

**Національна академія наук України
ДУ «Інститут економіки та прогнозування
НАН України»**

**ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ
РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Колективна монографія

**За науковою редакцією
доктора економічних наук, професора
І.Л. Петрової,
доктора економічних наук,
В.В. Близнюк**

Київ – 2021

Автори: Колот А.М. (розділ 1, 2.4); Герасименко О.О. (розділ 1, 2.4); Близнюк В.В. (2.1; 2.2; 3.3); Лопушняк Г.С. (2.4); Юрик Я.І. (3.1; 3.2); Петрова І.Л. (передмова; 4.1; розділ 6; 9.4); Перегудова Т.В. (4.2, 4.4); Чернецька Л.М. (4.3.); Гук Л.П. (розділ 5), Лавриненко Л.М. (розділ 7), Біліченко С.П. (розділ 7), Монастирська Г.В. (розділ 8); Жовнір С.М. (9.1, 9.2, 9.3), Смалійчук Г.В. (9.4).

Рецензенти:

д.е.н, професор О.Ф. Новікова (Інститут економіки промисловості НАН України – Київ)

д.е.н., професор М.В. Семикіна (Центральноукраїнський національний технічний університет МОН України – Кропивницький)

д.е.н., доцент І.О. Штундер (Київський національний торговельно-економічний університет – Київ)

Затверджено до друку Вченою радою ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» від 23 квітня 2020 р., протокол № 37

Інституційні засади розвитку ринку праці в Україні : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, д.е.н. В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». – Електрон. дані. – К., 2021. – 472 с. – Режим доступу : <http://ief.org.ua/docs/mg/360.pdf>

ISBN 978-966-02-9805-7 (електронне видання)

Монографія є логічним продовженням багаторічних досліджень творчого колективу в частині проблематики функціонування трудової сфери в Україні. В монографії інститути ринку праці розглядаються в системі інституційних суб'єктів та регуляторних інститутів, функціонування яких обумовлює його інституційну трансформацію. Автори довели необхідність забезпечення інклюзивного вектора розвитку ринку праці на засадах інноватизації та гармонізації інтересів інституційних суб'єктів ринку. Заходи, спрямовані на мінімізацію деструктивних проявів на ринку праці, передбачають реалізацію концепції гідної праці та забезпечення принципу соціальної справедливості, розвиток інститутів соціального захисту, безумовного базового доходу, професійної освіти, утвердження установок і моделей інноваційно активної поведінки та спонукання інтересу до нової, постматеріалістичної мотивації. Розглядаючи українське законодавство про працю як формальний інститут, що визначає деструкції трудових відносин, розкрито особливості прекарних моделей соціально-трудових відносин в Україні та обґрунтовано інституційний інструментарій пом'якшення їх негативного впливу.

Для науковців, органів державної та виконавчої влади, викладачів, аспірантів та студентів економічних спеціальностей, а також усіх, кого цікавить проблематика функціонування трудової сфери, майбутні зміни змісту та форм трудової діяльності під впливом планетарних змін.

УДК 330.341.42:331.5-043.86(477)

ISBN 978-966-02-9805-7

(електронне видання)

© НАН України, 2021

© ДУ «Інститут економіки

та прогнозування НАН України», 2021

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5	
РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА РЕАЛЬНІСТЬ – XXI: ПРИРОДА ЗМІН, НЕОГЛОБАЛЬНИЙ РОЗВИТОК		
<i>(Колот А.М., Герасименко О.О.)</i>	9	
1.1. Мегапричини трансформації сфери праці і зайнятості	12	
1.2. «Праця 4.0» як інститут і платформа соціально-трудового розвитку	28	
1.3. Глобалізаційні домінанти формування соціально-трудової реальності ХХІ.....	40	
РОЗДІЛ 2. ІНСТИТУЦІЙНА СПРОМОЖНІСТЬ АДАПТАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ ДО ВИМОГ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ <i>(Близнюк В.В., Колот А.М., Герасименко О.О., Лопушняк Г.С.)</i>		61
2.1. Інституційне забезпечення функціонування ринку праці в умовах трансформацій	61	
2.2. Інституційна складова механізму державного регулювання інклюзивності ринку праці	79	
2.3. Інститут соціального захисту у соціально-трудовій сфері	99	
2.4. Інститут безумовного базового доходу в перспективній системі соціального захисту.....	109	
РОЗДІЛ 3. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТІВ РИНКУ ПРАЦІ <i>(Юрик Я.І., Близнюк В.В.)</i>		124
3.1 Неформальна зайнятість в Україні та формування інституційних умов її мінімізації	124	
3.2. Професійна гендерна сегрегація на ринку праці України та інституційні основи її подолання.....	145	
3.3. Інституційні чинники попередження застійного безробіття	164	
РОЗДІЛ 4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОВНОЇ, ПРОДУКТИВНОЇ ТА ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ <i>(Петрова І.Л., Перегудова Т.В. Чернецька Л.М.)</i>		187
4.1. Концепції повної, продуктивної та ефективної зайнятості в сучасних умовах	187	
4.2. Трудова спроможність національного ринку праці	200	
4.3. Інституційне забезпечення зменшення втрат робочої сили в національній економіці	218	
4.4. Соціально-трудова інклюзія як елемент політики зайнятості: шляхи інституціоналізації в Україні	241	
РОЗДІЛ 5. БАЛАНС ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЙ НА РИНКУ ПРАЦІ: МОДЕЛІ ЗМІН В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ <i>(Гук Л.П.)</i>		258
5.1. Драйвери зростання конкурентоспроможності України на глобальному ринку праці.....	258	

5.2. Особливості моделей соціально-трудових відносин в Україні	265
5.3. Державне регулювання зайнятості в контексті оптимального поєднання моделей соціально-трудових відносин в умовах нестабільності	292

РОЗДІЛ 6 ГНУЧКІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ЯК ПЕРЕДУМОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ (Петрова І.Л.)..... 298

6.1. Визначення і причини гнучкості функціонування ринку праці як фактора його конкурентоспроможності.....	298
6.2. Види, форми гнучкості ринку праці та їх особливості в українській економіці	309
6.3. Підходи до оцінювання і показники гнучкості ринку праці в українській та міжнародній практиці	314
6.4. Інституціоналізація гнучкості ринку праці в Україні	323

РОЗДІЛ 7. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ ЯКІСНОЮ РОБОЧОЮ СИЛОЮ (Лавриненко Л.М., Біліченко С.П.) 331

7.1. Особливості взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці	331
7.2. Освітня політика у забезпеченні ринку праці якісною робочою силою	337
7.3. Сфера освітніх послуг як фактор підвищення конкурентоспроможності економіки України	350
7.4. Світовий досвід у сферах професійного навчання та розвитку персоналу	362

РОЗДІЛ 8. СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ (Монастирська Г.В.)..... 372

8.1. Інститут оплати праці в системі інститутів інклюзивного ринку праці.....	372
8.2. Особливості функціонування інституту оплати праці в різних сферах економіки: деформації, диспропорції, проблеми і тенденції	396
8.3. Трудове законодавство як основа інституціоналізації оплати праці	414
8.4. Стратегії й тактика інституціоналізації оплати праці	416

РОЗДІЛ 9. СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНСТИТУЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА У СФЕРІ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ (Жовнір С.М., Петрова І.Л., Смалійчук Г.В.)..... 421

9.1. Дослідження мобільності населення: теоретико-методологічні підходи.....	421
9.2. Міжнародна мобільність робочої сили: сучасні тенденції та перспективи	429
9.3. Узагальнення зарубіжного і вітчизняного досвіду управління процесами міжнародної мобільності робочої сили	441
9.4. Нові міграційні тренди та необхідність їх законодавчого забезпечення	461

ПЕРЕДМОВА

Трансформація соціально-трудових відносин у сучасних економіках світу відбувається на тлі кардинальних перетворень технологічного та гуманітарного характеру, що створюють глобальні виклики суспільному розвитку та водночас розширюють його можливості. Людство вступило в епоху четвертої промислової революції, а окремі виробництва розвиваються у шостому технологічному укладі з параметрами п'ятої промислової революції. Економіка розвинених країн стала цифровою, мережевою, платформною, створивши нову реальність, в якій тісно переплелися фізичні та віртуальні процеси, матеріальні та нематеріальні цінності. Докорінно змінилася роль людини у процесі праці, набувши нових змістовно-організаційних форм та зумовивши мультизадачність, різновекторність функцій та полікомпетентність працівника.

Разом із тим стає очевидною контрверсія між новими можливостями цифрової економіки та численними обмеженнями матеріального, економічного, соціального та психологічного характеру. Трансформація соціально-трудових відносин відбувається зі значним часовим лагом, доповнюючи вже відомі суперечності сфери праці новими, – викликаними відсутністю механізмів адаптації до змін і неготовністю до викликів і ризиків прийдешньої епохи.

Така контрверсійність властива українській економіці та, відповідно, ринку праці як її функціональної підсистеми.

За три десятиліття незалежності українська економіка не сформувала власної ефективної моделі розвитку і внаслідок багатьох руйнівних тенденцій посіла вкрай незавидні позиції як за показниками економічної результативності, так і за показниками якості життя та добробуту населення. Концентрований вираз така ситуація знаходить у сфері ринку праці, демонструючи глибокий дисбаланс між кількісно-якісною структурою робочої сили і рівнем та вимогами робочих місць, асиметрії і конфлікти, що призводить до неефективного використання людського потенціалу.

Недосконалість інституціональних засад вітчизняного ринку праці значним чином зумовлена його низькою адаптованістю до нових вимог. Інституціоналізація ринку праці потребує подальшого дослідження та розв'язання суперечностей розвитку соціально-трудової сфери у процесі забезпечення ефективних реформ та мінімізації інституційних прогалин, ризиків та пасток. Дотепер у державі не створено сучасної ринкової інфраструктури: частина діючих інститутів управління ринком праці є застарілою, інша – слабо адаптованою, багато її необхідних компонентів відсутні. Розвиток конкурентоспроможного ринку праці потребує інституціоналізації формування ефективного попиту (створення робочих місць) та якісної (на рівні європейських стандартів) пропозиції робочої сили на засадах та принципах інклюзивного економічного зростання.

Наявна інституційна база не забезпечує інноваційні процеси у сфері праці. Це визначає актуальність теми пропонованої монографії.

У дослідженні розвивається суб'єктно-об'єктний підхід, ідея якого полягає в тому, що людина одночасно є працівником, споживачем товарів та послуг, інвестором та джерелом інноваційної праці. Тобто людина є водночас суб'єктом усіх базових ринків. Задоволення потреб людини у гідних умовах праці та її оплати є ключовим для гармонійного та стійкого функціонування й розвитку економічної системи та потребує удосконалення базових інститутів соціально-трудової сфери.

Основною метою наукового дослідження є визначення структурної моделі інституційного забезпечення та пріоритетів інклюзивного напрямку розвитку ринку праці.

Вихідною передумовою дослідження стало розуміння нового формату соціально-трудових відносин в умовах сучасних мегапричин та глобальних викликів суспільного розвитку. Базуючись на цьому, автори монографії визначили сутність та обґрунтували основні характеристики процесу інституціоналізації ринку праці.

Значну увагу приділено особливостям функціонування інституту гідної праці, обґрунтуванню інституційної складової механізму збалансування попиту

та пропозиції на ринку праці, умовам забезпечення ринку праці якісною робочою силою, інституціоналізації системи оплати праці, розвитку інституту соціального захисту у соціально-трудої сфері. Держава є соціальною, коли вона забезпечує своїм громадянам гідний рівень життя на рівні міжнародних стандартів, де ключову роль відіграє система соціального захисту. У розвиток цього в монографії ґрунтовно проводиться ідея створення інституту безумовного базового доходу в системі сучасного соціального захисту.

Істотного удосконалення інституціональної бази потребує розв'язання суперечностей українського ринку праці, зокрема, поширення неформальної зайнятості та зростання впливу її екстерналій в економіці України, деструктивний вплив гендерної сегрегації, соціальна ексклюзія, поляризація доходів, у тому числі, від праці, консервація застійного безробіття. Їх дослідженню у монографії приділено значне місце.

Необхідність визначення причин і аналізу негативних наслідків діяльності базових інститутів соціально-трудої сфери в умовах загострення кризових явищ в економічній системі та прискорення інтеграційних процесів допомогло визначити науково обґрунтовані стратегічні напрями розвитку національного ринку праці та окреслити першочергові завдання для забезпечення в Україні гідної зайнятості.

Ринок праці у цьому дослідженні подається у кількісному (показники кон'юнктури, регіональної та галузевої структури, професійна збалансованість, продуктивність праці) та якісному аспектах (гідна праця, якість життя). Основними індикаторами конкурентного ринку праці виступають рівень зайнятості та безробіття, продуктивність та якість праці, рівень мінімальної та середньої зарплати, потреби працівників у належній освіті та професійній підготовці, охороні здоров'я, гідних умовах праці. Забезпечення зазначених індикаторів конкурентного ринку потребує належного інституціонального забезпечення.

Фундаментом трансформації ринку праці є формування прогресивної моделі зайнятості, що, на думку авторів, передбачає перехід від концепції повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості до концепції ефективної

зайнятості. Ефективна зайнятість розглядається з позицій економічної доцільності, соціальної результативності та інноваційності. Саме модернізація та створення робочих місць на інноваційній основі є запорукою ефективного використання людського потенціалу, мінімізації непродуктивних втрат робочої сили в економіці.

Разом із тим поширення нових нестандартних форм зайнятості, збільшуючи гнучкість та мобільність ринку праці, потребує розроблення інституційних засад та інструментарію забезпечення різних форм гнучкості ринку праці.

У новій економіці з'являються модифіковані моделі соціально-трудових відносин, що потребують зміни управлінської парадигми та віднайдення шляхів поєднання державного регулювання зайнятості з процесами саморегулювання трудових процесів в умовах нестабільності. Завдяки ефективній взаємодії механізмів державного регулювання та саморегулювання можлива активізація драйверів зростання конкурентоспроможності України на глобальному ринку праці.

Як підсумок дослідження розроблено структурно-функціональну модель державного регулювання ринку праці для забезпечення інклюзивності та конкурентоспроможності його розвитку.

