприяє, але й, навпаки, є перепорою цьому. Так, у Данії такий захист не є законодавчо встановленою нормою, однак рівень безробіття там досить низький. А соціальна допомога має виплачуватися не тим, хто, будучи працездатним, не працює, а тим, хто працює, але через низьку кваліфікацію або продуктивність отримує мізерну заробітну плату. За таких умов це дозволило б спрямувати фінансові ресурси держави та позабюджетні кошти на політику розвитку людського потенціалу та підвищення якості зайнятості.

Зупинімося більш докладно на особливостях розвитку ринку праці в Україні та на притаманних йому тенденціях, що спостерігалися у кінці 2007 р. Сукупна пропозиція праці на ринку характеризувалася абсолютною величиною економічно активного населення в економіці на той час. Вона залежала, насамперед, від двох основних факторів: абсолютної чисельності населення та рівня участі в робочій силі.

Чисельність та статево-віковий склад населення як кумулятивний результат природного та механічного руху визначає максимально можливі обсяги робочої сили країни, а певною мірою – і його якісні характеристики, що мають важливе значення для ресурсного забезпечення ринку праці. Населення старше працездатного віку становить переважну частину одержувачів страхових виплат (пенсій за віком) і є економічно неактивним, а ступінь його трудової активності безпосередньо залежить від рівня пенсійного забезпечення та особливостей пенсійної системи в країні. Безпосередньо пов'язані з обсягом пропозиції робочої сили й інші демографічні події (зокрема захворювання, інвалідність, смертність, міграційний рух), які потребують страхових виплат. Також можна виокремити й такі фактори, як структура доходів населення, розвиненість системи освіти, соціальні норми та сімейні цінності. Динаміка кожного з них змінює вигляд кривої сукупного попиту, змінюючи обсяг

пропозиції праці на ринку. Таким чином, оцінка і врахування зазначених вище факторів є необхідним елементом при розробці державної політики зайнятості.

Уся різноманітність рішень, пов'язаних з феноменом пропозиції праці, може бути зведена до двох основних типів. Перший полягає у прийнятті рішень про вихід або невихід на ринок праці, другий – про тривалість робочого часу. Іншим фактором визначається зміна доходів, не пов'язаних з працею, до яких можна віднести доходи від цінних паперів або від нерухомості. Зростання розміру різноманітних видів соціальної допомоги має ті самі наслідки. На обсяг пропозиції на ринку праці також впливає зміна переваг «праця – відпочинок», зміна життєвих обставин особи, а також зміна негрошових характеристик професії (умов праці, престижності професії, можливості отримання пільг тощо). Особливий вплив на пропозицію праці здійснює демографічна ситуація в країні, яка визначається загальним скороченням населення з переважанням в його структурі осіб похилого віку.

Економічна активність характеризується значною міжкраїнною варіацією. Її залежність від рівня економічного розвитку розглядалася у дослідженнях фахівців МОП [2, с. 18, 22]. Так, результати їх досліджень свідчать, що найвищі значення економічної активності мають країни із найнижчим рівнем ВВП на одну особу (табл. 3.1). Зі зростанням ВВП рівні участі в робочій силі знижуються і починають зростати лише після досягнення показника ВВП на одну особу у 15 тис. дол. США.

Таблиця 3.1

Рівень економічної активності в Україні й окремих країнах світу, %

| Країна | 1994 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Чеська Республіка | 72,4 | 70,4 | 70,1 | 70,4 | 70,3 | 69,8 |
| Німеччина | 70,5 | 71,3 | 72,6 | 73,8 | 75,0 | 75,6 |
| Угорщина | 60,0 | 60,6 | 60,5 | 61,4 | 62,0 | 61,9 |
| Польща | 68,4 | 64,2 | 64,2 | 64,6 | 63,4 | 63,2 |
| Словацька Республіка | 69,3 | 70,0 | 69,7 | 68,9 | 68,5 | 68,2 |
| Іспанія | 62,4 | 68,5 | 69,7 | 70,8 | 71,9 | 72,6 |
| США | 76,7 | 75,8 | 75,4 | 75,4 | 75,5 | 75,3 |
| ЄС-15 | 67,5 | 70,0 | 70,7 | 71,3 | 71,9 | 72,0 |
| ОЕСД Європа | 66,6 | 67,2 | 67,7 | 68,1 | 68,4 | 68,6 |
| Україна | | 61,8 | 62,0 | 62,2 | 62,2 | 62,6 |

Джерело: Інтернет-сторінка Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://laborsta.ilo.org>>.

Якщо розглядати криву пропозиції за віковими групами, то вона має форму перевернутої U-образної кривої. Основна частка міжкраїнної диференціації припадає на молодші та старші вікові групи. Для населення в активному віці (15–64 років) варіації між країнами є незначними. Агреговані значення для окремих країн здебільшого залежать від рівня активності в наймолодших та найстарших вікових групах населення, що входить до складу економічно активного (табл. 3.2). Іншими словами, варіація в активності визначається швидкістю входження до складу робочої сили в молодшій віковій групі та швидкістю виходу з неї у старших групах.

Таблиця 3.2

**Рівень економічної активності в Україні й окремих країнах світу
за віковими групами в 2007 р., %**

| Країна | 15–24 | 25–54 | 55–64 |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Чеська Республіка | 31,9 | 87,8 | 48,2 |
| Німеччина | 51,3 | 87,1 | 58 |
| Угорщина | 25,6 | 80 | 34,5 |
| Польща | 33 | 81,7 | 31,8 |
| Словацька Республіка | 34,5 | 86,8 | 38,8 |
| Іспанія | 52,4 | 82,8 | 47,4 |
| США | 59,4 | 83 | 63,8 |
| ЄС-15 | 48,8 | 84,8 | 48,8 |
| ОЕСД Європа | 45 | 81,2 | 46,3 |

Джерело: Інтернет-сторінка Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://laborsta.ilo.org>>.

Необхідність поєднання навчання з оплачуваною працею та обмежене охоплення населення пенсійним забезпеченням пояснюють більшу плавність кривої повікової пропозиції праці та крутість її зростання у розвинених країнах. Звичайно, у першому випадку значна частина активності локалізована в межах неформального сектору, тоді як у другому – переважає формальний сектор.

Аналіз тенденцій участі в робочій силі доцільно розпочати з промислово розвинених країн, які є членами ОЕСР. У цілому їх населення відрізняється достатньо високим рівнем економічної активності. Так, протягом 1994–2007 рр.

рівень економічної активності у країнах ОЕСР для осіб у віці 15–64 роки зріс із 69,5 до 70,7% [3]. Найвищі рівні «залучення» до робочої сили характерні для скандинавських країн, а також Швейцарії (81,6% у 2007 р.) та Німеччини (75,6% у 2007 р.). Значно нижчі рівні економічної активності зафіксовані в Турції (51%), Італії (62,5%), Греції (67%), Угорщині (61,9%), Польщі, Мексиці (63,3%).

Для пострадянських країн характерними є певні тенденції. Так, на початку 90-х рр. майже всі з них вирізнялися високим ступенем залучення до економічної діяльності. Показники участі населення в робочій силі в цій групі країн зазвичай були значно вищими порівняно з країнами з більш високим рівнем розвитку. Це було результатом як впливу ідеології повної зайнятості, що не визнавала можливість добровільної незайнятості для працездатних громадян, так і дії економіки дефіциту, у результаті чого в країнах постійно генерувалися низькооплачувані та непривабливі робочі місця [4, с. 8]. Ринкові перетворення на початку 90-х рр. призвели до зміни рівнів економічної активності, яка мала певні відмінності у різних країнах [5]. Особливо вирізняється за рівнем активності у молодших вікових групах Угорщина. Так, динаміка цього показника протягом 1994–2006 рр. характеризується зменшенням у віковій групі 15–24 роки з 39 до 26,8%, що є досить низьким значенням порівняно з іншими європейськими країнами. Одночасно з цією тенденцією відбувалося суттєве зростання рівня економічної активності саме у старших вікових групах. Так, у віці 55–64 роки, цей показник зріс з 18,3 до 34,9%. Такі різноспрямовані зміни можна пояснити зростанням цінності отримання освіти, що дозволяла відстрочувати вік виходу на ринок праці, та достатньо невисоким рівнем пенсійного обслуговування. Одночасно такі тенденції простежувалися й у Чехії, де рівень економічної активності у віці 15–24 роки знизився з 52 до 33,5% і зріс у старшій віковій групі з 33,5 до 47,7%. Для Польщі ці зміни становили відповідно з 41,5 до 34,2% та з 37 до 30,7%.

Статистичний аналіз даних по Україні свідчить про традиційну характеристику статево-вікової структури зайнятих, за якої рівень зайнятості

досягає максимуму у віці 35–39 років. Для всіх вікових груп характерним є перевищення рівнів зайнятості чоловіків над жінками (рис. 3.1), при цьому найменша різниця характерна для вікової групи 40–49 років, а найвища – для двох вікових груп, а саме: 50–59 років (16,4 відсоткового пункта) та 25–29 років (16,1 відсоткового пункта). Для першого випадку найвищий розрив пояснюється відмінностями у віці виходу на пенсію (55 років у жінок та 60 – у чоловіків), у другому – орієнтацією на народження першої дитини жінками, тобто саме у віці 25–29 років жінки знаходяться у відпустці по догляду за дитиною.

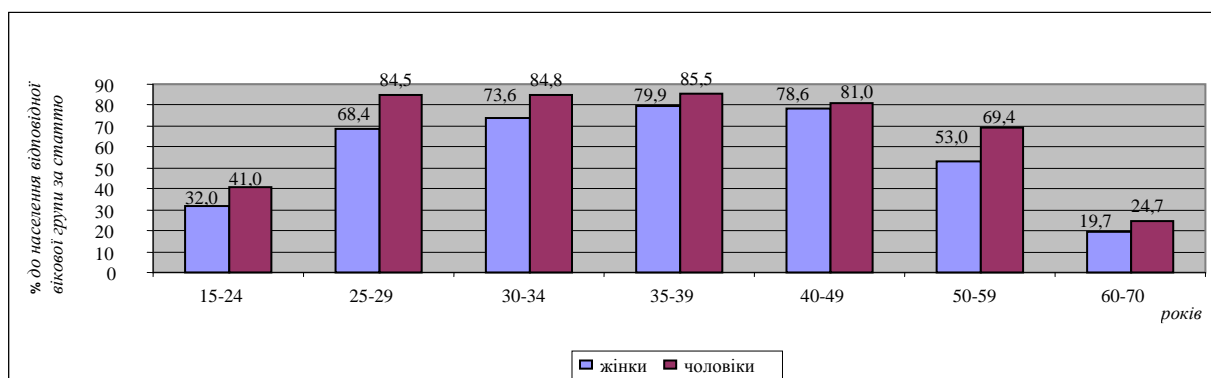


Рис. 3.1. Рівень зайнятості населення України за віковими групами в 2007 р., %
Джерело: складено автором за даними Держкомстату України.

Аналіз динаміки рівнів зайнятості за типом поселення (табл. 3.3) свідчить про суттєве зростання рівня зайнятості сільського населення, але слід відзначити, що це є проявом нестандартних форм зайнятості, таких як зайнятість в особистому підсобному господарстві.

Таблиця 3.3

Рівень зайнятості населення в Україні за статтю та місцем проживання, %

| Група населення | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Усе населення | 55,0 | 55,8 | 55,4 | 56,0 | 56,2 | 56,7 | 57,7 | 57,9 | 58,7 |
| Жінки | 50,9 | 51,6 | 51,5 | 52,2 | 52,6 | 52,9 | 53,1 | 53,0 | 53,7 |
| Чоловіки | 59,6 | 60,5 | 59,9 | 60,1 | 60,3 | 60,9 | 62,8 | 63,5 | 64,3 |

| | | | | | | | | | |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Міське населення | 55,0 | 55,1 | 55,2 | 55,7 | 56,6 | 56,9 | 56,5 | 56,8 | 57,4 |
| Сільське населення | 54,8 | 57,3 | 56,1 | 56,6 | 55,4 | 56,1 | 60,5 | 60,5 | 61,5 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Як видно з даних таблиці, рівень зайнятості міського населення у 2007 р. зріс на 2,4 відсоткового пункта проти 1999 р., тоді як сільського населення – на 6,7 відсоткового пункта. Гендерні відмінності в рівнях зайнятості для обох типів поселення є однаковими.

Як свідчать дані перепису населення України (рис. 3.2), за час між переписами освітній рівень населення України підвищився, особливо це стосується середніх вікових категорій, що пояснюється усталеністю ціннісних орієнтацій населення щодо отримання вищої освіти.

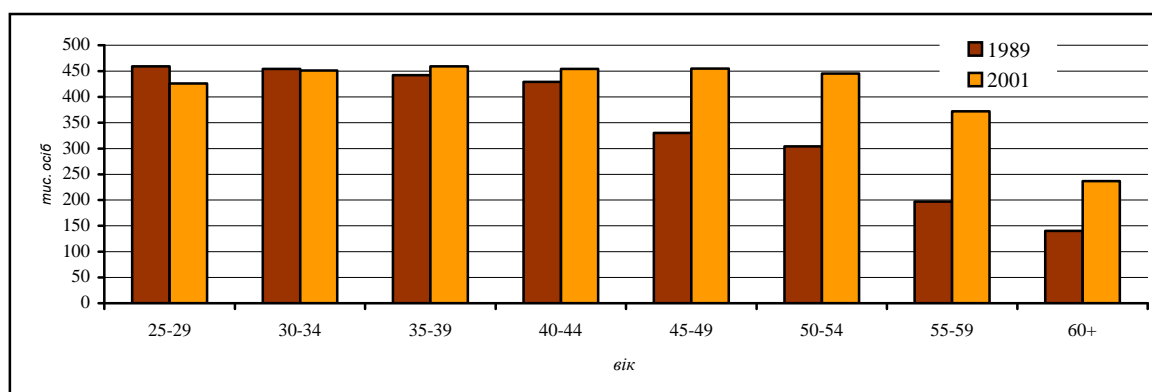


Рис. 3.2. Кількість осіб із вищою освітою у складі населення відповідного віку, тис. осіб

Джерело: складено автором за даними Держкомстату України.

Ринок праці України характеризується відносно високим освітнім рівнем зайнятого населення. Одночасно використання освітнього потенціалу характеризується зростанням рівнів зайнятості осіб із вищою освітою (рис. 3.3), що свідчить про віддачу від інвестицій у навчання.

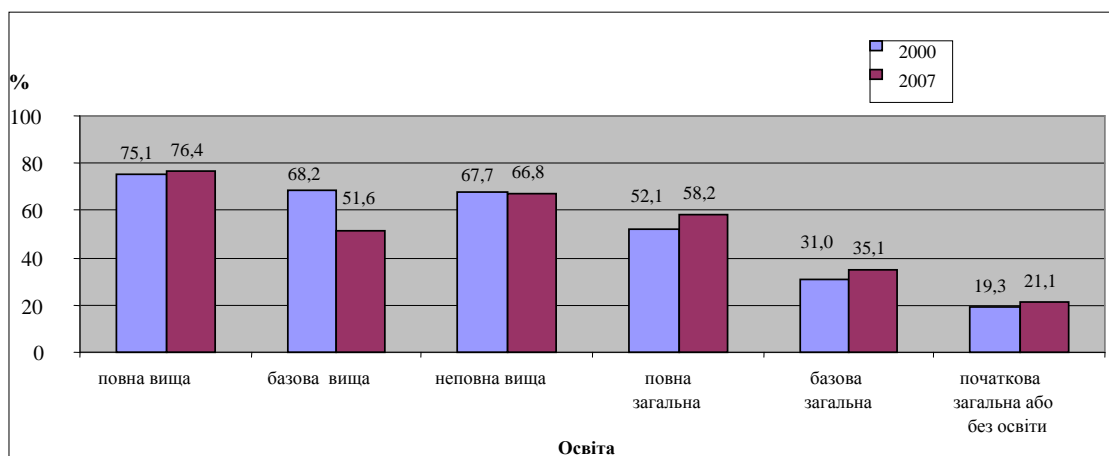


Рис. 3.3. Рівні зайнятості населення України за освітою у 2000, 2007 рр., %

Джерело: складено автором за даними Держкомстату України.

Якщо проаналізувати розподіл найманих працівників на підприємствах країни за рівнем освіти та видами економічної діяльності, то можна сказати, що в таких сферах, як сільське господарство, будівництво, промисловість, торгівля переважають працівники з неповною або базовою вищою освітою. З повною вищою освітою працюють у таких сферах, як фінансова діяльність, операції з нерухомістю, державне управління, освіта тощо.

Одночасно слід відзначити, що на ринку праці спостерігається невідповідність структури попиту та пропозиції робочої сили, що простежується у динаміці показників навантаження на вільне робоче місце в розрізі професійних груп (табл. 3.4). Найбільша потреба підприємств була у кваліфікованих робітниках з інструментом (28,7% від загальної кількості вільних робочих місць на кінець 2007 р.), робітниках з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (18,7%) і працівниках найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, промисловості, будівництва та транспорту (13,6%). Упродовж 2007 р. відбулося зменшення кількості вільних робочих місць (вакансій), передбачених для окремих професій працівників.

Таблиця 3.4

Кількість незайнятих осіб на одне вільне робоче місце, осіб

| Показник | 2000 | 2002 | 2004 | 2007 |
|--|------|------|------|------|
| Усього на кінець періоду | 17,0 | 9,0 | 6 | 4 |
| <i>у тому числі за професійними групами:</i> | | | | |
| законодавці, вищі державні службовці, керівники | 19 | 8 | 5 | 4 |
| професіонали | 15 | 5 | 3 | 2 |
| фахівці | 24 | 10 | 6 | 4 |
| технічні службовці | 76 | 25 | 12 | 6 |
| робітники сфери обслуговування та торгівлі | 42 | 20 | 14 | 6 |
| кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | 44 | 26 | 24,0 | 25 |
| кваліфіковані робітники з інструментом | 8 | 3 | 2 | 1 |
| оператори та складальники устаткування і машин | 14 | 7 | 4 | 4 |
| найпростіші професії | 48 | 28 | 18 | 7 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Зокрема, скоротилася потреба в працівниках найпростіших професій у сільському господарстві, у кваліфікованих робітниках у галузі точної механіки, ручних ремесел та друкування, у робітниках, що обслуговують машини, та складальниках машин, у кваліфікованих робітниках з видобутку корисних копалин і на будівництві, у працівниках найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг. При цьому зріс попит підприємств на фахівців у галузі фізичних, математичних та технічних наук, службовців, пов'язаних з інформацією, службовців, що обслуговують клієнтів. Існування таких диспропорцій пов'язане також з невідповідністю обсягів та напрямів підготовки у закладах професійної освіти структурі потреб ринку праці (рис. 3.4).

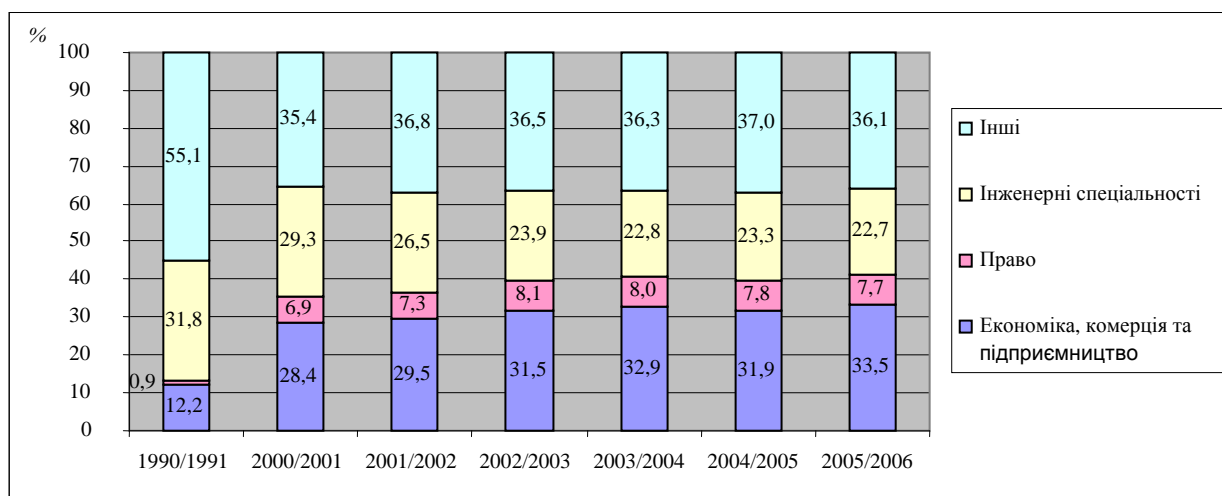


Рис. 3.4. Розподіл випускників за галузями знань у 1990–2006 рр., %

Як видно структура підготовки кадрів є деформованою з точки зору формування економіки інноваційного типу, оскільки інноваційна економіка потребує, насамперед, фахівців інженерного профілю, ІТ та сфери обслуговування. Ще й досі залишається вагомою частка підготовлених фахівців з економіки, підприємництва та права. Структурна перебудова економіки зумовила перехід від робочих місць, що вимагають низької кваліфікації у секторі матеріального виробництва, до місць, що вимагають високої кваліфікації у сфері послуг. Тому навчальний процес у закладах вищої освіти має бути більш гнучким, щоб стимулювати професійну мобільність молоді.

Як свідчить теорія людського капіталу, освітній рівень підвищує шанси на одержання не тільки більш високих заробітків, але й роботи як такої. Чи можна говорити про подібний ефект стосовно українського ринку праці? Як видно з даних табл. 3.5, в українських умовах вища освіта, дійсно, багаторазово підсилює конкурентні позиції працівників. Простежується закономірність, що має практично універсальний характер: що вище освітній потенціал, то вищою є економічна активність, рівень зайнятості, нижчим – безробіття.

Таблиця 3.5

**Рівні економічної активності, зайнятості та безробіття
за освітою та статтю в Україні у 2007 р., %**

| Рівень освіти | Рівень економічної активності | | Рівень зайнятості | | Рівень безробіття | |
|--|-------------------------------|----------|-------------------|----------|-------------------|----------|
| | жінки | чоловіки | жінки | чоловіки | жінки | чоловіки |
| Усього | 57,1 | 68,9 | 53,7 | 64,3 | 6,0 | 6,7 |
| <i>у тому числі мають освіту</i> | | | | | | |
| повну вищу | 76,7 | 84,4 | 73,3 | 80,3 | 4,5 | 4,8 |
| базову вищу | 55,4 | 55,4 | 52,5 | 50,4 | 5,2 | 9,0 |
| неповну вищу | 67,1 | 77,7 | 63,2 | 72,8 | 5,9 | 6,3 |
| повну загальну | 54,0 | 71,3 | 49,8 | 65,9 | 7,7 | 7,5 |
| базову загальну | 31,8 | 43,1 | 30,6 | 39,9 | 4,1 | 7,4 |
| початкову загальну або не мають освіти | 21,3 | 21,2 | 21,2 | 21,1 | 0,7 | 0,6 |

Джерело: Економічна активність населення України у 2007: Стат. збірник / Відп. за вип. Н. В. Григорович. – Держкомстат України, 2008. – С. 66.

Так, за даними 2007 р., перевага осіб з вищою освітою порівняно з особами, які мали середню освіту, з погляду активізації участі в робочій силі становила для жінок близько 22,7 відсоткового пункта (76,7 проти 54,0%), для чоловіків 13,1; з погляду поліпшення перспектив зайнятості – для жінок 23,5 відсоткового пункта (73,3 проти 49,8%), для чоловіків – 14,4; з погляду скорочення ризику безробіття — 3,2 відсоткового пункта (7,7 проти 4,5%) та 2,7 відсоткового пункта для жінок та чоловіків відповідно. Вочевидь, нагромадження загального людського капіталу забезпечує величезні переваги, багаторазово підсилюючи конкурентні позиції працівників на ринку праці. Слід підкреслити, що ці переваги більш характерні для жінок, оскільки чоловіки на ринку праці використовують переважно специфічний людський капітал. Між тим протягом останніх років характеристики ринку праці за освітою майже незмінні. Серед зайнятого населення простежується тенденція до збільшення чисельності тих, хто отримав базову вищу, професійно-технічну та повну загальну освіту. І навпаки, поступово зменшується чисельність зайнятих з базовою загальною та початковою освітою або ж зайнятих без освіти. У 2003 р. рівень зайнятості осіб, які мали повну вищу освіту, становив 75,6%, у 2007 р. цей показник досяг значення 76,4%, з базовою вищою освітою – 68,1 та 51,6%³ відповідно, з повною загальною – 50,1 та 58,2% у 2003 та 2007 р. відповідно й з базовою загальною – 28 та 35,1%, а серед тих, хто мав початкову загальну чи взагалі не мав освіти, лише 16 та 21,1% відповідно були зайняті економічною діяльністю.

В Україні, за даними офіційної статистики, 20,904 млн осіб, зайнятих у віці 15–70 років (2007 р.). Чисельність зайнятих у промисловості скорочується і суттєво зростає у сфері торгівлі та послуг. З одного боку, це цілком природний процес для країн, що розвиваються. З іншого – трудовий потенціал населення,

³ Зменшення цього показника свідчить про неуніфікованість визначення рівня освіти у зв'язку із запровадженням освітніх ступенів бакалавр та магістр.

яке зайняте на виробництві, старіє і практично не оновлюється. У промисловості працює майже 4 млн осіб при потребі – 6,2 млн осіб, значна частка зайнятих у сфері сільського господарства (рис. 3.5) і переважно у сфері самостійної зайнятості на присадибних ділянках, що не відповідає інноваційній моделі розвитку.

При цьому попит у нових працівниках задовольняється головним чином за рахунок професій, які не вимагають високої кваліфікації. Найбільш перспективні працівники з вищою освітою віком 25–40 років (більшість із яких працює не за своєю спеціальністю) зосереджені у сфері торгівлі та послуг.

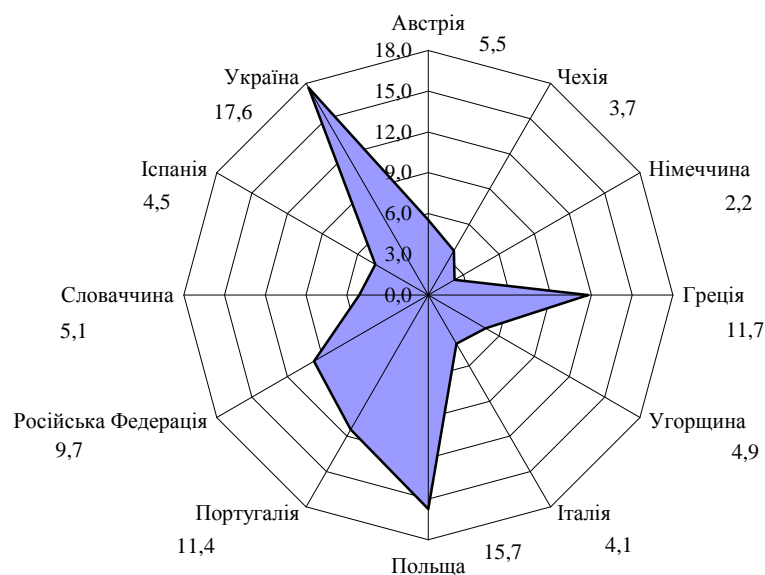


Рис. 3.5. Частка зайнятих у сільському господарстві (2006 р.), %

Джерело: : Інтернет-сторінка Департаменту статистики Організації Об'єднаних Націй [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://unstats.un.org/>>.

До негативних тенденцій функціонування ринку праці можна віднести обсяги зайнятості у неформальному секторі, де працюючі не сплачують внески до соціальних фондів або сплачують не в повному обсязі. Кількість зайнятих у цьому секторі економіки у 2007 р. становила 4,7 млн осіб, або 22,3% загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років (у 2005 р. – 4,4 млн осіб та 21,5% відповідно, у 2006 р. – 4,6 млн осіб, або 22,3%). Динаміку цього показника характеризують дані, наведені на рис. 3.6.

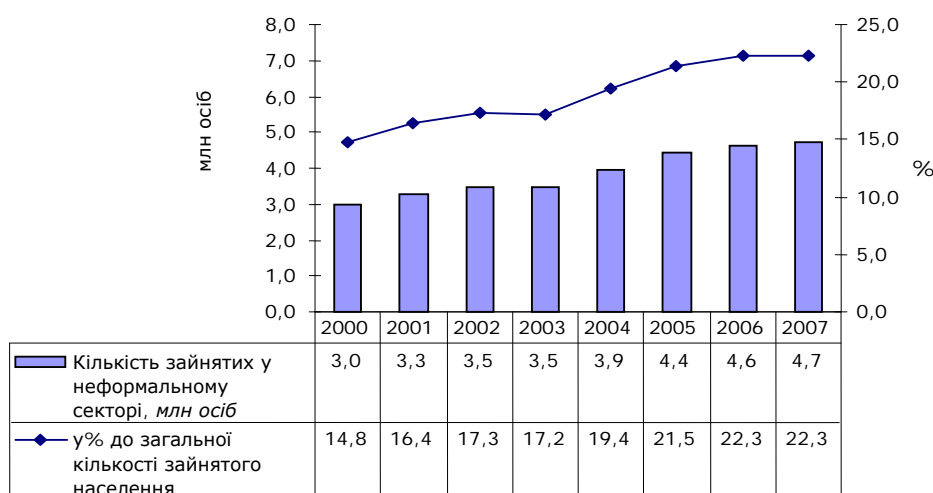


Рис. 3.6. Зайнятість населення віком 15–70 років у неформальному секторі економіки у 2000–2007 рр.

Неформальний сектор економіки за останні три роки був єдиним місцем прикладання праці для кожної другої особи з числа зайнятих сільських жителів. Проте у міській місцевості зайнятість у цьому секторі не набула суттєвого розповсюдження завдяки більш сприятливій кон'юктурі на ринку праці та наявності попиту на робочу силу в офіційному секторі.

Незважаючи на формальну негнучкість (з точки зору структури зайнятості) ринок праці є достатньо мобільним. Агрегатним показником мобільності є коефіцієнт валового обороту робочої сили (табл. 3.6), що визначається сумою коефіцієнтів найму та вибуття.

Таблиця 3.6

**Коефіцієнт валового обороту робочої сили
за видами економічної діяльності
у 2000–2006 рр.**

| Вид економічної діяльності | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Усього зайнято | 45,0 | 48,7 | 51,4 | 54,8 | 55,9 | 56,6 | 58,1 |
| <i>у тому числі</i> | | | | | | | |
| Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство | 54,9 | 59,5 | 66,2 | 76,4 | 76,2 | 85,0 | 88,3 |
| Промисловість | 49,1 | 57,1 | 57,3 | 59,8 | 59,7 | 58,6 | 58,3 |
| Будівництво | 73,3 | 86,4 | 86,2 | 92,9 | 95,1 | 92,8 | 91,0 |

| | | | | | | | |
|---|------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| Оптова й роздрібна торгівля, транспортними засобами; послуги з ремонту; готелі та ресторани | 72,9 | 84,5 | 96,1 | 101,3 | 105,2 | 110,8 | 117,8 |
| Транспорт та зв'язок | 37,4 | 43,7 | 40,5 | 43,2 | 42,5 | 42,0 | 44,9 |
| Фінансова діяльність | 54,0 | 63,0 | 61,9 | 61,3 | 66,5 | 68,2 | 75,1 |
| Операції з нерухомістю | 52,9 | 60,6 | 65,0 | 70,1 | 72,7 | 70,9 | 70,7 |
| з них дослідження і розробки | 35,0 | 45,5 | 39,0 | 39,7 | 40,9 | 38,3 | 36,9 |
| Державне управління | 28,1 | 33,0 | 38,9 | 34,7 | 39,2 | 40,1 | 38,7 |
| Освіта | 25,2 | 27,7 | 28,3 | 29,3 | 28,1 | 27,3 | 26,8 |
| Охорона здоров'я та соціальна допомога | 27,1 | 30,2 | 33,2 | 31,9 | 29,9 | 29,3 | 28,7 |
| Колективні, громадські та особисті послуги | 40,5 | 44,3 | 49,8 | 52,8 | 51,4 | 49,4 | 51,8 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Як видно з динаміки цього коефіцієнта, мобільність ринку праці постійно зростає; так, у цілому по економіці він зріс із 45 до 58,1% середньооблікової чисельності працівників, що вже впритул наближається до показників розвинених країн. Найсуттєвіші показники характерні для фінансової діяльності (75,1% за даними 2006 р.), сільського господарства (88,3%), будівництва (91%). Зростання загальної мобільності відбувається переважно за рахунок перевищення показників вибуття над показниками прийняття. Але слід відзначити такі галузі, як фінансова діяльність та торгівля, де традиційно показники мобільності з прийняття є значно вищими, ніж з вибуття кадрів, тобто ці сфери прикладання праці на сьогодні є привабливішими для зайнятості населення. Слід звернути увагу на майже повну відсутність змін у показниках руху по прийнятих та вибулих працівниках у таких сферах, як освіта та охорона здоров'я. Це свідчить про те, що майже не відбувається поновлення кадрів молодими співробітниками, які прийшли набути досвід, але покидають ці види діяльності, або відбувається активний перерозподіл зайнятих у цих сферах на користь комерційних закладів у цій же галузі.

Отже, особливими рисами українського ринку праці в період поживлення були:

- 1) достатньо низький рівень безробіття, спричинений утриманням робочої сили на підприємствах у 90-ті рр. минулого сторіччя, й уникнення масових вивільнень;
- 2) існування диспропорцій у структурі попиту та пропозиції робочої сили, що пояснюється невідповідністю якості освіти й отриманими компетенціями та вимогами роботодавців на ринку праці;
- 3) компенсація зниження продуктивності праці за рахунок скорочення реальної заробітної плати, що дозволило утримати на відносно прийнятному рівні ефективність виробництва;
- 4) розповсюдження неформальної зайнятості, що дозволило домогосподарствам несуттєво скоротити рівень реального споживання;
- 5) існування неформальних інститутів і договірних стосунків, а також нерозвиненість стимулів до підвищення ефективності трудової діяльності.

Позитивні явища у формуванні українського ринку праці не набули стійкого характеру, до того ж суперечності їх розвитку продовжували загострюватися.

3.2. Сутність та основні типи ризиків на ринку праці України

Формування державного ринкового механізму господарювання зумовило розвиток ринку праці, особливістю функціонування якого є наявність відносно постійної незайнятості частини працездатного населення, втрата роботи, що все частіше сприймаються населенням як потенційна загроза. Необхідно пам'ятати, що на ринку праці робоча сила, носієм якої виступає індивід, не є єдиним суб'єктом. Поряд із нею не менш важливу роль відіграють ще два суб'єкти ринкових відносин – це держава і підприємства. Соціальні ризики, які виникають у результаті функціонування ринку праці, чинять свій вплив тож на державному та підприємницькому рівнях. Усі три суб'єкти ринку праці тісно взаємопов'язані, тому негативні процеси, що впливають на економічно активне

населення, позначаються також на виробничому й на державному рівнях. Таким чином, можливо виділити соціальні ризики окремо для кожного суб'єкта ринку праці.

На нашу думку, на державному рівні найбільш значимими соціальними ризиками є:

- дефіцит бюджету та позабюджетних фондів спричинений зменшенням податкових надходжень (внаслідок підвищення частки безробітних);
- зростання рівня безробіття;
- неефективне використання людського потенціалу (внаслідок еміграції кваліфікованих робітників);
- збільшення соціальних трансфертів;
- депопуляція населення;
- наявність довготривалого безробіття;
- збільшення рівня злочинності;
- високий рівень бідності;
- збільшення кількості інвалідів.

Інші ризики пов'язані з недосконалою соціальною політикою держави. Разом негативні явища призводять до економічної нестабільності та економічного спаду держави.

Для підприємців соціальними ризиками можуть стати такі події:

- невідповідність кваліфікаційного рівня робітника;
- дефіцит робочих професій;
- недотримання трудової дисципліни;
- бездієвість місцевої влади.

Наслідками перелічених подій, як правило, стають: збільшення затрат на комплектування кадрів; штрафи за недотримання договорів, їх розірвання; додаткові витрати на виконання будь-яких вимог; плинність кадрів; зниження якості послуг, що надаються. Виходом із такої ситуації для підприємства може стати резервування грошових коштів.

Найбільший прояв соціального ризику відбувається на рівні індивідуума, тобто робітника (потенційного або дійсного). На цьому рівні соціальний ризик є найрізноманітнішим і торкається долі конкретної людини, яка виступає суб'єктом ринкових відносин. Серед соціальних ризиків, що мають найбільший вплив на населення, можна виділити такі:

- ризик не отримати роботу відповідно до набутого кваліфікаційного рівня;
- ризик втратити роботу;
- ризик декваліфікації під час довготривалого безробіття;
- ризик бути відправленим в адміністративну відпустку (приховане безробіття);
- ризик не отримати роботу при наявності фізичних вад;
- ризик зневіритися під час пошуку роботи;
- ризик не отримати необхідних соціальних гарантій на місці роботи;
- ризик втратити роботу у зв'язку з народженням дитини;
- ризик отримувати занижену заробітну плату порівняно з робітниками протилежної статі;
- ризик не отримати роботу в суто «жіночих»/«чоловічих» галузях.

Вплив усіх цих ризиків все більше знижує якість життя і з особливою гостротою висуває проблему забезпечення соціальної безпеки населення країни. Її головними інструментами є раціональна соціальна політика та соціальне управління.

Майбутній стан соціального середовища має достатньо невизначений характер, і суб'єкт соціальної дії неминуче стикається з ризиком. Подолати цю невизначеність можливо за допомогою розробки системи управління ризиками. Тому вивчення ризиків у сфері зайнятості населення та проблем адаптації населення до ситуації ризику на ринку праці набуває значної актуальності. Загальна схема формування та мінімізації соціальних ризиків на ринку праці представлена на рис. 3.7.

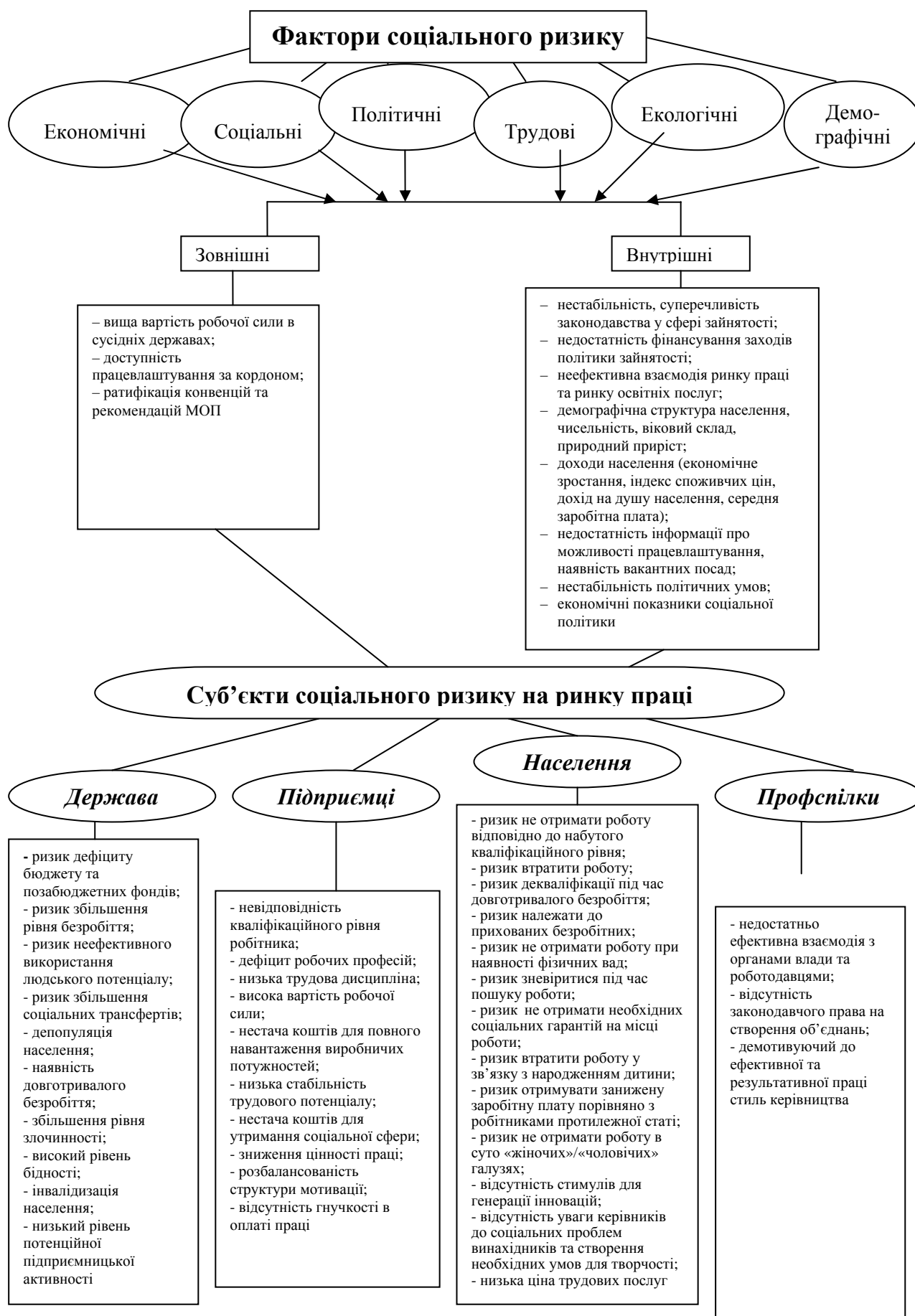


Рис. 3.7. Схема формування соціальних ризиків на ринку праці

Концептуальний підхід до управління ризиками у сфері зайнятості населення полягає, на наш погляд, у таких кроках:

- аналіз основних факторів, що впливають на функціонування ринку праці;
- виявлення можливих наслідків дії даних факторів ризику;
- розроблення заходів, що зменшували б збиток від дії факторів ризику, у тому числі непередбачених обставин;
- упровадження розроблених заходів в реальних умовах ринку праці;
- своєчасний контроль за виконанням розроблених та впроваджених заходів (рис. 3.8).

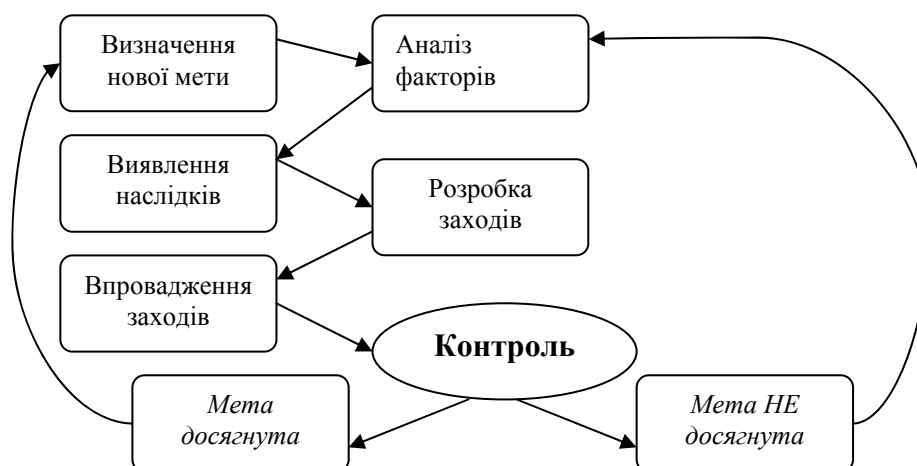


Рис. 3.8. Етапи управління ризиками у сфері зайнятості населення

У результаті постає необхідність реалізації такої системи адаптації населення до ризику втрати роботи, за допомогою якої можливі негативні впливи можуть бути нейтралізовані або компенсовані та максимально використані шанси для досягнення населенням відповідного рівня добробуту.

Найголовнішими суб'єктами, чия діяльність має бути спрямована на керування, прогнозування та контролювання у сфері ризиків на ринку праці, є державні інститути, у тому числі державна служба зайнятості населення. Їх ефективна діяльність та вплив на нормальне функціонування ринку праці залежать від багатьох факторів, зокрема від соціально-професійної

компетентності державних службовців в ухваленні управлінських рішень, у розробці ними оптимальної стратегії і тактики соціальної політики на ринку праці, а також від ступеня їх реагування з приводу ухвалення таких рішень.

Основне внутрішнє завдання державної служби зайнятості населення полягає в тому, щоб знайти можливості розширення «позитивного виходу» з лав безробітних громадян, що перебувають на обліку; попереджати їх перехід до тривалого безробіття і за рахунок цього мінімізувати період пошуку роботи; прискорити заповнення вакансій працедавцями, знижуючи тим самим рівень зареєстрованого і загального безробіття. Щодо зовнішнього завдання, яке постає перед службою зайнятості, то воно полягає в забезпеченні кращої організації ринку праці, що сприятиме виконанню загальнодержавної програми досягнення повної зайнятості.

Основний концептуальний підхід до організації системи управління ризиками у сфері зайнятості включає також виявлення, аналіз та класифікацію зовнішніх і внутрішніх факторів ризику, що впливають на функціонування ринку праці. Основою соціологічної оцінки впливу цих факторів вважається ступінь узгодженості думок експертів і управлінських кадрів служби зайнятості щодо такого впливу. Отже, існують дві незалежні одна від одної групи факторів ризику – внутрішні та зовнішні. У свою чергу зовнішні фактори ризику поділяються на фактори прямої дії (наприклад непередбачені дії господарюючих суб'єктів) і фактори побічної дії (нестабільність політичних умов), а внутрішні фактори ризику – на об'єктивні (наприклад нестабільність, суперечність законодавства у сфері зайнятості) і суб'єктивні (неефективна діяльність органу служби зайнятості).

Оскільки ефективність соціально-управлінської діяльності можна оцінити ступенем задоволеності індивідуума, то дуже важливою є суб'єктивна оцінка того, як впливають виконані позитивні перетворення об'єкта управління на результативність цієї діяльності. Ці взаємозв'язки найкраще фіксуються даними соціологічних досліджень, тому необхідним є звернення до соціологічних показників та індикаторів як найбільш істотних і надійних, проте варто

враховувати їх суб'єктивний характер. Розроблення коректної програми дослідження повинне враховувати можливість перехресної перевірки отриманих даних та висновків.

У 2005 р. на російському ринку праці було проведено подібне обстеження. У своїй науковій роботі М. Бочко [6] наводить результати цього обстеження, під час якого було опитано близько 200 респондентів – наукових співробітників сфери економіки та соціології праці, а також найбільш компетентних управлінських робітників обласної служби зайнятості. З урахуванням результатів анкетування експертів і управлінських кадрів були виявлені основні фактори ризику, що впливають на функціонування ринку праці. Ці фактори були ранжирувані за частотою виникнення від більш до менш розповсюдженого.

Так, до *зовнішніх* факторів належать:

- непередбачені дії господарюючих суб'єктів;
- нестабільність економічної політики;
- неефективність взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг;
- недостатність для населення інформації про наявність вакантних робочих місць і можливості працевлаштування і перенавчання.

Серед *внутрішніх* факторів були виділені такі:

- індивідуальні соціально-психологічні характеристики безробітних;
- неефективна організація діяльності органу державної служби зайнятості населення;
- непередбачені зміни в роботі органів державної служби зайнятості населення;
- недостатність для населення інформації про діяльність органу державної служби зайнятості;
- недостатньо ефективна взаємодія органу державної служби зайнятості населення з господарюючими суб'єктами.

Сукупність факторів ризику на ринку праці, виявлених ході проведеного дослідження, наведена у схемі додатку А. Опитування експертів показало, що

найбільшою проблемою є мінімізація наслідків соціальних ризиків, пов'язаних із нестабільністю економічної політики, політичних умов та суперечливістю законодавства у сфері зайнятості. Водночас не таким важким виявляється подолання наслідків ризику, пов'язаного з недостатністю інформації для населення про наявність робочих місць та можливості працевлаштування. Також виявилось, що найчастіше зустрічаються ризики, зумовлені індивідуальними соціально-психологічними характеристиками населення. Серед зареєстрованих у державній службі зайнятості переважають громадяни з числа «групи ризику» – ті, що зазнають труднощів у пошуку роботи; випускники професійних навчальних закладів, що не мають досвіду роботи; громадяни, що не мають професії (спеціальності); громадяни, що мають тривалу (більше року) перерву в роботі тощо.

Серед ризиків, що відображають наслідки неефективної взаємодії органів державної служби зайнятості населення з господарюючими суб'єктами, варто виділити ризик неефективної роботи з роботодавцями з надання останніми необхідної інформації про наявність вакансій. Але тут необхідно враховувати такий важливий момент. Для нормального функціонування ринку праці вагомим значення мають заходи зі скорочення середньої тривалості безробіття, запобігання зростанню тривалого безробіття. Проте розширення попиту на робочу силу, зростання числа вакансій не обов'язково супроводжуються зниженням довгострокового безробіття. Це зростання позитивно позначиться на тих, хто залишався безробітним відносно короткий період часу і є більш конкурентоспроможним на ринку праці. Особи, які належать до групи тривалого безробіття, та ті, для кого ризик попадання в цю групу великий через індивідуальні соціально-психологічні характеристики, навряд чи зможуть скористатися плодами економічного зростання. Тому під час розроблення регіонального правового механізму пошуку вакансій необхідно передбачити надання вакансій для незайнятих громадян з числа «групи ризику».

Окремим соціальним ризиком на ринку праці є ризик безробіття. Але визначення безробіття як соціального ризику ні в законодавстві, ні в науковій

літературі не дається. Пункт 9 ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» замість поняття безробіття легалізує поняття «втрата роботи з незалежних від застрахованих осіб обставин». Незалежними від особи обставинами припинення трудового договору визнаються: за згодою сторін; у зв'язку із призовом або вступом на військову службу; за ініціативою працівника в разі неможливості продовження роботи, а також невиконання роботодавцем умов колективного чи трудового договору; розірвання строкового договору з ініціативи працівника в разі хвороби або інвалідності, що перешкоджає виконанню роботи за договором; у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема ліквідації, реорганізації, банкрутства, перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників; у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджає продовженню роботи; у зв'язку з нез'явленням на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; внаслідок поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Однак аналіз положень вказаного Закону та Закону України «Про зайнятість населення» свідчить, що безробіття є дещо ширшим за змістом поняттям та не охоплюється ознакою «втрата роботи з незалежних від особи обставин». Так, безробітними можуть визнаватись особи, які припинили трудовий договір за власним бажанням без поважних причин чи, наприклад, були звільнені за прогул. Відсутність незалежних обставин припинення трудового договору впливає лише на умови та порядок отримання особою допомоги на випадок безробіття.

Враховуючи наведене вище, під безробіттям можемо розуміти втрату працездатною особою працездатного віку роботи з об'єктивних чи суб'єктивних причин, що призвело до втрати заробітної плати або інших передбачених законодавством доходів.

Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» вперше на законодавчому рівні закріпив часткове безробіття як соціальний ризик та передбачив систему соціального забезпечення від нього. Під частковим безробіттям розуміють вимушене тимчасове скорочення нормальної або встановленої законодавством України тривалості робочого часу, перерву в одержанні заробітку або скорочення його розміру через тимчасове припинення виробництва без розірвання трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного характеру.

Втрата годувальника непрацездатними членами сім'ї, які перебували на його утриманні, є підставою для призначення пенсії в разі втрати годувальника чи щомісячних страхових виплат у випадку смерті годувальника від нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання.

Непрацездатними членами сім'ї померлого годувальника вважаються: діти, які не досягли 16 років (а також дитина померлого, яка народилася протягом не більше 10-місячного строку після його смерті); діти з 16 до 18 років, які не працюють, або старші за цей вік, але такі, що через вади фізичного чи розумового розвитку самі не спроможні заробляти; діти, які є учнями, студентами (курсантами, слухачами, стажистами) денної форми навчання – до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років; жінки, які досягли 55 років, і чоловіки, які досягли 60 років, якщо вони не працюють; інваліди – члени сім'ї потерпілого на час інвалідності; неповнолітні діти, на утримання яких померлий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти; один із подружжя або один із батьків померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків померлого, які не досягли 8-річного віку.

Ринкова трансформація економічних відносин спричинила появу якісно нового соціального ризику, при настанні якого громадяни потребують підтримки суспільства, – малозабезпеченості. Малозабезпеченість як соціальний ризик визначає неспроможність особи чи сім'ї з огляду на об'єктивні чинники забезпечити власний дохід на рівні прожиткового мінімуму в державі.

Малозабезпеченість є нестраховим соціальним ризиком та компенсується в системі державної соціальної підтримки (за рахунок коштів місцевих бюджетів). Соціально-демографічними чинниками, що впливають на малозабезпеченість, є місце проживання, тип домашнього господарства, зайнятість, рівень освіти голови сім'ї. Серед основних груп цього ризику знаходяться:

- діти й сім'ї, що мають дітей;
- сільське населення;
- населення малих міст;
- низькооплачувані працівники;
- безробітні;
- непрацюючі самотні громадяни літнього віку;
- інваліди;
- групи підвищеного соціального ризику (хворі на наркоманію та алкоголізм; бомжі; особи, що надають платні сексуальні послуги; раніше судимі; ВІЛ-інфіковані і хворі на СНІД; біженці й особи, що шукають притулок).

Необхідне також врахування демографічних чинників. Важливо зауважити, що скорочення бідності відбувається на несприятливому демографічному тлі: зниження народжуваності та старіння населення зумовлюють збільшення демографічного навантаження на працююче населення. Це вимагає реалізації цільової державної програми демографічної безпеки, що випереджає підвищення ефективності використання кадрового потенціалу і функціонування всієї економіки, підвищення ефективності системи соціального захисту населення.

На міжнародному рівні проблема бідності досі залишається доволі гострою як щодо її подолання, так і щодо виявлення причин її існування. Підхід Всесвітнього Банку до надання допомоги країнам, що розвиваються, заснований на визнанні того факту, що всі люди, домогосподарства й общини піддаються численним ризикам. Такі ризики можуть мати як природний

характер (наприклад землетруси, повені та хвороби), так і антропогенний (расові й культурні чинники, дискримінація за статевою ознакою, безробіття, війна). Малозабезпечені є найуразливішою групою населення, оскільки вони, як правило, більшою мірою схильні до ризику й не мають можливостей для управління ним. Наслідком бідності, а отже й уразливості, є неприйняття ризиків, коли люди не бажають або не можуть займатися ризиковими, проте більш прибутковими видами діяльності, такими як обробка нових культур, що дозволяють фермерові отримати велику віддачу, однак є більш уразливими до несприятливих погодних умов і коливання цін. Цей новий погляд на соціальний захист знайшов відображення в новому визначенні, відповідно до якого соціальний захист припускає проведення «державних заходів втручання, направлених на надання окремим людям, домогосподарствам і общинам допомоги в ефективнішому управлінні ризиком і надання підтримки найбільш бідним верствам населення». Відповідно до цього нового визначення соціальному захисту відводиться перспективна роль у забезпеченні стійкості результатів діяльності у сфері скорочення бідності. Пом'якшення ризиків вимагає виявлення їх джерела та економічних характеристик; наприклад, чи схильні до них окремі люди або одночасно цілі групи населення. Оптимальне поєднання механізмів управління ризиком (неформальних, ринкових, державних або обов'язкових) і стратегій управління ризиком (попередження, пом'якшення або подолання наслідків) у певній ситуації визначається типом ризику, а також вартістю й ефективністю наявних інструментів його упередження або мінімізації.

3.3 Аналіз безробіття та оцінка його ризиків

Нерівновага на ринку праці найчастіше набуває форми безробіття, тобто ситуації, коли попит на робочу силу є меншим за її пропозицію. В економіці розрізняють декілька видів безробіття, основними з яких є фрикційне, структурне та циклічне [7, с. 165].

Фрикційне безробіття пов'язане з пошуком або очікуванням роботи в найближчому майбутньому, за якого одні люди змінюють місце роботи, інші тимчасово втрачають сезонну роботу, а деякі шукають роботу вперше. Фрикційне безробіття вважається неминучим і навіть бажаним, бо багато людей переходять з низькооплачуваної роботи до більш високооплачуваної, що відповідає їх кваліфікації та є більш продуктивною. Це зумовлює більш високі доходи для робітників, більш раціональний розподіл ресурсів, а отже, більший обсяг реального ВВП.

Структурне безробіття виникає через технологічні зміни в процесі виробництва. Попит на деякі професії може зменшитися, тоді як на інші – підвищитися. Виникає невідповідність між попитом та пропозицією. Робоча сила повільно реагує на зміни, оскільки її структура не відповідає структурі виробництва.

Різниця між цими двома видами безробіття полягає в тому, що “фрикційні” безробітні мають навички, які вони можуть продати, а “структурним” безробітним необхідний час для перепідготовки, додаткового навчання, перекваліфікації, тому структурне безробіття триваліше.

Ще одним видом безробіття є циклічне безробіття, що є результатом спаду виробництва, коли сукупний попит на товари зменшується, а зайнятість скорочується. Таке безробіття є серйозною проблемою економіки країни.

Фрикційне та структурне безробіття розглядаються як абсолютно неминучі, тобто навіть ситуація повної зайнятості не означає абсолютної відсутності безробіття, а свідчить про його природний рівень. Такий рівень безробіття включає в себе фрикційне та структурне безробіття й відповідає потенційному ВВП.

Окрім спадів економіки, причиною безробіття може бути встановлення жорсткої заробітної плати й допомога по безробіттю. При встановленні мінімального рівня заробітної плати вищого за рівноважний, попит на робочу силу зменшиться (менша кількість роботодавців буде мати змогу запропонувати певний рівень заробітної плати), а сукупна пропозиція

збільшиться (більша кількість робітників матиме бажання працювати з певним рівнем оплати їх праці).

Виплата допомоги по безробіттю надає людям можливість довше шукати собі роботу. До того ж такі виплати може отримати лише зареєстрована безробітна людина, що спонукає реєструватися людей, які не шукають роботу та не бажають працювати. Але відмовитися від таких виплат не можна, бо вони допомагають ефективно розподілити трудові ресурси.

Найпершим мірилом безробіття в Україні став так званий показник "офіційного" чи "фіксованого" безробіття. Ці терміни, як і поняття "фіксований ринок праці" та низка інших, є винаходом української економічної думки початку 90-х рр. Їхнім вдалим аналогом серед науковців і практиків країн з ринковою економікою є поняття "зареєстроване безробіття" або, як приклад, у Великобританії – "чисельність безробітних, зареєстрованих для одержання допомоги через безробіття". Державний комітет статистики для характеристики ринку праці використовує два показники: рівень зареєстрованого безробіття, який визначається як відношення чисельності зареєстрованих безробітних до чисельності працездатного населення працездатного віку, та рівень безробіття, що розраховується як відношення чисельності безробітних, визначених під час проведення обстеження домогосподарств, до чисельності економічно активного населення.

На думку багатьох науковців, показник рівня зареєстрованого безробіття має суттєвий недолік і його подальше використання для аналізу стану ринку праці в Україні є некоректним і недоцільним [8, с. 19]. Наведемо їх зауваження щодо його використання у статистиці України. *По-перше*, показник рівня зареєстрованого безробіття завжди "кульгатиме" від перекручень, спричинених демографічними та іншими структурними чинниками, до яких можна віднести різницю у пенсійному віці в різних країнах, у пенсійних системах, економічних структурах і соціальних цінностях. Наприклад, через такі процеси, як старіння населення (що є загальносвітовим явищем), зростання числа непрацездатних осіб працездатного віку (вплив Чорнобильської катастрофи), чисельність

працездатного населення працездатного віку може скоротитися. І навпаки, підвищення пенсійного віку до 63–65 років автоматично приведе до зростання чисельності працездатного населення працездатного віку. Цей показник є абсолютно непридатним для міжнародних порівнянь. По-друге, чисельність незайнятих/безробітних осіб, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості, є показником суто "внутрішнього" використання. За своїм призначенням така інформація про зареєстрованих незайнятих/безробітних може використовуватися переважно для власних потреб служби зайнятості (системи страхування від безробіття) – прогнозування, планування й фінансування державної політики і програм зайнятості, розрахунку потреби в кадрах тощо.

Використання інформації лише на основі адміністративної статистики, поширення офіційного статусу безробітних тільки на працездатне населення працездатного віку ніколи не відобразатиме реальну ситуацію на ринку праці. Водночас міжнародні критерії визначення безробіття стосуються виключно дій особи впродовж певного періоду часу незалежно від наявності чи відсутності у неї законних нетрудових доходів (дивідендів, відсотків, ренти, пенсії чи стипендії) або права на одержання допомоги через безробіття.

Досить часто окремі керівники місцевих держадміністрацій намагаються штучно знизити показники зареєстрованого безробіття за рахунок запровадження певних адміністративних бар'єрів, що лише консервує проблему та обмежує права безробітних громадян на соціальний захист, зокрема й на участь у програмах активної політики на ринку праці (профнавчання, громадські роботи, інформаційно-консультаційну підтримку тощо). Все це призводить до зростання напруженості в регіонах, зниження мотивації громадян до праці, гальмує формування у безробітних активної поведінки на ринку праці. Тому, на нашу думку, доцільно зосередитися на статистичному аналізі безробітного населення на ринку праці в цілому (табл. 3.7).

Структура безробітного населення України у 1996–2007 рр.

| Соціальні групи | 1996 | | 2000 | | 2007 | |
|---|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| | тис. осіб | % до підсумку | тис. осіб | % до підсумку | тис. осіб | % до підсумку |
| Жінки | 940,3 | 47,07 | 1298,4 | 48,89 | 646,9 | 45,63 |
| Чоловіки | 1057,2 | 52,93 | 1357,4 | 51,11 | 770,7 | 54,37 |
| Безробітне населення у віці 15–70 років | 1997,5 | 100 | 2655,8 | 100 | 1417,6 | 100 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Як свідчать дані таблиці, відбулися зміни в статевій структурі безробітного населення України. Незважаючи на те, що протягом аналізованого періоду частка безробітних жінок є нижчою порівняно з чоловіками, що ще раз спростовує тезу про „жіноче обличчя безробіття”, у динаміці ситуація була такою: протягом 2000–2007 рр. (період економічного зростання) частка безробітних жінок зменшилася на 1,44 відсоткового пункта і досягла значення 45,63%. Але за період 1996–2000 рр., тобто саме тоді, коли чисельність безробітних активно зростала, частка безробітних жінок зросла досить істотно, на 1,82 відсоткового пункта, що може слугувати базою для припущення про те, що жінки сильніше наражаються на ризик бути безробітним, ніж чоловіки.

Абсолютна чисельність безробітних розподіляється за демографічними та соціальними ознаками. Так, чисельність безробітних розподіляється за статтю в цілому та за окремими віковими групами. Групування складаються за п'яти та десятирічним інтервалом, залежно від вікової групи населення.

Аналіз безробіття за віковими групами населення України протягом 1996–2007 рр. свідчить, що найбільш поширеним є безробіття серед молоді у віці 15–24 років (табл. 3.8.), частка безробітних у цьому віці, тобто саме у віці пошуку першого робочого місця, становить від 23,47% у 2003 р. до 29,8% у 1996 р.

Вікова структура безробітного населення України у 1996–2007 рр., %

| Вікові групи | 1996 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|--------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| 15–24 | 29,8 | 26,59 | 25,76 | 25,37 | 23,47 | 24,75 | 28,00 | 28,63 | 27,36 |
| 25–29 | 14,8 | 15,39 | 13,68 | 13,83 | 14,27 | 13,64 | 13,23 | 13,57 | 13,73 |
| 30–34 | 12,4 | 12,78 | 12,75 | 12,60 | 12,62 | 11,76 | 11,70 | 12,59 | 12,39 |
| 35–39 | 12,1 | 13,18 | 13,96 | 13,28 | 12,69 | 12,39 | 10,73 | 9,64 | 10,0 |
| 40–49 | 18,2 | 21,94 | 23,50 | 24,52 | 25,29 | 25,49 | 24,71 | 23,60 | 23,44 |
| 50–59 | 9,1 | 9,61 | 9,92 | 10,05 | 11,28 | 11,60 | 11,42 | 11,90 | 13,01 |
| 60–70 | 3,6 | 0,52 | 0,42 | 0,35 | 0,37 | 0,37 | 0,21 | 0,07 | 0,02 |
| Безробітне населення у віці 15–70 років, тис. осіб | 1997,5 | 2655,8 | 2455 | 2140,7 | 2008 | 1906,7 | 1600,8 | 1515 | 1417,6 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Проблема молодіжного безробіття є актуальною і потребує вирішення на державному рівні. Матеріальні нестатки, психологічний дискомфорт через відсутність роботи й можливості налагодити стабільний образ життя примушують молодь займатися нерегламентованими видами діяльності, які є часто небажаними й небезпечними як для самої особи, так і для держави. Повернення молоді особи, яка була тривалий час безробітною, у лоно зайнятості є практично неможливим, особливо враховуючи невисокий рівень оплати праці на першому робочому місці.

Як свідчить аналіз структурних зрушень, протягом досліджуваного періоду досить істотно збільшилася частка безробітних у середній віковій групі 40–49 років, а саме у 2007 р. проти 1996 р. на 5,24 відсоткового пункта, що потребує додаткової уваги, тому що цей вік є найбільш продуктивним, і саме в ньому працездатна людина мусить годувати власних дітей, батьків, не кажучи вже про власні потреби. Збільшення рівня безробіття у передпенсійній віковій групі на 3,91 відсоткового пункта є зрозумілим, оскільки саме в цьому віці працівники відчувають дискримінацію з боку роботодавця, який надає перевагу саме молодим працівникам.

Структура безробітних, як і будь-якої статичної сукупності, є динамічною. Змінюється віковий, статевий склад безробітних. Зміна часток

окремих складових сукупності свідчить про структурні зрушення, аналіз яких був проведений нами у таблицях 3.7, 3.8. Оцінимо інтенсивність структурних зрушень досліджуваної сукупності безробітних протягом 1996–2006 рр. (табл. 3.9).

Здійсимо оцінку зазначених структурних зрушень за допомогою двох основних показників: середнього лінійного \bar{l}_d або середнього квадратичного σ_d відхилень часток.

$$\bar{l}_d = \frac{\sum_{j=1}^m |d_{j1} - d_{j0}|}{m}, \quad (3.1)$$

$$\sigma_d = \sqrt{\frac{\sum_{j=1}^m (d_{j1} - d_{j0})^2}{m}}, \quad (3.2)$$

де d_{j0} та d_{j1} – частки відповідно базисного та поточного періоду;

m – число складових в сукупності.

Таблиця 3.9

Структура та структурні зрушення за віковими групами безробітних в Україні у 1996–2007 рр.

| Вікові групи | Частки безробітних у 1996 р.,% | Частки безробітних у 2007 р.,% | Відхилення часток | Модулі відхилень | Квадрати відхилень |
|--------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------|------------------|--------------------|
| 15–24 | 29,8 | 27,36 | -2,44 | 2,44 | 5,9536 |
| 25–29 | 14,8 | 13,73 | -1,07 | 1,07 | 1,1449 |
| 30–34 | 12,4 | 12,39 | -0,01 | 0,01 | 0,0001 |
| 35–39 | 12,1 | 10,05 | -2,05 | 2,05 | 4,2025 |
| 40–49 | 18,2 | 23,44 | 5,24 | 5,24 | 27,4576 |
| 50–59 | 9,1 | 13,01 | 3,91 | 3,91 | 15,2881 |
| 60–70 | 3,6 | 0,02 | -3,58 | 3,58 | 12,8164 |
| | 100 | 100 | | 18,3 | 66,8632 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Лінійний коефіцієнт структурних зрушень становить 2,6, тобто частки безробітних за віковими групами змінилися в середньому на 2,6 відсоткового пункта. Завдяки своїм математичним властивостям квадратичний коефіцієнт структурних зрушень дещо більший, він становить 9,6 відсоткового пункта.

Уряди різних країн усе частіше ухвалюють закони та конвенції про запровадження гендерної рівності прав, що відповідає стандартам МОП, особливо її конвенціям 100 та 111, але розрив між становищем жінки де-юре та де-факто все ще зберігається.

Важливе місце в гендерних дослідженнях посідає трудова поведінка. Так, класична феміністична теорія розглядала чоловічу працю як публічний вид діяльності, а жіночу як “невидимий” [9], але з початку 80-х рр. з’являються дослідження, присвячені власне гендерним відносинам на ринку праці, тобто у публічній сфері [10, 11]. Досить яскраво виділяються дослідження Х.Хартман та С.Валбі щодо економічного базису патріархату, який вони вбачають у контрольованому доступі жінок до “чоловічих” робочих місць, які є гендерно нейтральними ланками. На їх думку, жінки не допускаються до високооплачуваних робочих місць і тим самим змушені розглядати шлюб як майже єдиний засіб вирішення матеріальних проблем та змиритися зі своєю безоплатною експлуатацією вдома [12, 13].

Надалі дослідження отримали розвиток у роботах Ц. Кокбурн, яка доводить, що чоловіки на ринку праці мають не лише економічну, але й соціополітичну та фізичну владу над жінками. Фізична сила та технічні здібності не належать чоловікам від природи, а виховуються в процесі соціалізації. Автор наводить безліч прикладів конструювання фізичної переваги чоловіка над жінкою. За її висновками [14], технологічні процеси не є гендерно-нейтральними, вони певним чином пристосовані до “чоловічих” та “жіночих” робочих місць. Таким чином, гендерний розподіл ринку праці є не лише економічним феноменом, а соціально сконструйованим через біологічні особливості чоловіків та жінок.

У 60-ті рр. ХХ ст. Беккер та інші теоретики людського капіталу розробили “нову економічну теорію домогосподарств”, згідно з якою вперше застосовувалися ринкові концепції та моделі до аналізу виробництва й розподілу на рівні домогосподарства. Ці нові інструменти використовувалися для пояснення розподілу праці, ринкової поведінки членів домогосподарств та

відмінностями між жінками та чоловіками всередині домогосподарства. У 70–80-ті рр. ці поняття застосовувалися для подальшого аналізу дискримінації на ринку праці. Між тим дискусії у 60-ті рр. про оплату домашньої праці, а також конференції ООН протягом Десятиріччя жінок (1976–1985) популяризували концепцію соціальної репродукції. Усе це внесло певний вклад у визнання ключової ролі жіночої праці в “репродуктивному секторі”.

Нещодавно висловлювалися думки про переобтяженість економіки жіночою зайнятістю та про те, що перехід до ринку вирівняє це становище та поверне жінку до сімейного вогнища. Зайняті жінки в загальній чисельності зайнятих України займають вагому і майже постійну частку 48,72–48,5% (за даними 2005–2007 рр.), відповідно чоловіків – 51,28–51,5%. Тобто жінки становлять майже половину всього зайнятого населення, що перевищує показники країн Центрально-Східної Європи. Так, у країнах ЦСЄ частка зайнятих жінок зберігається на рівні від 47% чисельності зайнятих у Болгарії та 46% у Словенії, до 45% у Словаччині та Польщі та 44% у Чехії, Угорщині та Румунії [15]. Високі рівні зайнятості жінок певною мірою можна пояснити наслідками соціалістичної економіки та інерцією сформованих переваг. Досвід зайнятості, який є у більшості жінок активного віку в сучасних умовах є більшою мірою перевагою, ніж недоліком, допомагаючи адаптуватися до змінного ринку праці. Це пояснює той факт, що рівень безробіття на повному ринку праці серед жінок є нижчим, ніж серед чоловіків.

На етапі становлення ринкових відносин у суспільстві прихильники «егалітарної концепції» виходять з того, що економічна реформа розширює можливості прикладання праці, при цьому знімають усі соціальні бар'єри, які заважають вільному прояву здібностей людини, кожній особистості незалежно від статі забезпечуються рівні можливості в процесі її самореалізації.

Натомість прихильники «природного призначення жінки» вважають, що зменшення зайнятості жінок посилює їх орієнтацію на сімейні цінності за умови, що у чоловіків з'явиться можливість отримувати високу платню.

Нашим завдання є визначення того, наскільки зменшення зайнятості жінок є вимушеним явищем, а наскільки добровільним. Це можна дослідити, аналізуючи структурні зміни в статевому розрізі, тому наш статистичний аналіз не буде повним без статево-вікового аналізу безробітних України. Проаналізуємо вікову структуру безробітних чоловіків (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Вікова структура безробітних чоловіків у 1996–2007 рр., %

| Вікові групи | 1996 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|
| 15–24 | 30,1 | 27,14 | 26,93 | 26,87 | 23,86 | 26,23 | 30,19 | 28,67 | 28,68 |
| 25–29 | 15,3 | 17,08 | 14,79 | 14,08 | 15,51 | 13,71 | 13,33 | 14,25 | 13,35 |
| 30–34 | 12,5 | 12,41 | 12,58 | 12,85 | 12,82 | 11,35 | 10,84 | 11,68 | 12,50 |
| 35–39 | 11,5 | 12,55 | 13,85 | 13,30 | 12,93 | 12,12 | 10,62 | 10,24 | 10,70 |
| 40–49 | 17,6 | 20,52 | 20,70 | 21,83 | 22,87 | 23,56 | 22,04 | 21,08 | 19,40 |
| 50–59 | 9,7 | 9,86 | 10,70 | 10,75 | 11,59 | 12,74 | 12,74 | 13,97 | 15,34 |
| 60–70 | 3,3 | 0,44 | 0,44 | 0,32 | 0,43 | 0,29 | 0,23 | 0,12 | 0,04 |
| Безробітні чоловіки у віці 15–70 років, тис. осіб | 1057,2 | 1357,4 | 1263 | 1106,5 | 1055,7 | 1001,6 | 862,5 | 804,1 | 770,7 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Аналіз даних таблиці свідчить, що у віковій структурі безробітних чоловіків відбуваються певні зміни, а саме: у всіх вікових групах, крім 40–49 та 50–59 років, зменшується частка безробітного населення. Однак за структурою найбільші частки безробітних характерні для молоді 15–24 років та осіб середнього віку 40–49 років. Найбільш відчутними були зміни структури безробітного населення у віковій групі 50–59, де збільшення частки безробітних становило 5,64 відсоткового пункта. Водночас відчутним є зменшення частки безробітних у віці 60–70 років, що можна пояснити або тим, що особи у цьому віці найчастіше обирають для себе стратегію економічної неактивності, або стабільно є зайнятими, і роботодавці віддають перевагу досвіду перед енергійністю молоді. Незважаючи на те, що частка безробітної молоді є вагомою, тенденція свідчить про її зниження, що можна оцінити позитивно, пояснюючи зростанням можливостей продовжувати навчання, що

зменшило відповідно попит на робочі місця. Згідно з класифікацією МОП ці особи вийшли з категорії економічно активного населення. Подальший аналіз сфокусуємо на віковій структурі безробітних жінок (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Вікова структура безробітних жінок України у 1996–2007 рр., %

| Вікові групи | 1996 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 15–24 | 29,4 | 26,01 | 24,53 | 23,78 | 23,04 | 23,11 | 25,45 | 28,58 | 25,78 |
| 25–29 | 14,3 | 13,62 | 12,51 | 13,56 | 12,90 | 13,57 | 13,11 | 12,80 | 14,19 |
| 30–34 | 12,4 | 13,16 | 12,93 | 12,33 | 12,40 | 12,22 | 12,70 | 13,62 | 12,27 |
| 35–39 | 12,8 | 13,84 | 14,09 | 13,25 | 12,43 | 12,68 | 10,86 | 8,97 | 9,24 |
| 40–49 | 18,8 | 23,41 | 26,46 | 27,40 | 27,98 | 27,63 | 27,83 | 26,46 | 28,26 |
| 50–59 | 8,4 | 9,34 | 9,09 | 9,31 | 10,93 | 10,33 | 9,85 | 9,57 | 10,25 |
| 60–70 | 3,9 | 0,61 | 0,40 | 0,38 | 0,32 | 0,45 | 0,19 | 0,00 | 0,00 |
| Безробітне населення у віці 15–70 років, тис. осіб | 940,3 | 1298,4 | 1192 | 1034,2 | 952,3 | 905,1 | 738,3 | 710,9 | 646,9 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Згідно з даними, наведеними в таблиці, яскраво простежується двопікова модель зайнятості жінок: вік 25–29 років є віком народження першої дитини, і жінки обирають економічно неактивну стратегію поведінки, але вже у 30–34 роки, пропозиція жіночої праці зростає, і жінка наражається на ризик бути безробітною більше, ніж раніше. Ця тенденція поглиблюється протягом періоду, який ми аналізуємо. Аналогічна картина у віці 35–39 років, коли найчастіше жінки або вже визначилися з кар'єрними уподобаннями, мають певний досвід і є затребуваними на ринку, або покидають ринок праці для народження другої дитини, і лише у віці 40–49 років частка безробітних жінок збільшується. Про це свідчить показник структурних зрушень, значення якого за період 1996–2007 рр. становило для жінок 40–49 років 9,46 відсоткового пункта. Аналогічно до чоловіків, зменшення частки безробітних жінок у віці 15–24 роки (на 3,62 відсоткового пункта) є позитивною тенденцією і характеризує освітні ціннісні орієнтації населення. Зменшення частки безробітних жінок у віці 60–70 років на 3,9 відсоткового пункта можна пояснити добровільним виходом із когорти економічно активного населення,

що пояснюється традиційними уявленнями суспільства про призначення жінки (догляд за онуками, літніми людьми, батьками). Це можна розглядати як позитивний факт, але доцільно провести низку досліджень з приводу оцінки добровільності або вимушеності такого явища.

Проаналізуємо структуру безробітного населення за статевими характеристиками і визначимо, наскільки безробіття чоловіків перевищує безробіття жінок. Для цього використаємо показник координації, тобто визначимо, скільки безробітних чоловіків кожної вікової групи припадає на одну безробітну жінку цієї вікової категорії, або у скільки разів число безробітних чоловіків перевищує число безробітних жінок у *x*-віковій групі. (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

**Структура безробітних у 1996 та 2007 рр.
за статтю та віковими групами**

| Вікова група | Структура безробітного населення за статтю | | | | Коефіцієнт координації | |
|--------------|--|-------|-----------|-------|------------------------|-------|
| | 1996 | | 2007 | | 1996 | 2007 |
| | Чоловіків | Жінок | Чоловіків | Жінок | | |
| 15–24 | 30,1 | 29,4 | 28,68 | 25,78 | 1,024 | 1,112 |
| 25–29 | 15,3 | 14,3 | 13,35 | 14,19 | 1,070 | 0,941 |
| 30–34 | 12,5 | 12,4 | 12,50 | 12,27 | 1,008 | 1,019 |
| 35–39 | 11,5 | 12,8 | 10,70 | 9,24 | 0,898 | 1,158 |
| 40–49 | 17,6 | 18,8 | 19,40 | 28,26 | 0,936 | 0,686 |
| 50–59 | 9,7 | 8,4 | 15,34 | 10,25 | 1,155 | 1,497 |
| 60–70 | 3,3 | 3,9 | 0,04 | 0,00 | 0,846 | 1,112 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Аналіз даних таблиці доводить, що майже у всіх вікових категоріях чисельність безробітних чоловіків переважає. Однак динамічні зміни свідчать, що протягом 11 років коефіцієнт координації у віковій групі 35–39 років мав тенденцію до зростання, відтак можна припустити, що саме в цьому віці відбувається реалізація установки жінок на другу дитину, тобто їх вихід з ринку праці. Також у віковій категорії 50–59 років збільшення коефіцієнта свідчить про те, що позиція жінок на ринку стала більш активною, тобто якщо раніше жінки передпенсійного віку ішли з ринку на дострокову пенсію і знаходили

себе в сімейних справах, то на сьогодні вони намагаються активно шукати роботу.

Таким чином, безробіття є одним з найактуальніших соціальних ризиків на ринку праці для всіх його суб'єктів. Процес оцінки ризику зводиться до визначення ймовірностей настання тієї чи іншої події. У нашій ситуації цей процес буде полягати в моделюванні умов настання ризикових подій на ринку праці України.

Перша побудована нами модель відображає ризик стати безробітним. Для неї відібрана лише певна частка респондентів, які визначили себе як економічно активними. У результаті обсяг вибірки скоротився до 33 993 осіб, залишаючись достатньо великим. Для побудови моделі була введена *dummy* змінна, яка приймає значення 0, якщо респондент є зайнятим, і 1, якщо він має статус безробітного. Для залежних змінних ми відібрали такі п'ять, на наш погляд, найвпливовіших факторів: стать, вік, місцевість, регіон, рівень освіти та сімейний стан.

Адекватність моделі визначаємо за допомогою *Goodness-of-Fit* тесту Гросмера–Лемешоу. У нашому випадку побудована модель є допустимою, тому що показник розрахованого критерію перевищує критичний рівень 5%. Отримавши оцінки коефіцієнтів моделі, можемо без труднощів розрахувати всі доступні комбінації ймовірностей належати до групи безробітних.

На першому етапі ми розробили гіпотези моделі. Першим припущенням було те, що ймовірність зайнятості прямо залежить від статі. Ми передбачаємо, що жінки є більш відповідальними та мають нижчий ризик порівняно із чоловіками.

Друга гіпотеза пов'язана з віком респондентів. Загальновідомо, що більш молодій категорії населення набагато легше знайти роботу, і навпаки, більш літнім особам складніше втриматися на робочому місці, оскільки роботодавець прагне забезпечити підприємство більш молодими та кваліфікованими кадрами. Але водночас дуже молодим спеціалістам, які не мають досвіду роботи, досить важко влаштуватися на роботу.

Третя гіпотеза полягає в тому, що вірогідність бути зайнятим або безробітним безпосередньо залежить від сімейного статусу. Так, ми передбачаємо, що наявність родини змушує людину бути більш активною на ринку праці і значно підвищує її загальну економічну активність.

Перевіряючи першу сформульовану нами гіпотезу, порівняємо середні ризики безробіття для осіб різної статі (табл. 3.13, 3.14).

Таблиця 3.13

Вірогідність настання ризикової події – безробіття у статеві–віковому розрізі в Україні у 2004–2007 рр., %

| Вікова група | 2004 | | 2005 | | 2007 | |
|--------------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|
| | жінки | чоловіки | жінки | чоловіки | жінки | чоловіки |
| 15–19 | 11,83 | 15,73 | 6,76 | 7,84 | 5,75 | 6,12 |
| 20–24 | 11,05 | 14,73 | 5,83 | 6,78 | 5,67 | 6,07 |
| 25–29 | 8,34 | 11,24 | 4,31 | 5,02 | 3,51 | 3,83 |
| 30–34 | 8,97 | 12,06 | 4,10 | 4,78 | 2,85 | 3,26 |
| 35–39 | 8,87 | 11,93 | 3,92 | 4,58 | 2,15 | 2,41 |
| 40–44 | 8,34 | 11,24 | 4,24 | 4,94 | 2,17 | 2,24 |
| 45–49 | 8,84 | 11,88 | 4,29 | 5,00 | 2,37 | 2,68 |
| 50–59 | 7,29 | 9,87 | 2,84 | 3,32 | 2,48 | 2,78 |
| 60–70 | 0,76 | 1,06 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Джерело: розрахунки автора.

Аналізуючи отримані результати, можна зробити висновок, що вірогідність бути безробітним для чоловіків усіх вікових категорій є вищою порівняно з вірогідністю безробіття для жінок. Однак у динаміці спостерігається зменшення вірогідності безробіття для всіх осіб та всіх вікових категорій. Тобто гендерна характеристика ринку праці показує, що чоловіки більш наражаються на ризик безробіття.

Таблиця 3.14

Вірогідність настання ризикової події – безробіття у віковому розрізі в Україні у 2004–2007 рр., %

| Вікова група | 2004 | 2005 | 2007 |
|--------------|-------|------|------|
| 15–19 | 13,78 | 7,30 | 5,94 |
| 20–24 | 12,89 | 6,31 | 5,87 |
| 25–29 | 9,79 | 4,67 | 3,67 |
| 30–34 | 10,52 | 4,44 | 3,06 |

| | | | |
|--------------|-------|------|------|
| 35–39 | 10,40 | 4,25 | 2,28 |
| 40–44 | 9,79 | 4,59 | 2,21 |
| 45–49 | 10,36 | 4,65 | 2,53 |
| 50–59 | 8,58 | 3,08 | 2,63 |
| 60–70 | 0,91 | 0,00 | 0,00 |

Джерело: розрахунки автора.

Статистичний аналіз вікової структури ринку праці підтверджує, що молодь, шукаючи перше робоче місце, наражається на ризик бути безробітним (вірогідність для віку 15–25 років становила в середньому для осіб обох статей протягом 2004–2007 рр. відповідно 13,78; 7,3; 5,94%). У віці 25–29 років вірогідність стати безробітним істотно знижується (на 3,1 відсоткового пункта порівняно з попередньою віковою групою у 2004 р., на 1,64 відсоткового пункта у 2005 р. та на 2,2 відсоткового пункта у 2007 р.). У наступних вікових групах вірогідність настання безробіття трохи підвищується зі зменшенням у віці 40–45 років і подальшим підвищенням у старших вікових групах. Отже, можна підсумувати, що наша гіпотеза підтвердилася частково, адже вік дійсно збільшує шанси щодо безробіття, але найвища вірогідність все ж таки характерна не для старших вікових груп, а для наймолодших.

Викликають інтерес оцінки вірогідності безробіття відносно сімейного статусу (табл.3.15). Так, за нашими розрахунками, для одружених вірогідність безробіття є значно нижчою, ніж для розлучених.

Таблиця 3.15

Вірогідність настання ризикової події – безробіття залежно від сімейного стану в Україні у 2004–2007 рр., %

| Сімейний стан | 2004 | | | 2005 | | | 2007 | | |
|--------------------|-------|----------|--------------|-------|----------|--------------|-------|----------|--------------|
| | жінки | чоловіки | обидві статі | жінки | чоловіки | обидві статі | жінки | чоловіки | обидві статі |
| <i>одружений</i> | 6,42 | 8,70 | 7,56 | 2,70 | 3,16 | 2,93 | 2,09 | 2,27 | 2,18 |
| <i>неодружений</i> | 10,27 | 13,69 | 11,98 | 4,87 | 5,67 | 5,27 | 2,94 | 3,32 | 3,13 |
| <i>розлучені</i> | 9,66 | 12,91 | 11,28 | 5,53 | 6,42 | 5,98 | 3,14 | 3,72 | 3,43 |
| <i>удівці</i> | 6,66 | 9,02 | 7,84 | 3,03 | 3,54 | 3,28 | 2,42 | 3,19 | 2,81 |

Джерело: розрахунки автора.

Підтверджується наша гіпотеза щодо відповідальності жінок. Так, одружені жінки мають нижчу вірогідність бути безробітними, ніж одружені чоловіки. Тобто жінки погоджуються швидше на отримання роботи на будь-яких умовах і є більш консервативними щодо самостійних звільнень з роботи. Цікавим є факт порівняння вірогідності безробіття розлучених жінок та чоловіків. Для розлучених жінок вона є нижчою порівняно з чоловіками на 3,25; 0,89; та 0,58 відсоткового пункту у 2004, 2005 та 2007 рр., що пояснює той факт, що чоловіки при втраті сімейного статусу більше схильні до антисоціальної поведінки. Оскільки в нашій країні діти найчастіше залишаються з матерями, чоловіки, втративши необхідність піклуватися про них, найчастіше знаходять утіху в алкоголізмі, наркоманії та безробітті.

Для того, щоб адекватно інтерпретувати результати розрахунку ризику, скористаємося показником *Odds Ratio* (відносний шанс), який показує співвідношення шансів (ризиків) одної категорії населення стати безробітним, до іншої і розраховується за формулою:

$$\theta = \frac{\pi_1 / (1 - \pi_1)}{\pi_2 / (1 - \pi_2)}, \quad (3.3)$$

де π_i – ймовірність i -тої категорії населення бути безробітним.

Так, порівнюючи шанси бути зайнятим для осіб різної статі залежно від сімейного статусу, можна зазначити, що, за даними 2007 р., жінки мають більші відносні шанси бути безробітними, ніж чоловіки, в одружених жінок ці шанси в 1,12 раза вищі, для розлучених – лише у 1,06 раза вищі, тобто психологічні розчарування урівнюють шанси щодо безробіття. Отже, гіпотеза щодо статевих відмінностей ризиків безробіття підтвердилася емпіричними даними.

Аналіз статевих відмінностей вірогідності безробіття потребує визначення причин безробіття для окремих категорій ринку праці. Так, у цілому в економіці в динаміці змінюються причини незайнятості (табл. 3.16).

**Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості
у 2000–2007 рр.**

| Роки | Безробітне населення у віці 15–70 років, усього, тис. осіб | За причинами незайнятості, % | | | | | | |
|------|--|---------------------------------|-------------------------------|---|---|--|--|-------------------------|
| | | вивільнені з економічних причин | звільнені за власним бажанням | деобілізовані з військової строкової служби | не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації | звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії за віком, інвалідністю | звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту | інші причини безробіття |
| 2000 | 2655,8 | 40,2 | 29,8 | 2,3 | 18,3 | 1,1 | 5,1 | 3,2 |
| 2001 | 2455 | 37,1 | 33,8 | 2,3 | 17,5 | 1,2 | 4,8 | 3,3 |
| 2002 | 2140,7 | 33,6 | 37,5 | 2,2 | 16,8 | 0,9 | 5,6 | 3,4 |
| 2003 | 2008 | 33,2 | 38,9 | 1,7 | 15,6 | 1,1 | 5,9 | 3,6 |
| 2004 | 1906,7 | 32,9 | 37,8 | 1,7 | 18 | 1,3 | 3,6 | 4,7 |
| 2005 | 1600,8 | 31,3 | 35,1 | 1,5 | 16,3 | 1,7 | 7,7 | 6,4 |
| 2006 | 1515 | 30 | 37,4 | 1,1 | 17 | 1,2 | 10,3 | 3 |
| 2007 | 1417,6 | 28,9 | 38,2 | 1,2 | 17,4 | 0,8 | 10,3 | 3,2 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Наведені дані свідчать, що на початку періоду економічного зростання розповсюдженим було безробіття через вивільнення з економічних причин (40,2% усіх безробітних у 2000 р.). У подальшому найрозповсюдженішою причиною стає звільнення за власним бажанням (38,2% у 2007 р.). Протягом аналізованого періоду зменшується частка безробітних, які не знайшли роботи після демобілізації зі строкової служби. Слід зауважити, що останніми роками досить розповсюдженим видом зайнятості є зайнятість за контрактом, що призвело до істотного (у 2,02 раза) підвищення частки звільнених у зв'язку із закінченням строку контракту.

Одна з особливостей країн з перехідною економікою, зокрема України, – це стагнація статусу безробітних, що відображається у довготривалому безробітті як серед зареєстрованих, так і серед визначених за методологією МОП безробітних. Небезпека дестабілізуючого впливу цього явища на

суспільний розвиток широко відома, як і те, що ефективність тих або інших заходів запобігання залежить від характеристик ринку праці. Як зазначають фахівці, на відміну від розвинутих економік, безробіття в перехідних економіках зростало здебільшого за рахунок досить низького впливу з безробіття, а не за рахунок сильного припливу до нього. Приплив до безробіття (доля приросту безробітних в населенні працездатного віку) становив 0,5% у місяць, що порівняно з 1% у місяць в Західній Європі і 2–3% у Північній Америці є досить незначним показником [16, с. 907]. Але при цьому вплив з безробіття був досить малим у порівнянні з країнами з динамічним ринком праці: за місяць тільки 5 безробітних зі 100 знаходили роботу, а майже третина тих, хто виходив із рядів безробітних, залишала склад робочої сили.

Траєкторія пристосування ринку праці України, напевно, може збільшити кількість проблем щодо перехідного періоду і тому є особливо цікавим випадком для досліджень. З одного боку, низькі витрати на робочу силу через низький рівень допомоги по безробіттю і соціальних виплат та високої гнучкості зарплат перешкоджають швидкому та ефективному перерозподілу робочої сили і в Україні, і в Росії. З іншого боку, низький рівень соціальних пільг для незайнятих у вигляді резервної зарплати не привів до більшого впливу з безробіття – воно в Україні набуло такого ж застійного характеру, як і в країнах Центрально-Східної Європи.

Показники довготривалого безробіття в Україні є досить значними порівняно з більш розвиненими країнами. Але водночас досить мало відомо про те, кого відносять до категорії довготривалого безробіття, і про те, які фактори визначають ймовірність виходу з нього або повторного попадання до числа безробітних. У нашій роботі ми намагаємося за допомогою емпіричного аналізу даних обстеження домогосподарств відповісти на деякі з перелічених питань.

Під час побудови моделі ми не тільки визначали ймовірності настання цих подій, а й фактори, які найбільш впливають на самий ризик залишитися у довготривалому безробітті.

Як показує практика, найефективнішим періодом для пошуку роботи – і самостійного, і за сприяння служби зайнятості – є перші три місяці безробіття. Для цього існує багато різних причин. Певну роль тут може відіграти навіть фактор випадковості, однак переважає все ж таки психологічний фактор. Причому психологічні реакції (установки) по-різному виявляються у шукача роботи та у власника вакансії, тобто роботодавця.

Розглянемо динаміку тривалості незайнятості повного ринку праці в Україні (табл. 3.17). Протягом 2000–2003 рр. переважна частина безробітних знаходилася в цьому статусі більше одного року, хоча спостерігалася певна динаміка. Починаючи з 2004 р. й по цей час більша половина безробітних знаходить роботу менш ніж за рік, значно знижуючи частку довготривалого безробіття. Якщо розглянемо сукупність тих, хто не потрапляє до категорії тривалих безробітних, то можна побачити, що переважна більшість людей знаходить роботу саме у перші півроку (загальна частка безробітних, що перебували в цьому статусі становить 35% у 1996 р. і 48,6% у 2007 р.) Виникає питання, чому знайти роботу буває набагато легше в перші місяці, а частина тих, хто знайшов роботу в другій половині року менша?

У цьому зв'язку має значення психологія роботодавця. В умовах економічного розвитку певного регіону не завжди вдається знайти роботу, яка задовольняла б за всіма параметрами: оплати праці, умов роботи, відповідності фаховому, професійно-кваліфікаційному рівню. До того ж, шукачі роботи часто висловлюють побажання, щоб "вона була до душі". У таких умовах природнім є процес частого переходу особи з одного робочого місця на інше, вище оплачуване, з ліпшими умовами праці.

Таблиця 3.17

**Розподіл безробітного населення України за тривалістю
незайнятості у 1996–2007 рр.**

| Роки | Безробітне населення у віці 15–70 років, усього, тис. осіб | З них особи, які раніше мали роботу | | у тому числі за тривалістю незайнятості, % | | | | | | Середня тривалість незайнятості, місяців |
|------|--|-------------------------------------|-------------------------|--|----------|----------|----------|------------|---------------|--|
| | | всього, тис. осіб | у % до всіх безробітних | до 1 міс. | 1–3 міс. | 4–6 міс. | 7–9 міс. | 10–12 міс. | більше 1 року | |
| 1996 | 1997,5 | | | 4,8 | 14,1 | 16,1 | 8,5 | 10,4 | 46,1 | |
| 2000 | 2 655,8 | 2 115,70 | 79,7 | 2,5 | 8,3 | 9,0 | 7,8 | 9,1 | 63,3 | 23 |
| 2001 | 2 455,0 | 1 974,00 | 80,4 | 2,8 | 8,8 | 9,2 | 8,3 | 8,3 | 62,6 | 23 |
| 2002 | 2 140,7 | 1 743,60 | 81,4 | 2,4 | 9,9 | 9,5 | 9,0 | 8,7 | 60,5 | 22 |
| 2003 | 2 008,0 | 1 667,00 | 83,0 | 2,3 | 10,6 | 11,3 | 9,4 | 8,4 | 58,0 | 22 |
| 2004 | 1 906,7 | 1 439,70 | 75,5 | 5,4 | 12,1 | 13,4 | 10,5 | 8,9 | 49,7 | 20 |
| 2005 | 1 600,8 | 1 234,60 | 77,1 | 6,4 | 15,3 | 17,5 | 10,0 | 8,3 | 42,5 | 16 |
| 2006 | 1 515,0 | 1 182,10 | 78,0 | 6,8 | 17,6 | 19,7 | 11,4 | 6,9 | 37,6 | 14 |
| 2007 | 1 417,6 | 1 089,80 | 76,9 | 7,9 | 20,5 | 20,2 | 10,1 | 6,4 | 34,9 | 13 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Однак сучасний роботодавець, хоча й розуміє це явище, все ж, заглядаючи у трудову книжку претендента на робоче місце, крім фахового потенціалу, звертає увагу не стільки на безперервність трудового стажу, скільки на період терміну безробіття. У ході співбесіди з людиною, яка шукає роботу тривалий час, роботодавець часто сумнівається, розмірковуючи про причини, з яких певна особа, що має відповідну кваліфікацію, не може працевлаштуватися, чому вона не була потрібна конкурентам. Звичайно, є причини суб'єктивні, але є безліч об'єктивних, з яких роботодавець у чергове приймає негативне рішення і утримується від прийому на роботу таких осіб. До них можна віднести втрату навичок роботи, рівня кваліфікації або відсутність психологічної мотивації особи до праці. Усунення останньої причини – процес нелегкий. Тут потрібна кваліфікована психологічна допомога. А ось з питань підвищення якості потрібних працівників, роботодавці можуть звернутися за допомогою до центрів зайнятості. Йдеться про можливість організації стажування або індивідуальної форми навчання на виробництві за направленням служби зайнятості та на кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Розглядаючи тривалість незайнятості в статевому розрізі, слід підкреслити, що тривалість безробіття у жінок перевищує тривалість

незайнятості для чоловіків і становить від 25 міс. у 1996 р. до 15 міс. у 2007 р., а в чоловіків 22 та 12 міс. відповідно. Тобто, аналізуючи статистику, можна припустити, що чоловіки, потрапивши до лав безробітних, швидше виходять із цього статусу і мають більше можливостей щодо працевлаштування навіть після тривалої перерви; щодо жінок, то роботодавці мають певні упередження стосовно їх декваліфікації та невідповідності вимогам до «ідеального» працівника.

Аналогічним чином, як і першу модель розрахунку ризику бути безробітним, розглянемо другу розраховану модель, яка характеризує ризик потрапити до категорії довготривалого безробіття. До цієї моделі за значимістю були віднесені такі соціальні фактори: регіон, освітній рівень, вікова група та сімейний статус.

Гіпотези щодо побудованої моделі були схожі з гіпотезами першої моделі і відрізнялися лише тим, що ми додавали до аналізу фактор регіону, оскільки регіональні відмінності пошуку роботи в країні є досить суттєвими. Перелік областей, які були віднесені нами до визначених регіонів, наведені в додатку Б. Розраховані ризики представлені у табл. 3.18, 3.20, 3.21 які відображають усі можливі комбінації факторів, використаних у моделі.

Таблиця 3.18

Вірогідність довготривалого безробіття у статеві-регіональному розрізі, %

| Регіон | 2004 | | 2005 | | 2007 | |
|---------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| | чоловіки | жінки | чоловіки | жінки | чоловіки | жінки |
| Центр | 31,56 | 29,63 | 30,88 | 39,55 | 25,49 | 29,97 |
| Захід | 38,79 | 36,67 | 15,54 | 22,76 | 20,51 | 26,31 |
| Південь | 36,60 | 34,52 | 33,20 | 44,17 | 32,15 | 34,19 |
| Північ | 39,91 | 37,76 | 26,13 | 36,07 | 36,02 | 37,59 |
| Схід | 37,79 | 35,69 | 26,51 | 36,52 | 36,54 | 38,14 |

Джерело: розрахунки автора.

Як видно з отриманих результатів, найвищий ризик бути в категорії довготривалого безробіття отримали жителі Північного регіону обох статей. Так, вірогідність для жінок у цьому регіоні змінювалася від 37,8% у 2004 р. до

37,59% у 2007 р. і, що характерно для останніх двох років, була вищою, ніж для чоловіків. Якщо порівнювати вірогідності для Сходу та Заходу, то лише у 2004 р. вірогідності для західного регіону були вищими порівняно зі східним для обох статей. У подальшому вірогідності довготривалого безробіття для східних областей зростають, що можна пояснити фактом, що на сході особи, які є безробітними, мають все менше можливостей працевлаштуватися.

Розрахувавши *Odds Ratio* (відносний шанс) для фактора захід/схід, можна відзначити, що за зміни місця проживання із західних областей на східні шанси на попадання до групи довготривалого безробіття у 2004 р. знижувалися у 0,99 раза для обох статей. Проте протягом 2005–2007 рр. картина змінилася. Так, переїзд із західних областей до східних збільшував шанси на попадання до категорії довготривалих безробітних у строк менший ніж 12 місяців у 1,02 раза у 2005 р. та 1,595 раза у 2007 р.

Наступною гіпотезою у даній моделі було те, що зі збільшенням рівня освіти вірогідність бути в лавах довготривалого безробіття зменшується. Як відомо з макроекономічної теорії, збільшення освітнього рівня приводить до покращання рівня конкурентоспроможності населення. Однак парадоксом функціонування ринку праці України є висока частка безробітних із високим рівнем освіти, що пояснюється структурною перебудовою економіки на перших роках ринкових перетворень (табл. 3.19).

Таблиця 3.19

Динаміка структури безробітного населення за освітніми рівнями

| Показники | 1996 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|--------|--------|------|--------|------|--------|--------|------|--------|
| Безробітне населення у віці 15–70 років, тис. осіб | 1997,5 | 2655,8 | 2455 | 2140,7 | 2008 | 1906,7 | 1600,8 | 1515 | 1417,6 |
| у тому числі мають освіту, % до підсумку | | | | | | | | | |
| - повну вищу | 12,6 | 12,2 | 12,3 | 11,8 | 12,0 | 11,2 | 12,4 | 14,1 | 16,6 |
| - базову вищу | 15,5 | 21,1 | 20,4 | 21,0 | 21,1 | 1,6 | 2,1 | 2,3 | 1,7 |
| - професійно-технічну | 31,7 | 30,6 | 30,9 | 31,0 | 30,4 | 19,4 | 21,4 | 22,3 | 21,0 |
| - повну загальну | 28,5 | 27,4 | 28,0 | 29,2 | 30,1 | 54,3 | 53,2 | 52,4 | 52,2 |

| | | | | | | | | | |
|--|------|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|-----|
| - базову загальну | 10,2 | 8,1 | 8,2 | 6,8 | 6,3 | 12,9 | 10,6 | 8,8 | 8,5 |
| - початкову загальну або не мають початкової | 1,5 | 0,6 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,6 | 0,3 | 0,1 | 0,1 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Як видно з таблиці, протягом досліджуваного періоду частка безробітних із вищою освітою зросла на кінець 2007 р. проти 1996 р. на 4 відсоткових пункти. Істотне зменшення частки безробітних з базовою вищою освітою пояснюється змінами в освітніх рівнях у зв'язку з міжнародними стандартами.

Порівняємо отримані ризики для різних рівнів освіти. Перевіряючи гіпотезу про зменшення ризику зі зростанням рівня освіти, можна зробити висновки про те, що лише для безробітних із базовою загальною середньою освітою ризик бути у цьому статусі більше року є найнижчим, тобто досить вірогідно, що менш ніж за 12 місяців вони знайдуть роботу.

Таблиця 3.20

Оцінка ризику довготривалого безробіття у статевому розрізі та у розрізі освітніх рівнів, %

| Рівень освіти | 2004 | | 2005 | | 2007 | |
|-------------------------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|
| | жінки | чоловіки | жінки | чоловіки | жінки | чоловіки |
| Повна вища | 26,211 | 23,162 | 28,795 | 19,956 | 27,142 | 21,519 |
| Базова вища | 39,775 | 36,093 | 39,889 | 29,103 | 37,245 | 32,216 |
| Професійно-технічна | 32,235 | 28,824 | 37,469 | 27,031 | 29,214 | 24,157 |
| Повна загальна середня | 30,289 | 26,981 | 34,490 | 24,540 | 28,573 | 24,172 |
| Базова загальна середня | 19,200 | 16,733 | 34,075 | 24,197 | 18,449 | 17,265 |
| Початкова загальна | 32,909 | 29,466 | 0,000 | 0,000 | 32,817 | 25,958 |

Джерело: розрахунки автора.

Досить значним є ризик довготривалого безробіття для жінок із базовою вищою або професійно-технічною освітою, оскільки саме тоді, особа має певні вимоги до виду зайнятості та умов праці; маючи професійний досвід та знання, вона не погоджується на будь-які умови. Оскільки професійні знання мають тенденцію до старіння, то потрапивши до лав безробітних, жінка з достатньо високим професійним рівнем має менше шансів швидко знайти роботу. Це

пояснюється також і упередженнями роботодавців щодо працевлаштування жінок, які перебувають у цьому статусі досить тривалий час.

Важливим моментом при аналізі ризику довготривалого безробіття є необхідність визначення найбільш «небезпечного» віку (рис. 3.9).

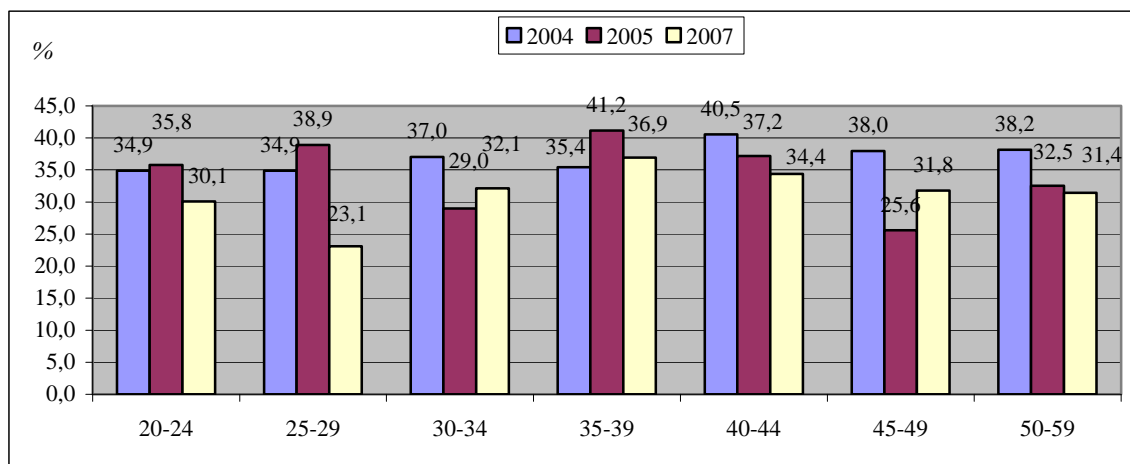


Рис. 3.9. Ризик довготривалого безробіття у віковому розрізі у 2004–2007 рр., %

На графіку відсутні крайні вікові категорії (з 15 до 20 та з 61 до 70 років), оскільки була відсутня достатня кількість відповідей. Це пояснюється тим фактом, що дуже молоді особи не є досить репрезентативною віковою категорією для аналізу довготривалого безробіття, їх більшість навіть не належить до категорії економічно активного населення. Більша частина літньої групи населення знаходиться в стані економічної неактивності у зв'язку з виходом на пенсію. Таким чином, до аналізу результатів ці дві вікові категорії не включилися.

Таблиця 3.21

**Вікова залежність ризику довготривалого безробіття
у статевому розрізі, %**

| Вікова група | 2004 | | 2005 | | 2007 | |
|--------------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|
| | жінки | чоловіки | жінки | чоловіки | жінки | чоловіки |
| 20–24 | 34,34 | 35,43 | 35,31 | 36,25 | 30,97 | 29,17 |
| 25–29 | 34,33 | 35,42 | 38,43 | 39,41 | 24,29 | 21,87 |
| 30–34 | 36,44 | 37,55 | 28,59 | 29,43 | 32,43 | 31,82 |
| 35–39 | 34,86 | 35,96 | 40,67 | 41,67 | 36,27 | 37,54 |
| 40–44 | 39,97 | 41,12 | 36,71 | 37,67 | 35,03 | 33,71 |
| 45–49 | 37,41 | 38,53 | 25,19 | 25,97 | 32,51 | 31,04 |
| 50–59 | 37,60 | 38,73 | 32,06 | 32,96 | 33,28 | 29,59 |

Джерело: розрахунки автора.

Рис. 3.9 досить чітко демонструє мінімальний ризик стати тривалим безробітним у віці від 25 до 29 років (23,1% у 2007 р.). Якщо оцінювати ризик у статевому розрізі, то наочно видно, що для чоловіків найнижчий ризик характерний у віці 20–24 роки у 2004 р, 30–34 у 2005 р. та 25–29 років у 2007 р. До цієї вікової категорії відносяться молоді та енергійні спеціалісти, яких роботодавці з більшою ймовірністю приймають до себе на роботу, ніж осіб більш літнього віку. Слід звернути увагу на факт збільшення вірогідності довготривалого безробіття у жінок порівняно з чоловіками у 2007 р., але динаміка цього показника позитивна, тобто ризик знижується протягом періоду, що аналізується.

Велику роль відіграє також і фактор мобільності. У наймолодшій категорії економічно активного населення найвищий рівень мобільності, оскільки, як правило, у цьому віці молоді люди тільки починають сімейне життя і ще не надто прив'язані до певного місця проживання. Середній рівень ризику для даної вікової категорії досягає лише 35%. Водночас найбільший ризик спостерігається у категорії передпенсійного віку (від 45 до 50), де він становить майже 38%. Це свідчить про те, що, по-перше, у цьому віці людям досить складно переорієнтуватися на іншу роботу, ступінь їх мобільності набагато нижчий порівняно з молодшими верствами населення, а по-друге, роботодавцю у даному випадку нерентабельно вкладати гроші в людський капітал з метою перекваліфікації, оскільки бракуватиме часу для їх віддачі. Середня вікова категорія має відносно невеликий ризик стати тривалими безробітними, близько 32%. Це пояснюється тим, що в цьому віці особа вже здобула певні навички та досвід, і немає потреби для подальшого її навчання та перекваліфікації. У такому віці набагато легше знайти роботу за короткий строк.

Довготривале безробіття знецінює компетенції працівників, і що довше людина не працює, то складніше їй знайти роботу. До цього ж вона починає все нижче й нижче оцінювати свої можливості не тільки на ринку праці, а й узагалі як працівника, що не сприяє зміні її статусу. Деяким людям, які залишились без

роботи, достатньо надати інформацію про робочі місця, необхідну консультацію. Інших необхідно перепрофілювати, оскільки за своєю спеціальністю вони навряд чи влаштуються на роботу. Існують також і люди, схильні до довготривалого безробіття.

Допомога по безробіттю надається не тільки тому, що людина втратила роботу, а в результат певної угоди, яка передбачає, що особа буде якимось чином діяти, щоб вийти з цього становища. Якщо не виконується ця угода – залишаєшся без допомоги. Взагалі вважається, що якщо у проміжок часу від 6 до 12 місяців втручання суспільства та держави ще може бути ефективним, то пізніше – навряд.

Довгострокові безробітні складають групу високого ризику за різними показниками. Здатність до самоорганізації в припустимих для суспільства формах – не безмежний ресурс. Скоріш за все, він вичерпується протягом 12 місяців. Після двох-трьох років «бездіяльності» держава практично втрачає цих людей як робочу силу; у подальшому їм необхідна буде довготривала реабілітація, на яку буде використано більше коштів, ніж на виконання активної програми з самого початку. Таким чином, суспільство повинне усвідомити той факт, що сучасна соціальна політика недосконала, чим створює загрозу національній безпеці держави.

3.4. Оцінка ефективності функціонування українського ринку праці

Загальний зміст поняття “ефективність діяльності” пов'язаний із будь-якою діяльністю, включаючи управлінську, яка є продуктивною та результативною. В економічній науці докладно розроблена категорія економічної ефективності з відповідними критеріями її оцінки. У сучасному менеджменті зроблено те ж саме стосовно управління організацією в умовах ринкової конкуренції. Ці напрацювання можуть бути використані при визначенні поняття ефективності державного управління. Проте понять економічної та управлінської ефективності бути не повинно.

З метою комплексної оцінки ефективності функціонування ринку праці України ми застосували метод ієрархізації, який дозволяє виділити рівні ієрархії та визначити фокус проблеми. Фокусом проблеми є ефективність функціонування ринку праці, перший рівень ієрархії. Досягнення цієї мети передбачає забезпечення ефективності з трьох позицій: з позицій держави, роботодавця та індивідуума (працівника). Ці критерії складають другий рівень ієрархічної структури. Оцінка ефективності функціонування ринку праці з точки зору загальнонаціональних інтересів держави визначається ступенем ефективності створеного конкурентного середовища, що у свою чергу характеризується рівнем безробіття в суспільстві, ефективністю використання трудових послуг, продуктивністю праці, середнім розміром допомоги по безробіттю та сумою зборгованості по заробітній платі, тобто саме тими показниками, що сприятимуть зменшенню злиденності та забезчать адресність соціальної політики та політики зайнятості. Що стосується роботодавця, то рівень ефективності функціонування ринку праці для нього описується такими показниками, як можливість отримання потрібних працівників (навантаження на вільне робоче місце) із високим професійно-кваліфікаційним рівнем (частка працівників, що підвищували кваліфікацію в загальній чисельності), із найменшими витратами (фонд додаткової заробітної плати), які забезчуватимуть ефективність виробництва (частка відпрацьованого фонду робочого часу). Працівник розглядає ефективність функціонування ринку праці як можливість забезпечення стабільної зайнятості (середня тривалість незайнятості), яка дасть гарантії отримувати гідний дохід (частка населення із середньодушовими сукупними витратами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму) в нормальних умовах праці (кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам) і мати певний соціальні гарантії (витрати на соціальні пільги понад розміри, передбачені законодавством). Схематично ієрархія суб'єктів та об'єктів оцінки ефективності ринку праці зображена на рис. 3.10.

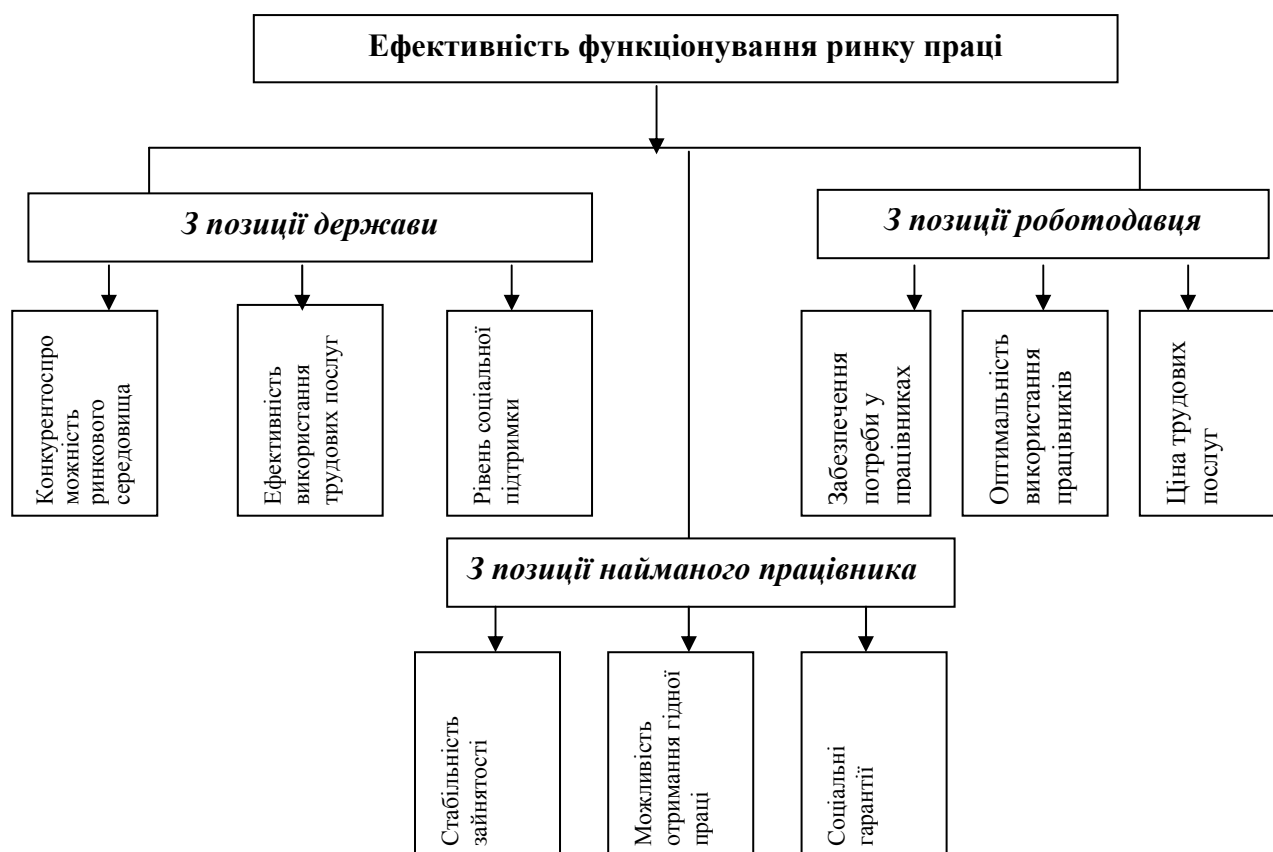


Рис. 3.10. Ієрархія суб'єктів та об'єктів оцінки ефективності функціонування ринку праці України

Продовжуючи логіку схеми, ми визначили перелік показників, які описують ефективність політики зайнятості з усіх позицій. Кожен рівень ієрархії характеризує проблему з різних точок зору та з різним ступенем деталізації. Крім того, він відрізняється різним ступенем впливу на кінцеву оцінку. Кожному критерію оцінки, визначеному на четвертому рівні ієрархії, відповідає показник, чисельне значення якого розраховується на основі офіційних статистичних даних. Кількісні значення системи показників в цілому по Україні за 2000–2006 рр. наведені в табл. 3.22.

**Показники, що характеризують ефективність функціонування
ринку праці**

| Показник | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | Вага показника |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------|
| <i>З позиції держави</i> | | | | | | | | 0,331 |
| Рівень безробіття, % | 11,6 | 10,9 | 9,6 | 9,1 | 8,6 | 7,2 | 6,8 | 0,089 |
| Продуктивність праці реальна, тис. грн | 7064,8 | 8114,9 | 8538,2 | 9368,4 | 10742,4 | 10511,9 | 11002,4 | 0,091 |
| Суми заборгованості з виплати заробітної плати (на початок року), грн | 313,46 | 243,5 | 130,2 | 123,9 | 109,9 | 53,7 | 46,3 | 0,103 |
| Середній розмір допомоги по безробіттю в грудні, % до мінімальної заробітної плати | 50,3 | 72,2 | 64,2 | 57,7 | 61,8 | 58,1 | 62,9 | 0,048 |
| <i>З позиції роботодавців</i> | | | | | | | | 0,327 |
| Навантаження на вільне робоче місце, осіб | 17 | 11 | 9 | 7 | 6 | 5 | 5 | 0,067 |
| Використання фонду робочого часу, % до фонду робочого часу | 80,3 | 80,9 | 82,89 | 84,8 | 86,2 | 86,4 | 87 | 0,121 |
| Частка парцівників, які підвищували кваліфікацію в загальній чисельності зайнятих, % | 0,042 | 0,042 | 0,048 | 0,044 | 0,047 | 0,047 | 0,048 | 0,067 |
| Фонд додаткової заробітної плати, % | 31,1 | 31,3 | 31,5 | 32,7 | 33,4 | 33,5 | 33,1 | 0,072 |
| <i>З позиції найманих працівників</i> | | | | | | | | 0,342 |
| Населення із середньодушовими сукупними витратами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму, % до загальної чисельності населення | 80,2 | 82,7 | 83,3 | 76,2 | 65,6 | 55,3 | 50,9 | 0,094 |

| | | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|-----|-------|
| Середня тривалість незайнятості безробітного населення (у середньому за рік), <i>міс.</i> | 23 | 23 | 22 | 22 | 20 | 16 | 14 | 0,063 |
| Витрати на соц. пільги понад розміри, передбачені законодавством (у середньому на 1 працівника, на якого поширюється дія кол. договору), <i>грн</i> | 71 | 103 | 104 | 157 | 151 | 188 | 237 | 0,118 |
| Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до облікової кількості штатних працівників | 23,9 | 24,7 | 35,7 | 35,5 | 26,9 | 27,4 | 25 | 0,067 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Процедура розрахунку комплексної оцінки ефективності функціонування ринку праці виконувалася методом факторних навантажень, що дозволило визначити вагові коефіцієнти. Зважаючи кожний показник на ваговий коефіцієнт з урахуванням напряму впливу на фокус проблеми, ми визначали комплексний показник. Результати розрахунку представлені в табл. 3.23.

Таблиця 3.23

**Комплексна оцінка ефективності функціонування ринку праці
за 2000–2006 рр.**

| Роки | Комплексна оцінка |
|-------------|--------------------------|
| 2000 | 0,504845 |
| 2001 | 0,620128 |
| 2002 | 0,679182 |
| 2003 | 0,745798 |
| 2004 | 0,828961 |
| 2005 | 0,919375 |
| 2006 | 0,988061 |

Джерело: розраховано автором за даними Державного комітету статистики України.

Як показує аналіз, незважаючи на тенденцію щодо зростання комплексного показника загальна оцінка ефективності політики зайнятості

наближається до оптимального 100-відсоткового рівня. Але слід звернути увагу на те, що незважаючи на вагомість оцінки політики зайнятості з позиції найманого працівника, значення комплексного показника відстає від оцінки ефективності з позиції держави та роботодавця (табл 3.24), що потребує врахування у розробці заходів політики зайнятості.

Таблиця 3.24

**Оцінки ефективності функціонування ринку праці
за 2000–2006 рр. другого рівня ієрархії**

| Роки | З позицій держави | З позицій роботодавця | З позицій найманого працівника |
|-------------|------------------------------|----------------------------------|---|
| 2000 | 0,348522 | 0,771264 | 0,302911 |
| 2001 | 0,544283 | 0,855271 | 0,360569 |
| 2002 | 0,716431 | 0,914855 | 0,270758 |
| 2003 | 0,748429 | 0,941651 | 0,443462 |
| 2004 | 0,833857 | 0,977813 | 0,595391 |
| 2005 | 0,928171 | 0,99375 | 0,794355 |
| 2006 | 0,976545 | 0,996834 | 0,969748 |

Джерело: розраховано автором за даними Державного комітету статистики України.

Оцінюючи ефективність функціонування ринку праці в Україні, доцільно враховувати й регіональну компоненту, що у свою чергу потребує здійснення оцінки ефективності функціонування ринку праці в регіональному розрізі.

Розраховуючи інтегральний показник ефективності функціонування ринку праці в Україні, доцільно, на нашу думку, розраховувати його на декілька років і розглядати в динаміці, будуючи свої висновки на порівнянні даних. На підставі отриманих висновків з'являється можливість обирати конкретні напрями політики зайнятості в аспекті покращення ситуації на ринку праці.

Розроблена система відкрита для внесення будь-яких логічних змін і доповнень, пов'язаних зі змінами соціально-економічної ситуації в країні або методології статистичних спостережень. Очевидно, система індикаторів ефективності функціонування ринку праці періодично потребуватиме перегляду і коригування відповідно до потреб сучасності.

Тому враховуючи все наведене вище, ми виокремили такі групи факторів та показники другого рівня для оцінки регіонального рівня ефективності функціонування ринку праці: макроекономічні, медико-демографічні, інституційні, соціальні, трудові, освітньо-кваліфікаційні (рис. 3.11).



Рис. 3.11. Схема формування оцінки ефективності функціонування ринку праці

При виборі часткових показників ми виходили з таких міркувань. Насамперед, кожен з них повинен відображати істотні явища у формуванні ефективності функціонування ринку праці на регіональних рівнях. Важливою методичною вимогою було й те, що збільшення числового значення часткових показників повинне давати різнорідний ефект, тобто відбиралися показники, які є стимуляторами та дестимуляторами ефективності функціонування ринку праці.

Як індикатор ефективності функціонування ринку праці використовувалася зважена сума вхідних показників, тому важливим моментом формування інтегрального показника є визначення вагових коефіцієнтів. Найпростіший підхід – егалітарний, який передбачає встановлення рівних ваг,

але ми зупинилися на «об'єктивному» методі головних компонент. Згідно з цим методом ваги вхідних показників в інтегральному показнику залежать від їх дисперсії та кореляції між ними.

Методом головних компонент факторного аналізу ми розрахували факторні навантаження та визначили вагові значення кожного з обраних показників (рис. 3.12).

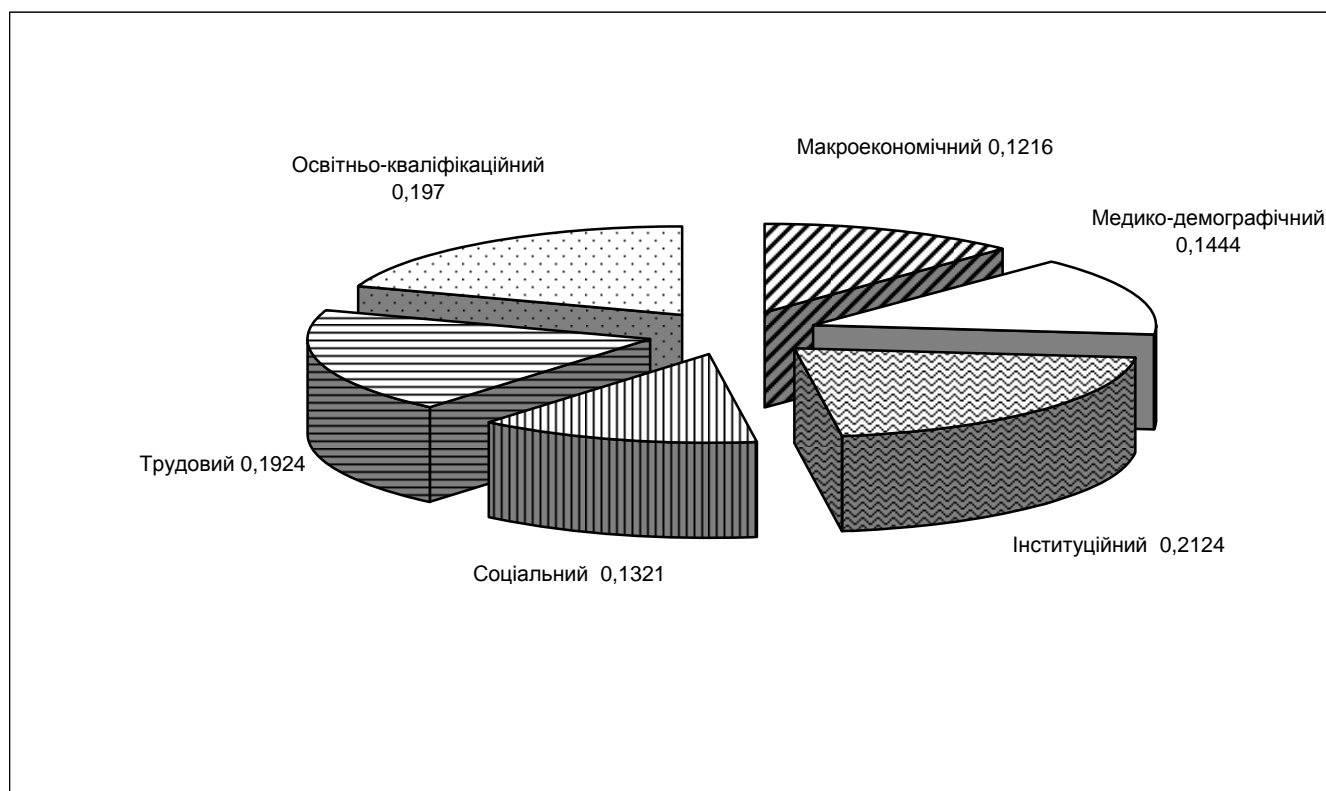


Рис. 3.12. Вагові значення головних компонент факторного аналізу

Отримані результати свідчать, що найвпливовішим груповим субіндексом є інституційний, його вага становить 0,2124 із одиниці. Інші субіндекси розташувалися в порядку зменшення ваги таким чином: освітньо-кваліфікаційний, трудовий, медико-демографічний, соціальний та економічний. Відтак на перше місце виходить проблема розвиненості інституційного середовища, підвищення кваліфікаційного рівня працюючих та ефективного використання трудового потенціалу.

За сформованою базою даних ми здійснили динамічні розрахунки інтегрального показника ефективності функціонування ринку праці в регіональному розрізі (табл. 3.25). Як свідчать отримані дані, протягом періоду

2000–2006 рр. найстабільнішою ситуація була в Запорізькій, Дніпропетровській, Харківській та Миколаївській областях, тобто в тих регіонах, які відносилися протягом досліджуваного періоду до групи поживлення.

Таблиця 3.25

**Динаміка інтегрального показника ефективності функціонування
ринку праці**

| Регіон | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Україна | 0,559 | 0,612 | 0,642 | 0,678 | 0,706 | 0,703 | 0,713 |
| АР Крим | 0,522 | 0,572 | 0,582 | 0,617 | 0,628 | 0,686 | 0,736 |
| Вінницька | 0,509 | 0,538 | 0,584 | 0,610 | 0,597 | 0,618 | 0,665 |
| Волинська | 0,512 | 0,581 | 0,603 | 0,624 | 0,638 | 0,672 | 0,735 |
| Дніпропетровська | 0,572 | 0,580 | 0,624 | 0,645 | 0,687 | 0,735 | 0,793 |
| Донецька | 0,475 | 0,531 | 0,569 | 0,607 | 0,639 | 0,687 | 0,741 |
| Житомирська | 0,541 | 0,574 | 0,600 | 0,603 | 0,601 | 0,620 | 0,674 |
| Закарпатська | 0,540 | 0,625 | 0,603 | 0,646 | 0,662 | 0,703 | 0,755 |
| Запорізька | 0,588 | 0,619 | 0,661 | 0,679 | 0,697 | 0,736 | 0,769 |
| Івано-Франківська | 0,514 | 0,595 | 0,625 | 0,647 | 0,682 | 0,715 | 0,758 |
| Київська | 0,528 | 0,552 | 0,581 | 0,644 | 0,664 | 0,686 | 0,755 |
| Кіровоградська | 0,494 | 0,570 | 0,552 | 0,622 | 0,632 | 0,637 | 0,696 |
| Луганська | 0,480 | 0,512 | 0,554 | 0,576 | 0,609 | 0,641 | 0,694 |
| Львівська | 0,510 | 0,556 | 0,594 | 0,616 | 0,635 | 0,681 | 0,725 |
| Миколаївська | 0,576 | 0,619 | 0,634 | 0,662 | 0,668 | 0,690 | 0,735 |
| Одеська | 0,523 | 0,579 | 0,596 | 0,637 | 0,646 | 0,670 | 0,730 |
| Полтавська | 0,534 | 0,575 | 0,625 | 0,649 | 0,663 | 0,707 | 0,768 |
| Рівненська | 0,546 | 0,600 | 0,610 | 0,633 | 0,671 | 0,679 | 0,721 |
| Сумська | 0,516 | 0,574 | 0,591 | 0,594 | 0,610 | 0,630 | 0,674 |
| Тернопільська | 0,487 | 0,552 | 0,567 | 0,594 | 0,607 | 0,617 | 0,668 |
| Харківська | 0,567 | 0,594 | 0,644 | 0,662 | 0,694 | 0,733 | 0,798 |
| Херсонська | 0,510 | 0,574 | 0,552 | 0,577 | 0,583 | 0,638 | 0,688 |
| Хмельницька | 0,507 | 0,550 | 0,575 | 0,592 | 0,615 | 0,633 | 0,683 |
| Черкаська | 0,504 | 0,567 | 0,562 | 0,574 | 0,606 | 0,644 | 0,692 |
| Чернівецька | 0,527 | 0,571 | 0,598 | 0,594 | 0,618 | 0,627 | 0,686 |
| Чернігівська | 0,548 | 0,589 | 0,625 | 0,619 | 0,627 | 0,615 | 0,654 |

Джерело: розраховано автором за даними Державного комітету статистики України.

Проте вже з 2004 р. Миколаївська область перейшла з першої групи регіонів (поживлення) у другу групу регіонів (стабілізаційну). Друга та третя

група регіонів включали більш-менш постійний перелік областей за характеристикою ефективності функціонування ринку праці. До стабілізаційної групи належали Полтавська, Івано-Франківська, Київська, Закарпатська області. До регіонів, що увійшли до кризової групи, можна віднести Луганську, Чернігівську, Тернопільську, Херсонську, Хмельницьку області. Слід зазначити, що протягом періоду, що аналізується, значно погіршилися значення комплексного показника в Житомирській та Чернігівській областях, вони перейшли зі стабілізаційної групи до кризової, особливо за рахунок економічного та трудового субіндексів.

У цілому по Україні протягом 2000–2006 рр. спостерігалася тенденція до зростання комплексного показника (рис. 3.13) на тлі постійного зниження рівнів безробіття та зростання попиту на робочу силу.

Суттєве покращання інтегрального показника ефективності функціонування ринку праці пов'язане зі зміною групових субіндексів. Динаміка трудового субіндексу є не досить суттєвою, що можна пояснити тим, що ринок праці та соціально-трудова сфера є „дзеркалом” соціально-економічних відносин у суспільстві, тому зміни в трудовій сфері виникають лише з певним „лагом” після змін в макроекономічному становищі країни (Додаток А). Найбільше зростання показника ефективності функціонування ринку праці характерне для Донецької (0,265 відсоткового пункта), Івано-Франківської (0,244), Полтавської (0,234), Харківської (0,231) областей. Для таких областей, як Чернігівська, Житомирська, Вінницька, Сумська, характерним було найменше збільшення інтегрального показника.

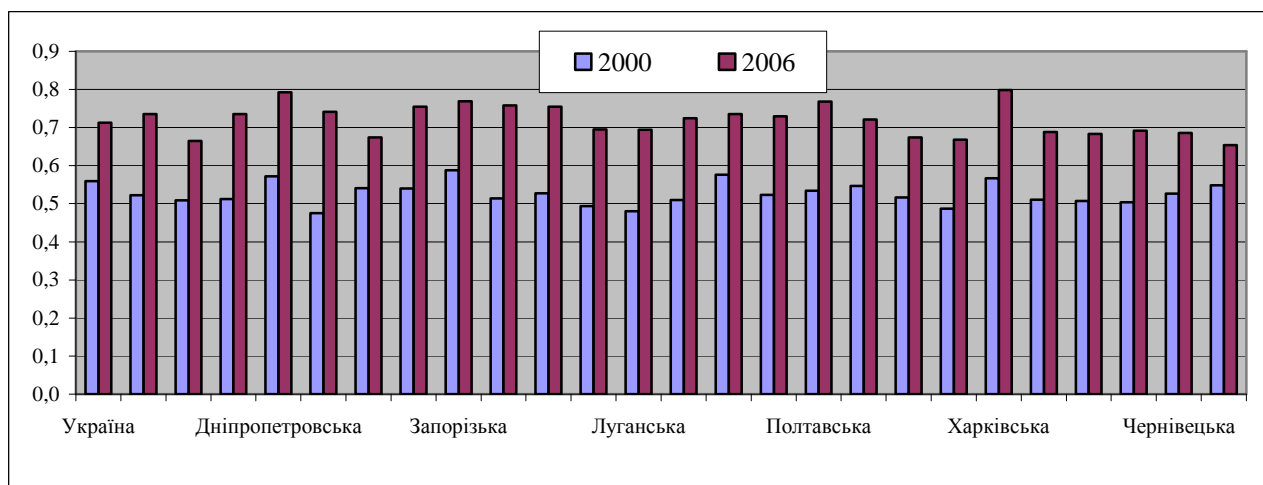


Рис. 3.13. Динаміка комплексного показника в регіональному розрізі
Джерело: розраховано автором за даними Державного комітету статистики України.

Таким чином, аналіз ефективності функціонування ринку праці дозволив нам визначити певні групи регіонів за їх соціально-економічним станом, а саме: станом поживлення (Харківська, Дніпропетровська, Запорізька, Полтавська), стабілізації (Івано-Франківська, Київська, Закарпатська, Донецька, АР Крим, Волинська, Миколаївська, Одеська), депресивності (Львівська, Рівненська, Кіровоградська, Луганська, Черкаська), кризи (Херсонська, Чернівецька, Хмельницька, Житомирська, Сумська, Тернопільська, Вінницька, Чернігівська) (рис. 3.14).

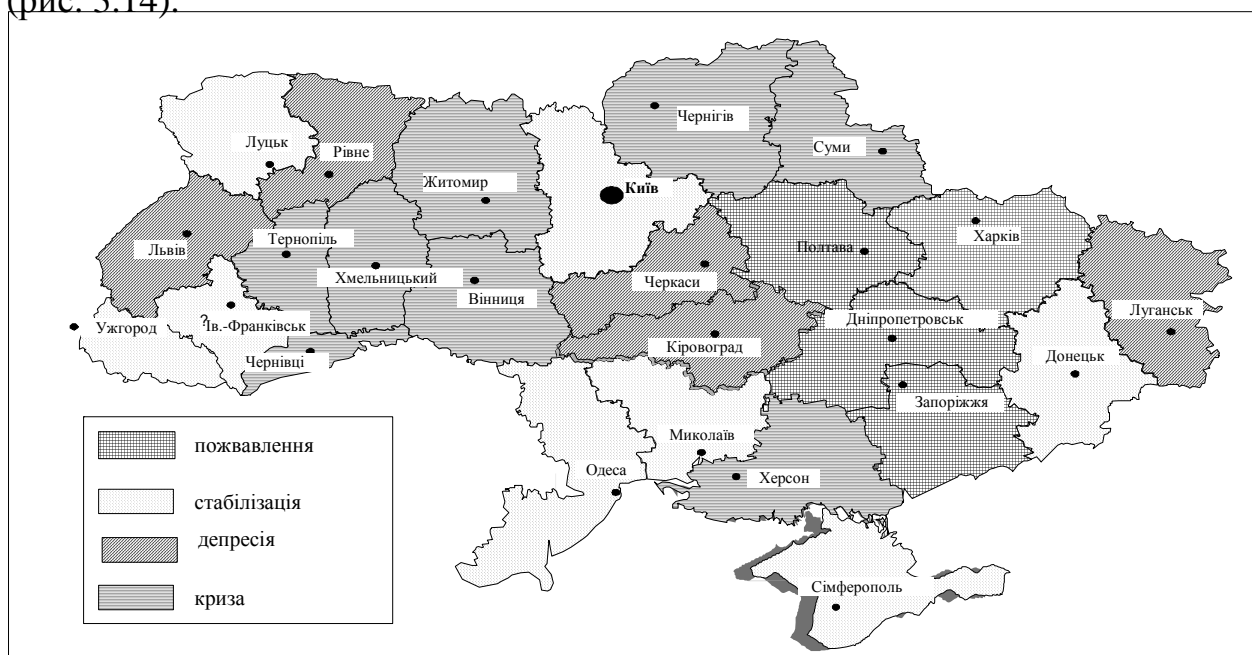


Рис. 3.14. Групування регіонів за комплексним показником ефективності функціонування ринку праці

Дані індекси дають змогу більш точно оцінити ситуацію на ринку праці в контексті політики зайнятості, враховуючи не лише стан ринку праці, а й комплекс показників економічного, соціального, екологічного та демографічного стану регіонів. Для кожної з цих груп ринків праці необхідна розробка своєї індивідуальної програми розвитку. Саме індивідуалізація дозволяє перейти від значного за обсягом і числом позицій традиційного плану до власне програми як сукупності унікальних робіт, що вимагають не рутинного, а творчого підходу. В умовах обмежених ресурсів, а значить, необхідності їх концентрації на вирішенні найбільш актуальних завдань, тільки спеціальні цільові програми зайнятості для проблемних ринків праці зможуть стати основою реалізації ефективного комплексу заходів у сфері зайнятості.

Література до розділу 3

1. Вагнер У., Гутник В. Регулирование рынка труда: опыт Германии и российские проблемы // Сайт журнала Проблемы управления [Электронный ресурс]. – Доступен с: <www.ptptu.ru/1_03/11_1_03.htm>.
2. Key Indicators of the Labour Market. – Geneva: ILO, 2007. – P. 18, 22.
3. OECD Employment Outlook 2008. – Paris. – P. 336. – Statistical Annex. Tabl. B–D [Електронний ресурс]. – Доступний з: <www.oecd.org/publishing/corrigenda>.
4. Гимпельсон В.Е. Экономическая активность населения России в 1990–е годы: Препринт WP3/2002/01. – М.: ГУ ВШЭ, 2001. – 48 с.
5. Gimpelson V. and Lippoldt D. The Russian Labour Market: Between Transition and Turmoil. – Rowman and Littlefield, 2001. – P. 13–15.
6. Бочко М.Э. Управление рисками в сфере занятости населения в регионе: опыт социологического исследования: Автореф. дисс. кан. социол. наук. – Екатеринбург, 2005.
7. Менкью Н. Грегори. Макроекономіка. – К.: Основи, 2000.

8. Яценко В. “Безробіття по українські” – у цифрах та фактах // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 5.
9. Sach K. Engels Revisited // Rosaldo M., Lamphere L. (eds) Women, Culture and society. Stanferd: Stanford Uneversity Press, 1974. – P. 207–222.
10. Adkins L. Gendered Work: Sexuelity, Family and the Labour Market. Milton Keynes: Open University Press, 1995.
11. Walby S. Gender segregation at work. Milton Keynes, Philadelphia: Open University, 1988.
12. Hartmann H. Capitalism, patriarchy and job segregation by sex // Z.R. Eisenstein (ed) Capitalist Patriarchy and the case for socialist feminism. – New York: Monthly Review Press, 1979.
13. Walby S. Theorising Patriarchy. Oxford: Blackwell, 1990.
14. Cocburn C. The material of male power // Feminism Reviw. №. 9. – Autumn. 1981. – P. 41–58.
15. Дегтярь Л.С. Процесс трансформации и положение женщин (на примере Центральной и Восточной Европы) [Электронный ресурс]. – Доступен с: < www.cir.ru >.
16. Boeri, Tito Heterogeneous Workers, Economic Transformation and the Stagnancy of Transitional Unemployment // European Economic Review. – April 1997. – 41 (3–5). – P. 905–914.

РОЗДІЛ 4. РОЗВИТОК РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЯК УМОВА ЗБАЛАНСУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

4.1. Взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг як вирішальний фактор їх гармонізації

Реформування української економіки виявило гостру проблему невідповідності структури та рівня підготовки кадрів новим вимогам сучасного виробництва, яке намагається рухатися за траєкторією новоствореної вартості, технологічної модернізації замість тиражування старих процесів і продукції. Освітня система, зберігаючи інституційну інерційність, реагує на сигнали та виклики зовнішнього середовища з явним запізненням. Механізми адаптації до ринкових змін, напрацьовані різнорівневими закладами освіти, діють здебільшого за логікою теперішнього формування ринку освітніх послуг, слабко орієнтуючись на сигнали ринку праці. Система підготовки спеціалістів та робітників безпосередньо не пов'язана з потребами підприємств, орієнтуючись переважно на ринкове співвідношення попиту і пропозиції на певний напрям підготовки. Заклади освіти, приватні та до деякої міри державні, перетворилися на своєрідні бізнес-одиниці, що функціонують за законами ринкового середовища, постійно пристосовуючись до кон'юнктури ринку освітніх послуг. Проте результати функціонування ринку освітніх послуг реалізуються поза його межами і остаточну оцінку одержують на ринку праці.

Реалії реформування ринків праці та освітніх послуг в Україні висвітлюють значні суперечності їх розвитку. Ідеться, по суті, про явний дисонанс між ними впритул до протистояння, коли продукт ринку освітніх послуг відкидається ринком праці, і незважаючи на це, продовжує відтворюватися автономно від потреб кінцевих споживачів.

За вдалим висловом українських дослідників, “нинішній ринок праці не виявляє попиту на поглиблення знань ..., що зумовлює появу

інституціонального мутанта – системи вищої освіти з пониженими вимогами до якості освіти з боку його безпосереднього споживача (ринку праці)”[1, с. 244].

Посилення взаємозв'язку ринку праці та ринку освітніх послуг є нагальною вимогою сучасного етапу формування ринкової економіки. Це пов'язано, по-перше, із соціалізацією суспільного розвитку, пріоритетом якого є розвиток самої людини, її творчого потенціалу, який найповніше реалізується у сфері праці. По-друге, трансформація суспільства у напрямку до постіндустріальної ери, до економіки знань передбачає підготовку працівника інноваційного типу, здатного до постійного безперервного навчання, засвоєння й продукування принципово нових знань та застосування їх у своїй діяльності. Знання стали головним фактором у створенні нових споживчих цінностей. Згідно з результатами досліджень МБРР, внесок фізичного капіталу у створення світового багатства становить усього 16%, при цьому ще 20% припадає на природні ресурси, а 67% – на людські. По-третє, економічне зростання, яке є безперечним підґрунтям як соціалізації, так й інноватизації суспільства, своїм важливим фактором має ефективне використання висококваліфікованої праці відповідно до потреб ринку, з одного боку, та до запитів людини – з іншого. В контексті зазначених умов конкурентоспроможність працівника на ринку залежатиме від рівня його професійних та особистісних якостей та від того, наскільки його праця задовольняє потреби роботодавця.

Розвиток освіти, спрямований на задоволення кадрових потреб економіки, визначає не лише конкурентоспроможність працівника на ринку, а й конкурентоспроможність країни в цілому. Цей показник поряд з показником „ефективність ринку праці” є складовою глобального індексу конкурентоспроможності, який з 1979 р. розраховується Всесвітнім економічним форумом. Порівняння конкурентоспроможності України з іншими державами показує, що потенціал конкурентоспроможності залишається нереалізованим. Займаючи 73 місце в переліку 131 країни, Україна істотно відстає від нових країн-членів ЄС, за винятком Болгарії та Румунії, а також від

деяких країн СНД, зокрема Росії, Казахстану і Узбекистану. Викликає занепокоєння те, що протягом останніх 10 років не відбулося поліпшення в рейтингу конкурентоспроможності України, хоча їй вдалося утримати рейтинг 1997 р., коли вона вперше увійшла до рейтингу. На тлі загальної невисокої конкурентоспроможності України виділяються оцінки рівня вищої освіти та професійної підготовки (53 місце) та ефективності ринку праці – (65 позиція серед 131 країни) [2, с. 7–8]. Наведені дані опосередковано підтверджують наявність високих потенціалів ринку праці та ринку освітніх послуг, недостатня реалізація яких, з нашої точки зору, обумовлена неузгодженістю їх функціонування та розвитку.

Відправним пунктом розв'язання окресленої суперечності є розуміння того, що споживачем продукту ринку освітніх послуг є суб'єкти ринку праці. Можна погодитися з тим, що ринок освітніх послуг сприяє соціалізації та інноватизації суспільства, проте очевидним є те, що він дотепер не набув основної ринкової ознаки – клієнтоорієнтованості. Складність полягає в неоднозначності й різноманітності структури споживацької бази ринку освітніх послуг. Вона, представляється, містить три основних компоненти:

- одержувачів освіти (студентів);
- роботодавців, які використовують різноякісну працю виконавців різного освітнього рівня;
- споживачів товарів та послуг, створених працівниками, які одержали освіту певного рівня та якості.

Найгостріше на якість освітніх послуг реагують роботодавці. Керівники підприємств знають, що для ефективного управління людськими ресурсами, обов'язковим є дотримання принципу “правильна людина на правильному робочому місці у правильний час”. Оптимальне узгодження вимог робочого місця та якісних характеристик працівника повинно стати в кінцевому рахунку основним критерієм злагодженості ринку праці та ринку освітніх послуг.

Студенти як одержувачі освітніх послуг, на жаль, значною мірою зацікавлені в одержанні диплому, а кінцеві споживачі – в якості товарів і

послуг, які вони купують. Для роботодавців неадекватна кваліфікація працівника означає втрати через недостатню продуктивність і якість праці.

Суперечність інтересів навчальних закладів і роботодавців є об'єктивною, оскільки продуктом навчання є кваліфікація працівника, тоді як потребою роботодавця є його компетенції. Різниця між здобутою кваліфікацією і потрібними компетенціями існуватиме завжди, спонукуючи навчальні заклади адаптуватись до запитів бізнес-середовища. Питання, відтак, зводиться до пошуку ефективного взаємозв'язку навчальних закладів і бізнес-структур, або, ширше, пошуку *modus operandi* взаємозв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці. Обидва ринки є зовнішніми середовищами у відношенні один до одного. Виходячи з цього, вони можуть пристосовуватись один до одного лише реагуючи на внутрішні та зовнішні сигнали. Що ж може служити сигналами ринку праці для ринку освітніх послуг? По-перше, інформація про потреби роботодавців у працівниках певних професій в поточному та майбутньому періоді. Скажімо, протягом кількох останніх років спадає попит на працівників економічних спеціальностей, але обсяги їх підготовки продовжують зростати. В результаті близько половини зареєстрованих у службі зайнятості випускників мають підготовку саме з економічного фаху. За даними державної служби зайнятості, навантаження на одну вакансію економіста з планування в середньому по Україні становить майже 85 осіб, бухгалтерів – понад 20 осіб. Ситуація погіршується тим, що при значній кількісній пропозиції роботодавцям важко знайти фахівців даного профілю потрібної якості. По-друге, інформація про працевлаштування випускників навчальних закладів різних типів. Показово, наприклад, що тільки 15% випускників працюють за спеціальністю. Державна служба зайнятості щорічно стикається з проблемою працевлаштування понад 100 тис. випускників навчальних закладів, п'ята частина яких направляється на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації. При цьому 100-відсоткове працевлаштування забезпечується лише тоді, коли професійний розвиток здійснюється під конкретне замовлення роботодавців.

Показники працевлаштування як сигнали ринку праці застосовуються в багатьох національних системах оцінки результативності освіти. Так, у Данії новим показником у групі результатів освіти стало вимірювання даних про працевлаштування у річний і п'ятирічний термін після здобуття освіти. Результативність французької системи освіти побудована на системному зіставленні з трьома країнами (Німеччина, США, Швеція) і оцінюється, зокрема зв'язком між безробіттям і освітою [3].

Аналізуючи значення останнього показника в Україні, слід зауважити, що для періоду економічного піднесення (2000 – вересень 2008 р.) була характерною зворотна залежність між рівнями освіти та безробіття. Так, чисельність незайнятих і безробітних спеціалістів з вищою освітою, зареєстрованих у державній службі зайнятості, менша, ніж зареєстрованих громадян нижчого освітньо-кваліфікаційного рівня. Середня тривалість безробіття перших становить 6 місяців, тоді як загальна середня тривалість безробіття в країні – 9 місяців. Становище спеціалістів із вищою освітою на ринку праці визначається значно вищим рівнем працевлаштування й тим, що вони одержують найбільш престижні й високооплачувані робочі місця. Проте загальний позитивний зв'язок між рівнем освіти та показниками працевлаштування необхідно доповнювати конкретизацією в розрізі окремих професій та спеціальностей. Підприємствам потрібні менеджери, банківські працівники, дизайнери, бухгалтера високої кваліфікації, адміністратори, інженерно-технічні працівники, причому з високим рівнем компетентності.