Комплексний підхід, реалізований у монографії, є оптимальним для отримання науково-практичних результатів, які в сукупності дозволяють обґрунтувати пропозиції та рекомендації щодо формування соціальної політики, заснованої на інституціалізації конкурентного ринку праці.

Розділ 1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВА РЕАЛЬНІСТЬ-XXI: ПРИРОДА ЗМІН, НЕОГЛОБАЛЬНИЙ РОЗВИТОК

На початку нового тисячоліття глобальний соціум опинився у новій, постіндустріальній реальності, у мережевому суспільстві, в якому спостерігаємо «кінець праці» у її класичному розумінні. Не потребує додаткових доведень твердження, що економіка і суспільство сучасної доби упродовж надкороткого за історичними мірками часу набули нового формату і являють собою, образно кажучи, нову «тканину», що зіткана з потенційних можливостей, асиметрій, непізнаних або неусвідомлених тенденцій, трендів, домінант розвитку.

Один із парадоксів сьогодення полягає у тому, що ця «тканина» формується скоріше за законами природи, а не за лекалами й інструментами, що їх опрацювала і запропонувала наукова спільнота. Неадекватність суджень, прояви антимонії, зміщення акцентів, еkleктичність та підміна понять, неусвідомлення або переставлення місцями причин і наслідків – це і багато-багато іншого заповнили економічну літературу.

Виконане дослідження містить переконливі докази того, що світ економіки та світ людей на рубежі двох тисячоліть вступив у період надскладних, нелінійних, різновекторних змін і трансформацій, у період турбулентності. Означені характеристики та процеси повною мірою притаманні і такій провідній складовій економічної системи, якою є соціально-трудова сфера – сфера, у центрі якої перебуває економічно активна людина, котра взаємодіє з інститутами ринкового середовища з приводу участі у суспільному поділі праці, у процесі безпосереднього докладання праці. Ця взаємодія стосується ключових питань життєдіяльності людини, а саме: включення до сфери безпосереднього виробництва, організації виробничої діяльності, її результатів, формування доходів, створення безпечних умов праці, соціального захисту працівників та інших питань, що пов'язані зі створенням умов для гідної праці та підвищенням якості життя економічно активного населення.

Перетворення, які відбуваються у соціально-трудовій сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій, мережових систем, інших ресурсів та інститутів нової економіки, – це навіть не радикальні зміни, а повна, всеохоплююча трансформація, стан, коли змінюється все або майже все – цінності, мотиваційні настанови, ієрархія, першоджерела розвитку, структура ресурсів, форми та технології взаємодії, форми та масштаби зайнятості, рівень, структура, диференціація доходів; співвідношення (ієрархія) економічного і позаекономічного; форми організації праці тощо.

Це потребує зміни традиційних поглядів на вирішення проблематики соціально-трудової сфери, формування культури мислення, що адекватна реаліям постіндустріальної, цифрової доби; апелювання до цінностей, відповідно до яких соціум здатний стати на шлях людиноцентричного розвитку.

Реальність є такою, що карколомні зміни інституціонального, матеріально-технологічного, технологічного характеру залишаються не поясненими в сенсі того, що будемо мати «на виході», якою для людини є достеменна цінність інновацій цифрової доби, яким є баланс зисків і втрат для соціуму за розбудови «безлюдної» економіки. Звертаємо увагу й на те, що техніко-технологічні перетворення є незіставними з реальними змінами у мисленні, образі життя людей, економічній і соціальній культурі останніх.

Автори монографії свідомі того, що на сучасному етапі має відбуватися зміна теоретичного, філософського розуміння дійсності – дійсності й техніко-технологічної, й економічної, і соціально-трудової. Не виключаємо, що саму економіку та її соціально-трудову сферу вже в найближчій перспективі маємо розглядати як уособлення зовсім інших парадигм і відповідних відносин.

Щоб черговий раз не імітувати модернізацію чи активізацію, а усвідомлено розробляти реалістичну соціальну, соціально-економічну, зокрема соціально-трудову, політику, конче необхідно знати природу глибинних процесів, що визначають нинішнє й майбутнє соціально-трудової сфери, розуміти, що залишається «за кадром» і перешкоджає стійкій соціально-трудовій динаміці. Саме це спонукало авторів монографії до пошуку та

прирошення новітніх наукових знань у царині розвитку та взаємодії інститутів, явищ і процесів, що перебувають у тріаді «нова економіка – нова соціально-економічна реальність – нова соціально-трудова сфера».

Опрацювання проблематики природи соціально-трудових трансформацій переконує в тому, що простих відповідей на уроках з нинішнього та особливо майбутнього соціально-трудового розвитку ХХІ століття не існує. А вже отримані відповіді мають стимулювати подальше осмислення, викликати в потенційного читача бажання долучитися до наукової дискусії, розроблення відповідних проєктів задля кращого майбутнього світу праці.

Наголошуємо на тому, що для нас неприйнятні крайні оцінки стосовно світу праці та відносин, які в ньому формуються. Переконані, що зміни у сфері трудової діяльності не слід оцінювати у координатах: добре-погано, прийнятно-неприйнятно, сприятливо-несприятливо. Не потребує особливих доведень, що трудові практики та моделі праці є більш строкатими за їх станом, а отже, підходи до оцінювання мають бути неупереджені, науково виважені, багатовимірні. До речі, зауважимо, що свою місію, з-поміж іншого, вбачаємо й у тому, аби сформувати об'єктивне бачення того, куди дрейфує світ праці на зламі двох тисячоліть, які позитивні та негативні явища спостерігаються у цій царині та якими є їх наслідки.

Маємо зазначити, що майбутнє світу праці та зайнятості у короткостроковій та віддаленій перспективах широко описано у роботах видатних філософів і соціологів сучасності – З. Баумана, Д. Белла, Е. Тоффлера, М. Кастельса, Ф. Фукуями, Дж. Стігліца та ін.¹. Перші з цих прогнозів припадають на 1970–1980-ті роки і виконані в рамках теорії постіндустріального індивідуалізованого суспільства, економіки знань, мережевої економіки. Домінанта цих прогнозів така, що уже в першій чверті

¹ Див. детальніше: Бауман З. Индивидуализированное общество / пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. Москва: Логос, 2002. 390 с.; Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Москва: Academia, 1999. 786 с.; Райх Р. Труд нации. Готовясь к капитализму ХХІ в. *Новая постиндустриальная волна на Западе*: антология. Москва: Academia, 1999. 631 с.; Стиглиц Дж. Глобализация: тревожные тенденции. Москва: Мысль. 2003. 304 с.; Тоффлер Э. Третья волна. Москва: АСТ. 1999. 781 с.; Тоффлер Э. Третья волна. Москва: АСТ. 1999. 781 с.; Фукуяма Ф. Конец истории или последний человек. Москва: АСТ, 2010. 588 с.

XXI століття праця набуде рис нематеріальної, до мінімуму скоротиться важка фізична робота. У структурі зайнятих переважатимуть професії, пов'язані з інтелектуальною працею, небачено розширяться можливості людини праці.

Наскільки виправдалися прогнози видатних мислителів сучасності щодо майбутнього світу праці та зайнятості? Чи спостерігається дрейф нової економіки і постіндустріального суспільства в бік людини праці? Чи справді відбувається дематеріалізація процесів праці в тих масштабах, що їх передбачали видатні вчені?

Висновки, що є результатом досліджень та узагальнень, такі:

- основні риси нового світу праці лише приблизно відповідають тим, якими їх уявляли видатні вчені;
- найавторитетніші світила, висловлюючи свої прогнози щодо розвитку світу праці у середині та другій половині XX ст., не змогли передбачити глобальності наслідків надскладних, надрізновекторних змін, що нині прогресують у соціально-трудовій сфері як результат гнучкості, нестандартності всіх складових ринку праці і зайнятості;
- чимало оцінок щодо майбутнього світу праці виявилися занадто райдужними, а тому, образно кажучи, «епоха комунізму» у сфері праці віддаляється;
- твердження про настання ери дематеріалізації праці, перемогу цінностей постіндустріального, інформаційного, мережевого капіталізму межують з фантасмагорією, і соціум чекає на нові, більш зважені оцінки щодо трудової платформи найближчого і більш віддаленого періоду, на якій доведеться працювати в подальші десятиліття.

1.1. Мегапричини трансформації сфери праці й зайнятості

Результати досліджень переконують у тому, що розгортання нової економіки дедалі інтенсивніше супроводжується дією численних суперечливих тенденцій у царині людського розвитку та у функціонуванні соціально-трудової сфери.

Остання дедалі більше асоціюється з унікальним симбіозом явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, які не мають однозначної оцінки².

Складовою досліджень останнього часу, результати яких оприлюднені у провідних вітчизняних і зарубіжних наукових виданнях, вирізняється авторський концепт явищ, процесів, інституціональних глобальних перетворень, які докорінно змінюють формат, змістові характеристики та механізми функціонування соціально-трудової сфери загалом і світу праці зокрема. На рис. 1.1 виокремлено лише деякі із зазначених феноменів, вони ж є мегапричинами розбудови нової платформи соціально-економічного та соціально-трудового розвитку – демографічні зміни, новий формат глобалізації, технологічні інновації, організаційні чинники, глобальна ідеологія.

Для розуміння природи трансформаційних процесів, як і їхніх наслідків для сфери праці та зайнятості, принципово важливим є усвідомлення, що сфера дій виокремлених нами мегапричин, або ж мегачинників карколомних змін, дедалі більше діють на новому «полі», у новому середовищі, для яких характерними ознаками перетворень є: масштабність, глибина, швидкість змін, гібридний, атиповий характер трансформацій, зростаюча взаємозалежність явищ і процесів.

Логіка наших міркувань, якщо й не повністю, то значною мірою корелює з висновками Клауса Шваба та Тьєррі Маллере, які наполягають на такому.

«Якби лише одне слово, – зазначають К. Шваб і Т. Маллере, – могло розкрити сутність XXI століття, це було би слово «взаємозалежність». Побічний продукт глобалізації та технічного прогресу можна по суті визначити як динаміку взаємної залежності між елементами, що утворюють систему. Те, що глобалізація і технічний прогрес за останні декілька десятиліть так сильно просунулися вперед, спонукало деяких вчених заявити, що світ нині «гіперпов'язаний» ... Що означає ця взаємозалежність на практиці? Просто світ «зціплений», пов'язаний разом. На початку 2010-х Кішор Махбубані, академік і колишній дипломат із Сінгапуру, характеризував цю реальність за допомогою

² Колот А.М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 6. С. 205–211.

метафори: «7 мільярдів людей, які населяють планету Земля, наразі не живуть у понад сотні окремих човнів [країн]. Вони живуть усі разом у 193 окремих каютах в одному човні». За його визначенням, це одне з «величних перетворень в історії»³. У 2020 р. Кішор Махбубані вжив цю метафору в контексті пандемії і написав: «Якщо ми – 7,5 мільярда людей – нині застрягли разом на зараженому вірусом круїзному лайнері, чи має сенс чистити й мити лише наші особисті каюти, ігноруючи коридори та вентиляційні колодязі ззовні, якими поширюється вірус? Відповідь однозначна: ні. Однак це те, що ми робимо ... Оскільки тепер ми перебуваємо в одному човні, людство має турбуватися про глобальний човен загалом»⁴.



Рис. 1.1. Мегапричини розбудови нової платформи соціально-економічного та соціально-трудового розвитку

Джерело: складено авторами.

З приводу взаємозалежності, що домінує в сучасному глобальному світі, К. Шваб і Т. Маллере зазначають: «Взаємозалежний світ — це світ глибокого системного взаємозв'язку, у якому всі ризики впливають один на одного через мережу складних взаємодій. За таких умов твердження, що економічний ризик

³ Шваб К., Маллере Т. COVID-19: Велика перезагрузка. 2020. С. 7. URL: <https://www.litlib.net/bk/135579> (дата звернення – 10.04.2021).

⁴ Махбубані Кішор. Велика конвергенція: Азія, Запад и логика единого мира / пер. с англ. Москва: РСМД, 2014. 295 с.

буде обмежений економічною сферою або те, що екологічний ризик не матиме наслідків для ризиків іншого характеру (економічних, геополітичних тощо) більше неприйнятне. Ми всі можемо думати про економічні ризики, що перетворюються у політичні (наприклад, різке зростання безробіття, що спричиняє появу осередків соціальних заворушень), або про технологічні ризики, що трансформуються в соціальні (приміром, проблема відслідковування пандемії за допомогою мобільних телефонів, яка викликає негативну реакцію суспільства). За ізольованого розгляду окремих ризиків – економічного, геополітичного, соціального або екологічного характеру – створюється хибне враження, що їх можна стримувати або пом'якшувати; у реальному житті системний зв'язок свідчить про те, що це конструкція штучна. У взаємозалежному світі ризики посилюють один одного і при цьому мають каскадні ефекти»⁵.

Небачена раніше взаємозалежність усіх складових економічного і суспільного буття, на якій наголошувалося вище, з'явилася з певних причин. Неупереджений аналіз засвідчує, що її «винуватицею» є глобалізація в тандемі з інформаційно-комунікаційними та іншими проривними технологіями Четвертої промислової революції. Саме ці феномени сьогодення «зчіплюють» воедино світ економічний, позаекономічний та їх інститути.

Наступною, не менш значущою, ознакою сьогодення є *швидкість змін*. Усе, що оточує людину та створене нею, перебуває в нових часових рамках. Прискорення змін і перетворень у всіх оточуючих нас світах є наскрізним мегатрендом сучасності. Оточуючі нас світи (природи, техніки, технологій, інститутів тощо) не просто змінюються, вони змінюються надшвидко та надрізновекторно.

Одним із перших про наростаючу проблему змін заявив один із сучасних гуру Е. Тоффлер у науковій публікації «Шок майбутнього» (1970). Автор наголошує на тому, що карколомні зміни в усіх сферах суспільного буття зумовлюють стан,

⁵ Шваб К., Маллере Т. COVID-19: Великая перезагрузка. 2020. С. 7. URL: <https://www.litlib.net/bk/135579> (дата звернення – 10.04.2021).

коли люди почуваються відрізними від природних умов життєдіяльності, страждають від приголомшливого стресу, втрати орієнтації, шоковані майбутнім.

Маємо задуматися над передбаченнями Вернора Вінджа та Реймонда Курцвейла, які в 90-ті роки минулого століття окремо дійшли до приблизно однакових висновків: прискорення темпів технологічного зростання вже найближчими десятиліттями з великою ймовірністю зумовить так звану технологічну сингулярність — стан, коли технічні інновації стануть настільки складними та швидкими, що це буде недоступним для людського розуміння та сприйняття.

Зазначимо, що різні дослідники проблеми часу по-своєму, нерідко з протилежних позицій, пояснюють природу нових швидкостей змін, зростаючий дефіцит часу. Тому розглянемо ці феномени більш докладно.

Передусім зауважимо, що нові швидкості, темпи, інтенсивність можемо спостерігати в усіх сферах суспільного буття — настання криз, прояв соціального невдоволення, упровадження технологічних новацій, геополітичні потрясіння, зміна місця роботи та проживання тощо. Наочною ілюстрацією нового часового виміру є швидкість, з якою пандемія коронавірусу COVID-19 поширювалася світом, менш як за місяць охопивши більшість країн земної кулі.

Усесвітньо відомий іспанський дослідник проблем інформаційного суспільства М. Кастельс наголошує на тому, що революція у сфері інформаційно-комунікаційних технологій започаткувала нову інформаційну епоху, мережеве суспільство, у якому на зміну праці й капіталу приходять інформаційні мережі та знання. На думку М. Кастельса, інформаційна ера, у якій віртуальність стає принципово важливим аспектом нашої реальності, знаменує собою зовсім іншу, нову епоху людського світосприйняття. Складовою останнього, як стверджує дослідник, є інше сприйняття часу, відхід від часових вимірів індустріальної доби, коли час був методом демаркації та впорядкування послідовностей подій. Замість цього, на думку Кастельса, глобальний світ дедалі більше вибудовується в просторі потоків – товарів, людей, інформації, знань.

Швидкість та інтенсивність цих глобальних потоків, взаємодій і мереж «розчиняють» час, маючи своїм наслідком одночасний і миттєвий зв'язок. Це нове явище й нову реальність М. Кастельс називає *позачасовим часом*. Первісно ця реальність, уважає Кастельс, виникла на фінансових ринках, і в подальшому новий позачасовий час проник у всі сфери суспільного життя. Не дивно, зазначає вчений, що життя перетворюється на страшенну гонитву, коли люди вирішують безліч завдань і проживають не одне життя, перебуваючи у світі так званого позачасового часу. Мірою того, як простір і час зазнають такого радикального стиснення, час перестає існувати в його традиційному сприйнятті⁶.

За нових часових координат та обмежень економічно активна людина змушена робити усе швидше – думати, приймати рішення, працювати й навіть організовувати свій відпочинок. Отже, однією з визначальних рис сучасної доби є швидкість змін, стиснення часових рамок, інтенсивність, що пронизує всі складові життєдіяльності як окремого індивіда, так і суспільства загалом. Вагомими є підстави для твердження, що стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних та інших проривних технологій, породжених Четвертою промисловою революцією, відкриває не лише небачені раніше можливості підвищення продуктивності праці, а й нову, принципово іншу епоху життєдіяльності, включаючи й часову. Отож, з-поміж іншого, людство на сучасному етапі зіштовхнулося з потребою опанувати нову філософію часу.

Соціально-трудова сфера як симбіоз суперечливих явищ і процесів

На багатьох прикладах розвинених країн та й з вітчизняної практики можемо вже тепер переконатись у складному переплетенні суперечливих тенденцій у царині соціально-трудового, людського розвитку⁷. Назвемо деякі з них:

✓ У багатьох сегментах підвищується попит на висококваліфікований, креативний персонал як носій потужного людського капіталу, що дедалі більше уживається з неоднозначною динамікою попиту на працівників низької

⁶ Castells M. The Rise of the Network Society. 2nd ed. Malden, MA: Blackwell, 2010. 597 p.

⁷ Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / Колот А.М., Гнибіденко І.Ф., Герасименко О.О. [та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. Київ: КНЕУ, 2015. 295 с.

кваліфікації, які до того ж недостатньо мобільні й не здатні набути нових компетентностей, яких вимагають сучасне виробництво та сфера послуг.

✓ Набуває гіпертрофованого вигляду диференціація трудових доходів працівників, яка нерідко перевищує реальні відмінності в рівнях нагромадженого людського капіталу та результатах його використання.

✓ На тлі інтелектуалізації праці та загалом стабільного підвищення середніх трудових доходів працівників, зайнятих на робочих місцях, що є уособленням Четвертої промислової революції, розширюється гетто маргінальної зайнятості в багатьох секторах економіки з неприйнятною винагородою за надані послуги, що не забезпечує гідних умов життя. Бідність серед економічно активного населення зберігається в значних масштабах і є одним з факторів, що знижує соціальну згуртованість суспільства.

✓ Відбуваються багатовекторні й широкомасштабні зміни на ринку праці, набувають небачених раніше масштабів неформальна зайнятість, застосування нестандартних форм зайнятості та режимів робочого часу й атипових трудових договорів. Поширення зазначених форм зайнятості та трудових договорів стає наслідком як реальних змін у структурі виробництва та організаційно-економічних особливостях його функціонування, так і послаблення співвідношення сил роботодавців і найманих працівників унаслідок слабкості (неадекватності) національного законодавства у сфері праці та зниження ролі соціального діалогу. Трудове законодавство має тенденцію до лібералізації, а колективно-договірне регулювання не охоплює всього різноманіття форм зайнятості, які є реальністю сьогодення.

✓ Відбувається розмивання дотеперішніх засад солідарності суб'єктів суспільно корисної праці. Індустріальна доба свого часу привнесла в суспільну організацію праці солідарність через повну, стандартну зайнятість. Праця ставала дедалі більше спеціалізованою, вимагаючи взаємодії все більшої кількості людей, включення останніх у «довгі» ланцюги створення вартості. Солідарність, що формувалася в умовах поглиблення поділу праці, означала водночас спільну відповідальність держави, роботодавця й самого працівника за добробут останнього.

За становлення нової (цифрової) економіки робочих місць, передусім «кооперативних», стає дедалі менше, у ланцюгах створення вартості все більше робіт та алгоритмів, а економічним агентам залишається роздробленість і зростаюча *індивідуалізація (атомізація)*.

✓ З'являються ознаки десоціалізації соціально-трудоких відносин, виявом яких є: зниження частки заробітної плати у ВВП багатьох країн, зокрема розвинених; ускладнення доступу економічно активного населення до наявних дотепер форм і видів соціального захисту; збільшення відрахувань працівників у фонди соціального страхування; намагання владних структур вирішити проблеми, породжені погіршенням демоекономічних показників, перекладаючи їх на економічно активне населення.

✓ Інтереси підвищення конкурентоспроможності економіки й створення передумов для стійкого соціального розвитку потребують дедалі більшої уваги до проблем соціально відповідальної поведінки бізнесу. Утім, частка бізнесових структур, які системно підтримують свій імідж, наполегливо працюючи над поліпшенням ділової репутації та здійснюючи свою діяльність на принципах соціальної відповідальності, залишається низькою.

✓ Відносно новою реальністю сучасної, цифрової доби є виникнення та поширення нового виду соціальної нерівності – цифрової – як наслідку явищ і процесів та відповідних соціальних результатів, що визначаються термінами «цифрова інклюзія», «цифрова соціалізація»⁸.

Цифрова нерівність породжується, з одного боку, відмінностями в доступі до мереж, цифрового середовища, а з другого – різним рівнем навичок, здатностей користуватися цифровими ресурсами. Цифрова нерівність має прояв на різних рівнях суспільної ієрархії: між державами, між міськими й сільськими поселеннями всередині країн; між громадянами різних вікових груп; між громадянами з різним рівнем освітньої підготовки та фізичних можливостей. Зазначене вище актуалізує вирішення проблеми цифрової інклюзії, що

⁸ Останнім часом соціально-економічна, здебільшого зарубіжна, література поповнилася терміном «цифрова інклюзія» (digital inclusion), який є дотичним до поняття «цифрова соціалізація». Але якщо у формулюванні останнього акцент робиться на процесах, механізмах засвоєння цифрових технологій, становленні цифрової особистості, то в «цифровій інклюзії» головним є включення людини у цифровий світ, а точніше – результат такого включення.

спрямована на подолання цифрової нерівності, цифрової ізоляції громадян, розширення їхніх соціально-економічних прав у цифровому середовищі.

✓ Основні сегменти соціальної структури суспільства дедалі більше відрізняються за рівнем добробуту, стилем життя, нормами поведінки. Розкол суспільств, який посилює економічна глобалізація в її нинішньому форматі, ускладнює формування та функціонування демократичних інститутів держави та громадянського суспільства, оскільки розхитується основа демократії – соціальна злагода з приводу базових цінностей і принципів життєдіяльності.

✓ За умов лібералізації економічних відносин і глобальних змін у поведінці економічних інститутів відбувається ерозія «культури солідарності». Натомість набирають сили тенденції, в основу яких покладено індивідуалізацію в її найширшому розумінні. Зміни, що відбуваються в культурі соціальної поведінки людей, намагання останніх вирішувати наявні соціальні проблеми самотужки, масові настрої десолідарності дають підстави говорити про формування у світі, що глобалізується, «індивідуалізованих суспільств» або принаймні про зростаючі масштаби індивідуалізації як сучасного феномена, що спричиняє зниження соціальної згуртованості.

Дефіцит гідної праці

як свідчення загострення проблем у соціально-трудовій сфері

В Україні та переважній кількості країн ОЕСР (якщо судити за індексом Джині) рівень дефіциту гідної праці є відносно низьким. Проте оптимізм щодо соціально-трудового майбутнього безпосередньо залежить не лише від диференціації доходів, а й від стану та перспектив розвитку гідних, надійних робочих місць. Радикальні зміни, що наразі відбуваються у сфері зайнятості на українському ринку праці – це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудової компоненти на виклики динамічних змін – технологічних, організаційних, мотиваційних, споживчих тощо. В Україні, як і у більшості країн світу, не лише змінюються масштаби, а й відбувається глибинна трансформація змісту, структури, видів і форм зайнятості. Ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Головні індикатори зайнятості в Україні за останні 10 років (табл. 1.1) демонструють наявність дефіциту гідної праці у сфері зайнятості за параметрами безробіття, частки неформальної зайнятості, заробітної

плати на рівні мінімальної, масштабів соціального діалогу, шкідливих і небезпечних умов праці.

Домінуючим ризиком у забезпеченні соціальної якості є неефективна зайнятість, яка породжує високий рівень безробіття. Статистичні дані за 2016–2020 рр. засвідчують негативну динаміку головних показників гідної праці та незбалансованість ключових параметрів ринку праці як внутрішніх факторів зниження рівня соціальної якості в українському соціумі. Так, за офіційними даними Державної служби статистики України, рівень безробіття в Україні у 2020 р. становив 9,5% і перевищив середній показник безробіття в Євросоюзі (7,1%) та переважній більшості європейських країн. Як свідчать статистичні дані, суттєве підвищення рівня безробіття в Україні відбулось у 2014 р. – на 2,1 в. п. порівняно з попереднім 2013 р.

Таблиця 1.1

Окремі показники дефіциту гідної праці в Україні за 2016–2020 рр.

Найменування індикатора	2016	2017	2018	2019	2020
1. Безробітне населення віком 15–70 років					
Чисельність, тис. осіб	1 678,2	1 698,0	1 578,6	1 487,7	1 674,2
у тому числі за причинами незайнятості, %					
вивільнені з економічних причин	22,4	23,2	20,7	21,5	22,9
звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	33,0	34,5	38,0	39,6	34,1
не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів	15,6	12,2	9,8	9,4	9,3
Питома вага в чисельності робочої сили (економічно активного населення), %	9,3	9,5	8,8	8,2	9,5
2. Населення, зайняте в економіці неформально					
Чисельність, тис. осіб	4 469,9	3 695,6	3 541,3	3 506,1	3 237,8
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15–70 років, %	27,5	22,9	21,6	21,0	20,3
3. Працівники, які працювали за договорами цивільно-правового характеру					
Чисельність, тис. осіб	244,8	189,9	166,7	139,7	124,3
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15–70 років, %	1,5	1,2	1,0	0,8	0,8
Питома вага в середньообліковій чисельності штатних працівників, %	3,1	2,5	2,2	1,9	1,7
4. Працівники, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати⁹					
Чисельність штатних працівників, тис. осіб	163,6	37,3	18,4	15,6	21,8
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15–70 років, %	1,0	0,2	0,1	0,1	0,1
Питома вага в середньообліковій чисельності штатних працівників, %	2,1	0,5	0,2	0,2	0,3
5. Працівники, зайняті впродовж неповного робочого дня (тижня)¹⁰					

⁹ Дані за 2017–2020 рр. наведено станом за IV квартал відповідного року.

¹⁰ Дані за 2017–2020 рр. наведено станом за IV квартал відповідного року.

Чисельність штатних працівників, тис. осіб	464,2	140,1	130,4	123,3	175,2
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15–70 років, %	2,9	0,9	0,8	0,7	1,1
Питома вага в середньообліковій чисельності штатних працівників, %	5,9	1,8	1,7	1,7	2,4
6. Зайняте населення, якому заробітна плата нарахована в межах мінімальної заробітної плати, що діяла у грудні					
Чисельність штатних працівників, тис. осіб	220,3	506,8	436,7	401,9	514,2
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15–70 років, %	1,4	3,1	2,7	2,4	3,2
Питома вага в середньообліковій чисельності штатних працівників, %	2,8	6,6	5,7	5,4	7,0
7. Працівники, які не охоплені колективними договорами					
Чисельність штатних працівників, тис. осіб	1 947,6	1 941	1 762,4	1 930,9	1977,5
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15–70 років, %	12,0	12,0	10,8	11,6	12,4
Питома вага в середньообліковій чисельності штатних працівників, %	24,8	25,3	23,0	25,9	26,9
8. Працівники, які здійснюють трудову діяльність в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам					
Чисельність штатних працівників, тис. осіб	...	838,6	...	834,4	...
Питома вага в загальній чисельності зайнятого населення віком 15–70 років, %	...	5,2	...	5,0	...
Питома вага в середньообліковій чисельності штатних працівників, %	...	10,9	...	11,2	...
Довідково:					
Загальна чисельність робочої сили (економічно активного населення віком 15–70 років), тис. осіб	17 955,1	17 854,4	17 939,5	18 155,7	17 669,8
Загальна чисельність зайнятого населення віком 15–70 років, тис. осіб	16 276,9	16 156,4	16 360,9	16 668,0	15 915,3
Середньооблікова чисельність штатних працівників, тис. осіб	7 868	7 679	7 662	7 443	7 345

Джерело: складено з використанням даних статистичних збірників Державної служби статистики України «Економічна активність населення України» і «Праця України». URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

Ця ситуація стала підтвердженням кризового стану ринку праці за причиною розгортання воєнних дій на сході України. Впродовж останніх п'яти років лише у 2019 р. рівень безробіття значно знизився порівняно з попередніми роками і досяг показника 8,2%. Коронакриза, яка набула світових масштабів і гостро проявилась в Україні, у 2020 р. призвела до значного зростання безробіття і за масштабами, і за рівнем.