Якщо розглядати ринок вакансій, які підприємства заповнюють, обминаючи державну службу зайнятості, то найпопулярнішими серед них у 2007 р., за даними ukr.job.net, виявилися такі: менеджер з продажу, збуту, закупівель – 14% заявок, спеціалісти у сфері інформаційних технологій, програмісти, системні аналітики – 12%, бухгалтери, аудиторів – 10%, економісти і фінансисти – 9%, інженери, технологи, проєктанти – 7%, секретарі, офіс-менеджери – 5%, маркетологи, PR-спеціалісти – 5%, торгові представники супервайзори, мерчендайзери – 4%. З наведених даних можна зробити

висновок, що підприємствам потрібні не просто високо освічені працівники, а ті, що мають цілком конкретні професійні знання, відповідні вимогам сучасного виробництва.

По-третє, важливим сигналом ринку праці для розвитку ринку освіти виступає інформація про доходи, які отримують працівники різних освітньо-професійних груп на підприємствах різних форм власності та господарювання у різних видах економічної діяльності. Зрозуміло, що особа, яка приймає рішення про одержання певної професії, підвищення своєї кваліфікації чи перекваліфікацію, буде, насамперед, орієнтуватись на рівень оплати праці, що відповідає шуканому освітньо-професійному рівню. І це не випадково, адже заробітна плата за умов ринку є реальною ціною трудових послуг, що пропонуються, так само як і реальною оцінкою їх якості, котра визначається, між іншим, здобутою освітою та кваліфікацією. Заробітна плата як регулятор ринку праці навіть у недосконалій ринковій економіці тяжіє до точки перетину попиту і пропозиції, тим самим висвітлюючи попит роботодавців. Оскільки ж заробітна плата є визначальним компонентом структури доходів, то можна передбачити, що доходи є найбільш надійним провідником зв'язку “ринок освітніх послуг – ринок праці”, який у даному контексті проявляється як зв'язок “рівень освіти, кваліфікації – рівень доходів”.

У світовій соціологічній та економічній науці доведена взаємна залежність параметрів, що розглядаються. З одного боку, теорією людського капіталу однозначно встановлено, що з підвищенням рівня освіти у вигляді знань та компетенцій доходи людини зростають. У США, за даними статистики корпоративного сектора, кожен рік, затрачений на навчання, збільшує зарплату працівника у середньому на 10%. У розвинених країнах інвестиції у власний розвиток дають віддачу у 22% порівняно з середньою нормою прибутку у виробничій сфері у 8%. В успішних західних компаніях, які витрачають 8 – 10% фонду оплати праці на розвиток персоналу, віддача становить не менше 10 – 12%. Позитивний зв'язок освіти і доходів можна простежити і в українському суспільстві, хоча і з багатьма відхиленнями та викривленнями. Це

підтверджується низкою соціологічних обстежень. Так, за результатами емпіричних досліджень соціально-економічної поведінки найманих працівників, управлінського персоналу та власників промислових підприємств України, проведених Інститутом соціології НАН України у 2001 р., виявлено “пряму кореляційну залежність оцінок матеріального становища респондентів від їхнього освітнього рівня” [4, с. 47]. За методикою, запропонованою фахівцями Міжнародного центра перспективних досліджень та компанії GFK-USM, були розраховані індекси поточного матеріального становища з такими значеннями [4, с. 48]:

- індекс працівника з вищою освітою – 63,7
- індекс працівника з середньою спеціальною освітою – 66,9
- індекс працівника із загальною середньою освітою – 57,4
- індекс працівника з неповною середньою освітою – 35,1

Хоча всі індекси менше 100, що свідчить про переважання негативних оцінок свого матеріального становища в усіх групах респондентів, вони вищі у групах осіб з вищою та середньою спеціальною освітою, що, крім іншого, відбиває специфіку промислових підприємств.

Тенденція до збільшення доходів з підвищенням рівня освіти підтверджується розрахунками фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ. За їх даними, середній розмір сукупних особистих доходів зростає прямо пропорційно до рівня освіти осіб, що їх отримують. При цьому рівень доходу осіб, що мають повну вищу освіту в 1,6 раза вищий, ніж у осіб з повною загальною середньою освітою (відповідні дані за 2003 р. – 390 грн і 253 грн; за 2004 р. – 502 грн і 318 грн). Крім того, рівень освіти впливає не лише на особисті доходи, а й на матеріальний добробут домогосподарства, членом якого вона є. Наявність у домогосподарстві хоча б однієї особи з вищою освітою зменшує ризик бідності в 1,6 раза порівняно із середнім по країні показником, а також сприяє підвищенню середніх показників доходів і витрат усіх членів домогосподарства [5, с. 166; 6, с. 138]. Слід зауважити, що в останньому випадку на доходи / витрати домогосподарства можуть впливати

доходи інших членів сімей, які можуть не мати вищої освіти, але заробляти більше.

Пряму залежність між рівнями освіти і доходів можна простежити за даними соціологічного опитування (2006, вересень, Український інститут соціальних досліджень ім. Олександра Яременка) щодо матеріального стану сімей за освітою (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Відповідність оцінки матеріального становища своєї сім'ї та рівня освіти респондентів, %

| Показник | Початкова освіта | Базова (неповна) середня освіта | Повна загальна середня освіта | Базова вища освіта (ВНЗ I–II рівнів акр.) | Повна вища освіта (ВНЗ III–IV рівня акр.) |
|---------------------|------------------|---------------------------------|-------------------------------|---|---|
| 1. Дуже низьке | 17 | 18 | 40 | 16 | 9 |
| 2. Низьке | 5 | 13 | 46 | 21 | 15 |
| 3. Нижче середнього | 3 | 8 | 41 | 28 | 20 |
| 4. Середнє | 1 | 3 | 31 | 29 | 35 |
| 5. Вище середнього | 1 | 4 | 25 | 26 | 44 |
| 6. Високе | 0 | 0 | 10 | 18 | 72 |

Джерело: дані соціологічного опитування (2006, вересень, Український інститут соціальних досліджень ім. Олександра Яременка) щодо матеріального стану сімей за освітою.

З наведених даних видно, що серед респондентів, які оцінили матеріальний стан своєї сім'ї як високий 90% мають базову або повну вищу освіту, 10% – повну загальну середню освіту, жоден – початкову або базову (неповну).

Проте варто зазначити, що залежність “рівень освіти – рівень доходів” в українській економіці не є однозначною, віддзеркалюючи той факт, що “водорозділова смуга щодо матеріальної забезпеченості і досі не збігається з траєкторією освітньо-професійних досягнень, якості та результатів трудової діяльності” [6, с. 73]. Специфічними проявами окресленої залежності є:

- нездатність відверто заниженої заробітної плати врівноважити попит і пропозицію в сегменті потрібних сьогодні робітничих професій. Наприклад, попит на швачку становить 6 тис. осіб, фіксована пропозиція – 10 тис. осіб, але

низька заробітна плата вкупі з важкими умовами праці неспроможна збалансувати ринок;

- необґрунтована диференціація доходів працівників однакового освітньо-професійного рівня, але задіяних на підприємствах різних форм власності, господарювання, видів економічної діяльності, регіональної належності, що спотворює залежність доходів від рівня освіти;

- помітна невідповідність оплати праці рівню компетентності працівника, а також кінцевим результатам його діяльності або додатковій цінності, яку він створює для підприємства. Внаслідок цього менш кваліфікована і навіть менш результативна праця часто оплачується вище, ніж більш кваліфікована і результативна;

- занижена оцінка складної (висококваліфікованої) праці в Україні, що спричиняється, з одного боку, її переважним використанням на позиціях, які не вимагають такого рівня професійної підготовки, а з іншого – нерозумінням ролі знаневої компоненти у сучасному виробничому процесі. В результаті, “незважаючи на те, що особи з вищою освітою вагомніше, ніж менш освічені верстви, представлені у середніх за матеріальним добробутом і більш заможних групах населення України, – зазначає Курило І.О., – троє з кожних восьми осіб з повною вищою освітою, більш ніж троє з кожних семи осіб з базовою вищою освітою і дещо більше половини тих, хто має неповну вищу освіту, нині “не дотягують” і до середньодоходних груп населення, при цьому найбільш помітна їх частина (ще у 2003 р. вона була переважаючою) – балансує між бідністю й середнім рівнем доходів” [7, с. 311–312].

На жаль, офіційна статистика не має даних щодо заробітних плат у розрізі професій, що було б достатньо достовірним свідченням про попит на них з боку роботодавців. Натомість є більш-менш репрезентативні огляди заробітних плат (огляди компенсацій), які проводять консалтингові компанії та кадрові агенства. Наприклад, за деякими оцінками, успішні компанії готові платити програмісту 750 дол., маркетологу – 1200, аудитору – 1350, рекрутеру – 600, юристу – 900, інженеру – 550, працівникам банківської сфери – 300 дол. [8] .

Нині в Україні огляди заробітних плат, а також огляди повних компенсаційних пакетів виконують такі відомі компанії, як “Хей Груп”, “Анкор С.В.”, “Frontier Data Services” та Ernst and Young. Диференціація зарплат згідно з цими дослідженнями головним чином залежить від належності посади працівників до сім’ї посад. Виділяються такі сім’ї посад: GF – фінанси і бухгалтерія; GI – інформаційні технології; GH – кадри / персонал; GG – юридичний відділ; GM – маркетинг; GS – продаж; GC – клієнтська служба; GR – дослідження і розробки; GE – технології; GL – логістика і поставки; GP – виробництво; GA – адміністрація; GQ – оточуюче середовище /безпека/ здоров’я.

Хоча в “сім’ях посад” можуть фігурувати посади, які не вимагають вищої освіти, як правило, це, скоріше, виняток, оскільки в великих компаніях – учасницях опитувань, високі вимоги до освітнього рівня. За даними 2005 р., найвище оплачуваними є посади сімей “маркетинг” та “продажі”, а найбільший приріст зарплат (129%) спостерігався в сегменті інтелектуального сервісу [9, с. 23, 26].

Звичайно, слід брати до уваги особливості вибірки, мету і завдання досліджень зазначених компаній, але їх огляди є, безперечно, корисними для дослідників.

Отже, є підстави стверджувати, що незважаючи на істотні суперечності, в Україні простежується тенденція (яка чимдалі набуватиме характеру закономірності) до прямо пропорційної залежності рівня освіти та рівня доходів. Більш того, судячи з досвіду розвинених країн, необхідно враховувати, що з переходом до нової економіки, економіки знань, освітні відмінності стають вирішальними не тільки для доходної, але і загалом для статусної диференціації населення.

Окреслена залежність є взаємною, тобто можна передбачити, що рівень доходів чинить зворотний вплив на рішення людини щодо набуття або підвищення рівня освіти. Ця залежність є окремим випадком більш широкої закономірності, котра характеризує розвиток людини як процес розширення її

можливостей, більшу свободу вибору. В світлі цього загально філософського підходу доходи людини виступають як засіб розширення можливостей людини у виборі сфер життєдіяльності і самореалізації, складовою або й запорукою яких є вибір і здобуття належної освіти.

Вплив рівня доходів на прийняття рішень щодо виду, форми, рівня, якості освіти виокремлює два аспекти проблеми:

1) прийняття рішення випускниками середніх навчальних закладів щодо одержання освіти у ВНЗ, коледжі або іншому середньому спеціальному навчальному закладі;

2) прийняття рішення дорослими про підвищення свого освітньо-професійного рівня, кваліфікації чи перекваліфікацію.

Тенденції прийняття рішень у цих двох групах далеко не однозначні, а часом – протилежні.

На формування орієнтацій молоді на отримання вищої освіти чинять вплив різноманітні фактори, починаючи від покликання, здібностей, особистісних якостей, підтримки оточуючих тощо. Особливим рядком виділяються доходи сімей, які визначають доступність вищої освіти для молоді особи. Оскільки платність освітніх послуг передбачає наявність доходів сім'ї певного рівня, то їх недостатність чим далі, тим більше стає причиною відмови від продовження освіти. Для інших осіб даної вікової категорії недостатність доходів виступає причиною вибору напряму, форми освіти або навчального закладу, не повною мірою відповідного запитам, здібностям та бажанням людини.

Недостатність доходів як обмеження можливостей вибору сприймається молоддю як вагомий фактор відчуття несправедливості. З іншого боку, достатні доходи сприяють не тільки більш широкому вибору освітніх послуг, але й відіграють роль компенсаторного механізму, що вирівнює шанси на одержання вищої освіти для молоді різних здібностей, статусу, накопиченого освітнього та культурного потенціалу сім'ї.

Дослідження доступності вищої освіти, проведене в Росії у 2003 р. (вибіркова сукупність – 1400 учнів та 1400 їхніх батьків 18 регіонів РФ) показало, що розуміння цінності вищої освіти спонукає навіть сім'ї з невисокими доходами прагнути до продовження навчання своїх дітей.

Іншим фактором, що впливає на рішення про здобуття вищої освіти, є накопичений людський капітал молодих людей, їх знання, здібності, бажання вчитися, успішність навчання в середній школі. Низький рівень цих показників відвертає від продовження навчання. Але викликає інтерес питання про причину недостатності та неякісності людського капіталу молодих людей.

Адекватне пояснення дають результати дослідження, проведеного в Угорщині (Gabor Kertesi та Gabor Kezdi), яке оцінювало людський капітал молоді у віці 15 – 20 років, чий батьки були безробітними під час їх дитинства (з 3 до 15 років). Дослідження проводилось у період 1997–2004 рр. Результати дослідження переконливо показали, що успіх шкільного навчання дітей прямо й безпосередньо залежать від того, чи працювали їх батьки, тобто чи мали вони доходи, які б слід було витратити на розвиток дитини. Була виявлена залежність: скорочення тривалості безробіття батьків на один рік (співвіднесеного з віком дитини) приводить до 1,5–2% зниження ризику того, що дитина кине школу; від 35% якщо дитині на момент втрати роботи батьками було 3 роки до 15%, якщо їй було 15 років. Зв'язок прямий між віком 7–15 років, але надзвичайно високий для віку дитини 3–7 років [10]. Отже, безробіття та недостатність доходів батьків дітей віком від 3 до 7 років непоправно впливає на накопичення людського капіталу ними протягом подальшого життя. Отримані результати висвітлюють надзвичайно важливу, проте недооцінену роль домогосподарств у формуванні людського потенціалу нації.

Результати угорських досліджень є актуальними для України, оскільки, як показало обстеження Світового банку, у 2004 р. 16,6% дітей відповідного віку не відвідують дошкільний заклад через недоступність освітніх послуг.

Зрозуміло, що вони втрачають необхідні стартові можливості у здобутті первісних знань та навичок.

Дещо інша залежність має місце між доходами дорослого населення і рішеннями щодо підвищення освітньо-професійного рівня чи перекваліфікації. Недостатні доходи від праці особи даної когорти пов'язують з недостатністю знань і тому охоче продовжують навчання або виявляють наміри його продовжувати. Щодо високооплачуваних працівників, то простежуються дві тенденції:

1) якщо характер і зміст діяльності вимагає нових знань, постійного підтвердження своєї кваліфікації та компетенцій, то дані працівники бажатимуть навчатись далі, практично безперервно;

2) якщо доходи достатні, а компетенцій вистачає для виконання поточних трудових функцій та завдань, то працівник може знехтувати можливістю продовження освіти.

Необхідно підкреслити, що в обох вікових когортах доходи є важливим, але не єдиним фактором, що визначає ставлення до освіти і бажання її одержувати чи продовжувати. Так, виявлено, що, крім доходів, на рішення молоді про освіту чинять вплив такі фактори, як природні здібності і прагнення до розвитку, тип навчального середнього закладу, який закінчив випускник, соціально-професійний статус батьків, місце проживання. Їх сукупний кумулятивний ефект детермінує мотивацію до вступу до вищого навчального закладу.

На рішення дорослих, крім доходів, впливають бажання підвищити соціальний статус, зробити кар'єру, забезпечити стабільну зайнятість та пенсію.

Важливим питанням залежності “доходи – освіта” є вибір напряму освіти не лише за покликанням, а згідно з потребами ринку і, точніше, потреб бізнесу. Так, ринково затребувані професії дійсно приносять більше доходів і спонукають обирати відповідні напрями навчання. Але покладатися тільки на побажання населення не можна, оскільки люди, зазвичай, орієнтуються на поточні потреби бізнесу і ще певний період продовжують обирати професії, які

користувалися попитом у минулому, а не на майбутні потреби економіки. З іншого боку, ті професії, що будуть потрібні ринку завтра, сьогодні ще не затребувані і є низькооплачуваними (як інженерно-технічні спеціальності), відтак, їх не поспішають обирати. В той же час автономність освіти приводить до того, що зростає підготовка кадрів за професіями, які провокують надвиробництво окремих спеціалістів (економістів, бухгалтерів, юристів).

З розгляду зазначених залежностей випливає, що дія саморегуляторів у механізмі взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг повинна доповнюватись регуляторним впливом держави, підприємств, культурних, освітніх закладів.

На наш погляд, принципово важливими управлінськими заходами гармонізації ринку праці та ринку освітніх послуг мають бути такі:

– визначення *перспективної потреби* у підготовці спеціалістів і робітників, виходячи з економічних та демографічних прогнозів, оцінюючи динаміку середньо- та довгострокового попиту на працю;

– перегляд і *модернізація навчальних програм* з істотним посиленням їх практичного спрямування, вилученням застарілих, не потрібних тепер змістових елементів;

– втілення *новітніх технологій* у навчальний процес, безпосередньо поєднаних з практикою, спрямованих на стимулювання студентів до здобуття корисних навичок та вмінь у конкретних видах діяльності;

– запровадження **нової системи оцінки якості освіти за кінцевими результатами**, складовими якої вбачаються такі:

- співвідношення попиту та пропозиції праці у професійному розрізі, наявність вакансій, особливо тривалих, та надлишку певних професій;

- стан працевлаштування працівників (у відсотках: працюють за фахом; працюють на посадах, близьких до здобутої спеціальності; працюють не за фахом; не працевлаштовані, у тому числі, ті, що продовжують навчання, не мають потреби працювати, не знайшли

роботу; окремо – працевлаштування випускників у річний і п'ятирічний термін після здобуття освіти);

- рівень безробіття у професійному розрізі та за рівнем освіти, час пошуку роботи, частота випадків безробіття та їх тривалість, кількість та напрями зміни професії;

- стан та динаміка рівнів заробітної плати і доходів у професійному розрізі, за освітньо-кваліфікаційними рівнями, і, неодмінно, у випускників вищих навчальних закладів у річний і п'ятирічний термін після здобуття освіти;

- оцінка ризиків і втрат ринку освітніх послуг через працевлаштування не за фахом або на робочих місцях, що не потребують відповідного рівня підготовки; непрацевлаштування за різними причинами; вплив підготовлених кадрів за кордон.

Для збалансування взаємозв'язку ринку праці та ринку освітніх послуг доцільними є такі заходи:

- підвищити доходність і престижність робітничих професій та професій, що потребують професійно-технічної освіти; підняти престиж малих соціальних груп. Необхідність якісної підготовки у цьому сегменті впливає з фіксованої потреби економіки в кадрах, в структурі якої 60% припадає на робітничі професії;

- розширити участь держави і бізнесу у підготовці фахівців потрібного профілю шляхом підтримки напрямів навчання для задоволення майбутніх потреб ринку праці;

- диверсифікувати структуру навчальних закладів за рахунок впровадження нових форм навчання:

- двохрічних навчальних закладів для випускників середньої школи. Прикладом є створені у 70-ті роки у Франції короткострокові Технологічні інститути з конкретною і практичною спеціалізацією, які у той період реформ, спрямованих на подолання розриву між

університетом і життям, змогли залучити масові контингенти молоді, неспроможної поступити у престижні ВНЗ;

- галузевих і професіональних комплексів, що реалізують ідею безперервної освіти на кшталт існуючих нині, але мало узгоджених підсистем ліцей – ВНЗ – післядипломна освіта;
- нових освітніх структур, діяльність яких спрямована на створення необхідних компетенцій працівників шляхом тренінгів, курсів, майстер-класів тощо;
- посилити роль конкурсного державного замовлення у підготовці кадрів для економіки з урахуванням динаміки попиту на ринку праці;
- залучати бізнес-організації до навчальних процесів через організацію бази практики для студентів або створення власних навчальних підрозділів;
- запровадити пільги для тих, хто одночасно навчається і працює, внести необхідні зміни у трудове законодавство, які б передбачали виділення додаткового часу та коштів для їх навчання;
- забезпечити випереджальний розвиток дошкільної, початкової, середньої освіти як фундаменту накопичення людського капіталу;
- розвивати маркетингові стратегії на ринках праці та освітніх послуг для посилення інформаційних зв'язків між ними, оскільки асиметрична інформація у даному випадку обертається значними втратами;
- ввести розділ із заробітної плати та доходів у розрізі професій у державну статистику заробітної плати.

Отже, подолання неузгодженості функціонування і розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг можливо за умов їх чутливого реагування на динаміку попиту, пропозиції та заробітних плат по різних професіях та їх групах. У сукупності із заходами сприяння продуктивній зайнятості це створить передумови „формування єдиної системи ефективного використання національної робочої сили” [11, с. 7]. Підґрунтям гармонізації ринку праці та ринку освітніх послуг як органічних складових єдиного національного ринку має бути стабілізація макросередовища: нейтралізація згубної дії політичного

безладдя на економіку та суспільство взагалі, створення сприятливого інвестиційного клімату в країні та її регіонах, сприяння продуктивній зайнятості в реальному секторі економіки, забезпечення її інноваційного, соціально орієнтованого розвитку.

Комплексні взаємо узгоджені заходи із всебічного, але односпрямованого реформування розглянутих ринків здатні подолати їх невинуватене протистояння.

4.2. Посилення ролі соціального партнерства у сфері професійної підготовки кадрів

Розвиток ринку праці та соціально-трудова відносин висуває високі вимоги до якості робочої сили, у тому числі до рівня її професійної підготовки та освіти. У ринкових умовах система соціально-трудова відносин не обмежується лише процесами купівлі-продажу на ринку праці, вона тісно пов'язана з системами соціального захисту та партнерства, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, управління зайнятістю як на державному, так і на регіональному рівнях. Ринок освітніх послуг сприяє залученню людських ресурсів у освітній процес та визначає конкурентоспроможність як робочої сили, так і економіки в цілому. Система освіти у період становлення ринкових відносин зазнала значних змін. Структурні зрушення в економіці, розвиток регіональних ринків праці та конкуренції сприяли змінам у галузевій спрямованості навчальних закладів професійної освіти. Інтеграція України у європейський освітній простір зумовила приведення освітньої національної системи до єдиних стандартів і критеріїв, задекларованих у Болонському процесі.

У зв'язку з цим актуалізуються проблеми відтворення робочої сили, розвитку та оптимізації системи професійної освіти з урахуванням основних тенденцій ринку праці. Центральним напрямом перетворень є переорієнтація ринку освітніх послуг на потреби роботодавців шляхом формування

державного замовлення на підготовку кадрів; ліцензування освітніх послуг з метою оперативного реагування на потреби ринку праці, посилення взаємодії навчальних закладів і роботодавців [12, с. 57–58].

Розглянемо проблеми, які стоять перед освітніми закладами та суспільством у процесі їх партнерства з відтворення робочої сили:

1. *Розвиток маркетингу освітніх послуг.* Під «маркетингом освітніх послуг» розуміється управлінський процес розробки на надання освітніх послуг, ціноутворення, розповсюдження, просування освітніх послуг з метою задоволення потреб суспільства, вищого навчального закладу та окремого індивіда. Зрозуміло, що йдеться не лише про комерційні вигоди, а й соціальні цінності, і в першу чергу — про самоцінність людини. Останнім часом ринок висуває підвищені вимоги до рівня кваліфікації працівників, а тому підвищуються вимоги до якості освіти.

Варто зазначити, що маркетинг освітніх послуг повинен здійснюватись при домінуючій участі в ньому держави. Сьогодні держава в сфері професійної освіти виконує роль законодавця і частково фінансиста, що вкрай недостатньо для виконання сферою освіти своєї високої місії — забезпечення суспільства високоосвіченими людьми. Проте державне регулювання варто здійснювати з двох сторін — централізованим фінансуванням і децентралізованим товарним позиціонуванням. Доцільно посилити державну відповідальність за постійне удосконалення освітніх стандартів, які повною мірою мають враховувати вимоги економіки, суспільства, особистості. Недержавний ринок освітніх послуг повинен стати рівноправним сектором ринку. Окрім джерел фінансування, в усьому іншому недержавні та державні освітні установи повинні мати на ринку освітніх послуг однакові умови функціонування.

2. *Проблема професійної структури відтворення кадрів* – визначення переліку спеціальностей та обсягів спеціалістів по кожній спеціальності, у відповідності до потреб ринку, за якими має здійснюватись підготовка спеціалістів в даний час та на перспективу.

Провідне значення у вирішенні цієї проблеми має стратегічна регіональна політика у сфері вищої освіти. Кожен із регіонів України має власні освітні, соціокультурні, природні та економічні особливості. З урахуванням цих особливостей повинна розвиватися і вища школа в регіонах.

Говорячи про регіональну політику у сфері вищої освіти, перш за все необхідно сконцентрувати увагу на підготовці у вищих навчальних закладах тих спеціалістів, в яких сьогодні виникає потреба у регіоні. В той же час система має бути достатньо гнучкою, щоб враховувати соціально-економічну ситуацію як у регіоні, так і в країні.

Без розробки стратегічної регіональної політики у сфері вищої освіти і внесення корективів у направленість навчання неможливе процвітання економіки і, як наслідок, підвищення життєвого рівня населення.

3. *Забезпечення високої якості підготовки спеціалістів.* Спрямованість економіки на застосування передової техніки та технології, ефективне управління тісно пов'язані з розширенням сфери застосування висококваліфікованих спеціалістів. Від цього значною мірою залежать такі важливі показники конкурентоздатності, як зростання продуктивності праці, результативність вкладень у наукові дослідження та конструкторські розробки, якість продукції.

В умовах економічної та політичної нестабільності в Україні молодь не може на рівних умовах конкурувати з більш досвідченими працівниками, що в свою чергу частково обумовлює складнощі працевлаштування молодих спеціалістів. Ситуація ускладнюється і тим, що випускники сьогодні отримують «вільні» дипломи. Як відомо, за часів централізованої економіки існував розподіл випускників навчальних закладів, що вирішувало проблему працевлаштування молодих спеціалістів. Сьогодні більше третини випускників вищих навчальних закладів не в змозі самостійно знайти роботу, а тим більше за спеціальністю. Дана група становить 17% безробітного населення, визначеного за методологією МОП.

Необхідно підкреслити, що навчальні програми вищих навчальних закладів практично не враховують потреби ринку, які виникають і з часом видозмінюються внаслідок економічних і політичних перетворень у країні. Таким чином, зміни в системі освіти, які сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності молоді на ринку праці, особливо актуальні в наш час.

Одним з шляхів покращання якості підготовки спеціалістів є посилення взаємодії вищих навчальних закладів і підприємств. Виникає необхідність в укладанні угод між підприємствами та освітніми закладами в напрямі цільової підготовки спеціалістів. Крім того, слід розробити механізм матеріальної відповідальності підприємств та організацій за односторонній розрив угоди, зокрема за відмову від вже розподілених відповідно до укладеної угоди випускників.

4. *Недостатній рівень активності студентів у професійному самовизначенні при виході на ринок праці, для ефективного використання отриманих знань.* У сучасних умовах існує дефіцит спеціалістів, потреба в яких виникла зі становленням ринку. Тому навчальний процес у закладах вищої освіти має бути більш гнучким, щоб стимулювати професійну мобільність студентів на ринку освітніх послуг. Підвищення професійної та соціальної активності молоді в професійному самовизначенні може бути забезпечене комплексом умов:

- формування інформаційного поля, що включає: наявність і відкритість інформації про об'єктивну та перспективну кон'юнктуру ринку праці регіону, перспективи працевлаштування за конкретними професіями, перелік нових конкурентоспроможних професій регіону, а також професій, рекомендованих для самозайнятості;

- навчання вмінню аналізувати професійну діяльність, виділяти основні ознаки, які визначають структуру та зміст професійної праці;

- створення умов для апробації молоддю власної дієздатності в різних видах трудової діяльності шляхом тимчасової зайнятості;

- підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці (володіння комп'ютерними програмами, іноземними мовами тощо).

Забезпечення комплексу цих умов із врахуванням можливостей навчального закладу та потреб регіонального ринку праці сприятиме підвищенню професійної активності молоді при виході її на ринок праці.

5. *Зміна природи робочих місць.* Кількість звичайних робочих місць у формальному секторі економіки зменшилась, у той час як кількість тимчасових у неформальному секторі збільшилась. Це обумовило зростання сегментованості ринку праці. Варто відзначити перехід від робочих місць, які вимагають низької кваліфікації у секторі матеріального виробництва до місць, які вимагають високої кваліфікації у сфері послуг. У зв'язку з цим виникає необхідність створення адаптаційного механізму зайнятості, спрямованого на соціальну підтримку вивільнених працівників, раціональне використання їх трудового потенціалу, формування ціннісних орієнтацій, мотивів їх поведінки.

Формування нового механізму зайнятості в умовах становлення ринку вимагає трансформування та включення його регулятивних можливостей. Розробка теоретичної моделі адаптаційного механізму зайнятості сприятиме вирішенню широкого кола питань у сфері праці.

Аналіз проблеми зайнятості в контексті трансформаційних перетворень повинен враховувати три ключові моменти: по-перше, економічну свободу особистості, реалізацію права на вільний вибір професії, сфери та місця прикладання праці; по-друге, структурну перебудову економіки, істотні зміни частки внеску різних галузей у ВВП, що, в свою чергу, обумовлює інтенсифікацію процесів трудової мобільності; по-третє, технологічні інновації, без яких вирішення соціально-економічних проблем неможливе.

Завдання щодо збільшення ВВП, створення конкурентоспроможних підприємств, боротьби з бідністю неможливо вирішити без розробки та реалізації ефективних механізмів, спрямованих на відтворення кадрового потенціалу. Від того, наскільки сьогодні буде ефективним управління кадровим потенціалом на всіх рівнях, залежить його збереження та повноцінний

розвиток. Якщо всі суб'єкти управління діятимуть узгоджено і раціонально, то всі перераховані вище негативні тенденції можливо усунути або звести до мінімуму. Враховуючи перелічені чинники у рамках пошукового прогнозування, необхідно передбачити можливі альтернативи сьгоднішній поведінці учасників відтворення кадрового потенціалу. В першу чергу варто зосередитись не на окремих проблемах, а на системних, тобто тих, від яких залежить розвиток не окремих елементів, а всієї соціально-трудої сфери.

Усвідомлення, формулювання та законодавче закріплення у окремих офіційних документах завдань та системи пріоритетів держави у сфері відтворення кадрового потенціалу є ключовим питанням у формуванні державної політики його розвитку. Чітка артикулююча та зрозуміла всім політика держави у цій сфері з точки зору довгострокових інтересів не менш важлива, ніж грошово-кредитна або податкова політика. Тільки стійке відтворення кадрового потенціалу здатне забезпечити перехід країни на стадію інноваційного розвитку. Розв'язання означеної пролеми передбачає активізацію особливо його якісної складової.

Оскільки підприємства та домогосподарства володіють обмеженими ресурсами для нарощення якісних характеристик трудового потенціалу, то виникає необхідність державного втручання у процес відтворення кадрового потенціалу. Функції держави полягають у такому:

- розроблення державної політики у сфері відтворення кадрового потенціалу на державному та регіональному рівнях;
- забезпечення відповідного законодавчого та адміністративного регулювання;
- залучення у сферу відтворення кадрового потенціалу недержавних підприємств та організацій та створення сприятливих умов для соціального партнерства;
- координація діяльності населення, недержавних і державних підприємств, спілок і організацій, що представляють їх інтереси у рамках соціального партнерства.

Масштаби втрат внаслідок дисбалансу між попитом і пропозицією на робочу силу прямо залежать від наявності інститутів, які забезпечують своєчасну адекватну реакцію економіки та суспільства на зміни професійної структури попиту на робочу силу. В Україні такі інститути ще недостатньо розвинені, що робить проблему дисбалансу попиту і пропозиції вкрай гострою. Вирішення проблеми можливе при активізації всіх соціальних партнерів. Україні сьогодні вкрай необхідні життєздатні інститути соціального партнерства у сфері зайнятості. У країнах з розвинутою ринковою економікою такі інститути забезпечують стійкі, ефективні зв'язки між роботодавцями, освітніми закладами та населенням і, відповідно, швидку адаптацію трудової сфери до змін в економіці.

Очевидні недоліки українських професійно-кваліфікаційних стандартів обумовлені, зокрема, недостатньою участю роботодавців у їх формуванні. Розрив між професійно-кваліфікаційними та освітніми стандартами пояснюється відсутністю стабільних зв'язків між роботодавцями та освітньо-професійними закладами. Між тим встановлення професійно-кваліфікаційних стандартів, які відповідають реальним вимогам роботодавців – одне з найважливіших завдань у сфері відтворення кадрового потенціалу. Такі стандарти необхідні як для побудови сучасної системи підготовки (перепідготовки) кадрів, так і для підбору кадрів на вакантні місця, допомоги людям у працевлаштуванні. Тільки на основі професійно-кваліфікаційних стандартів імовірно достатньо ефективно використовувати можливості нових інформаційних технологій, які застосовуються при пошуку місця роботи та навчання.

Одним із таких механізмів може бути введення «освітніх ваучерів», що дозволять громадянам вирішувати самостійно, якому закладу професійної освіти віддати «персональну» частку бюджетних коштів, призначену на здобуття освіти. Однак варто пам'ятати, що ефективне функціонування ринків праці та освітньо-кваліфікаційних послуг передбачає значно більший, ніж існує сьогодні, рівень інформаційної прозорості. Абітурієнти та студенти, їх батьки,

працівники, які бажають здобути нову професію, повинні мати доступ не лише до рекламних проспектів закладів професійної освіти, а й до відомостей про їх кадровий склад, навчальні плани та перспективи працевлаштування по закінченню. Будь-яка людина, зацікавлена в отриманні такої інформації, повинна знати, де і як можна її знайти. Це значно полегшить процес індивідуального професійного самовизначення.

Проблеми у соціально-трудовій сфері неможливо вирішити без залучення роботодавців, працівників, їх спілок та організацій і суспільства в цілому. При цьому вкрай небезпечним є усунення держави від регулювання відтворення кадрового потенціалу. Особливо актуальною є необхідність розроблення та впровадження в економічну практику механізмів, які забезпечать відповідність підготовки кадрів потребам виробництва. Крім того, варто враховувати, що важливу роль у становленні цивілізованого ринку праці відіграє не лише кількість, а і якість робочих місць, оскільки збільшення робочих місць при зниженні їх якісної складової призведе до відтоку кваліфікованих кадрів за кордон і зростанню імміграції в Україну некваліфікованої робочої сили з інших країн.

Останні дослідження вітчизняних науковців показали, що система підготовки кадрів в Україні не відповідає рівню розвитку економіки, і ті вакансії, які висувають на ринок сучасні зростаючі корпорації, пов'язані не просто з кількісною нестачею працівників, а невідповідністю знань, вмінь, навичок претендентів на дані робочі місця вимогам таких фірм. Це зумовлено тим, що система підготовки кадрів, яка існує нині, повільно реагує на потреби ринку праці. За таких умов постає завдання розробки Міністерством економіки України при співпраці з Державним центром зайнятості України, Державним комітетом статистики України та Міністерством освіти і науки України прогнозованих потреб у робочій силі за професійно-кваліфікаційними ознаками та необхідності прискореного розвитку профтехосвіти.

Забезпечення економіки кваліфікованими кадрами та збалансування попиту і пропозиції на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів

розвитку економіки стане можливим лише за поєднання зусиль центральних і місцевих органів влади, роботодавців і представників сфери освіти і науки. В Україні необхідно сформувати систему безперервного навчання персоналу протягом усього трудового життя, головними питаннями якої є: для кого готувати спеціалістів; якого профілю; якого рівня освіти.

Формування системи безперервного навчання кадрів має здійснюватися шляхом удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання персоналу, у тому числі безпосередньо на виробництві, реалізації програм підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, розроблення відповідної системи стимулювання як роботодавців, так і найманих працівників.

Функції державного управління освітніми процесами повинні включати в себе не лише ринкові риси, а й елементи дореформеного управління (від яких у період «перетворень» відмовились, не враховуючи багатьох позитивних рис). До основних функцій мають належати:

- обліково-розрахункова, тобто визначення наявних ресурсів праці, потреби регіону в кадровому потенціалі з урахуванням усіх рівнів, нормативний розподіл людських ресурсів;
- фінансово-інвестиційна, тобто розподіл фінансових коштів між різними рівнями освіти, виходячи з регіональних потреб або замовлень;
- інформаційно-аналітична, тобто організація моніторингу, аналіз і доступність інформації про результати виконання регіонального замовлення по освіті.

Державне регулювання використання кадрового потенціалу повинне мати на меті забезпечення раціонального розподілу робочої сили між професійною сферою, навчанням та домашнім господарством.

Необхідно запровадити середньострокове прогнозування попиту на робочу силу та розробити механізм стимулювання роботодавців до створення нових якісних робочих місць як з точки зору доходів, так і умов праці. Політика держави і співпраця соціальних партнерів щодо збереження та розвитку

кадрового потенціалу мають бути суттєвим чином скореговані. У процесі вдосконалення їх взаємодії доцільно скористатися досвідом зарубіжних країн.

Інститути соціального партнерства будь-якої країни залежать від моделі участі держави у регулюванні професійної освіти, що історично сформувалася під впливом виробничих відносин. Розглянемо три основні моделі, які різняться між собою ступенем державної участі у сфері професійної освіти та потребами соціальних партнерів у об'єднанні зусиль.

Модель мінімального втручання держави (ліберальна модель) відображає загальні тенденції децентралізації державного управління у рамках якого уряд передає повноваження місцевим органам влади, підприємствам та організаціям. Держава не застосовує формального регулювання професійної освіти шляхом ухвалення різноманітних законодавчих актів, а добровільна участь підприємств обумовлена розвинутими ринковими відносинами. Роботодавці регулюють професійну освіту, формуючи попит на робочу силу та визначаючи обсяги замовлення на освіту. Така модель характерна для Великобританії.

Соціальне партнерство у сфері професійної освіти здійснюється переважно місцевими органами влади, освітніми закладами та організаціями, які представляють інтереси роботодавців. Підприємства наділені повною свободою при встановленні об'ємів і визначенні критеріїв якості початкової професійної та безперервної освіти.

У Великобританії успішно діють Галузеві ради з питань професійних знань, вмінь та компетенцій (далі Ради). Необхідність створення Рад була виявлена при проведенні порівняльного аналізу економічної ситуації країни з її основними конкурентами. Результати дослідження показали, що продуктивність праці Великобританії значно нижча від інших економічно розвинених країн. У розрахунку на одного працівника вона виявилася на 42% нижчою, ніж у США та на 14% – від Франції та Німеччини. В цілому по країні було виявлено значну диференціацію регіонів за даним показником та загострення невідповідності вимогам виробництва знань, вмінь і компетенцій молодих спеціалістів. Потреба підвищення конкурентоспроможності економіки

та своєчасного забезпечення промисловості висококваліфікованими кадрами була очевидною.

Організаційно Ради утворюють об'єднання (Мережа по компетенціям для бізнесу), діяльність якого регулюється Асоціацією по формуванню професійних вмінь для галузей. Ради мають вплив на державу та систему професійної освіти, забезпечуючи рівний доступ усіх галузей до оновлення кадрового потенціалу відповідно вимог виробництва.

Механізмом співробітництва між роботодавцями та державою у сфері професійної освіти є укладання Галузевих угод щодо професійних знань, умінь і компетенцій. Роботодавці беруть активну участь при визначенні переліку найбільш загальних умінь, знань та навичок, орієнтованих на вирішення виробничих завдань та формуванні варіативних планів навчання.

Підприємства і компанії ведуть широку профорієнтаційну роботу у навчальних закладах усіх типів, з метою підвищення привабливості галузі для потенційних працівників.

Держава визначає кваліфікаційні стандарти для випускників та надає кошти на навчання. У той же час слід зазначити, що розподіл державних коштів на освіту здійснюється відповідно до суворого переліку критеріїв щодо закладів професійної освіти з подальшим контролем за якістю наданих ними освітніх послуг.

Модель домінуючої участі держави – передбачає планування, організацію та контроль професійної освіти – характерна для Франції. Держава регулює систему професійної освіти у співпраці з соціальними партнерами (професійними асоціаціями, торгово-промисловими палатами, профспілками тощо). Така модель передбачає формальну і неформальну участь соціальних партнерів в управлінні професійною освітою. Проблеми задоволення перспективних потреб у кадрах вирішуються соціальними партнерами як самостійно, так і у співпраці з урядом, який бере активну участь в регулюванні професійної освіти та фінансуванні нових її напрямів.

У результаті активізації соціального партнерства та державної підтримки промисловості у Франції відроджена програма «учнівства». Реалізація програми забезпечується шляхом співробітництва широкого кола соціальних систем, кожна з яких має власну інституційну культуру та методи діяльності. У рамках «учнівства» проходить інституціоналізація кооперативних механізмів координації, яка ґрунтується на діалозі між соціальними партнерами та державою. Частково навчання здійснюється у рамках формальної освіти, а виробнича практика та відбір бажаючих вчитись належить до компетенцій підприємства. Таким чином, ключові управлінські рішення приймаються підприємствами, з використанням ринкових підходів, проте сама система регулюється державою та професійними об'єднаннями.

На національному рівні провідні ролі у соціальному партнерстві відводяться Комісії національної ради з питань управління професійною освітою та Координаційному комітету з регіональних проблем «учнівства» і професійної освіти. До складу Комісії входять представники роботодавців, профспілок і дванадцяти міністерств. Вона виступає консультативним органом при розробленні основних заходів національної політики у сфері професійної освіти. До складу Комітету входять представники соціальних партнерів, державних і регіональних рад. Комітет регіональних проблем «учнівства» та професійної освіти координує розробку політики на регіональному рівні.

Крім того, у кожній галузі існують консультативні професійні комісії, які займаються розробкою кваліфікаційних вимог для державних професійних дипломів. Для забезпечення зв'язку професійної освіти з ринком праці у кожному міністерстві організовані комісії з питань праці.

Усі нормативно-правові акти у сфері професійної освіти приймаються тільки після консультацій з соціальними партнерами у рамках колективних угод (національні, міжгалузеві та галузеві угоди), що укладаються між соціальними партнерами та урядом.

Соціальні партнери беруть активну участь у обов'язковій професійній орієнтації учнів загальноосвітніх шкіл, розробці нових видів сертифікатів та

національних дипломів. Міністерство освіти консультується з дев'ятнадцятьма галузевими професійними комітетами, до складу яких входять представники міністерств, соціальних партнерів та представники відповідних галузей. Робота комітетів спрямована на розробку якісних критеріїв оцінки професійної кваліфікації. Будь-який член комітету може внести пропозиції щодо оновлення дипломів та запровадження нових.

Держава забезпечує участь роботодавців у розвитку професійної освіти за рахунок обов'язкових податків і зборів. Так наприклад, за рахунок податку на потреби програми «учнівство» здійснюється фінансування всієї системи початкової професійної освіти. Цей податок сплачується всіма юридичними особами у розмірі 0,5% валового фонду оплати праці. Крім того, підприємства сплачують збір на потреби безперервного навчання (всі підприємства зі штатом не більше 10 осіб – 0,3% фонду оплати праці на означені потреби). При цьому не виключається можливість участі соціальних партнерів у розпорядженні податком на «учнівство» та збором з підприємств на розвиток безперервної освіти.

Останнім часом серед країн Західної Європи широкого розповсюдження набули експерименти у сфері освітніх послуг щодо поєднання професійного навчання та трудової діяльності. Проблеми навчання на виробництві вирішуються профспілками та роботодавцями шляхом укладання колективних угод. На рівні галузей провідна роль у вирішенні проблем відповідності професійної освіти вимогам виробництва відводиться асоціаціям роботодавців. Активність профспілок на цьому рівні незначна. Варто зазначити, що на рівні підприємств участь профспілок та асоціацій ще нижча. Профспілки, зазвичай, обмежуються опрацюванням інформації про навчання працівників або організацією незалежного контролю. Навчання на виробництві значною мірою знаходиться під контролем керівництва компаній, яке здійснює незалежну від асоціацій роботодавців політику у цій сфері.

Початкова професійна освіта на всіх рівнях контролюється виключно державою. За її організацію відповідальність покладена як на центральні, так і

місцеві органи влади. Соціальні партнери беруть участь у процесах прийняття рішень на державному та регіональному рівнях через відповідні трьохсторонні консультативні органи.

У сфері безперервної освіти рішення приймаються на різних рівнях у разі її фінансування з державного бюджету. Держава і регіони несуть солідарну відповідальність за організацію безперервної освіти та ефективний розподіл державних коштів на дані цілі. У випадках, коли безперервна освіта фінансується підприємствами, рішення приймаються як на міжгалузевому та галузевому рівнях, так і на рівні окремих підприємств.

Модель часткового втручання держави. Держава визначає межі участі приватних компаній та організацій у організації професійної освіти. Така модель характерна для Німеччини та Нідерландів.

У Німеччині соціальне партнерство є основним елементом дуальної системи професійної освіти та навчання у рамках федеральної структури державного устрою, що передбачає чіткий та законодавчо закріплений розподіл обов'язків між урядом та землями у сфері освіти. Відповідальність за розвиток професійної освіти покладена на широке коло структур та інститутів, зокрема:

1. «Компетентні організації» (корпоративні державні структури, що відповідають за навчання на виробництві), які представлені промисловими, торговими та галузевими палатами, а також різноманітними федеральними та земельними органами управління державного сектора;

2. Комітети з питань професійної освіти зазначених вище організацій;

3. Земельні комітети з питань професійної освіти;

4. Земельні міністерства (міністерства праці, фінансів, культури), які здійснюють контроль за «компетентними організаціями» та приймають рішення про надання фінансової підтримки навчання на виробництві;

5. Федеральний інститут з проблем професійної освіти;

6. Федеральна служба з питань праці.

Основна відповідальність за законодавче забезпечення та управління у сфері професійної освіти покладена на землі. На федеральному рівні робота

щодо вивчення потреб економіки у кадрах ведеться у розрізі галузей Федеральним інститутом з проблем професійної освіти. До його компетенції входить: ведення реєстру визнаних державою професій, проведення моніторингу ринку освітніх послуг та відповідних наукових досліджень; участь у підготовці галузевих звітів про стан професійної освіти та розробці необхідних нормативних актів, участь у плануванні та створенні навчальних центрів. Соціальні партнери беруть активну участь у розробленні кваліфікацій дуальної професійної освіти.

Правові рамки системи професійної освіти визначені Законами «Про професійну освіту» та «Про ремесла». Ці закони регламентують відносини між молоддю та організаціями, які здійснюють навчання. У законах передбачена участь соціальних партнерів у освітніх процесах. Координацію діяльності у сфері професійної освіти здійснює Міжземельний комітет, до складу якого входять по одному уповноваженому від кожної землі та по три від Федерації, роботодавців і працівників. Основною функцією комітету є консультування федерального уряду у питаннях професійної освіти та забезпечення паритету попиту і пропозиції на ринку праці.

У Нідерландах держава бере на себе організацію професійної освіти та її фінансування, за виключенням навчання, яке здійснюється підприємствами на робочому місці. Законодавчо передбачено створення таких соціальних структур як національні організації професійної освіти і навчання та відповідні регіональні центри, що мають право брати активну участь у регулюванні цієї сфери. Таким чином, держава делегує широкі повноваження незалежним структурам. Конфедерація профспілок здійснює активну політику серед своїх членів, рекомендуючи їм включати питання професійної освіти у колективні договори. Зокрема питання залучення персоналу до навчання та перепідготовки, захист інтересів осіб, що проходять виробничу практику, забезпечення правового статусу працівників, підвищення кваліфікаційного рівня інструкторів, створення необхідної кількості учнівських місць, допомога у пошуку роботи людям з обмеженою працездатністю тощо. Завдяки зусиллям

цієї організації до колективних договорів внесені положення про підвищення заробітної плати для тих, хто навчається, та оплата першого дня навчання. Національні організації та Конфедерація профспілок успішно взаємодіють з галузевими інститутами, що займаються проблемами ринку праці, з метою отримання прогнозів кадрових потреб економіки та наступного визначення необхідності запровадження нових курсів навчання. Модель соціального партнерства у сфері професійної освіти Нідерландів побудована на делегуванні значної частини повноважень щодо реалізації відповідної державної політики незалежним структурам. Такий розподіл повноважень забезпечує гнучкість усіх структур, які зацікавлені у кваліфікованій робочій силі, включаючи і самих працівників, стимулює їх мотивацію та активність у співробітництві і одночасно забезпечує постійний контроль з боку держави.

У цілому для країн Західної Європи характерне поєднання як формальної, так і неформальної участі соціальних партнерів у сфері професійної освіти. Прогресивний досвід свідчить, що організаційно та законодавчо оформлена участь соціальних партнерів, які представляють інтереси роботодавців і працівників, виступає передумовою у забезпеченні гнучкості та відповідності професійної освіти потребам економіки.

На нашу думку, досвід європейських країн є корисним для української практики, оскільки подальше реформування освіти потребує істотного посилення ролі соціального партнерства у цьому процесі.

4.3. Пріоритетні напрями узгодження системи професійної підготовки кадрів з потребами ринку праці

Соціально-економічні дослідження ринку праці у напрямі відповідності підготовки кадрів вимогам виробництва свідчать, що рівень кваліфікації працівників на підприємствах є серйозним стримуючим чинником реалізації економічних реформ і не задовольняє вимоги ринкової економіки. Дієва система підготовки кадрів на виробництві досі не створена, зруйнована

галузева система підвищення кваліфікації, а існуюча законодавча та нормативна база щодо регулювання цих питань неефективна. Для більшості промислових підприємств характерне зниження витрат на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, відсутні відділи управління людськими ресурсами. В той час як досвід промислово розвинених країн світу показує, що побудова ефективної системи професійної підготовки кадрів і сприяння розвитку персоналу забезпечує лідируючі позиції підприємств не лише на внутрішніх, а й на зовнішніх ринках. Розв'язання проблеми якості професійної підготовки кадрів для вітчизняної промисловості є одним із пріоритетних завдань на шляху до інтеграції України у європейський простір.

Питання професійної освіти регулюються Законами України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», «Положенням про ступеневу професійно-технічну освіту», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 3 червня 1999 р. № 956, постановою Кабінету Міністрів України від 29 серпня 2003 р. № 1380 «Про ліцензування освітніх послуг», положенням «Про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту», затвердженим спільним наказом Мінпраці і МОН від 31 грудня 1998 р. № 201/469. Починаючи з 2000 р., в Україні здійснюються заходи щодо відновлення та активізації функціонування системи професійного навчання працівників на виробництві. З цією метою Кабінетом Міністрів України ухвалено розпорядження від 24 січня 2001 р. № 13 «Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві», спільним наказом Мінпраці та МОН від 26 березня 2001 р. № 127/151 затверджено положення «Про професійне навчання кадрів на виробництві», Кабінетом Міністрів України було ухвалено постанову № 842 від 17.09.2008 р. "Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення".

Але саме по собі існування нормативних актів не сприяло покращанню внутрішньовиробничої підготовки персоналу. Проведене НДІ праці і зайнятості

населення у 2006 р. анкетне обстеження промислових підприємств усіх типів і форм власності свідчить, що із загальної кількості обстежених підприємства 23% взагалі не здійснювали професійне навчання персоналу. І якщо на великих підприємствах ситуація більш-менш під контролем, то особливе занепокоєння викликають малі підприємства усіх форм власності та підприємства колективної форми власності. Так, згідно з анкетним обстеженням 30% підприємств колективної форми власності і майже 60% малих підприємств не охоплені цим видом навчання. Причому подібне явище зафіксоване в усіх регіонах країни [13, с. 5].

Система професійної підготовки працівників безпосередньо на виробництві, зокрема система підвищення кваліфікації, впродовж останніх 10 – 15 років руйнувалася. Якщо на початку 90-х років щороку підвищували свою кваліфікацію в середньому близько 3 млн, то в останні роки – лише близько 1 млн працюючих [14, с. 4]. В Україні середня періодичність підвищення кваліфікації працівників становить не більше одного разу на дванадцять років, тоді як у європейських країнах вона становить близько п'яти років, в Японії – від одного до півтора року, в Росії – 7,8 року. Слід визнати, що існуюча нормативно-правова база не враховує всіх особливостей професійного навчання, не передбачає заходів щодо його стимулювання.

Відомо, що стратегія професійного навчання має довгостроковий характер, вона, насамперед, стосується того, які навички знання та рівень компетенцій працівників потрібні кожному конкретному підприємству. Основне завдання професійної освіти полягає у тому, щоб допомогти підприємству (організації) досягти власної мети, збільшивши вартість ключового ресурсу – найманих працівників. З цих позицій реорганізація системи підготовки кадрів на виробництві потребує розроблення та реалізації заходів державної підтримки підприємств у цій сфері, які мають бути спрямовані на вирішення таких завдань:

- збереження та раціональне використання трудового потенціалу промислових підприємств для забезпечення їх економічного зростання;

- соціальний захист вивільнених працівників підприємства;
- пом'якшення наслідків прихованого безробіття відповідно до принципів активної соціальної політики;
- підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції на основі поширення прогресивних знань та досвіду, застосування сучасних технологій та ефективних методів організації праці;
- підтримку інноваційних перетворень робочих місць підприємств та організацій з метою забезпечення зростання продуктивності праці;
- створення умов для професійного зростання, самореалізації працівників на основі підвищення мотивації до праці, використання новітніх вітчизняних і зарубіжних програм, засобів і технологій навчання;
- організацію перенавчання кадрів у зв'язку з перепрофілюванням виробництва;
- підвищення рівня професіоналізму та компетенції персоналу на підприємствах, ефективного їх використання відповідно до вимог виробництва;
- накопичення трудового потенціалу для забезпечення економічного зростання підприємств.

Вирішення означених завдань стане можливим лише за поєднання зусиль центральних і місцевих органів влади, роботодавців і представників сфери освіти і науки. Як правило, основні завдання професійного навчання полягають у тому, щоб: розвинути навички та компетенції працівників і підвищити показники їх праці; сприяти їх професійному зростанню у межах конкретного підприємства, з метою задоволення поточних і перспективних виробничих потреб за рахунок власних людських ресурсів; прискорити процес формування нових навичок у щойно найнятих працівників або переведених на нову посаду і якомога швидше та економічніше зробити їх компетентними [15 с. 471]. Звичайно, навчання кадрів на виробництві потребує здійснення інвестування у працівників, але у перспективі ці інвестиції дають змогу гнучко реагувати на зростаючі вимоги ринку, максимально використовуючи трудовий потенціал підприємства.

Аналізуючи статистичні дані про витрати на робочу силу, можна зробити висновок, що обсяги фінансування професійного навчання найманих працівників сьогодні вкрай низькі. Середньомісячні витрати на професійне навчання одного працівника становить, у середньому 1 грн 70 коп. на місяць, що трохи більше 0,3% загальних витрат на робочу силу. Така ситуація частково пояснюється відсутністю економічної зацікавленості підприємств у фінансуванні професійного навчання персоналу.

Для більшості видів економічної діяльності характерна значна кількість персоналу передпенсійного та пенсійного віку, на професійне навчання яких підприємства не бажають витратити кошти. Проте від того, наскільки рівень професійної підготовки працівників відповідає вимогам виробництва, залежать темпи зростання продуктивності праці, обсягів виробництва тощо. Стратегія удосконалення системи професійної підготовки кадрів на виробництві полягає у наданні широких можливостей персоналу підприємства для отримання знань і навичок, необхідних у період переходу до інноваційної моделі розвитку держави та забезпечення можливості постійного оновлення набутих знань.

Здійснення планомірного професійного навчання, за визначенням Дж. Кеннея та М. Рейда, передбачає «помірковане втручання, спрямоване на успішне проведення навчання, що необхідне для покращення показників праці» [15 с. 476]. Процес планомірного професійного навчання складається з восьми взаємопов'язаних між собою етапів.

- *виявлення і конкретизація потреби у навчанні* (аналіз виробничих потреб підприємства у озброєнні персоналу новими знаннями, навичками та компетенціями. Такий аналіз охоплює не лише існуючі проблеми, що потребують негайного розв'язання, а ті, що неодмінно постануть у майбутньому. На цьому етапі підприємства визначають наскільки професійне навчання на виробництві здатне вирішити поточні та перспективні завдання);

- *визначення вимог до професійних знань, навичок та компетенцій* (підприємства повинні точно визначити, які знання та навички

повинні бути засвоєні, які компетенції розвинені, які цільові настанови потрібно змінити);

- *визначення мети і завдань професійного навчання* (мета і завдання професійного навчання мають бути визначені максимально конкретно. Скажімо, щоб було зрозуміло не тільки, що повинні працівники вивчати, а й що повинні вміти робити після вивчення навчальної програми);

- *складання навчальних програм* (програми розробляються у відповідності до поставлених завдань та мети професійного навчання. Кожна навчальна програма планується окремо і повинна постійно розвиватися, враховуючи появу нових потреб у навчанні та отримання зворотного зв'язку);

- *визначення методів навчання* (залежно від навчальної програми та місця проведення професійного навчання, наприклад, на робочому місці або поза ним визначається методологія його проведення);

- *проведення професійного навчання* (до загальних правил проведення професійного навчання належать: здійснення постійного моніторингу проведення навчання, його відповідності розробленим планам та програмам, ефективності застосовуваної методології, досягнення очікуваних результатів, раціональності використання бюджетних коштів на означені цілі);

- *оцінка якості професійного навчання* (передбачає порівняння цілей з отриманими результатами. Вона повинна показати, наскільки ефективним було професійне навчання, чи отримані результати задовольняють поставлені завдання і де потрібно внести корективи з метою уникнення допущених недоліків у майбутньому);

- *внесення корективів у організацію процесу професійного навчання за результатами оцінки якості та перспективних потреб підприємства* (на основі проведеної оцінки приймаються рішення щодо удосконалення навчальних програм, методів і термінів навчання).

Удосконалення системи внутрішньовиробничої підготовки персоналу вимагає розроблення відповідних заходів державної підтримки, які матимуть нормативно-правове, кадрове та методичне забезпечення і будуть закріплені

цільових програмах і комплексах, таких як «Моніторинг виробничої сфери на державному та регіональному рівнях», «Моніторинг ринку освітніх послуг», «Державна програма розвитку трудового потенціалу промислових підприємств», «Формування трудового потенціалу для наукомісткого виробництва», «Інформаційне забезпечення системи розвитку персоналу на виробництві», «Підготовка кадрів для здійснення навчання на виробництві». Такі проекти мають включати в себе проведення конкретних досліджень та експериментів, впровадження передових результатів у економічну практику, здійснення організаційно-економічних, нормативно-правових рішень, їх інформаційне та методичне забезпечення.

З січня 2005 р. в Україні реалізується проект TACIS «Розвиток системи професійного навчання на робочому місці». Головною метою проекту є сприяння центральним і місцевим органам виконавчої влади, підприємствам, навчальним закладам та іншим зацікавленим організаціям в удосконаленні та модернізації системи професійного навчання кадрів на виробництві. Проект фінансується Європейським Союзом, його бенефіціарієм є Мінпраці України, партнерами – Міністерство освіти і науки, організації роботодавців та профспілок, підприємства, навчальні заклади і наукові установи. За час реалізації проекту були підготовані і передані для розгляду Міністерству праці та соціальної політики пропозиції щодо змін і доповнень до нормативно-правових актів з питань професійного навчання кадрів на виробництві. У рамках пілотних проектів на підприємствах і в навчальних закладах розробляються й апробуються нові методики, рекомендації, навчальні програми і методичні матеріали, сучасні підходи і механізми співробітництва підприємств і навчальних закладів [16, с. 6].

Реалізація в Україні проекту TACIS «Розвиток системи професійного навчання на робочому місці» – це додатковий шанс, з урахуванням досвіду країн Європейського Союзу, вдосконалити та розвинути існуючу в Україні практику підготовки кадрів. При Міністерстві праці створена міжвідомча консультативна рада з питань підготовки кадрів на виробництві, яка займається

підготовкою методичних рекомендацій із зазначених питань та інформуванням усіх зацікавлених центральних і місцевих органів виконавчої влади. Проте враховуючи досвід промислово розвинених країн світу, більш продуктивними у напрямі вирішення питань професійної підготовки є незалежні організації, що створюються у кожному регіоні на договірних умовах між підприємствами (юридичними особами) при сприянні зацікавлених державних органів виконавчої влади. Юридично такі організації мають статус приватних структур і діють у рамках відповідного права (як фонди або асоціації, наприклад Асоціація «COLO» у Нідерландах), виконуючи за дорученням держави завдання, визначені у законодавстві про освіту. Поряд з цим вони мають право здійснювати комерційну діяльність (наприклад, організація навчання зайнятого населення за контрактами з підприємствами або регіональними службами зайнятості).

Першочергові заходи держави щодо удосконалення системи внутрішньовиробничого навчання персоналу повинні включати:

- створення нормативно-правової бази розвитку персоналу, її науково-методичного та інформаційного забезпечення;
- пріоритетну підтримку підприємств, які здійснюють підготовку (перепідготовку) персоналу з урахуванням перспективних потреб підприємства;
- розвиток консультативних послуг щодо орієнтації підприємств усіх видів і форм власності на перспективні напрями розвитку виробництва, здійснення необхідних інноваційних перетворень;
- визначення та закріплення статусу освітніх підрозділів і структур щодо підготовки кадрів на підприємствах;
- переоснащення навчально-виробничої бази освітніх підрозділів підприємств відповідно до потреб виробництва;
- підготовку та підвищення кваліфікації інструкторсько-викладацького персоналу, який здійснює професійне навчання кадрів безпосередньо на виробництві;

- оздоровлення фінансового стану системи внутрішньовиробничого навчання за рахунок встановлення відповідних норм і пільгового оподаткування, залучення позабюджетних джерел фінансування;

- введення системи стимулів для роботодавців і працівників з метою підвищення професійної майстерності персоналу, забезпечення захисту професіоналізму.

Удосконалення нормативно-правової бази щодо організації навчання кадрів на виробництві сприятиме:

- збереженню послідовності та розвитку взаємозв'язку системи навчання персоналу на виробництві з системою професійної освіти;

- контролю за організацією та змістом навчання персоналу на підприємствах, які вирізняються шкідливими або небезпечними умовами праці;

- забезпеченню можливості поєднання навчання та роботи щойно найнятого персоналу підприємства;

- розширенню можливостей для навчання кадрів у позаробочий час, включаючи заочну форму навчання;

- забезпеченню рівних можливостей для професійної підготовки всім категоріям працівників підприємств при диференційованому підході до використання різних форм навчання.

Держава повинна визначити норматив обов'язкових мінімальних інвестицій у розвиток персоналу, систему стимулювання для підприємств, які сприятимуть підготовці (перепідготовці) персоналу. З метою стимулювання у професійному навчанні можливе введення компенсації витрат на навчання персоналу, тарифні системи, які враховують підвищення розміру ставки (окладу) після навчання, надбавки, доплати та інші форми економічної зацікавленості персоналу у отриманні професійної освіти і використанні нових знань та навичок у практичній роботі. Лише за умови розробки дієвого законодавчого механізму, система навчання кадрів на виробництві може стати ефективною ланкою професійної освіти.

Дослідження сучасного стану формування і виконання державного замовлення на підготовку кадрів дає підстави стверджувати про його формальне планування, що не враховує перспективні потреби економіки та наявні обсяги підготованих раніше кадрів у розрізі професій і спеціальностей. В Україні відсутнє середньострокове прогнозування потреби у робочій силі, що має виступати обґрунтуванням обсягів державного замовлення на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів. Наслідком цього є неефективність використання коштів Державного бюджету України призначених для даних цілей.

Так, за даними звітів перевірок Рахункової палати України щодо підготовки кадрів за економічними, юридичними спеціальностями ВНЗ України III–IV рівня акредитації та робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах у 2004 – 2005 рр. виявлені такі правопорушення при використанні коштів Державного бюджету України:

1. У сфері підготовки кадрів за економічними спеціальностями з порушеннями та неефективно було використано коштів у сумі 268,8 млн грн (вищими навчальними закладами Міністерства освіти і науки України – 245,1 млн грн; Міністерства фінансів України – 10,1 млн грн; Державної податкової адміністрації України – 8,8 млн грн; Міністерства агрополітики України – 4,1 млн грн; Мінекономіки України – 0,1 млн грн тощо) [17];

2. У сфері підготовки фахівців з вищою освітою за юридичним напрямом ВНЗ Міністерства освіти і науки України III–IV рівнів акредитації встановлено порушень при використанні коштів Державного бюджету в сумі 107,3 млн грн, у тому числі не за цільовим призначенням на фінансування структурних підрозділів двох ВНЗ, які не проводили підготовку кадрів – 2,5 млн грн [18];

3. У сфері підготовки робітничих кадрів професійно-технічними навчальними закладами було використано з правопорушеннями та неефективно коштів у сумі 114 млн грн, з них: з бюджетними правопорушеннями – 66,8 млн грн, неефективно та недоцільно використано 37,7 млн грн, неефективне управління коштами становило 9,1 млн грн [19].

Аудитори Рахункової України палати стверджують, що «нормативна база з формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою, яка базується на необхідності забезпечення потреб державного сектора економіки є недосконалою. Проте Міністерство економіки та Міністерство освіти і науки не розробляють нові методологічні підходи щодо визначення державного замовлення на підготовку кадрів» [20].

Щороку Кабінет Міністрів України Постановою «Про затвердження державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів для державних потреб» затверджує обсяги підготовки кадрів. Постають питання: як і хто визначає ці обсяги, на чому вони ґрунтуються і чому в результаті виконання такого замовлення молодь не може працевлаштуватися? Адже цілком логічним є припущення: якщо державні структури замовляють кадри і на виконання такого замовлення виділяються кошти з Державного бюджету України, то для випускників мають бути робочі місця.

Варто зазначити, що правова база для регулювання цих питань достатньо вагома.

Щодо обсягів підготовки кадрів у ВНЗ та їх замовників у ст. 64 Закону України «Про вищу освіту» зазначено, що «показники державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою формуються за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі економіки на підставі узгодженого подання спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у галузі освіти і науки (іншого центрального органу виконавчої влади, який має у своєму підпорядкуванні вищі навчальні заклади) та спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у галузі праці та соціальної політики» [21 с. 134].

Відповідно до Закону України «Про поставки продукції для державних потреб» зі змінами та доповненнями порядок формування державного замовлення на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів

покладається на Кабінет Міністрів України. Наразі виникає чимало сумнівів щодо об'єктивності такого «порядку», бо, як показує досвід, формується таке замовлення без урахування основних тенденцій у чисельності зайнятих економічною діяльністю за професіями відповідно до моніторингу заповнюваності робочих місць на регіональних ринках праці та перспективних кадрових потреб підприємств (організацій), без передбаченої відповідальності замовників за працевлаштування випускників, що у перспективі обертається неефективним використанням коштів Державного бюджету України, відсутністю можливості реалізації набутих знань, умінь і навичок та деградацією трудового потенціалу.

Не можна погодитися з думкою окремих науковців і практиків, які вважають що «формування таких замовлень – це пережиток командно-адміністративної системи, і в ринкових умовах господарювання ці процеси потребують мінімального втручання держави». Запровадження у практику регулювання відтворення трудового потенціалу оновленого відповідно до сучасних умов господарювання механізму державного замовлення на підготовку кадрів є передумовою подолання дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці. Сьогодні існує гостра необхідність заміни існуючої моделі формування державного замовлення, орієнтованої на успадкований з минулого принцип визначення потреби у кадрах через заявки закладів професійної освіти. Такий підхід фактично обумовлював їх інерційне функціонування та наражав випускника на важкий пошук роботи за незатребованою професією. Структуру держзамовлення на підготовку кадрів представлена на рис.4.1.

Для глибокого усвідомлення потреб економіки у робочій силі та вимог до неї необхідно ввести в економічну практику проведення щорічного моніторингу потреб ринку праці. Теперішня ситуація вимагає не лише оцінки основних його параметрів, а й вивчення динаміки рівня працевлаштування випускників закладів професійної освіти, поточних і перспективних потреб у працівниках за професіями та спеціальностями, демографічних можливостей їх

забезпечення, вимог до рівня професійної кваліфікації, вимог до особистісних якостей персоналу тощо.

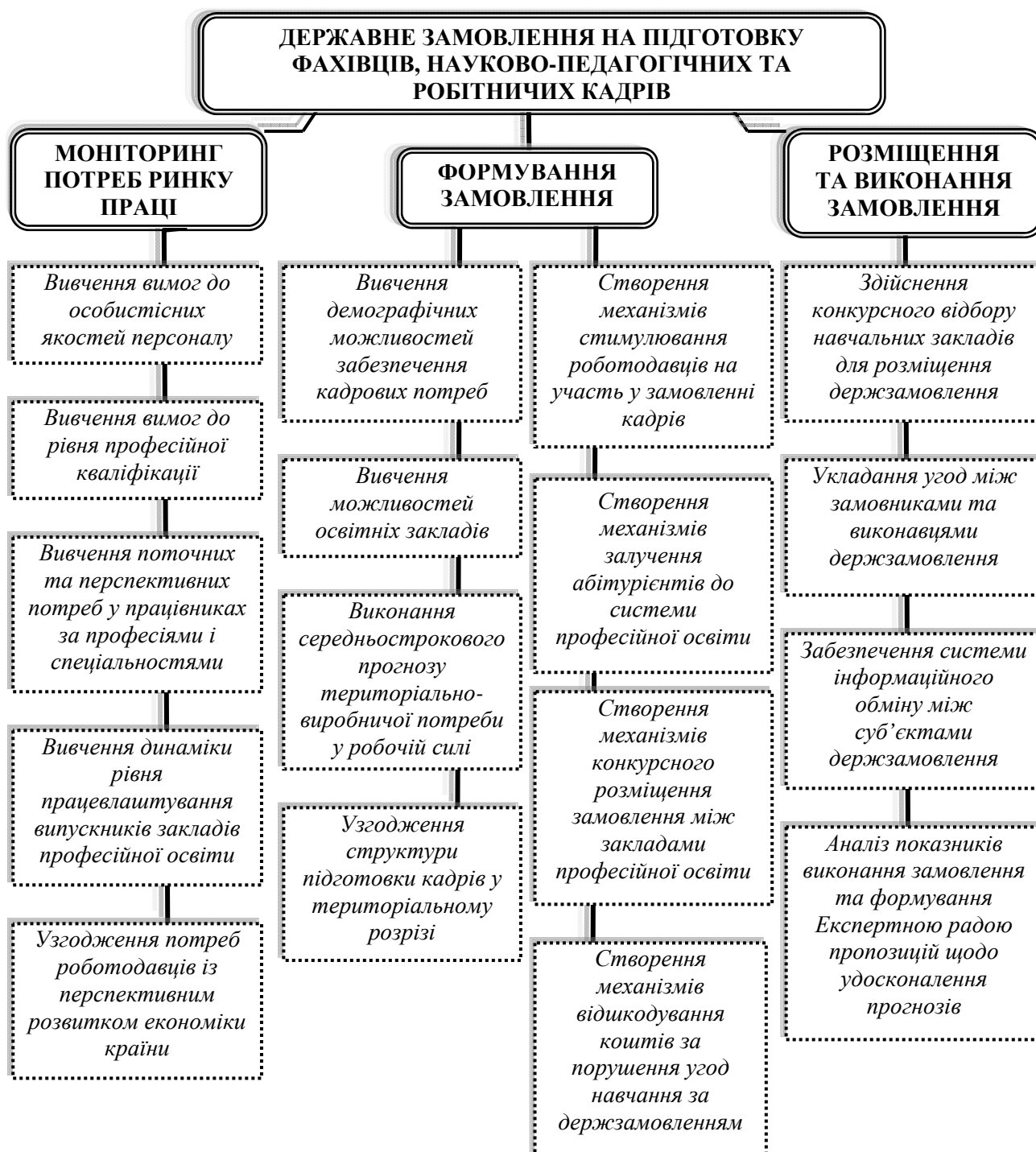


Рис. 4.1. Структура державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів

Проведення такого моніторингу сприятиме здійсненню адекватного прогнозування потреби у робочій силі в розрізі професій і спеціальностей, а отримані результати дозволять скоригувати обсяги та професійно-

кваліфікаційну структуру підготовки кадрів, забезпечити раціональне співвідношення між рівнями освітньої підготовки.

У вітчизняній та зарубіжній науці і практиці накопичено чималий досвід методологічного та методичного забезпечення прогнозування попиту на робочу силу. У США розробкою кадрових прогнозів займається Бюро статистики праці. Перспективні прогнози на 10 – 15 років уточнюються кожні два роки і виступають складовою середньострокової програми управління економічним зростанням та зайнятістю.

У Франції прогнозування робочої сили здійснюється у режимі «п'ятирічних планів». Цікавою є еволюція методичних підходів, які застосовує Комісія по робочій силі у цій країні. У 60-ті роки ХХ століття використовувалися виключно екстраполяційні методики з фрагментарним застосуванням сценарних варіантів в окремих динамічних галузях виробництва. У 70-ті роки, як правило, використовувалась матеріально-фінансова модель. У кінці ХХ ст. цю модель було замінено на динамічну багатогалузеву економетричну модель середньострокового розвитку економіки, що складалася з послідовних, пов'язаних між собою, річних балансів (по 11 галузях економіки). Зарубіжні дослідники поєднують експертні, статистичні та математичні методи, за допомогою яких оцінюється місце кожної галузі економіки в сукупній зайнятості країни.

У Росії наукові центри регіонів здійснюють середньострокове прогнозування територіально-виробничої потреби у робочій силі, яке виступає обґрунтуванням обсягів підготовки кадрів у розрізі професій та спеціальностей.

Загалом для зарубіжної методології характерна множина підходів до прогнозування попиту на робочу силу, однак спільною для багатьох з них є диференціація методології за національним, регіональним, локальним та галузевим рівнями, виділення компонент сукупної зайнятості та врахування специфіки їх змін.

Найпрогресивнішим у формуванні регіонального замовлення на підготовку кадрів вважається досвід Липецької області. Управління праці і

зайнятості, Департамент федеральної державної служби зайнятості в зазначеному регіоні розраховують потребу в кадрах для різних галузей, окреслюють шляхи заповнення робочих місць, працевлаштування випускників освітніх закладів.

Освітні заклади укладають угоди з підприємствами різних форм власності та фізичними особами на підготовку студентів за професіями з гарантією наступного працевлаштування. Угоди узгоджують з районними центрами зайнятості населення, головами адміністрацій, з управлінням початкової професійної освіти (ППО). Управління ППО регіону, беручи участь у роботі соціальних партнерів, формує плани набору в освітні заклади, погоджує зведений план з управліннями економіки, праці та зайнятості. Департамент державної служби зайнятості регіону затверджує всі документи у Держадміністрації області. При цьому контрольні цифри прийому абітурієнтів до закладів ППО затверджує Міністерство освіти Російської Федерації.

Реалізація комплексної програми щодо створення і збереження робочих місць на 2000–2004 рр. у Липецькій області дала позитивні результати – частка випускників навчальних закладів ППО, непрацевлаштованих через відсутність робочих місць, знизилася порівняно з 1999 р. утричі. Таким чином, липецький варіант регіонального замовлення на підготовку кадрів у системі початкової професійної освіти сьогодні оцінюється як показовий для всієї Росії.

Фінансування державного замовлення на підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку нових кваліфікованих кадрів здійснюється з державного бюджету (у РФ становить до 75–80% витрат на освіту). Кошти розподіляють між освітніми закладами вищої та середньої професійної освіти, які на конкурсній основі здійснюють підготовку встановлених контингентів спеціалістів. Регіональні замовлення на підготовку кадрів, визначених регіонами, фінансуються за рахунок бюджетів територій.