З-поміж викликів та загроз створення передумов для реалізації принципів гідної праці слід виокремити нестандартну зайнятість, яка породжує зменшення чисельності штатних працівників. Так, середньооблікова чисельність штатних працівників з 7 868 тис. осіб у 2016 р. зменшилась до 7 345 тис. осіб у 2020 р. Окрім наявності працівників, які працювали за договорами цивільно-правового

характеру, це спричинила спадна динаміка загальної чисельності зайнятих упродовж останніх п'яти років. Сезонність – як ознака нестандартності у зайнятості є однією з вагомих причин безробіття. Її частка серед причин незайнятості в українській економіці становить близько 10%.

Причинами-домінантами незайнятості за період 2016–2020 рр. є звільнення за власним бажанням та за угодою сторін («пік» зафіксовано у 2019 р. — 39,6%) і вивільнення з економічних причин («пік» припадає на 2017 р. — 23,2%). Звільнення за власним бажанням, як правило, є підтвердженням незадоволеності працею на підприємстві (в організації, компанії), що пов'язано з наявністю дефіциту гідної праці, а вивільнення з економічних причин зумовлено профіцитом робочої сили, який виникає внаслідок зниження конкурентоспроможності продукції та послуг суб'єкта діяльності і, як наслідок, – погіршенням фінансово-економічного стану. Зменшення масштабів діяльності українських підприємств (організацій, компаній) призвело до практики відпусток без збереження заробітної плати та зайнятості впродовж неповного робочого дня (тижня). Масштаби таких форм зайнятості суттєво розширились у кризовому 2020 р. Відпустка без збереження заробітної плати та зайнятості впродовж неповного робочого часу – це траєкторії до суттєвого зменшення доходів та загострення ситуації щодо бідності. На заваді реалізації принципів гідної праці – збереження виплат заробітної плати на рівні мінімальної, що спричиняє зниження рівня життя та суттєво погіршує соціальну якість.

В Україні останніми роками різко знизився потенціал колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин на національному, регіональному, галузевому й виробничому рівнях, який і на «піку» свого розвитку (початок 2000-х) був далеким від кращої європейської практики. Де-юре в Україні мають місце всі атрибути соціального партнерства на різних рівнях (від національного – до підприємств). Утім, дієвість різноманітних форм соціального діалогу і, зокрема, ефективність практики укладання угод і колективних договорів, за нашою оцінкою, украй низька. Угоди, які діють на національному та галузевому рівнях, практично не забезпечують оптимізацію відносин у сфері праці та зайнятості. Частка працівників, які не охоплені колективними договорами, становить близько

чверті середньооблікової чисельності штатних працівників. Окрім того, стрімко нівелює захисна, регулююча функція колективних договорів.

Слід також акцентувати увагу на ризиках професійних захворювань та виробничого травматизму, уникнути яких неможливо через наявність робочих місць з умовами, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Незважаючи на помітне зменшення чисельності працівників, які здійснюють трудову діяльність у таких умовах, лише факт наявності робочих місць, які створюють загрозу погіршення здоров'я, – серйозний виклик гідній праці та соціальній якості.

Масштаби та глибина соціально-трудоових проблем, асиметрія в царині економічного та соціального розвитку в Україні як ознаки дефіциту гідної праці ставлять під загрозу соціальну якість. Крізь призму зайнятості, доходів, умов праці, соціальної захищеності, інших системоутворюючих компонент соціально-трудоового розвитку чітко простежуються як зародження нових можливостей для економічно активної людини в умовах нової (цифрової) економіки, так і поява все нових викликів, ризиків і загроз.

Викладене вище є переконливим доказом того, що за умов наростання національних глобальних проблем економічного, соціального, демографічного, антропотехнологічного характеру набуває неабиякого значення опрацювання середньо- і довгострокових сценаріїв розвитку навколишнього світу, зокрема світу праці та соціально-трудоового розвитку. Науково виважені сценарії, про які йдеться — це перший крок до уникнення найнеприйнятніших перспектив розвитку людської цивілізації. Це водночас і крок до пошуку тієї реальної сили, що може протистояти небажаним, а часто й згубним процесам, здатна й готова мислити по-іншому, змінюватися сама та змінювати навколишні світи.

Неупереджений аналіз свідчить про те, що перш ніж прочинити двері в майбутнє, необхідно розібратися з нинішнім, з'ясувати, що є і надалі слугуватиме першопричиною змін і зумовлюватиме карколомні перетворення в світі праці та світі самих людей.

Маємо констатувати, що зусиллями вітчизняних і зарубіжних науковців останніми роками досягнуто певного консенсусу щодо тенденцій і домінант розвитку соціально-трудоової сфери за становлення нової економіки та мережевого

суспільства, а також і розуміння основних причин трансформацій у цій сфері. Утім досягнуті успіхи в цій царині нерідко межують з поразками. Характерною ознакою досліджень, які присвячені поясненню природи, першопричин соціально-трудових перетворень першої половини ХХІ століття, є нехтування міждисциплінарним підходом, перебільшення значення одних чинників у продукуванні соціально-трудових зрушень і недооцінка інших. Загалом домінують монопідходи, монопояснення. Демографи, міжнародники, трудовики, соціологи, антропологи, соціальні психологи, представники інших наукових спеціальностей і шкіл по-своєму, образно кажучи, зі своєї «дзвіниці» бачать майбутнє світу праці та зайнятості та пояснюють, чому зародилась і розвивається та чи інша тенденція, чому формується саме така соціально-трудова реальність.

Отож, є підстави для невтішного висновку: колесо соціальних, соціально-трудових трансформацій, образно кажучи, розкручується дедалі швидше, але механіка його руху залишається часто-густо і неусвідомленою, і непоясненою.

Отже, взаємозв'язок і взаємовплив мегапричин трансформації світу праці, зайнятості, доходів є комплексним. Явища й процеси, що пов'язані з описаними соціальними інститутами, перебуваючи, так би мовити, у тіні, впливають на соціально-трудовай розвиток не ізольовано, а в комплексі, за складного переплетення причин та їх наслідків. Питання лише в тому, як це відбувається. А щоб пояснити це, треба відмовитися від традиційних уявлень щодо функціонування інститутів соціально-трудової сфери, які віддзеркалювали явища, процеси, закономірності дотеперішньої економічної системи. Утім, розказати просто про складне, пояснити, як у реальному вимірі та за умов, коли все або майже все (ресурси, технології, інститути, мотиви, цінності) стає іншим, як насправді функціонує складний механізм нової економіки, а отже, й механізм нової соціально-трудової сфери, можна лише за допомогою оновленого методологічного інструментарію, іншої логіки мислення, іншого, нетрадиційного, сприйняття закономірностей соціально-трудового розвитку. Водночас вельми важливо підкріплювати теоретичні дослідження фактичними статистичними даними в царині зайнятості, доходів, нерівності, але в жодному

разі не намагатися підганяти останні під заздалегідь сформовані теоретичні конструкції.

Вплив техніко-технологічних, глобалізаційних, політико-економічних чинників на суспільне буття соціуму в першій половині XXI століття є настільки складним, масштабним, суперечливим за наслідками, що потребує опрацювання на науково-прикладному рівні нової концептології взаємозв'язків, взаємовпливу явищ і процесів цифрової доби. При цьому соціальний контекст зазначених взаємозв'язків і взаємовпливів має поставати як один з пріоритетів в економічній сфері.

Завдяки технологічним досягненням – штучному інтелекту, автоматизації, робототехніці – створюватимуться нові робочі місця, однак ті, хто втратив роботу в цей перехідний час, можливо, будуть найменше підготовленими до того, щоб скористатися новими можливостями працевлаштування. Професійні навички, затребувані сьогодні, не відповідатимуть робочим місцям завтрашнього дня, а знову набуті навички можуть швидко застаріти. Якщо збережеться поточний вектор розвитку цифрової економіки, вона, ймовірно, поглибить регіональні та гендерні відмінності. При цьому створюючі економіку цифрових платформ вебсайти краудворкінгу (мікрозавдань) та отримання роботи через електронні додатки можуть відтворити трудову практику XXI століття та сформувати майбутні покоління «цифрових поденщиків. Перехід у майбутнє сфери праці з бережливим ставленням до нашої планети й прагненням зупинити зміну клімату буде супроводжуватись іще більш руйнівними наслідками для ринків праці. Зростання чисельності молоді в одних регіонах світу, ймовірно, посилить молодіжне безробіття та збільшить міграційний тиск. При цьому старіння населення в інших регіонах посилить навантаження на системи соціального забезпечення й догляду. Завдання, яке ми намагаємося вирішити, – забезпечити гідну працю – стає ще важчим»¹¹.

Оцінки потенційних змін у сфері праці демонструють дані табл. 1.2.

¹¹ Хуатэн Ма, Чжаоли Мэн, Дели Ян, Хуалей Ван. Цифровая трансформация Китая. Опыт преобразования инфраструктуры национальной экономики / пер. с кит. Москва: Интеллектуальная литература, 2019. С. 20–22.

Оцінки майбутніх змін на ринках праці

Вид змін	Джерело	Оцінки
Технологія	Frey and Osborne, 2015	Автоматизація, яка веде до заміщення робочих місць, загрожуватиме 47% працівників у США
	Chang and Phu, 2016	АСЕАН-5: у найближчі 20 років автоматизація створить загрозу 56% робочих місць
	McKinsey Global Institute 2017	Хоча доведені технології можуть повністю автоматизувати менше 5% усіх занять, приблизно в 60% усіх занять автоматизації підлягають щонайменше 30% виконуваних у них операцій
	ОЕСР, 2016	У середньому 9% робочих місць у країнах ОЕСР схильні до високого ризику автоматизації. Повного заміщення не відбудеться для значної частини робочих місць (від 50% до 70%), однак автоматизація торкнеться великої частки операцій, що змінить сам порядок їх виконання
	Всесвітній банк, 2016	Дві третини всіх робочих місць у країнах, що розвиваються, можуть бути автоматизовані
	ВЕФ, 2018	Майже 50% компаній прогнозують, що до 2022 р. автоматизація викличе певне скорочення чисельності їх працівників, зайнятих на умовах повного робочого дня
Перехід до стійкої екології	МБП, 2018	За оцінками, в ході реалізації Паризького кліматичного порядку денного у світі буде втрачено приблизно 6 млн робочих місць і створено 24 млн нових
Демографічні зміни	ДЕСП ООН, 2017	Прогнозується, що до 2050 р. загальний коефіцієнт залежності (чисельність осіб у віці, молодших за 14 років і старших за 65 років на кожні 100 осіб у віці від 15 до 64 років) різко підвищиться в Європі (на 24,8 відсоткового пункту) і Північній Америці (на 14,4 відсоткового пункту) та помірно в Азії (на 8,5 відсоткового пункту), Океанії (на 6,8 відсоткового пункту), Латинській Америці і Карибському басейні (на 7,6 відсоткового пункту). Прогнозується, що загальний коефіцієнт залежності в Африці знизиться на 18,7 відсоткового пункту і половину населення континенту становитиме молодь (від народження до 24 років). У всіх інших регіонах населення буде старішати

Джерело: Работать ради лучшего будущего / Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда, Международная организация труда. Женева: МБТ, 2019. С. 21.

Маємо підтримати викладені вище думки, як і багато інших аналогічних за звучанням, глибиною порушених проблем, що належать соціально відповідальним науковцям, представникам бізнесових структур, громадянського суспільства, та висловити власну думку — «відносини» між цифровими технологіями, іншими техніко-технологічними новаціями першої половини XXI ст. і соціумом залишаються складними, нерідко не усвідомленими за наслідками потенційної взаємодії, а асиметрії між економічним і соціальним розвитком мають усталену тенденцію до посилення. І це стосується не окремих компаній, регіонів, країн, а є глобальним трендом.

1.2. «Праця 4.0» як інститут і платформа соціально-трудового розвитку

Означені вище мегапричини, мегатренди трансформації соціально-трудової сфери є водночас основними чинниками трансформації світу праці. Дійсно, нові демоекономічні реалії, новий формат глобалізації нової економіки (так зване друге і третє роз'єднання), нова технологічна, мережева, цифрова, віртуальна реальність обумовлюють формування нової соціальної, трудової реальності, нового світового господарства, у якому докорінно змінюється життєдіяльність і поведінка людей. Демографічні, глобалізаційні процеси та технології «Індустрії 4.0» докорінно змінюють світ праці, його інститути, організаційні структури, параметри ринку праці та появу нової моделі праці та зайнятості, яку правомірно називати «Праця 4.0»¹² (рис. 1.2).