Державне замовлення на підготовку спеціалістів встановлюється щорічно, забезпечується бюджетними коштами за нормативами у розрахунку на одного студента, фінансується в повному обсязі без розподілу за статтями

бюджетної класифікації і витрачається освітніми закладами виключно для забезпечення навчального процесу. До нормативу не включаються кошти на соціальну підтримку студентів (для виплат стипендій бажано створити національний стипендіальний фонд). Регіональне замовлення на підготовку реалізується аналогічно державному.

Крім державного та регіонального бюджетів, освітні заклади можуть отримувати кошти від підприємств у вигляді відрахувань на собівартість продукції (робіт, послуг) на освітні цілі. Цікавою щодо цього є думка російських науковців про введення додаткової податкової пільги. Вона має дозволити підприємцям і організаціям зарахувати витрати на освіту до собівартості продукції (робіт, послуг) у розмірі 1,5%. Щоб запобігти неефективному використанню цих коштів, податкова пільга має поширюватися тільки на витрати, спрямовані на здобуття початкової, середньої і вищої професійної освіти в межах державних освітніх стандартів, яка закінчується отриманням диплому державного зразка. Витрати підприємств на підвищення кваліфікації не потребують додаткового стимулювання (так як частина цих витрат зараховується у собівартість).

Досвід Росії у побудові ефективного державного замовлення на підготовку кадрів може бути прийнятий за основу, проте вітчизняний механізм державного замовлення має ґрунтуватися на наявній нормативно-правовій базі, з урахуванням специфіки окремих регіонів, їх інфраструктури тощо.

Державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних і робітничих кадрів – це завдання на професійну освіту і професійну підготовку, встановлене урядом на календарний рік навчальним закладам професійної освіти, які реалізують освітні програми у межах коштів, передбачених у бюджеті на дані цілі.

Мета такого замовлення полягає у реалізації державної регіональної політики у сфері відтворення трудового потенціалу, відображенні позицій всіх соціальних партнерів, зацікавлених у забезпеченні кадрових потреб економіки;

формуванні гнучкої системи освіти, яка швидко реагує на потреби ринку праці, стимулює економічне зростання.

Державне замовлення на підготовку кадрів включає дві компоненти. Кількісна компонента передбачає виявлення фактичної та перспективної потреби в кадрах усіх сфер економіки. Якісна – містить кваліфікаційні вимоги до рівня загальноосвітньої та професійної підготовки кадрів. Урахування обох компонент дає змогу уточнити та скоригувати структуру і зміст освітніх програм, типи та види освітніх закладів, терміни, форми та методи навчання. Отже, освітні цілі визначатимуться регіональними та державними потребами.

Державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних і робітничих кадрів визначає:

- обсяг підготовки робітничих кадрів і спеціалістів у навчальних закладах на майбутній навчальний рік;
- обсяг підготовки робітничих кадрів і спеціалістів за галузями і професіями;
- співвідношення обсягів бюджетної підготовки та за угодами між соціальними партнерами у професійному і галузевому розрізах;
- обсяг перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів визначається прогнозом потреби кадрів у розрізі спеціальностей (професій) і рівнем освіти за всіма галузями економіки, скоригованим з урахуванням чисельності спеціалістів та робітників відповідних спеціальностей (професій), підготовлених освітніми закладами за планами, що фінансуються коштами бюджетів усіх рівнів.

Таким чином, при формуванні державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів варто враховувати такі показники:

- прогнозовану потребу в працівниках за оцінками роботодавців;
- прогнозоване оновлення персоналу;
- обсяги підготовки кадрів у закладах професійної освіти;
- відповідність кадрових потреб та освітніх послуг регіону.

Механізм державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних і робітничих кадрів представлено на рис. 4.2. Це система причинно-наслідкових та зворотних зв'язків щодо організації та управління відтворювальним процесом трудового потенціалу, заснована на аналізі та прогнозуванні потреб економіки у кадрах і забезпеченні взаємодії між ринками праці та освітніх послуг.

Для забезпечення ефективності системи державного замовлення на підготовку кадрів необхідно вирішити такі завдання:

1. Визначення центру відповідальності за проведення заходів щодо прогнозування потреби у підготовці кадрів. Ці функції може виконувати міжвідомча група до складу якої ввійдуть представники зацікавлених міністерств та відомств. Така структура виконуватиме роль державного замовника та координатора робіт щодо прогнозування, а виконання прогнозів має бути покладене на наукові центри регіонів, які проходять конкурсний відбір.

2. Формування інформаційної та статистичної бази для прогнозування. Передбачається регулярне здійснення статистичних досліджень та цільові моніторинги, необхідні для створення кадрових прогнозів.

Оскільки державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних і робітничих кадрів охоплює основну частину професійно-технічної підготовки та окрему частку вищої освіти, то його мають визначати відповідні органи формування регіонального замовлення. Пропозиції щодо регіонального замовлення мають розроблятися на основі консультацій з представниками роботодавців, освітніх закладів та інших зацікавлених сторін.

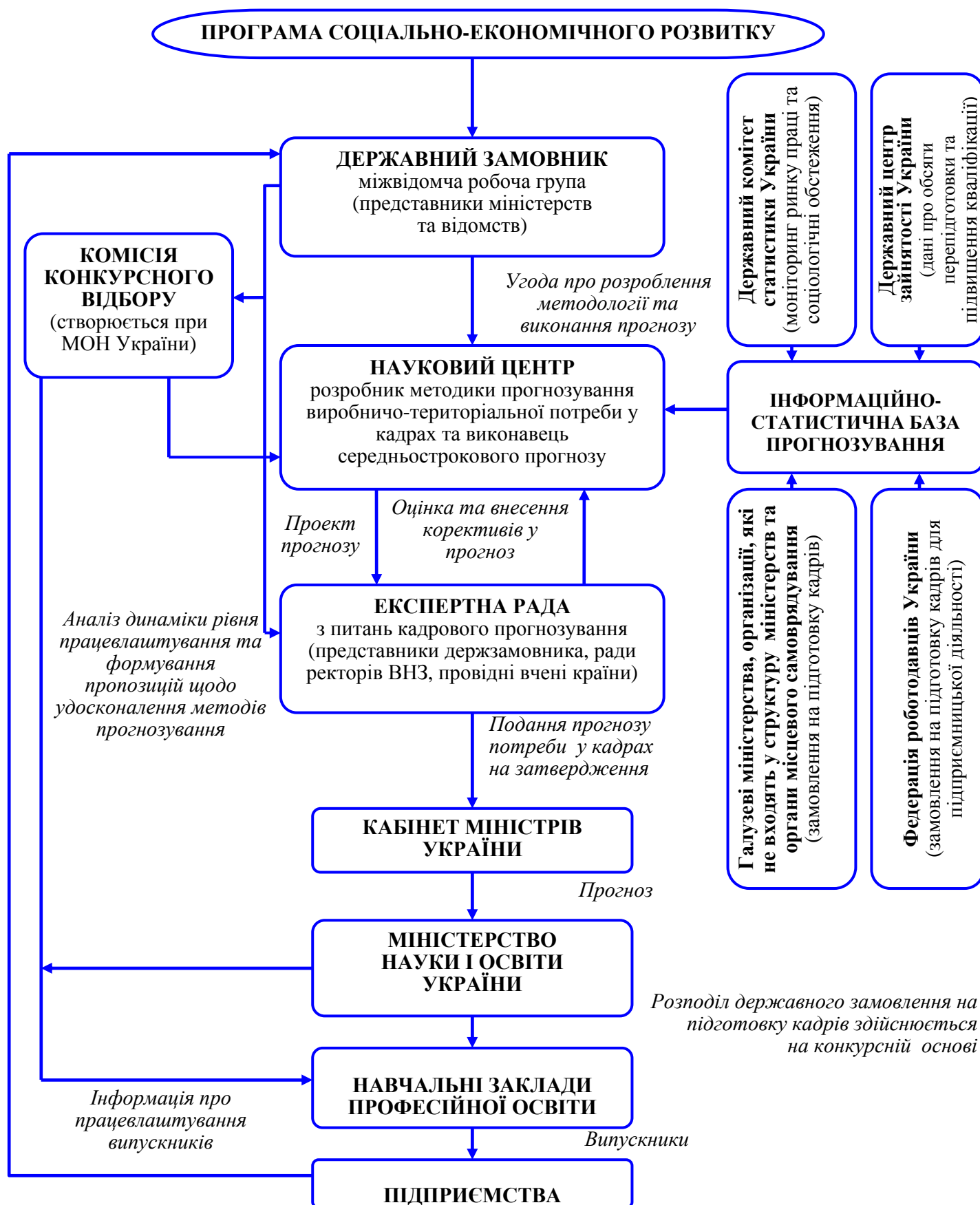


Рис. 4.2. Механізм державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів

Науковим центрам (розробникам прогнозу) органи офіційної статистики повинні надавати дані про основні показники та прогнози соціально-економічного розвитку, про створення об'єктів виробничо-господарської діяльності з прогнозованою чисельністю працівників як у територіальному розрізі, так і по країні в цілому.

Крім того, наукові центри, що займатимуться розрахунками регіонального замовлення, мають врахувати:

- зміни чисельності зайнятих у економіці регіону (за даними регіональних органів державної статистики);
- пріоритетні напрями розвитку галузевої структури економіки регіону;
- основні тенденції у чисельності зайнятих економічною діяльністю за професіями відповідно до моніторингу заповнюваності робочих місць на регіональному ринку праці і перспективної кадрової потреби підприємств та організацій області, що проводитимуть уповноважені державні органи (Державний центр зайнятості України, Міністерство праці та соціальної політики України);
- чисельність випускників закладів професійної освіти, які перебувають на обліку в центрах зайнятості за спеціальностями і навчальними закладами.

3. Виконання робіт щодо прогнозування та подання результатів на розгляд робочої групи або експертної ради. До складу ради мають увійти провідні вчені країни (регіону), керівники та спеціалісти зацікавлених міністерств і відомств, представники ради ректорів ВНЗ.

4. Затвердження прогнозу урядом та формування державного замовлення на підготовку кадрів.

5. Розподіл Міністерством освіти і науки України замовлення на підготовку кадрів між навчальними закладами професійної освіти на конкурсній основі. Конкурсний відбір має здійснювати комісія, яку призначає і затверджує Міністерство освіти і науки України. Освітні заклади, які у

результаті конкурсного відбору отримають замовлення від Міністерства освіти і науки України на підготовку за професіями, винесеними на конкурс, отримуватимуть додаткове фінансування, починаючи з початку наступного навчального року.

Конкурсними критеріями відбору освітніх закладів для розміщення регіонального замовлення повинні бути: наявність досвіду підготовки за даними професіями; якість професійної підготовки випускників попередніх наборів (за результатами атестації та сертифікації); умови угод з підприємствами (організаціями), які гарантують працевлаштування випускників; стан матеріально-технічної бази, кадрового та навчально-методичного забезпечення професії.

6. Здійснення експертної оцінки якості прогнозу потреби у робочій силі. Експертна рада має регулярно аналізувати динаміку рівня працевлаштування випускників освітніх закладів, які навчалися за держзамовленням. Такі статистичні дослідження необхідні для оцінки перспективних розрахунків і методів прогнозування.

Передумови ефективності механізму формування та виконання державного замовлення на підготовку кадрів полягають у такому:

1) запровадженні в економічну практику на державному та регіональному рівнях щорічного та перспективного прогнозування потреб у кадрах відповідно до пріоритетів розвитку економіки;

2) формуванні механізму тісної взаємодії професійних освітніх закладів з підприємствами та організаціями;

3) забезпеченні стимулювання роботодавців, які створюють нові робочі місця та гарантують працевлаштування молоді;

4) створенні системи інформаційного обміну між всіма суб'єктами державного замовлення на підготовку кадрів.

Наявність дисбалансу між підготовкою кадрів і регіональними і державними потребами економіки загострює проблеми відповідності спеціальностей випускників освітніх закладів вимогам суб'єктів

господарювання, надлишку випускників гуманітарних спеціальностей та їх працевлаштування, дефіциту робітничих кадрів. Державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних і робітничих кадрів має формувати на основі моніторингу та прогнозування демографічних, соціальних і економічних тенденцій, що дозволять своєчасно виявляти і вирішувати протиріччя між ринком праці та ринком освітніх послуг.

Література до розділу 4

1. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І. Бандур, Т.А.Заяць, В.І.Куценко та ін. За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б.М.Данилишина. – 2-ге вид. доповн. і переробл. Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.

2. Основні положення "Звіту про конкурентоспроможність України, 2008": назустріч екон. зростанню та процвітанню / Всесвіт. екон. форум; ред.: Маргарета Дрзенік Хану, Т'єрі Гейгер. – Женева: Всесвіт. екон. форум, 2008. – 74 с.: ілюстр., табл.

3. Попова Т.М., Павленко А.І. Діалог і зближення культур у змісті вищої фізико-технічної освіти України як шлях інтеграції до європейського освітнього простору. // Вища освіта України – Додаток 3 (Т. 3 – 2006 р. – Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору»). – 528 с.

4. Промышленное предприятие и его люди: проблемы социально-экономического поведения / Под общ. ред. В.М. Вороны, Е.И. Суименко. – К.: Ин-т социологии НАН Украины, 2001. – 352 с.

5. Людський розвиток в Україні: 2004 рік (колектив авторів) / За ред. Лібанової Е.М. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Державний комітет статистики України, 2004. – 266 с.

6. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Лібанової

Е.М. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Державний комітет статистики України, 2006. – 472 с.

7. Курило І.О. Соціально-економічна структура населення: еволюція, сучасність, трансформації. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. – 472 с.

8. Компаньон online – Украинский деловой портал [Электронный ресурс]. – Доступный с: <<http://www.companion.ua/Articles/Content>>.

9. Попович М. Компенсационный отчет Хэй Групп 2005: основные выводы // Управление персоналом. – 2006. – № 4 (151). – С. 15 –18.

10. Children of the Transition: Schooling Outcomes and Age at the Parent's Job Loss. – Gabor Kertesi, Gabor Kezdi / Hungary Institute of Economics, 2006.

11. Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії / Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4.

12. Петрова Т.П. Ринок праці України: регулювання процесів підготовки та використання робочої сили. – Ринок праці та освіта: пошук взаємодії. / Під наук.ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – С. 200.

13. Кир'ян Т. Робітничі кадри – не данина моді // Урядовий кур'єр. – 25.04.2007. – № 72. – С. 5.

14. Страна в зеркале статистики // Профсоюзы экономика. – 2006. – № 1. – С. 4.

15. Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.

16. Косих Г. Вчитися все життя // Урядовий кур'єр. – 22.07.2005. – № 134. – С. 6.

17. Про результати перевірки використання коштів Державного бюджету України на підготовку кадрів за економічними спеціальностями вищими навчальними закладами освіти України III–IV рівнів акредитації / Підготовлено департаментом з питань науки та гуманітарної сфери і затверджено постановою Колегії Рахункової палати від 28.09.2005 № 21–2. – Вип. 22. – К.: Рахункова палата України, 2005.

18. «Новоспечених» юристів в Україні на порядок більше, ніж вакансій, однак державу це, здається, не турбує / Розглянуто Колегією Рахункової палати 29.06.2006 – [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://www.ac-rada.gov.ua>>.

19. Звіт Рахункової палати України «Про результати перевірки використання коштів Державного бюджету України, виділених Міністерству освіти і науки України на підготовку робітничих кадрів»: Підготовлено департаментом з питань науки та гуманітарної сфери і затверджено постановою Колегії Рахункової палати від 27.12.2005 № 31–3 – Вип. 4. – К.: Рахункова палата України, 2006.

20. Звіт Рахункової палати України «Про ефективність використання коштів Державного бюджету на підготовку фахівців з вищою освітою за юридичним напрямом»: Розглянутого Колегією Рахункової палати 29.06.2006 – [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://www.ac-rada.gov.ua>>.

21. Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.02 року № 2984–III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 20. – С.134.

РОЗДІЛ 5. АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА ТЕНДЕНЦІЙ ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК РЕГУЛЯТОРА РИНКУ ПРАЦІ

5.1. Заробітна плата та її роль у регулюванні ринку праці

Економічна теорія визначає ринок праці як сектор, де роботодавці купують послуги праці в обмін на заробітну плату. Основним ринковим регулятором є ціна товару, яка повинна гнучко реагувати на потреби ринку згідно з попитом та пропозицією. Заробітна плата, на наш погляд, є ринковою оцінкою специфічного товару – послуг праці.

Представники відомих економічних шкіл додержуються різних підходів до механізму функціонування ринку праці. Так, кейнсіанці та монетаристи представляють ринок праці як явище постійної нерівновагі, вважаючи, що попит на працю залежить головним чином від обсягів виробництва (сукупного попиту), а регулятором ринку є держава, яка впливає на сукупний попит і встановлює обмеження заробітної плати. Монетаристи пропонують впливати на ефективність ринку праці за допомогою інструментів грошово-кредитної політики.

Існує чимало факторів підвищення ефективності ринку праці: техніко-організаційних, демографічних, макроекономічних, соціально-політичних, – що впливають на пропозицію праці та попит на неї. Пропозиція і попит на ринку праці передусім залежать від рівня заробітної плати, а рівновага на цьому ринку значною мірою обумовлюється політикою оплати праці, яку здійснюють держава, роботодавці і профспілкові органи (як представники найманих працівників). За характером впливу на ринок праці заробітна плата є складним й суперечливим явищем, що одночасно діє на формування попиту й пропозиції праці, виступаючи фактором різноспрямованої дії.

В умовах формування ринкових відносин, розвитку різних форм власності, утворення ринку праці відбуваються докорінні зміни у визначенні сутності та поняття заробітної плати, і процес трансформації оплати праці

потребує більш конкретного дослідження теоретичних проблем заробітної плати. Це зобов'язує по-новому подивитися на її функції та роль щодо ринку праці, тим більше, що при всій розробленості багатьох як теоретико-методологічних, так і методичних питань заробітної плати проблема заробітної плати як основного регулятора ринку праці залишається нерозкритою.

Тією чи іншою мірою цієї проблеми у своїх дослідженнях торкається багато науковців. Питання заробітної плати віддавна перебуває у центрі уваги вчених. Їх розглядали ще представники «класичних» економічних шкіл: У.Петті, А.Сміт, Д.Риккардо, К.Маркс. Проблеми заробітної плати на пострадянському просторі розглянуті у працях українських вчених Д.Богині, А.Колота, Т.Костишиної, В.Лагутіна, Е.Лібанової, В.Новікова, Н.Павловської, І.Петрової, М.Семикіної та їх російських колег Н.Вишневської, Н.Волгіна, В.Гімпельсона, Р.Капелюшнікова, Ю.Кокіна, О.Меншикової, Ю.Одегова, Г.Слезінгера, Р.Яковлева та інших. Ці вчені зробили значний внесок у теорію й практику організації заробітної плати. Однак роль заробітної плати у регулюванні ринку праці та підвищенні його ефективності в сучасних умовах досі не одержала в науковій літературі належного висвітлення. Тому поглиблення уявлень щодо ролі заробітної плати в трансформаційній економіці взагалі і щодо ринку праці зокрема потребує подальшого системного аналізу її стану, динаміки, організації та пошуку шляхів її активного використання як важеля впливу на ринок праці.

Заробітна плата як економічна категорія пройшла у своєму розвитку певні етапи. Взагалі в економічній теорії існують дві основні класичні концепції визначення природи заробітної плати:

- заробітна плата є ціною праці; її величина і динаміка формуються під впливом ринкових факторів і, в першу чергу, попиту та пропозиції;
- заробітна плата – це грошове вираження вартості товару «робоча сила» або «перетворена форма вартості товару робоча сила». Її величина визначається умовами виробництва й ринковими факторами – попитом та

пропозицією, під впливом яких відбувається відхилення заробітної плати від вартості робочої сили.

У зарубіжній економічній літературі створено багато інших теорій визначення природи заробітної плати: теорія «робочого фонду» (І.Бантам, Т.Мальтус, Дж.Міллер), «продуктивна» теорія заробітної плати (Г.Керрі), теорія граничної продуктивності (Дж.Кларк) та деякі інші.

У підручниках політичної економії соціалізму заробітна плата визначалась як частка суспільного продукту (сукупного суспільного продукту, національного доходу й т.п.), що розподіляється між окремими працівниками по труду. Але таке визначення вказує лише на джерело заробітної плати, і, безумовно, суперечить самій суті нинішньої, ринкової економіки. На відміну від такого підходу, у сучасних теоріях розмір заробітної плати визначається законами ринкової економіки, які мають об'єктивний характер, тобто не залежать від волі людини. Ставки зарплати визначаються на специфічному ринку праці, де товаром є послуги праці.

Проте до визначення заробітної плати як соціально-економічної категорії і сьогодні існує декілька підходів і, відповідно, в економічній літературі наводиться чимало її визначень. Певна частина науковців визначають заробітну плату як основну частину коштів, спрямованих на споживання, що становить частку доходу, залежить від кінцевих результатів роботи колективу та розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості витраченої праці, реальним трудовим внеском кожного й розміром вкладеного капіталу.

Інші вчені, які характеризують заробітну плату як ціну функціонуючої робочої сили, відзначають, що формування ціни останньої на ринку праці сприймається різними сторонами трудових відносин по-різному. Для держави ціною робочої сили є сукупні витрати на неї, для працівника – індивідуальний дохід, для роботодавця – всі видатки, пов'язані з працівником. У цьому зв'язку способи виміру ціни робочої сили різні: з одного боку, витрати роботодавців, з іншого – так звані компенсації робітникам та службовцям, – поняття, тісно пов'язані між собою.

Міжнародна організація праці у 1949 р. прийняла конвенцію (№ 95) про охорону заробітної плати й рекомендацію (№ 85) про охорону заробітної плати [1], у яких заробітну плату, незалежно від назви й методу обчислення, визначено як усяку винагороду або всякий заробіток, що обчислюються в грошах і встановлюються угодою або національним законодавством, які в чинність письмового або усного договору про найом підприємств сплачує працівнику за працю, що або виконана, або повинна бути виконаною, чи за надані послуги, чи за ті, що мають бути надані. Таким чином, термін "заробітна плата" відносять до грошової винагороди, виплачуваної організацією працівникові за виконану роботу або за одиницю часу роботи. Вона спрямована на винагороду персоналу за виконану роботу (реалізовані послуги) і на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці.

Найбільш поширеним у сучасній економічній теорії визначенням є те, що визначає заробітну плату як ціну, виплачувану за використання праці (при цьому термін "праця" розглядається як досить широке поняття).

Наша, авторська, позиція щодо цього питання базується на попередньому (див. розділи 1, 2) визнанні того, що на ринку праці як товару пропонуються послуги праці і що за визначенням „ринку праці – це сфера контактів продавців та покупців трудових послуг” [2, с. 121]. Відповідно, *заробітна плата – це ціна за послуги праці* (тобто ціна, що надається робітникові за використання його праці).

Ці ринкові контакти (продавця і покупця трудових послуг) ринком праці не обмежуються: вони продовжуються на підприємстві. І.Петрова, зокрема, вважає, що „вихідним елементом у механізмі ринкового регулювання заробітної плати є спосіб її утворення на підприємстві”. Обґрунтовуючи свою думку, вона пише, що „заробітна плата як важливий показник господарської діяльності є перетином різноспрямованих інтересів працівника і підприємства. З одного боку, це доход працівника від його праці, з іншого – витрати підприємства, тобто обмежувач його прибутку” [3, с. 156]. При цьому вона

окреслює і механізм формування заробітної плати як ринкової оцінки праці на підприємстві, який, на її думку, включає такі основні елементи:

- оцінка виконання (оцінка безпосереднього трудового внеску працівника і конкретно виконаної роботи);
- аналіз ринку (дослідження абсолютної (ринкової) цінності трудових послуг працівників аналогічної професії і кваліфікації);
- визначення ціни послуг праці, або заробітної плати конкретного виконавця.

Отже, функціонування ринку праці забезпечується низкою відповідних інститутів, серед яких інститут оплати праці – один із важливих компонентів ринку праці і ринкової економіки взагалі: заробітна плата є водночас матеріальною основою відновлення робочої сили, головним стимулом до ефективної праці, базою для розподілу виробленого продукту. Це, за своєю суттю, функції заробітної плати, реалізація яких потребує адекватної політики і певної організації оплати праці.

Сутність заробітної плати та її роль на ринку праці розкриваються саме у її основних функціях – відтворювальній, стимулюючій, регулюючій й соціальній, а її ефективність визначається тим, наскільки повно вона виконує свої функції. Заробітна плата, як відомо, є багатофункціональною і виконує декілька суспільно-економічних функцій.

Через свою *регулюючу* функцію заробітна плата (через ринкові механізми) здійснює розподіл робочої сили між сферами економіки, сприяючи перерозподілу робочої сили у ті сфери, де її (заробітної плати) рівень вище. При цьому її величина залежить від величини попиту та пропозиції на робочу силу. *Відтворювальна* функція полягає у тому, що заробітна плата повинна забезпечувати розширене відтворення робочої сили. *Стимулююча* функція заробітної плати пов'язує результати праці працівника із його винагородою, спонукаючи його до ефективної праці і стимулюючи його трудову активність. *Соціальна* функція сприяє реалізації принципу соціальної справедливості у суспільстві.

В умовах становлення ринкових відносин відбувається розширення складу та модифікація функцій заробітної плати. Поряд із названими, сьогодні виділяють і обґрунтовують і нові функції заробітної плати: інноваційну функцію, яка полягає у заохоченні розширення інноваційної діяльності працівників; функцію формування платоспроможного попиту працівників; мотиваційну функцію, статусну, виробничо-пайову, трансформаційну та інші. На наш погляд, більшість із „нових” функцій цілком вписується у перелік класичних функцій заробітної плати (мотиваційна, наприклад, дублює стимулюючу). Тому, не винаходячи нових, зауважимо, що на ринку праці задіяні всі функції заробітної плати, які тісно пов’язані між собою і лише за комплексної реалізації яких заробітна плата може впливати на ефективність ринку праці. Найважливішою при цьому, на нашу думку, є регулююча, через реалізацію якої заробітна плата впливає на процеси перерозподілу робочої сили між секторами економіки та регіонами з урахуванням ринкової кон’юнктури. Саме через цю функцію проявляється роль заробітної плати як регулятора економічних відносин на ринку праці, і тому, як вказує Л.Петрова, „невідкладним завданням є забезпечення нормального функціонування заробітної плати як ринкового регулятора” [3, с. 156].

Оскільки в умовах ринкових відносин виникає необхідність наукового обґрунтування нової політики доходів і нових підходів в організації оплати праці, дослідження інституту оплати праці є досить актуальними і такими, без яких неможливе формування картини ефективного ринку праці, тому для України дослідження заробітної плати праці як фактора впливу на цей ринок викликає особливий інтерес.

У табл. 5.1, що проілюстрована рис. 5.1, показані зміни основних чинників, що діють на ринку праці протягом останніх дванадцяти років: рівня зайнятості, рівня безробіття та рівня заробітної плати. Рівні зайнятості та безробіття обчислені за методологією Міжнародної організації праці, а для визначення рівня заробітної плати обрана середньомісячна реальна заробітна

плата, яку ми розраховували у цінах 1995 р., використовуючи для цього ланцюгові індекси інфляції.

Таблиця 5.1

**Порівняльна динаміка заробітної плати
та інших факторів впливу ринку праці у 1995 – 2007 роках**

| Роки | Динаміка показників | | | | | |
|-------------|----------------------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| | Реальна середньомісячна зарплата | | Рівень зайнятості | | Рівень безробіття | |
| | у цінах 1995 р., грн | % до 1995 р. | абсолютний, % | % до 1995 р. | абсолютний, % | % до 1995 р. |
| 1995 | 73 | 100,0 | 64,0 | 100,0 | 5,6 | 100,0 |
| 1996 | 90,19 | 123,55 | 64,0 | 100,0 | 7,6 | 135,7 |
| 1997 | 92,98 | 127,4 | 64,5 | 100,8 | 8,9 | 158,9 |
| 1998 | 82,88 | 113,5 | 62,8 | 98,1 | 11,3 | 201,8 |
| 1999 | 80,91 | 110,8 | 54,7 | 85,5 | 12,0 | 214,3 |
| 2000 | 83,09 | 113,8 | 56,1 | 87,7 | 11,7 | 208,9 |
| 2001 | 105,89 | 145,1 | 55,4 | 86,6 | 10,9 | 194,6 |
| 2002 | 128,81 | 176,5 | 56,0 | 87,5 | 9,6 | 171,4 |
| 2003 | 146,30 | 200,4 | 56,2 | 87,8 | 9,1 | 162,5 |
| 2004 | 166,34 | 276,9 | 56,7 | 88,6 | 8,6 | 152,6 |
| 2005 | 206,03 | 282,2 | 57,7 | 90,2 | 7,2 | 128,6 |
| 2006 | 238,43 | 326,6 | 57,9 | 90,5 | 6,8 | 121,4 |
| 2007 | 265,37 | 363,5 | 58,7 | 91,7 | 6,4 | 114,3 |

Джерело: авторські розрахунки за даними офіційного веб-сайта Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Доступний з <<http://www.ukrstat.gov.ua/>>.

Представлені розрахунки побудовані наростаючим підсумком відносно рівня 1995 р., що обраний за базу, виходячи з можливостей наявної статистичної бази. З проведеного порівняння можна зробити основний висновок про те, що найбільш динамічним і гнучким чинником на ринку праці в Україні є, безумовно, заробітна плата, динаміка якої відповідала (хоча і не зовсім адекватно) макроекономічним змінам. Як бачимо, тренд рівня зайнятості зберігає свій незмінний вигляд практично протягом усього періоду, що пояснюється передусім нашою ментальністю, яка збереглася з часів радянської

влади, за якої до звільнення працівника вдавалися як до крайньої міри, а „скорочення кадрів” відбувалося лише на папері. Тільки за часи економічної кризи 1998–1999 рр. в Україні відбулося невелике скорочення зайнятості (внаслідок вимушеної міграції населення та ряду інших факторів), тому її (зайнятості) рівень майже не змінився.

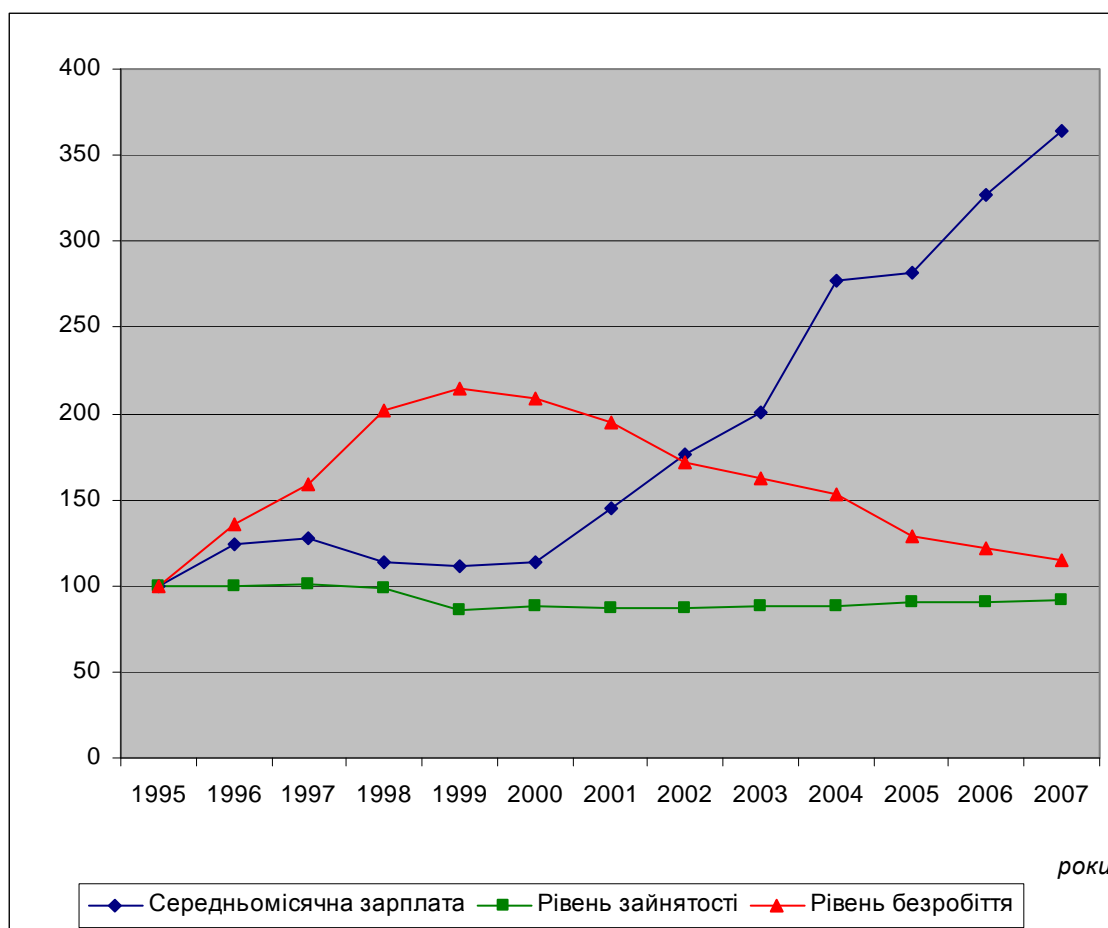


Рис. 5.1. Динаміка заробітної плати та інших факторів впливу ринку праці у 1995–2007 рр.

Що стосується рівня безробіття, то його рівень в Україні є невисоким, а зміни мало відповідають сценаріям, описаним у класичній економічній теорії, тому він не мав (поки що) значного впливу на регулювання ринку праці. Як стверджує відомий дослідник російського ринку праці В.Гімпельсон, „якщо адаптивний потенціал заробітної плати (ціни праці) обмежений, то основним механізмом пристосування стає кількісне підстроювання – скорочення зайнятості й зростання безробіття” [4, с. 19]. У нас же склалася протилежна ситуація: коли був обмежений адаптивний потенціал зайнятості та безробіття,

відбувалася активізація ролі заробітної плати, рівень якої швидше і суттєвіше реагував на зміни попиту і пропозиції на ринку праці і у свою чергу впливав на ситуацію на цьому ринку.

На реальному ринку праці питання впливу факторів його розвитку вирішується значно складніше, ніж це показано. Усі фактори взаємозалежні і виявити чітку грань між їх дією досить складно.

Проте саме заробітна плата всі останні роки була основним чинником, за допомогою якого ринок праці пристосовувався до змінюваної макроекономічної ситуації.

В Україні у здійсненні заробітною платою ролі ринкового регулятора помітні дві тенденції. З одного боку, це підвищення значення заробітної плати як провідного регулятора цього ринку. По-перше, численні дослідження (в тому числі проведені за нашою участю) доводять, що рівень оплати праці в сучасних умовах є головним трудовим мотиватором, перевагу якому надають практично всі опитані працівники. По-друге, в ринкових умовах розмір заробітної плати значною мірою обумовлює конкурентоспроможність української економіки, впливаючи на неї подвійним чином: через конкурентоспроможність продукції українських виробників (зворотний вплив рівня заробітної плати на ціну цієї продукції) і через якість трудового потенціалу, що продукує цю продукцію (прямий вплив рівня заробітної плати).

Але водночас, з іншого боку, ми спостерігаємо зниження ефективності системи оплати праці та цілу низку проблем в її організації. Зокрема, головним і практично єдиним інструментом для регулювання оплати праці в державному масштабі є законодавче встановлення мінімальної заробітної плати. Але й цей інструмент використовується досить неефективно.

На практиці в українській економіці паралельно співіснує багато різних, не ув'язаних між собою, систем заробітної плати: оплата праці в бюджетній сфері формується на базі Єдиної тарифної сітки, державні службовці мають свою, особливу систему оплати праці, в правосудді оплата праці побудована на специфічних нормах, а в недержавному секторі економіки діє безліч власних

механізмів і систем оплати праці, хоча як основа всього цього декларується єдина система трипартизма.

Зміни в оплаті праці в Україні відбуваються вкрай нерівномірно і необґрунтовано, що призвело до суттєвої диференціації в оплаті праці як за видами економічної діяльності, так і за регіонами і соціальними групами. Особливо високими темпами зростали заробітки в окремих сегментах українського ринку праці, там, де відчувається нестача кваліфікованих спеціалістів, а саме – ІТ-спеціалістів, висококваліфікованих менеджерів і фінансистів тощо. В окремих сегментах українського ринку праці сьогодні відбувається практично спекуляція заробітними платами, пов'язана з дефіцитом або надлишком працівників окремих професій і спеціальностей. В той же час існують суттєві “зарплатні” перекоси в бюджетній сфері, де оплата праці не відповідає рівню кваліфікації й відповідальності, які вимагає певна посада або конкретна робота.

Перехід до ринкових методів господарювання в умовах відставання нормативно-законодавчої бази оплати праці, а також невідповідний їй інфорсмент⁴ призвів до певних диспропорцій в організації заробітної плати. І хоча трудове законодавство в Україні було адаптоване до нових методів господарювання з урахуванням рекомендацій і конвенцій Міжнародної організації праці, міжнародних експертів з Міжнародного валютного фонду та інших економічних організацій, воно залишається недосконалим, а головне – потребує дотримання на практиці та відповідного нагляду, тобто вдосконалення його інфорсменту. Поряд з перекладанням існуючих витрат на працівників (затримки з виплатою заробітної плати, приховане безробіття) та тіньовою зайнятістю це стосується відсутності належного регулювання відмінностей в оплаті праці між галузями, між регіонами та між певними соціальними групами, що віддзеркалюється в значній необґрунтованій диференціації заробітної плати.

⁴ Інфорсмент (enforcement) – процес застосування юридичних норм, причому не тільки судами, державними органами, посадовими особами, але й підприємцями, корпораціями.

Головною ж проблемою соціально-трудової сфери, на наше глибоке переконання, є те, що процеси, які в останні роки спостерігаються в цій сфері в Україні, відбуваються здебільшого стихійно, а регулювання заробітної плати нерідко здійснюється під впливом суб'єктивних, неекономічних чинників, внаслідок чого соціально-економічна політика є недостатньо виваженою та обгрунтованою.

Аналіз статистичних даних показує, що рівень реальної заробітної плати протягом останніх дванадцяти років змінювався нерівномірно, навіть дещо хаотично і різноспрямовано. В окремих періодах це пояснюється загальним станом економіки України і наявним рівнем інфляції (економічний спад 1997–1999 рр.), але щорічні темпи зростання реальної заробітної плати не завжди можна пояснити цими об'єктивними факторами (період 2001–2007 рр.), і тим більше, якщо зіставити їх з іншими факторами впливу на ринку праці.

Політику необгрунтованого підвищення соціальних виплат і заробітних плат, що проводилася українським урядом останніми роками, зупинила тільки світова економічна криза. Сьогодні така сама необгрунтована соціально-економічна політика, але спрямована у зворотний бік, у бік падіння рівня реальної заробітної плати, декларується у зв'язку із антикризовими заходами. Але трохи більше ніж за рік відбудуться президентські вибори, й вже можна спрогнозувати подальші зміни тренду заробітної плати.

Отже, дослідження стану і розвитку інституту заробітної прати в Україні актуалізується ще й через необхідність виправлення ситуації, існуючої в цій сфері.

У країнах з розвиненою ринковою економікою системи оплати праці побудовані на двох головних принципах: ефективності, що обов'язкова для ринкової економіки, і справедливості розподілу, яку передбачає ринкова демократія. Ефективна система оплати праці практично в усіх цих країнах базується на однотипній моделі заробітної плати, побудованої із певних компонент (основна і додаткова заробітна плата, стимулюючі виплати, соціальний пакет), звісно, з певними відмінностями, що визначаються

специфікою соціально-трудової сфери кожної країни, а справедливість розподілу забезпечується обґрунтованою диференціацією оплати праці.

Звісно, кожній країні притаманні свої політичні, соціальні, економічні, культурні та інші особливості, які обумовлюють специфіку національних систем оплати праці. Разом з тим, у світі напрацьований багатий досвід щодо ефективності цих систем, на який варто спиратися передусім країнам із перехідною економікою, які формують нову систему соціально-трудоких відносин.

Численні дослідники по-своєму визначають заробітну плату: одні трактують її як вартість робочої сили, другі – як ціну праці, треті – як частку працівника у сукупному суспільному продукті. Всі існуючі визначення відображають певні аспекти формування ціни на ринку праці. Сучасна економічна теорія визначає заробітну плату як ціну, що сплачується за використання праці (термін “праця” при цьому розглядається як широке поняття). Величина цієї ціни в кожний даний момент повинна бути достатньою для задоволення матеріальних і нематеріальних потреб найманого працівника й членів його родини, тобто для здійснення процесу відтворення робочої сили.

Не вдаючись у наукову дискусію, визначимо, що заробітна плата розглядається нами як форма ціни праці, що містить еквівалент витрат не тільки на відшкодування робочої сили, але й на формування передумов для її розширеного відновлення, на розвиток здібностей працівника, розмір якої (заробітної плати) залежить від кількості та якості витраченої праці. Такий підхід передбачає, що заробітна плата, з одного боку, є головною складовою засобів існування, а з іншого – головною формою розподілу за критерієм кількості і якості праці, і саме на таке визначення в подальшому ми будемо спиратися.

У своєму дослідженні ми також спираємося на певні важливі принципи (рівної оплати за рівний трудовий внесок, матеріальної зацікавленості та ін.), головним з яких, на нашу думку, є принцип забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці порівняно із темпами зростання

заробітної плати, або підвищення реальної заробітної плати у міру зростання ефективності виробництва і продуктивності праці. Цей принцип пов'язаний з дією об'єктивного економічного закону піднесення потреб, більш повне задоволення яких можливе лише за умови розширення можливостей одержання за свою працю більшої кількості матеріальних благ і послуг. Реалізація саме цього принципу дозволяє визначити джерела зростання заробітної плати, а його порушення може призвести, з одного боку, до інфляції і знецінення номінальних заробітних плат, а з іншого – до виплат занижених номінальних зарплат, що не відповідають трудовому внеску працівників, оскільки випереджальне зростання заробітної плати свідчить про звуження внутрішніх джерел економічного розвитку і прискорення інфляційних процесів. Тому в дослідженні про заробітну плату визначальне місце займає питання про співвідношення динаміки реальних витрат на плату праці й продуктивності праці.

Оптимізація співвідношення темпів зміни продуктивності праці і заробітної плати є важливою проблемою регулювання ринку праці та економіки взагалі. Для того, щоб мати уявлення про реальну картину щодо взаємозв'язку продуктивності праці і її оплати, нами проведений аналіз головних макроекономічних показників. Слід відзначити, що в українській статистиці відсутні показники, які характеризують ефективність, продуктивність праці, а в економічній науці сьогодні обмежені дослідження, присвячені аналізу цих показників.

Передусім ми провели порівняльний аналіз динаміки суспільної продуктивності праці і середньомісячної заробітної плати. На макроекономічному рівні як вихідний для такої оцінки і аналізу може бути використаний валовий внутрішній продукт (ВВП), який є ключовим показником системи національних рахунків.

Середньомісячна заробітна плата також є компромісним показником, оскільки охоплює не весь ринок праці. Проте ми вважаємо, що для оцінки динаміки показників і їх зіставлення, а також з огляду на доступність і

зрозумілість цього показника, саме його доцільно застосовувати. Безперечно, повинна аналізуватися динаміка не тільки номінальної, а й реальної середньомісячної заробітної плати у порівнянні з макроекономічними показниками.

Для оцінки тенденцій щодо фундаментального зв'язку між продуктивністю праці та заробітною платою, тобто ключових показників, що відображають взаємозв'язок і взаємовплив економічного і соціального розвитку в Україні, проведено зіставлення динаміки реальних показників (у цінах 1995 р.) суспільної продуктивності праці, що розраховувалася як ВВП на одного зайнятого (зайняті у віці 15–70 років) та реальної середньомісячної заробітної плати за 1995–2007 рр. При цьому реальний ВВП розрахований нами за допомогою індексів-дефляторів, реальна заробітна плата – на базі індексів інфляції (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

**Порівняння динаміки суспільної продуктивності праці
і середньомісячної заробітної плати (у реальних цінах)**

| Роки | ВВП на одного зайнятого в цінах 1995, грн | Темпи зростання до попереднього року, % | Реальна (у цінах 1995 р.) Середньомісячна зарплата, грн | Темпи зростання до попереднього року, % | Випередження (+) відставання (–) зростання зарплати відносно продуктивності праці |
|------|---|---|---|---|---|
| 1995 | 2259,7 | 100,0 | 73,00 | 100,0 | |
| 1996 | 2034,03 | 90,01 | 90,19 | 123,55 | + 27,15 |
| 1997 | 2002,16 | 98,43 | 92,98 | 102,09 | + 3,72 |
| 1998 | 2027,67 | 101,27 | 82,88 | 89,14 | – 11,98 |
| 1999 | 2335,41 | 115,18 | 80,91 | 97,62 | – 15,25 |
| 2000 | 2443,41 | 104,62 | 83,09 | 102,69 | –1,84 |
| 2001 | 2697,64 | 110,40 | 105,89 | 127,44 | + 15,43 |
| 2002 | 2823,93 | 104,68 | 128,81 | 121,65 | + 16,21 |
| 2003 | 3083,52 | 109,19 | 146,30 | 113,58 | + 4,02 |
| 2004 | 3545,50 | 114,98 | 166,34 | 113,70 | – 1,11 |
| 2005 | 3575,68 | 100,85 | 206,03 | 123,86 | + 22,82 |
| 2006 | 3829,18 | 107,09 | 238,43 | 115,73 | + 8,07 |
| 2007 | 4089,27 | 106,79 | 265,37 | 111,30 | + 4,22 |

Джерело: авторські розрахунки за даними офіційного веб-сайта Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Доступний з <<http://www.ukrstat.gov.ua/>>.

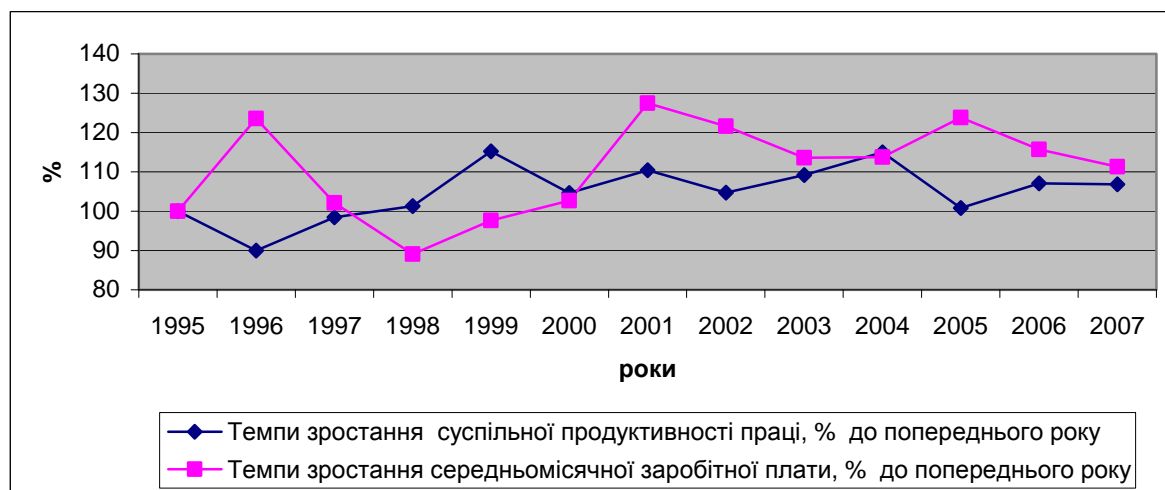


Рис. 5.2. Зіставлення динаміки продуктивності праці й середньомісячної заробітної плати у реальних цінах

З табл. 5.2 і графіка (рис. 5.2) бачимо, що реальна заробітна плата падала і зростала досить нерівномірно і необґрунтовано, спочатку повільніше за суспільну продуктивність праці, а в останні роки суттєво випередила її. Якщо зважити на той факт, що в наших розрахунках не врахована прихована заробітна плата, частка якої, за різними джерелами, може становити до 40–50%, то насправді зростання реальної заробітної плати ще суттєвіше випереджає зростання суспільної продуктивності праці.

Отже, однієї з найважливіших макроекономічних пропорцій в економіці України не дотримано. Якщо і надалі темпи зростання заробітної плати випереджатимуть темпи підвищення продуктивності праці, це матиме значні негативні наслідки як для соціально-трудової сфери, так і для всієї економіки України: щоб сплачувати високу зарплату, треба передусім створити для цього базу – національний продукт відповідної якості і відповідної кількості. У короткостроковому періоді принцип випередження продуктивності праці може порушуватися тими факторами на ринку, які мають більшу силу впливу на ринковий механізм: уряд, політичні організації, профспілки, роботодавці, що лобіюють власні інтереси. Вплив цих факторів на ринковий механізм встановлення заробітної плати призводить до тих самих наслідків, що і порушення правил встановлення цін – до нерівноваги на ринку та формуванню неправильних сигналів, що негативно впливає на довгострокове економічне

зростання. У довгостроковому ж періоді заробітна плата та продуктивність повинні змінюватися приблизно однаковими темпами: зростання оплати праці, не підтвержене відповідним зростанням продуктивності, має для економіки цілу низку негативних наслідків, перш за все, розкручування інфляційної спіралі, від якої страждають усі прошарки населення, але в першу чергу – низькооплачувані.

При цьому зростання заробітної плати має відбуватися за рахунок перерозподілу знов створеної вартості на користь найманої праці і бути за своїм характером короткочасним – до досягнення оптимального (принаймні задовільного) рівня заробітної плати і її раціонального співвідношення з продуктивністю праці, що, з одного боку, попередить ризик виникнення надмірної інфляції і “проїдання” ВВП, а з іншого – значною мірою допоможе перебороти негативи переходу до ринкової економіки.

Для оцінки змін у динаміці продуктивності праці й реальної заробітної праці за більш тривалий період доводиться використовувати інформацію, що розрізняється за методикою розрахунку повнотою охоплення й ступенем надійності і досить приблизно враховує зміни, що відбулися на споживчому ринку. Не претендуючи на цілковиту точність оцінок, ми вважаємо, що можливо зневажити ці окремі огріхи задля визначення загальної тенденції в динаміці трудових витрат і їх оплаті за період, що характеризує ринкові перетворення в Україні, тобто за 1990-2007 рр., тобто за 18 років. Практично саме на цьому зіставленні найбільш спекують окремі політики і розмірковують пересічні громадяни, згадуючи часи до так званої “перебудови”.

Як порівнювані показники ми обрали обсяг ВВП на душу населення, який використовується в усьому світі як базовий (за браком необхідних даних неможливо розрахувати продуктивність праці за період 1990–1994 рр.), і ту ж саму реальну середньомісячну заробітну плату. Розрахунки зроблені у реальних цінах 1990 року. Результати цих розрахунків подані у табл. 5.3 та на рис. 5.3.

Таблиця 5.3

Динаміка реальної заробітної плати та ВВП до рівня 1990 р.*

| Роки | ВВП, млрд крб | Реальний ВВП (у цінах 1990 р.) у розра- хунку на одну особу, тис. крб | Дина- міка реаль- ного ВВП, % | Номіна- льна заробі- тна плата, крб | Приріст номінальної зарплати до поперед- нього року, % | Динаміка реальної ЗП, % |
|------|---------------------|---|--|--|---|----------------------------------|
| 1990 | 167 | 3,0 | | 244 | | 100,0 |
| 1991 | 299 | 3,1 | 101,9 | 480 | 96,7 | 50,44 |
| 1992 | 5033 | 2,6 | 88,3 | 6505 | 1255,2 | 32,6 |
| 1993 | 148273 | 2,3 | 75,3 | 162790 | 2402,5 | 7,9 |
| 1994 | 1203769 | 1,7 | 58,3 | 1427708 | 777,0 | 13,9 |
| 1995 | 5451642 | 1,5 | 51,6 | 7300000 | 411,3 | 25,2 |
| 1996 | <i>млн грн</i> | | | <i>грн</i> | | |
| | 81519 | 1,4 | 46,8 | 126 | 72,6 | 31,2 |
| 1997 | 93365 | 1,4 | 45,8 | 143 | 13,5 | 32,1 |
| 1998 | 102593 | 1,4 | 45,3 | 153 | 7,0 | 28,7 |
| 1999 | 130442 | 1,4 | 45,5 | 178 | 16,3 | 28,0 |
| 2000 | 170070 | 1,5 | 48,6 | 230 | 29,2 | 28,7 |
| 2001 | 204190 | 1,6 | 54,0 | 311 | 35,2 | 36,6 |
| 2002 | 225810 | 1,7 | 57,4 | 376 | 20,9 | 44,5 |
| 2003 | 267344 | 1,9 | 63,4 | 462 | 22,8 | 50,6 |
| 2004 | 345113 | 2,2 | 71,7 | 590 | 27,7 | 57,5 |
| 2005 | 441452 | 2,2 | 74,2 | 806 | 36,6 | 71,2 |
| 2006 | 544153 | 2,4 | 80,2 | 1041 | 29,2 | 82,43 |
| 2007 | 712945 | 2,6 | 86,9 | 1351 | 29,8 | 91,75 |

Джерело: розраховано за даними офіційного веб-сайта Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Доступний з <<http://www.ukrstat.gov.ua/>>.

Як бачимо, за весь цей період заробітна плата активно змінювалась, допомагаючи ринку праці пристосуватись до нових умов господарювання, реагуючи на кризи в економіці зниженням або стагнацією (в той час, коли в класичних ринкових умовах реакція стосується насамперед зростання рівня безробіття). Саме завдяки цьому, на нашу думку, в Україні вдалося зберегти відносно високий рівень зайнятості.

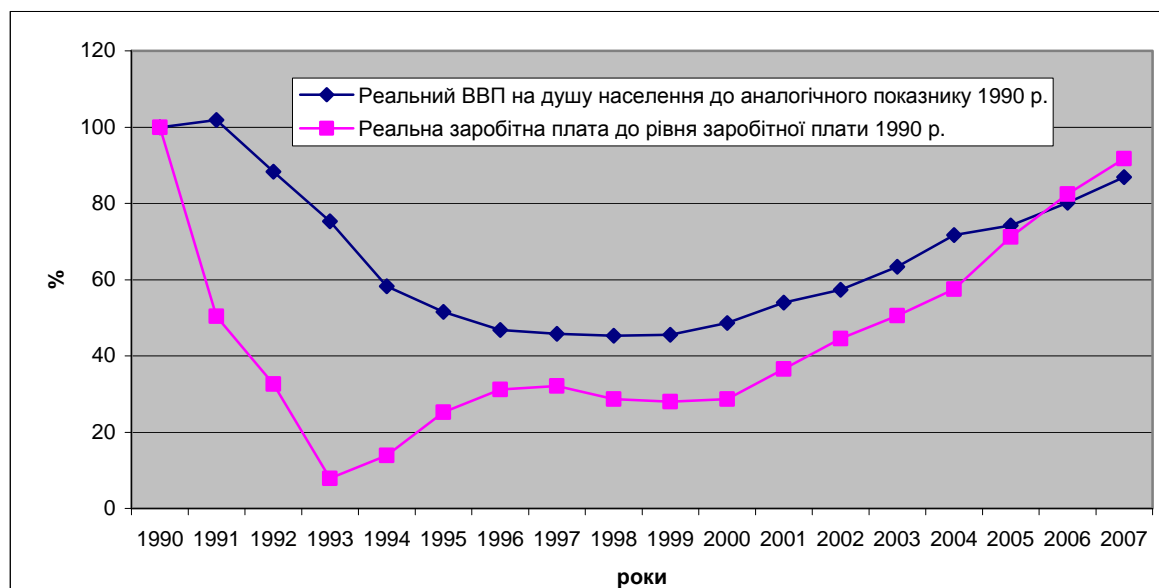


Рис. 5.3. Зіставлення динаміки реальної зарплатної плати та душевого ВВП до рівня аналогічних показників 1990 р.

Аналіз показав, що динаміка зарплатної плати передусім тісно пов'язана із державною політикою у сфері оплати праці (обмежувальна політика у сфері зарплатної плати 1992–1998 рр., соціально спрямована політика останніх років), яка значною мірою обумовлює рівень зарплатної плати в країні. Також чітко простежується зв'язок підвищення зарплатної плати із економічним зростанням: у 1992–1998 рр. відбувалося як абсолютне, так і відносне падіння показників, що характеризують виробництво і зарплатну плату. Підвищуватися вони почали, як бачимо на рис. 5.3, з 1999 р.

Викладене вище дає підстави стверджувати, що необхідно вжити заходи для коригування динаміки зростання зарплатної плати та приведення її у відповідність до підвищення продуктивності праці. *По-перше*, це зміна підходів до витрат бюджету на збільшення видатків на зарплатну плату, насамперед у сфері державного управління. *По-друге*, це розширення переговорного процесу і зміна його мотивів у політиці зарплатної плати. *По-третє*, це налагодження моніторингу взаємозв'язку динаміки зарплатної плати і продуктивності праці. *По-четверте*, і основне – розробка і запровадження ефективної стратегії щодо політики зарплатної плати взагалі і укріплення інституціональних основ її регулювання, зокрема.

5.2. Оцінка стану і тенденцій заробітної плати в Україні в контексті міжнародних порівнянь

Формування українського ринку праці в період економічної нестабільності, глобальної фінансової, енергетичної та екологічної криз потребує забезпечення гідної праці.

Відповідно до визначення Міжнародної організації праці (МОП) гідна праця – це продуктивна праця чоловіків та жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людського достоїнства. Вона забезпечує справедливий заробіток, безпеку на робочому місці та соціальний захист працівників та членів їх сімей, сприяє професійному зростанню працюючих та їхній соціальній інтеграції, дає людям свободу висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, що стосуються їхнього життя, гарантує рівне ставлення та рівні можливості для всіх і кожного.

Гідна заробітна плата дає можливість працівникові забезпечити не тільки власні потреби, а й забезпечувати гідне життя членам сім'ї. За висновками експертів ООН, гарантований мінімум для забезпечення відтворення трудового потенціалу країни має становити не менше 3 дол. США на годину (15 грн), тобто середньомісячна заробітна плата має становити не менше 400 дол. США. В Україні станом на вересень 2008 р. такий рівень заробітної плати мав лише 21% працівників.

Концепція гідної праці для всіх, розроблена МОП, відображає загальні цілі, які мають стояти перед урядами, роботодавцями та організаціями трудящих усіх країн-членів МОП. У складних нинішніх умовах реалізація концепції гідної праці може відіграти важливу роль у забезпеченні балансу і стабільності в суспільстві та знаходженні відповіді на виклики сучасності.

У червні 2008 р. підписано Меморандум про взаєморозуміння між Міжнародною організацією праці та українським Урядом, роботодавцями та профспілками щодо підготовки Програми гідної праці на 2008–2011 рр. для

України. Основною метою нової Програми стане сприяння гідній праці як фактору продуктивності та ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні. Програму буде побудовано на трьох пріоритетах, спрямованих на зміцнення спроможності урядових установ та соціальних партнерів покращити управління ринком праці: вдосконалення формулювання політики зайнятості населення, сприяння рівним можливостям на ринку праці, підвищення ефективності політики соціального захисту з приділенням особливої уваги вразливим групам. Ці пріоритети взаємопов'язані та поєднують різні аспекти гідної праці.

Як заявив міністр праці та соціальної солідарності Португалії Хосе Антоніо Фонсека Виейра да Сильва, виступаючи на початку 2008 р. на африканській регіональній зустрічі МОП в Аддис-Абебі, “гідна праця є, можливо, найбільш потужною концепцією та найбільш ефективним інструментом, який розробило міжнародне співтовариство, оскільки вона надає політичні можливості для того, щоб запропонувати найкращу відповідь наслідкам глобалізації”.

Гідна праця є однією з тем, які визначатимуть політику України у найближчі роки. Вона має вирішальне значення і для майбутнього України, і для соціального діалогу як методу ухвалення рішень та реалізації соціально-економічної політики.

Базовим елементом поняття “гідна праця” є гідна оплата праці найманого персоналу підприємств різних форм власності. Як показують дослідження, частка заробітної плати у ВВП багатьох країн знижується, а частка прибутків зростає.

Гідна праця також передбачає справедливий розподіл доходів між власниками та найманими працівниками. Дані “Всесвітнього економічного огляду”, підготовленого Міжнародним валютним фондом у 2007 р., свідчать, що у 16 розвинених країнах частка компенсації працівникам (зарплата + внески роботодавця у фонди соціального страхування) за період з 1980-го по 2004 рік знизилася з 58 до 55% ВВП. Ще гірша ситуація в Україні – частка

зарплат і пенсій у ВВП не перевищує 32% у 2007 р. [5, с. 2], що стримує розвиток високотехнологічних і наукомістких виробництв. Дотепер в Україні існує ганебне явище “економічної бідності”, коли 28,4%, або майже 5 млн сімей, за рівнем доходів на особу перебувають за межею бідності, яка за даними на кінець 2008 р. становила 704 грн на місяць.

Низький рівень виплат у системі соціального страхування, неякісне медичне обслуговування, неефективна система соціального захисту є наслідком заниженої заробітної плати і поширеної практики виплат зарплати “у конвертах”. Занижений рівень оплати праці є причиною низьких пенсій. За таких обставин від українського суспільства приховується справжній розмір прожиткового мінімуму як базового державного соціального стандарту. Всупереч ст. 5 Закону України “Про прожитковий мінімум” Уряд упродовж 2008 р. жодного разу не опублікував розрахунки щомісячного фактичного розміру прожиткового мінімуму і не надавав його соціальним партнерам.

Результати розрахунків, виконаних за порівняльними даними співвідношень України з іншими країнами Центральної і Східної Європи за показниками продуктивності праці на макрорівні (рівня ВВП у розрахунку на одного працюючого) і середньої заробітної плати, свідчать, що відставання України за рівнем продуктивності праці не відповідає відставанню за заробітною платою. При цьому тенденції відображають випереджальні темпи зростання в Україні заробітної плати, а не продуктивності праці. Принаймні саме про це свідчить зміна співвідношень у 2004–2005 рр. у зв’язку із зростанням мінімальної заробітної плати і частковим упровадженням тарифної сітки оплати праці працівників бюджетної сфери. У 2006 р. Україна за рівнем оплати праці впритул наблизилася хіба що до Болгарії – порівняно з іншими країнами перехідної економіки відставання становить від 49,7% (Румунія) до 86,5% (Словенія) (табл. 5.4).

Таблиця 5.4

Співвідношення України за рівнем ВВП на одного працюючого і за рівнем оплати праці з окремими країнами Європи, %

| Референтна країна | За рівнем ВВП на одного працюючого | | | За рівнем оплати праці | | |
|-------------------|------------------------------------|------|------|------------------------|------|------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2004 | 2005 | 2006 |
| Болгарія | 39,2 | 44,7 | н/д | 59,3 | 75,9 | 90,6 |
| Латвія | 23,9 | 26,2 | н/д | 28,3 | 36,0 | 38,1 |
| Литва | 20,8 | 23,2 | н/д | 26,7 | 33,8 | 37,8 |
| Польща | 18,3 | 18,7 | н/д | 17,8 | 21,3 | 25,7 |
| Румунія | 41,1 | 37,2 | н/д | 44,1 | 47,7 | 50,3 |
| Словенія | 9,2 | 11,2 | н/д | 7,9 | 10,9 | 13,5 |
| Чехія | 14,1 | 15,4 | н/д | 15,8 | 19,7 | 23,0 |
| Естонія | 17,0 | 18,6 | н/д | 19,1 | 24,4 | 27,6 |

Джерело: Лібанова Е. Кому вигідна дешева робоча сила ? // Дзеркало тижня. – 2007, 28 квітня. – С. 1, 10.

У 2005–2006 рр. відставання України не лише не зменшилося, а в більшості випадків навіть зросло: порівняно з Чехією на 73 євро, Польщею – на 61, Естонією – на 53 євро. Зменшився розрив в оплаті праці тільки порівняно з Болгарією (на 44 євро) і трохи з Угорщиною (на 5 євро). Самі ж розміри відставання виглядають українською переконаливо, особливо порівняно зі Словенією (1049 євро в 2006 р.), Чехією (549), Угорщиною (484), Польщею (473 євро) (табл. 5.5). Безперечно, за такої різниці в оплаті праці українська робоча сила, яка має попит на зовнішніх ринках, виїжджатиме за межі країни.

Таблиця 5.5

Характеристика оплати праці у вибраних країнах Європи

у 2004–2006 рр., євро на місяць

| Країна | Середня заробітна плата | Різниця в оплаті праці у референтній країні та Україні | Зміни в різниці оплати праці у референтній країні та Україні за |
|--------|-------------------------|--|---|
|--------|-------------------------|--|---|

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2004 | 2005 | 2006 | 2004–2006 рр. |
|----------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|---------------|
| Білорусь | 124,50 | 167,00 | 196,60 | 35,50 | 41,00 | 32,60 | – 2,90 |
| Болгарія | 150,00 | 166,00 | 181,00 | 61,00 | 40,00 | 17,00 | – 44,00 |
| Естонія | 466,00 | 516,00 | 594,00 | 377,00 | 390,00 | 430,00 | + 53,00 |
| Латвія | 314,00 | 350,00 | 430,00 | 225,00 | 224,00 | 266,00 | + 41,00 |
| Литва | 333,00 | 373,00 | 434,00 | 244,00 | 247,00 | 270,00 | + 26,00 |
| Польща | 501,00 | 591,00 | 637,00 | 412,00 | 465,00 | 473,00 | + 61,00 |
| Росія | 188,00 | 243,00 | 315,00 | 99,00 | 117,00 | 151,00 | + 52,00 |
| Румунія | 202,00 | 264,00 | 326,00 | 113,00 | 138,00 | 162,00 | + 49,00 |
| Словенія | 1120,0 | 1157,0 | 1213,00 | 1031,0 | 1031,0 | 1049,0 | + 18,00 |
| Угорщина | 578,00 | 638,00 | 648,00 | 489,00 | 512,00 | 484,00 | – 5,00 |
| Україна | 89,00 | 126,00 | 164,00 | XXX | XXX | XXX | XXX |
| Чехія | 565,00 | 639,00 | 713,00 | 476,00 | 513,00 | 549,00 | + 73,00 |

Джерело: Лібанова Е. М. Трансформація державної соціальної політики в контексті забезпечення конкурентоспроможності Української економіки // Фінанси України. – 2007. – №9. – С. 34 – 41.

На невідповідність розподілу ресурсів між працею і капіталом в Україні порівняно з країнами сталої ринкової економіки вказують показники у наданій нижче табл. 5.6.

Таблиця 5.6

Показники оплати праці в Україні та країнах Європейського Союзу в 2006 р.

| Показник | Україна | ЄС |
|---|---------|---|
| Частка оплати праці у собівартості продукції, % | 8 – 12 | 25 – 30 |
| Оплата праці у структурі ВВП, % | 49,4 | 50 – 65 |
| ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності, тис. дол.в | 7,2 | 27 |
| Рівень заробітної плати, євро | 160 | від 600 у нових членах ЄС до 5,5 тис. у країнах ЄС – 15 |
| Мінімальна ставка оплати праці за 1 год., євро | 0,35 | 6,0 |
| Диференціація зарплати | 1 : 40 | 1 : 7 |

Джерело: розраховано за даними Статистичного офісу Європейської співдружності [Електронний ресурс]. – Доступний з <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>> [станом на 21.12.2007].

Слід зазначити, що частина цих показників відтворює так звані копенгагенські критерії, відповідність яким визначає можливість набуття членства в Європейському Союзі іншим країнам. Якщо за показниками економічного розвитку, грошово-фінансової політики відставання України у 2–6 разів, то за показниками заробітної плати і рівня життя – у 20–25 разів. Цілком очевидно, що саме ця проблема у майбутньому, навіть при належному політико-правовому урегулюванні питань євроінтеграції, стане каменем спотикання на шляху вступу України до ЄС. З цього випливає практичний висновок про те, що дана обставина приводить до необхідності удосконалювання державного і договірною регулювання оплати праці.

Становить інтерес порівняння середньої заробітної плати в Україні з країнами Союзу Незалежних Держав (СНД) (табл. 5.7). Даний показник вищий у Російській Федерації, де він становить 394,9 дол. США, Казахстані (321,2) і Білорусі (275,2 дол. США), а найнижчі – у Киргизстані – 74,8 і Таджикистані – 36,9 дол. США. Отже, середні заробітні плати в постсоціалістичних країнах розрізняються в 10,7 раза.

Таблиця 5.7

**Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати
у країнах СНД (у перерахунках на долари США)**

| Країни СНД | 2000 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Україна | 42,3 | 110,8 | 157,3 | 206,2 | 237,1 |
| Азербайджан | 49,5 | 101,2 | 130,8 | 158,2 | 193,0 |
| Білорусь | 73,6 | 160,6 | 215,2 | 275,2 | 302,7 |
| Вірменія | 42,1 | 81,4 | 113,8 | 153,8 | 176,9 |
| Грузія | 36,5 | 81,8 | 112,8 | н/д | н/д |
| Казахстан | 101,1 | 208,3 | 256,3 | 321,2 | 372,6 |
| Киргизстан | 25,7 | 52,5 | 63,7 | 74,8 | 84,5 |
| Молдова | 32,8 | 89,5 | 104,7 | 129,1 | 139,4 |
| Російська Федерація | 79,0 | 234,0 | 302,5 | 394,9 | 450,1 |
| Таджикистан | 8,5 | 20,8 | 26,8 | 36,9 | 42,8 |
| Узбекистан | 42,3 | 52,2 | 82,5 | н/д | н/д |

Джерело: О положении в области оплаты труда в государствах содружества, солидарной позиции и действиях профсоюзов по защите интересов трудящихся / Под ред. Н.Д.Подшибякиной – М.: Всеобщая конфедерация профсоюзов, 2008. – 93 с.

Рівень оплати праці визначається не тільки якістю робочої сили, а й місцем роботи – видом діяльності (Додаток Г) і формою власності. Номінальна заробітна плата підвищувалася стрімкими темпами, в економіці України у 2007 році вона була майже у шість разів більша, ніж у 2000 р., а в деяких галузях різниця становила ще більшу величину: в освіті та охороні здоров'я – у 6,6 раза, сільському та лісовому господарствах – майже у 8 разів.

Як і в економіці в цілому, в промисловості середня номінальна заробітна плата у 2000–2007 рр. зростала досить швидкими темпами – в 5,1 раза (Додаток Д). Найнижчі темпи спостерігаються у целюлозно-паперовому виробництві та видавничій діяльності – у 3,8 раза, найвищі – у виробництві електричного, електронного та оптичного устаткування – в 7,1 раза. При цьому має місце тенденція зниження диференціації в оплаті праці – співвідношення найбільшої і найменшої зарплат становило: у 2000–2003 рр. – 3,2–3,3; у 2004–2007 рр. – 2,8–2,6.

Стан заробітної плати характеризується також структурою фонду оплати праці (ФОТ), тобто співвідношенням його складових в загальному обсязі. Покажемо це на прикладі промисловості України (табл. 5.8).

Таблиця 5.8

**Структура фонду оплати праці у промисловості України
в 1999–2007 рр.**

| Показник | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | Підв. +, зниж. – |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|---------------------|
| Фонд оплати праці, <i>млрд грн</i> | 13,7 | 17,3 | 20,8 | 24,2 | 30,4 | 39,6 | 48,9 | 61,3 | +47,6 |
| Зокрема % : | | | | | | | | | |
| – фонд основної заробітної плати | 56,8 | 57,4 | 58,7 | 59,1 | 58,4 | 59,2 | 60,0 | 59,5 | +2,7 |
| – фонд додаткової заробітної плати | 35,8 | 35,5 | 34,6 | 34,7 | 36,2 | 35,6 | 35,2 | 35,3 | – 0,5 |
| – інші заохочувальні і компенсаційні виплати | 7,4 | 7,1 | 6,7 | 6,2 | 5,4 | 5,2 | 4,8 | 5,2 | – 2,2 |

| | | | | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|--------|
| Номінальна заробітна плата в промисловості (брутто), грн | 310 | 419 | 485 | 591 | 743 | 967 | 1212 | 1554 | + 1244 |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|--------|

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

За даними табл. 5.8 спостерігаємо динаміку структури фонду оплати праці в промисловості. Так, в 2007 р. цей фонд був на 47,6 млрд грн більше, ніж у 2000 р. За 2000–2007 рр. питома вага основної зарплати зросла на 2,7 відсоткових пункти, додаткової – знизилася на 0,5, а частка інших заохочувальних і компенсаційних виплат зменшилася на 2,2 відсоткових пункта.

Середньомісячна заробітна плата в промисловості України значно нижча, ніж у країнах Європейського Союзу (табл. 5.9).

Таблиця 5.9

**Середньомісячна заробітна плата в промисловості в країнах
Європейського Союзу й в Україні в 2006 р.**

| Країна | Середньомісячна заробітна плата, дол. США | Україна, % до мінімального значення в рядку |
|--|--|--|
| Бельгія, Німеччина, Данія, Нідерланди, Швеція | 6225 | 3,9 |
| Франція, Люксембург, Австрія, Фінляндія, Велика Британія | 5190–5600 | 4,6 |
| Італія, Греція, Іспанія | 3940 | 6,1 |
| Кіпр, Словенія, Португалія | 1870–2280 | 12,8 |
| Чехія, Угорщина, Мальта | 1245–1450 | 19,3 |
| Естонія, Польща, Словаччина | 830–1040 | 28,9 |
| Литва, Латвія | 625–830 | 38,4 |
| Україна | 240 | – |

Джерело: дані Статистичного офісу Європейської співдружності [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>.

Якщо в “нових” країнах ЄС середньомісячна заробітна плата в промисловості в 2,6–7,8 раза вища, ніж зарплата в промисловості України, то в “старих” країнах ЄС вона перевищує в 16,4–25,9 раза. У порівнянні із ЄС–25, заробітна плата в Україні видається дуже низькою – у 2005 р. менше 10% середнього показника ЄС–25. Але існують чіткі докази, що країни з перехідною економікою протягом певного часу прямують шляхом наближення до ЄС–25, причому наближаються вони до останнього з темпами у майже 1,75% зростання вираженої у доларах США заробітної плати на кожний 1% зростання ВВП на душу населення з урахуванням паритету купівельної спроможності. В 2000–2004 рр. Україна щільно дотримувалася цієї тенденції наближення, а у 2005 р. вона дещо відійшла від неї (та послабила конкурентність своєї заробітної плати). Це означає, що при темпах зростання ВВП у 6–7% Україна може дозволити собі підвищення заробітної плати на 10–12% [6, с. 20]. Однак подальше підвищення зарплати із перевершенням темпів зростання продуктивності праці може негативно відбитися на конкурентоспроможності України, загальмувати попит на робочу силу, призвести до посилення безробіття та довготривалого уповільнення темпів економічного зростання.

Мотиваційний потенціал заробітної плати, а отже, у певній мірі і ціни робочої сили, на макrorівні характеризує структура операційних витрат на виробництво і витрати на одиницю виготовленої промислової продукції (табл. 5.10). За період 1995–2007 рр. одні елементи витрат знизилися, інші зросли. Так, матеріальні витрати зменшилися з 76,6% у 1995 р. до 65,6% у 2007 р., тобто на 11,0%. Це досить істотне скорочення частки матеріальних витрат у загальних витратах на виробництво.

Знизилися також і відрахування у фонди соціального страхування за цей період – на 0,6% (з 4,1% у 1995 р. до 3,5% у 2007 р.). Частка витрат на оплату праці в загальних витратах збільшилася на 0,8% – з 8,3 у 1995 до 9,1% у 2007 р. Помітимо тут, що в економічно розвинених країнах світу цей показник становить 30–35%, тобто більш ніж у 3 рази вище. Необхідно

відмітити незначне зниження витрат на одиницю виготовленої продукції – з 97,3 коп./ грн у 2000 р. до 93,7 коп./ грн у 2007 р.