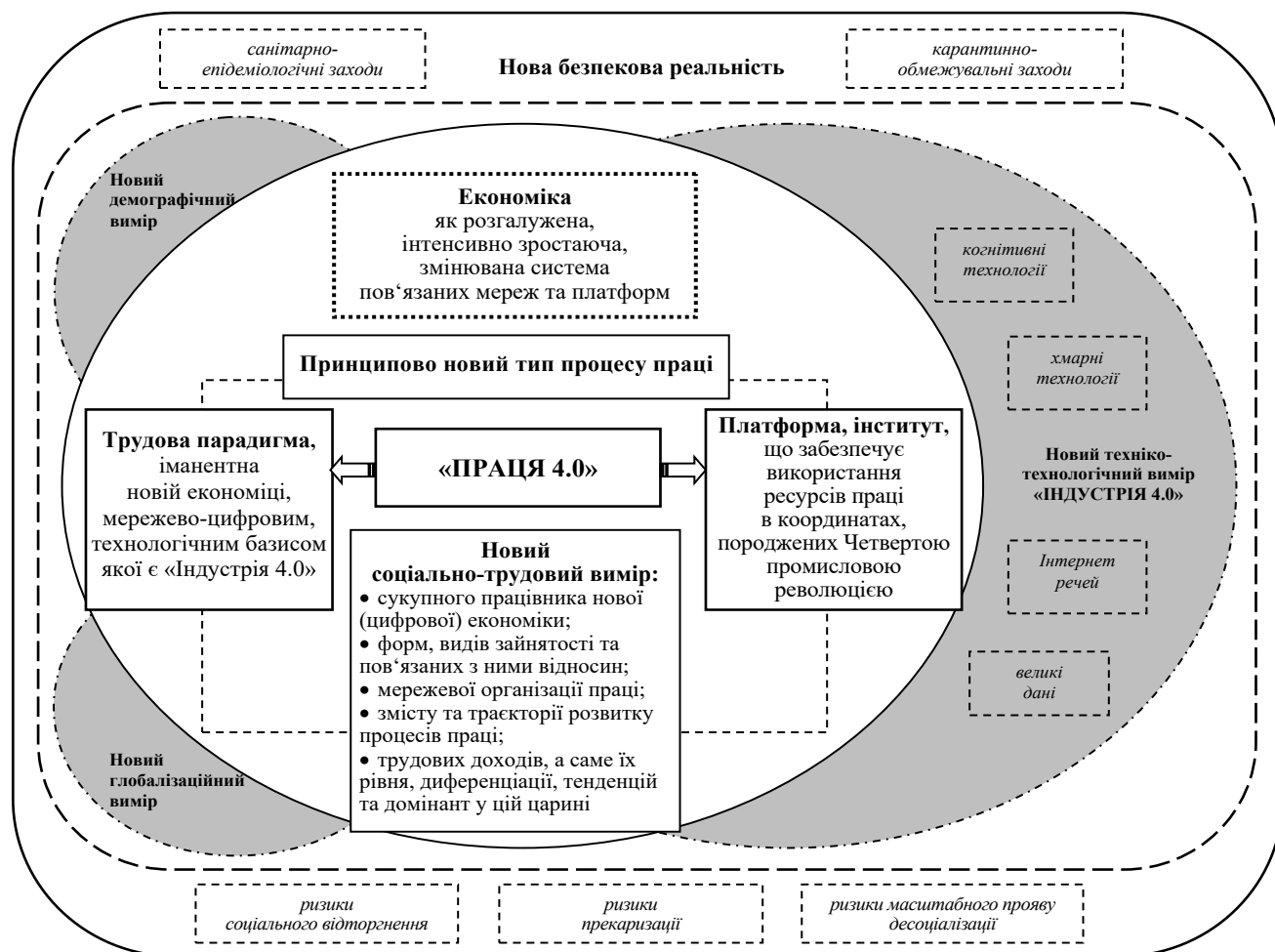


Рис. 1.2. Зовнішні умови розвитку та окремі внутрішні характеристики моделі «Праця 4.0»

Джерело: складено авторами.

¹². За аналогією з назвою моделі та платформи «Індустрія 4.0».

Є підстави для твердження, що «Праця 4.0» – це нова соціально-трудова реальність початку XXI століття, яка формується під впливом цілої низки реалій сьогодення.

В авторській теоретичній конструкції «Праця 4.0» постає насамперед як трудова парадигма, що іманентна новій економіці, мережево-цифровим, технологічним базисом якої є «Індустрія 4.0». Водночас «Працю 4.0» автори розглядають як платформу, як інститут, що забезпечує використання ресурсів праці в координатах, породжених Четвертою промисловою революцією.

Складовою платформи «Праця 4.0» є принципово новий тип процесу праці, складові якого – предмети праці, засоби праці, людина працююча – набувають нових рис та змісту. Що стосується предметів праці, то за умов нової економіки, цифровий, мережевий сегмент якої стрімко зростає, предмети праці дедалі більше набувають електронної форми. Принципово іншими стають і засоби (знаряддя) праці, що дедалі частіше представлені цифровими устроями, мережевими кіберсистемами тощо. Людина працююча у процесі праці цифрової доби постає як носій нових компетентностей, а її діяльність здійснюється в інших, відмінних від дотеперішніх, координатах – мобільності, автономності, самовідповідальності, прозорості, мережевого контролю. Водночас суттєво трансформуються цінності трудового життя.

Цифрові технології, мережеві системи, інші технологічні досягнення «Індустрії 4.0», образно кажучи, пронизують та заповнюють усі ніші суспільного виробництва, включно й виробництва індустріальної доби. Новими, а то й принципово новими стають усі складові світу праці та зайнятості, трансформується профіль працівника, до нього змінюються вимоги.

«Праця 4.0» і «Індустрія 4.0» – це, образно кажучи, дві сторони однієї «медалі», що представляє нову економіку, одна сторона якої – соціально-трудова, а друга – техніко-технологічна.

Якою ж у реальному вимірі постає платформа «Праця 4.0»? Що перебуває «за кадром» і обумовлює як новий формат, так і характеристики, змістове наповнення нового світу праці?

Перш за все акцентуємо увагу на тому, що цей феномен, ця платформа не є сукупністю лінійних, одновекторних перетворень, трансформацій та мегазмін. У дійсності «Праця 4.0» – це симбіоз великомасштабних, різновекторних, неоднозначних за наслідками перетворень, одні з яких відкривають нові можливості та не можуть не радувати, не надихати; другі – потребують реакції усіх суб'єктів соціально-трудових відносин, зміни мотиваційних настанов, ціннісних орієнтацій; треті – без перебільшення лякають, тож виникають закономірні запитання : «Чому нинішній капіталізм і завтрашній посткапіталізм не хочуть, щоб соціум був щасливим?», «Чи є дійсними, достеменними ті цінності, якими продовжує керуватися лєвова частка населення?», «Чому людинонецентризм стає не винятком, а повсякденною нормою глобального капіталізму?», «Хто або що змушує нас розбудовувати –економіку зайвих людей”?».

Для того щоб мати якщо й не повне, а більш-менш релевантне уявлення про феномен майбутнього, яке вже настало, – «Праця 4.0» – зробимо спробу з допомогою не гасел, не абстрактних словосполучень, а саме наукових засновків розкрити нинішнє і недалеке майбутнє світу праці крізь призму та соціально-трудоий вимір:

- сукупного працівника нової (цифрової) економіки;
- глобалізаційних процесів;
- форм, видів зайнятості та пов'язаних з ними відносин;
- мережевої організації праці;
- змісту та траєкторії розвитку процесів праці;
- трудових доходів, а саме їх рівня, диференціації, тенденцій та домінант у цій царині;
- нового формату соціально-трудоих відносин.

Яким постає сукупний працівник у майбутньому, яке вже настало, у різних його вимірах, у т.ч. демографічному, професійно-кваліфікаційному тощо? Маємо констатувати, що сукупний працівник нової (цифрової) економіки у демографічному вимірі перебирає всі (чи майже всі) ознаки, що їх має населення постіндустріальної доби.

Серед сучасних трендів демографічного характеру, що мають загальносвітовий прояв, слід виокремити найбільш значущі, а саме:

- зниження темпів приросту населення у більшості країн світу;
- підвищення середнього віку населення;
- зменшення частки дітей і підлітків у складі населення;
- збільшення частки осіб старших вікових груп;
- зростання демографічного навантаження на населення працездатного віку;
- зниження частки населення, яке перебуває у працездатному віці;
- перманентну активізацію міграційних процесів та посилення їхнього впливу на показники демографічних зрушень;
- збільшення у складі робочої сили працюючих пенсіонерів.

Із наведених вище трендів демографічного характеру випливає, що соціально-трудоий зріз сукупного працівника нової (цифрової) економіки першої половини XXI століття, формується під впливом таких зрушень:

- зменшення частки молодих вікових груп;
- підвищення середнього віку працюючих («срібне» населення «срібної» економіки і суспільства);
- зниження частки працюючих, які перебувають у працездатному віці;
- підвищення у складі зайнятих у суспільному виробництві працюючих пенсіонерів.

Усе, що пов'язане з «Індустрією 4.0», у тому числі блокчейн, криптовалюта, великі дані, інформаційні мережі, кіберсистеми, платформи і багато-багато іншого нібито із фантастичних романів стрімко увійшло в наше життя, кардинально змінюючи дотепершні форми життєдіяльності, мотиваційні настанови, цінності.

Ще раз наголошуємо на тому, що три основні феномени сучасності – демографія-XXI, глобалізація-XXI і «Індустрія 4.0» – змінили і продовжують кардинально змінювати світ природи, економіки, інститутів і світ самих людей. Спостерігаємо переплетіння, симбіоз, нашарування виокремлених вище феноменів сучасності. Який із них є головним, пріоритетним за рівнем впливу на життєдіяльність людини і суспільство загалом? Дати однозначну відповідь

на це запитання складно. І все ж за впливом на світ праці та зайнятості «Індустрії 4.0», за нашою оцінкою, належить першість.

Модель і платформа «Праця 4.0» настільки тісно пов'язані з технологіями «Індустрії 4.0», що не припускаємо можливим на професійному рівні обговорювати ці два феномени окремо. Саме із впровадженням зазначених технологій пов'язане надмасштабне, надінтенсивне зниження трудомісткості робіт низької і середньої складності. Цілком очевидним видається різке зниження частки середнього класу, який зайнятий на робочих місцях (функціях), що дедалі більше піддаються автоматизації та роботизації.

Значний вплив на сферу праці чинять хмарні технології, які є інформаційно-технологічними платформами, що забезпечують доступ за вимогою до загального масиву інформаційних ресурсів, які можуть бути оперативно надані за мінімальних експлуатаційних витрат. Не є перебільшенням твердження, що саме хмарні технології заклали, образно кажучи, фундамент цифрової економіки, що стрімко розвивається. Внесок хмарних технологій у формування цифрової економіки не обмежується технологічною складовою, а охоплює інституціональну, організаційну, економічну компоненти. З упровадженням хмарних технологій пов'язана поява таких феноменів сьогодення, як виробництво за вимогою (production on-demand), програмне забезпечення як послуга (software as a service) і багатьох інших, які стануть ядром більшості бізнес-моделей майбутнього.

Технології «Індустрії 4.0» у поєднанні зі змінами структурного, організаційного, інституціонального характеру обумовлюють формування виробництва нового типу — виробництва з низькою трудо-, фондо- і капіталомісткістю. Глибокі перетворення технічного, технологічного, організаційного, інституціонального характеру, що підпадають під визначення «Індустрія 4.0», обумовлюють стан, коли розмиваються межі (кордони) між фізичними, інформаційними, цифровими, мережевими, біологічними і соціальними сферами життя.

Характерною особливістю феноменів сьогодення нової економіки та її технологічного фундаменту – «Індустрії 4.0» є інтеграція галузей знань, видів

економічної діяльності, сфер життєдіяльності людини. Природа цієї інтеграції пов'язана зі злиттям, об'єднанням у мережу технологій «Індустрії 4.0», що обумовлює глибокі структурні трансформації, нову конфігурацію економіки. Погляд на економіку як на розгалужену, інтенсивно зростаючу, змінювану систему пов'язаних мереж відкриває нові горизонти та формує іншу соціально-економічну реальність.

Новації, що є породженням «Індустрії 4.0», чинять якщо не визначальний, то принаймні суттєвий вплив на всі складові процесу використання ресурсів праці, а отже, й на професійно-кваліфікаційну структуру працюючих. В узагальненому сенсі основними наслідками розбудови та функціонування «Індустрії 4.0» для сфери праці є:

- потенційно вагомі, сприятливі техніко-технологічні передумови підвищення продуктивності праці;
- різке зниження трудомісткості суспільного виробництва та скорочення попиту на працю;
- урізноманітнення форм зайнятості, домінування її атипових форм над типовими, нестандартних – над стандартними;
- зростаюча диференціація робочої сили за рівнем професійної підготовки та рівнем компетентності;
- підвищення вимог до професійної підготовки, особистісних якостей та здатностей зайнятих у новій економіці;
- карколомні зміни в характері та організації праці;
- нові передумови й можливості комунікацій, діалогу та співробітництва;
- посилення контролю за процесом праці, у т.ч. віддаленого;
- підвищення інтенсивності праці у більшості видів трудової діяльності;
- трансформація багатьох видів трудової діяльності від складних і надскладних до спрощених і простих;
- скорочення «життєвого циклу» використання набутих знань і актуалізація їх оновлення та прирощення;

– нові компетентності (здатності, навички), що набувають статусу критично важливих для економічно активної людини за становлення платформ «Індустрія 4.0» та «Праця 4.0», а саме:

- готовність та здатність до самонавчання, перенавчання і неперервної освіти;
- готовність до змін та прагнення до нового;
- здатність адаптуватися до постійно змінюваних умов життєдіяльності;
- уміння працювати в команді;
- готовність до професійної мобільності;
- здатність до розумного, відповідального ризику;
- здатність до критичного мислення;
- уміння та готовність працювати віддалено;
- уміння працювати з великою кількістю даних;
- уміння формулювати та усвідомлювати достеменні цінності трудового життя.

Становлення та розвиток платформи «Праця 4.0» відбувається на тлі карколомних змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих у суспільному виробництві. Чи не найважливішими трендами у царині професійно-кваліфікаційної структури робочої сили нової (цифрової) економіки є:

- поява нових видів трудової діяльності та, відповідно, професій, яких ще вчора взагалі не було у штатних розписах організацій, а сьогодні вони стають масовими з огляду на зміни у суспільному поділі праці, урізноманітнення економічної та трудової діяльності;
- масове вимивання дотеперішніх посад, а то й цілих професій з соціально-трудоного ландшафту;
- інтенсивне наповнення як нових, так і традиційних професій новими змістовними характеристиками (трудовими навичками).

для того, аби вписатися у вимоги платформи «Праця 4.0» мережевий працівник будь-якої професії має бути інтелектуально просунутим, відповідальним, самостійним, здатним працювати в команді (проекті), готовим

до змін, володіти професійними компетентностями, що іманентні вимогам нової (цифрової) економіки.

Загалом робоча сила нової (цифрової) економіки за професійно-кваліфікаційною ознакою стає дедалі більш строкатою, урізноманітненою, диференційованою та такою, що поєднує тренди інноваційності, креативності та водночас «вимивання» кваліфікованої робочої сили (цілих професій) з нової економіки, про що йтиметься нижче.