Таблиця 5.10

Структура операційних витрат на виробництво і витрати на одиницю продукції (робіт, послуг) у промисловості в 1995–2007 рр.

| Роки | % до загальних витрат | | | | | Витрати на одиницю виробленої продукції, коп./грн |
|------|-----------------------|-------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|---|
| | Матеріальні витрати | Амортизація | Витрати на оплату праці | Відрахування на соціальні цілі | Інші операційні витрати | |
| 1995 | 76,6 | 1,4 | 8,3 | 4,1 | 9,6 | – |
| 1996 | 70,5 | 3,4 | 10,6 | 5,0 | 10,5 | – |
| 1997 | 67,0 | 7,0 | 11,2 | 5,2 | 9,6 | – |
| 1998 | 67,4 | 6,6 | 10,6 | 4,5 | 10,9 | – |
| 1999 | 68,5 | 7,6 | 9,6 | 3,5 | 10,8 | – |
| 2000 | 67,2 | 5,8 | 9,2 | 3,2 | 14,6 | 97,3 |
| 2001 | 69,0 | 5,9 | 10,3 | 3,6 | 11,2 | 96,9 |
| 2002 | 69,2 | 5,9 | 11,1 | 4,0 | 9,8 | 96,4 |
| 2003 | 71,7 | 5,1 | 10,1 | 3,6 | 9,5 | 96,6 |
| 2004 | 68,1 | 3,7 | 8,2 | 3,1 | 7,6 | 93,5 |
| 2005 | 66,8 | 3,6 | 9,1 | 3,6 | 7,6 | 93,4 |
| 2006 | 65,1 | 3,6 | 9,4 | 3,5 | 7,6 | 94,3 |
| 2007 | 65,6 | 3,6 | 9,1 | 3,5 | 7,3 | 93,7 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Необхідно зазначити, що витрати на оплату праці – це тільки частина витрат роботодавців на робочу силу. У цьому зв'язку було б доцільно, на наш погляд, включати в операційні всі витрати роботодавців на утримання робочої сили, що найбільш точно відбивало б реальне положення з мотивацією праці персоналу.

У перехідний період сформувалися досить негативні тенденції оплати праці в Україні. Насамперед, унаслідок штучного обмеження рівня оплати праці в державному секторі економіки, недосконалої правової бази заробітної плати практично втратила своє соціально-економічне призначення і не виконує

жодної зі своїх основних функцій (Додатку Е), тому що як мінімальна і середня зарплата, так і прожитковий мінімум зазнавали досить частих змін. Характерно, що ці величини не були збалансовані між собою, оскільки при постійному падінні (принаймні до 2000 р.) реальної заробітної плати співвідношення МЗП і СЗП із прожитковим мінімумом то зростали, то падали. Мінімальна заробітна плата за станом на вересень 1996 р. становила лише 16% від прожиткового мінімуму, який досягнув у листопаді 2008 р. 81,5%. Тому головне завдання полягає в першочерговому підвищенні заробітних плат низькооплачуваного персоналу з подальшим пропорційним збільшенням зарплат для інших категорій працівників

За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна заробітна плата має становити 2,0–2,5 прожиткового мінімуму. Відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму у Великій Британії становить 6,4 : 1; Франції – 4,7 : 1; Латвії, Естонії, Польщі – 2,5 : 1. В Україні цей показник у січні 2008 р. становив 0,81 прожиткового мінімуму.

Мінімальна зарплата у листопаді 2008 р. досягла 29,9% від середньої (Додатку З). Для порівняння відмітимо, що у країнах Центральної Європи мінімальна заробітна плата встановлюється на рівні 40–60% від середньої заробітної плати.

З метою забезпечення права найманого працівника і членів його родини на достатній рівень життя, гарантованого Конституцією України, соціально-економічна політика держави повинна бути спрямована на прискорення підвищення розмірів мінімальної заробітної плати. Відповідно до Закону України “Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії” мінімальна заробітна плата, як державна соціальна гарантія, не може бути нижчою за прожитковий мінімум.

Важливе значення має співвідношення темпів зростання прожиткового мінімуму та індексу споживчих цін (табл. 5.11).

За період 2001–2008 рр. загальне зростання прожиткового мінімуму виявилось незначно вищим від індексу споживчих цін – відповідно 230,5%

проти 224,9%. Отже, розмір прожиткового мінімуму зростав майже такими самими темпами, як його реальна вартість на споживчому ринку. Проте за 2004–2006 рр. це співвідношення змінилося на користь індексу споживчих цін (197,1% проти 182,1%). Тобто підвищення прожиткового мінімуму за цей період відбувається повільніше, ніж зростає інфляція.

Таблиця 5.11

**Співвідношення темпів зростання прожиткового мінімуму
та індексу споживчих цін у 2001–2008 рр.**

| Роки | Темпи зростання прожиткового мінімуму, % до попереднього періоду | Індекс споживчих цін, % |
|-------------|---|------------------------------------|
| 2001 | 115,2 | 106,1 |
| 2002 | 109,9 | 99,4 |
| 2003 | 100,0 | 108,2 |
| 2004 | 105,9 | 112,3 |
| 2005 | 116,8 | 110,3 |
| 2006 | 109,5 | 111,6 |
| 2007 | 114,6 | 116,6 |
| 2008 | 117,3 | 122,3 |

Джерело: Моніторинг показників соціального розвитку Міністерства праці та соціальної політики України.

Викликає значний інтерес огляд розмірів мінімальної заробітної плати FedEE (Федерації Роботодавців Європи). Багато зарубіжних країн встановлюють розміри мінімальної заробітної плати або на законодавчому рівні, або в колективних договорах від 46 євро за місяць в Молдові до 1570 євро за місяць в Люксембурзі (Додаток Ж). Різниця між розміром оплати праці в “старих” і “нових” країнах Євросоюзу виявилася досить значною – майже у 8 разів. В Австрії, Данії, Фінляндії, Німеччині, Італії, Швеції і Великій Британії мінімальна гарантована заробітна плата в державному масштабі не встановлюється, а є об’єктом переговорів між роботодавцями і профспілками.

Для порівняння відзначимо, що на 1 січня 2008 року мінімальна заробітна плата становила в Азербайджані – 71 дол. США, Вірменії – 82,

Білорусі – 97, Казахстані – 87, Киргизії – 10, Молдові – 35, Росії – 94, Таджикистані – 6, Україні – 102 дол. [7, с. 10].

Характерно, що в останні роки в багатьох країнах світу спостерігається процес підвищення мінімальної заробітної плати.

Залишаються невирішеними і недостатньо вивченими проблеми регулювання заробітної плати в галузях бюджетної сфери України, в той час як від цього в значній мірі залежать збереження людського потенціалу і перспективи подальшого розвитку держави. Недосконала система регулювання оплати праці в галузях бюджетної сфери, застарілі принципи її побудови, низький рівень заробітної плати, неадекватний високій відповідальності та напруженості праці, призвели до падіння престижності праці, руйнування зацікавленості працівників організацій і установ в ефективній трудовій діяльності і професійному зростанні. Виникла необхідність у терміновому пошуку можливостей вдосконалення системи оплати праці персоналу.

Чинне законодавство з оплати праці у бюджетній сфері не забезпечує дотримання одного із основних принципів організації оплати праці – встановлення тісного зв'язку між ефективністю праці та розмірами заробітної плати. Зокрема, присвоєння тарифних розрядів медичним працівникам відбувається з урахуванням складності праці та рівня їх кваліфікації, при цьому результати праці до уваги не беруться. Елементи додаткової заробітної плати також не враховують їх у повній мірі: преміювання у структурі фонду оплати праці займає всього 3%, а серед надбавок чітко виражену стимулюючу дію має лише надбавка за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість [8, с. 10].

Про стан і тенденції заробітної плати у деяких галузях бюджетної сфери і інших секторах економіки можна судити на основі даних табл. 5.12.

В економіці в цілому номінальна заробітна плата у 2007 р. підвищилася порівняно із 2000 р. у 6,1 раза, а за деякими видами діяльності (охорона здоров'я, освіта) – відповідно у 6,1 і 6,6 раза. У той же час, як показують проведені авторами розрахунки на основі даних державної статистики, у 2007 р.

реальна зарплата в економіці України порівняно з 2000 р. підвищилася тільки в 3,3 раза.

Таблиця 5.12

Середньомісячна заробітна плата найманих працівників за деякими видами економічної діяльності у 2000, 2003, 2005–2007 рр.

| Вид економічної діяльності | 2000 | 2003 | 2005 | 2006 | 2007 | 2007 р. до 2000 р., разів |
|---|------|------|------|------|------|---------------------------|
| <i>Усього</i> | 230 | 462 | 806 | 1041 | 1351 | 5,9 |
| Промисловість | 302 | 591 | 967 | 1212 | 1554 | 5,1 |
| Фінансова діяльність | 560 | 1051 | 1553 | 2050 | 2770 | 4,9 |
| Державне управління | 335 | 577 | 1087 | 1578 | 1852 | 5,5 |
| Освіта | 156 | 340 | 641 | 806 | 1060 | 6,8 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 138 | 279 | 517 | 658 | 871 | 6,3 |
| Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту | 162 | 299 | 620 | 828 | 1090 | 6,7 |
| із них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг | 135 | 277 | 628 | 842 | 1109 | 8,2 |

Джерело: Статистичний щорічник України за 2007 рік / Держ. ком. стат. України. За ред. О. Г. Осауленка. Відп. за випуск П. П. Забродський. – К.: Вид-во “Консультант”, 2007. – С. 408.

Внаслідок недостатнього фінансування освітньої та наукової галузей не виконується ст. 57 Закону України “Про освіту” та Закон України „Про науково-технічну діяльність” щодо встановлення ставок заробітної плати педагогічним працівникам на рівні, не нижчому від середньої заробітної плати працівників промисловості, а науковим та науково-педагогічним працівникам – на рівні подвійної середньої заробітної плати працівників промисловості. Так, середня заробітна плата у промисловості у 2007 р. становила 1527 гривень, що на 47% більше за середні ставки заробітної плати в освіті, на 78% – в охороні здоров'я (табл. 5.12).

Подібного відставання бюджетних галузей за рівнем оплати країни з ринковою економікою не мають. Так, наприклад, в Чехії у зайнятих в охороні здоров'я і освіті вона становить 95% від середній в економіці, Латвії – 76–78%, Великій Британії – 95–115%, Словенії – 111–115%, Італії – 98–103%, Мексиці – 140–155% [9, с. 2]. Лікарі зі стажем, керівники лікарняних комплексів у розвинених країнах одержують досить високу місячну заробітну плату: у Франції – 9675 євро, Нідерландах – 14600, Великій Британії – 10608, Австралії – 16925, США – 22333 євро [10, с. 3], тобто у десятки разів більше, ніж в Україні.

Основним чинником, що викликає погіршення результатів праці у сфері охорони здоров'я, медичний персонал визнає низьку оплату праці (табл. 5.13).

Таблиця 5.13

Антистимули до ефективної праці у сфері охорони здоров'я, %

| “Що, на Вашу думку, погіршує результати праці медичних працівників?” | Керівний медичний персонал | Лікарі | Середній медичний персонал | Молодший медичний персонал | Разом |
|---|-----------------------------------|---------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------|
| Вкрай низька оплата праці | 25,0 | 31,5 | 40,8 | 56,4 | 40,1 |
| Погані умови праці | 21,2 | 19,8 | 18,1 | 9,2 | 16,9 |
| Слабкий зв'язок між трудовими зусиллями і розміром заробітку | 15,4 | 20,5 | 13,0 | 16,9 | 16,6 |
| Падіння престижу праці у сфері охорони здоров'я | 19,2 | 16,2 | 15,8 | 8,3 | 14,4 |
| Відсутність дружної співпраці у колективі | 3,8 | 3,6 | 3,9 | 5,1 | 4,1 |
| Відсутність справедливої оцінки праці з боку керівництва | 7,8 | 3,9 | 3,0 | 3,6 | 3,7 |
| Відсутність чітких перспектив подальшого кар'єрного зростання | 3,8 | 1,6 | 4,2 | 0,0 | 2,4 |
| Низький рівень професійних знань | 3,8 | 2,9 | 1,2 | 0,5 | 1,8 |

Джерело: Кизима І.С. Стимулювання ефективної праці у сфері охорони здоров'я: Монографія. – Кіровоград: КОД, 2008. – С. 134.

У загальній сукупності антистимулів до ефективної трудової діяльності його відзначили 40,1% респондентів. Суттєво перешкоджають поліпшенню результатів праці і такі фактори, як погані умови праці та слабкий зв'язок розміру заробітку із трудовим внеском працівника – відповідно 16,9% та 16,6% у загальному підсумку. Цікавим є те, що падіння престижу праці також розглядається медичним персоналом як один із основних антистимулів до підвищення її ефективності. Це доводить, що матеріальне стимулювання праці саме по собі не спонукає медичних працівників істотно поліпшувати результати трудової діяльності, застосування його важелів на практиці має супроводжуватися активізацією дії моральних стимулів.

Результати проведеного нами дослідження засвідчують, що основною причиною негативних змін, які відбуваються у складі трудового потенціалу охорони здоров'я, виступає недосконалий механізм стимулювання медичного персоналу до ефективної праці. Йдеться насамперед про застарілі підходи до оплати праці, неприпустимо погані умови трудової діяльності у медичних закладах (особливо у сільській місцевості), зниження безпеки праці, руйнацію стимулів морально-психологічного характеру. Все це зумовлює падіння престижу праці у сфері охорони здоров'я, змушує медичних працівників шукати роботу в інших галузях національного господарства, знижує бажання молоді вступати до вищих медичних навчальних закладів.

З метою подальшого вдосконалення системи оплати праці співробітників галузей бюджетної сфери Кабінетом Міністрів України була прийнята Постанова № 1298 від 30 серпня 2002 р. “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”. Запропонована Постановою Єдина тарифна сітка (ЄТС) складається із 25 розрядів. Цією постановою передбачено три етапи запровадження ЄТС. Перший етап було запроваджено з 1 вересня 2005 р. із співвідношенням

тарифних коефіцієнтів від 1 до 3,35. З 1 червня 2007 р. працю бюджетників оплачують за умовами другого етапу, за яким співвідношення тарифних коефіцієнтів – від 1 до 3,93.

Верховна Рада України 3 вересня 2008 р. унесла зміни до Закону “Про державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України”, завдяки яким з 1 вересня запроваджено третій етап Єдиної тарифної сітки, що дало можливість установити діапазон співвідношень тарифних коефіцієнтів від 1 до 4,5 і підвищити заробітну плату працівникам бюджетної сфери. Так, посадові оклади висококваліфікованих працівників бюджетних установ, закладів та організацій бюджетної сфери (вчителів, лікарів, працівників культури) у вересні 2008 р. порівняно з нині чинними будуть підвищені в середньому на 10% – залежно від тарифного розряду. Наприклад, посадовий оклад вчителя першої категорії становить 1034 грн (зростання на 10,4%), лікаря-хірурга першої категорії – 1271 (9,6%). Це трохи підвищило мотивацію до праці висококваліфікованих працівників, однак проблема гідної оплати праці у бюджетній сфері залишається невирішеною. Діапазон між коефіцієнтами 1-го та 25-го розрядів не дозволяє досягти рекомендованого 10% “порогу відчутності” (співвідношення між тарифними коефіцієнтами суміжних розрядів), у результаті чого спостерігається зрівнялівка в оплаті праці різної складності та відповідальності.

Аналіз чинної Єдиної тарифної сітки з оплати праці працівників бюджетних галузей переконує у тому, що принципи, на яких вона ґрунтується, не відповідають ринковим засадам організації оплати праці, що призводить до повного невиконання останньою покладених на неї функцій. Присвоєння тарифних розрядів працівникам відбувається з урахуванням рівня їх кваліфікації, складності та відповідальності праці. Натомість, реальний трудовий внесок під час визначення розміру заробітної плати взагалі не враховується.

Підсумовуючи, слід зазначити, що ЄТС має декілька недоліків, серед яких: 1) низький розмір тарифної ставки першого розряду ЄТС; 2) відсутність

стимулів до надання якісних послуг; 3) мала диференціація між розрядами тарифної сітки; 4) недостатня реакція на ситуацію на ринку праці; 5) наявність рівнобіжних систем оплати праці; 6) обмеження при установленні винагороди для висококваліфікованих працівників; 7) відсутність можливостей врахування в оплаті праці галузевих особливостей; 8) громіздкий механізм ЄТС (важко його застосовувати); 9) мається можливість одержання додаткового доходу, тому деякі організації хочуть відмовитися від ЄТС.

За думкою Мартіна Райзера, радника з економічних питань Представництва Світового банку в Україні, Білорусі та Молдові 2007 року, проблема полягає в тому, що державному сектору необхідно створити фіскальний простір для зміни своєї політики у галузі оплати праці та забезпечити собі можливість залучення висококваліфікованих працівників. Збільшення шкали заробітної плати у цілому досягти цього не дозволить. Замість цього потрібно скоротити штати державного сектора та одночасно диференціювати заробітну плату для висококваліфікованих кадрів. Це потребуватиме комбінації секторальних реформ, включаючи у міністерствах охорони здоров'я, освіти та інших галузевих міністерствах, і реформи державної служби для перегляду шкали заробітної плати та перегляду політики всього державного сектора у галузі людських ресурсів. Такий порядок денний видається непростим і здійснити його швидко буде неможливо. Тому необхідно, щоб заробітна плата у державному секторі зростала дещо повільніше, ніж сукупна прибуткова частина бюджету. Це дозволить вивільнити кошти для необхідних інвестицій, як фізичних, так і організаційних, і відповідно зробити державний сектор більш ефективним і конкурентоспроможним.

5.3. Диференціація заробітної плати в Україні: тенденції та можливості регулювання

Важливе значення для регулювання ринку праці має обґрунтована диференціація заробітної плати. Однак міжгалузеві співвідношення зарплат

були і залишаються незадовільними. Це дає підстави стверджувати, що рівень заробітної плати в Україні значною мірою визначається приналежністю до визначеної сфери економічної діяльності, а не формується, як це повинно бути, під впливом визнаних світовою практикою зарплатоутворювальних факторів, якими є кількість, якість і результати праці.

Суперечливими і не відповідними принципу рівної оплати за рівний трудовий внесок є міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в рівнях оплати праці. При цьому в галузях з низькою заробітною платою ці співвідношення граничать з абсолютною зрівнялівкою (сільське господарство, галузі бюджетної сфери). У той же час у галузях, підприємства яких займають монопольне положення на відповідних ринках, таких як, наприклад, фінансова діяльність, міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в рівнях оплати праці на 3–5 пунктів перевищують відповідні європейські соціальні стандарти. Варто підкреслити, що значна поляризація в рівнях заробітної плати, як і в доходах, у цілому на практиці не стала ні додатковим стимулом, ні джерелом економічного зростання.

Децильний коефіцієнт, що розраховується як відношення найнижчої заробітної плати серед 10% найбільш оплачуваних працівників до найвищої заробітної плати серед 10% найменш оплачуваних працівників, є одним з індикаторів диференціації заробітної плати. За рахунок нівелювання показників середньої зарплати в найбільш багатих і бідних – адже в розрахунок береться найменший показник у перших і найбільший у других – розшарування начебто і не дуже велике. Сьогодні цей коефіцієнт, за даними Статистичного комітету СНД, зібраним на останню дату проведення обстеження конкретної групи підприємств, становить в Азербайджані – 5,6 раз; у Білорусі – 4,8; у Молдові – 6,1; у Росії – 8,4; у Таджикистані – 17,8 раз [7, с. 12–13]. У більшості країн Європейського Союзу вважається оптимальним, коли співвідношення заробітків 10% працівників з найбільш низькою і 10% з найвищою заробітною платою становить 1 : 8.

Усе це свідчить про те, що економічний зростання у більшості країн СНД супроводжується поглибленням соціальної нерівності, що поряд з низьким рівнем оплати праці створює умови для збереження бідності й убогості в суспільстві. За наявними останніми даними, у країнах СНД чисельність населення з доходами нижче прожиткового мінімуму становить від 11 до 57%. А за рівнем бідності, розрахованому за числом населення, що має дохід менше 2 дол. у день (за міжнародними стандартами – поріг убогості), наші країни в більшому ступені відповідають країнам Латинської Америки [10, с. 107]. При цьому зберігається досить високий рівень бідності серед працюючого населення. У даний час у Казахстані кількість таких працівників становить 2% від чисельності працюючих, у Білорусі – 4, в Україні – 15, у Росії – 16, у Грузії – 22, у Киргизії – 62%. Визначена частина працівників одержує зарплату менш 50 дол. на місяць, тобто менше, ніж 2 дол. у день. В Азербайджані заробітну плату до 50 дол. США на місяць одержують 21% працівників, Вірменії – 8, у Киргизії – 50, Таджикистані – 62% [7, с. 14]. Такий значний розрив у рівнях оплати праці вважається головною ознакою відсутності стабільності і соціальної справедливості в суспільстві.

У більшості країн з розвинутою ринковою економікою держава стримує надмірну диференціацію, рівень варіації там у 2–4 рази менше, ніж у країнах СНД. Наприклад, зарплата шведського міністра всього в шість разів більша, ніж у некваліфікованого робітника [11, с. 28]. У країнах же СНД значна частина знов створеного продукту, заробленого зусиллями всіх трудящих, привласнюється обмеженим командним складом національного бізнесу. Так, приватні компанії нафтового сектора економіки (без обліку ВАТ “Сибнефть”) спрямовують на виплату дивідендів від власності і капіталу до 80% чистого прибутку. Обстеження Інституту соціально-економічних проблем народонаселення РАН, проведене в 2007 році в Росії, показує, що приблизно 60% сукупного приросту оплати праці припадає на частку 20% працівників з найвищими заробітками і менше 3% – на частку 20% працівників з найнижчими заробітками [7, с. 13].

В Україні на першому місці за середньомісячною заробітною платою стоїть фінансова діяльність, другому – державне управління, де зарплата за період 2000–2006 рр. підвищилася в 4,7–4,8 рази і у 2007 р. випереджала середню по галузях економіки в 2,0 і 1,4 рази відповідно (Додаток Г). Ключовий вплив на цю динаміку справили рішення уряду України 2005 р., який істотно підняв заробітну плату вищим посадовим особам України. Таким чином, велике значення мало політичне рішення щодо бюджетних витрат на зарплату державних службовців, яке, зрозуміло, адекватно вплинуло на збільшення заробітної плати в інших сферах та видах діяльності.

Посадові оклади керівних працівників і спеціалістів державної служби зростали при зменшенні різного роду надбавок (Додаток З), але узагальнена динаміка була чи не найвищою в Україні, що спричинило зростання заробітної плати в інших секторах економіки. Третє та четверте місця за динамікою зростання доходів у вигляді заробітної плати посідають металургія та хімічна промисловість, що випереджають середній показник по економіці майже у 1,5 рази.

Найбільш високі заробітні плати у топ-менеджерів передових українських компаній, які багатократно перевищують розміри зарплат чиновників вищого ешелону влади. За класифікацією хедхантерів, називатися топом зазвичай може керівник підприємства з оборотом не менш ніж 100 млн дол. США на рік, а базовою мінімальною зарплатою топ-менеджера прийнято вважати 100 тис. дол. на рік. В Україні такі суми вже отримують навіть не перші особи компаній, а ейчари, фінансові та PR-директори. Для порівняння: у Німеччині фінансовий директор заробляє 230–250 тис. дол. США на рік. В Україні хороший фахівець, який очолює службу внутрішнього аудиту великої багатогалузевої компанії, отримує до 240 тис. американських дол. на рік. Керівник, відповідальний за стратегію розвитку бізнесу, отримує від 240 тис. до 360 тис. дол. США на рік, плюс річний бонус у розмірі 1,0–1,5 млн дол. США. Це майже у 60 разів більше заробітних плат керівників вищого ешелону влади України [12] і в 170–

125 разів більше зарплат спеціалістів Секретаріату Президента і Кабінету Міністрів України (Додаток З).

В українських компаніях з мільярдними оборотами зарплата топ-менеджера стартує з 50 тис. дол. США на місяць. У регіонах середній дохід менеджерів компаній з оборотом від 500 млн грн – 40 тис. дол.

Зарплати деяких українських менеджерів вищі, ніж у Європі, що зумовлено дефіцитом управлінських кадрів. Аналіз розмірів зарплат топ-менеджерів деяких українських компаній (Додаток К) показує, що до заробітної плати віднесена тільки фіксована частина компенсації, а бонуси і премії не вважаються компенсацією. Причому фіксована частина компенсації або зарплата коливається в межах 2500 тис. – 25 тис. дол. США, тобто розрізняється в 100 разів. Генеральний директор (голова правління, виконавчий директор) одержує зарплату в кілька разів більшу, ніж директор юридичного департаменту: в компаніях з управління активами фінансово-промислових груп з річним оборотом понад 500 млн дол. США – в 10 разів, у банківській сфері – в 17 разів, в інвестиційних компаніях – в 10,5 раза.

З викладеного вище можна зробити висновок, що поняття заробітної плати в останні роки “розмите” хоча б тому, що підприємці або топ-менеджери одержують не зарплату, а підприємницький дохід. Крім того, різного роду пакети (соціальний, компенсаційний, мотиваційний та ін.), на нашу думку, включають до свого складу скоріше елементи витрат на робочу силу, а не заробітної плати.

Результати проведених нами досліджень свідчать про відсутність чіткої закономірності у витратах на премії та нерегулярні виплати, диференціація яких на підприємствах промисловості дуже велика. Значна диференціація відстежується і на підприємствах одного виду діяльності. Збереження значної диференціації питомої ваги премій та нерегулярних виплат у витратах на робочу силу як на мікрорівні, так і в розрізі видів промислової діяльності пояснюється фінансовими можливостями підприємств, їх специфікою, ступенем монополізму, конкурентоспроможністю продукції, умовами її збуту. Практика господарювання більшості обстежених

підприємств свідчить про відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи підприємства. Це призвело до втрати головної функції премії – стимулюючої, яка перетворилася на звичайну надбавку до посадового окладу. Звідси виникає об'єктивна необхідність створення науково обгрунтованого механізму стимулювання праці на підприємствах, який за допомогою дієвих важелів і стимулів посилював би зацікавленість персоналу високопродуктивно і якісно працювати, сприяти забезпеченню конкурентоспроможності продукції, якісного оновлення трудового менталітету, відтворення висококваліфікованої робочої сили.

До факторів, що впливають на диференціацію заробітної плати за видами економічної діяльності в сучасних умовах в Україні, належать: диспропорційність галузевих зарплат, розрив між середньоукраїнською зарплатою та зарплатою в окремих видах економічної діяльності, професійна та галузева дискримінація працівників, маргінальна структура економіки, штучне завищення зарплат в окремих сферах діяльності.

Як свідчать наші дослідження, в українській економіці у диференціації заробітної плати відсутня обгрунтованість, яка має базуватися, передусім, на принципі відповідності заробітної плати працівників їх рівню кваліфікації. Саме в галузях, що мають найбільш кваліфікованих працівників (освіта, охорона здоров'я та деяких інших), середньомісячна заробітна плата нижча за середньою по країні в цілому (Додаток Л). А середньомісячна заробітна плата за даними 2007 р. у таких галузях промисловості, як виробництво машин та устаткування (1380 грн), виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування (1264 грн), які головним чином забезпечують інноваційність не лише промисловості, а й економіки в цілому, відстає від середньої по промисловості (1554 грн), а ще суттєвіше – від цього показника у добувній промисловості (1970 грн). Лідерами ж зарплат у промисловості є виробництво коксу, продуктів нафтопереробки (2145 грн) та добування паливно-енергетичних корисних копалин (2041 грн).

За весь досліджуваний період (2000–2007 рр.) як абсолютними лідерами, так і лідерами за зростанням стали аж ніяк не ті види діяльності та галузі, що визначають прогрес країни. Це свідчить про маргінальний тип структури української економіки, коли пріоритетними є паливно-сировинні галузі. А невідповідність заробітних плат рівню кваліфікації призводить до відтоку кадрів із галузей, покликаних сприяти інноваційному розвитку економіки України.

Проведений аналіз динаміки співвідношень середньомісячних заробітних плат та мінімальної заробітної плати за видами економічної діяльності дозволяє говорити про таке. Максимальне співвідношення між середньомісячними заробітними платами за видами економічної діяльності протягом практично всього досліджуваного періоду характерні для сфери фінансової діяльності (найвищі рівні зарплат) та сфери сільського господарства, мисливства та пов'язаних з ним послуг (найнижчі рівні зарплат) за винятком окремих років (у 2007 р. найнижча зарплата – 720 грн – зафіксована у рибальстві та рибництві, а найвища зарплата у 2005 та 2006 роках (відповідно 1622 та 2053 грн) – у сфері діяльності авіаційного транспорту). Найбільший розрив між рівнями середньомісячних заробітних плат за видами економічної діяльності (5,41 раза) спостерігався у 2001 р., найменший (3,53 раза) – у 2006 р.

Отже, за період 1995–2007 рр. у всіх видах економічної діяльності відбувалося спочатку значне зменшення, а потім невеличке зростання співвідношення середньомісячної і мінімальної заробітних плат, хоча в різних видах діяльності динаміка цього співвідношення проявляється по-різному. Лідерами тут виступають фінансова діяльність та паливно-добувні галузі промисловості, аутсайдерами – сільське господарство та галузі, які повинні забезпечувати “людський фактор” країни: освіта, охорона здоров'я, культура тощо.

Проаналізуємо міжгалузеві варіації структури фонду оплати праці. Як бачимо з Додатку М, вони є досить суттєвими. Частка основної заробітної

плати коливається у великому діапазоні 35,2–82,7%, досягаючи найвищого значення у сільському господарстві, а найменшого – у державному управлінні.

Порівняння цих показників із показниками рівня заробітних плат дає підстави дійти висновку, що у галузях з нижчими рівнями заробітних плат частка основної заробітної плати у фонді оплати праці найбільша, і навпаки, чим більшим є рівень заробітних плат, тим меншу роль в оплаті праці відіграють тарифні ставки і посадові оклади, а значить, і мінімальна заробітна плата, яка є основою цих ставок і окладів. Можна припустити, що мінімальна заробітна плата відіграє значну роль у галузях (відповідно і видах економічної діяльності) з низьким рівнем оплати праці, і значно менше впливає на заробітки в галузях з високим їх рівнем. Тобто мінімальна заробітна плата як інструмент міжгалузевої диференціації заробітних плат зараз практично не діє.

Аналіз диференціації заробітної плати, проведений нами з точки зору впливу на неї мінімальної заробітної плати, показує таке. По-перше, заробітна плата в українській економіці характеризується значною галузевою диспропорційністю і завеликим розривом в окремих галузях в той чи інший бік. Різниця між рівнями мінімальної заробітної плати і галузевими зарплатами часом зовсім необґрунтована. Детальний аналіз, який проводився нами, свідчить про галузеву “дискримінацію” заробітних плат. Диспропорційність та дискримінація провокують так звані “перегони зарплат”, які ведуть до можливої інфляції. Тобто існуюча ситуація із заробітною платою характеризується суттєвою галузевою та регіональною диференціацією, що аж ніяк не забезпечує необхідної диференціації за кваліфікаційними ознаками та стимулює працівників не до зростання свого професійного рівня, а до орієнтації на зміну спеціальності або місця роботи в галузях і регіонах з вищим рівнем оплати праці, що ми і спостерігаємо на українському ринку праці.

Така ситуація породжена передусім структурними перекосами в економіці України, але не в останню чергу також нерозвиненістю інституту заробітної плати, в тому числі мінімальної заробітної плати. Виявлені недоліки

існуючої мінімальної заробітної плати потребують її вдосконалення, і як одного з напрямів цього вдосконалення – її можливої диференціації.

Фахівцями Інституту економіки та прогнозування НАН України неодноразово висловлювалася пропозиція про встановлення диференційованої мінімальної заробітної плати, у першу чергу, на рівні величини регіонального прожиткового мінімуму працездатного громадянина. Величина регіонального прожиткового мінімуму більш обґрунтована, ніж загальноукраїнська, тому що реальне споживання працездатних громадян значно відрізняється від того, на що розрахований споживчий кошик у цілому по Україні.

Яскравим показником регіональних розходжень є рівень життя населення. Його диференціація залежить від величини середньодушових грошових доходів населення, рівня прожиткового мінімуму, а також співвідношення грошового доходу й прожиткового мінімуму. Розглянемо диференціацію середньомісячної заробітної плати, що віддзеркалює рівень соціальної диференціації в регіональному розрізі (Додаток Н).

Відомо, що регіони України відрізняються неоднорідністю економічного й соціального розвитку. Міжрегіональна нерівність у рівнях доходів і рівнях життя обумовлюється міжрегіональними розходженнями в природних, фінансових ресурсах, рівнях трудового потенціалу, ступенем залучення у ринкові відносини, і значною мірою – галузевою структурою того чи іншого регіону. За розрахунками Держкомстату України, значна диференціація регіонів за рівнем заробітної плати пояснюється їхньою галузевою структурою. Аналіз свідчить: якщо на початку економічних реформ диференціація визначалася головним чином різними стартовими позиціями, що склалися в регіонах, то потім на неї все більше впливали макроекономічні процеси, пов'язані з ринковими факторами. Саме швидке становлення ринкової економіки в нашій країні сприяло розвитку надлишкової регіональної диференціації економічних показників і відповідно – наростанню поляризації доходів населення. Диференціація заробітної плати за видами економічної

діяльності виявилася більш істотною, ніж диференціація за регіонами, де максимум між Києвом та Тернопільською областю досяг у 2000 р. 3 рази. Розрив між відносно високоприбутковими і низькоприбутковими регіонами на початку реформ в українській економіці зростав (у період 1995–2000 рр. диференціація між полярними за рівнем середньомісячної заробітної плати регіонами досягла 3 рази), а потім поступово знизився і стабілізувався у 2008 р. на рівні 2,3.

Динаміка матеріального стану населення змінює позиції, що займають регіони: темпи зростання заробітної плати у регіонах неоднакові, тому цей розподіл не є постійним. Але серед регіонів є і досить сталі, що протягом тривалого часу перебувають в тій чи іншій групі. До таких серед найбільш забезпечених належать Київ та Донецька область, до найменш забезпечених – Тернопільська, Волинська та Закарпатська області (остання лише в останні роки ввійшла до групи „середняків”).

Встановлення регіональних рівнів мінімальної заробітної плати (єдиних за своїм відносним значенням й різних за своєю абсолютною величиною) дозволило б створити гнучкіший механізм забезпечення рівності гарантій в різних умовах відтворення робочої сили по регіонах країни.

При запровадженні диференціації мінімальної заробітної плати за видами економічної діяльності і регіонами необхідно врахувати не тільки економічні особливості і потреби конкретних галузей економіки і регіонів, а й загальну соціально-економічну ситуацію в країні. При цьому слід ретельно обґрунтувати це питання, мало вивчене не тільки у нас, а й у світовій науці і практиці, не форсуючи його вирішення з політичних причин.

Слід зауважити, що необґрунтована диференціація може призвести до втрати конкурентоспроможності продукції тих галузей, де внаслідок завищеного рівня мінімальної заробітної плати надмірно зростуть витрати на робочу силу. В Генеральній і галузевих угодах треба ретельно обрахувати граничні значення коефіцієнтів відношення першого розряду галузевих тарифних ставок і мінімальної заробітної плати (фактично підвищення

заробітних плат), щоб запобігти можливому розкручуванню інфляційної спіралі.

Існує ризик при впровадженні галузевої диференціації мінімальної зарплати щодо підвищення максимальної ставки першого тарифного розряду в більш рентабельних галузях, а не в тих видах діяльності, де цього вимагає кваліфікаційний рівень працівників і пріоритетність галузі для стратегічного розвитку країни. Крім того, за умови надмірного зближення мінімального, середнього і максимального рівнів заробітної плати існує ризик поширення зрівнялівки доходів мало- і висококваліфікованих працівників, зменшення зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації.

5.4. Диференціація доходів населення

Зростання економіки та процеси модернізації, що відбулися в Україні, супроводжуються безпрецедентним зростанням нерівності в розподілі результатів економічної діяльності. Зниження реальних доходів і зростання їх диференціації – основні тенденції у зміні рівня життя громадян України в останні роки. Особливість ситуації полягає в тому, що при невисокому ВВП та низьких доходах на душу населення, економічне зростання відбувається в умовах високої поляризації доходів. Нерівність, що посилюється, не сприяє оздоровленню економіки, а навпаки, породжує тіньові розподільчі процеси. Процеси соціальної диференціації спостерігаються в усіх трансформаційних економіках. Однак в Україні ступінь доходної нерівності не має аналогів серед східноєвропейських країн, що здійснюють економічні реформи. Фахівці Світового банку пояснюють істотне зростання нерівності з недоліком проведення реформ та здатністю груп, що мають владу, впливати на політику в інтересах особистого збагачення, а також наявністю високого рівня корупції [13].

Для будь-якого суспільства характерна нерівність за показником матеріального добробуту, що визначається рівнем доходів, але ступінь впливу

цього чинника на визначення соціальної структури в різних суспільствах дещо відрізняється. У західних країнах дохід завжди відігравав значну роль у визначенні місця людини в структурі суспільних відносин, виступаючи чільним фактором визначальної грані соціальної стратифікації – багатства (за відомою формулою М.Вебера «Багатство – Престиж – Влада»).

У прикладному аспекті дохід використовується у так званому економетричному індексі, або соціально-економічному статусі, який обчислюється на основі співвідношення рівня доходу та освіти для визначення, до якої з соціальних верств належить респондент, який статус та рівень конкурентоспроможності він має на ринку праці.

Особливість економічного статусу в тому, що він має кількісний (зокрема, грошовий) вимір. Крім економічного розшарування, позиції індивідів у суспільній взаємодії визначаються:

- 1) соціально-професійним статусом (рівень освіти і кваліфікації, посада, позиція на ринку праці);
- 2) трудовим статусом (умови та зміст праці, ступінь його автономії);
- 3) владним статусом (вплив, панування, авторитет).

У розвиненому ринковому суспільстві дохід, престиж, професія та освіта високо корелюють між собою.

Основним стратифікаційним елементом стає економічна нерівність та *рівень доходів як основний її прояв*. “Йде процес прискореного соціального розшарування, але він охоплює суспільство нерівномірно, все чіткіше відділяються верхні страти від масових верств, що концентруються на полюсі бідності. Процеси збідніння населення та зростаючого соціального розшарування накладаються один на одного і приводять до того, що одні бідніють, а інші багатіють. Ця майнова нерівність в умовах системної кризи суспільства, що має загальносоціальний, цивілізаційний характер, призводить до гіпертрофованих форм соціальної нерівності” [14].

Більшість дослідників підкреслюють *одновимірність соціальної стратифікації*, коли її простір згортається практично до одного показника –

матеріального (капітал, дохід, власність). Звертається увага, що такі «стратифікаційні процеси сприяють не інтеграції суспільства на шляху до підвищення однорідності, посилення солідарності, а збільшення поляризації та соціальної нерівності, аномії, оскільки різко знижується компенсаторна роль інших критеріїв соціальної диференціації. Спостерігається криза соціальної ідентичності». Не буде перебільшенням зазначити, що теза про дихотомічність поділу сучасного українського суспільства в системі координат «багаті – бідні», поляризацію суспільства за чинником матеріального благополуччя прослідковується в будь-якому аналізі сучасної соціально-економічної ситуації в країні.

Дохід є не тільки проявом, а й одним з найважливіших факторів соціальної стратифікації. Адже саме матеріальне становище кожного індивіда обумовлює ті суспільні ресурси, до яких він має доступ і тим самим опосередковано визначає спосіб життя. Показник доходу також впливає на самоідентифікацію індивіда з певними соціальними групами, верствами, та може розглядатися як індикатор його адаптованості до нових економічних реалій та відносин. Існує зворотна залежність між рівнем доходу та відчуттям людиною браку вміння жити в нових суспільних умовах: про те, що їм не вистачає вміння пристосуватися до нових умов життя, частіше говорять люди із низьким доходним рівнем, аніж респонденти, чий рівень доходів можна вважати високим відносно середніх показників. Слід зазначити, що рівень особистого доходу та рівень середньодушового доходу як показник рівня життя взагалі тісно корелюють майже з усіма складовими інтегрального індексу соціального самопочуття людини.

Протягом 2001–2007 рр. в Україні спостерігалися певні тенденції до зростання доходів та збільшення добробуту населення України (табл. 5.14).

Таблиця 5.14

**Динаміка та структура доходів населення України
у 2001–2007 рр.**

| Показник | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|
|----------|------|------|------|------|------|------|------|

| Доходи, всього млн грн | 157996 | 185073 | 215672 | 274241 | 381404 | 472061 | 614984 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| % | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 1. Заробітна плата, % | 42,6 | 42,7 | 43,9 | 42,7 | 42,1 | 43,4 | 44,0 |
| 2. Прибуток та змішаний дохід, % | 18,7 | 18,1 | 16,8 | 16,1 | 15,3 | 14,6 | 15,2 |
| 3. Доходи від власності, одержані, % | 2,7 | 2,8 | 3,1 | 3,0 | 2,9 | 2,9 | 3,3 |
| 4. Соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти, % | 36,0 | 36,4 | 36,2 | 38,2 | 39,7 | 38,9 | 37,4 |
| соціальні допомоги, % | 15,2 | 17,1 | 16,4 | 18,9 | 22,2 | 21,8 | 20,0 |
| інші одержані поточні трансферти | 3,3 | 3,6 | 3,8 | 4,2 | 3,3 | 3,1 | 3,2 |
| соціальні трансферти, % | 17,5 | 15,7 | 16,0 | 15,1 | 14,2 | 14,0 | 14,1 |
| Наявний дохід, всього млн грн | 119048 | 141618 | 162578 | 212033 | 298275 | 363586 | 461852 |
| Наявний дохід у розрахунку на одну особу, грн | 2445,9 | 2938,0 | 3400,3 | 4468,4 | 6332,1 | 7771,0 | 9930,3 |

Джерело: дані Держкомстату України за відповідні роки.

Нерівність доходів збільшується також і за рахунок нерівності видатків на заощадження й придбання нерухомості. Так, за даними Держкомстату у січні–жовтні 2008 року порівняно з відповідним періодом попереднього року номінальні доходи населення зросли на 41,6%. Наявний дохід, який може бути використаний населенням на придбання товарів та послуг, збільшився на 41,4%, а реальний наявний, визначений з урахуванням цінового фактору, – на 12,4%.

Витрати населення протягом січня-жовтня 2008 р. порівняно з аналогічним періодом попереднього року збільшились на 40,2%. Приріст заощаджень становив 47771 млн грн.

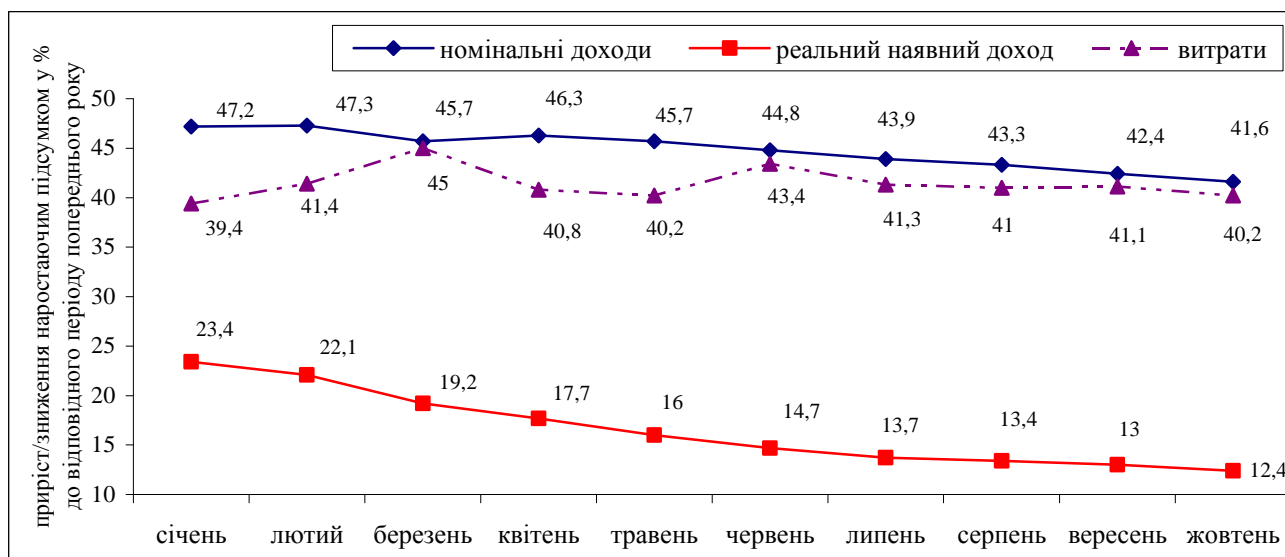


Рис. 5.4. Доходи та витрати населення України у січні–жовтні 2008 р.

Розподіл населення України за рівнем середньодушових місячних загальних доходів свідчить про зменшення порівняно з першим півріччям 2007 р. частки населення у групі з низькими загальними доходами (до 660 грн у місяць) і збільшення – в усіх інших групах. Слід зазначити, що частка населення із середньодушовими загальними доходами у місяць нижче прожиткового мінімуму зменшилась на 17 відсоткових пунктів і становила 22%. Серед мешканців міст ця група становила 16% населення (у січні-червні 2007 р. – третину), серед селян – третину (2007 р. – половину).

Співвідношення загальних доходів 10% найбільш та найменш забезпеченого населення становило 6 разів (у I півріччі 2007 р. – 5,6 раза), у тому числі серед міського населення – 5,8 раза (5,3 раза), серед сільського – 5,2 раза. Мінімальний рівень загальних доходів серед 10% найбільш забезпеченого населення перевищував максимальний серед 10% найменш забезпеченого населення в цілому по Україні в 3,9 раза, серед міських і серед сільських жителів – у 3,7 раза. Найбільш заможні 20% населення отримували 37% усіх загальних доходів.

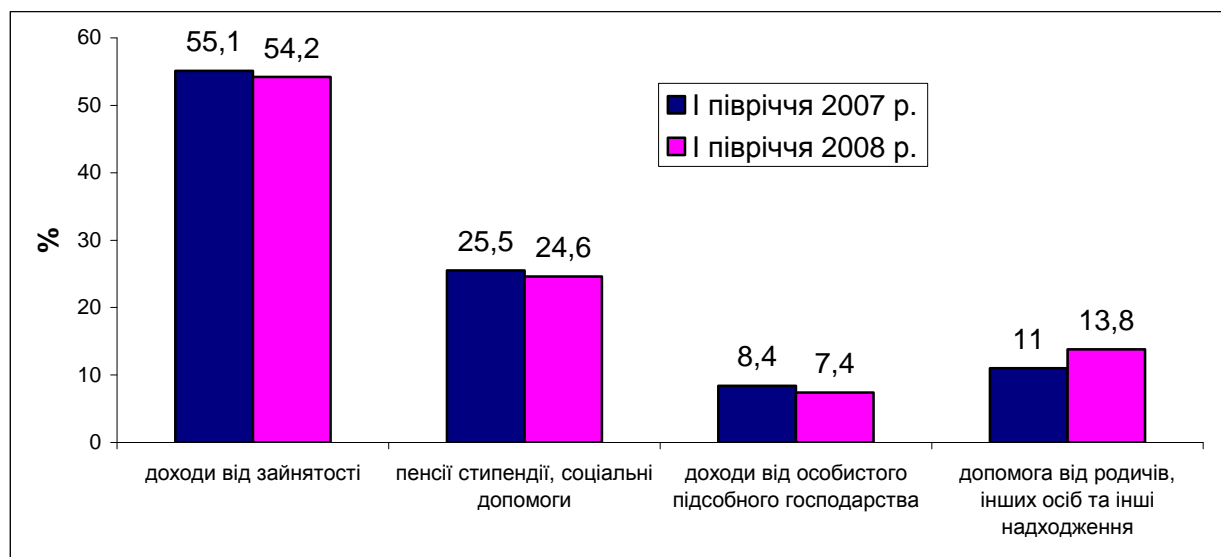


Рис. 5.5. Структура сукупних ресурсів домогосподарств

У домогосподарствах із середньодушовими загальними доходами нижче прожиткового мінімуму чверть ресурсів формувалася за рахунок пенсій, стипендій та соціальних допомог, наданих готівкою. Сьому частину їх ресурсів становили доходи від особистого підсобного господарства та від самозаготівель.

Для сучасної України проблема диференціації доходів є однією з найважливіших. Стратифікація населення за доходами в країнах, що розвиваються, у тому числі і в Україні, породжує безліч проблем як соціального, так і політичного плану. Досить часто вона призводить до конфліктів і навіть до соціального протистояння. Зменшити різку диференціацію населення України за доходами для української влади означатиме становлення демократичного суспільства. Національною ідеєю у цьому разі може стати ідея збільшення прошарку середнього класу, заможних людей у загальній структурі українського суспільства. Зростання національного виробництва (з огляду на входження України до світового простору), у свою чергу спричинить зростання добробуту населення та мінімізує прояви стратифікації за доходами.

Диференціація населення України за ознакою матеріальної забезпеченості, що набуває характеру поляризації, абсолютна та відносна

економічна депривація частини суспільства, характеризує ситуацію як таку, що сприяє розвитку негативної соціальної напруженості, накопиченню конфліктогенного потенціалу у площині розподілу матеріальних благ.

Важливу роль відіграє аналіз самооцінки домогосподарствами України рівня своїх доходів. З метою дослідження самооцінки населенням України рівня своїх доходів та економічних очікувань на майбутнє, Держкомстатом проведено опитування домогосподарств, які брали участь у вибіркового обстеженні умов їх життя у 2007 р. Підсумки опитування свідчать про позитивні зрушення у структурі оцінок домогосподарств стану свого добробуту порівняно з 2006 р. Так, три п'ятих обстежених домогосподарств оцінили рівень своїх доходів як достатній, третина – як дохід, достатній для нормального харчування, але вони обмежували себе у споживанні непродовольчих товарів та послуг. Разом з тим 4% домогосподарств, а серед багатодітних – кожне сьоме, не змогли забезпечити навіть достатнє харчування.

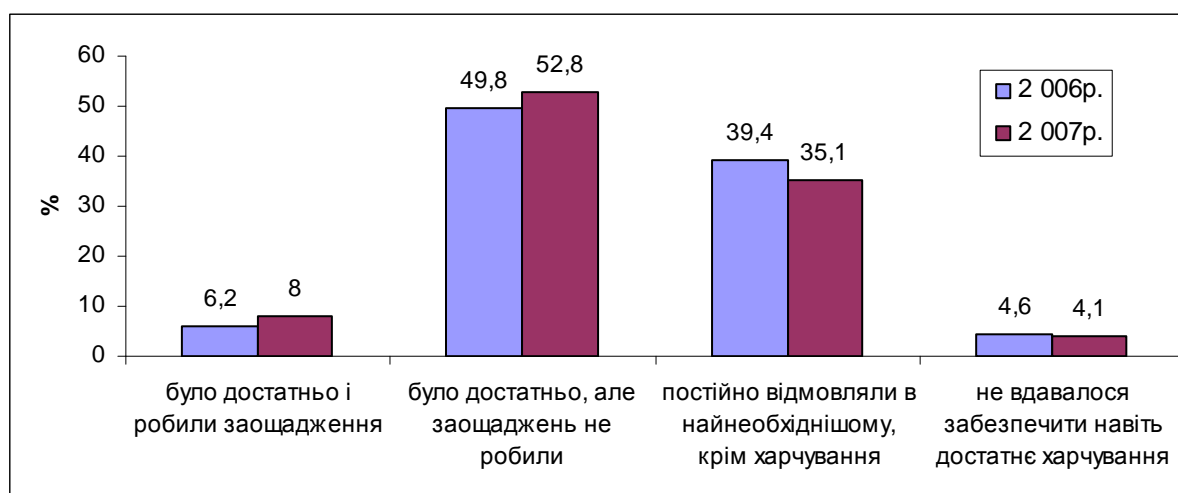


Рис. 5.6. Розподіл домогосподарств за сомооцінкою рівня своїх доходів

Як видно з рис. 5.6, спостерігалось зростання частки домогосподарств, які оцінили рівень своїх доходів як достатній, але заощаджень робити їм не вдавалося (з 50% до 53%), а також домогосподарств, які надали високу оцінку своїм річним доходам (грошей вистачало навіть на заощадження) – з 6% до 8%.

Зменшилася частка респондентів, які постійно відмовляли собі у найнеобхіднішому, крім харчування, і на 0,5 відсоткового пункта – питома вага таких, які оцінили рівень своїх доходів як незадовільний.

Більш високі оцінки рівня добробуту переважали серед сільських домогосподарств порівняно з міськими. Кожне десяте сільське домогосподарство оцінює рівень своїх доходів як достатній для того, щоб робити заощадження, що на 3 відсоткових пункта більше, ніж серед міських. Така ситуація в значній мірі обумовлена дещо нижчими стандартами життя у сільській місцевості та суттєвим впливом особистих підсобних господарств на самозабезпечення сільських домогосподарств. Разом з тим понад 5% сільських домогосподарств указали, що рівень їх доходів не забезпечував навіть достатнє харчування, що в 1,5 раза вище за аналогічний показник серед міських домогосподарств.

Випереджальне зростання реальних наявних доходів населення порівняно з підвищенням споживчих цін на продовольчі товари (відповідно 112,6% проти 109,5%) сприяло поліпшенню споживчих можливостей населення у забезпеченні належного рівня харчування, особливо серед домогосподарств з дітьми.

З числа домогосподарств, рівень доходу яких не дозволяв забезпечити навіть достатнє харчування, переважна більшість в усіх групах домогосподарств, незалежно від місця проживання, наявності та кількості дітей, повідомили, що мали можливість харчуватися гарячими стравами щодня або майже кожного дня.

Зросли можливості домогосподарств щодо поліпшення раціону харчування дітей. Порівняно з 2006 р. скоротилися частки домогосподарств з дітьми, які через нестачу коштів не могли давати дітям їжу або гроші на харчування в школі – в 1,8 раза, фрукти чи соки, ласощі хоча б раз на тиждень – відповідно в 1,1 раза.

Водночас, якщо в цілому серед домогосподарств дітьми певні проблеми з їх харчуванням через нестачу коштів мали від 1% до 4% домогосподарств, то

серед багатодітних кожне дев'яте повідомило про неможливість давати їм фрукти чи соки, кожне десяте – не могло давати дітям ласощі раз на тиждень, 5% – не мали змоги давати дітям їжу або гроші на харчування в школі.

У ході дослідження першочергового спрямування можливих додаткових коштів респондентам було запропоновано визначити три пріоритетні напрями. При значному збільшенні доходів майже кожне друге домогосподарство спрямувало б додаткові кошти в першу чергу відповідно на лікування та відпочинок, 39–36% – відповідно на придбання побутової техніки, поліпшення житлових умов або придбання одягу та взуття, більше чверті – на покращення харчування, кожне п'яте – на накопичення або на отримання освіти. Порівняно з 2006 р. зменшилася частка домогосподарств, які б витратили додаткові кошти на придбання одягу та взуття, на лікування (відповідно на 4 відсоткових пункти), на придбання побутової техніки (на 2 відсоткових пункта), на покращення харчування (на 0,6 відсоткового пункта) та на освіту (на 0,5 відсоткового пункта), і зросла на 3–0,3 відсоткового пункта частка респондентів, які б спрямували кошти на відпочинок, накопичення, поліпшення житлових умов, придбання автомобіля або на розвиток підприємництва.

Частка домогосподарств, які повідомили, що в першу чергу спрямували б додаткові кошти на отримання або підвищення рівня освіти, у містах вища, ніж на селі (відповідно 21% проти 17%). Серед домогосподарств з дітьми частка таких респондентів зменшилася на 0,5 в. п. і становила 37%. Незважаючи на те, що підвищення освітнього рівня є потужним фактором зменшення ризику бідності, суттєва частка багатодітних домогосподарств, рівень матеріального добробуту яких більш низький порівняно з іншими групами домогосподарств, визнали першочерговими пріоритетами такі напрями використання додаткових грошових коштів, як придбання одягу та взуття – 54%, поліпшення житлових умов – 52%, придбання побутової техніки – 43%. На отримання освіти витратили б додаткові кошти 37% багатодітних домогосподарств.

Бажання спрямувати додаткові кошти на накопичення більш поширене серед домогосподарств без дітей: цей напрям був названий кожним четвертим

респондентом з цієї групи, в той час як серед домогосподарств з дітьми – кожним сьомим.

Під час опитування домогосподарствам було запропоновано вказати, яка сума грошей необхідна в середньому кожній особі на місяць, щоб не відчувати себе бідними, що є одним з методологічних підходів до визначення суб'єктивної межі бідності. Кожне четверте домогосподарство назвало дохід у розмірі понад 2700 грн, кожне п'яте – 1900–2300 грн, кожне шосте – 900–1100 грн, кожне сьоме – 1300–1500 грн. У 2006 р. найбільш поширеною оцінкою межі суб'єктивної бідності був середньодушовий дохід у розмірі 900–1100 грн, який повідомили чверть респондентів.

Сільські домогосподарства, як і раніше, вважали достатнім для того, щоб не відчувати себе бідними, нижчі розміри грошових доходів порівняно з міськими. Кожне шосте домогосподарство на селі для задоволення основних потреб визначило достатнім грошовий дохід однієї особи на місяць в розмірі до 900 грн, а серед міських домогосподарств такі оцінки надала в 2,4 раза менша частка респондентів.

Серед домогосподарств з дітьми найбільш поширеною була оцінка необхідного рівня середньодушового грошового доходу в розмірі понад 2700 грн, яку повідомили близько третини домогосподарств незалежно від кількості дітей у їх складі. Наступною за ступенем поширення серед домогосподарств з дітьми була оцінка достатності грошового доходу в розмірі 1900–2300 грн на місяць (кожний п'ятий респондент).

Для дослідження критеріїв визначення середнього класу як основи стабільного розвитку суспільства в ході опитування домогосподарствам було запропоновано визначити розмір середньодушового грошового доходу на місяць, який, за їх думкою, відповідає мінімальній межі майнового становища середнього класу.

Незалежно від типу домогосподарства найбільша частка респондентів (в середньому кожне третє) вказали дохід понад 5000 грн на місяць. Наступною за

ступенем поширення оцінок був доход у розмірі 4500–5000 грн, який був зазначений кожним п'ятим домогосподарством.

Структура відповідей сільських домогосподарств щодо середньодушових грошових доходів середнього класу зміщена порівняно з міськими домогосподарствами у бік більш низьких оцінок, що значною мірою пояснюється впливом натуральних надходжень на рівень добробуту селян.

Для дослідження питань суб'єктивної бідності та соціальної самоідентифікації домогосподарствам було запропоновано визначити, до якого класу за оцінкою матеріального добробуту вони себе відносять. За результатами опитування 59% респондентів віднесли себе до бідних, до небідних, але ще не представників середнього класу – 39%, до представників середнього класу – 2%, і вважали себе заможними лише 0,01% респондентів. Така структура відповідей характерна майже для всіх груп респондентів незалежно від місця проживання та наявності дітей. Разом з тим серед багатодітних домогосподарств віднесли себе до бідних більш ніж дві третини домогосподарств.

За результатами дослідження думки респондентів щодо найбільших соціальних та особистих цінностей усі групи домогосподарств, як і в 2006 р., основним пріоритетом вказали здоров'я (в середньому чотири з кожних п'яти), другим – сім'ю, дітей (три з кожних п'яти), третім – матеріальний добробут (два з кожних п'яти).

Незалежно від місця проживання, більше половини респондентів, як і раніше, вважали, що відповідальність за їх добробут має нести як держава, так і вони самі, кожен п'ятий – переважно держава, кожний восьмий – повністю держава (у 2006 р. – кожний шостий). Лише 9% домогосподарств покладалися у забезпеченні належного рівня свого добробуту переважно або виключно на себе.

Розподіл домогосподарств за очікуваннями щодо змін їх економічного становища на наступні 12 місяців засвідчив, що більше половини домогосподарств не сподівалися на суттєві зміни свого матеріального

становища, кожне п'яте – оптимістично дивилося у майбутнє і сподівалося на покращання існуючого становища, та майже стільки ж очікували погіршення добробуту. Порівняно з підсумками аналогічного опитування у січні 2007 р. відмічено збільшення серед усіх груп частки домогосподарств з оптимістичними очікуваннями, серед домогосподарств без дітей (ця група в основному складається з молодих одинаків та осіб у непрацевдатному віці) – майже вдвічі, серед сільських домогосподарств – в 1,7 раза, серед міських та домогосподарств з дітьми – відповідно в 1,6 та в 1,5 раза.

У січні 2008 р. населення більш оптимістично, порівняно з попереднім роком, дивилося у майбутнє не тільки щодо свого матеріального становища, а й в цілому щодо розвитку економіки країни. Зміни у розподілі домогосподарств за оцінками їх очікувань щодо розвитку економіки на наступні 12 місяців засвідчили зростання частки респондентів, які сподівалися на сприятливі умови для розвитку економіки (з 24% у 2006 р. до 37% у 2007 р.) та зменшення частки тих, які оцінили майбутні 12 місяців як несприятливий час для розвитку економіки (відповідно кожний четвертий проти кожного третього).

Можна припустити, що відсутність негайних і дієвих заходів з покращання якості життя та підвищення його рівня у нашій країні призведе до:

1) зниження рівня людського розвитку і, відповідно, подальшого послаблення конкурентоспроможності держави;

2) погіршення вікової структури населення внаслідок зростання кількості населення похилого віку і скорочення – молодшого (за оцінками, у 2010 р. кількість громадян, старших 65 років, досягне межі 22,8% від кількості осіб у віці 15–64 років);

3) погіршення співвідношення між працевдатним і непрацевдатним населенням;

4) погіршення здоров'я громадян до критично загрозливих меж та людського капіталу загалом.

Тому, підвищення рівня життя населення є одним із ключових чинників конкурентоспроможності країни, оскільки є передумовою залучення

інвестиційних та трудових ресурсів, інтелектуального капіталу і, з іншого боку, дестимулює відтік людського і фінансового капіталу за кордон. Якість життя як передумова розвитку людського капіталу є одночасно засобом і метою посилення національної конкурентоспроможності.

Підвищення рівня життя населення є однією з важливих умов планомірної інтеграції України до європейського співтовариства й потребує особливої уваги в контексті наближення до європейських стандартів відповідно до вимог часу. Аналіз тенденцій у змінах рівня життя населення дозволяє виявляти, наскільки ефективною є соціально-економічна політика держави й якою мірою успільство справляється з поставленими завданнями.

Отже, пріоритетними напрямками удосконалення політики доходів і витрат населення мають стати:

1. Формування і зміцнення середнього класу. Процес становлення середнього класу в Україні не відбувся внаслідок того, що середньозабезпечені громадяни і в першу чергу інтелігенція як найширший представник середнього прошарку не застраховані від ризику збідніти, не володіють власністю і заощадженнями, не здатні повною мірою вписатися у ринкове середовище, що забезпечувало б їм самоідентифікацію, зростаючий соціальний статус за рівнем доходів, достатнє споживання, різноманітні форми соціальної участі в суспільстві. Формування середнього класу в Україні залежить від: удосконалення структури доходів (отримання в доходах підвищеної частки від оплати праці, дивідендів, процентів на вклади, від володіння власністю), розвитку споживчого ринку, зменшення соціальних зобов'язань держави перед громадянами, становлення та розвитку нового способу життя.

2. Зменшення диференціації населення за рівнем доходу. Це пов'язано з: підвищенням оплати праці та її ролі в суспільному розвитку і у бюджеті сім'ї, удосконаленням системи соціального захисту (і з орієнтацією соціальних пенсій на прожитковий мінімум, наданням адресної допомоги, пільг, субсидій лише малозабезпеченим громадянам), посиленням особистої зацікавленості та відповідальності працюючих у забезпеченні своїх матеріальних, соціальних

потреб, а також у налагодженому контролі у державі за отримуваними доходами.

3. Поліпшення становища на споживчому ринку. Це вимагає створення системи сприяння підвищенню платоспроможного попиту всім верствам населення (бідним, середньозабезпеченим, багатим), сегментації для цих прошарків населення споживчих ринків, що можливо тільки при стабільному розвитку економіки (низьких темпах інфляції, стабільному курсі національної валюти тощо), високій відповідальності політиків та апарату управління за реалізацію соціальних пріоритетів, становлення та удосконалення соціально-трудоких відносин.

4. Легалізація прихованої частини доходів населення в результаті впровадження системи пенсійного забезпечення на заощаджувальних засадах і страховій основі, удосконалення механізму залучення працюючих до участі в прибутках підприємств і організацій, що має стати стимулом для зростання оплати праці в структурі грошових доходів.

5. Зменшення бюджетних соціальних витрат внаслідок запровадження адресної соціальної допомоги малозабезпеченим і бідним домогосподарствам (сім'ям) з урахуванням як поточних сукупних доходів, так і вартості накопиченого майна, поступової ліквідації пільг для працездатних і відшкодування їх у процесі реформування системи оплати праці.

В основі державної політики подолання бідності та підняття рівня життя населення має бути визнання того, що цієї мети не можна досягти виключно шляхом підтримки знедолених. Необхідні комплексні підходи, орієнтовані як на бідні, так і на відносно забезпечені верстви суспільства. Зусилля держави щодо підвищення рівня життя всіх верств населення незалежно від їх матеріального положення мають спиратися на забезпечення сталого економічного зростання, всебічний розвиток і максимально повне використання трудового потенціалу країни, поліпшення ситуації на ринку праці.

Однак саме по собі економічне зростання ніде і ніколи не вирішувало соціальних проблем. Цілком імовірною (особливо в Україні) видається

ситуація, за якої плодами економічного зростання скористається дуже обмежене коло. Цей прошарок буде прискореними темпами накопичувати в своїх руках багатство, а бідні так і лишатимуться бідними.

Необхідно подолати вкрай негативну тенденцію соціальної поляризації суспільства, забезпечити зниження економічної нерівності шляхом запровадження гнучкої податкової політики, раціональних соціальних трансфертів, стимулювання малого та середнього бізнесу, захисту прав дрібних акціонерів, легалізації тіньової діяльності і незареєстрованих доходів. Економічне зростання створює необхідне підґрунтя для зниження безробіття (включаючи приховане) та підвищення доходів від трудової діяльності. Крім того, необхідно запровадити дієву систему соціального страхування, яка запобігатиме втраті доходу внаслідок безробіття, захворювання чи старості. В цьому контексті першочерговим завданням є проведення повномасштабної пенсійної реформи, оскільки тільки так можна докорінно поліпшити становище сьогоднішніх пенсіонерів при стимулюванні економічної активності населення працездатного віку. Необхідно запровадити – спочатку добровільну, а через кілька років і обов'язкову – накопичувальну систему пенсійного забезпечення.

Це буде стимулювати населення реєструвати свої доходи і сплачувати внески до пенсійних фондів, забезпечить необхідний зв'язок між характером трудової діяльності (тривалістю стажу і сумою внесків до пенсійних фондів) та матеріальним забезпеченням на старість і врешті-решт не тільки запобігатиме бідності населення похилого віку, а й забезпечить входження значної частини пенсіонерів до середнього класу.

Необхідна також реформа системи соціальної підтримки вразливих верств населення. Говорячи про ефективність надання соціальної допомоги, необхідно підкреслити два основних її прояви: максимальне охоплення всіх нужденних і мінімальне надання допомоги тим, хто на них не потребує. Йдеться не про порушення чинного законодавства і випадки невинуватого призначення допомог (субсидій тощо). В умовах існування різноманітної системи підтримки доходів населення (різних критеріїв надання різних видів

допомог і різних порогів доходу сім'ї) важливо забезпечити спрямованість допомог саме на бідні верстви суспільства.

Адресність потребує передусім точної ідентифікації бідних, яка в принципі може досягатися кількома способами. Базою ідентифікації є оцінка рівня доходів (споживання) сімей (домогосподарств). Безумовною перевагою такого підходу є максимально точна спрямованість допомоги. Але є і цілий ряд проблем, пов'язаних насамперед з невідповідністю реального рівня життя доходам. Орієнтація ж на рівень споживання при наданні адресної допомоги ускладнюється тим, що ця характеристика рівня життя не підтверджується документально і відповідно не може використовуватись безпосередньо у процедурі призначення допомоги. Проблему можна вирішити (і в більшості країн така практика існує) шляхом запровадження показника доходів у поєднанні з бодай вибірковими перевітками реального рівня життя. Але це потребує коригування законодавства, істотного збільшення адміністративних витрат і, як правило, не користується підтримкою населення.

Альтернативний підхід спирається на так звані індикатори ризику бідності, тобто на наявність у сім'ї (домогосподарства) однієї або кількох ознак, що тісно корелюють з бідністю. Прикладом може бути наявність не менше 5 дітей, відсутність у сім'ї осіб молодше 75 років тощо. Переваги такого підходу обумовлені спрощенням процедури надання допомоги і відповідним скороченням адміністративних витрат. Недоліки пов'язані з тим, що всі індикатори ризиків бідності є непрямими і пов'язані з бідністю стохастично, а не функціонально. Відповідно можливі помилки у забезпеченні адресності: неповнота охоплення бідних або навпаки надання допомоги небідним.

Значною мірою запобігти розпорощенню коштів може так званий механізм самоідентифікації або самоадресності. Його ідея зводиться до формування таких видів допомоги, які прагнуть отримувати тільки справді бідні верстви населення. Прикладом, прийнятним для працездатних верств суспільства, можуть бути програми громадських робіт з оплатою не вище порогу бідності.

Потребує істотного посилення увага до осіб з обмеженими фізичними можливостями, яким необхідно створити максимально сприятливі умови для адаптації до суспільного життя, професійної реабілітації та зайнятості, запобігання соціальній ізоляції.

5.5. Регулювання оплати праці шляхом вдосконалення соціально-трудова відносин

Регулювання оплати праці та доходів населення є центральним об'єктом соціально-трудова відносин, договірного процесу та державних програм. Воно передбачає: 1) забезпечення соціально-економічного розвитку країни та її регіонів; 2) мотивацію і стимулювання створення нових робочих місць з метою досягнення рівноваги на ринку праці; 3) обґрунтування витрат на відтворення національного трудового потенціалу при забезпеченні гідного рівня життя та соціальної справедливості.

Проблемам державного регулювання заробітної плати присвячено низку наукових робіт [15, с. 141–159; 16, с. 141–159; 17; 18, с. 132–181, 19]. У них показано, що сфера, масштаби і методи державної дії на рівень і динаміку реальної заробітної платні в кожній країні мають свої специфічні особливості, враховуючи ту обставину, що ця дія доповнюється системою договірного регулювання оплати праці. Сфера і зміст державного і договірного регулювання разом утворюють систему організації оплати праці і визначаються національним законодавством. На наш погляд, слід також виділити в окрему підсистему і управління формуванням оплати праці на рівні підприємства.

Однак ряд питань залишилися ще не вирішеними. Перш за все, в умовах перехідної економіки слід чітко визначити конкретні напрями впливу держави на оплату праці, враховуючи прямі та непрямі методи.

Пряме державне регулювання оплати праці – це безпосереднє встановлення державою певних кількісних параметрів і норм, що мають безпосереднє відношення до заробітної плати, які є обов'язковими для

підприємств незалежно від форм власності і господарювання. Відповідно до Закону України “Про оплату праці” державне регулювання зарплат здійснюється за допомогою: встановлення розміру мінімальної заробітної плати (МЗП), інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників бюджетної сфери, а також керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, визначеним урядом; оподаткування доходів працівників; використання системи індексації трудових доходів; компенсації працівникам втрати частини заробітку у зв’язку із затримками термінів його виплати.

Серед питань державного регулювання оплати праці та його вдосконалення важлива роль належить мінімальній заробітній платі – принципам і критеріям її встановлення, порядку утвердження і застосування на практиці. Актуальність цієї проблеми обумовлюється тим, що, по-перше, у перехідній економіці мінімальна зарплата відіграє значну роль, по-друге, в економічній літературі не розкриті належним чином критерії і механізми регулювання МЗП, а також її значимість як фактора відтворення робочої сили.

Приведене в ст. 3 Закону України “Про оплату праці” визначення мінімальної заробітної плати, з нашої точки зору, неповне і може бути викладене в такій редакції:

“Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, за роботу в нормальних умовах, нижче рівня якого роботодавець не має права заплатити за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт) при дотриманні встановленої Кодексом про працю тривалості робочого часу і виконанні ним установлених трудових обов’язків.

Розмір МЗП має забезпечувати достатній життєвий рівень працівника, що включає достатнє харчування, житло, одяг тощо.

Для окремих галузей економіки, населених пунктів, визначених категорій працівників законом можуть бути встановлені інші розміри мінімальної місячної

(годинної) заробітної плати. При цьому розмір мінімальної заробітної плати в суб'єкті України або галузі не може бути нижче МЗП, встановленого Законом України.

До мінімальної заробітної плати не включається додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, а також виплати за роботу в умовах, що відрізняються від нормальних, за роботу в особливих кліматичних умовах і на територіях з радіоактивним забрудненням, інші компенсаційні і соціальні виплати.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, що поширюється на найманих робітників, які працюють на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від їх форм власності та господарювання, і є обов'язковою для виконання роботодавцями – юридичними і фізичними особами”.

Відповідно до законодавства, мінімальна зарплата повинна дорівнювати прожитковому мінімумові. При цьому не ясно, якому прожитковому мінімумові дорівнює національна МЗП. Тому єдина загальноукраїнська мінімальна заробітна плата не має економічного сенсу, оскільки неможливо розрахувати прожитковий мінімум для України в цілому, адже умови життя в конкретних регіонах або областях різні. Тому надалі реформування оплати праці потребує відмови від установаження єдиної для всієї країни мінімальної заробітної плати і переходу до визначення і встановлення на єдиній методичній основі мінімальних зарплат для кожного регіону України. У зв'язку з цим доцільно науково обґрунтувати розміри регіональних прожиткових мінімумів. Крім того, території можуть приймати міські МЗП, а також МЗП по малих містах і населених пунктах. Це мотивується істотною різницею вартості мінімальної споживчої корзини в найдорожчому і найдешевшому містах України.

Згідно зі ст. 10 Закону України “Про оплату праці” на національному рівні розмір мінімальної заробітної плати встановлюється щорічно законом, який передуює ухваленню закону про державний бюджет.

У європейських країнах передбачені законом мінімальні заробітні плати регулярно коректуються урядами. Частота перегляду – щорічно в Бельгії, Болгарії, Чеській Республіці, Кіпру, Естонії, Франції, Угорщині, Мальті, Румунії, Словаччині, Словенії і Великій Британії. Перегляд проходить двічі на рік у Греції і Нідерландах і, іноді, у Польщі й Іспанії. У Нідерландах перегляд звичайно відбувається 1 січня і 1 липня. Передбачені законом мінімальні заробітні плати коректуються регулярно, але в загальному з проміжками довгими, ніж один рік, в Ірландії, Латвії і Литві. В Ірландії перегляди мають місце приблизно кожні 16 місяців. Латвійський уряд звичайно коректує мінімальну заробітну плату кожні два роки, однак, починаючи із середини 1990-х, були два випадки річного перегляду.

Отже, частота перегляду в різних країнах ЄС різна – раз у рік, двічі в рік, кожних 16 місяців і нерегулярно, залежно від політичних розумінь.