Ще і ще раз наголошуємо на тому, що масштаби, діапазон робіт за складністю, інтелектуальною складовою у багатьох сферах нової економіки має тенденцію до розширення. Водночас «працює» і наступний тренд – роботи складного, надскладного, інноваційно та інтелектуально насиченого характеру дедалі більше поєднуються з роботами, простими за змістом та складністю. Феномен «вимивання», «вихолощення» економіки, на що автори багаторазово звертали увагу в багатьох виступах та публікаціях, набирає обертів. Мережева людина часто-густо набуває статусу придатку до засобів і технологій «Індустрії 4.0».

Явище, що отримало назву «вихолощення» економіки, має багато проявів і причин, а основна з них – інтенсивне насичення суспільного виробництва інформаційними системами, елементами штучного інтелекту, кіберсистемами, нанотехнологіями, хмарними технологіями тощо, які перебирають на себе комунікативні, аналітичні, інтелектуальні, розумові функції. Образно кажучи, раніше технології, технічні устрої були при людині, а нині людина дедалі більше перебуває при них. Унаслідок того, що технології Четвертої промислової революції, як і інші технології постіндустріальної доби, здатні перебрати на себе виконання і простих, і складних, і надскладних функцій, що їх дотепер виконувала людина, відбудеться (і вже частково сталося) багатопланове, великомасштабне вихолощення у сфері зайнятості. І йдеться не тільки і не стільки про зникнення із штатних розписів окремих посад, заміну посад високооплачуваних на низькооплачувані (з огляду на спрощення трудових функцій), а про вихолощення цілих сегментів, сфер професійної

діяльності (юристи, обліковці, у майбутньому – водії вантажних перевезень тощо).

Наступна принципова характеристика платформи «Праця 4.0» – це кардинальні зміни у процесах, змісті, організації праці, в управлінні персоналом загалом.

Попередні судження та теоретико-прикладні засновки дають підстави для висновку, що працююча людина у процесі праці цифрової доби постає як носій нових компетентностей, а її діяльність здійснюється в інших, відмінних від дотеперішніх, координатах – мобільності, автономності, самовідповідальності, прозорості, мережевого контролю. Водночас суттєво трансформуються цінності трудового життя.

Зазначене вище дає підстави для твердження, що, оскільки процес праці набуває мережевого характеру з обов'язковим використанням інформаційно-комунікаційних технологій, а взаємодія роботодавця з працівниками дедалі більше набуває віртуальних, нетрадиційних, у т.ч. дистанційних, форм, правомірно говорити про трансформацію традиційних форм і методів організації праці в якісно нову реальність – цифрову організацію праці.

Цифрова організація праці у прикладному сенсі здійснюється за такими напрямками, як:

- розробка і запровадження мережевих форм поділу та кооперації праці;
- проєктування трудових процесів на основі цифрових технологій;
- розроблення і впровадження науково обґрунтованих норм праці та інших трудових регламентів у сфері праці;
- формування та реалізація проєктів трудової мобільності;
- запровадження адекватних умовам цифрової економіки форм навчання та підвищення кваліфікації з метою формування нового типу креативних працівників;
- запровадження системи матеріальної та нематеріальної мотивації, що враховує умови цифровізації та нової економіки загалом.

Одним із трендів сучасної організації праці як на виробничому рівні (в межах однієї фірми), так і на глобальному (в межах транснаціональної корпорації) є

формування проєктних колективів, а отже, проєктного характеру відносин у сфері праці. За такого підходу до формування трудових відносин не можемо не бачити низки переваг, передусім для роботодавця. Йдеться про скорочення у разі термінів підбору команди для реалізації конкретного проєкту, можливість залучення кваліфікованих виконавців з усього світу, віддалений доступ співробітників до проєкту, що врешті-решт не може не вплинути на підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності бізнесових структур, їхньої ефективності.

Водночас не можемо не бачити і соціальних збитків, що пов'язані з низкою суперечностей між індивідуальними і соціальними цілями; віртуалізацією трудових відносин, їх тимчасовим характером і потребою стабільності та передбачуваності трудової діяльності.

Складовою моделі «Праця 4.0» є збільшення частки трудових функцій, які виконуються поза офісом (дистанційна зайнятість, телеробота). За даними опитувань, проведених німецькими фахівцями, вже нині близько 30% службовців регулярно працюють поза офісом; 12% службовців і 4% робітників виконують виробничі завдання декілька разів на тиждень поза офіційно встановленими нормами тривалості робочого часу. Водночас збільшуються темпи виконання службових завдань¹³.

За становлення моделі «Праця 4.0» масовим явищем стає застосування атипових графіків робочого часу, які до того ж поєднуються з роботою понад обов'язкову норму робочого часу. За наявними даними у Німеччині кожний четвертий працівник змушений працювати поза графіком вечорами, а кожний десятий — у нічний час. Така ж атиповість поширюється і на роботу у вихідні дні. При цьому немало робочого часу залишається неоплаченим, а відпустка — невикористаною. Показовими є такі дані. У Німеччині у 2016 р. наймані працівники були зайняті 43,5 години на тиждень, що майже на 5 годин більше, ніж передбачено трудовими договорами.

¹³ Gruenbuch Arbeiten 4.0. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin, 2015. URL: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?blob=publicationFile&v=2> (дата звернення – 10.09.2021).

Складовою трендів розвитку нової економіки у її соціально-трудовому вимірі є трансформація системи управління працею.

Звертаємо увагу на низку інших домінуючих трендів у цій царині, а саме:

- зростає динаміка обороту персоналу, при цьому масштаби звільнень загалом перевищують масштаби набору людських ресурсів;
- перманентно виникає дефіцит окремих категорій персоналу, які є носіями нових, унікальних, нетрадиційних компетентностей;
- стабільним є попит на творчих, інноваційно налаштованих працівників, які здатні появитися у тому місці й у той час, коли компанія потребує нових ресурсів та чинників набуття конкурентних переваг;
- набувають масштабних змін умови праці та зайнятості у т.ч.:
- збільшуються трудові навантаження, зростає частка працівників, робочий час яких ненормований за умовами роботи;
- зростають вимоги до мобільності робочої сили, яка дедалі менше прив'язана до стандартного робочого місця;
- постійно коригується зміст трудової діяльності;
- затребуваними залишаються вимоги до володіння професійними навичками, уміння демонструвати здатність працювати на результат із перших днів професійної діяльності;
- підвищується значення особистісних, соціальних, міжкультурних, морально-духовних якостей та здатностей;
- зростає необхідність пошуку нових, нетрадиційних стимулів, водночас стає аксіомою установка, що найбільш досконалі стимули і винагороди не можуть замінити професійно сформовану, згуртовану, орієнтовану на успіх команду.

Завершуючи *конструкцію пропонованої ментальної моделі*, що віддзеркалює нові можливості, обмеження і виклики у царині соціально-трудового розвитку під впливом платформи «Індустрія 4.0», зробимо таке узагальнення. Ланцюг змін, що пов'язані з новими трендами у ресурсах, технологіях, витратності, продуктивності у контексті можливостей і обмежень соціально-трудового розвитку, є таким: інтенсивне насичення нової економіки новітніми

технологіями, системами, мережами ↔ суттєве зниження трудомісткості суспільного виробництва ↔ спад відносних цін на засоби виробництва ↔ зростання продуктивності (не за К. Марксом) ↔ новий формат мотивації роботодавців ↔ концентрація зисків у постачальників, носіїв інтелектуального капіталу (креативні працівники, винахідники, власники одночасно потужного людського і фінансового капіталу) ↔ «вихолощення» економіки ↔ концентрація переваг і доходів у невеликому сегменті економічно активного населення і власників капіталу ↔ зростання технологічного безробіття ↔ скорочення частки середнього класу.

Утім, попри очевидні, незаперечні факти, що віддзеркалюють стан платформи «Праця 4.0», немало науковців продовжують стверджувати, що трудова діяльність сьогодення — це виключно домінування робіт, які ускладнюються за змістом, зростання насичення процесів праці інноваціями та інтелектуальною складовою. Такі твердження — не більше, ніж міф та намагання видати бажане за дійсне. Модель «Праця 4.0», як впливає з наведеного вище, є симбіозом нових можливостей і ризиків як для економіки загалом та її окремих сегментів, так і для зайнятих у суспільному виробництві.

Зміни, що відбуваються у сфері праці, надалі лише інтенсифікуватимуться, змінюючи не лише зміст, характер праці, політику трудових доходів та форм зайнятості. Водночас це буде й утвердженням нового формату, нового типу відносин у сфері безпосереднього докладання праці.

За неповні три десятиліття (від початку 90-х років XX ст. і дотепер) у глобальному масштабі відбувся перехід від «класичних», структурованих відносин між працею і капіталом на всіх рівнях ієрархічної структури економіки та суспільства, до розмитих, гібридних відносин, які де-юре є колективно-договірними або ж урегульованими у інший спосіб, а де-факто формальними, напівпрозорими, нестійкими, дедалі більш індивідуалізованими, асиметричними. Як неодноразово наголошувалося в матеріалах Міжнародної організації праці, починаючи з 90-х років минулого століття спостерігається «гонитва за лідером» до нижньої межі соціальних гарантій у сфері праці та зайнятості.

Стабільні, багаточисленні, вертикально і горизонтально структуровані трудові колективи індустріальної доби за становлення нової (цифрової) економіки вже не матимуть означених вище характеристик. Низька трудо-, матеріало-, фондомісткість сучасного і майбутнього виробництва, у комплексі з трансформацією суспільного поділу праці кардинально змінюють формат підприємництва постіндустріальної доби, його «трудовий» базис. Сукупна робоча сила – як глибоко «занурена» в глобальний суспільний поділ праці – стає дедалі більш фрагментованою і розділеною. Трудові правовідносини з кожним днем набувають цивільно-правового характеру, а колишня домінуюча колективно-договірна практика регулювання соціально-трудових відносин стрімко втрачає інституціональну основу і знижує свій потенціал.

Цифровізація, віртуалізація економіки, її гібридний характер, поява різних модифікацій — економіка платформ, економіка «за запитом», економіка спільного споживання — змінюють не лише соціально-трудовий ландшафт у сфері безпосереднього докладання праці. Відбуваються зміни всієї соціальної структури економіки та суспільства, стираються класичні грані між виробниками і споживачами, працівниками і роботодавцями; змінюється колишня полярність взаємовідносин та взаємозалежності між власниками робочої сили та власниками капіталу. Отже, соціальна тканина нової (цифрової) економіки і постіндустріального суспільства набуває неklasичних, атипових, змінюваних, нестійких форм. Такою ж стає і вся система соціально-трудових відносин.

1.3. Глобалізаційні домінанти формування соціально-трудової реальності-XXI

У низці раніше оприлюднених публікацій викладено авторський концепт впливу глобалізації на трансформацію світу праці та зайнятості. Маємо нагоду розширити власні бачення щодо природи глобалізаційних драйверів трансформації соціально-трудової сфери.

У розвиток зазначеного зауважимо, що глобалізація є об'єктивною фазою розвитку світової економіки. Остання на нинішньому етапі розвитку світу стала

відкритою господарською системою у результаті інтернаціоналізації економіки, розширення та поглиблення міжнародної економічної співпраці. Інтернаціоналізація виробництва означає створення кінцевого продукту зусиллями виробників багатьох країн за більшого чи меншого ступеня їх залучення у цей процес. Наголошуємо й на тому, що на сучасному етапі розвитку процесу інтернаціоналізації спостерігається дрейф у бік переміщення факторів виробництва, а саме капіталу, людських ресурсів, технологій, інформаційних ресурсів, знань, інших нематеріальних активів.

Наша позиція щодо методології розуміння драйверів глобалізаційного розвитку в контексті соціально-трудових трансформацій корелює з методологічними засновками, яких дотримується Річард Болдуін, залучаючи до термінологічного арсеналу поняття «роз'єднання» та вибудовуючи ланцюг роз'єднань.

Саме цей методологічний підхід дає змогу говорити просто про складне, а саме, яким поставав упродовж століть і продовжує відтворюватися механізм зміни світу праці та зайнятості під впливом процесів глобалізації світової економіки та зростання відкритості національних економічних систем.

Попередні розвідки цих процесів відображено в низці публікацій авторів¹⁴, і вони є такими (з доповненням новітніх власних досліджень).

Під впливом цифровізації та мережизації, як і інших новітніх технологій, відбувається інтенсивне формування як нової економіки, так і нової глобалізації. Історія людства «до глобалізації» – це історія, коли виробництво й споживання були, образно кажучи, прив'язані насильницьким чином. Вироблені товари в епоху «до глобалізації» споживалися на території їх

¹⁴ Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудовий розвиток в ХХІ столітті : до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–126; Колот А.М., Герасименко О.О. Детермінанти формування соціально-трудової платформи «Праця 4.0». *Вісник Прикарпатського університету. Серія Економіка*. 2020. Вип. 15. С. 80–92; Колот А.М., Герасименко О.О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка та прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–29; Колот Анатолій, Герасименко Оксана. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2020. № 10 (1).С. 33–54; Колот Анатолій, Герасименко Оксана. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, 2020. 32 с.

походження, продукування. Так зване *перше роз'єднання* стало можливим за створення умов для розвитку міжнародної торгівлі, а саме за появи нових транспортних засобів та зниження вартості перевезень. З початку ХХ ст. ринки набули глобального характеру, а виробництво залишалося локальним упритул до 1970–1980-х років.

Друге прискорення й продиктоване ним так зване друге роз'єднання стало можливим завдяки низці подій, явищ, процесів, серед яких:

- створення та масове впровадження інформаційно-комунікаційних технологій;
- зниження вартості переміщення інформації, ноу-хау;
- переміщення робочих місць виробництв за можливості контролю за адміністративно-господарською діяльністю, дистанційної координації, відеозв'язку тощо;
- зміни в глобальних вартісних ланцюгах створення доданої вартості;
- поєднання технологій «Великої сімки» з низькою заробітною платою в країнах, що розвиваються.

Третє роз'єднання — третій етап майбутньої глобалізації — це переміщення не лише товарів, виробництв, інформації, а й людей; це утвердження нового процесу праці. Йдеться про майбутнє чергового етапу глобалізації.

Маємо всі підстави стверджувати, що в найближчій перспективі з'являться щонайменше дві технологічні новації, які створять умови для так званого альтернативного переміщення людей через національні кордони.

Перша новація, перша технологія — це так звана дистанційна присутність, виконання робіт, будучи на відстані, і це вже не є науковою фантастикою

Друга новація — це дистанційна робототехніка. Управління роботами, кіберсистемами, іншими системами здійснюватиметься фахівцями на відстані (з іншої країни, континенту).

Найближчими десятиліттями ці новації, технології, феномени разом узяті кардинально змінять характер глобалізації. Вони дають змогу фахівцям, які перебувають в одній країні, вирішувати професійні завдання на території іншої країни, реально там не з'являючись. Така віртуальна імміграція (вона ж дистанційна зайнятість) здатна кардинально розширити перелік робочих місць, відкритих для міжнародної конкуренції. Чимало професійних робіт і завдань, що мають виконуватись у багатих країнах, зможуть дистанційно виконуватись і вирішуватись фахівцями з незаможних країн.

Третє роз'єднання в рамках глобалізації, яке відбудеться у недалекому майбутньому, охопить явища, процеси, що становили сутність другого етапу глобалізації, і водночас «приросте» можливістю надання працівниками, які проживають в одній країні, послуг компаніям, що розміщуються в інших країнах, без їхньої фізичної присутності. Іншими словами, третє роз'єднання буде реальним проявом віртуалізації процесу праці, його відділення від самих працівників.

Ще одне. Процеси перенесення виробництв в інші країни триватимуть. У світі, де конкурентоспроможність значною мірою визначається фірмами, що виводять виробництво за межі країни, спрогнозувати, які саме професії, види робіт у майбутньому виявляться зайвими, справа майже нереальна. І це — один із викликів для соціально-трудової сфери.

Для усвідомлення глибинних засад новітньої глобалізації зазначимо, що формування нового формату суспільного поділу праці та глобальних вартісних ланцюгів нині здійснюється в такий спосіб, що власниками найсучасніших технологій Четвертої промислової революції залишаються компанії країн «Великої сімки» та деяких інших держав. Ці країни спрямовують до країн, що розвиваються, новітні технологічні та управлінські досягнення не як модератори «аукціонів нечуваної щедрості», що демонструють дива безкорисливості, моральності. Навпаки, компанії, штаб-квартири яких розміщені в розвинених країнах світу, ставлять за мету зберегти контроль за інтелектуальним капіталом, що виводиться за кордон, залишити його своєю власністю.

Новий формат суспільного поділу праці (міжнародна реорганізація виробництва, перенесення не лише виробництва товарів, а й ноу-хау, інформації, знань) у сукупності зі змінами в ланцюгу створення доданої вартості сформували й продовжують формувати новий образ глобальної економіки, яка зумовлює створення нової платформи соціально-трудового розвитку.

Зазначеним вище вплив процесів, що мають глобалізаційне походження, на соціально-трудовий розвиток не обмежується. Існує низка інших значущих складових глобалізаційних змін, які прямо чи опосередковано впливають на розвиток соціально-трудової сфери в цілому і ринок праці зокрема, і серед них:

- кліматичні зміни, які дедалі більше межують з природними катаклізмами;
- вичерпання природних ресурсів та «вихід за межі» допустимих змін в економіці та суспільстві;
- глобальні обмеження щодо забезпечення стійкого розвитку окремих країн (регіонів), які мають геополітичне, історичне, соціокультурне походження;
- зміна формату та характеру процесів глобалізації, що мають інституційне походження;
- безпрецедентне взаємопроникнення внутрішньої та зовнішньої політики. При цьому зростає значущість внутрішньополітичних наслідків зовнішньої політики й зовнішньополітичних наслідків внутрішньої політики;
- ідеологічна гегемонія неолібералізму;
- відтворення довготривалого тренду примату економічного над соціальним;
- тренд ліберального інтернаціоналізму й глобального управління;
- розвиток «плаского світу»;
- кардинальні зміни в системних та інфраструктурних складових світу економіки.

Глобалізація економічного розвитку призвела до виникнення проблем, викликаних внутрішніми суперечностями світової економіки, до яких варто віднести:

- невідповідність інтересів глобалізації світового ринку та національних інтересів країн-учасниць;
- нездатність ринку до саморегулювання, що призвело до виникнення світової економічної кризи;
- наявність антиномій у регулятивній діяльності міжнародних організацій і положеннях міжнародного права;
- посилення нестійкості світової економіки через появу нових глобальних загроз.

Узагальнення наукового доробку українських і зарубіжних учених дає змогу виокремити позитивні результати глобалізації:

- посилення спеціалізації та поглиблення міжнародного поділу праці (в умовах глобалізації домінантою в системі розподілу є ресурси, зокрема й людські, що сприяє підвищенню рівня життя та розширенню спектра життєвих перспектив населення);
- ефект масштабу (який потенційно може привести до зниження витрат і цін а отже, до стійкого економічного зростання);
- вигода від вільної торгівлі на взаємовигідній основі (яка задовольнить усі сторони);
- посилення конкуренції і, як результат, — стимулювання подальшого розвитку нових технологій та їх поширення серед країн (на тлі зростання конкуренції темпи збільшення обсягів прямих інвестицій суттєво перевищують темпи зростання масштабів світової торгівлі, що слугує найважливішим чинником трансферу промислових технологій, формування транснаціональних компаній, які впливають на національну економіку);
- сприяння посиленню міжнародної конкуренції (у рамках нових сфер конкуренції та на традиційних ринках, що загалом вигідно, особливо для споживачів, оскільки конкуренція створює можливості для вибору та знижує рівень цін);

- зростання рівня продуктивності праці в результаті оптимізації виробництва на глобальному рівні та поширення прогресивних технологій, а також конкурентного тиску на користь безперервних інновацій у світових масштабах;

- формування передумов для країн щодо мобілізації значних фінансових ресурсів (за рахунок того, що інвестори можуть використовувати ширший спектр фінансового інструментарію на більшій кількості ринків);

- створення можливостей для вирішення спільних проблем людства, передусім екологічних (за рахунок спільних зусиль світової спільноти, консолідації ресурсів, координації дій у різних сферах).

Означені вище феномени сьогодення відтворюють та посилюють тектонічні зрушення у базових структурах економічного й суспільного життя в його глобальному вимірі. Виокремлені тектонічні зрушення водночас є першопричиною кардинальних змін у глобальному суспільному поділі праці, що зумовлює принципово іншу конфігурацію суспільного виробництва, нову структуру глобальних ринків праці і зайнятості, нові масштаби і структуру зайнятості в світовому вимірі.

У розвиток переліченого звернемо увагу на низку змін інституціонального характеру, що дедалі більше трансформують соціально-трудова реальність у світовому вимірі. Йдеться передусім про повернення багатьох країн, у тому числі найбільш розвинених, до політики обмежень та посилення захисту національного ринку. Яскравим прикладом цього є політика, що її здійснює адміністрація Трампа від початку перемоги на останніх виборах.

Підтвердженням повернення країн світу до політики протекціонізму є й такі свідчення. У 2015 р. країни «Великої двадцятки» застосували 664 обмежувальні заходи, наслідком чого стало, зокрема, скорочення припливу інвестицій у країни, що розвиваються, вперше за останні 30 років.

Складовою глобальних змін інституціонального характеру є посилення процесів регіоналізації та децентралізації економік усередині великих інтеграційних співтовариств, що не може не змінювати ландшафт суспільного

поділу праці та не породжувати трансформацію регіональних і глобального ринків праці.

Не можна не акцентувати увагу й на змінах в міграційній політиці західних країн, що має різновекторний характер, але яка дедалі більше має обмежувальне спрямування. Так, прийнята у 2017 р. так звана Мальтійська декларація спрямована на забезпечення контролю над зовнішнім кордоном ЄС і запобігання незаконним міграційним процесам вносить суттєві зміни у дотеперішню політику країн Заходу щодо мігрантів, а отже – й політику ринку праці.

Висловимо власні передбачення щодо деяких інших аспектів глобалізації і, зокрема, нового її формату під впливом потрясіння світового масштабу – пандемії COVID-19.

В останні десятиліття глобалізація була однією з мегапричин, що визначали новий формат світу економіки та світу самих людей.

До останнього часу глобалізація як явище, процес, тренд розвитку світової економіки поставала як моноліт, незаперечне майбутнє глобальної економіки та постіндустріального, мережевого суспільства. Перші «збої» у глобалізаційних процесах розпочалися лише декілька років тому. Свідченням цього став вихід Великої Британії з ЄС, перманентні заяви ~~президента США~~ Д. Трампа за часів президентства у США на кшталт «американізм має бути вищим за глобалізацію», прояви посилення протекціонізму з боку окремих країн, у т.ч. США, «відновлювано затухаючі» торговельні війни між США та Китаєм, а також з низкою інших країн. Черговим випробуванням для глобалізації світової економіки у нинішньому її форматі стала світова економічна криза, початок якої припадає на початок весни 2020 року.

Можна передбачати, що у більшості країн, якщо не у всіх, подолання наслідків «коронавірусної» кризи буде процесом складним і довготривалим. Слід очікувати суттєвих зрушень у ланцюгах створення доданої вартості.

За нашою гіпотезою, увесь ландшафт глобальної економіки під впливом чинників, які обумовили так званий «великий вибух-1», з одного боку, та чинників, що пов'язані з пандемією COVID-19, котрі спричинили «великий вибух-2», зазнає кардинальних змін.

Слід очікувати зміни векторів перенесення виробництва та його мобільності, переміщення робочої сили, у тому числі й у зворотному напрямі. Іншими, гібридними, будуть комбінації, як у ланцюгах створення доданої вартості, так і у поєднанні стадій розробки, проєктування та технічного обслуговування продукції.

Результати опитувань, проведені серед бізнесових структур у березні–квітні 2020 р., уже засвідчили тренд до масштабних змін у ланцюгах світової кооперації, а отже, ландшафт глобальної економіки у найближчій перспективі набуде нового формату. Ці зміни відбуватимуться у тандемі з новими бізнес-моделями. Про це повідомляв, зокрема у березні 2020 року, «The Wall Street Journal» із посиланням на результати опитувань Американської торгової палати. Так, у березні 2020 р. 56% із 25 великих американських компаній заявили про можливе роз'єднання економік США та Китаю (проти 34% у жовтні минулого року). Зазначене видання засвідчує, що ослаблення зв'язків між економіками США та Китаю стало більш реальною перспективою через розриви у ланцюгах поставок під впливом коронавірусної кризи та ускладнення відносин між двома країнами. Понад чверть респондентів планують почати пошук нових джерел постачання, хоча в деяких випадках ідеться лише про зміну регіону всередині Китаю, а не про інші країни. Близько 16% опитаних компаній заявили про те, що мають намір частково або повністю перенести виробництво за межі Китаю.

За словами президента Американської торгової палати в Шанхаї Кера Гіббса, ще до пандемії деякі компанії ставили під сумнів доцільність залежності ланцюгів постачань від КНР, де зростає вартість робочої сили, а торгова війна з США посилювала політичні ризики. Він також зазначив, що наразі політичні ризики також важливі для багатьох американських компаній у Китаї, оскільки коронавірус погіршує відносини між США та КНР, які вже й так зіпсовані дворічними торговими суперечностями¹⁵.

Якого формату набуде глобалізація у посткоронавірусну добу, а разом із нею яким буде новий формат бізнес-моделей?

¹⁵ Кількість американських компаній, які допускають роз'єднання економік США та КНР, збільшилась на 22 відсоткові пункти. *Економічна правда*. 19 квітня 2020. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/04/19/659559/> (дата звернення –12.05.2020).

Симбіоз нових явищ і процесів, а саме зростання ризиків у розбудові ланцюгів доданої вартості у зв'язку з пандемією COVID-19, підвищення вартості робочої сили в країнах, до яких масово переводилися виробництва з заходу, зниження вартості роботизації та інших техніко-технологічних новацій «Індустрії 4.0» (які до того ж не страждають від нових/старих вірусів), створюють вагомі передумови для повернення провідними компаніями багатьох виробничих потужностей.

Можна очікувати нову «хвилю» роботизації у період постпандемії COVID-19, а отже, й зниження попиту на працю та подальшу трансформацію світу праці та зайнятості. Ці зміни торкнуться багатьох країн старого світу, які дотепер вже накопичили значний досвід роботизації виробництва. У Німеччині, наприклад, що є одним зі світових лідерів впровадження промислових роботів, кількість останніх на 10 000 робітників в обробній промисловості за 2017 рік становила 332. Лише Південна Корея та Сінгапур мають більш високий рівень роботизації, у яких на 10 000 робітників припадає відповідно 710 і 658 роботів.

Тенденція посилення роботизації матиме найбільший прояв у секторах глобальної економіки (частково вже колишньої), що найбільше підпали під вплив змін у світових ланцюгах доданої вартості. У Німеччині, наприклад, це виробництво автомобілів і транспортного обладнання, електронна техніка, текстильна промисловість. Зазначені галузі покривали близько 12% своїх потреб за рахунок імпорту із країн з дешевою робочою силою (загалом економіка Німеччини до останнього часу імпортувала близько 6,5% виробничих ресурсів).

За наявними даними великі компанії світу вже нині збільшили активність щодо повернення виробництва в країни його походження. У Франції, США, Італії, Німеччині найбільш активно повертаються «на батьківщину» виробництва у сфері хімічної, фармацевтичної промисловості, електроніки, металообробки.

Зазначений загальносвітовий тренд створює серйозну загрозу для подальшого розвитку як окремих галузей, так і загалом національних економік

країн, що розвиваються, які залежать від виробництва з низьким рівнем витрат і експорту некінцевих товарів.

Це стосується цілої низки країн, включаючи Китай, Індію, В'єтнам, Філіппіни та деякі інші. Саме ці країни стали центрами з низьким рівнем витратності та посіли вагоме місце у багатьох глобальних ланцюгах доданої вартості. Подальші можливості економічного зростання у цих країнах залежатимуть від їх здатності перейти на виробництво продукції з більш високою доданою вартістю та збільшення внутрішнього споживання.