Країни Європи дуже відрізняються щодо штрафів на роботодавців при недотриманні законів про мінімальну зарплату. Наприклад, у Болгарії ніяких штрафів не існує і практика платежу заробітної плати нижче, ніж мінімальна заробітна плата, є загальною, у той час як в Угорщині, як мінімум формально, законом установлене застосування великих штрафів у разі недотримання. Приклади включають штрафи від 7,20 фунтів стерлінгів у день за одного працівника у Великій Британії, до компенсації будь-яких боргів до працівників. У Литві роботодавці, що платять заробітну плату меншу за мінімальну, можуть бути оштрафовані аж до 10 000 літів (2 896 євро). В Угорщині штраф може бути 24 500 євро у разі багаторазових порушень.

Значну регулюючу дію на рівень і динаміку заробітної плати держава надає за допомогою **системи прямого оподаткування**. Проте в Україні регулюванню оплати праці значною мірою перешкоджає недосконалість податкової системи, її нестабільність, внесення частих змін у податкове законодавство. У зв'язку з цим значною проблемою залишається регулювання коштів на оплату праці за допомогою прямих податків, перш за все прибуткового податку з юридичних і фізичних осіб.

Система державного регулювання оплати праці повинна передбачати раціональне податкове регулювання заробітної плати найманих працівників і прибутків підприємств з тим, щоб забезпечити купівельну спроможність трудових доходів населення.

Введення плоскої шкали оподаткування громадян у Грузії, Україні, Росії, Казахстані, Киргизії (ставка прибуткового податку становить відповідно 25%, 15, 13, 10, 10%) призвело до скорочення можливості перерозподілу доходів на користь незаможних громадян. На відміну від більшості країн світу зазначені держави зрівняли в податковому навантаженні мільярдера і рядового трудівника. А в США, наприклад, мінімальна ставка становить 15%, максимальна – 40%; у Японії відповідно – 10 і 50; у Франції – 5 і 53; у Великій Британії – 10 і 40; у Німеччині – 15 і 45; в Іспанії – 12 і 32% [5, с. 14].

При цьому в окремих державах не тільки всіх зрівняли за рівнем оподаткування, й беруть податки з доходів, що нижче за мінімальну заробітну плату. Так, при мінімальній місячній зарплаті в Росії 2300 руб., прожитковому мінімумі працездатної людини – 4197 руб., податок не береться тільки з 400 руб., а в Україні – з 17 грн Тому діючи в Україні єдину ставку оподаткування у розмірі 15% не можна визнати обґрунтованою і прогресивною через те, що вона, по-перше, призводить до надмірної диференціації зарплат, а по-друге, податки стягуються навіть із сум, що не перевищують фізіологічний прожитковий мінімум. Практично оподатковується вся сума зарплати, що неприпустимо хоча б тому, що не забезпечується купівельна спроможність трудових доходів населення, а значить, і відтворення робочої сили.

Отже, більшості працюючих зростання економіки не приносить яких-небудь значних дивідендів, оскільки вони дістаються багатим. В цьому зв'язку стає все більш актуальним питання про справедливий розподіл отриманого доходу на підприємстві, а також про його перерозподіл у державному масштабі через систему прогресивного оподаткування доходів громадян.

З метою підтримки купівельної спроможності заробітної плати громадян держава здійснює її індексацію, тобто застосовує механізм її коректування у бік підвищення у зв'язку із зростанням споживчих цін на товари і послуги. Для успішної реалізації Закону України від 6 лютого 2003 р. “Про індексацію грошових доходів населення України” Постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078 затверджено порядок проведення індексації грошових доходів населення. Відповідно до цього документу індексації підлягають грошові доходи населення в межах прожиткового мінімуму, якщо величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який встановлений у розмірі 101% проти 105%, який діяв раніше. Проте в Україні зростання інфляції не супроводжується відповідною корекцією зарплат шляхом їх індексації.

Важливим елементом у системі індексації є її поріг – та величина зростання споживчих цін, досягши якої проводиться збільшення заробітної плати. В Україні він становить 1%, Данії – 3, Бельгії – 2, Італії – 1%. Найважливішою складовою даної системи є також визначення ступеня повноти компенсації інфляційного знецінення зарплати. Як правило, механізм індексації заробітної плати неповністю компенсує збільшення цін на споживчі товари і послуги (навіть у розвинених країнах).

На думку авторів, індексацію зарплат залежно від їх рівня слід використовувати як інструмент протидії інфляції, оскільки цей метод припиняє падіння купівельного попиту населення, а отже, і зниження обсягів виробництва продукції (робіт, послуг).

Непрямі методи державного регулювання оплати праці опосередковано впливають на рівень, структуру, диференціацію і динаміку змін заробітної плати і доходів. Ці методи реалізуються за допомогою визначення загальної економічної стратегії, основних пропорцій суспільного відтворення, пріоритетів соціальної політики. Як показує зарубіжний досвід, у змішаній економіці державне регулювання оплати праці повинне мати переважно непрямий і соціально–орієнтований характер. Для цього держава використовує

непрямі методи оплати праці за допомогою використання систем: індикативного планування; фінансової; кредитної; інновацій і інвестицій; непрямого оподаткування; ціноутворення; ринкових відносин; зайнятості; антимонопольної; антиінфляційної; соціально-трудова відносин; зовнішньоекономічних відносин. Отже, держава здійснює значну регулюючу дію на оплату праці непрямими методами, які реалізуються за допомогою складових державної політики. До таких методів слід віднести, перш за все, визначення загальної економічної політики, державне регулювання ринку праці, визначення пріоритетів соціальної політики.

У непрямому державному регулюванні оплати праці велику роль може зіграти індикативне планування, здійснюване на основі прогнозування потреби країни або певного регіону в різних видах продукції і послуг, оскільки кожне конкретне підприємство може не знати потребу країни або регіону у своїй продукції. Попит на різні види продукції здатна визначити держава. Таке планування допоможе підприємцям усіх форм власності і господарювання орієнтуватися в передбачуваному попиті на продукцію, що випускається ними, і визначити оптимальний обсяг виробництва, що, у свою чергу, сприятиме зростанню реальної заробітної плати працівників цих підприємств.

Державне регулювання оплати праці здійснюється й за допомогою непрямих податків. Як відомо, основними з них є акцизи, податок на додану вартість (ПДВ), фіскальні монопольні податки, митні збори. Недолік використання непрямих податків полягає у встановленні досить високих ставок і відсутності стабільності. Тому найважливішою потребою є оптимізація ставок і стабілізація податкової системи. Непрямі податки, як і прямі, слід було б встановлювати на період 5–10 років.

Необхідно відзначити також, що пряме державне регулювання оплати праці дуже обмежене, оскільки більшість державних підприємств функціонують в умовах ринкових відносин. Світова практика свідчить, що в міру розвитку цих відносин пряме державне регулювання оплати праці витісняється договірним. Проте в Україні до теперішнього часу існує

побоювання, що із зняттям державного регулювання відбуватиметься необґрунтоване зростання зарплат і це перешкодить рівновазі економіки. Не погоджуючись з тим, підкреслимо, що механізм державного регулювання коштів на заробітну плату слід оцінити як антиінфляційний, але не стимулюючий. Тому пріоритет у визначенні умов і розмірів оплати праці має належати договірному регулюванню, яке є єдино прийнятним в умовах різноманіття форм власності і господарювання, оскільки саме воно здатне погоджувати інтереси власників і найманих працівників.

Важливим завданням держави є також вдосконалення регулювання соціально-трудових відносин на всіх рівнях господарювання, перш за все – створення умов для конструктивного соціального партнерства у сфері оплати праці, сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства, забезпечення соціального захисту населення, запобігання масовим трудовим конфліктам.

Процеси економічної трансформації супроводжуються розвитком принципово нових соціально-трудових відносин. У міру того, як відбувається роздержавлення і приватизація підприємств, соціально-трудові відносини дедалі більше звільняються від жорсткого державного впливу. В цих умовах для забезпечення гідної праці та її оплати й захисту трудових прав найманих працівників необхідна дієва система колективних переговорів, реалізація принципів **договірного регулювання**.

Децентралізація в управлінні й оплаті праці, віднесення до компетенції підприємств рішення більшості питань регулювання оплати праці та інших аспектів соціально-трудових відносин викликають об'єктивні передумови для розвитку системи договірного регулювання заробітної плати на всіх рівнях господарювання.

Розвитку договірного регулювання оплати праці перешкоджає відсутність чіткого правового поля, яке дозволяло б регулювати відносини між соціальними партнерами - учасниками угод, договорів. Перш за все, необхідно відмітити, що оплата праці в Україні здійснюється на підставі Кодексу законів

про працю [20], Законів України “Про оплату праці” [21], “Про колективні договори та угоди” [22]. Нормативно-правова база регулювання оплати праці в цілому відповідає міжнародним вимогам, зокрема Конвенціям Міжнародної організації праці. Але існують проблеми, пов’язані з забезпеченням виконання законодавчих норм на практиці. Так, наприклад, Закон України “Про оплату праці” дозволяє за згодою сторін, але не більше ніж на шість місяців, оплату праці нижче за норми, визначені генеральною та іншими угодами, що послаблює механізм договірної регулювання оплати праці. Закон України “Про колективні договори і угоди” фактично визначає пріоритетне право держави бути соціальним партнером у переговорах з профспілками і організаціями (ст. 3). Угоди всіх рівнів часто укладаються на двосторонній основі між профспілками і, як правило, органами державної влади або міністерствами, що суперечить принципу трипартизми. Причиною тому є повільне формування організації роботодавців у секторах економіки. Роботодавці, представники підприємців - власників підприємств недержавних форм власності – фактично повинні об’єднуватися (відповідно до законодавства) з представниками уряду для ведення переговорів. Законом не врегульовані питання статусу соціальних партнерів. Не визначені механізми формування представницького органу, питання права ініціативи ухвалення змін, доповнень, переукладення угод і договорів, а також сфера дії угод і колективних договорів.

Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [23] не містить правових та організаційних механізмів подальшого розв’язання трудових спорів у разі, коли одна або обидві сторони не виконують рішення примирної комісії.

На нашу думку, стан договірної регулювання оплати праці в Україні слід визнати незадовільним через недосконалість чинного законодавства, недостатню конкретність змісту угод і договорів, незавершеність процесу формування інституту договірних відносин. Механізм договірної регулювання

оплати праці не впливає належним чином на соціально-економічне положення найманих працівників.

Оцінюючи стан договірного регулювання заробітної плати в Україні, слід враховувати, що система соціального партнерства проходить етап становлення і не всі соціально-трудова відносини відрегульовані у ній належним чином через недосконалість законодавства, відсутність традицій розв'язання проблем у соціально-трудова сфері на принципах соціального партнерства. Це призвело до того, що на практиці не відбулося чіткого розмежування державного і договірного регулювання оплати праці, що обмежує можливості впливу кожного механізму на заробітну плату.

Можна виділити такі етапи договірного регулювання оплати праці в Україні: перший (1991–1998 рр.), для якого була характерною конфронтація між двома сторонами соціального партнерства – профспілками і урядом, і другий (з 2000 р.) – такий, що відрізняється толерантнішими відносинами між учасниками переговорів і включеністю в договірний процес на національному рівні об'єднань роботодавців.

Але навіть за таких умов прогрес у розвитку системи договірного регулювання заробітної плати очевидний. Нині ця система має структурований, багаторівневий характер, утворились певні органи соціального партнерства, відпрацьовуються процедури ведення переговорів, удосконалюється правова і нормативно-методична база. Відбуваються зміни в суспільній свідомості стосовно ролі і значення договірного регулювання соціально-трудова відносин.

На основі чинного законодавства та міжнародної практики в Україні вироблена система колективно-договірних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях та на рівні підприємств, установ та організацій.

Залежно від сфери регульованих відносин укладаються генеральні, галузеві, регіональні, колективні угоди. Їх метою є встановлення норм та принципів колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин

та більш високих гарантій у сфері праці. Так, Закон України “Про колективні договори і угоди” передбачає, що договірне регулювання оплати праці найманих працівників здійснюється на основі системи угод, які укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) і виробничому (колективний договір) рівнях. На нашу думку, вислів “виробничий рівень” є невдалим, оскільки до цього рівня можна віднести виробничу бригаду, ділянку, цех, підприємство, виробниче об’єднання. Тому було б доцільним замінити “виробничий рівень” “рівнем підприємства”.

Генеральна угода визначає основні загальні принципи і норми узгодженої реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в державі на майбутній період. Головною його метою є підвищення реальної заробітної плати і доходів населення. Через механізм Генеральної угоди визначаються темпи зростання заробітної плати та її мінімальні розміри (мінімальна заробітна плата, мінімальні розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і окладів, що мають міжгалузевий характер), вирішуються питання створення нових робочих місць, погашення заборгованості із заробітної плати, створення безпечних умов та охорони праці, соціального захисту.

Аналізуючи виконання норм Генеральної угоди, слід зауважити, що стороною власників не виконується зобов’язання щодо погашення заборгованості з заробітної плати. Залишок боргу станом на серпень 2008 р. становить 756,1 млн грн [24]. Також на частині підприємств не виконується норма Генеральної угоди щодо гарантування мінімальної тарифної ставки робітника I розряду в розмірі не менше 120% розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом. Це переважно підприємства вугільної галузі, лісового господарства, авіабудування. Так, у вугільній галузі середня мінімальна заробітна плата для встановлення тарифної ставки дорівнює 427,5 грн, що на 7% нижче законодавчо встановленого з 1 жовтня 2007 року мінімуму. Слід підкреслити, що при цьому не враховується положення

Галузевої угоди, в якому зазначено коефіцієнт для нарахування мінімальної тарифної ставки робітника вугільної галузі I розряду – 1,41.

Слід відмітити, що всім Генеральним угодам властиві недоліки: чимало загальних положень, неконкретних пропозицій, відсутня відповідальність за невиконання передбачених у них заходів. Так, 15 квітня 2008 р. Кабінет Міністрів України, організації роботодавців та профспілок уклали Генеральну угоду на 2008–2009 рр. [25], яка містить пункти, що погіршують становище трудящих у найбільш істотному для них питанні – рівні зарплат.

Генеральна угода на 2008–2009 рр. передбачає також скасування єдиної загальнонаціональної системи тарифікації заробітної плати.

Слід відмітити, що Генеральні угоди укладаються також і в ряді європейських країн, наприклад, у Франції. Водночас у Німеччині застосовуються не генеральні, а галузеві угоди, а в США – переважно колективні договори.

Галузева угода встановлює напрями соціально-економічного розвитку галузі, умови праці й оплати. На цьому рівні визнано доцільним укладати тристоронні угоди між галузевим міністерством, загальноукраїнськими галузевими профспілками і роботодавцями (об'єднаннями роботодавців) галузі, яким делеговані права на ведення переговорів і укладання угод. Але, як правило, галузеві угоди укладаються між Міністерством або іншим органом державного управління та галузевою профспілкою. Лише в деяких галузевих угодах беруть участь представники роботодавців. Виходячи з цього і відповідно до норм чинного законодавства, такі угоди поширюються здебільшого на державні, комунальні та акціонерні підприємства, де державна власність становить понад 50%. Таким чином, із системи договірної регулювання оплати праці на регіональному і галузевому рівнях вилучається значна кількість підприємств, власники яких не беруть участі в переговорних процесах.

Необхідно підкреслити, що до теперішнього часу залишається невизначеною обов'язковість норм галузевих угод щодо приватних підприємств, акціонерних товариств, контрольний пакет акцій яких не

належить державі, навіть за умови, що їх працівники входять в галузеву профспілку, яка брала участь у веденні переговорів і підписанні угоди.

Труднощі у сфері галузевого переговорного процесу обумовлені недостатньо розвинутою структурою галузевих організацій об'єднань роботодавців, відсутністю інтересів у цих суб'єктів у соціальному діалозі. Значну роль відіграє і небажання роботодавців вести переговори на галузевому рівні. Вони прагнуть укласти колективні договори на підприємстві, де їхні позиції найчастіше набагато сильніші, ніж у профспілок. Тому не випадково висловлюється думка, що держави повинні діяти активніше, для того щоб забезпечити необхідні міри (правові, адміністративні й інституціональні), що підтримують і сприяють ефективному розвитку галузевих переговорів. Поряд з цим справедливо відзначити, що і профспілки не завжди відрізняються достатньою активністю. Усе це свідчить про те, що галузевий переговорний процес з оплати праці має потребу в подальшому розвитку й удосконалюванні.

Важливу роль у регулюванні оплати праці відіграють регіональні угоди, які, як правило, укладаються між державними адміністраціями, об'єднаннями роботодавців і об'єднаннями профспілок на рівні області. Укладення регіональних угод своєю метою передбачає забезпечення виконання гарантій, встановлених Генеральною та галузевими угодами. Зокрема, регіональна угода Київської області на більшості підприємствах встановлює тарифну ставку робітника I розряду у розмірі 528 грн. Регіональною угодою Донецької області передбачено на частині підприємств області при встановленні мінімальної тарифної ставки робітника I розряду використовувати коефіцієнт 1,08, який враховує перевищення прожиткового мінімуму в Донецькій області.

На нашу думку, регіональні угоди мають включати положення про умови оплати праці, які б відображали особливості території (розміри регіональної мінімальної заробітної плати, регіонального мінімального споживчого бюджету та їх співвідношення); гарантії, що фінансуються з місцевого бюджету, пільги в оплаті праці й доплати компенсаційного характеру; норми соціального захисту

працівників підприємств даного регіону, зокрема, встановлення мінімального рівня доходів на одного члена сім'ї, нижче за яке гарантується соціальна допомога. Ці угоди можуть містити зобов'язання органів влади регіону періодично публікувати відомості про розмір мінімального споживчого бюджету (прожиткового мінімуму) по групах населення, індексу цін на споживчі товари і послуги, про структуру витрат роботодавців на робочу силу по галузях, про середню заробітну плату і т. п.

Необхідно наголосити на тому, що має місце правова невизначеність регіональних угод, яка негативно впливає на практику їх підготовки і укладання. Зокрема, значна частина цих угод не містить норм щодо умов оплати праці. Потрібно також відмітити, що багато норм в питаннях оплати праці, сформульованих у законодавстві та Генеральній, галузевих і регіональних угодах, не завжди можуть бути реалізовані без їх конкретизації в колективному договорі. У цьому зв'язку важливе значення має аналіз **практики укладання колективних договорів на підприємствах.**

Істотна самостійність підприємств, у тому числі і державного сектора, в умовах економічної трансформації обумовлює розширення сфери договірних відносин на цьому рівні. У таких умовах основним нормативним документом, юридичною формою регулювання виробничих і трудових відносин, найважливішим засобом узгодження інтересів різних груп працівників підприємства стає колективний договір. Як правило, він укладається між адміністрацією підприємства та профспівковою організацією. У 2007 р. в економіці України діяло 84 галузевих і 27 регіональних угод, понад 90 тисяч колективних договорів. Колективні договори були укладені на 76 тис. підприємств, організацій і установ і охоплювали більше 10 млн чоловік, або 82% всієї чисельності працюючих. Проте серед недержавних підприємств колективні договори були укладені тільки на кожному шостому, два мільйони працівників залишаються поза сферою колективно-договірного регулювання.

Порушення трудових прав членів профспілок мають місце практично на кожному підприємстві. На оплату праці припадає 62% порушень. Роботодавці не

приділяють належну увагу створенню безпечних і здорових умов праці та належних санітарно-побутових умов для працівників. Як наслідок, відбуваються резонансні промислові аварії, постійно гинуть і травмуються люди. Зростає кількість робочих місць, на яких існує реальна загроза здоров'ю; зараз майже кожен третій працівник працює в умовах, які не відповідають вимогам нормативно правових актів з охорони праці. З цих причин і через незадовільне забезпечення працюючих засобами індивідуального та колективного захисту різко зросла професійна захворюваність: із 2,5–2,7 тис. в 1990–1992 до 5–7 тис. у 2005–2006 рр. [26, с. 1].

Щодо змісту колективного договору, то в деяких з них не враховуються вимоги ст. 15 Закону України “Про оплату праці” та ст. 97 Кодексу законів про працю України зі встановлення рівня мінімальної заробітної плати. Деякі колективні договори містять положення, згідно з яких мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) працівника встановлена на рівні нижчому, ніж визначено галузевою угодою.

За нашою оцінкою, договірне регулювання оплати праці на рівні підприємства дуже ефективне і перспективне, про що свідчать розміри одержуваного прибутку, рівень рентабельності продукції, ступінь задоволеності соціальних партнерів заробітною платою і рівень її справедливості. Це підтверджується дослідженнями, які проведені нами. Так, наприклад, при певних сприятливих обставинах кон'юнктури ринку договірне регулювання оплати праці дає можливість підвищити розмір заробітної плати, премій в 1,5–2 рази, за умови зростання продуктивності праці та ефективності виробництва.

В останні роки великого значення набуває **практика укладання колективних договорів у транснаціональних корпораціях і фінансово-промислових групах**. Зростання взаємозалежності національних економік країн світу та пом'якшення бар'єрів на шляху міжнародного руху робочої сили, товарів, послуг та капіталів значно активізувало діяльність транснаціональних корпорацій (ТНК) і фінансово-промислових груп (ФПГ), які стали наймогутнішими і найвпливовішими гравцями на світовій економічній арені. ТНК та ФПГ є носіями новітніх технологій, прогресивних організаційних

новацій, вони стимулюють економічну активність на локальному рівні, створюючи нові високоефективні робочі місця.

Однак серйозною проблемою є організація переговорного процесу в транснаціональних корпораціях та фінансово-промислових групах. Для її вирішення необхідно використовувати досвід ведення соціального діалогу в Європі. Йде про створення комітетів (рад) “європейських підприємств”, до яких у ряді випадків входять профспілки окремих підприємств СНД. Закордонний досвід взаємодії профспілок з ТНК або ФПГ показав, що для досягнення успіху профспілкам необхідна організаційна єдність, розвиток національних інститутів і процедур у сфері соціального діалогу.

Література до розділу 5

1. Конвенция Международной организации труда № 95 „Об охране заработной платы”, Женева, 1 июля 1949 г. // <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1263360&subID=100129265,100129267>
2. Марцинкевич В., Соболева И. Экономика человека: пособие для аспирантов и преподавателей ВУЗов. – М.: Аспект-Пресс, 1995. – 285 с.
3. Петрова І.Л. Ринковий механізм оплати праці: фактори дії та гальмування // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2008. – № 2 (27). – С. 155–159.
4. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И.Капелюшникова. – ИД ГУ ВШЭ. – 2007. – 575 с.
5. Кравчик Р. Гідна праця та Міжнародна організація праці // Профспілкові вісті. – 2008. – № 40. – С. 14.
6. Райзер М. Чи не занадто низька заробітна плата? Та що можна було б зробити для її збільшення? // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2007. – № 4. – С.16–33.
7. О положении в области оплаты труда в государствах содружества, солидарной позиции и действиях профсоюзов по защите интересов трудящихся

/ Под ред. Н. Д. Подшибякиной – М.: Всеобщая конфедерация профсоюзов, 2008. – 93 с.

8. Менкью Н. Грегори. Макроекономіка. – К.: Основи, 2000.

9. Sach K. Engels Revisited // Rosaldo M., Lamphere L. (eds) Women, Culture and society. Stanferd: Stanford Uneversity Press, 1974. P. 207 – 222.

10. Adkins L. Gendered Work: Sexuelity, Family and the Labour Market. Milton Keynes: Open University Press, 1995; Walby S. Gender segregation at work. Milton Keynes, Philadelphia: Open University, 1988.

11. Мусин М. Трудовая нищета: закономерность или случайность ? // Российская Федерация сегодня. – 2008. – № 2. – С. 28.

12. Смирнов К. Гроши в ТОПку // Контракты. – 2008. – № 11. – 17 березня. – С. 50–52.

13. Піщуліна О.М. Диференціація населення за рівнем доходу та ефективність інституційної організації механізмів його перерозподілу в Україні // Стратегічні пріоритети. – № 2(3). – 2007. – С. 93.

14. Социальное расслоение и социальная мобильность. – М.: Наука, 1999. – 191 с.

15. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.

16. Куликов Г.Т. Мотивация труда наёмных работников: Монография. – 2-е изд., перераб. – К.: Ин-т демограф. и социал. исслед. НАН Украины, 2006. – 244 с.

17. Костишина Т.А. Ринкова трансформація оплати праці на підприємствах споживчої кооперації України: Монографія. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2004. – 1991 с.

18. Методологічні та прикладні аспекти праці та соціальної політики: Колективна монографія / За ред. Т.М. Кір'ян. – К.: 2008. – 384 с.

19. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: Монографія. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 389с.

20. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами: (За станом законодавства та постанов Пленуму Верховного Суду України з доповненнями на окремому додатку станом на 1 вересня 1999 р.) / Відп. ред.: В. М. Вакуленко, О.П. Товстенко. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 1040 с.

21. Закон України “Про оплату праці” // Закони України. – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1997. – Т. 8 – С. 210–218.

22. Закон України “Про колективні договори і угоди” // Закон України. – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1996. – Т. 6. – С. 5–11.

23. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) // Закони України. – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1997.

24. Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Доступний з <[http: www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)>.

25. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об’єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб’єднаннями на 2008–2009 роки // Урядовий кур’єр. – 2008. – № 82. – С. 9–11.

26. Відкритий лист до роботодавців України // Профспілкові вісті. – 2007. – № 48–49. – С. 1.

РОЗДІЛ 6. УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

6.1. Особливості державного регулювання ринку праці в Україні

Політична незалежність та переорієнтація економіки України на ринкові рейки у 1991 р. потребували відповідного законодавчого забезпечення процесів, які відбувалися в різних сферах економічної діяльності. Необхідність державного регулювання ринку праці була пов'язана, насамперед, із розробкою та ухваленням Закону України „Про зайнятість населення”.

На жаль, відсутність практичного досвіду у цій сфері та чітких методологічних позицій щодо сутності ринку праці акцентували увагу розробників законопроекту практично на одній складовій ринку праці – сегменті безробіття, причому лише зареєстрованого. Тобто зміст головного Закону України у сфері регулювання зайнятості не відповідав (і не відповідає на сьогодні) його назві й був зорієнтований передусім на наслідки економічно активних процесів на ринку праці – на безробіття. У Законі практично не передбачені інші важелі впливу на стан ринку праці, окрім механізму функціонування державної служби зайнятості.

Відповідно до статті 14 Закону України „Про зайнятість населення” в Україні розробляються Державна та територіальна програми зайнятості населення. Їх зміст до 2000 р. стосувався виключно регулювання руху робочої сили на зареєстрованому ринку праці, тобто тієї категорії безробітних, які за сприянням у працевлаштуванні звернулися до Державної служби зайнятості. Ефективність програмних документів була низькою, ситуація на ринку праці залишалася напруженою: рівень безробіття населення у віці 15–70 років, за методологією МОП, перевищував 12% чисельності економічно активного населення відповідного віку, навантаження на одне вільне робоче місце варіювало по регіонах України в межах 50–200 осіб.

Реалізація цих програм виявила, що регулювання руху безробітних осіб через Державну службу зайнятості не сприяє зниженню напруги на ринку

праці, а причиною його незадовільного стану є скорочення робочих місць, відсутність стимулюючих механізмів їх створення, недостатній розвиток підприємницької діяльності. Негативними складовими цього процесу є також майже автономне функціонування ринку праці та ринку освітніх послуг (що призвело до значної невідповідності професійної підготовки робочої сили потребам економіки й ринку праці), низькі кваліфікація працівників та рівень заробітної плати, який не забезпечує відтворення робочої сили.

Враховуючи означене, було прийнято рішення, що пріоритетом при підготовці проекту Державної програми зайнятості населення на 2001–2004 рр. має стати розробка відповідного законодавчого забезпечення та реалізаційних механізмів державного регулювання повного ринку праці, функціонування якого пов'язане з професійною підготовкою кадрів відповідно до потреб ринку праці, розширенням сфери застосування праці за рахунок створення робочих місць та розвитку підприємницької діяльності, підтримкою високої якості працівників упродовж усього трудового життя, соціальним захистом безробітного населення та створенням умов для повернення їх до активної трудової діяльності, регулюванням трудових міграцій населення (в Україні та за її межами), створенням умов для відтворення робочої сили, продуктивної і вільно обраної зайнятості шляхом здійснення заходів щодо державного регулювання ринку праці.

Досягнення цієї мети пов'язане з **реалізацією таких пріоритетних завдань:**

1) сприяння зайнятості населення шляхом збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності;

2) сприяння підготовці робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам ринку праці;

3) підтримка самостійної зайнятості населення, розвитку підприємництва;

4) сприяння підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійного навчання кадрів упродовж усього життя з урахуванням потреб ринку праці;

5) посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості;

6) підтримка громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;

7) соціальна підтримка безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, з метою повернення їх до продуктивної зайнятості;

8) детінізація зайнятості трудової міграції громадян України та посилення їх соціального захисту;

9) сприяння розвитку системи колективно-договірного забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості.

Можливими ризиками щодо розвитку подій на ринку праці є:

1) уповільнення темпів зростання обсягів виробництва;

2) бюджетна нестабільність;

3) збереження тіньової зайнятості;

4) низький рівень професійної мобільності працівників;

5) подальше зниження вартості робочої сили і відсутність мотивації до продуктивної праці;

6) непередбачувані наслідки приватизації промислових підприємств та реформування відносин власності на селі;

7) відсутність консолідації усіх гілок виконавчої влади.

Підтвердженням правильності визначених пріоритетів та обрання і застосування необхідних механізмів для регулювання процесів на ринку праці є **підвищення рівня його керованості, позитивна тенденція до зростання зайнятості та зменшення безробіття населення в країні** (табл. П.1–П.4).

За 2001 р. – 9 місяців 2008 р. чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років зросла на 1,3 млн осіб, або на 6,1%; рівень зайнятості населення цієї вікової групи збільшився на 4,7 відсоткового пункта та перетнув межу у 60,1%.

Чисельність безробітних у віці 15–70 років, за методологією МОП, зменшилася на 1,1 млн осіб, а рівень безробіття – відповідно на 4,9 відсоткового пункта.

У середньому за 9 місяців 2008 р. чисельність безробітних у віці 15–70 років, за методологією МОП, склала 1,35 млн осіб, або 6% економічно активного населення відповідного віку. Рівень безробіття був нижчим, ніж у багатьох країнах Європейського Союзу, зокрема в Іспанії (10,4%), Словаччині (10,2%), Угорщині (7,8%), Франції (7,5%), Португалії (7,6%) Німеччині (7,4%), Польщі (7,3%).

Середньомісячна заробітна плата зросла за 2001–2007 рр. у 4,3 раза і досягла у 2007 р. 1,4 тис. грн (за 11 місяців 2008 р. – 1,8 тис. грн). Упродовж 2008 р. розмір мінімальної заробітної плати підвищився з 515 грн (на 01.01.2008) до 605 грн (на 01.12.2008). Проводяться роботи із запровадження регульованого мінімуму погодинної оплати праці.

Значно знизилися обсяги неповної зайнятості (чисельність працівників, які знаходяться у вимушених адміністративних відпустках, зменшилася з 7,2% від середньооблікової чисельності працюючих у 2001 р. до 1,1% – у 2007 р., чисельність працівників, які працювали неповний робочий день, скоротилися з 15,3 до 4,4%).

Кількість працівників, які підвищили свою кваліфікацію на підприємствах, становила у 2007 р. 1,1 млн осіб, збільшившись до 9,2% облікової кількості штатних працівників, проти 8,0% у 2002 р.

Тим часом на сьогодні гострими лишаються проблеми:

- стану економічної активності населення (чисельність економічно неактивного населення працездатного віку не змінюється з 2002 р. і перевищує 8 млн осіб, або 28% від чисельності населення працездатного віку);
- низької ціни робочої сили, суттєвої деформації в оплаті праці;
- невідповідності професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили потребам роботодавців;
- низької якості робочої сили, відповідальності роботодавців за кваліфікаційний рівень працівників;

- функціонування ринків праці монофункціональних міст, шахтарських регіонів, у сільській місцевості;
- тіньової зайнятості, незареєстрованих трудових відносин, неформалізованих внутрішніх трудових міграцій.

Причиною недостатньої економічної активності населення, насамперед, є занижена ціна та незадовільні умови праці. На сьогодні в Україні питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва варіює в межах 9%, тоді як у країнах Західної Європи – до 45%. Середньомісячні витрати роботодавців з розрахунку на одного працівника у 2006 р. в Україні становили 267 євро, що у 6–8 разів менше за цей показник у таких європейських країнах, як Кіпр, Іспанія, Словенія, Португалія, та у 2–3 рази менше, ніж у країнах Прибалтики та Польщі.

З 2,2 млн вакантних робочих місць, інформація про які була надана роботодавцями до державної служби зайнятості у 2007 р., рівень заробітної плати по кожній другій вакансії пропонувався нижчий за прожитковий мінімум для працездатних осіб. Робота пропонувалася на робочих місцях з важкими та шкідливими умовами праці, на застарілому обладнанні та на підприємствах, де є затримка з виплати заробітної плати. У 2008 р. лише на 5% із загальної кількості вакансій, поданих до державної служби зайнятості, заробітна плата була понад 1000 грн.

Причинами незадоволеного попиту роботодавців на робочу силу за рахунок випускників професійно-технічних навчальних закладів є:

- невідповідність чисельності та професійного складу кваліфікованих робітників потребам роботодавців (підготовка кадрів у професійно-технічних навчальних закладах здійснюється за 550 професіями, тоді як на виробництві їх використовується понад 5 тисяч. Випуск кваліфікованих робітників професійно-технічними навчальними закладами становить до 300 тис. осіб щорічно, тоді як кількість вільних робочих місць відповідно до інформації, наданої роботодавцями протягом року державній службі зайнятості, перевищує 1,5 мільйона);

– незадовільна професійна якість підготовлених кадрів (невідповідність професійних знань і вмінь випускників потребам роботодавців внаслідок недосконалого змісту професійного навчання, зокрема, через невідповідність певних кваліфікаційних характеристик вимогам сучасного виробництва та сфери послуг, застарілої навчально-матеріальної бази професійно-технічних навчальних закладів);

– недосконале функціонування системи підготовки кваліфікованих робітників через відсутність належного механізму її фінансування, системи незалежної кваліфікаційної атестації випускників навчальних закладів, дієвих взаємозв'язків між навчальними закладами, роботодавцями та місцевими органами виконавчої влади;

– низька престижність робітничих професій, недостатня мотивація молоді до оволодіння ними, низький рівень поінформованості про стан ринку праці та попиту на конкретні професії, відсутність державної системи професійної орієнтації населення.

В основі причин незадоволеного попиту роботодавців на якісну робочу силу за рахунок дорослого населення лежить відсутність системи навчання для цієї категорії населення упродовж трудової діяльності. Періодичність підвищення кваліфікаційного рівня працівників є недостатньою і становить у середньому по Україні 11 років, а у сфері готельного господарства, торгівлі та сільського господарства – від 50 до 80 років (у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько 5 років, у Японії – від 1 до 1,5 року, у Росії – 7,8 року).

Фінансування професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на виробництві покладено головним чином на роботодавця. З боку держави суб'єктам господарювання, які здійснюють означені роботи, надаються лише певні пільги в оподаткуванні. Однак економічна неспроможність підприємств (переважно малих та середніх) підвищувати кваліфікаційний рівень працівників або незацікавленість роботодавців у підвищенні якості персоналу (затрати підприємств на

професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників у середньому не перевищують 0,3–0,5% від фонду оплати праці) не дозволяють на сьогодні розглядати професійну підготовку на виробництві як дієвий чинник підвищення якості робочої сили.

Причинами незадовільної ситуації на ринку праці монофункціональних міст, насамперед шахтарських, є зменшення кількості робочих місць внаслідок закриття неперспективних шахт, відсутність державних програм галузевого перепрофілювання територій. Незважаючи на реалізацію у вугледобувних регіонах програм створення нових робочих місць для працевлаштування незайнятого населення регіонів, де ліквідовані шахти (за інформацією відповідних облдержадміністрацій протягом 2007 р. – першого півріччя 2008 р. для звільнених шахтарів створено 1592 робочих місця), рівні безробіття у шахтарських регіонах лишаються високими.

Складною є ситуація у сфері зайнятості сільського населення, однак незважаючи на це, за період з 2001 по 2008 р. (в середньому за 9 міс.) чисельність зайнятого сільського населення віком 15–70 років збільшилася на 10% і становила в середньому за 2007 рік 6,7 млн осіб, рівень безробіття сільського населення означеної вікової групи (за методологією МОП) зменшився відповідно з 7,0% до 5,3%. Була проведена земельна реформа, змінена модель економічного розвитку села, відбулося становлення нового соціального прошарку – землевласників, які працюють у фермерських або особистих селянських господарствах, членами яких на сьогодні є 6 млн осіб.

Ефективність діяльності особистих селянських господарств є низькою, праця – важкою, соціальна захищеність – недостатньою. Причиною економічної неспроможності особистих селянських господарств є несистемність бачення цього сегменту економічної діяльності і, відповідно, зайнятості населення. В умовах набуття Україною членства в СОТ на тлі фінансово-економічної кризи проблема зайнятості сільського населення може загостритися і набути негативного забарвлення.

Причиною недостатнього зростання зайнятості населення за рахунок розвитку підприємництва є недосконалість механізмів державної підтримки приватної ініціативи громадян та створення сприятливого підприємницького середовища. Незважаючи на позитиву динаміку щодо кількості суб'єктів господарювання (станом на 1 січня 2008 р. зареєстровано майже 0,9 млн юридичних осіб та 2,8 млн фізичних осіб-підприємців), труднощі в започаткуванні діяльності та функціонуванні бізнес-структур негативно впливають на стан регіональних ринків праці, ведуть до тінізації зайнятості.

Проблеми нелегальних відносин у сфері зайнятості населення пов'язані із:

- значним рівнем фінансового навантаження на фонд оплати праці;
- недотриманням роботодавцями норм трудового законодавства щодо належного оформлення трудових відносин з працівниками (відповідно до інформації Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Мінпраці упродовж 2007–2008 рр. кожне десяте порушення роботодавцями норм трудового законодавства було пов'язане з неоформленням трудових відносин з найманими працівниками та виплатою заробітної плати „у конвертах”);
- неврегульованістю внутрішньої трудової міграції, основними чинниками якої є розбалансованість попиту та пропозиції робочої сили в розрізі регіонів (на сьогодні найбільшу кількість вакансій пропонують роботодавці Києва, Дніпропетровської, Донецької, Харківської, Запорізької областей, однак мають найнижчий рівень їх укомплектування). Регуляторами переміщень є рівні заробітної плати в регіонах (у 2008 р. розкид регіонів України за цим показником перевищив рівень у 2,4 раза з найбільшим рівнем у м. Києві і найменшим – у Тернопільській області).

Участь громадян України у міжнародному обігу робочої сили зумовлюється поєднанням зовнішніх чинників (місткі ринки праці інших країн, постійно зростаючий попит на робочу силу з України, приваблива оцінка трудової діяльності мігрантів) та внутрішніх причин (незадоволений попит на

роботу всередині країни, низька оплата праці). На сьогодні, за експертними оцінками, за кордоном працює близько 3 млн громадян України, якими щорічно ввозиться в Україну понад 7 млрд дол. США. Проблемою є нелегальна праця громадян України за кордоном, неналежний соціальний захист, ризики страхових заощаджень та пенсійного забезпечення, відсутність надійних механізмів перерахування отриманих за працю за кордоном коштів. Актуальним може стати питання повернення трудових мігрантів на Україну внаслідок світової фінансово-економічної кризи (табл. Р.1–Р.2).

Характерною ознакою ринку праці України є **низький рівень зайнятості осіб з інвалідністю**. За даними інформаційно-обчислювального центру Мінпраці у 2008 р. кількість працюючих інвалідів становила 515 тис. осіб, або 39% від загальної чисельності інвалідів працездатного віку, тоді як в інших країнах рівень зайнятості цієї категорії громадян є значно вищим (наприклад, в Італії – 55%, у Швеції – 60,1, у Китаї – майже 80%).

Основними причинами, які стримують зайнятість інвалідів, є:

- порівняно низький рівень їх освіти та професійної підготовки;
- недостатній рівень підтримки тих, хто вперше виходить на ринок праці (випускників навчальних закладів);
- недостатня кількість робочих місць, на яких може бути задіяна праця інвалідів.

В умовах інтеграції України у світове співтовариство актуальною складовою ринку праці стає **зайнятість іноземців**, які відповідно до законодавства України можуть вести підприємницьку діяльність та працювати у роботодавців за наймом. За даними Міністерства внутрішніх справ України на сьогодні на території України обліковано 264 тис. іноземних громадян та осіб без громадянства, з них 90 тис. осіб мають дозвіл на тимчасове перебування (на період працевлаштування). У зв'язку з набуттям Україною членства в СОТ процедуру доступу іноземців до ринку праці України лібералізовано, однак відсутність концептуальних засад імміграційної політики

України та недостатній контроль за їх перебуванням в Україні є причиною тінізації зайнятості іноземців (табл. С.1–С.2).

Глобальною проблемою ринку праці є його функціонування в умовах набуття Україною членства у СОТ, насамперед щодо конкурентоспроможності національної робочої сили. Викликом сьогоденню є функціонування з жовтня 2008 р. ринку праці України в умовах фінансово-економічної кризи внаслідок якої:

активізувалися процеси вивільнення працівників через зменшення обсягів виробництва, насамперед у металургійній і хімічній промисловості, будівельній галузі, обсягів надання послуг у фінансовій сфері, інших сферах економіки;

збільшилася кількість працівників, які відправлені у вимушені неоплачувані відпустки або переведені на неповний режим праці з ініціативи роботодавців;

зростає чисельність осіб, які в пошуках роботи та соціального захисту звертаються до державної служби зайнятості;

скорочується кількість вакансій.

На сьогодні чисельність незайнятих громадян, які перебувають на обліку в центрах зайнятості, щоденно збільшується в середньому на 6–8 тисяч осіб. Найбільш істотне зростання цього показника спостерігається в Дніпропетровській, Донецькій, Полтавській та Харківській областях. Водночас кількість вільних робочих місць зменшується щоденно в середньому на 1,5–2 тис. одиниць.

На початок 2009 р. чисельність вакансій, заявлених роботодавцями до Державної служби зайнятості, становила 91,1 тис. одиниць, що вдвічі менше, ніж кількість вакансій на початок 2008 р.

Чисельність працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, становила в середньому за 2008 р. 829 тис. осіб (перебували у відпустках з ініціативи та дозволу адміністрації), або 7,5% від загальної кількості штатних працівників. Чисельність працівників, які працювали в режимі скороченого робочого дня (тижня) збільшилася до 928 тис. осіб, або

8,5% кількості штатних працівників. Проти першого півріччя 2008 р збільшення чисельності осіб, які знаходилися в адміністративних відпустках, перевищило 11,7 раза, а тих, хто працював у режимі неповного робочого дня – майже втричі.

Усі зазначені вище позиції, які характеризують стан ринку праці в Україні, лягли в основу Програми зайнятості населення на 2009–2011 рр., проект якої зараз розробляється відповідно до Закону України „Про державні цільові програми”.

Метою Програми є сприяння зайнятості населення та посилення соціального захисту від безробіття за допомогою правових, організаційних та економічних важелів регулювання ринку праці в умовах фінансово-економічної кризи.

Для вирішення проблем зайнятості населення та досягнення мети, визначеної програмою, має бути забезпечена реалізація таких пріоритетних завдань у сфері зайнятості населення:

1. Мінімізація впливу фінансово-економічної кризи на стан національного ринку праці здійснюватиметься через:

▪ *створення та реалізацію законодавчої бази, спрямованої на формування ефективного механізму недопущення різкого погіршення ситуації у сфері зайнятості та безробіття, профілактику безробіття шляхом:*

- запровадження (за умов економічної доцільності та соціальної необхідності) загальнодержавних оплачуваних громадських робіт, у тому числі через реалізацію відповідних інвестиційних проектів;
- запровадження механізму застосування праці незайнятого населення на будівництві доріг місцевого значення;
- зменшення навантаження на роботодавців в частині фінансового забезпечення видатків, пов'язаних із соціальним захистом населення, шляхом перерозподілу страхових внесків між роботодавцями і найманими працівниками;

- посилення контролю за створенням та збереженням робочих місць у процесі приватизації державного майна;
- застосування преференції для громадян України при працевлаштуванні на незайняті робочі місця та вакантні посади;

▪ *забезпечення ефективного функціонування системи соціального страхування в умовах кризи шляхом:*

- підтримки працівників, які опинилися під загрозою вивільнення, зокрема за рахунок профілактики настання страхових випадків та надання допомоги по частковому безробіттю;
- надання соціальних гарантій громадянам у період безробіття, у тому числі залучення до оплачуваних робіт;
- створення умов для підвищення міжрегіональної мобільності робочої сили, зокрема шляхом запровадження та використання єдиного інформаційного простору щодо загальнодержавного банку вакансій.

2. Розширення сфери застосування праці за рахунок створення робочих місць з належними умовами та гідною оплатою праці здійснюватиметься через:

- запровадження загальнодержавних оплачуваних громадських робіт;
- встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств усіх форм власності, на яких створюються робочі місця;
- надання державної підтримки підприємствам у депресивних регіонах, передусім вугледобувних, та малих містах за умови створення нових та збереження ефективно функціонуючих робочих місць;
- надання державної підтримки сільськогосподарському товаровиробнику шляхом проведення відповідної цінової та кредитної політики, розвитку несільськогосподарських видів економічної діяльності, зокрема рекреаційно-туристичного підприємництва;
- підтримку самостійної зайнятості населення, особистих селянських господарств, створення умов для розширення бізнесу, стимулювання розвитку підприємництва;

- створення робочих місць для зайнятості на умовах неповного робочого часу (дня або тижня);
- розвиток сезонних робіт;
- створення робочих місць на умовах лізингу робочої сили (найманої праці).

3. Забезпечення економіки країни кваліфікованими кадрами здійснюватиметься шляхом:

- створення державної системи професійної орієнтації населення, реалізацію відповідної концепції;
- удосконалення на принципах трипартизму механізму взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг шляхом створення системи моніторингу потреби роботодавців у робочій силі, удосконалення системи ліцензування освітньої діяльності підприємств, установ і організацій, створення й запровадження системи незалежної кваліфікаційної атестації випускників;
- розроблення нових підходів щодо механізму формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, з визначенням повноважень заінтересованих центральних та місцевих органів виконавчої влади, соціальних партнерів, роботодавців, навчальних закладів з метою його формування відповідно до потреб економіки та ситуації на національному та регіональних ринках праці;
- підвищення якості професійної підготовки шляхом оновлення й модернізації її навчально-виробничої бази, удосконалення кваліфікаційних характеристик професій та змісту професійної освіти, формування національної системи кваліфікацій;
- запровадження системної взаємодії роботодавців та професійно-технічних навчальних закладів шляхом активізації участі роботодавців у створенні сучасної навчально-виробничої бази, визначенні змісту

навчання, здійсненні професійно-практичної підготовки, проведенні кваліфікаційної атестації випускників.

4. Підвищення якості та конкурентоспроможності національної робочої сили здійснюватиметься через:

- створення державної системи неперервної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів упродовж трудової діяльності шляхом розроблення та реалізації відповідної державної концепції та нормативно-правових документів;
- створення правових, організаційних та фінансових засад функціонування системи професійного розвитку працюючого населення;
- створення системи оцінки професійної якості працівників шляхом розробки та запровадження системи сертифікації працівників на відповідність їх професійних знань, умінь і навичок встановленим законодавством вимогам;
- сприяння підприємствам у здійсненні професійної підготовки, перепідготовки та підвищенні кваліфікації працівників;
- посилення відповідності кваліфікаційного рівня працівників потребам виробництва.

5. Створення умов для працевлаштування молоді здійснюватиметься через:

- реалізацію механізмів щодо працевлаштування випускників навчальних закладів, передбачених чинним законодавством, зокрема вдосконалення механізму стимулювання роботодавців;
- удосконалення порядку працевлаштування випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, з метою підвищення ефективності використання праці випускників, забезпечення їх професійної адаптації на виробництві та посилення соціального захисту;

– розроблення та запровадження системи стимулювання фахівців до працевлаштування на підприємствах, які знаходяться в сільській місцевості та на депресивних територіях.

6. Посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості, детінізація відносин на ринку праці здійснюватиметься шляхом:

- підвищення розміру мінімальної заробітної плати;
- запровадження державного соціального стандарту – погодинної оплати праці та введення системи контролю за його застосуванням;
- посилення відповідальності роботодавців за забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати;
- усунення диспропорції та дотримання міжпосадових та міжгалузевих співвідношень в оплаті праці працівників бюджетної сфери;
- посилення соціальної відповідальності бізнесу;
- посилення державного контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення, зокрема шляхом створення інтегрованої інспекції праці;
- детінізації статусу зайнятості осіб, які провадять діяльність на земельних ділянках, що перебувають у приватній власності або користуванні, та посилення їх соціального захисту.

7. Повернення безробітних до активної трудової діяльності, забезпечення їх соціального захисту здійснюватиметься через:

- посилення ролі державної служби зайнятості в регулюванні процесів на ринку праці шляхом співпраці з роботодавцями (щодо формування банку вакансій, активізації працевлаштування безробітного населення, працевлаштування молоді на перше робоче місце з наданням дотації роботодавцю, професійного навчання безробітних на замовлення роботодавців) та з органами управління освіти (щодо участі в забезпеченні функціонування державної системи професійної орієнтації населення та формуванні державного замовлення на підготовку

кваліфікованої робочої сили відповідно до стану регіональних ринків праці);

- активізацію участі безробітних громадян, зареєстрованих у державній службі зайнятості, в оплачуваних громадських роботах;
- забезпечення охоплення населення, насамперед молоді, профорієнтаційними та навчальними послугами через мережу державної служби зайнятості з метою підвищення охоплення зареєстрованих безробітних програмами професійного навчання;
- активізацію співпраці державної служби зайнятості з роботодавцями та інвалідами, які шукають роботу, щодо працевлаштування інвалідів на підприємствах у межах нормативу робочих місць відповідно до Закону України „Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”.

8. Розв’язання проблем зайнятості осіб з обмеженими можливостями здійснюватиметься через:

- створення умов для одержання інвалідами освіти та проходження професійного навчання, у тому числі шляхом збільшення видатків на їх навчання з Фонду соціального захисту інвалідів за рахунок коштів, що надходять до нього від застосування адміністративно-господарських санкцій;
- створення робочих місць для працевлаштування інвалідів, зокрема шляхом збільшення виділення коштів, що надходять до Фонду соціального захисту інвалідів від застосування адміністративно-господарських санкцій, на створення робочих місць для працевлаштування інвалідів;
- внесення змін до законодавства з метою врегулювання питань, пов’язаних з інтегрованим та інклюзивним навчанням осіб з обмеженими фізичними можливостями в дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та безперешкодного доступу до них.

9. Регулювання трудових міграцій населення здійснюватиметься через:

- визначення концептуальних засад державної міграційної політики щодо регулювання трудових міграцій громадян України та іноземців, розробку відповідної нормативно-правової бази та забезпечення її реалізації;
- детінізацію зовнішніх трудових міграцій громадян України шляхом забезпечення виконання укладених міждержавних та міжурядових двосторонніх договорів про працевлаштування та продовження роботи з укладання нових договорів у цій сфері;
- забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за її межами, шляхом укладення двосторонніх міжнародних угод про соціальне забезпечення (щодо вирішення проблем відшкодування за отриману виробничу травму, отримання (переказ) пенсії);
- забезпечення соціального захисту громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, у рамках виконання норм Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів 1977 р.;
- детінізацію трудових міграцій та посилення соціального захисту у сфері пенсійного забезпечення, стандартів освіти громадян України, які працюють у СНД, у рамках виконання положень Декларації про узгоджену міграційну політику держав-учасниць СНД та Стратегії економічного розвитку СНД на період до 2020 р.;
- запровадження політики повернення громадян України – трудових мігрантів на Батьківщину шляхом створення привабливого внутрішнього ринку праці;
- створення умов для запобігання торгівлі людьми внаслідок нелегальних трудових міграцій шляхом розвитку інституту ліцензування посередництва у працевлаштуванні за кордоном та запровадження ліцензування посередництва працевлаштування в Україні;
- детінізацію зайнятості іноземців в Україні шляхом вироблення засад та запровадження механізму регулювання використання праці іноземців в

Україні через працевлаштування або зайняття підприємницькою діяльністю.

10. Участь у підготовці та проведенні в Україні фінальної частини чемпіонату Європи 2012 р. з футболу щодо питань, що стосуються сфери зайнятості населення, забезпечуватиметься через:

- сприяння роботодавцям у комплектуванні кадрами відповідного професійно-кваліфікаційного рівня підприємств, установ та організацій, залучених до підготовки та проведення чемпіонату;
- запровадження (за необхідності) загальнодержавних оплачуваних громадських робіт, пов'язаних з підготовкою та проведенням чемпіонату, застосування праці волонтерів.

Програма є середньостроковим програмним документом із терміном її виконання – 2009–2011 роки.

Перебіг подій, які відбуватимуться на ринку праці у 2009–2011 рр., буде зумовлений як соціально-економічними перетвореннями в країні у зв'язку з набуттям Україною членства в СОТ, так і функціонуванням економіки країни в умовах світової фінансової кризи. Інтенсифікація національного ринку праці приведе до скорочення як неефективних, так і конкурентноздатних робочих місць, вивільнення працівників. Негативні наслідки для функціонування ринку праці найпомітніше проявляться в окремих галузях металургійної, хімічної промисловості, будівництва, агропромислового комплексу, насамперед у сільському господарстві, яке знаходиться на стадії перебудови. Підвищення попиту на робочу силу може очікуватися на підприємствах лише за умови випуску ними конкурентоспроможної продукції та/або розширення обсягів виробництва (надання послуг).

Показники ринку праці, що будуть передбачені Програмою, є складовими Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2009 р. (табл. 6.1).

Основні прогностичні показники ринку праці на 2009 рік

| Показник | 2006 (звіт) | 2007 (звіт) | 2008 (очікуване) | 2009 (прогноз) |
|--|----------------|----------------|---------------------|-------------------|
| Чисельність населення віком 15–70 років, зайнятого економічною діяльністю (у середньому за рік), млн осіб | 20,7 | 20,9 | 20,8–20,7 | 20,4–20,3 |
| Чисельність безробітного населення віком 15–70 років, за методологією МОП, (у середньому за рік), млн осіб | 1,5 | 1,4 | 1,5–1,6 | 1,9–2,0 |
| Рівень зайнятості за методологією МОП, % до населення віком 15–70 років | 57,9 | 58,7 | 58,8–58,5 | 57,7–57,4 |
| Рівень безробіття, за методологією МОП, % до економічно активного населення віком 15–70 років | 6,8 | 6,4 | 6,7–7,2 | 8,5–9,0 |

Джерело: дані Державного комітету статистики України та розрахунки авторів.

Упродовж 2009 р. передбачається:

- зменшення чисельності населення віком 15–70 років, зайнятого економічною діяльністю, до 20,4–20,3 млн осіб;
- збільшення чисельності безробітного населення віком 15–70 років о 1,9–2,0 млн осіб;
- зростання рівня безробіття, визначеного за методологією МОП, до 8,5–9,0% економічно активного населення віком 15–70 років

Протягом 2010–2011 рр., у залежності від ступеня ефективності антикризових заходів щодо регулювання ринку праці у 2009 р., передбачається або стабілізація на рівні 2009 р., або поглиблення негативних тенденцій. Починаючи з 2011 р., очікується переломлення подій на ринку праці, пов'язаних з поступовим виходом економіки країни з кризи.

Законодавче забезпечення проекту Державної програми зайнятості населення на 2009–2011 рр. насамперед пов'язане з реалізацією Закону України „Про зайнятість населення”, Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” та Закону України

„Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення”.

Зокрема, останнім Законом у зв'язку з фінансово-економічною кризою передбачені заходи щодо лібералізації у 2009–2010 рр. економічної діяльності суб'єктів господарювання та підвищення соціального захисту працівників. Так, Законом до кінця 2010 р. введено таку соціальну гарантію для працівників, як надання допомоги по частковому безробіттю. Така допомога надається в разі втрати працівниками частини заробітної плати внаслідок вимушеного тимчасового скорочення встановленої тривалості робочого часу або перерви в отриманні заробітної плати чи зменшення її розмірів у зв'язку з тимчасовим припиненням виробництва без розірвання трудових відносин з причин економічного характеру (за попередніми розрахунками, відповідний соціальний захист може бути наданий понад 125 тис. працівників, які зайняті в металургійному та хімічному виробництві, машинобудуванні).

Запроваджено (за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття):

– професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, стосовно яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства (установи, організації), тимчасовим припиненням виробництва (цей захід спрямований одночасно на підтримку як роботодавця, який у період кризи не має вільних коштів на підвищення кваліфікації працівників, так і працівників, які в період вимушеної неповної зайнятості можуть підвищити свій професійний рівень (за розрахунками 45 тис. працівників можуть взяти участь у реалізації відповідної програми);

– новий вид тимчасової зайнятості – субсидовану зайнятість, або інтервенційні роботи, відповідно до яких здійснюється оплата праці працівників, тимчасово переведених на іншу роботу (до 6 місяців), за умови збереження за ними основного місця роботи (за розрахунками, у відповідних роботах у 2009 р. може взяти участь до 45 тис. працівників, що сприятиме збереженню кадрового потенціалу підприємств.

Законом також призупинено до кінця 2010 р. дію ч. 6 ст. 6 Закону України „Про організацію та проведення фінальної частини чемпіонату Європи 2012 року з футболу в Україні” щодо звільнення від обов’язку отримання дозволу на працевлаштування іноземців на об’єктах Чемпіонату з метою захисту національного ринку праці та недопущення демпінгових процесів у трудових відносинах роботодавця та іноземного працівника.

Важливою складовою законодавчого забезпечення бази проекту Державної програми зайнятості населення на 2009–2011 рр. є проект Закону України „Про внесення змін до Закону України „Про зайнятість населення” та проект Закону України „Про професійний розвиток працівників”.

Означені законопроекти були напрацьовані у 2003–2008 р. за ініціативи Мінпраці з метою визначення концептуальних підходів до державної політики зайнятості та механізмів її державного регулювання, розвитку сфери неперервного професійного навчання впродовж трудового життя, зокрема через професійний розвиток персоналу.

Незважаючи на проектний статус цих документів, вони слугують основою для формування змістовної частини проекту Державної програми зайнятості населення на 2009–2011 рр. Зокрема, заходи програми ґрунтуються на таких принципах державної політики зайнятості:

- відповідальність держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
- пріоритетність забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
- забезпечення рівних можливостей громадян, які проживають на території України, у реалізації їх конституційного права на працю;
- ефективне використання робочої сили та забезпечення соціального захисту громадян від безробіття.

Заходи Державної програми зайнятості населення на 2009–2011 рр. узгоджуються органами виконавчої влади, роботодавцями, профспілками

відповідно до напрямів і механізмів, визначених новою редакцією Закону України „Про зайнятість населення”, що дозволяє забезпечити реальний вплив означених структур на процеси зайнятості. Активно використовуються такі засоби реалізації державної політики у сфері зайнятості, як професійна орієнтація населення, створення робочих місць, регулювання трудової міграції та діяльності на ринку праці державних і недержавних посередницьких структур. Заходами програми передбачено також питання щодо створення умов для професійного розвитку працівників через їх професійне навчання, атестацію та сертифікацію.

Одночасно слід зазначити, що проектом нової редакції Закону України „Про зайнятість населення” програми зайнятості розглядаються не як окремий механізм регулювання ринку праці, а як складова програм соціально-економічного розвитку, що, незважаючи на певну економічну доцільність, на наш погляд, є невиправданим, враховуючи інерційність процесів на ринку праці по відношенню до інших складових ринкової економіки.

6.2. Оцінка ефективності фінансування активних та пасивних програм зайнятості

В умовах обмежених бюджетних ресурсів важливим є питання ефективності фінансування активних та пасивних програм зайнятості. Якщо зазначені програми не є ефективними, тобто не приводять до покращення функціонування ринку праці, то витрати на них можна вважати недоцільними, що має бути сигналом для відповідних урядових структур.

Як зазначалося раніше, відповідно до законодавства України фінансування заходів сприяння зайнятості та соціального захисту незайнятого населення в Україні здійснюється в основному за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Основними джерелами формування коштів Фонду є страхові внески роботодавців та працівників (3594,8 млн грн або 96,7% загальних надходжень у 2007 р.), а також асигнування державного бюджету

(100,2 млн грн або 2,7% у 2007 р.), суми фінансових санкцій та адміністративних штрафів, інших надходжень (23,1 млн грн або 0,6% у 2007 р.) [1].

Виходячи з фінансових можливостей Фонду, протягом останніх років здійснювалися заходи щодо поступового наближення мінімальних виплат безробітним до прожиткового мінімуму. Середній розмір допомоги по безробіттю збільшено з 192,89 грн у IV кв. 2005 р. до 339,27 грн у IV кв. 2007 р. Але необхідно зазначити, що навіть середній розмір допомоги по безробіттю є дуже незначним, не досягає розміру прожиткового мінімуму, а отже не відповідає вимогам Конституції та відповідного законодавства, зокрема Закону України «Про прожитковий мінімум» [2].

Змінилися обсяги соціальних послуг, що надаються державною службою зайнятості. Підтриманню рівня життєзабезпечення та мотивації до праці безробітних сприяє організація для них громадських робіт. Правлінням Фонду розширено перелік громадських робіт, які фінансуються за рахунок коштів Фонду. У 2007 р. в громадських роботах взяло участь 422,1 тис. незайнятих громадян.

Стратегічним напрямом роботи виконавчої дирекції Фонду в 2006–2007 рр. стала організація підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації під конкретне замовлення роботодавців (за відсутності у більшості випадків конкретного замовлення роботодавців, як вказувалося раніше, профнавчання безробітних у попередніх періодах здійснювалося недостатньо ефективно та відповідно неефективно використовувалися кошти Фонду на зазначені заходи).

Надходження та витрати Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [1; 3–5] у відсотках до ВВП [6] дають змогу оцінити відносні розміри витрат на активні та пасивні заходи в контексті всієї економіки та порівняти їх з аналогічними показниками в розвинених країнах (додаток Т). Загальні надходження до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на

випадок безробіття протягом останніх років скорочуються. Це, на нашу думку, спричинено законодавчими обмеженнями джерел доходів, зменшенням кількості платників страхових внесків та наявною недоїмкою.

Зменшуються доходи Фонду у зв'язку із застосуванням роботодавцями спрощеної системи оподаткування. У випадку сплати страхових внесків суб'єктами малого підприємництва на загальних підставах розрахунково надходження до Фонду, наприклад, по Львівській області додатково збільшилися б у 2006 р. на 0,6 млн грн, або на 1,1%.

Негативно впливає на наповнюваність бюджету Фонду заборгованість із заробітної плати. Розрахунково, втрати Фонду від невиплаченої заробітної плати тільки по економічно активних підприємствах у 2006 р. досягли 10,5 млн грн, при чому Фонд не відслідковує цих втрат.

В умовах зростання загальної кількості страхувальників зменшується кількість тих, що сплачує страхові внески. Як свідчать дані Розрахункової Палати України, станом на 01.07.2006 частка роботодавців, що не сплачували страхові внески, у загальній кількості платників становила 44,8%, з них через відсутність фінансово-господарської діяльності – 71,2%.

Значної суми досягла недоїмка зі страхових внесків, зростає обсяг безнадійного боргу. Станом на 01.01.2006 недоїмка становила 203,2 млн грн, на 01.07.2006 – 200,4 млн грн. Із суми недоїмки, яка склалася на 01.01.2006, безнадійний борг становив 70,9 млн грн; на 01.07.2006 – 76,8 млн грн [7].

Тим часом Фонд не володіє повною інформацією щодо обсягів недоїмки. Однією з причин цього є те, що чинним законодавством не передбачені штрафні санкції для підприємств, установ і організацій, які не подають або несвоєчасно подають до районних центрів зайнятості розрахункові відомості.

Витрати Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття становили 0,61% ВВП у 2001 р., 0,56% у 2006 р., та 0,54% у 2007 р.

Незважаючи на зменшення дохідної частини бюджету Фонду, фінансування активних заходів програм зайнятості в Україні має тенденцію до

зростання. Зрозуміло, що ситуація наявності значної кількості безробітних осіб та обмежених ресурсів вимагає більше матеріальних коштів для їх захисту від негативних наслідків безробіття, відтак витрати на виплату допомоги по безробіттю (56,3% усіх витрат у 2007 р.) витісняють витрати на активні заходи. Окрім того, 4,2% (у 2007 р.) загальних витрат було направлено на інший пасивний захід – на відшкодування Пенсійному фонду за вихід на дострокову пенсію.

Що ж стосується активних заходів, то лише 8,2% усіх витрат спрямовано на дотації роботодавцям для створення нових робочих місць, 3,4% – на профнавчання, 2,3% – на громадські роботи, а сумарна питома вага витрат на активну політику зайнятості становила 22,3%. При цьому майже стільки ж коштів (20,7% усіх витрат) було спрямовано на адміністративні, організаційні та господарські витрати служби зайнятості. На наш погляд, саме відсутність законодавчого обмеження обсягу видатків, що виділяються на організацію роботи державних цільових фондів, зумовлює зростання витрат на утримання виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів, неадекватне динаміці надходжень Фонду. Взагалі, така висока питома вага витрат на утримання служби свідчить не лише про недоліки в її організації, а й про приховане нецільове використання коштів.

Якщо порівнювати загальні витрати на заходи політики зайнятості та на активні заходи в Україні з аналогічними витратами в розвинених країнах, то слід зазначити, що в нашій країні вони на досить низькому рівні. Найбільше коштів на заходи політики зайнятості витрачається в Скандинавських країнах (4,51% ВВП в Данії) та країнах Західної та Центральної Європи (3,69% ВВП в Бельгії та 3,13% ВВП у Німеччині), а найменше – у країнах Північної Америки (0,38% ВВП у США та 1,49% ВВП в Канаді) [8]. Варто зауважити, що витрати на заходи політики зайнятості у відсотках до ВВП залежать не лише від рівня безробіття, але й від загального економічного становища країни, бюджетних обмежень та значення проблем зайнятості для органів влади.

Що ж стосується розподілу загальних витрат між пасивними та активними заходами політики зайнятості в розвинених країнах, то протягом останніх років у більшості цих країн спостерігається тенденція до збільшення частки фондів, призначених для фінансування активних заходів (у середньому до 40% від загальних витрат, серед яких основна частка спрямована на професійну підготовку й перепідготовку та організацію громадських робіт), та відповідно до зменшення частки витрат на пасивні заходи за рахунок їх зменшення на дострокові пенсії та реформування системи страхування на випадок безробіття. Витрати на пасивні та активні заходи коливаються у часі разом з рівнем безробіття, причому, зрозуміло, на пасивні заходи витрати є більш чутливими до змін рівня безробіття, ніж на активні.

Таким чином, аналіз витрат на заходи зі сприяння зайнятості та соціального захисту незайнятого населення в Україні та порівняння з іншими країнами приводить до таких висновків:

- у нашій країні виділяється порівняно незначна сума на їх фінансування, особливо на фінансування активних заходів;
- для того, щоб навіть ці витрати на різні заходи були ефективно витраченими, потрібно приділяти більше уваги розробленню та відповідному дотриманню методології оцінювання ефективності цих заходів в коротко- та довгостроковому періодах.

Щодо фінансування пасивних заходів політики зайнятості, то згідно зі ст. 7 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [9] в Україні передбачено такі види матеріального забезпечення, що надаються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття: допомога по безробіттю, зокрема, одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності; допомога по частковому безробіттю; матеріальна допомога в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Система соціального захисту безробітних є досить складною, а тому важко оцінити ефективність її функціонування. Приблизну оцінку можуть дати тривалість виплат допомоги по безробіттю, її розмір та чисельність осіб, які мають на неї право.

Середній термін виплати допомоги триває 360 календарних днів протягом двох років. Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів (для порівняння, у країнах американо-британської моделі період страхових виплат гранично короткий – півроку). Допомога по частковому безробіттю надається з першого дня простою, тривалість її виплати не може перевищувати 180 календарних днів протягом року.

Допомога по безробіттю не може бути вищою за середню заробітну плату, що склалася в галузях національної економіки відповідної області за минулий місяць, і нижчою за прожитковий мінімум, встановлений законом. Водночас пунктом 3 розділу VIII «Прикінцеві положення» Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» встановлено, що до стабілізації економічного становища в Україні мінімальний розмір виплат, передбачених цим Законом, визначається Верховною Радою України щороку одночасно із встановленням розміру страхових внесків, виходячи з реальних можливостей Фонду [9].

Статтею 3 Закону України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування» [10] визначено, що, виходячи з можливостей Фонду, мінімальний розмір зазначених виплат встановлюється у розмірі не нижче 23% прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Законом України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування» встановлені лише параметри мінімального розміру виплат. Фактично мінімальний розмір

допомоги по безробіттю визначається постановами правління Фонду, що виходить за межі його повноважень.

Розмір допомоги по безробіттю можна оцінити за допомогою коефіцієнта заміщення (співвідношення між середньою допомогою та середньою зарплатою). Як видно з табл. 6.2, коефіцієнт заміщення в Україні протягом 2005–2007 рр. зростає, хоча й не високими темпами, та був на рівні 23,9–25,1% [6]. У розвинених країнах цей показник значно вищий. Окрім того, існує значна диференціація коефіцієнта заміщення за регіонами. Так, найбільшим він є у м. Києві та Севастополі, найменший коефіцієнт заміщення у Чернівецькій та Тернопільській областях [11].

Таблиця 6.2

Ступінь соціального захисту безробітних

| Показник | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Чисельність безробітних, що перебували на обліку в ДСЗ (у середньому за період), тис. осіб | 891,9 | 784,5 | 673,1 |
| Середній розмір допомоги по безробіттю, грн | 192,89 | 251,48 | 339,27 |
| Середня заробітна плата, грн | 806,19 | 1004 | 1351 |
| Коефіцієнт заміщення, % | 23,9 | 24,0 | 25,1 |

Джерело: дані Державного комітету статистики за відповідні роки.

Необхідно звернути увагу на той факт, що не всі безробітні, зафіксовані опитуваннями, реєструються у ДСЗ. Дані таблиці частково це пояснюють, адже малий розмір допомоги разом із вимогою частого відвідування ДСЗ зареєстрованими безробітними приводять до втрати бажання (особливо кваліфікованої робочої сили) реєструватися. З іншого боку, як було зазначено вище, попри невисокий розмір допомоги по безробіттю, вона видається протягом довгого періоду часу та досить широкому колу осіб.

Що стосується розміру одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності, то треба зазначити, що на сьогодні він є незначним і не може суттєво впливати на організацію бізнесу. Так, по м. Києву (де ці виплати максимальні) на початок 2007 р. він становив 11909,4 грн. Якщо дивитися реально, то можна стверджувати, що соціально незахищені категорії

населення, особливо жителі сільської місцевості, фінансово неспроможні відкрити власну справу. Некапіталомісткі сфери, такі як торгівля, сфера послуг, достатньою мірою представлені на ринку і вже не є актуальними. Особи з числа безробітних зазвичай не мають можливостей відкрити справу з виробництва, що на сьогодні є економічно доцільним, оскільки вона потребує значних вкладень (залучення особистих заощаджень або банківських кредитів). А запровадження у 2006 р. механізму повернення коштів, виплачених як допомога по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності, у разі, коли така діяльність не розпочалася протягом шести календарних місяців з дня отримання допомоги, за наявності ризиків, особливо в сільському господарстві, зменшило бажання безробітних отримувати таку допомогу. Не випадково з 2006 р. спостерігається різке зменшення кількості осіб, що скористалися допомогою для організації підприємницької діяльності (рис. 6.1).

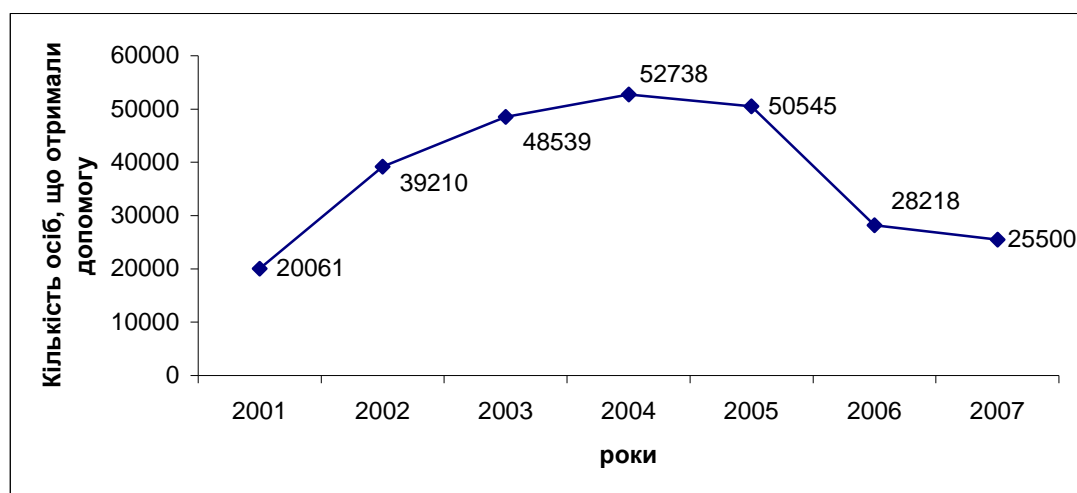


Рис. 6.1. Виплата одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності у 2001–2007 рр., осіб

Але не можна заперечити того факту, що наявність допомоги на початок власної справи, незважаючи на її мізерність, має позитивні наслідки. Починаючи з 2001 р., шляхом виплати одноразової допомоги по безробіттю забезпечена зайнятість більше 233 тис. осіб. При цьому майже кожна четверта особа з числа таких безробітних проживає в сільській місцевості, більше половини з них – жінки, чверть – представники молоді.

Близько п'яти тисяч підприємців, які започаткували свою підприємницьку діяльність завдяки виплаті одноразової допомоги по безробіттю, використовували у 2007 р. працю найманих працівників. Вони створили понад 8,5 тис. нових робочих місць.

У 2007 р. одноразову допомогу з безробіття для організації підприємницької діяльності одержали 25,5 тис. громадян. З них в аграрному секторі почали свою справу 2,5 тис., у переробній промисловості – близько 2 тис., у сфері послуг і торгівлі – 13 тис., комунальними й індивідуальними послугами зайнялися 2,5 тис. осіб [12].

За результатами проведеного аналізу можна стверджувати, що заходи соціального захисту безробітних в Україні не збалансовані, що знижує їх ефективність.

Активні заходи політики зайнятості поділяють на декілька типів. До першого типу належить діяльність ДСЗ, що виконує функцію зведення потенційних роботодавців з тими, хто шукає роботу. Сюди відносять інформаційні послуги про вакансії та наявну робочу силу, поради щодо вибору майбутньої професії з врахуванням потреб ринку тощо. Другий тип заходів – ті, що сприяють мобільності робочої сили, наприклад, фінансування переїзду особи з праценадлишкового району, а також заходи з перенавчання, перекваліфікації. До третього типу відносять заходи зі створення нових робочих місць, у тому числі шляхом субсидювання самозайнятості. Крім того, до окремої категорії можна віднести заходи, націлені на підтримку осіб, що потребують додаткового соціального захисту та не в змозі на рівних конкурувати на ринку праці.

Основною функцією ДСЗ є сприяння поширенню інформації про вільні робочі місця. Існує повністю відкритий, напіввідкритий та закритий спосіб оголошення про вакансії. На сьогодні в Україні ДСЗ використовує відкритий спосіб оголошення інформації. Забезпечена відкритість для всіх шукачів роботи та роботодавців загальноукраїнської бази вакансій, яка оновлюється щоденно та складається із близько 180 тис. вакансій і 800 тис. резюме шукачів роботи.

Запроваджені сучасні методи інформування населення: Інтернет-портали, Інформаційно-довідкова інтерактивна багатоканальна телефонна система державної служби зайнятості України, засоби мобільного зв'язку (sms-повідомлення про вакансії). За допомогою цих засобів у 2007 р. було надано 9,1 млн інформаційно-консультаційних та інтерактивних послуг 3,7 млн користувачів [1]. Зазначимо, що при такому способі поширення інформації роботодавець може бути незадоволений, оскільки потенційно це може призвести до масових звернень щодо цієї вакансії, у тому числі непідготовлених працівників. На нашу думку, напіввідкрита система (коли інформація про вакансію поширюється вільно, однак деякі реквізити, наприклад назва підприємства, контактні телефони тощо. не вказуються), дозволила би ДСЗ здійснити попередній відбір кандидатів, що значно ефективніше для роботодавця. Використання закритої системи вважаємо нераціональним, оскільки при цьому виникає три проблеми: по-перше, дискримінуються ті громадяни, які мають роботу, хоча таким чином досягається умовна соціальна справедливість по відношенню до безробітних; по-друге, оскільки безробітні, особливо ті, хто не працює довгий період часу, є менш кваліфікованими працівниками, роботодавці з часом, можуть втратити інтерес до співпраці з ДСЗ; по-третє, для посадових осіб ДСЗ є більше простору для зловживань.

Зрештою, ніщо не перешкоджає працедавцям самостійно розміщувати оголошення в засобах масової інформації та знаходити прийнятні кандидатури для відкритих вакансій. Більше того, попри законодавчо закріплену норму про необхідність інформування ДСЗ про всі вільні вакансії, роботодавці досить часто не повідомляють про них, не бажаючи мати справу з запропонованою робочою силою низької якості.

Ще один аспект діяльності ДСЗ полягає у способі контакту з підприємствами – потенційними працедавцями. В Україні такий контакт полягає в тому, що підприємства зобов'язані раз на місяць надавати інформацію у ДСЗ про наявність вільних робочих місць. На відміну від цього, у

країнах скандинавської моделі ринку праці службовці місцевих центрів ДСЗ повинні відвідувати працедавців і обговорювати плани щодо їх майбутньої потреби в робочій силі. У Фінляндії, де ця служба розвинена досить добре, за кожним працедавцем закріплена одна контактна особа з ДСЗ. Зрозуміло, що в сучасних умовах в Україні таку практику буде важко запровадити через нерозвиненість вітчизняної служби зайнятості, а також через критичний стан більшості підприємств, однак у довгостроковій перспективі така форма співпраці цілком виправдана.

На шляху вирішення даної проблеми вже зроблені певні позитивні кроки. Так, ДСЗ впроваджує пілотний проект з надання нової послуги роботодавцям – подання електронної фінансової та статистичної звітності. Такий сервіс дозволить роботодавцям спростити підготовку та полегшити формування звітності, зменшити витрати робочого часу на відвідування центрів зайнятості, зменшити збитки від простоїв вакантних робочих місць завдяки прискореному укомплектуванню вакансій на підприємстві. Це також підвищить ефективність роботи самої служби, оскільки оперативніше буде здійснюватися передача шукачам роботи інформації про наявність вакансій. У розвинених країнах такі послуги стали невід’ємною частиною взаємодії державних органів з роботодавцями.

Про ефективність ДСЗ в Україні можна зробити висновок, базуючись на кількості працевлаштованих громадян (рис. 6.2).

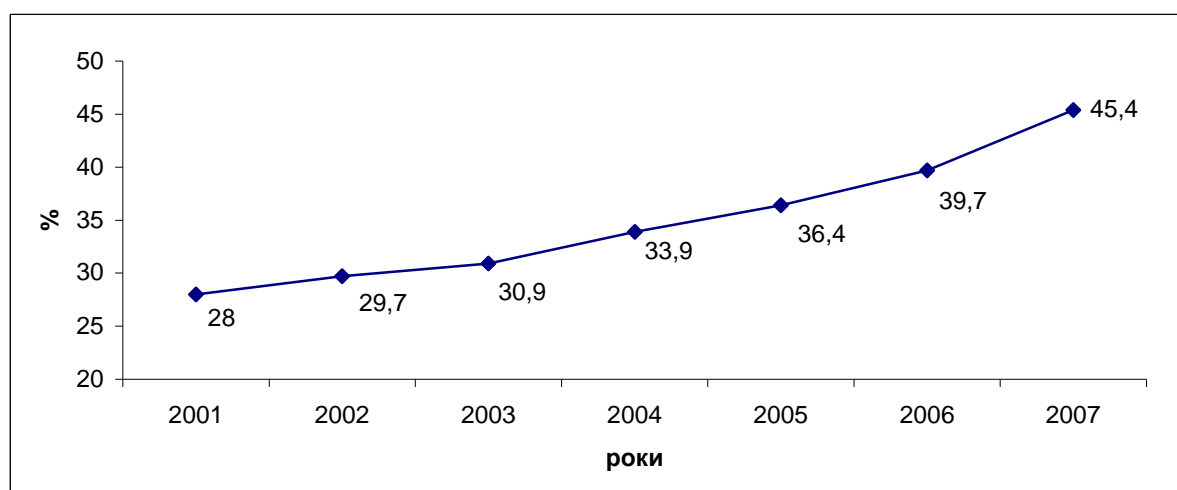


Рис. 6.2. Рівень працевлаштування зареєстрованих у ДСЗ безробітних у 2001–2007 рр.

Як видно з графіка, кількість працевлаштованих збільшувалась із року в рік. Цей факт також свідчить про те, що ефективність роботи ДСЗ залежить від рівня безробіття. При невисокому рівні безробіття ДСЗ може легко забезпечити високу якість своїх послуг, тоді як при високому рівні – не може охопити всіх бажаючих, а ринок праці в період економічного спаду також не є ефективним і не генерує необхідної кількості нових робочих місць.

Протягом останніх років спостерігаються деякі позитивні зрушення в зареєстрованому попиті на працю. У результаті запровадження нових форм співробітництва центрів зайнятості з роботодавцями та вдосконалення системи управління інформацією про вакансії їх кількість протягом останніх років зростає: навантаження на одне вільне робоче місце скоротилося з 11 осіб у 2001 р. до 4 осіб у 2007 р.

Необхідно відзначити, що на ринку праці залишаються певні диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили, які диференційовані за професійними групами та сферами діяльності. Найбільш несприятлива кон'юнктура ринку для працівників найпростіших професій, у кращому становищі знаходяться фахівці та кваліфіковані робітники. І це зрозуміло, оскільки сьогодні роботодавці прагнуть використовувати сучасну техніку, новітні технології, що потребує високої кваліфікації як від службовців, так і від робітників в усіх сферах діяльності. Тому першочерговим завданням на шляху регулювання ринку праці в Україні є підвищення якості робіт з перенавчання та підвищення кваліфікації шукачів роботи. У 2007 р. профпідготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації пройшло ще 229,4 тис. безробітних. Навчання проводилося за 491 професією та спеціальністю [1].

За рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття утримуються навчальний центр державної служби зайнятості Автономної Республіки Крим та Рівненський навчальний центр державної служби зайнятості. Окрім того, слід підкреслити, що в кожній області України є достатньо розвинена мережа професійно-

технічних навчальних закладів Міносвіти, а також вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації, на базі яких здійснюється підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації безробітних за різними професіями.

При впровадженні цього типу активних заходів в Україні також спостерігалися певні негативні моменти. За даними Розрахункової Палати України в окремих випадках доведені Державним центрам зайнятості завдання не відповідали показникам регіональних програм зайнятості й не узгоджувалися з тенденціями на ринку праці. Зокрема, Програмами зайнятості населення м. Києва та Київської області, затвердженими Київською міською державною адміністрацією і Київською обласною державною адміністрацією була визначена чисельність безробітних, які повинні були проходити професійне навчання у 2006 р.: у м. Києві – 7050 осіб, у Київській області – 6600 осіб. Водночас Постановою правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття Київському міському центру зайнятості була визначена кількість осіб для навчання у 2006 році – 7150 осіб, Київському обласному центру зайнятості – 6950 осіб, що перевищує показники регіональних програм зайнятості на 100 і 350 осіб. Таке недолуге планування призводить до збільшення кількості осіб, які направляються для навчання за спеціальностями, що не мають попиту на ринку праці, а отже, після закінчення навчання виникне проблема з їх працевлаштуванням за набутою професією.

Спостерігаються окремі випадки, коли безробітні направляються на перепідготовку за спеціальністю, яка не є спорідненою за змістом освіти до основної, а також без досвіду практичної роботи за цією спеціальністю, що не відповідає законодавчому визначенню терміна „перепідготовки”.

Регіональні та базові центри зайнятості здійснюють професійне навчання безробітних за професіями та спеціальностями, на які попит на ринку праці є недостатнім для забезпечення їх працевлаштування в повному обсязі. Таке навчання не завжди здійснюється за наявності конкретного замовлення роботодавців, що позбавляє безробітних гарантії на працевлаштування.

З огляду на зазначене основним напрямом проведення державної політики зайнятості на найближчий період повинне стати розширення практики підготовки кадрів з числа незайнятого населення, зареєстрованого в державній службі зайнятості, на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця та стажування безпосередньо на виробництві. З метою врахування попиту на ринку праці доцільно формувати держзамовлення на підготовку робітничих кадрів за участю Міністерства праці та соціальної політики.

Відповідно до ст. 30 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [9] за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття може надаватися дотація роботодавцям на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних. Можливості та обсяги надання дотацій визначаються правлінням Фонду, виходячи з його фінансового стану. Дотація надається щомісячно протягом року в розмірі фактичних витрат на заробітну плату прийнятих на дотаційні місця осіб, але не вище за середній рівень заробітної плати за всіма видами економічної діяльності області за місяць [13].

У 2007 р. шляхом надання дотацій роботодавцям було працевлаштовані 36,8 тис. осіб. Серед працевлаштованих відповідним чином збільшено питому вагу безробітних з числа соціально незахищених категорій: з 21,1% у 2006 р. до 35,5% у 2007 р. (рис. 6.3).

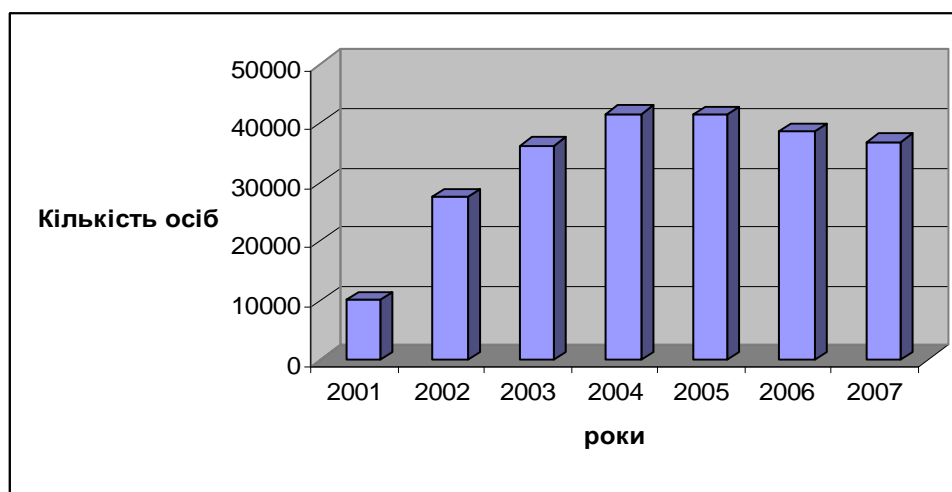


Рис. 6.3. Працевлаштування шляхом надання дотацій роботодавцям

у 2001–2007 рр.

Як видно з діаграми, протягом останніх років скорочується кількість працевлаштованих шляхом надання дотацій роботодавців. Основна причина цього, на наш погляд, полягає в тому, що працевлаштування безробітних таким способом відбувається, в основному, на низькооплачувані місця, що не сприяє їх закріпленню на підприємствах (протягом 2007 р. звільнився кожен п'ятий).

Самозайнятість містить у собі великі можливості для виявлення здібностей особистості та завдяки цьому іноді стає більш привабливим та прибутковим заняттям, ніж наймана праця, хоча й пов'язана з певним економічним ризиком.

У базових центрах зайнятості створені інформаційні блоки, де представлені матеріали щодо стану підприємництва в Україні, можливості розвитку середнього та малого бізнесу в регіонах, розміщені карти районів із зазначенням перспектив розвитку малого підприємництва тощо.

Служба зайнятості здійснює підготовку безробітних громадян для організації малого бізнесу. Безробітні активно залучаються до участі в семінарах з підприємницької діяльності, що проводяться за участю фахівців центрів зайнятості, податкових органів, соціальних фондів, фінансових та підприємницьких структур, які надають широкий спектр інформаційних та консультаційних послуг з юридичних, економічних та інших питань. Тим, хто бажає заснувати власну справу, надаються профорієнтаційні послуги та послуги з професійного навчання основам підприємницької діяльності. Безробітні, які виявили бажання організувати власний бізнес, можуть взяти участь у конкурсах бізнес-планів.

Основними напрямками розгортання підприємницької діяльності безробітних громадян є транспортні послуги (перевезення вантажів та пасажирів), сільськогосподарське виробництво (вирощування овочів, фруктів, грибів, риби, худоби, птахів, виробництво меду тощо), сфера надання широкого спектру колективних, громадських та особистих послуг (ремонт меблів, взуття, побутової техніки, автомобілів, швейних виробів; сантехнічні послуги;

фотопослуги, послуги з будівництва та ремонту житла, бухгалтерські та юридично-консультаційні послуги та ін.), розвиток народних ремесел (національна вишивка, лозоплетіння, виготовлення декоративних виробів із металу та деревини) послуги з сільського туризму.

6.3. Удосконалення мотивації безробітних до повернення до трудової діяльності

Економічні перетворення, які відбуваються на ринку праці України, потребують пошуку дієвих засад удосконалення системи регулювання зайнятості та безробіття, складовою якого є мотивація населення до трудової діяльності. Це зумовлено станом вітчизняного ринку праці, характерними ознаками якого є дисбаланс попиту і пропозиції праці, наявність довготривалого безробіття, високе навантаження на одне вільне робоче місце тощо. Кількісні значення останніх залежать від сукупності чинників, серед яких особливу роль відіграють трудова активність безробітного населення, тип політики зайнятості та ефективність роботи органів місцевої державної влади, включаючи територіальні центри зайнятості.

Негативним соціальним наслідком суперечливого розвитку ринку праці України є зниження мотивації населення до продуктивної зайнятості. Так, через несвоєчасне працевлаштування безробітні втрачають професійні навички та кваліфікацію, що ускладнює процес повернення їх у сферу зайнятості. Подальше зниження мотивації безробітних до трудової діяльності, окрім іншого, створює умови криміногенної ситуації в суспільстві. Економічні наслідки такого стану ринку праці є не менш загрозливими, оскільки безробіття є причиною недоотриманого валового національного продукту, фінансових витрат на соціальні виплати тощо.

Соціальна орієнтація розвитку української економіки передбачає формування системи зайнятості населення, однією з ознак якої є якісно новий підхід до вирішення проблем безробіття та підвищення ефективного

використання робочої сили. Це може відбуватися, на нашу думку, за допомогою мотивації населення до трудової діяльності (до пошуку роботи, підприємництва, творчої самореалізації, соціально-професійного розвитку, підвищення конкурентоспроможності, міжгалузевої мобільності).

Удосконалення системи мотивації безробітного населення до трудової діяльності надасть можливість зняти напругу на ринку праці України за рахунок повернення безробітних до суспільно-корисної діяльності, що у свою чергу сприятиме усуненню негативних та соціальних наслідків, притаманних сучасному ринку праці України.

Важливою характеристикою використання робочої сили є трудова активність як вагомий фактор підвищення результатів суспільно-корисної діяльності населення. Відсутність однозначності в підходах до трудової активності зумовлює підвищений інтерес до її трактування. На нашу думку, це поняття визначає міру трудової діяльності, спрямовану на реалізацію внутрішнього та зовнішнього потенціалу людини для досягнення результатів праці та задоволення суспільних і власних потреб.

Сучасний стан економіки України вимагає нового якісного наповнення змісту мотивації трудової активності населення. У сучасних умовах така мотивація має ґрунтуватися на високому рівні конкурентоспроможності, освіти, мобільності робочої сили, передбачати можливості самореалізації та творчості в трудовій діяльності, постійне вдосконалення соціально-професійної якості її носіїв.

Механізм формування мотивації трудової активності населення – це сукупність закономірних зв'язків та відносин, що зумовлюють процес засвоєння соціальних цінностей, норм і правил поведінки, специфічні для індивіда цінності орієнтації та установки у сфері трудової діяльності. Формування мотивації починається до початку трудової діяльності в процесі соціалізації особистості. При цьому вирішальну роль відіграють засвоєні особистістю соціальні норми та цінності, довгострокові цільові установки, психофізіологічні особливості людини. Соціалізація індивіда відбувається під

впливом соціокультурного середовища його життя. На ставлення до трудової діяльності впливають також етнічні чи національні особливості. *Система мотивації трудової активності населення* – це комплекс економічних, правових, психологічних важелів, які є спонукальними мотивами до трудової активності або підсилюють їх.

Аналізуючи результати проведених досліджень можна виокремити певні аспекти, що вказують на пасивне ставлення до трудової діяльності осіб, що зареєстровані в державній службі зайнятості як безробітні.

Так, про *пасивність певної частки безробітного населення щодо пошуку роботи та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці* можна судити з результатів досліджень, проведених Інститутом підготовки кадрів державної служби зайнятості України [14]:

- майже 60% опитаних безробітних пасивні до пошуку роботи та мобілізації власних сил;
- 14,3% безробітних, які тривалий час перебувають у стані безробіття, схильні до песимістичного настрою;
- домінуючим є досить низький рівень самостійності по відношенню до трудової зайнятості;
- певне коло безробітних проявляє пасивність до участі в активних програмах зайнятості;
- наявним є негативне відношення до переїзду на нове місце проживання за умови забезпечення роботою;
- 26,2% безробітних пасивні до працевлаштування, якщо потрібно оволодіти новою професією, 72% – якщо тривалість проїзду до місця роботи – близько 1 години;
- кожен п'ятий опитаний безробітний сподівається на краще майбутнє за рахунок збільшення допомоги по безробіттю, а не в результаті власних зусиль.

На власну активність сподіваються лише 10 безробітних.

Таким чином, нагальною необхідністю стає виявлення, аналіз та систематизація чинників мотивації безробітного населення до трудової діяльності, під якими ми розуміємо рушійні сили, причини, що впливають на процес мотивації трудової активності безробітних осіб та змінюють її рівень і динаміку.

Проаналізувавши наукову літературу з даного питання, праці вітчизняних і зарубіжних учених та враховуючи результати власних досліджень, можна зробити висновок проте, що на трудову активність безробітних справляють вплив такі чинники:

- *економічні*: потреба в робочій силі, рівень оплати праці та його співвідношення з прожитковим мінімумом, можливості працевлаштування після перенавчання; рівень валового внутрішнього продукту, номінальних та реальних доходів.

- *нормативно-правові*: зайнятість населення регламентують Закон України “Про зайнятість населення”, “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, “Про колективні договори і угоди”, “Про оплату праці”, постанови КМ України, нормативні та регуляторні акти;

- *соціальні*: психологічні настанови й економічні стимули трудової активності безробітного, що впливають на формування необхідного менталітету, який має відповідати сучасному стану економіки та ринку праці, і спрямовуватися на розвиток підприємницьких здібностей, виховання основних рис підприємницької поведінки. До соціальних чинників слід також віднести професію, трудовий стаж, особистий досвід, загальну й професійну культуру, спрямованість інтересів, ціннісні орієнтації, наявність підприємницьких здібностей, рівень освіти і професійно-кваліфікаційної підготовки, рівень доходів та їх співвідношення з можливим заробітком, наявність інших (крім заробітної плати) джерел життєдіяльності;

- *соціально-демографічні*: стать, вік, сімейний стан, наявність малолітніх дітей, утриманців і членів сім'ї, які потребують систематичного догляду, стан здоров'я;

- *соціально-психологічні*: ставлення до легальної і нелегальної економічної діяльності, мобільність (професійна, галузева, територіальна), готовність до зміни за необхідності первинних умов своєї економічної діяльності, настанови на рівень інтенсивності економічної діяльності, орієнтація на часткову, повну або вторинну зайнятість.

Більш детально пропонуємо розглянути чинники, які впливають на мотивацію до пошуку роботи осіб, зареєстрованих у Державній службі зайнятості як безробітні. Насамперед, ідеться про *термін виплати допомоги по безробіттю*.

На думку певного кола науковців, з метою мотивації безробітних до скорішого повернення у сферу суспільно-корисної діяльності даний термін має бути обмеженим, що спонукатиме людину швидше шукати інші джерела забезпечення свого існування. Щоб відповісти на запитання про мотиваційне значення цього показника в Україні, необхідно провести порівняльний аналіз терміну виплати допомоги по безробіттю в різних країнах світу.

По-перше, зазначимо, що згідно з Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" (ст. 22, п. 4) в Україні загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років. Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) вона не може перевищувати 720 календарних днів. Звертаючи увагу на даний термін в інших країнах світу, зазначимо, що в Україні він є більшим і, відповідно, менше мотивує безробітних до скорішого повернення до суспільно-корисної діяльності.

З метою визначення основних засад допомоги безробітним необхідною є оцінка як сучасного, так і історичного досвіду щодо заходів з мотивації осіб до пошуку роботи. З метою мотивації безробітних до трудової діяльності урядами

Великобританії, Швейцарії, Білорусії, Болгарії, Чехії, Естонії, Литви, Латвії та інших країн Центральної та Східної Європи у 90-х рр. проводилася політика зменшення терміну виплати допомоги по безробіттю, що привело до економії фінансових витрат. Скажімо, у Великобританії період виплати допомоги був зменшений з 12 до 6 місяців із заміною допомоги по безробіттю на допомогу на випадок пошуку роботи. У Швейцарії здійснювалися схожі заходи, однак для осіб до 50 років тривалість такого періоду була скорочена з 400 до 150 днів, після чого вони мали брати участь у різних заходах зі сприяння зайнятості, якщо бажали отримувати допомогу. У більшості країн Центральної та Східної Європи цей термін становив дванадцять місяців, часто зі зменшенням розміру допомоги протягом часу безробіття.

Наведене простежується і зараз. Прикладом цьому є система надання допомоги безробітному населенню в Польщі. Порівняльний аналіз розміру виплати допомоги в Польщі та Україні наведений у табл. 6.3. Як видно, відсоток виплат у Польщі є меншим ніж в Україні.

Таблиця 6.3

Виплати допомоги по безробіттю в Україні та Польщі

| Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” (ст. 23, п. 1) | Регресивна шкала виплати допомоги по безробіттю, що діє у Польщі |
|--|---|
| <p>Перші 90 календарних днів – 100 відсотків від попередньої заробітної плати;</p> <p>протягом наступних 90 календарних днів – 80 відсотків від попередньої заробітної плати;</p> <p>у подальшому (180 днів) – 70 відсотків від попередньої заробітної плати</p> | <p>Перші 3 місяці (90 календарних днів) – 70 відсотків від попередньої заробітної плати;</p> <p>протягом наступних 6 місяців (180 календарних днів) – 50 відсотків від попередньої заробітної плати;</p> <p>у подальшому (3 місяці – 90 днів) – 40 відсотків від попередньої заробітної плати</p> |

При визначенні розміру допомоги по безробіттю важливо враховувати також рівень заробітної плати. Так, розмір допомоги у Польщі знаходиться у межах від мінімальної заробітної плати (мінімальний розмір допомоги) до середньої заробітної плати (максимальний розмір допомоги) [15, с. 53–54], тоді як в Україні мінімальний розмір допомоги може бути значно менший за мінімальну заробітну плату. На кінець 2007 р. середній розмір допомоги по безробіттю в Україні дорівнював 73,8% мінімальної заробітної плати.

Закріпленню на робочому місці сприяє й підхід, що застосовується у Венгрії, де виділяють категорію безробітних, яких звільнили не за їх бажанням. Вони отримують допомогу на наступний день після реєстрації у центрі зайнятості, тоді як інші безробітні – після 90 днів з дня реєстрації.

Необхідно зауважити, що безробітні є маргінальною категорією населення і потребують захисту з боку держави, тому підходити до зменшення терміну виплати допомоги по безробіттю треба обережно.

Найбільш поширеними *моделями захисту від безробіття є переважно ліберальна (північноамериканська) та соціальна.*

Особливостями першої моделі є відносно незначне охоплення безробітних системою страхової допомоги (від 25 до 40% від загальної чисельності безробітного населення). Максимальний термін виплати допомоги також порівняно невеликий, наприклад, в США – не більше 6 місяців [16, с. 65].

Друга модель – соціальна – набула поширення в більшості країн Західної Європи. Її характерною рисою є щедра система допомоги безробітному населенню. Розмір страхової допомоги по безробіттю, як правило, дорівнює 60% та є більшим від середнього заробітку, термін її виплати змінюється залежно від країни та за категоріями безробітних від одного до п'яти років [16, с. 67].

На нашу думку, для ринку праці України доцільна соціальна спрямованість надання допомоги безробітним, однак варто врахувати елементи обох моделей з тим, щоб забезпечити інтереси безробітних та одночасно стимулювати їх до більш активного пошуку роботи.

Іншим чинником трудової активності безробітних є розмір допомоги по безробіттю. Слід підкреслити, що в Україні відбулися зміни цього показника, що знайшли своє відображення в Законі України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”. У статті 23, пункту 1 зафіксовано, що розмір допомоги по безробіттю становить перші 90 календарних днів – 100% середньої заробітної плати, протягом наступних 90 календарних днів – 80%, у подальшому (180 днів) – 70%. Необхідно зауважити, що 13 січня 2009 року набув чинності Закон України „Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення” згідно якому внесені зміни до частини 3 статті 23 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” та визначено, що тривалість виплати допомоги по безробіттю особам, які звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин або за угодою сторін, скорочується на 90 календарних днів, тобто виплата починається з 91-го календарного дня після її призначення згідно.

Ще одним чинником, що впливає на мотивацію безробітного населення до трудової діяльності, є *ступінь покриття допомоги по безробіттю попередньою середньою заробітною платою*. При цьому що нижче значення коефіцієнта покриття допомоги по безробіттю попередньою середньою заробітною платою, то вища активність безробітного у пошуку роботи та працевлаштуванні. Зменшення цього коефіцієнта є можливим при збільшенні середньої заробітної плати, що у свою чергу мотивує закріплення працівників на робочому місці та підвищення рівня їх трудової активності.

Не можна залишити поза увагою певні аспекти соціально-трудоких відносин, які опосередковують *закріплення працівника на робочому місці*. Цілком зрозуміло, що робота територіальних центрів зайнятості, міської та державної влади має бути спрямована не тільки на скоріше повернення безробітних до суспільно-корисної діяльності, а й на закріплення їх на

робочому місці. На жаль, українськими статистичними матеріалами не охоплено аналіз частоти випадків безробіття в одних і тих же осіб.

Стосовно мотивації безробітного населення до трудової діяльності, варто зазначити такі мотивуючі аспекти, як *регулярна звітність та контроль за діяльністю безробітного з боку служби зайнятості*. Так, за його високої трудової активності доцільним є матеріальне заохочення, а у випадках пасивності безробітного варто застосовувати відповідні санкції.

В Україні державна служба зайнятості висуває до безробітного певні вимоги, невиконання яких може призвести до відкладення або припинення виплати допомоги по безробіттю. Так, згідно зі статтею 31, пункту 1 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” виплата допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю припиняється у разі невідвідування без поважних причин державної служби зайнятості протягом 30 і більше календарних днів. Такі вимоги відповідають і положенням Конвенції 168 Міжнародної організації праці (МОП).

Важливим мотивуючим чинником безробітного населення до трудової діяльності є *обмеження кількості відмов безробітного від пропозицій підходящої роботи*.

Не є таємницею, що реєстрація в центрах зайнятості України певного кола громадян носить фіктивний характер, оскільки остання спрямована на отримання грошової допомоги по безробіттю, а не на активний пошук роботи та подальше працевлаштування. У зв’язку з цим виникає необхідність обмеження кількості відмов безробітного від пропозицій працівників центрів зайнятості.

Так, у Конвенції 168 МОП (стаття 21, пункт 1) зазначено: “У допомозі, на яку захищена особа могла б мати право у разі повного безробіття, може бути відмовлено, її виплату може бути зовсім чи тимчасово припинено або її розмір може бути скорочено до приписуваної суми, якщо заінтересована особа відмовляється від підходящої роботи”.

Відповідає вимогам МОП та наведеній Конвенції і стаття 31, пункт 5, Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, в якому зазначено, що тривалість виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації та матеріальної допомоги по безробіттю скорочується на строк до 90 календарних днів у разі: відмови безробітного від двох пропозицій підходящої роботи або професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації; відмови від роботи за спеціальністю, професією, набутою після професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості.

Аналізуючи процес регулювання та контролю обмеження кількості відмов безробітного від пропозицій підходящої роботи, ми дійшли висновку про необхідність його вдосконалення з використанням зарубіжного досвіду.

Так, в окремих країнах світу також розробляються програми стимуляції безробітних до трудової діяльності, серед яких певне місце посідає і контроль за активністю безробітних при пошуках нового місця роботи. Працівники центрів зайнятості вимагають більш регулярної звітності безробітних щодо пошуків роботи. Одночасно вводиться жорстка залежність між активністю пошуку роботи безробітних та виплатою допомоги по безробіттю. Наприклад, у Швейцарії служба зайнятості вимагає від зареєстрованого безробітного надання в кінці кожного місяця не менше 10 підтверджень його звернень до роботодавців. Подібна політика проводиться і в таких країнах, як Голландія, Бельгія, Данія. В Японії, що швидше безробітний знайде нове робоче місце, то більший розмір бонусу він отримує; останній може дорівнювати чотиримісячному розміру допомоги по безробіттю. Досвід виплати премій довготривалим безробітним, які зуміли працевлаштуватися, існує в Австралії та Новій Зеландії.

У територіальних центрах зайнятості України при роботі з незайнятим населенням щодалі більше поширюється використання безробітними *плану*

самостійного пошуку роботи. Метою цього плану є активізація власних зусиль незайнятого громадянина щодо працевлаштування. План самостійного пошуку роботи:

- допомагає клієнту самоорганізуватися, систематизувати свої зусилля, сприяє формуванню його відповідальності за дії щодо пошуку роботи;
- налаштовує клієнта на активний пошук роботи;
- підвищує інтенсивність пошуку роботи шляхом участі в семінарах, які організовує центр зайнятості з зазначених питань, надсилання резюме, анкет, телефонування роботодавцям, постійного інформування та звітування спеціалістів центрів зайнятості про здійсненні заходи з пошуку роботи;
- у подальшому надає можливість аналізувати та коригувати самостійний пошук роботи з урахуванням особливостей клієнта;
- робить більш організованими звітування клієнта щодо вжитих заходів з питань пошуку роботи [17].

Слід приділити увагу й таким чинникам мотивації безробітного населення до трудової діяльності, як *формування у нього впевненості в отриманні роботи, з'ясування нових шляхів її отримання, реальне оцінювання своїх здібностей та можливостей оволодінні новими професіями та потреб у працівниках певних професій, оволодіння новими методами пошуку роботи, премія за більш швидкий пошук роботи.*

З'ясування інших аспектів, які впливають на посилення мотивації безробітного населення до трудової діяльності, є можливим за допомогою певних соціологічних досліджень.

Проведені нами опитування допомогли визначити найбільш важливі чинники, що впливають на вибір безробітними місця роботи, на їх активність у пошуку роботи та започаткування власної справи. Причому зазначалися аспекти, що практикуються і в Україні, і в інших країнах з метою можливого подальшого застосування в практичній діяльності територіальних центрів зайнятості нашої країни.

Так, при груповій експертизі для кожного варіанту відповіді була визначена сума рангів ($\sum R_i$). Найвищий ранг віддавався варіанту з найменшою сумою рангів. Останній ранг відповідав варіанту з найбільшою сумою рангів [18, с. 12] (табл. 6.4).

Таблиця 6.4

Результати опитування безробітних щодо визначення рангів чинників, які впливають на вибір місця роботи

| Ранг | Чинник | Сума рангів |
|------|--|-------------|
| 1 | Рівень заробітної плати | 87 |
| 2 | Цікава робота | 112 |
| 3 | Можливість самореалізації | 144 |
| 4 | Престижність професії | 167 |
| 5 | Спілкування з людьми | 176 |
| 6 | Самостійність та відповідальність при виконанні роботи | 196 |
| | Разом | 882 |

Джерело: власні соціологічні дослідження.

Дослідження надало можливість стверджувати, що найбільшу силу мотивації має чинник матеріального характеру, а саме рівень заробітної плати. Одночасно важливими є й такі аспекти, як цікавість та престижність професії. Останній ранг опитані безробітні віддали самостійності та відповідальності при виконанні роботи, що вказує на певну пасивність безробітного населення, а також на те, що серед незайнятого населення здебільшого опиняються люди з заниженою самооцінкою і з низькими лідерськими якостями.

Крім оцінки чинників, що впливають на вибір місця роботи, проводилося дослідження сили мотивації чинників, що впливають на активність безробітного населення в пошуку роботи. Паралельно проводилося таке дослідження й серед працівників територіальних центрів зайнятості. Таке

соціологічне охоплення надало можливість з'ясувати, чи відповідають послуги працівників центрів зайнятості вимогам безробітних.

Використовуючи, як і в попередньому випадку, метод групової експертизи, на основі даних опитування розрахували суми рангів та відхилення, що наведені в табл. 6.5.

Таблиця 6.5

Ранжування чинників, які впливають на активність безробітного населення в пошуку роботи

| Чинник | Категорія респондентів | | | |
|---|------------------------|------|-------------------------------|------|
| | Безробітні | | Працівники центрів зайнятості | |
| | сума рангів | ранг | сума рангів | ранг |
| Матеріальне заохочення – виплата премії безробітному, який самостійно працевлаштувався | 122 | 1 | 164 | 4 |
| Застосування інформаційних технологій – вільний доступ до Інтернету та факсимільної техніки | 122 | 2 | 209 | 7 |
| Розмір допомоги по безробіттю | 137 | 3 | 122 | 1 |
| Доведення до безробітного обов'язкового для виконання плану пошуку роботи | 182 | 4 | 144 | 3 |
| Уведення обов'язкової мінімальної кількості підтверджень про звернення до роботодавців | 189 | 5 | 166 | 5 |
| Проведення семінарів з питань техніки пошуку роботи | 208 | 6 | 128 | 2 |
| Обмеження кількості відмов від пропозицій підходящої роботи після присвоєння статусу безробітного | 216 | 7 | 187 | 6 |
| Разом | 1176 | – | 1120 | – |

Джерело: власні соціологічні дослідження.

Як видно з таблиці, думки безробітних та працівників центрів зайнятості не збігаються. Так, безробітні ставлять на перше місце чинники матеріального заохочення, тоді як працівники ЦЗ здебільшого звертають увагу на семінари та звітування безробітних.

Нагадаємо, що в процесі дослідження враховувалися як чинники, що зустрічаються в практичній діяльності центрів зайнятості України, так і такі, що використовуються в діяльності центрів зайнятості інших країн світу. Така оцінка, на нашу думку, дозволить удосконалити систему надання допомоги безробітному населенню та зробити її більш ефективною.

В умовах перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї важливим напрямом зниження напруги на ринку праці України є подальше вдосконалення механізму регулювання процесів розвитку підприємницької діяльності. Даний аспект є цікавим також з позицій зниження рівня безробіття, оскільки самозайнятість безробітних на базі створення підприємницьких структур сприятиме не тільки їх суспільно-корисній діяльності та поверненню у сферу зайнятості, а й створенню додаткових робочих місць для інших безробітних.

З ухваленням у 2000 р. Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” одним із напрямів політики центрів зайнятості є допомога безробітному населенню в започаткуванні власної справи.

На мотивацію безробітного населення до підприємництва значний вплив справляють різні *чинники*. Серед них, насамперед, підприємницькі здібності. Основною перешкодою розвитку мотивації безробітного населення до підприємництва, на нашу думку, є незначна кількість осіб, які мають підприємницькі здібності. Так, західними фахівцями встановлено, що питома вага громадян, які здатні займатися підприємницькою діяльністю, не перевищує 8% дорослого населення. Звісно, що серед безробітного населення така частка ще менша. Зазначимо також недостатній рівень освітньої підготовленості безробітних для започаткування власної справи.

У зв'язку з цим важливим є проведення семінарів з виявлення підприємницьких рис та їх розвитку. Різними фахівцями встановлені різні вимоги до потенційних підприємців. Найбільш важливими серед них, на нашу думку, є пошук нових можливостей, орієнтація на ефективність та якість, ініціативність, висока інформованість, майнова відповідальність, цілеспрямованість, прагнення самооновлення, готовність до ризику, постійне спостереження. Вважається, що деякі характерні риси підприємця задані природою, а деякі є результатом навчання та досвіду. Тому співробітники ЦЗ мають виявляти та розвивати ці здібності за допомогою семінарів, спеціальних методів співробітництва з роботодавцями. Ще одним чинником впливу на розвиток підприємництва серед безробітного населення є інформаційне забезпечення означеного питання.

Необхідно зауважити, що розвиток самозайнятості серед безробітних знаходиться у зародковому стані. Крім цього, знайомство з підприємництвом відбувається завдяки зарубіжній літературі, де описані особливості, які притаманні іншим країнам. Однак при формуванні підприємців з числа безробітних України важливо враховувати особливості та менталітет нашої країни.

Для того, щоб започаткувати власну справу, необхідно пройти реєстрацією в різних установах. З метою підвищення мотивації до підприємництва необхідно спростити систему започаткування власної справи.

Важливу роль у розвитку підприємництва відіграє *нормативно-правовий чинник*. Значною перешкодою на його шляху є відсутність стабільності відповідного законодавства. Проблемою є досконале вивчення та відповідне виконання усіх нормативно-правових актів за великої їх кількості та суперечливості.

Адміністративними чинниками державного регулювання трудової активності безробітного населення є інструменти прямого впливу держави на підприємницьку діяльність. Основними інструментами адміністративного

регулювання є ліцензії, квоти, санкції, норми, стандарти, державні замовлення тощо.

У випадку посилення мотивації населення, у тому числі безробітного, до підприємницької діяльності варто:

- встановити прозорість та простоту процесу сертифікації та стандартизації;
- зменшити термін на отримання дозволів та погоджень;
- спростити процес отримання дозволів та погоджень;
- стабілізувати законодавство щодо ліцензування;
- спростити процес митного регулювання;
- зменшити тривалість та вартість митних послуг.

Не менш важливим є і врахування *економічних чинників* державного регулювання процесів започаткування власної справи. Вони включають в себе фінансові, кредитні, податкові важелі.

Так, стосовно, системи фінансування започаткування власної справи безробітними, то вона створена на базі Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” (розд. 5 ст. 22 п. 7), яким передбачено, що допомога по безробіттю може виплачуватись одноразово для організації підприємницької діяльності безробітними, які не можуть бути працевлаштовані у зв’язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи. Ця допомога виплачується особам, яким виповнилося 18 років, за їх бажанням.

Основними недоліками існуючої системи надання кредитів суб'єктам підприємницької діяльності, як показав аналіз, є такі:

- населення недостатньо інформовано про існування та роботу згаданих кредитних структур;
- суми, яку одержує безробітний, не вистачає не тільки для успішної діяльності, а й для її започаткування.

Для розвитку підприємницької діяльності в Україні важливо також удосконалити систему оподаткування, а саме: спростити та стабілізувати

податкову систему; послабити податковий тиск; зменшити кількість сплачуваних податків; використовувати інвестиційний податковий кредит.

Для посилення мотивації безробітного населення до підприємницької діяльності важливим, на нашу думку, є аналіз сфер цієї діяльності, що користуються найбільшою популярністю серед підприємців. Так, за основними видами економічної діяльності мале підприємництво здебільшого, зосереджене в оптовій та роздрібній торгівлі, торгівлі транспортними засобами, послугах з ремонту.

Щоб створити новий ефективний мотиваційний механізм трудової активності населення необхідно враховувати особливості та характерні риси українського менталітету, пріоритети, ціннісні орієнтації, потреби, інтереси суспільства.

При вдосконаленні системи мотивації безробітного населення до підприємницької діяльності важливим є оцінка мотиваційної сили окремих чинників, що впливають на започаткування власної справи. З метою встановлення рангу мотивації різних чинників, ми провели спеціальне дослідження серед безробітного населення та працівників центрів зайнятості. Їм пропонувалося встановити ранги чинникам, що впливають на мотивацію до започаткування власної справи (враховувалися ті, що діють безпосередньо в Україні, і ті, що зустрічаються в практиці інших країн). За результатами опитування ми отримали дані, наведені в табл. 6.6.

Аналізуючи ці дані, приходимо до висновку, що першочерговими стимулами для започаткування власної справи є надання пільгових кредитів, позик, додаткове фінансування найбільш ефективних проектів безробітних, які вирішили започаткувати власну справу, що підтверджує висловлену раніше гіпотезу.

Таблиця 6.6

Ранжування чинників, які впливають на активність безробітного населення в започаткуванні власної справи

| Чинник | Категорія респондентів |
|--------|------------------------|
|--------|------------------------|

| | Безробітні | | Працівники центрів зайнятості | |
|---|-------------|------|-------------------------------|------|
| | сума рангів | ранг | сума рангів | ранг |
| Надання пільгових кредитів, позик | 108 | 1 | 100 | 1 |
| Додаткове фінансування найбільш ефективних проектів безробітних, які вирішили започаткувати власну справу | 117 | 2 | 127 | 2 |
| Стабільність законодавства щодо підприємницької діяльності | 131 | 3 | 139 | 3 |
| Простота процесу отримання дозволів та погоджень на підприємницьку діяльність | 146 | 4 | 150 | 5 |
| Податкові знижки | 167 | 5 | 142 | 4 |
| Проведення семінарів з питань започаткування власної справи | 213 | 6 | 182 | 6 |
| Разом | 882 | – | 840 | – |

Джерело: власні соціологічні дослідження.

Опитані безробітні також зазначили важливість стабільності законодавства, простоту процесу отримання дозволів та погоджень на підприємницьку діяльність. З проведеного аналізу випливає що в даному випадку думки безробітних та працівників центрів зайнятості здебільшого збігаються.

Так, першим чинником зазначено надання пільгових кредитів, позик, другий ранг віддано додатковому фінансуванню найбільш ефективних проектів безробітних, які вирішили започаткувати власну справу, третій – стабільності законодавства, четвертий – податковим знижкам. П'ятий ранг надано простоті процесу отримання дозволів та погоджень на підприємницьку діяльність і, нарешті, шостий ранг – у семінарів з питань започаткування власної справи.

Заради справедливості необхідно зазначити, що робота державної служби зайнятості в напрямі повернення осіб, що шукають роботу, у сферу суспільно-корисної діяльності щороку розвивається. Так, проводяться семінари з техніки пошуку роботи, до участі в цих семінарах запрошуються роботодавці; професійне навчання безробітних ведеться на робочому місці; безробітні направляються на стажувальну практику, залучаються до участі в громадських

роботах; відбувається професійне інформування; проводяться профконсультаційні роботи; організовано звітування безробітного про пошук роботи, налаштування на самостійний пошук роботи; проводяться семінари, присвячені коректному складанню резюме, діловому і професійному спілкуванню з роботодавцями тощо; здійснюється професійне навчання з урахуванням побажань роботодавця щодо професії; здобувається безробітним нова професія тощо.

Значною мірою трудова активність безробітного населення залежить від індивідуальних якостей особистості. Тому важливим та необхідним у роботі з особами, які бажають повернутися до суспільно-корисної діяльності, є не тільки розширення кола послуг, а й їх індивідуалізація з урахуванням найбільш актуальних потреб, мотивів, цінностей, інтересів та спрямувань окремого безробітного.

З метою удосконалення системи мотивації безробітного населення до трудової діяльності варто досліджувати інформацію про потреби, інтереси, мотиви у сфері трудової активності, проводити оцінку та аналіз отриманої інформації. Пропонуємо таку схему роботи з безробітним населенням (рис. 6.4):

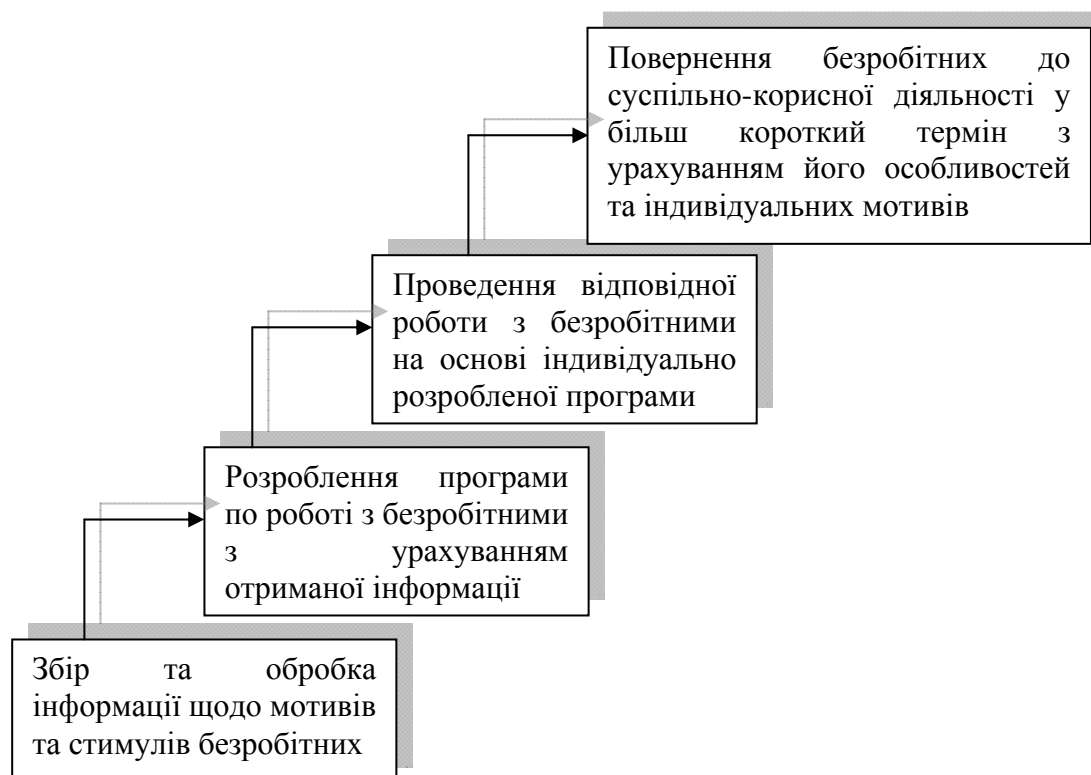


Рис. 6.4. Схема роботи з безробітним населенням з урахуванням мотивації до праці

Першочерговим кроком у напрямі мотивації безробітного населення до трудової діяльності, відтак, має бути система дослідження даних щодо потреб, інтересів, цінностей, мотивів, стимулів у сфері трудової активності безробітного населення. Такий підхід дозволить працівникам територіальних центрів зайнятості розробити більш досконалу індивідуальну програму роботи з кожним безробітним, що у свою чергу підвищить його мотиваційну силу у пошуку роботи, започаткуванні власної справи тощо.

Слід пояснити, що під *системою дослідження мотивації трудової активності безробітного населення* ми розуміємо систему періодичного збору, аналізу інформації про мотиви трудової активності безробітних, прийняття відповідних управлінських рішень в інтересах підвищення мотивації до трудової активності та зниження рівня безробіття на державному та регіональному рівнях.

Створення та функціонування загальної методики проведення дослідження мотивації трудової активності безробітного населення пропонується проводити в декілька етапів, які містять:

- повний функціональний опис процесу трудової активності безробітного населення;
- визначення мотивів трудової активності безробітного населення;
- спостереження за визначеними мотивами трудової активності безробітних;
- виявлення значущості кожного мотиву трудової активності для кожного безробітного, силу кожного мотиву;
- встановлення типології мотиваційної спрямованості безробітних та їх мотиваційного профілю;
- дослідження мотивів, стимулів, що впливають на трудову активність безробітного;

- визначення рівня задоволення результатами і схильності безробітних до різних методів стимулювання;
- оцінювання впливу мотивів на трудову активність безробітних з метою встановлення характеру поточних змін;
- попередню обробку отриманих даних;
- первинний аналіз даних з метою перевірки однорідності, стаціонарності та оцінювання коливальних та ймовірнісних характеристик трудової активності безробітних;
- багатовимірний аналіз даних з метою одержання якісних і кількісних характеристик зв'язку мотивів та трудової активності безробітних;
- короткострокове прогнозування за незмінних умов; за змінних умов;
- інтерпретацію одержаних результатів, висновки щодо оцінки мотиваційного стану, внесення результатів дослідження трудової активності безробітного населення у відповідну базу даних.

Цілями проведення такого дослідження є:

- ✓ поглиблення розуміння поточного стану і тенденцій розвитку (зміни) трудової активності безробітного населення для сприяння розроблено обґрунтованих рішень щодо методів його мотивації;
- ✓ визначення мотиваційної сили впливу виявлених чинників (мотивів, стимулів) на трудову активність безробітного і тенденцій її зміни для розроблених рішень щодо управління цим процесом.

Дослідження трудової активності безробітного населення може проводитися різноманітними методами, включаючи: неформальне інтерв'ю з безробітними, масове анкетування, формальне інтерв'ю, тестування, атестацію безробітних тощо.

Проведення такого дослідження серед безробітних осіб та працівників центрів зайнятості надасть можливість:

- виявити залежність між активністю безробітних у пошуку роботи, започаткуванні власної справи та віком, освітою, статтю безробітних у регіональному розрізі та за тривалістю перебування в стані безробіття;
- з'ясувати основні причини звернення осіб до центру зайнятості;
- оцінити питому вагу безробітних з різною трудовою активністю;
- виявити перелік мотивів, стимулів трудової активності безробітних, сили їх впливу, що, на нашу думку, дозволить посилити мотивацію та підвищити трудову активність безробітних з метою скорішого їх повернення до суспільно-корисної діяльності.

Література до розділу 6

1. Звіт про виконання бюджету Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття за 2007 рік: затв. Правлінням Фонду 24.04.2008 р.

2. Закон України від 15.07.1999 р. № 966–XIV „Про прожитковий мінімум”. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України; Законодавство України. – Доступний з: < <http://www.portal.rada.gov.ua> >.

3. Постанова Правління Фонду від 6.02.2001 р. № 26 „Про бюджет Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на 2001 рік”. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України; Законодавство України. – Доступний з: < <http://www.portal.rada.gov.ua> >.

4. Постанова Правління Фонду від 25.05.2006 р. № 387 „Про затвердження Звіту про виконання бюджету Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття у 2005 році”. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України; Законодавство України. – Доступний з: < <http://www.portal.rada.gov.ua> >.

5. Постанова Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття „Звіт про діяльність виконавчої дирекції та виконання бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у 2006

році” від 23.05.2007 р. № 445. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України; Законодавство України. – Доступний з: <<http://www.portal.rada.gov.ua>>.

6. Сайт Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://www.ukrstat.gov.ua>>.

7. Сайт Розрахункової Палати України Сайт Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://www.ac-rada.gov.ua>>.

8. Бушмарин И. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада. – М, 1998.

9. Закон України від 2.03.2000 р. № 1533–III „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України; Законодавство України. – Доступний з: <<http://www.portal.rada.gov.ua>>.

10. Закон України від 11.01.2001 р. № 2213–III „Про розмір внесків на деякі види загальнообов’язкового державного соціального страхування”. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України; Законодавство України. – Доступний з: <<http://www.portal.rada.gov.ua>>.

11. Економічна активність населення України 2006: Стат. збірник / Держкомстат України, 2007.

12. Сайт Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://www.dsz.gov.ua>>.

13. „Про порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних”. Наказ Мінпраці від 10.01.2001 р. № 1. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України; Законодавство України. – Доступний з: <<http://www.portal.rada.gov.ua>>.

14. Маршавін Ю.М. Мотиваційний аспект забезпечення продуктивної зайнятості населення // Бюлетень Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України. – К.: Вид-во “ІПК ДСЗУ”, 2002. – № 2. – С. 16.

15. Колосова Р.П. Социальный рационализм в поддержке безработных на рынке труда // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб.

науч. трудов: В 2 т. – Т. 1 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк. – 2004. – С. 53–54.

16. Четвернина Т. Российская система защиты от безработицы в контексте мирового опыта // Вопросы экономики. – 2002. – № 11. – С. 65.

17. Петюх В.М. Мотивація активності безробітних на семінарах з техніки пошуку роботи // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3–4 (22–23). – С. 120–122.

18. Єріна А.М. Статистичне моделювання та прогнозування: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2001. – С. 12.

Післямова

Ринок праці є провідною підсистемою національного ринку, що створює сферу руху найважливішого ресурсу – праці, охоплюючи процеси обміну, використання, відтворення.

Послуги праці, які створюються і пропонуються робітниками, купуються і споживаються роботодавцями, оцінюються в результаті взаємодії попиту і пропозиції, становлять точку перетину інтересів основних суб'єктів ринку. Водночас умови та ціна праці, процес її організації та використання результатів є предметом узгодження взаємопов'язаних інтересів усіх сторін.

Закономірністю розвитку ринку праці є його сегментація, проявом якої виступають стійкі сегменти ринку праці. Його поділ на первинний і вторинний, внутрішній і зовнішній, формальний та неформальний чітко окреслився в українській економіці, набувши при цьому значної специфіки.

Протягом трансформаційного періоду формування українського ринку праці відбувалося у три етапи, які віддзеркалювали стадії розвитку економіки (криза 1992–1994 рр., депресія другої половини 90-х р., пожвавлення 2000–2007 рр.). Особливістю еволюції було збереження негативних ознак ринку праці у вигляді безробіття, у тому числі тривалого, дисбалансу попиту і пропозиції, нераціональної структури й низької якості зайнятості, спотвореного механізму ціноутворення. Позитивні ознаки, на жаль, не стали стійкими. У результаті наприкінці періоду пожвавлення специфіка українського ринку праці набула таких рис:

- достатньо низький рівень безробіття, спричинений утриманням робочої сили на підприємствах у 90-ті р. минулого сторіччя й униканням масових вивільнень;
- диспропорції в структурі попиту та пропозиції робочої сили, що пояснюється невідповідністю якості освіти й отриманими компетенціями та вимогами роботодавців на ринку праці;

- компенсація зниження продуктивності праці за рахунок скорочення реальної заробітної плати, що дозволило утримати на відносно прийнятному рівні ефективність виробництва;

- розповсюдження неформальної зайнятості, що дозволило домогосподарствам несуттєво скоротити рівень реального споживання;

- існування неформальних інститутів і договірних стосунків, а також нерозвиненість стимулів до підвищення ефективності трудової діяльності.

Аналіз ринку праці виявив соціальні ризики його функціонування, на які наражаються всі його учасники: держава, роботодавці, працівники. Для останніх найбільш впливовими є:

- ризик не отримати роботу відповідно до набутого кваліфікаційного рівня;

- ризик втратити роботу;

- ризик декваліфікації під час довготривалого безробіття;

- ризик бути відправленим в адміністративну відпустку (приховане безробіття);

- ризик не отримати роботу при наявності фізичних вад;

- ризик зневіритися під час пошуку роботи;

- ризик не отримати необхідних соціальних гарантій на місці роботи;

- ризик втратити роботу у зв'язку з народженням дитини;

- ризик отримувати занижену заробітну плату порівняно з робітниками протилежної статі;

- ризик не отримати роботу в суто «жіночих»/«чоловічих» галузях.

На основі вивчення ризиків запропоновано алгоритм управління ризиками у сфері зайнятості населення, який передбачає посилення контролю за виконанням відповідних заходів.

У монографії вперше була оцінена ефективність функціонування ринку праці в Україні методом ієрархізації та факторного аналізу, що дозволило отримати оригінальні результати і побудувати інтегральний показник оцінки. Найважливішим груповим субіндексом виявився інституційний, інші, за

порядком зменшення впливу, розташувалися таким чином: освітньо-кваліфікаційний, трудовий, медико-демографічний, соціальний та економічний. Відтак ефективність функціонування ринку праці, насамперед, залежить від інституційного, освітньо-кваліфікаційного факторів, а також від ефективності використання трудового потенціалу. Значну диференціацію має розрахований інтегральний показник у розрізі регіонів. Останні були згруповані за ступенем ефективності функціонування ринку праці в чотири групи: з ситуацією поживлення, стабілізації, депресії, кризи. Звідси випливає, що в умовах обмежених ресурсів тільки спеціальні цільові програми зайнятості для проблемних ринків праці зможуть стати основою реалізації ефективного комплексу заходів у цій сфері.

Незбалансованість українського ринку праці істотно посилюється його неузгодженістю з ринком освітніх послуг, невідповідністю рівня та структури освітньо-професійної підготовки працівників потребам у них з боку роботодавців. Ринок праці визнає не загальний спектр знань та вмінь індивіда, а саме ті компетенції, які необхідні для створення цілком прописаних, певних трудових послуг. Реформування системи освіти в напрямі наближення її результатів до потреб ринку праці передбачає задіяння механізму соціального партнерства, розширення участі держави, налагодження конструктивного діалогу сторін з метою доцільного витрачання коштів і часу на інвестиції в людський капітал з урахуванням суспільних та індивідуальних пріоритетів.

Основним регулятором ринку праці є заробітна плата – ринкова оцінка послуг праці. Її регулювання характеризується неузгодженою дією стихійних сил та невідпрацьованих механізмів соціального партнерства та державного регулювання. Наслідком цього є необґрунтована величина мінімальної заробітної плати, позбавленої будь-якого економічного сенсу, та здебільшого безпідставно різка її диференціація. Подальше реформування системи оплати праці потребує відмови від встановлення єдиної для всієї країни мінімальної заробітної плати і переходу до визначення на єдиній методологічній основі мінімальних заробітних плат для регіонів. Причому варто фіксувати не

абсолютний, а відносний розмір мінімальної заробітної плати у відсотках до регіональних прожиткових мінімумів. Настала необхідність ухвалення закону про мінімальну заробітну плату, який встановлював би критерії і порядок її визначення та перегляду. Регулювання диференціації заробітної плати має здійснюватися на основі об'єктивних критеріїв, обмежувати необґрунтовані її сплески, сприяти прогресивному перерозподілу робочої сили та капіталу від менш дохідних та більш витратних видів економічної діяльності до більш дохідних і менш витратних.

Регулювання ринку праці потребує злагодженої дії трьох механізмів: ринкового саморегулювання, соціального партнерства та державного регулювання. Протягом минулого трансформаційного періоду ці сили діяли часто всупереч одна одній. Звинувачення в тому, що економіка була віддана на відкуп „ринковому фундаменталізму” бездоказові, оскільки справжній цивілізований ринок праці, на жаль, в Україні ще не відбувся. Також безпідставно посилятися на надмірне державне втручання, оскільки суть не в силі втручання, а в його доцільності та якості. Дія трьох названих механізмів має бути не взаємозаперечною, а взаємодоповненою та взаємопідсилюючою. Нагальною проблемою є підвищення відповідальності в управлінні ринком праці. Саме у цій сфері демократизація без відповідальності є сумною та сумнівною. Відповідальність – це ланка механізму реалізації державних програм зайнятості, без якої вони приречені на невдачу, про що свідчить попередній досвід їх виконання / невиконання. Потребують більш чіткого окреслення межі відповідальності центральних та місцевих органів виконавчої влади, усіх сторін соціального партнерства за стан та результати реалізації політики зайнятості. Необхідно розмежувати вимоги до державної та територіальних програм зайнятості, що дозволить врахувати особливості функціонування регіональних ринків та застосувати адекватні інструменти політики зайнятості до місцевих умов. При цьому права, повноваження і відповідальність місцевих органів влади мають бути значно посилені. Також потребують законодавчого уточнення повноваження Державної служби

зайнятості щодо участі в програмах з виділенням специфіки управління службами зайнятості на місцях, їх ролі в реалізації територіальних програм зайнятості.

Виняткової важливості набуває програмне управління зайнятістю в умовах наростання кризових явищ в економіці. Скорочення зайнятості і, відповідно, збільшення безробіття, падіння реальних доходів та життєвого рівня населення вимагає рішучих дій щодо застосування заходів активної і пасивної політики зайнятості. Новими підходами, передбаченими Програмою зайнятості на 2009–2011 рр. стали:

- професійна перепідготовка або підвищення кваліфікації працівників, стосовно яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства (установи, організації), тимчасовим припиненням виробництва (цей захід спрямований одночасно на підтримку як роботодавця, який у період кризи не має вільних коштів на підвищення кваліфікації працівників, так і працівників, які в період вимушеної неповної зайнятості можуть підвищити свій професійний рівень);
- новий вид тимчасової зайнятості – субсидована зайнятість, або інтервенційні роботи, відповідно до яких здійснюється оплата праці працівників, тимчасово переведених на іншу роботу (до 6 місяців), за умови збереження за ними основного місця роботи.

Незважаючи на специфічність антикризових заходів щодо врегулювання розбалансованості ринку праці та безробіття, вважаємо, що успіх політики зайнятості, з рештою, визначатиметься ступенем її інтегрованості до програм соціально-економічного розвитку.

ДОДАТКИ

Фактори ризику на ринку праці



Групування областей за економіко-географічним положенням

| | |
|-------------------|---------------------------|
| Центр | Південь |
| Вінницька | Автономна Республіка Крим |
| Київська | Миколаївська |
| Кіровоградська | Одеська |
| Полтавська | Херсонська |
| Хмельницька | м. Севастополь |
| м. Київ | Північ |
| Черкаська | Житомирська |
| Захід | Сумська |
| Львівська | Чернігівська |
| Тернопільська | Схід |
| Рівненська | Донецька |
| Волинська | Дніпропетровська |
| Чернівецька | Харківська |
| Івано-Франківська | Запорізька |
| Закарпатська | Луганська |

Макроекономічний підіндекс

| Регіон (область) | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Україна | 0,171 | 0,255 | 0,287 | 0,357 | 0,476 | 0,598 | 0,441 |
| АР Крим | 0,137 | 0,226 | 0,249 | 0,318 | 0,420 | 0,525 | 0,603 |
| Вінницька | 0,095 | 0,162 | 0,191 | 0,241 | 0,317 | 0,423 | 0,587 |
| Волинська | 0,105 | 0,184 | 0,222 | 0,268 | 0,365 | 0,448 | 0,669 |
| Дніпропетровська | 0,252 | 0,259 | 0,296 | 0,373 | 0,501 | 0,637 | 0,898 |
| Донецька | 0,229 | 0,263 | 0,292 | 0,358 | 0,506 | 0,611 | 0,845 |
| Житомирська | 0,104 | 0,164 | 0,204 | 0,255 | 0,320 | 0,411 | 0,588 |
| Закарпатська | 0,097 | 0,190 | 0,212 | 0,270 | 0,325 | 0,399 | 0,588 |
| Запорізька | 0,272 | 0,244 | 0,284 | 0,367 | 0,467 | 0,581 | 0,768 |
| Івано-Франківська | 0,130 | 0,215 | 0,246 | 0,325 | 0,403 | 0,508 | 0,710 |
| Київська | 0,164 | 0,273 | 0,291 | 0,398 | 0,498 | 0,626 | 0,919 |
| Кіровоградська | 0,106 | 0,192 | 0,209 | 0,265 | 0,395 | 0,457 | 0,616 |
| Луганська | 0,177 | 0,201 | 0,230 | 0,281 | 0,392 | 0,500 | 0,683 |
| Львівська | 0,122 | 0,196 | 0,246 | 0,312 | 0,409 | 0,522 | 0,702 |
| Миколаївська | 0,148 | 0,225 | 0,270 | 0,336 | 0,431 | 0,547 | 0,719 |
| Одеська | 0,136 | 0,261 | 0,306 | 0,373 | 0,512 | 0,595 | 0,841 |
| Полтавська | 0,228 | 0,263 | 0,338 | 0,388 | 0,527 | 0,644 | 0,887 |
| Рівненська | 0,129 | 0,207 | 0,259 | 0,326 | 0,449 | 0,467 | 0,684 |
| Сумська | 0,178 | 0,246 | 0,253 | 0,274 | 0,334 | 0,435 | 0,553 |
| Тернопільська | 0,093 | 0,169 | 0,196 | 0,251 | 0,300 | 0,384 | 0,535 |
| Харківська | 0,154 | 0,233 | 0,276 | 0,349 | 0,464 | 0,561 | 0,771 |
| Херсонська | 0,094 | 0,175 | 0,195 | 0,239 | 0,320 | 0,407 | 0,552 |
| Хмельницька | 0,117 | 0,179 | 0,213 | 0,274 | 0,374 | 0,441 | 0,593 |
| Черкаська | 0,127 | 0,178 | 0,205 | 0,284 | 0,425 | 0,484 | 0,739 |
| Чернівецька | 0,089 | 0,168 | 0,207 | 0,259 | 0,306 | 0,396 | 0,607 |
| Чернігівська | 0,138 | 0,194 | 0,220 | 0,272 | 0,356 | 0,448 | 0,593 |

Джерело: розраховано автором за даними Державного комітету статистики України.

Медико-демографічний підіндекс

| Регіон (область) | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Україна | 0,765 | 0,758 | 0,786 | 0,804 | 0,824 | 0,827 | 0,848 |
| АР Крим | 0,858 | 0,843 | 0,834 | 0,848 | 0,862 | 0,849 | 0,893 |
| Вінницька | 0,862 | 0,856 | 0,856 | 0,852 | 0,861 | 0,842 | 0,861 |
| Волинська | 0,862 | 0,853 | 0,868 | 0,846 | 0,860 | 0,852 | 0,871 |
| Дніпропетровська | 0,749 | 0,756 | 0,779 | 0,787 | 0,801 | 0,793 | 0,830 |
| Донецька | 0,281 | 0,309 | 0,421 | 0,473 | 0,534 | 0,570 | 0,630 |
| Житомирська | 0,860 | 0,820 | 0,834 | 0,842 | 0,847 | 0,830 | 0,860 |
| Закарпатська | 0,974 | 0,974 | 0,972 | 0,975 | 0,976 | 0,972 | 0,989 |
| Запорізька | 0,800 | 0,785 | 0,807 | 0,806 | 0,823 | 0,819 | 0,855 |
| Івано-Франківська | 0,965 | 0,951 | 0,944 | 0,936 | 0,934 | 0,918 | 0,943 |
| Київська | 0,836 | 0,806 | 0,829 | 0,837 | 0,846 | 0,839 | 0,864 |
| Кіровоградська | 0,774 | 0,768 | 0,800 | 0,813 | 0,813 | 0,804 | 0,833 |
| Луганська | 0,287 | 0,323 | 0,442 | 0,506 | 0,547 | 0,583 | 0,636 |
| Львівська | 0,835 | 0,892 | 0,903 | 0,899 | 0,926 | 0,932 | 0,934 |
| Миколаївська | 0,830 | 0,825 | 0,833 | 0,858 | 0,872 | 0,876 | 0,891 |
| Одеська | 0,862 | 0,853 | 0,866 | 0,867 | 0,894 | 0,894 | 0,909 |
| Полтавська | 0,785 | 0,747 | 0,781 | 0,794 | 0,810 | 0,812 | 0,848 |
| Рівненська | 0,954 | 0,939 | 0,932 | 0,933 | 0,944 | 0,935 | 0,950 |
| Сумська | 0,759 | 0,727 | 0,731 | 0,751 | 0,751 | 0,740 | 0,778 |
| Тернопільська | 0,939 | 0,923 | 0,933 | 0,924 | 0,931 | 0,921 | 0,933 |
| Харківська | 0,817 | 0,805 | 0,827 | 0,833 | 0,850 | 0,845 | 0,871 |
| Херсонська | 0,839 | 0,796 | 0,823 | 0,847 | 0,861 | 0,853 | 0,900 |
| Хмельницька | 0,868 | 0,853 | 0,878 | 0,872 | 0,881 | 0,870 | 0,884 |
| Черкаська | 0,838 | 0,814 | 0,821 | 0,840 | 0,836 | 0,828 | 0,853 |
| Чернівецька | 0,972 | 0,955 | 0,952 | 0,944 | 0,950 | 0,933 | 0,958 |
| Чернігівська | 0,760 | 0,748 | 0,762 | 0,757 | 0,785 | 0,775 | 0,793 |

Джерело: розраховано автором за даними Державного комітету статистики України.

Інституційний підіндекс

| Регіон (область) | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Україна | 0,667 | 0,724 | 0,741 | 0,766 | 0,775 | 0,577 | 0,586 |
| АР Крим | 0,449 | 0,562 | 0,504 | 0,530 | 0,544 | 0,732 | 0,740 |
| Вінницька | 0,514 | 0,489 | 0,614 | 0,629 | 0,523 | 0,492 | 0,488 |
| Волинська | 0,509 | 0,682 | 0,629 | 0,591 | 0,537 | 0,503 | 0,499 |
| Дніпропетровська | 0,583 | 0,536 | 0,578 | 0,552 | 0,564 | 0,536 | 0,532 |
| Донецька | 0,501 | 0,503 | 0,534 | 0,521 | 0,541 | 0,554 | 0,552 |
| Житомирська | 0,630 | 0,635 | 0,657 | 0,551 | 0,566 | 0,510 | 0,520 |
| Закарпатська | 0,502 | 0,648 | 0,516 | 0,564 | 0,600 | 0,599 | 0,592 |
| Запорізька | 0,559 | 0,601 | 0,612 | 0,594 | 0,571 | 0,592 | 0,583 |
| Івано-Франківська | 0,473 | 0,592 | 0,560 | 0,581 | 0,606 | 0,602 | 0,599 |
| Київська | 0,529 | 0,523 | 0,539 | 0,604 | 0,605 | 0,538 | 0,549 |
| Кіровоградська | 0,433 | 0,613 | 0,465 | 0,650 | 0,669 | 0,594 | 0,642 |
| Луганська | 0,619 | 0,595 | 0,624 | 0,593 | 0,610 | 0,540 | 0,534 |
| Львівська | 0,534 | 0,553 | 0,571 | 0,593 | 0,543 | 0,524 | 0,526 |
| Миколаївська | 0,627 | 0,680 | 0,648 | 0,647 | 0,611 | 0,575 | 0,587 |
| Одеська | 0,426 | 0,518 | 0,531 | 0,546 | 0,525 | 0,553 | 0,582 |
| Полтавська | 0,523 | 0,525 | 0,608 | 0,528 | 0,523 | 0,547 | 0,564 |
| Рівненська | 0,564 | 0,631 | 0,577 | 0,555 | 0,570 | 0,513 | 0,497 |
| Сумська | 0,514 | 0,583 | 0,545 | 0,498 | 0,497 | 0,517 | 0,518 |
| Тернопільська | 0,425 | 0,557 | 0,559 | 0,577 | 0,546 | 0,424 | 0,440 |
| Харківська | 0,660 | 0,564 | 0,692 | 0,622 | 0,655 | 0,707 | 0,718 |
| Херсонська | 0,491 | 0,638 | 0,528 | 0,528 | 0,531 | 0,550 | 0,559 |
| Хмельницька | 0,497 | 0,559 | 0,528 | 0,516 | 0,469 | 0,447 | 0,465 |
| Черкаська | 0,501 | 0,611 | 0,560 | 0,526 | 0,544 | 0,542 | 0,554 |
| Чернівецька | 0,643 | 0,642 | 0,641 | 0,572 | 0,569 | 0,507 | 0,507 |
| Чернігівська | 0,730 | 0,744 | 0,817 | 0,735 | 0,753 | 0,516 | 0,504 |

Джерело: розраховано автором за даними Державного комітету статистики України.

Соціальний підіндекс

| Регіон (область) | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Україна | 0,250 | 0,370 | 0,394 | 0,522 | 0,485 | 0,620 | 0,763 |
| АР Крим | 0,196 | 0,297 | 0,312 | 0,400 | 0,383 | 0,490 | 0,601 |
| Вінницька | 0,244 | 0,322 | 0,317 | 0,402 | 0,338 | 0,451 | 0,574 |
| Волинська | 0,319 | 0,399 | 0,417 | 0,518 | 0,521 | 0,667 | 0,780 |
| Дніпропетровська | 0,226 | 0,338 | 0,393 | 0,499 | 0,463 | 0,648 | 0,832 |
| Донецька | 0,157 | 0,387 | 0,404 | 0,531 | 0,513 | 0,627 | 0,751 |
| Житомирська | 0,204 | 0,303 | 0,304 | 0,460 | 0,334 | 0,457 | 0,574 |
| Закарпатська | 0,380 | 0,506 | 0,426 | 0,534 | 0,496 | 0,559 | 0,655 |
| Запорізька | 0,284 | 0,395 | 0,422 | 0,558 | 0,530 | 0,673 | 0,825 |
| Івано-Франківська | 0,292 | 0,360 | 0,418 | 0,460 | 0,497 | 0,624 | 0,799 |
| Київська | 0,279 | 0,366 | 0,398 | 0,546 | 0,471 | 0,611 | 0,729 |
| Кіровоградська | 0,147 | 0,230 | 0,246 | 0,349 | 0,257 | 0,384 | 0,473 |
| Луганська | 0,108 | 0,258 | 0,295 | 0,410 | 0,370 | 0,501 | 0,608 |
| Львівська | 0,316 | 0,423 | 0,476 | 0,561 | 0,535 | 0,639 | 0,764 |
| Миколаївська | 0,249 | 0,377 | 0,407 | 0,540 | 0,488 | 0,552 | 0,642 |
| Одеська | 0,337 | 0,375 | 0,403 | 0,609 | 0,475 | 0,572 | 0,707 |
| Полтавська | 0,209 | 0,381 | 0,418 | 0,616 | 0,474 | 0,642 | 0,767 |
| Рівненська | 0,315 | 0,387 | 0,433 | 0,487 | 0,477 | 0,567 | 0,675 |
| Сумська | 0,239 | 0,341 | 0,354 | 0,437 | 0,377 | 0,542 | 0,673 |
| Тернопільська | 0,315 | 0,354 | 0,361 | 0,410 | 0,380 | 0,447 | 0,536 |
| Харківська | 0,222 | 0,394 | 0,428 | 0,574 | 0,484 | 0,627 | 0,740 |
| Херсонська | 0,183 | 0,269 | 0,277 | 0,372 | 0,275 | 0,407 | 0,488 |
| Хмельницька | 0,254 | 0,344 | 0,340 | 0,412 | 0,399 | 0,457 | 0,601 |
| Черкаська | 0,142 | 0,321 | 0,266 | 0,324 | 0,270 | 0,411 | 0,525 |
| Чернівецька | 0,249 | 0,324 | 0,355 | 0,416 | 0,421 | 0,476 | 0,571 |
| Чернігівська | 0,215 | 0,300 | 0,310 | 0,393 | 0,353 | 0,441 | 0,573 |

Джерело: розраховано автором за даними Державного комітету статистики України.

Трудовий підіндекс

| Регіон (область) | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Україна | 0,669 | 0,728 | 0,760 | 0,780 | 0,828 | 0,881 | 0,928 |
| АР Крим | 0,807 | 0,871 | 0,853 | 0,861 | 0,867 | 0,897 | 0,926 |
| Вінницька | 0,685 | 0,733 | 0,797 | 0,854 | 0,849 | 0,893 | 0,936 |
| Волинська | 0,585 | 0,648 | 0,749 | 0,804 | 0,834 | 0,874 | 0,914 |
| Дніпропетровська | 0,696 | 0,731 | 0,744 | 0,755 | 0,847 | 0,906 | 0,959 |
| Донецька | 0,680 | 0,754 | 0,780 | 0,805 | 0,835 | 0,926 | 0,944 |
| Житомирська | 0,685 | 0,720 | 0,794 | 0,806 | 0,836 | 0,874 | 0,915 |
| Закарпатська | 0,574 | 0,654 | 0,716 | 0,784 | 0,823 | 0,933 | 0,973 |
| Запорізька | 0,699 | 0,767 | 0,791 | 0,826 | 0,864 | 0,873 | 0,899 |
| Івано-Франківська | 0,560 | 0,703 | 0,764 | 0,804 | 0,839 | 0,895 | 0,932 |
| Київська | 0,657 | 0,697 | 0,748 | 0,792 | 0,859 | 0,889 | 0,933 |
| Кіровоградська | 0,696 | 0,754 | 0,773 | 0,783 | 0,801 | 0,853 | 0,900 |
| Луганська | 0,665 | 0,731 | 0,760 | 0,791 | 0,814 | 0,876 | 0,895 |
| Львівська | 0,526 | 0,590 | 0,657 | 0,677 | 0,728 | 0,832 | 0,895 |
| Миколаївська | 0,743 | 0,764 | 0,783 | 0,786 | 0,815 | 0,867 | 0,911 |
| Одеська | 0,758 | 0,792 | 0,769 | 0,786 | 0,846 | 0,847 | 0,876 |
| Полтавська | 0,718 | 0,747 | 0,792 | 0,809 | 0,848 | 0,843 | 0,867 |
| Рівненська | 0,577 | 0,637 | 0,678 | 0,716 | 0,785 | 0,818 | 0,854 |
| Сумська | 0,651 | 0,762 | 0,782 | 0,800 | 0,897 | 0,893 | 0,906 |
| Тернопільська | 0,606 | 0,663 | 0,663 | 0,690 | 0,711 | 0,831 | 0,891 |
| Харківська | 0,683 | 0,739 | 0,751 | 0,764 | 0,858 | 0,902 | 0,936 |
| Херсонська | 0,726 | 0,742 | 0,711 | 0,705 | 0,734 | 0,852 | 0,938 |
| Хмельницька | 0,679 | 0,749 | 0,781 | 0,781 | 0,871 | 0,888 | 0,930 |
| Черкаська | 0,712 | 0,749 | 0,780 | 0,772 | 0,821 | 0,898 | 0,954 |
| Чернівецька | 0,509 | 0,600 | 0,658 | 0,635 | 0,735 | 0,782 | 0,845 |
| Чернігівська | 0,688 | 0,760 | 0,804 | 0,823 | 0,728 | 0,875 | 0,897 |

Джерело: розраховано автором за даними Державного комітету статистики України.

Освітньо-кваліфікаційний підіндекс

| Регіон (область) | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Україна | 0,636 | 0,660 | 0,702 | 0,702 | 0,717 | 0,707 | 0,703 |
| АР Крим | 0,554 | 0,505 | 0,621 | 0,649 | 0,617 | 0,544 | 0,607 |
| Вінницька | 0,523 | 0,564 | 0,577 | 0,553 | 0,598 | 0,574 | 0,576 |
| Волинська | 0,589 | 0,585 | 0,614 | 0,635 | 0,664 | 0,692 | 0,753 |
| Дніпропетровська | 0,745 | 0,724 | 0,817 | 0,818 | 0,860 | 0,879 | 0,809 |
| Донецька | 0,750 | 0,773 | 0,799 | 0,821 | 0,805 | 0,779 | 0,763 |
| Житомирська | 0,575 | 0,630 | 0,632 | 0,619 | 0,595 | 0,592 | 0,608 |
| Закарпатська | 0,638 | 0,686 | 0,705 | 0,695 | 0,681 | 0,701 | 0,738 |
| Запорізька | 0,767 | 0,771 | 0,890 | 0,827 | 0,850 | 0,852 | 0,762 |
| Івано-Франківська | 0,593 | 0,642 | 0,724 | 0,697 | 0,739 | 0,723 | 0,647 |
| Київська | 0,582 | 0,565 | 0,601 | 0,637 | 0,647 | 0,637 | 0,650 |
| Кіровоградська | 0,648 | 0,666 | 0,682 | 0,709 | 0,692 | 0,638 | 0,655 |
| Луганська | 0,713 | 0,703 | 0,734 | 0,698 | 0,749 | 0,752 | 0,788 |
| Львівська | 0,617 | 0,609 | 0,646 | 0,616 | 0,656 | 0,671 | 0,630 |
| Миколаївська | 0,666 | 0,676 | 0,717 | 0,711 | 0,720 | 0,703 | 0,694 |
| Одеська | 0,539 | 0,586 | 0,627 | 0,626 | 0,612 | 0,585 | 0,570 |
| Полтавська | 0,599 | 0,671 | 0,694 | 0,725 | 0,752 | 0,765 | 0,775 |
| Рівненська | 0,631 | 0,686 | 0,698 | 0,727 | 0,751 | 0,764 | 0,743 |
| Сумська | 0,615 | 0,634 | 0,734 | 0,704 | 0,693 | 0,613 | 0,633 |
| Тернопільська | 0,492 | 0,556 | 0,599 | 0,631 | 0,696 | 0,679 | 0,699 |
| Харківська | 0,662 | 0,704 | 0,734 | 0,752 | 0,754 | 0,699 | 0,759 |
| Херсонська | 0,575 | 0,639 | 0,646 | 0,670 | 0,669 | 0,680 | 0,661 |
| Хмельницька | 0,515 | 0,508 | 0,604 | 0,622 | 0,641 | 0,670 | 0,663 |
| Черкаська | 0,549 | 0,576 | 0,595 | 0,598 | 0,640 | 0,636 | 0,556 |
| Чернівецька | 0,560 | 0,615 | 0,653 | 0,666 | 0,660 | 0,650 | 0,669 |
| Чернігівська | 0,536 | 0,575 | 0,603 | 0,562 | 0,623 | 0,584 | 0,584 |

Джерело: розраховано автором за даними Державного комітету статистики України.

Показник ефективності функціонування ринку праці

| 2000 | | 2001 | | 2002 | | 2003 | | 2004 | | 2005 | | 2006 | |
|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|
| I | | I | | I | | I | | I | | I | | I | |
| Донецька | 0,475 | Луганська | 0,512 | Кіровоградська | 0,552 | Черкаська | 0,574 | Херсонська | 0,583 | Чернігівська | 0,615 | Чернігівська | 0,654 |
| Луганська | 0,480 | Донецька | 0,531 | Херсонська | 0,552 | Луганська | 0,576 | Вінницька | 0,597 | Тернопільська | 0,617 | Вінницька | 0,665 |
| Тернопільська | 0,487 | Вінницька | 0,538 | Луганська | 0,554 | Херсонська | 0,577 | Житомирська | 0,601 | Вінницька | 0,618 | Тернопільська | 0,668 |
| Кіровоградська | 0,494 | II | | Черкаська | 0,562 | Хмельницька | 0,592 | Черкаська | 0,606 | Житомирська | 0,620 | Сумська | 0,674 |
| II | | Хмельницька | 0,550 | Тернопільська | 0,567 | Чернівецька | 0,594 | Тернопільська | 0,607 | Чернівецька | 0,627 | Житомирська | 0,674 |
| Черкаська | 0,504 | Київська | 0,552 | Донецька | 0,569 | Сумська | 0,594 | Луганська | 0,609 | Сумська | 0,630 | Хмельницька | 0,683 |
| Хмельницька | 0,507 | Тернопільська | 0,552 | Хмельницька | 0,575 | Тернопільська | 0,594 | Сумська | 0,610 | Хмельницька | 0,633 | Чернівецька | 0,686 |
| Вінницька | 0,509 | Львівська | 0,556 | II | | II | | II | | Кіровоградська | 0,637 | Херсонська | 0,688 |
| Львівська | 0,510 | Черкаська | 0,567 | Київська | 0,581 | Житомирська | 0,603 | Хмельницька | 0,615 | Херсонська | 0,638 | II | |
| Херсонська | 0,510 | III | | АР Крим | 0,582 | Донецька | 0,607 | Чернівецька | 0,618 | Луганська | 0,641 | Черкаська | 0,692 |
| Волинська | 0,512 | Кіровоградська | 0,570 | Вінницька | 0,584 | Вінницька | 0,610 | Чернігівська | 0,627 | Черкаська | 0,644 | Луганська | 0,694 |
| Івано-Франківська | 0,514 | Чернівецька | 0,571 | Сумська | 0,591 | Львівська | 0,616 | АР Крим | 0,628 | II | | Кіровоградська | 0,696 |
| Сумська | 0,516 | АР Крим | 0,572 | Львівська | 0,594 | АР Крим | 0,617 | Кіровоградська | 0,632 | Одеська | 0,670 | Україна | 0,713 |
| АР Крим | 0,522 | Сумська | 0,574 | Одеська | 0,596 | Чернігівська | 0,619 | Львівська | 0,635 | Волинська | 0,672 | Рівненська | 0,721 |
| Одеська | 0,523 | Житомирська | 0,574 | Чернівецька | 0,598 | Кіровоградська | 0,622 | Волинська | 0,638 | III | | Львівська | 0,725 |
| Чернівецька | 0,527 | Херсонська | 0,574 | Житомирська | 0,600 | Волинська | 0,624 | Донецька | 0,639 | Рівненська | 0,679 | III | |
| Київська | 0,528 | Полтавська | 0,575 | Волинська | 0,603 | III | | III | | Львівська | 0,681 | Одеська | 0,730 |
| III | | Одеська | 0,579 | Закарпатська | 0,603 | Рівненська | 0,633 | Одеська | 0,646 | Київська | 0,686 | Миколаївська | 0,735 |
| Полтавська | 0,534 | Дніпропетровська | 0,580 | III | | Одеська | 0,637 | Закарпатська | 0,662 | АР Крим | 0,686 | Волинська | 0,735 |
| Закарпатська | 0,540 | Волинська | 0,581 | Рівненська | 0,610 | Київська | 0,644 | Полтавська | 0,663 | Донецька | 0,687 | АР Крим | 0,736 |
| Житомирська | 0,541 | Чернігівська | 0,589 | Дніпропетровська | 0,624 | Дніпропетровська | 0,645 | Київська | 0,664 | Миколаївська | 0,690 | Донецька | 0,741 |
| Рівненська | 0,546 | Харківська | 0,594 | Полтавська | 0,625 | Закарпатська | 0,646 | Миколаївська | 0,668 | Україна | 0,703 | Закарпатська | 0,755 |
| Чернігівська | 0,548 | Івано-Франківська | 0,595 | Івано-Франківська | 0,625 | Івано-Франківська | 0,647 | Рівненська | 0,671 | Закарпатська | 0,703 | Київська | 0,755 |
| Україна | 0,559 | IV | | Чернігівська | 0,625 | Полтавська | 0,649 | IV | | IV | | Івано-Франківська | 0,758 |
| IV | | Рівненська | 0,600 | IV | | IV | | Івано-Франківська | 0,682 | Полтавська | 0,707 | IV | |
| Харківська | 0,567 | Україна | 0,612 | Миколаївська | 0,634 | Миколаївська | 0,662 | Дніпропетровська | 0,687 | Івано-Франківська | 0,715 | Полтавська | 0,768 |
| Дніпропетровська | 0,572 | Миколаївська | 0,619 | Україна | 0,642 | Харківська | 0,662 | Харківська | 0,694 | Харківська | 0,733 | Запорізька | 0,769 |
| Миколаївська | 0,576 | Запорізька | 0,619 | Харківська | 0,644 | Україна | 0,678 | Запорізька | 0,697 | Дніпропетровська | 0,735 | Дніпропетровська | 0,793 |
| Запорізька | 0,588 | Закарпатська | 0,625 | Запорізька | 0,661 | Запорізька | 0,679 | Україна | 0,706 | Запорізька | 0,736 | Харківська | 0,798 |

Джерело: розраховано автором за даними Державного комітету статистики України.

Групи: I – кризова; II – депресивна; III – стабілізаційна; IV – поживлення

Додаток Г
Динамика середньомісячної номінальної заробітної плати за видами економічної діяльності України у 2000–2007 рр., грн

| Вид економічної діяльності | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2007 до 2000, разів |
|---|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------|
| Усього | 2230 | 3311 | 3376 | 4462 | 5590 | 8806 | 11041 | 11351 | 5,9 |
| Сільське господарство, мисливство, лісове господарство | 1114 | 1154 | 1183 | 2219 | 3311 | 4437 | 5581 | 771 | 6,8 |
| Рибальство, рибицтво | 1147 | 2204 | 2242 | 2291 | 3375 | 4499 | 6607 | 721 | 4,9 |
| Промисловість | 3302 | 4406 | 4485 | 5591 | 7743 | 9967 | 11212 | 11554 | 5,1 |
| Будівництво | 2260 | 3362 | 4427 | 5546 | 7709 | 8894 | 11140 | 11486 | 5,7 |
| Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку | 2226 | 2284 | 3330 | 3394 | 5509 | 7713 | 8898 | 11145 | 5,1 |
| Діяльність готелів та ресторанів | 1178 | 2235 | 2286 | 3340 | 4429 | 5567 | 7735 | 944 | 5,3 |
| Діяльність транспорту та зв'язку | 3336 | 4460 | 5573 | 6685 | 8843 | 11057 | 11328 | 11670 | 5,0 |
| Фінансова діяльність | 5560 | 8833 | 9976 | 11051 | 11258 | 11553 | 22050 | 2770 | 4,9 |
| Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям | 2278 | 3373 | 4437 | 5527 | 6667 | 9900 | 11193 | 11595 | 5,7 |
| Державне управління | 3335 | 3396 | 4495 | 5577 | 6691 | 11087 | 11578 | 11852 | 5,5 |
| Освіта | 1156 | 2224 | 2267 | 3340 | 4429 | 6641 | 8806 | 11060 | 6,8 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 1138 | 1183 | 2223 | 2279 | 3351 | 5517 | 6658 | 871 | 6,3 |
| Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту | 1162 | 2211 | 2247 | 2299 | 4400 | 6620 | 8828 | 11090 | 6,7 |

Джерело: статистичний щорічник України за 2007 рік / Держкомстат України; За ред. О. Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2008. – С. 408.

Додаток Д

Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати за видами промислової діяльності України у 2000–2007 рр., грн

| Вид економічної діяльності | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2007 до 2000, разів |
|--|------|------|------|------|------|-------|-------|------|---------------------|
| Промисловість усього | 302 | 406 | 485 | 591 | 743 | 967 | 1212 | 1554 | 5,1 |
| Добувна промисловість | 393 | 5517 | 610 | 701 | 9910 | 11246 | 11536 | 1970 | 5,0 |
| Переробна промисловість | 2271 | 3368 | 4441 | 553 | 7701 | 9905 | 11137 | 1456 | 55,4 |
| виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів | 281 | 364 | 423 | 496 | 597 | 780 | 986 | 1223 | 4,3 |
| Легка промисловість | 162 | 219 | 259 | 323 | 422 | 527 | 653 | 810 | 5,0 |
| текстильне виробництво; виробництво одягу, хутра та виробів із хутра | 164 | 220 | 257 | 315 | 418 | 523 | 646 | 801 | 4,9 |
| виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів | 153 | 210 | 271 | 374 | 444 | 553 | 691 | 854 | 5,6 |
| оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів | 191 | 284 | 351 | 450 | 561 | 707 | 879 | 1078 | 5,6 |
| целюлозно-паперове виробництво; видавнича діяльність | 394 | 497 | 574 | 666 | 800 | 998 | 1275 | 1545 | 3,9 |
| виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення | 490 | 634 | 824 | 951 | 1174 | 1470 | 1697 | 2145 | 4,4 |
| Хімічна та нафто-хімічна промисловість | 305 | 405 | 459 | 568 | 724 | 960 | 1190 | 1481 | 4,9 |
| хімічне виробництво | 318 | 421 | 471 | 581 | 748 | 1012 | 1261 | 1586 | 5,0 |
| виробництво гумових та пластмасових виробів | 256 | 344 | 414 | 519 | 649 | 814 | 1020 | 1251 | 4,9 |
| виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції | 232 | 314 | 384 | 490 | 625 | 824 | 1067 | 1440 | 621 |

| | | | | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-----|
| металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів | 421 | 540 | 619 | 781 | 994 | 1287 | 1560 | 2003 | 4,8 |
| машинобудування | 222 | 319 | 387 | 497 | 640 | 821 | 1060 | 1389 | 6,3 |
| виробництво машин та устаткування | 226 | 332 | 388 | 493 | 639 | 832 | 1068 | 1380 | 6,1 |
| виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування | 173 | 260 | 322 | 416 | 555 | 737 | 952 | 1264 | 7,3 |
| виробництво транспортних засобів та устаткування | 263 | 352 | 440 | 563 | 704 | 864 | 1129 | 1492 | 5,7 |
| інші галузі промисловості | 212 | 281 | 352 | 443 | 583 | 704 | 846 | 1053 | 5,0 |
| Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води | 371 | 476 | 562 | 651 | 767 | 969 | 1228 | 1577 | 4,2 |

Джерело: статистичний щорічник України за 2007 рік / Держкомстат України // За ред. О. Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2008. – С. 409.

Додаток Е

**Мінімальна і середня заробітна плата по відношенню до
прожиткового мінімуму в економіці України в 1990–2007 рр.**

| Рік, місяць | Гро- шова оди- ниця | Мініма- льна за- робітна плата | Середнь- омісячна заробіт- на плата | Прожи- тковий міні- мум | МЗП до ПМ, % | СЗП до ПМ, % | МЗП до СЗП, % |
|-----------------|------------------------------|---|--|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| 1990 – жовтень | руб | 80 | 248 | 110 | 72,7 | 225,5 | 32,3 |
| 1991 – жовтень | руб | 185 | 349 | 296 | 62,5 | 117,8 | 53,0 |
| 1991 – грудень | руб | 400 | 1237 | 428 | 93,5 | 289,0 | 32,3 |
| 1992 – травень | купон | 900 | 3572 | 2823 | 31,9 | 126,5 | 25,2 |
| 1992 – листопад | купон | 2300 | 11314 | 7483 | 30,7 | 151,2 | 20,3 |
| 1993 – січень | крб | 4600 | 15175 | 21596 | 20,9 | 69,0 | 30,3 |
| 1993 – червень | крб | 6900 | 58266 | 94846 | 7,8 | 61,4 | 11,8 |
| 1993 – серпень | крб | 20000 | 196966 | 278332 | 7,2 | 70,8 | 10,2 |
| 1993 – грудень | крб | 60000 | 792797 | 1176160 | 5,1 | 67,4 | 7,6 |
| 1996 – березень | крб | 1500000 | 1293300 | 8512000 | 17,6 | 151,9 | 11,6 |
| 1996 – вересень | крб | 15 | 146 | 94 | 16,0 | 155,3 | 10,3 |
| 1998 – січень | грн | 45 | 152 | 100 | 45,0 | 152,0 | 29,6 |
| 1998 – липень | грн | 55 | 159 | 105 | 52,4 | 151,4 | 34,6 |
| 1999 – січень | грн | 74 | 148 | 85 | 87,0 | 174,1 | 50,0 |
| 2000 – квітень | грн | 90 | 205 | 144 | 62,5 | 142,4 | 43,9 |
| 2000 – липень | грн | 118 | 238 | 147 | 80,3 | 161,9 | 49,6 |
| 2002 – січень | грн | 140 | 320 | 339 | 41,3 | 94,4 | 43,7 |
| 2002 – липень | грн | 165 | 377 | 365 | 45,2 | 103,3 | 43,8 |
| 2003 – січень | грн | 185 | 401 | 365 | 50,7 | 109,9 | 46,1 |
| 2004 – січень | грн | 205 | 500 | 365 | 56,2 | 137,0 | 41,0 |
| 2004 – вересень | грн | 237 | 604 | 387 | 61,2 | 156,1 | 39,2 |
| 2005 – січень | грн | 262 | 641 | 453 | 57,8 | 141,5 | 40,9 |
| 2005 – квітень | грн | 290 | 734 | 453 | 64,0 | 162,0 | 39,5 |
| 2005 – липень | грн | 310 | 837 | 453 | 68,4 | 184,8 | 37,0 |
| 2005 – вересень | грн | 332 | 856 | 453 | 73,3 | 189,0 | 38,8 |
| 2006 – січень | грн | 350 | 865 | 483 | 72,5 | 179,1 | 40,5 |
| 2006 – березень | грн | 380 | 987 | 483 | 78,7 | 204,3 | 38,5 |
| 2007 – січень | грн | 400 | 1112 | 525 | 76,2 | 211,8 | 36,0 |
| 2007 – квітень | грн | 420 | 1224 | 561 | 78,5 | 228,8 | 34,3 |
| 2007 – липень | грн | 440 | 1421 | 561 | 78,4 | 253,3 | 31,0 |
| 2007 – жовтень | грн | 460 | 1475 | 568 | 81,0 | 259,7 | 31,2 |
| 2008 – січень | грн | 515 | 1521 | 633 | 81,4 | 240,3 | 33,9 |
| 2008 – червень | грн | 525 | 1883 | 647 | 81,1 | 291,0 | 27,9 |
| 2008 – вересень | грн | 545 | 1916 | 649 | 84,0 | 295,2 | 28,4 |
| 2008 – листопад | грн | 545 | 1823 | 669 | 81,5 | 272,5 | 29,9 |

Джерело: стат. зб. „Праця в народному господарстві України” за 1991, 1994, 1995 рр. – К.: Мін-во стат. України. Стат. зб. „Праця в Україні” за 1996, 1997, 1998, 2002, 2004, 2005, 2006, 2007 рр. / Відп. за випуск Н. В. Григорович. – К.: Держкомстат України.

Щомісячна валова мінімальна заробітна плата¹, встановлена на законодавчому рівні в зарубіжних країнах у 2005–2008 рр.

| Країна | Місцева валюта | Євро | Дата введення |
|-------------------------|--|----------------------|----------------------------|
| Австрія ² | | 1000,00 | 01.01.2008 |
| Бельгія | | 1283,91 | 01.04.2007 |
| Болгарія | 220 левів | 112,49 | 01.01.2008 |
| Хорватія ³ | 2080 кунів | 282,23 | 01.01.2005 |
| Кіпр ⁴ | | 741,53 | 01.10.2007 |
| Чеська республіка | 8000 крон | 303,36 | 01.01.2007 |
| Естонія | 4350 крон | 278,02 | 01.01.2008 |
| Франція | | 1280,07 ⁵ | 01.07.2007 |
| Греція ⁶ | | 657,89 | 01.05.2007 |
| Угорщина | 69000 форинтів | 271,43 | 01.01.2008 |
| Ірландія | | 1499,33 | 01.07.2007 |
| Острів Мен | 936 фунтів о-ва Мен | 1391,91 | 01.10.2006 |
| Джерсі | 936,00 фунтів Джерсі | 1377,97 | 01.04.2007 |
| Латвія | 160 латів | 227,66 | 01.01.2008 |
| Литва | 700 літів | 203,00 | 01.07.2007 |
| Люксембург | | 1570,28 ⁷ | 01.01.2007 |
| Мальта | | 617,05 | 01.01.2008 |
| Молдова | 766,10 лей | 46,29 | 01.01.2007 |
| Чорногорія | | 55,00 | 01.07.2007 |
| Нідерланди | | 1317,00 | 01.07.2007 |
| Польща | 1126 злотих | 311,44 | 01.01.2008 |
| Португалія ⁴ | | 426,00 | 01.01.2008 |
| Румунія | 500,00 нових лей | 140,64 | 01.01.2008 |
| Російська Федерація | 2300 рублів (6300) | 65,99 (177,36) | 01.09.2007 (01.01.2008) |
| Сербія | 11094 нових динарів 094 нових динарів | 140,99 | 01.08.2007 |
| Словаччина | 8100 крон | 241,20 | 01.10.2007 |
| Словенія | | 538,53 | 01.08.2007 |
| Іспанія ⁴ | | 600,00 | 01.01.2008 |
| Туреччина | 608,40 нових лір | 354,07 | 01.01.2008 |
| Україна | 460,00 гривень | 64,67 | 01.10.2007 |
| Великобританія | 956,80 фунтів стерлінгів | 1381,52 | 01.10.2007 |

Примітки:

¹ Дані по дорослих працівниках за повний робочий день, вік – 23+. У разі, якщо офіційні норми були встановлені із розрахунку на годину або тиждень, вони перераховані на щомісячні норми на підставі 40-годинного тижня і 52-тижневого року. Розміри мінімальної заробітної плати є валовими (до вирахування

податків) нормами і не враховують будь-які 13-ті або 14-ті зарплати, які можуть бути обов'язковими у відповідності з національним законодавством, колективними договорами, контрактами або практикою.

² Застосовується до певних секторів промисловості. Буде застосовуватися до всіх секторів з 01.01.2009 р. Працівники мають право отримати до 14 щомісячних платежів кожен рік.

³ Починаючи з 1996 р., законом не передбачено мінімальної заробітної плати, але є найнижча заробітна плата за штатну роботу.

⁴ Застосовується до певних груп в необ'єднаних секторах.

⁵ Франція: засновано на передбаченому в законі 35-годинному робочому тижні.

⁶ Лише для офісних працівників. Працівники зазвичай мають право отримати до 14 щомісячних платежів за рік.

⁷ Лише для некваліфікованих робітників.

Джерело: Статистичний офіс Європейської співдружності [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>.

Додаток З

**Посадові оклади керівних працівників і спеціалістів державної
служби України у 2005–2007 роках, грн**

| Посада | Розмір окладу | | |
|---|---------------|--------------|--------------|
| | 25. 02. 2005 | 09. 03. 2006 | 12. 03. 2006 |
| Секретаріат Президента України | | | |
| Представник Президента України | 380 | 2430 | 2600 |
| Керівник Головної служби | 360 | 2280 | 2440 |
| Заступник керівника Департаменту | 330 | 2090 | 2236 |
| Завідувач сектору, групи | 300 | 1975 | 2113 |
| Головний консультант-інспектор | 280–290 | 1700 | 2033 |
| Консультант | 175–185 | 1225 | 1311 |
| Спеціаліст I категорії | 170 | 1125 | 1204 |
| Спеціаліст II категорії | 145 | 960 | 1027 |
| Спеціаліст | 125 | 830 | 888 |
| Кабінет Міністрів України | | | |
| Перший заступник керівника Служби Прем'єр-міністра | 355 | 2270 | |
| Керівник Секретаріату, керівник групи радників | 345 | 2200 | 2354 |
| Радник, помічник Прем'єр-міністра | 300–310 | 1980 | 2119 |
| Керівник групи радників віце-прем'єр-міністра, керівник групи експертів | 250 | 1725 | 2033 |
| Головний спеціаліст, консультант, експерт | 250 | 1700 | 2033 |
| Спеціаліст I категорії | 160 | 1125 | 1204 |
| Спеціаліст II категорії | 135 | 960 | 1027 |
| Спеціаліст | 115 | 830 | 888 |
| Апарат Верховної Ради України | | | |
| Перший заступник керуючого справами | 385–390 | 2400 | 2568 |
| Керівник Секретаріату Голови Верховної Ради | 330 | 2080 | 2400 |
| Завідувач відділу в складі управління | 310–320 | 2015 | 2156 |
| Завідувач сектору | 300 | 1950 | 2092 |
| Головний консультант спеціаліст | 230–260 | 1700 | 2033 |
| Консультант, помічник-консультант народного депутата України | 175–185 | 1225 | 1311 |
| Спеціаліст I категорії | 170 | 1125 | 1204 |
| Спеціаліст II категорії | 145 | 960 | 1027 |
| Спеціаліст | 125 | 830 | 888 |

Джерело: Геєць В. М. Політика економічного зростання на основі розширення внутрішнього споживання та її наслідки // Фінанси України. – 2007. – № 9. – С. 25.

Додаток К

Зарплати топ-менеджерів українських компаній у 2007 р., тис. дол. США

| Посада | Компенсація за рік (включаючи бонуси, премії) | Фіксована частина компенсації (зарплата) | Середня по ринку компенсація (бонуси, премії) |
|---|---|--|---|
| Зарплати в компаніях з управління активами фінансово-промислових груп з річним оборотом понад 500 млн дол. США | | | |
| Генеральний директор | 1200–1500 | 600–2500 | 2500 |
| Фінансовий директор | 1000–4500 | 500–2200 | 2000 |
| Директор з виробництва та інвестицій | 700–1500 | 350–750 | 1100 |
| Директор зі стратегії та розвитку бізнесу | 700–1500 | 350–750 | 1000 |
| Директор з питань ІТ | 400–800 | 180–420 | 600 |
| Директор з роботи з персоналом | 200–300 | 100–150 | 250 |
| Директор юридичного департаменту | 270–380 | 150–250 | 300 |
| Зарплати в банківській сфері | | | |
| Голова правління (CEO) | 500–2500 | 200–1000 | 1200 |
| Заступник голови з корпоративного бізнесу | 300–1000 | 150–600 | 550 |
| Заступник голови з роздрібного бізнесу | 300–1000 | 150–600 | 545 |
| Директор департаменту з ризиків | 50–100 | 35–85 | 75 |
| Директор з роботи з персоналом | 35–75 | 25–55 | 55 |
| Директор юридичного департаменту | 40–90 | 30–60 | 65 |
| Зарплати в інвестиційних компаніях-лідерах | | | |
| Керуючий директор (CEO) | 1000–3000 | 600–1000 | 1500 |
| Фінансовий директор | 100–400 | 60–200 | 200 |
| Голова торговельного департаменту | 200–600 | 100–300 | 350 |
| Голова департаменту з управління активами | 150–500 | 80–250 | 250 |
| Директор з роботи з персоналом | 50–80 | 35–60 | 65 |
| Директор юридичного департаменту | 90–120 | 60–95 | 105 |

Джерело: Де платять більше // Контракти. – 2008. – № 11, 17 березня. – С. 54–63.

Додаток Л

Динаміка показників диференціації заробітної плати за видами економічної діяльності у 2000–2007 рр.

(у розрахунку на одного штатного працівника)

| Вид економічної діяльності | Співвідношення середньої і мінімальної заробітних плат, разів | | | | | | | | |
|--|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------|-------------------|
| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2007 до 2000, раз |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Україна – всього | 22,30 | 22,64 | 22,47 | 22,47 | 22,74 | 22,68 | 22,86 | 33,14 | 1,36 |
| Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги | 1,11 ¹ | 1,28 | 1,17 | 1,12 | 1,37 | 1,38 | 1,52 | 1,70 | 1,53 |
| Лісове господарство та пов'язані з ним послуги | 11,75 | 11,90 | 11,78 | 11,87 | 22,31 | 22,22 | 22,33 | 22,56 | 1,46 |
| Рибальство, рибицтво | 11,47 | 11,73 | 11,59 | 11,56 | 11,74 | 11,66 | 11,66 | 11,68 | 1,14 |
| Промисловість | 33,02 | 33,44 | 33,18 | 33,17 | 33,44 | 33,22 | 33,32 | 33,61 | 1,20 |
| Будівництво | 22,60 | 33,07 | 22,80 | 22,92 | 33,29 | 22,98 | 33,13 | 33,46 | 1,33 |
| Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку | 22,26 | 22,41 | 22,16 | 22,11 | 22,36 | 22,37 | 22,46 | 22,66 | 1,0 |
| Діяльність готелів та ресторанів | 11,78 | 11,99 | 11,88 | 11,82 | 11,99 | 11,88 | 22,02 | 22,20 | 1,24 |
| Діяльність транспорту та зв'язку | 33,36 | 33,90 | 33,76 | 33,67 | 33,91 | 33,52 | 33,64 | 33,88 | 1,15 |
| діяльність наземного транспорту | 22,82 | 33,43 | 33,38 | 33,39 | 33,59 | 33,20 | 33,37 | 33,63 | 1,29 |
| діяльність водного транспорту | 44,89 | 44,72 | 44,05 | 44,08 | 33,40 | 33,09 | 33,00 | 33,28 | 0,67 |
| діяльність авіаційного транспорту | 44,45 | 55,03 | 44,60 | 44,59 | 55,71 | 55,40² | 55,63 | 66,29 | 1,41 |
| додаткові транспортні послуги та допоміжні операції | 44,23 | 55,01 | 44,79 | 44,56 | 44,71 | 44,06 | 44,15 | 44,35 | 1,03 |
| діяльність пошти та зв'язку | 33,17 | 33,41 | 33,08 | 22,93 | 33,29 | 33,22 | 33,27 | 33,45 | 1,09 |
| Фінансова діяльність | 55,60 | 77,06 | 66,40 | 55,63 | 55,83 | 55,17 | 55,62 | 66,44 | 1,15 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям | 22,78 | 33,16 | 22,87 | 22,82 | 3,09 | 33,00 | 33,27 | 33,71 | 1,33 |
| <i>з них</i> дослідження і розробки | 33,03 | 33,56 | 33,08 | 33,05 | 3,59 | 33,49 | 33,63 | 44,05 | 1,34 |
| Державне управління | 33,35 | 33,36 | 33,25 | 33,09 | 33,20 | 33,62 | 44,33 | 44,31 | 1,29 |
| Освіта | 11,56 | 11,90 | 11,75 | 11,82 | 11,99 | 22,13 | 22,21 | 22,47 | 1,58 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 11,38 | 11,55 | 11,46 | 11,49 | 11,63 | 11,72 | 11,80 | 22,03 | 1,47 |
| Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту | 11,62 | 11,79 | 11,62 | 11,60 | 11,85 | 22,06 | 22,27 | 22,53 | 1,56 |
| <i>з них</i> діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг | 11,35 | 11,54 | 11,44 | 11,48 | 11,78 | 22,09 | 22,31 | 22,58 | 1,91 |
| Розрив між найбільшою та найменшою зарплатою за видами економічної діяльності | 44,91 | 55,41 | 55,33 | 44,80 | 44,04 | 33,55 | 33,53 | 33,80 | 0,77 |
| Розрив між найбільшою та найменшою зарплатою за регіонами | 33,00 | 22,89 | 22,71 | 22,50 | 22,49 | 22,38 | 22,38 | 22,43 | 0,81 |

Примітки: ^{1,2} Курсивом виділені мінімуми розрахункових величин, жирним шрифтом – максимуми.

Джерело: розраховано автором за даними Державного комітету статистики України.

Додаток М

Структура фонду оплати праці за видами економічної діяльності у 2007 р.

| Вид економічної діяльності | Фонд оплати праці, млн грн | у тому числі | | | | |
|---|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--|--------------------------------|-------------|
| | | фонд основної заробітної плати | | фонд додаткової заробітної плати | | |
| | | млн грн | частка у фонді оплати праці, % | усього, млн грн | з нього у% | |
| | | | | надбавки і доплати до тарифних ставок та посадових окладів | премії за виробничі результати | |
| Усього | 185048 | 113401 | 61,3 | 61561 | 34,0 | 35,0 |
| Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги | 6856 | 5672 | 82,7 | 1071 | 23,4 | 31,9 |
| лісове господарство та пов'язані з ними послуги | 1174 | 836 | 71,2 | 300 | 16,6 | 46,1 |
| Рибальство, рибництво | 108 | 84 | 77,8 | 22 | 33,5 | 25,4 |
| Промисловість | 61291 | 36471 | 59,5 | 21629 | 26,2 | 38,9 |
| Будівництво | 8915 | 6250 | 70,1 | 2336 | 24,1 | 40,4 |
| Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку | 11999 | 9075 | 75,6 | 2677 | 15,9 | 55,0 |
| Діяльність готелів та ресторанів | 1000 | 737 | 73,7 | 224 | 26,2 | 37,5 |
| Діяльність транспорту та зв'язку | 19580 | 11217 | 57,3 | 6950 | 32,0 | 36,8 |
| Фінансова діяльність | 9899 | 5873 | | 3329 | 29,0 | 51,6 |
| Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям | 11773 | 7310 | 62,1 | 3914 | 34,1 | 40,6 |
| Державне управління | 13315 | 4690 | 35,2 | 7032 | 47,1 | 34,9 |
| Освіта | 20859 | 12819 | | 6910 | 51,2 | 12,9 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 13275 | 8907 | 67,1 | 3817 | 54,5 | 11,9 |
| Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту | 5005 | 3461 | 69,1 | 1350 | 35,7 | 32,2 |

Джерело: Праця України 2007: Стат. збірник / Відп. за випуск Н. В. Григорович. – К.: Держкомстат України, 2007. – С. 246; розрахунки авторів.

Додаток Н

**Динаміка середньомісячної заробітної плати за регіонами України у
2000–2007 рр., грн**

| Регіон (область) | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2007 до 2000, разів |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--|
| Україна | 230 | 311 | 376 | 462 | 590 | 806 | 1041 | 1351 | 5,9 |
| Автономна Республіка Крим | 225 | 301 | 358 | 433 | 543 | 730 | 952 | 1220 | 5,4 |
| Вінницька | 159 | 215 | 265 | 334 | 435 | 597 | 793 | 1028 | 6,5 |
| Волинська | 150 | 201 | 253 | 319 | 412 | 591 | 773 | 1013 | 6,7 |
| Дніпропетров- ська | 273 | 370 | 438 | 526 | 667 | 913 | 1139 | 1455 | 5,3 |
| Донецька | 292 | 383 | 452 | 550 | 712 | 962 | 1202 | 1535 | 5,3 |
| Житомирська | 164 | 220 | 268 | 334 | 434 | 602 | 793 | 1033 | 6,3 |
| Закарпатська | 172 | 238 | 295 | 379 | 479 | 665 | 868 | 1091 | 6,3 |
| Запорізька | 289 | 379 | 445 | 541 | 671 | 860 | 1091 | 1394 | 4,8 |
| Івано- Франківська | 188 | 259 | 318 | 402 | 510 | 718 | 923 | 1180 | 6,3 |
| Київська | 241 | 317 | 378 | 470 | 592 | 811 | 1058 | 1362 | 5,6 |
| Кіровоградська | 170 | 231 | 282 | 353 | 455 | 624 | 819 | 1054 | 6,2 |
| Луганська | 232 | 320 | 393 | 474 | 596 | 805 | 1022 | 1323 | 5,7 |
| Львівська | 196 | 272 | 339 | 419 | 523 | 713 | 923 | 1183 | 6,0 |
| Миколаївська | 227 | 327 | 398 | 470 | 565 | 744 | 955 | 1202 | 5,3 |
| Одеська | 236 | 306 | 379 | 454 | 566 | 768 | 966 | 1226 | 5,2 |
| Полтавська | 220 | 292 | 354 | 437 | 560 | 758 | 961 | 1243 | 5,6 |
| Рівненська | 173 | 245 | 312 | 390 | 506 | 685 | 888 | 1133 | 6,5 |
| Сумська | 194 | 259 | 307 | 379 | 473 | 663 | 857 | 1098 | 5,7 |
| Тернопільська | 135 | 190 | 237 | 304 | 388 | 553 | 727 | 943 | 7,0 |
| Харківська | 230 | 310 | 370 | 455 | 569 | 759 | 974 | 1251 | 5,4 |
| Херсонська | 173 | 233 | 289 | 356 | 451 | 625 | 800 | 1017 | 5,9 |
| Хмельницька | 156 | 211 | 258 | 323 | 419 | 584 | 792 | 1045 | 6,7 |
| Черкаська | 175 | 229 | 276 | 350 | 465 | 642 | 846 | 1085 | 6,2 |
| Чернівецька | 157 | 218 | 271 | 344 | 441 | 621 | 819 | 1051 | 7,0 |
| Чернігівська | 177 | 235 | 277 | 342 | 438 | 602 | 790 | 1016 | 5,7 |
| м. Київ | 405 | 549 | 643 | 761 | 967 | 1314 | 1729 | 2300 | 5,7 |
| м. Севастополь | 251 | 325 | 391 | 486 | 594 | 803 | 1005 | 1302 | 5,2 |

Джерело: статистичний щорічник України за 2007 рік / Держкомстат України / За ред. О. Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2008. – С. 410.

Додаток П
Таблиця П.1

Ринок праці України за 2001 р. – 9 місяців 2008 р. *

| Показник | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 9 місяців 2008 р. | Приріст (зниження), млн осіб/ відсоткових пунктів |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------------|---|
| Усе населення | | | | | | | | | |
| Чисельність зайнятого населення віком 15–70 років, млн осіб | 19,97 | 20,09 | 20,16 | 20,3 | 20,68 | 20,73 | 20,9 | 21,25 | 1,28 |
| Рівень зайнятості, % | 55,4 | 56 | 56,2 | 56,7 | 57,7 | 57,9 | 58,7 | 60,1 | 4,7 |
| Чисельність безробітного населення віком 15–70 років, млн осіб | 2,46 | 2,14 | 2,01 | 1,91 | 1,6 | 1,52 | 1,42 | 1,35 | -1,11 |
| Рівень безробіття, % | 10,9 | 9,6 | 9,1 | 8,6 | 7,2 | 6,8 | 6,4 | 6 | -4,9 |
| Чисельність економічно неактивного населення віком 15–70 років, млн осіб | 7,89 | 8,14 | 8,26 | 8,37 | 8,41 | 8,32 | 8,14 | 7,77 | -0,12 |
| Міське населення | | | | | | | | | |
| Чисельність зайнятого населення віком 15–70 років, млн осіб | 13,72 | 13,82 | 14,06 | 14,16 | 14,09 | 14,18 | 14,31 | 14,54 | 0,82 |
| Рівень зайнятості, % | 55,2 | 55,7 | 56,6 | 56,9 | 56,5 | 56,8 | 57 | 58,7 | 3,5 |
| Чисельність безробітного населення віком 15–70 років, млн осіб | 1,98 | 1,72 | 1,55 | 1,35 | 1,2 | 1,11 | 1,04 | 0,98 | -1 |
| Рівень безробіття, % | 12,6 | 11,1 | 9,9 | 8,7 | 7,8 | 7,3 | 6,8 | 6,3 | -6,3 |
| Чисельність економічно неактивного населення віком 15–70 років, млн осіб | 5,56 | 5,72 | 5,75 | 5,9 | 6,02 | 5,93 | 5,81 | 5,54 | -0,02 |
| Сільське населення | | | | | | | | | |
| Чисельність зайнятого населення віком 15–70 років, млн осіб | 6,25 | 6,27 | 6,1 | 6,14 | 6,59 | 6,55 | 6,6 | 6,71 | 0,46 |
| Рівень зайнятості, % | 56,1 | 56,6 | 55,4 | 56,1 | 60,5 | 60,5 | 61,5 | 63,3 | 7,2 |
| Чисельність безробітного населення віком 15–70 років, млн осіб | 0,46 | 0,69 | 0,42 | 0,45 | 0,4 | 0,4 | 0,38 | 0,37 | -0,09 |
| Рівень безробіття, % | 7 | 6,3 | 7 | 8,4 | 5,7 | 5,8 | 5,4 | 5,3 | -1,7 |
| Чисельність економічно неактивного населення віком 15–70 років, млн осіб | 2,33 | 2,42 | 2,51 | 2,46 | 2,39 | 2,39 | 2,34 | 2,23 | -0,1 |
| Жінки | | | | | | | | | |
| Чисельність зайнятого населення віком 15–70 років, млн осіб | 9,79 | 9,9 | 9,96 | 10,01 | 10,08 | 10,05 | 10,14 | 10,27 | 0,48 |
| Рівень зайнятості, % | 51,5 | 52,2 | 52,6 | 52,9 | 53,1 | 53 | 53,7 | 54,8 | 3,3 |
| Чисельність безробітного населення віком 15–70 років, млн осіб | 1,19 | 1,03 | 0,95 | 0,91 | 0,74 | 0,71 | 0,65 | 0,61 | -0,58 |
| Рівень безробіття, % | 10,8 | 9,5 | 8,7 | 8,3 | 6,8 | 6,6 | 6 | 5,7 | -5,1 |
| Чисельність економічно неактивного населення віком 15–70 років, млн осіб | 4,2 | 4,32 | 4,38 | 4,49 | 4,61 | 4,56 | 4,47 | 4,29 | 0,09 |
| Чоловіки | | | | | | | | | |
| Чисельність зайнятого населення віком 15–70 років, млн осіб | 10,18 | 10,19 | 10,2 | 10,29 | 10,6 | 10,68 | 10,77 | 10,98 | 0,8 |
| Рівень зайнятості, % | 59,9 | 60,1 | 60,3 | 60,9 | 62,8 | 63,5 | 64,3 | 66 | 6,1 |
| Чисельність безробітного населення віком 15–70 років, млн осіб | 1,26 | 1,11 | 1,06 | 1 | 0,86 | 0,8 | 0,77 | 0,74 | -0,52 |
| Рівень безробіття, % | 11 | 9,8 | 9,4 | 8,9 | 7,5 | 7 | 6,7 | 6,3 | -4,7 |
| Чисельність економічно неактивного населення віком 15–70 років, млн осіб | 3,7 | 3,82 | 3,89 | 3,88 | 3,8 | 3,76 | 3,68 | 3,48 | -0,22 |

Джерело: дані Держкомстату України.

Кількість нових робочих місць за регіонами, 2007–2008 рр.

| Регіон (область) | Створені за 9 міс. 2007 р. | | | | | | Створені за 9 міс. 2008 р. | | | | | |
|-------------------|----------------------------|--------------|----------------------------------|---|-------------------------------|---|----------------------------|--------------|----------------------------------|---|-------------------------------|---|
| | Усього | | % до гр.1 | | | | Усього | | % до гр.7 | | | |
| | одиниць | % до гр.1 | для працівників у юридичних осіб | для працівників у фізичних осіб-підприємців | для фізичних осіб-підприємців | для самозайнятих осіб-платників податку з доходів фізичних осіб | одиниць | % до гр.7 | для працівників у юридичних осіб | для працівників у фізичних осіб-підприємців | для фізичних осіб-підприємців | для самозайнятих осіб-платників податку з доходів фізичних осіб |
| | | | РМ ^{пюо} | РМ ^{пфо} | РМ ^{фоп} | РМ ^{со} | | | РМ ^{пюо} | РМ ^{пфо} | РМ ^{фоп} | РМ ^{со} |
| <i>A</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> | <i>8</i> | <i>9</i> | <i>10</i> | <i>11</i> | <i>12</i> |
| Україна | 830736 | 100,0 | 31,3 | 39,2 | 29,4 | 0,1 | 838140 | 100,0 | 28,8 | 39,4 | 31,7 | 0,1 |
| АР Крим | 35905 | 4,3 | 13,1 | 60,2 | 26,6 | 0,1 | 37526 | 4,5 | 9,7 | 60,2 | 30,1 | 0,1 |
| Вінницька | 25102 | 3,0 | 20,4 | 41,4 | 38,3 | 0,0 | 25952 | 3,1 | 16,0 | 43,6 | 40,4 | 0,0 |
| Волинська | 17733 | 2,1 | 23,2 | 50,9 | 25,8 | 0,1 | 21101 | 2,5 | 22,1 | 47,0 | 30,9 | 0,1 |
| Дніпропетровська | 53994 | 6,5 | 29,8 | 44,5 | 25,6 | 0,1 | 52347 | 6,2 | 25,2 | 46,1 | 28,5 | 0,1 |
| Донецька | 83237 | 10,0 | 42,1 | 33,9 | 23,9 | 0,1 | 84966 | 10,1 | 44,6 | 31,6 | 23,7 | 0,1 |
| Житомирська | 21385 | 2,6 | 30,6 | 42,7 | 26,7 | 0,0 | 21935 | 2,6 | 31,3 | 42,1 | 26,6 | 0,1 |
| Закарпатська | 27569 | 3,3 | 41,5 | 33,4 | 25,0 | 0,1 | 23875 | 2,8 | 28,9 | 40,0 | 31,0 | 0,1 |
| Запорізька | 33186 | 4,0 | 30,3 | 39,3 | 30,3 | 0,1 | 30560 | 3,6 | 23,8 | 40,5 | 35,6 | 0,1 |
| Івано-Франківська | 23072 | 2,8 | 24,2 | 47,4 | 28,3 | 0,1 | 26046 | 3,1 | 25,2 | 46,1 | 28,6 | 0,0 |
| Київська | 28643 | 3,4 | 25,0 | 40,0 | 34,8 | 0,2 | 28908 | 3,4 | 24,0 | 40,3 | 35,6 | 0,1 |
| Кіровоградська | 15132 | 1,8 | 30,1 | 39,4 | 30,4 | 0,1 | 16816 | 2,0 | 29,0 | 40,0 | 30,9 | 0,1 |
| Луганська | 32569 | 3,9 | 17,1 | 45,6 | 37,2 | 0,1 | 32311 | 3,9 | 15,0 | 45,3 | 39,5 | 0,1 |
| Львівська | 41232 | 5,0 | 30,6 | 40,1 | 29,2 | 0,1 | 42081 | 5,0 | 25,7 | 43,1 | 31,1 | 0,1 |
| Миколаївська | 29624 | 3,6 | 41,8 | 25,8 | 32,4 | 0,1 | 27955 | 3,3 | 38,5 | 25,7 | 35,8 | 0,1 |
| Одеська | 37032 | 4,5 | 16,7 | 37,0 | 46,1 | 0,2 | 37632 | 4,5 | 19,7 | 35,3 | 44,8 | 0,2 |
| Полтавська | 24934 | 3,0 | 24,2 | 44,2 | 31,4 | 0,1 | 25792 | 3,1 | 21,3 | 46,0 | 32,6 | 0,1 |
| Рівненська | 20729 | 2,5 | 23,3 | 43,6 | 33,1 | 0,1 | 22692 | 2,7 | 25,3 | 41,8 | 32,9 | 0,1 |
| Сумська | 24912 | 3,0 | 34,4 | 40,5 | 25,1 | 0,0 | 23531 | 2,8 | 29,8 | 41,9 | 28,2 | 0,1 |
| Тернопільська | 24325 | 2,9 | 41,8 | 36,5 | 21,6 | 0,1 | 23670 | 2,8 | 40,6 | 36,8 | 22,5 | 0,1 |
| Харківська | 52406 | 6,3 | 32,3 | 41,7 | 25,9 | 0,2 | 52525 | 6,3 | 26,4 | 42,0 | 31,5 | 0,1 |
| Херсонська | 25017 | 3,0 | 40,4 | 32,7 | 26,8 | 0,0 | 24426 | 2,9 | 37,2 | 32,8 | 30,0 | 0,0 |
| Хмельницька | 26128 | 3,1 | 25,9 | 37,0 | 37,1 | 0,1 | 25836 | 3,1 | 25,6 | 37,4 | 36,9 | 0,1 |
| Черкаська | 22084 | 2,7 | 19,0 | 49,0 | 31,9 | 0,0 | 24258 | 2,9 | 21,1 | 46,2 | 32,7 | 0,0 |
| Чернівецька | 15855 | 1,9 | 27,5 | 31,2 | 41,2 | 0,1 | 13478 | 1,6 | 18,2 | 34,3 | 47,4 | 0,1 |
| Чернігівська | 17828 | 2,1 | 22,1 | 48,0 | 29,9 | 0,0 | 18447 | 2,2 | 19,2 | 46,0 | 34,7 | 0,1 |
| м. Київ | 62260 | 7,5 | 55,2 | 20,9 | 23,5 | 0,3 | 65260 | 7,8 | 52,5 | 20,3 | 26,9 | 0,3 |
| м. Севастополь | 8843 | 1,1 | 29,8 | 44,0 | 26,0 | 0,2 | 8214 | 1,0 | 22,7 | 43,8 | 33,4 | 0,1 |

Джерело: дані Державного центру зайнятості.

Таблиця П.3

Кількість нових робочих місць за видами економічної діяльності, 2007–2008 рр.

| Вид економічної діяльності | Створені за 9 міс. 2007 р. | | | | | | Створені за 9 міс. 2008 р. | | | | | |
|---|----------------------------|------------|----------------------------------|---|-------------------------------|---|----------------------------|------------|----------------------------------|---|-------------------------------|---|
| | Усього | | % до гр.1 | | | | Усього | | % до гр.7 | | | |
| | одиниць | % до гр.1 | для працівників у юридичних осіб | для працівників у фізичних осіб-підприємців | для фізичних осіб-підприємців | для самозайнятих осіб-платників податку з доходів фізичних осіб | одиниць | % до гр.7 | для працівників у юридичних осіб | для працівників у фізичних осіб-підприємців | для фізичних осіб-підприємців | для самозайнятих осіб-платників податку з доходів фізичних осіб |
| | | | РМ ^{пюо} | РМ ^{пфо} | РМ ^{фоп} | РМ ^{со} | | | РМ ^{пюо} | РМ ^{пфо} | РМ ^{фоп} | РМ ^{со} |
| <i>A</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> | <i>8</i> | <i>9</i> | <i>10</i> | <i>11</i> | <i>12</i> |
| Усього | 830736 | 100 | 31,3 | 39,2 | 29,4 | 0,1 | 838140 | 100 | 28,8 | 39,4 | 31,7 | 0,1 |
| Сільське господарство, мисливство та лісове господарство | 55099 | 6,6 | 75,0 | 9,7 | 15,3 | 0,0 | 52057 | 6,2 | 72,2 | 11,8 | 16,0 | 0,0 |
| Рибальство, рибництво | 1664 | 0,2 | 30,9 | 26,2 | 42,8 | 0,0 | 1618 | 0,2 | 24,2 | 27,1 | 48,8 | 0,0 |
| Добувна промисловість | 4639 | 0,6 | 85,7 | 3,6 | 10,6 | 0,0 | 8779 | 1,0 | 91,7 | 4,1 | 4,2 | 0,0 |
| Переробна промисловість | 101198 | 12,2 | 56,2 | 29,9 | 13,9 | 0,0 | 97695 | 11,7 | 53,9 | 32,1 | 14,0 | 0,0 |
| Виробництво і розподілення електроенергії, газу та води | 5796 | 0,7 | 81,0 | 4,8 | 14,2 | 0,0 | 6232 | 0,7 | 84,4 | 2,8 | 12,9 | 0,0 |
| Будівництво | 39194 | 4,7 | 54,3 | 18,7 | 27,0 | 0,0 | 41056 | 4,9 | 50,4 | 19,5 | 30,1 | 0,0 |
| Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку | 396851 | 47,8 | 14,3 | 50,2 | 35,5 | 0,0 | 397762 | 47,5 | 12,7 | 49,5 | 37,8 | 0,0 |
| Діяльність готелів та ресторанів | 31052 | 3,7 | 13,1 | 66,7 | 20,1 | 0,0 | 32929 | 3,9 | 11,7 | 68,6 | 19,7 | 0,0 |
| Діяльність транспорту та зв'язку | 67142 | 8,1 | 21,5 | 47,9 | 30,6 | 0,0 | 65154 | 7,8 | 16,0 | 50,9 | 33,1 | 0,0 |
| Фінансова діяльність | 15357 | 1,8 | 83,6 | 2,7 | 13,6 | 0,0 | 16083 | 1,9 | 81,7 | 2,8 | 15,5 | 0,0 |
| Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям | 45505 | 5,5 | 49,0 | 21,5 | 28,2 | 1,3 | 48189 | 5,7 | 39,8 | 24,4 | 34,6 | 1,1 |
| Державне управління | 8359 | 1,0 | 95,3 | 1,2 | 3,5 | 0,0 | 6977 | 0,8 | 93,3 | 1,9 | 4,7 | 0,0 |
| Освіта | 2990 | 0,4 | 73,2 | 7,4 | 19,4 | 0,0 | 3010 | 0,4 | 68,8 | 8,2 | 23,0 | 0,0 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 8575 | 1,0 | 58,6 | 22,5 | 18,9 | 0,0 | 9105 | 1,1 | 61,4 | 22,5 | 16,1 | 0,0 |
| Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту | 45826 | 5,5 | 12,5 | 38,1 | 48,6 | 0,7 | 49871 | 6,0 | 11,4 | 32,9 | 55,2 | 0,5 |
| Діяльність домашніх господарств | 61 | 0,0 | 1,6 | 3,3 | 95,1 | 0,0 | 30 | 0,004 | 3,3 | 3,3 | 93,3 | 0,0 |
| Діяльність екстериторіальних організацій | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Не розбито за видами економічної діяльності | 1428 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 0,0 | 1593 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 0,0 |

Джерело: дані Державного центру зайнятості.

Таблиця П.4

Розподіл незайнятого населення України, яке звернулось до державної служби зайнятості за послугами у працевлаштуванні, за професійним складом та потребою у працівниках підприємств, установ та організацій (відповідно до Державного класифікатора професій ДК003–2)

| Грипи населення | Станом на 1.01.2006 р. | | | | Станом на 1.01.2007 р. | | | | Станом на 1.01.2008 р. | | | | Станом на 1.07.2008 р. | | | |
|--|---------------------------------------|------------|--|------------|---------------------------------------|------------|--|------------|---------------------------------------|------------|--|------------|---------------------------------------|------------|--|------------|
| | Професійний склад незайнятих громадян | | Потреба у працівниках (незайняті робочі місця) | | Професійний склад незайнятих громадян | | Потреба у працівниках (незайняті робочі місця) | | Професійний склад незайнятих громадян | | Потреба у працівниках (незайняті робочі місця) | | Професійний склад незайнятих громадян | | Потреба у працівниках (незайняті робочі місця) | |
| | тис. осіб | % | тис. осіб | % | тис. осіб | % | тис. осіб | % | тис. осіб | % | тис. осіб | % | тис. осіб | % | тис. осіб | % |
| Усього незайнятого населення | 903497 | 100 | 186636 | 100 | 780862 | 100 | 170486 | 100 | 660328 | 100 | 169683 | 100 | 554966 | 100 | 207158 | 100 |
| <i>у тому числі:</i> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Законодавці, вищі державні службовці, керівники | 55955 | 6,2 | 12740 | 6,8 | 55248 | 7,1 | 10649 | 6,2 | 47545 | 7,2 | 11089 | 6,5 | 42023 | 7,6 | 13665 | 6,6 |
| Професіонали | 48136 | 5,3 | 18561 | 9,9 | 43949 | 5,6 | 14503 | 8,5 | 38100 | 5,8 | 16476 | 9,7 | 30926 | 5,6 | 17557 | 8,5 |
| Фахівці | 78422 | 8,7 | 17390 | 9,3 | 67599 | 8,7 | 15374 | 9,0 | 55320 | 8,4 | 15638 | 9,2 | 45619 | 8,2 | 18233 | 8,8 |
| Технічні службовці | 46705 | 5,2 | 5141 | 2,8 | 42371 | 5,4 | 5275 | 3,1 | 36248 | 5,5 | 6420 | 3,8 | 31259 | 5,6 | 7344 | 3,5 |
| Робітники сфери обслуговування та торгівлі | 120621 | 13,4 | 12430 | 6,7 | 100474 | 12,9 | 14485 | 8,5 | 86699 | 13,1 | 15051 | 8,9 | 76571 | 13,8 | 20159 | 9,7 |
| Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | 41483 | 4,6 | 2342 | 1,3 | 37907 | 4,9 | 1872 | 1,1 | 35937 | 5,4 | 1427 | 0,8 | 28290 | 5,1 | 3456 | 1,7 |
| Кваліфіковані робітники з інструментом | 95354 | 10,6 | 56022 | 30,0 | 79500 | 10,2 | 50698 | 29,7 | 68779 | 10,4 | 48778 | 28,7 | 58286 | 10,5 | 53582 | 25,9 |
| Оператори та складальники устаткування та машин | 153552 | 17,0 | 39554 | 21,2 | 138546 | 17,7 | 33434 | 19,6 | 120416 | 18,2 | 31671 | 18,7 | 104770 | 18,9 | 39658 | 19,1 |
| Найпростіші професії | 263269 | 29,1 | 22456 | 12,0 | 215268 | 27,6 | 24196 | 14,2 | 171284 | 25,9 | 23133 | 13,6 | 137222 | 24,7 | 33504 | 16,2 |

Джерело: дані Державного центру зайнятості.

Додаток Р

Таблиця Р.1

Чисельність громадян України, які скористалися послугами посередницьких структур із працевлаштування за кордоном, що мають ліцензію Мінпраці, та працевлаштовані в іноземного роботодавця у 2001–2007 рр. та в I півр. 2008 р. (за країнами працевлаштування), осіб

| Країна | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | I півр. 2008 |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Усього | 36 329 | 40 683 | 38 161 | 45 727 | 56 549 | 61 369 | 73 184 | 40 615 |
| <i>у тому числі у країнах:</i> | | | | | | | | |
| Кіпр | 4 979 | 6 258 | 5 796 | 11 206 | 15 377 | 17 334 | 20 746 | 11 588 |
| Греція | 12 442 | 14 151 | 13 559 | 10 367 | 11 697 | 11 678 | 12 560 | 6 054 |
| Великобританія | 3 514 | 2 290 | 2 767 | 5 110 | 5 352 | 6 693 | 6 818 | 2 472 |
| Ліберія | 337 | 3 717 | 1 642 | 2 792 | 5 910 | 6 411 | 6 744 | 4 044 |
| Латвія | 65 | 364 | 890 | 1 771 | 1 960 | 2 158 | 3 028 | 1 559 |
| Росія | 1 328 | 1 219 | 1 598 | 2 150 | 1 975 | 1 887 | 2 519 | 1 191 |
| Німеччина | 1 241 | 1 380 | 1 561 | 873 | 949 | 1 906 | 2 319 | 980 |
| США | 708 | 1 104 | 446 | 718 | 241 | 345 | 1 876 | 2 776 |
| Панама | 1 253 | 642 | 610 | 838 | 1 154 | 1 318 | 1 340 | 599 |
| Швейцарія | 482 | 391 | 575 | 804 | 691 | 610 | 1 168 | 403 |
| Мальта | 638 | 694 | 592 | 598 | 1 122 | 1 341 | 1 161 | 493 |
| ОАЕ | 1 136 | 1 184 | 954 | 1 041 | 903 | 1 028 | 1 029 | 404 |
| Чехія | 1 275 | 464 | 289 | 375 | 299 | 454 | 735 | 430 |
| Нідерланди | 242 | 290 | 325 | 296 | 567 | 498 | 666 | 579 |
| Італія | 234 | 335 | 437 | 442 | 439 | 525 | 628 | 322 |
| Іспанія | 992 | 943 | 908 | 745 | 946 | 599 | 626 | 675 |
| Туреччина | 480 | 325 | 196 | 243 | 463 | 533 | 565 | 332 |
| Словаччина | 291 | 234 | 207 | 239 | 335 | 329 | 540 | 292 |
| Китай | 282 | 439 | 421 | 334 | 449 | 391 | 534 | 238 |
| Румунія | 4 | 1 | 0 | 547 | 619 | 502 | 505 | 209 |
| Грузія | 24 | 49 | 140 | 458 | 504 | 403 | 333 | 198 |
| Намібія | 412 | 553 | 358 | 350 | 333 | 332 | 296 | 116 |
| Індія | 69 | 94 | 39 | 12 | 326 | 400 | 169 | 99 |
| Японія | 322 | 491 | 786 | 588 | 479 | 184 | 93 | 37 |
| Ізраїль | 364 | 205 | 202 | 206 | 270 | 13 | 34 | 35 |
| Лівія | 135 | 412 | 173 | 71 | 165 | 81 | 28 | 28 |
| Багами | 1 086 | 234 | 327 | 308 | 116 | 24 | 5 | 2 |
| Інші | 1 994 | 2 220 | 2 363 | 2 245 | 2 908 | 3 392 | 6 119 | 4 460 |

Джерело: дані Державного центру зайнятості.

Таблиця Р.2

Чисельність громадян України, які скористалися послугами посередницьких структур із працевлаштування за кордоном, що мають ліцензію Мініпраці, та працевлаштовані в іноземного роботодавця у 2001–2007 рр. та у I півр. 2008 р. (за видами економічної діяльності), осіб

| Вид економічної діяльності | 2002 | | | 2007 | | | I півр. 2008 | | |
|---|---|---|-----------------------------------|---|---|-----------------------------------|---|---|-----------------------------------|
| | Чисельність громадян України, які тимчасово працювали за кордоном, усього | у тому числі: | | Чисельність громадян України, які тимчасово працювали за кордоном, усього | у тому числі: | | Чисельність громадян України, які тимчасово працювали за кордоном, усього | у тому числі: | |
| | | працюють за наймом в іноземного роботодавця | зайняті в межах договорів підряду | | працюють за наймом в іноземного роботодавця | зайняті в межах договорів підряду | | працюють за наймом в іноземного роботодавця | зайняті в межах договорів підряду |
| Усього | 40 683 | 40 570 | 113 | 73 184 | 72 990 | 194 | 40 615 | 40 492 | 123 |
| <i>у тому числі:</i> | | | | | | | | | |
| • сільське господарство, мисливство, лісове господарство | 127 | 127 | 0 | 2 103 | 2 103 | 0 | 860 | 860 | 0 |
| • рибальство, рибництво | 2 412 | 2 412 | 0 | 2 306 | 2 306 | 0 | 1 200 | 1 200 | 0 |
| • добувна промисловість | 13 | 13 | 0 | 84 | 58 | 26 | 64 | 53 | 11 |
| • переробна промисловість | 385 | 385 | 0 | 608 | 513 | 95 | 376 | 339 | 37 |
| • виробництво та розподілення електроенергії, газу та води | 32 | 32 | 0 | 2 | 2 | 0 | 11 | 11 | 0 |
| • будівництво | 1 527 | 1 460 | 67 | 3 046 | 2 987 | 59 | 1 470 | 1 419 | 51 |
| • торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку | 92 | 92 | 0 | 52 | 52 | 0 | 146 | 146 | 0 |
| • діяльність готелів та ресторанів | 466 | 466 | 0 | 2 287 | 2 287 | 0 | 1 741 | 1 741 | 0 |
| • діяльність транспорту та зв'язку | 34 298 | 34 296 | 2 | 62 201 | 62 187 | 14 | 33 338 | 33 327 | 11 |
| • фінансова діяльність | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| • операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| • державне управління | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| • освіта | 7 | 7 | 0 | 44 | 44 | 0 | 3 | 3 | 0 |
| • охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 523 | 479 | 44 | 73 | 73 | 0 | 15 | 2 | 13 |
| • надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту | 599 | 599 | 0 | 354 | 354 | 0 | 1 380 | 1 380 | 0 |
| • діяльність домашніх господарств | 202 | 202 | 0 | 23 | 23 | 0 | 9 | 9 | 0 |
| • діяльність екстериторіальних організацій | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Джерело: дані Державного центру зайнятості.

Додаток С

Таблиця С.1

Чисельність іноземців, які тимчасово працювали в Україні у 2001–2007 рр. та I півр.
2008 р. (за країнами постійного проживання), осіб

| Країна | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | I півр. 2008 |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|-----------------|
| Усього | 6 227 | 6 428 | 6 753 | 7 698 | 9 953 | 12 595 | 19 551 | 19 839 |
| <i>у тому числі у країнах:</i> | | | | | | | | |
| Туреччина | 487 | 527 | 573 | 1 239 | 2 541 | 3 717 | 8 390 | 8 222 |
| Росія | 951 | 1 101 | 1 229 | 1 431 | 1 784 | 2 034 | 2 372 | 2 102 |
| Узбекистан | 729 | 557 | 466 | 432 | 416 | 575 | 885 | 830 |
| Польща | 396 | 294 | 431 | 464 | 514 | 592 | 724 | 655 |
| Китай | 590 | 754 | 577 | 394 | 314 | 355 | 513 | 889 |
| Білорусь | 129 | 175 | 186 | 239 | 341 | 393 | 508 | 488 |
| Німеччина | 126 | 130 | 168 | 202 | 275 | 359 | 487 | 474 |
| Молдова | 316 | 207 | 180 | 216 | 264 | 286 | 437 | 391 |
| Македонія | 9 | 8 | 179 | 265 | 220 | 290 | 365 | 438 |
| Грузія | 84 | 89 | 114 | 100 | 145 | 190 | 329 | 224 |
| В'єтнам | 377 | 343 | 240 | 194 | 123 | 207 | 303 | 446 |
| США | 159 | 168 | 162 | 175 | 189 | 225 | 276 | 232 |
| Азербайджан | 68 | 57 | 59 | 65 | 101 | 170 | 262 | 453 |
| Франція | 45 | 50 | 47 | 80 | 115 | 170 | 247 | 265 |
| Індія | 158 | 164 | 142 | 129 | 147 | 187 | 209 | 213 |
| Вірменія | 227 | 207 | 196 | 199 | 207 | 184 | 177 | 159 |
| Великобританія | 124 | 147 | 148 | 158 | 148 | 175 | 177 | 174 |
| Італія | 72 | 78 | 91 | 101 | 123 | 148 | 163 | 175 |
| Литва | 59 | 83 | 95 | 103 | 137 | 143 | 157 | 165 |
| Словаччина | 13 | 25 | 89 | 44 | 183 | 197 | 155 | 137 |
| Румунія | 21 | 25 | 59 | 87 | 97 | 142 | 116 | 136 |
| Болгарія | 100 | 121 | 129 | 135 | 123 | 114 | 102 | 97 |
| Інші | 987 | 1 118 | 1 193 | 1 246 | 1 446 | 1 742 | 2 197 | 2 474 |

Джерело: дані Державного центру зайнятості.

Таблиця С.2

Чисельність іноземців, які тимчасово працювали в Україні на кінець 2002–2007 рр. та І півр. 2008 р. (за видами економічної діяльності та категоріями працівників станом на кінець періоду), осіб

| Вид економічної діяльності | 2002 | | | | 2007 | | | | І півр. 2008 | | | |
|---|--|-----------------------------------|--|--------------------------------------|--|-----------------------------------|--|--------------------------------------|--|-----------------------------------|--|--------------------------------------|
| | Чисельність іноземців, які тимчасово працювали в Україні | з них за категоріями працівників: | | | Чисельність іноземців, які тимчасово працювали в Україні | з них за категоріями працівників: | | | Чисельність іноземців, які тимчасово працювали в Україні | з них за категоріями працівників: | | |
| | | робітники | службовці (керівники, спеціалісти, інші службовці) | не потребують спеціальної підготовки | | робітники | службовці (керівники, спеціалісти, інші службовці) | не потребують спеціальної підготовки | | робітники | службовці (керівники, спеціалісти, інші службовці) | не потребують спеціальної підготовки |
| Усього | 3701 | 455 | 3176 | 70 | 12003 | 4681 | 6849 | 473 | 14558 | 5613 | 8773 | 172 |
| <i>у тому числі:</i> | | | | | | | | | | | | |
| • сільське господарство, мисливство, лісове господарство | 185 | 51 | 76 | 58 | 275 | 82 | 185 | 8 | 470 | 252 | 201 | 17 |
| • рибальство, рибництво | 10 | 4 | 6 | 0 | 18 | 5 | 13 | 0 | 19 | 5 | 14 | 0 |
| • добувна промисловість | 19 | 2 | 17 | 0 | 105 | 30 | 75 | 0 | 214 | 82 | 131 | 1 |
| • переробна промисловість | 768 | 73 | 690 | 5 | 1736 | 319 | 1 417 | 0 | 3137 | 925 | 2 205 | 7 |
| • виробництво та розподілення електроенергії, газу та води | 26 | 10 | 16 | 0 | 335 | 160 | 159 | 16 | 115 | 28 | 87 | 0 |
| • будівництво | 241 | 76 | 165 | 0 | 4728 | 3 491 | 1 104 | 133 | 4379 | 3 036 | 1 234 | 109 |
| • торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку | 1187 | 61 | 1 121 | 5 | 1931 | 274 | 1 641 | 16 | 2525 | 337 | 2 174 | 14 |
| • діяльність готелів та ресторанів | 181 | 78 | 103 | 0 | 233 | 111 | 122 | 0 | 241 | 118 | 123 | 0 |
| • діяльність транспорту та зв'язку | 118 | 26 | 92 | 0 | 708 | 83 | 326 | 299 | 388 | 144 | 238 | 6 |
| • фінансова діяльність | 60 | 0 | 60 | 0 | 434 | 2 | 432 | 0 | 518 | 3 | 515 | 0 |
| • операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям | 115 | 0 | 115 | 0 | 597 | 17 | 579 | 1 | 878 | 234 | 642 | 2 |
| • державне управління | 0 | 0 | 0 | 0 | 57 | 50 | 7 | 0 | 15 | 1 | 14 | 0 |
| • освіта | 167 | 1 | 166 | 0 | 258 | 9 | 249 | 0 | 339 | 10 | 329 | 0 |
| • охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 98 | 10 | 88 | 0 | 143 | 11 | 132 | 0 | 206 | 53 | 153 | 0 |
| • надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту | 526 | 63 | 461 | 2 | 434 | 28 | 406 | 0 | 1114 | 385 | 713 | 16 |
| • діяльність домашніх господарств | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 9 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| • діяльність екстериторіальних організацій | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Джерело: дані Державного центру зайнятості.

Додаток Т

**Загальні надходження та витрати Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України
на випадок безробіття**

| Показник | 2001 | | 2005 | | 2006 | | 2007 | | | | |
|---|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| | млн грн | % до ВВП | млн грн | % до ВВП | млн грн | % до ВВП | млн грн | % до ВВП | структура витрат, % | гр.9 до гр.7 у відсот. пункт. | гр.9 до гр.3 у відсот. пункт. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Загальні надходження до Фонду | 1253,3 | 0,614 | 2769,7 | 0,627 | 3075,1 | 0,565 | 3855,5 | 0,541 | – | –0,024 | –0,073 |
| Загальні витрати з Фонду (разом з резервом) | 1253,3 | 0,614 | 2494,7 | 0,565 | 2959,2 | 0,544 | 3584,7 | 0,503 | 100,0 | –0,041 | –0,111 |
| <i>У тому числі на:</i> | | | | | | | | | | | |
| заходи пасивної політики зайнятості, з них: | 863,0 | 0,423 | 1578,3 | 0,357 | 1835,2 | 0,337 | 2018,4 | 0,283 | 56,3 | –0,054 | –0,14 |
| • виплата допомоги по безробіттю та інші види допомоги; | 793,0 | 0,388 | 1415,5 | 0,321 | 1601,2 | 0,294 | 1868,2 | 0,262 | 52,1 | –0,032 | –0,126 |
| • виплата пенсій достроковим пенсіонерам | 70,0 | 0,035 | 162,8 | 0,036 | 234,0 | 0,043 | 150,2 | 0,021 | 4,2 | –0,022 | –0,014 |
| заходи активної політики зайнятості, з них: | 147,1 | 0,072 | 466,1 | 0,105 | 536,1 | 0,098 | 791,6 | 0,111 | 22,1 | +0,013 | +0,039 |
| • організація профпідготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних ; | 43,9 | 0,021 | 94,5 | 0,021 | 103,5 | 0,019 | 121,7 | 0,017 | 3,4 | –0,002 | –0,004 |
| • організація громадських робіт; | 5,6 | 0,00 | 55,9 | 0,013 | 66,0 | 0,012 | 83,0 | 0,012 | 2,3 | – | +0,009 |
| • дотації роботодавцям ; | 46,8 | 0,023 | 210,5 | 0,048 | 258,3 | 0,047 | 294,4 | 0,041 | 8,2 | –0,006 | +0,018 |
| • консультаційні, профорієнтаційні послуги, інші інформаційні заходи з незайнятим населенням; | 8,9 | 0,004 | 46,1 | 0,010 | 52,7 | 0,010 | 100,5 | 0,014 | 2,8 | +0,004 | +0,010 |
| • створення та утримання автоматизованої інформаційно-довідкової системи; | 41,5 | 0,020 | 59,1 | 0,013 | 55,6 | 0,010 | 62,0 | 0,009 | 1,7 | –0,001 | –0,011 |
| • створення нових робочих місць у вугледобувних регіонах | 0,4 | 0,00.. | – | – | – | – | 130,0 | 0,018 | 3,7 | +0,018 | +0,018 |
| Утримання державної служби зайнятості (зокрема створення умов прийому та надання соціальних послуг) | 176,5 | 0,086 | 443,4 | 0,100 | 563,3 | 0,103 | 742,9 | 0,104 | 20,7 | +0,001 | +0,018 |

Джерело: дані Державного центру зайнятості.