Є вагомі підстави для ствердження, що найбільш розвинені країни світу, перебуваючи у рамках обмежень, що пов'язані зі зростаючим протекціонізмом, досягненням стратегічних меж зростання, глобальними епідеміологічними проблемами, збільшенням зарплатомісткості на світових «фабриках» і, передусім, в Китаї, *готуються покінчити з деіндустріалізацією та розпочати епоху відродження* промисловості на *новій технологічній* основі. Така промислова і загалом економічна політика ймовірно знизить ризики для провідних компаній, однак під великим питанням є позитивні наслідки для ринку праці як у країнах, що розвиваються (через виведення виробництва), так і у розвинених країн (через зниження попиту на працю під впливом роботизації та інших техніко-технологічних новацій).

Усвідомити, якими постануть основні параметри світу праці й зайнятості у найближчій перспективі у неоглобальному вимірі неможливо без розуміння сутності новітніх драйверів у царині глобальних ланцюгів створення вартості. З огляду на це, актуальним постає розгляд феномена трансформації означених вище ланцюгів, їхньої природи та впливу на суспільний поділ праці.

Частково відповідь на запитання: «Якими є новітні тенденції у глобальних ланцюгах створення вартості?» знаходимо у матеріалах масштабних досліджень, які на регулярній основі здійснює компанія McKinsey. Використовуючи матеріали новітніх досліджень цієї компанії, виокремимо найбільш значущі тенденції щодо змін у ланцюгах створення вартості, а саме такі.

1. Зниження інтенсивності міжнародної торгівлі (відношення валового експорту до валового випуску), що спостерігається у більшості

глобальних ланцюгів створення вартості. Так, частка продукції, що переміщується через кордони, скоротилася з 28,1% у 2007р. до 22,5% у 2017р. За наявними даними спостерігається подальше скорочення обсягів міжнародної торгівлі, що може свідчити про зростання внутрішнього споживання. У першу чергу йдеться про Китай, ряд інших країн, які демонструють розширення масштабів внутрішнього споживання.

Водночас актуалізуються інші драйвери, що «працюють» на скорочення світової торгівлі товарами і послугами. Йдеться про інтенсивне впровадження новітніх інформаційних телекомунікаційних, інших проривних технологій першої половини ХХІ ст., які сприяють скороченню світової торгівлі через повернення виробництва на вітчизняні ринки, частковий рещоринг, коли виробництво передислоковується у сусідні регіони, які є територіально більш близькими до ринків обміну та безпосереднього споживання.

2. Диверсифікація джерел поставок проміжних ресурсів та передислокація виробництва. Реалії сьогодення і серед них – посилення проявів протекціонізму, розгортання торговельних війн, зростання невизначеності на ринках під впливом обмежень, які породжені коронакризою, є такими, що потребують диверсифікації джерел проміжних ресурсів та змін у ланцюгах створення вартості на користь національного ринку. Водночас прагнення до диверсифікації у ланцюгах поставок зіштовхується зі значними додатковими капітальними витратами на перенесення виробництва та іншими негативними наслідками для конкурентної економічної діяльності. Особливо це стосується тих секторів економіки, які мають високу наукоємність та вартість нематеріальних активів, велику віддачу від масштабів виробництва, тривалі зв'язки у розбудові ланцюгів поставок, що мають мережевий характер. Зазначимо, що у 2020 р. компанія McKinsey провела опитування цілого ряду глобальних «гравців» на світових ринках з метою з'ясування реальних перспектив перенесення виробничих потужностей у інші райони під впливом чинників, які зазначені вище¹⁶.

¹⁶ Risk, resilience, and resilience, and rebalancing in global value chains. McKinsey Global Institute Report / McKinsey&Company. 2020. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/risk-resilience-and-rebalancing-in-global-value-chains>

Автори проведеного дослідження акцентують увагу на тому, що перспективи диверсифікації поставок проміжних ресурсів та перенесення виробництва мають галузеву специфіку та відповідні відмінності. Найбільш імовірними є суттєві зміни у зазначеній царині в фармацевтичній промисловості. За умов коронакризи уряди провідних країн світу змушені вдаватися до відмови від дотеперішніх ланцюгів створення вартості фармацевтичної продукції, відновлення та підтримки вітчизняного виробництва, що стосується як ліків, так і медичного обладнання. За даними проведеного опитування, від 38 до 60% фармацевтичних ланцюгів створення вартості можуть зазнати передислокації.

3. Зростання частки послуг у глобальних ланцюгах, що забезпечують створення нових суспільних продуктів. У 2017 р. обсяг світової торгівлі послугами становив 5,1 трлн дол. Засвідчимо, що обсяг торгівлі товарами становив у зазначеному періоді 17,3 трлн дол. Водночас акцентуємо на тому, що обсяг торгівлі послугами за період з 2007 р. по 2017 р. зростав темпами, що більш як на 60% випереджали темпи обсягів торгівлі товарами. У деяких галузях таке перевищення було дво-трикратним. Ідеться передусім про телекомунікаційні, ІТ-послуги, компенсації (відрахування) за права на інтелектуальну власність.

Тренд до підвищення ролі послуг у формуванні глобальних ланцюгів створення вартості чинить суттєвий вплив на суспільний поділ праці, а тому є потреба більш детально розкрити сутність новітнього феномену, яким є сервітизація сучасної економіки.

Нагальна потреба набуття незаперечних конкурентних переваг примушує компанії до пошуку дедалі нових стратегій розвитку. однією з таких стратегій, особливо в інноваційно орієнтованих, наукомістких галузях, є сервітизація. Йдеться про набуття конкурентних переваг і досягнення бажаного рівня прибутковості за формування нових ланцюгів вартості, які інтегрують у собі вартість і товарів, і послуг.

Звертаємо увагу на те, що категорія, явище, процес, якими є «послуга», у новітній парадигмі управління економічною діяльністю набула нового формату

та виміру. Первісно місією послуг у вартісних ланцюгах було встановлення та відтворення зв'язків між товаровиробниками, товаровиробниками і споживачами. Для ефективного функціонування економічних і суспільних відносин необхідні такі послуги, як зв'язок, транспорт, фінанси, логістика тощо. Водночас послуги – це не лише зв'язуючий елемент у глобальних ланцюгах створення вартості. Вартісні ланцюги у сучасному наукомісткому виробництві розпочинаються з витрат на науково-дослідні, дослідно-експериментальні роботи, інші проєктні, інформаційно-комунікаційні роботи, які при передаванні на аутсорсинг стають важливою складовою і витрат, і діяльності, що відноситься до послуг.

На завершальних ланках вартісних ланцюгів також перебувають послуги – маркетинг, дистрибуція, бізнес-консалтинг, юридичні послуги, торгівля, страхування тощо.

Наголошуємо на тому, що сервітизація сучасного суспільного виробництва – один із яскраво виражених драйверів розвитку останнього. Сервітизація дедалі більше пронизує та заповнює як внутрішньовиробничі ніші, так і трансформується у потужний сектор глобальної економіки, який змінює спосіб створення вартості.

Йдеться про те, виробничі компанії стають важливою ланкою «сервітизації», оскільки усе більше користуються різноманітними послугами, витрати на які стають важливою складовою вартості товарів, що виробляються. Водночас складовою стратегій розвитку промислових компаній є надання різноманітних послуг іншим товаровиробникам, участь у глобальних вартісних ланцюгах за надання проміжних ресурсів.

Обґрунтування нової парадигми сервітизації знаходимо у піонерній роботі Т. Левітта¹⁷, який ще у 1972 р., задовго до появи сучасних глобальних ланцюгів створення вартості, поставив під сумнів домінуючий тоді водорозділ між товарами і послугами. Його вердикт, що знаходимо у згаданій вище роботі, є таким: «Не існує такого поняття, як сфера послуг. Є лише галузі, у яких

¹⁷ Levitt T. Production-Line Approach to Service. *Harvard Business Review*. 1972. Vol. 50, No. 5. P. 20–31.

компоненти послуг становлять більшу або меншу частку, аніж у інших галузях». Подальші зміни, що відбулися у глобальних ланцюгах вартості, новий гібридний формат послуг лише підтвердили висновок Т. Левітта.

Сервітизація виробництва, що безпосередньо стосується формування нового, постіндустріального суспільного поділу праці, до утвердження інституту і платформи «Праця 4.0», включає такі тенденції та відповідні відносини:

- збільшення витрат на послуги довиробничого і післявиробничого характеру у виробничих компаніях за скорочення частки витрат, що мають місце на виробничій стадії;
- збільшення витрат на послуги, що зумовлює збільшення частки доданої вартості, яка створюється сервісними галузями;
- конвергенцію між товарами і послугами, що постають як проміжні ресурси (внутрішньофірмові послуги), так і готові товари, які змінюють спосіб створення нової вартості.

4. У 1990-х – 2000-х роках формування глобальних ланцюгів доданої вартості здійснювалося за обов'язкового врахування ряду критеріїв, серед яких чільне місце належало рівню витрат на робочу силу. Особливо це стосувалося галузей із високою трудомісткістю товарів і послуг. За наявними даними витратність на робочу силу нині не головна при визначенні політики розміщення виробництва та розширення глобальних ланцюгів створення вартості. Рішення про розміщення виробництва приймається за пріоритетності таких чинників, як доступ до кваліфікованих людських та природних ресурсів, якість інфраструктури у країні (регіоні), близькість до потенційних споживачів. За настання коронакризи до зазначених вище чинників додався і такий, як епідеміологічний стан, здатність національної держави та регіональних органів влади успішно долати виклики, породжені пандемією.

5. Глобальні ланцюги створення вартості стають більш наукомісткими, а нематеріальні активи посідають у них дедалі вагомніше місце. Зростає частка доходів компаній, що спрямовуються на науково-дослідні, конструкторські роботи та нематеріальні активи. Частка зазначених доходів

становить від 35–40% при організації виробництва машин та обладнання і до 80% – у виробництві медичного обладнання і фармацевтичних препаратів. Складовою тенденції, що розглядається, є й та, що формування доданої вартості усе більше переміщується, з одного боку, до початкових етапів глобальних ланцюгів, а з другого – до завершальних стадій – маркетингу, післяпродажного обслуговування, залучення споживачів до вдосконалення споживчих характеристик товарів і послуг тощо.

6. У більшості ланцюгів створення вартості спостерігається чітка тенденція до регіоналізації. У продукуванні виробництва товарів і послуг дедалі більшого значення набуває більш тісна інтеграція постачальників та пришвидшення виходу на ринок. Досвід цифрової доби засвідчує, що без дрейфу до регіоналізації складно реалізувати принцип «just – in – time».

7. Ланцюги створення вартості у компаніях, особливо у найбільш наукомістких, технологічних, інноваційних, набувають характеристики ланцюгів з «віртуальним виробництвом». Ідеться про те, що провідні компанії, так звані «суперзірки», спрямовують ресурси, інтелектуальний потенціал на ефективне функціонування до- і післявиробничої стадій, а виробництво передається на аутсорсинг¹⁸.

8. Складовою нової, постіндустріальної реальності є разючі зміни у бізнес-процесах. Функціонування останніх відбувається за новими, постіндустріальними правилами та обумовлює суттєві зміни у суспільному поділі праці. Варто акцентувати й на тому, що сучасні передові компанії, які виявилися найбільш зануреними у світ цифрових технологій, отримують додаткові ефекти від масштабу виробництва, участі у глобальних ланцюгах створення вартості. У фундаментальних і прикладних дослідженнях і, зокрема, роботах Е. Бернарда та його колег, переконливо доводиться, що крупні фірми, які є суб'єктом активної участі у міжнародному поділі праці, зміцнюють свій

¹⁸ Globalization in transition: The future of trade and value chains. McKinsey Global Institute Report / McKinsey & Company. 2019. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/innovation-and-growth/globalization-in-transition-the-future-of-trade-and-value-chains>;

статус як «фірми-суперзірки», і це зміцнення безпосередньо пов'язане з участю і розвитком глобальних ланцюгів створення вартості¹⁹.

Глобалізація, з якою світовий соціум увійшов у XXI ст., під впливом інформаційно-комунікаційної, цифрової науково-технічної революції, а в останній час під тиском обставин, що пов'язані з пандемією коронавірусу COVID-19, інтенсивно змінює свій формат.

Проводячи історичні паралелі, є підстави стверджувати, що теперішній стан є близьким за аналогією до кризового періоду 1973–1975 років, що став відправною точкою для технологічного й енергетичного «перезавантаження» світової економіки, на подолання якого людству знадобилося понад 20 років. Користуючись медичною термінологією, економічну ситуацію, в яку в 2020 році занурився світ, можемо кваліфікувати як «глобальну економічну пандемію», ознаками якої є стрімке поширення економічної рецесії (безпрецедентний післявоєнний спад світової економіки); тотальний характер зниження питомих фізичних і вартісних показників господарсько-фінансової діяльності; порушення, часто – повний розрив глобальних вартісних ланцюгів; параліч ділової активності у сферах, які безпосередньо обслуговують потреби людей; глибокий інвестиційний застій; загрожуюча деформація світового ринку праці тощо»²⁰.

Дійсно, є вагомі підстави стверджувати, що маховик глобалізації під впливом нових техніко-технологічних, соціоекономічних та епідеміологічних реалій на зламі другого десятиліття XXI ст. запущено якщо й не в зворотному напрямі, то, принаймні, вектор розвитку світової економіки зазнав коректив.

Маємо зазначити, що коронавірусна пандемія виявила та оголила безліч явних, неявних і латентних проблем сучасної світової економіки й світоустрою, зокрема: ресурсні, соціоекономічні, регіональні, інституціональні, демографічні, морально-етичні. Очевидною виявилася нездатність

Antras P. Conceptual Aspects of Global Value Chains. *The World Bank Economic Review*. 2020. Vol. 34. No. 3. P. 551–574.

²⁰ Poruchnyk Anatolii, Kolot Anatoliy, Mielcarek Pawel, Stoliarchuk Yaroslava, Ilnytsky Denys. Global economic crisis of 2020 and a new paradigm of countercyclical management. *Problems and Perspectives in Management*. 2021. Vol. 19, Is. № 1. P. 397–415.

наддержавних, як і більшості міждержавних інституцій, впливати на вирішення нагальних проблем політичного й соціально-економічного характеру.

Під натиском старих-нових проблем, посиленням планетарним лихом COVID-19, глобалізація дала «тріщину» в моноліті того формату, що домінував останні 45–50 років. «Економіка пандемій», як і так звана «посткоронавірусна економіка», викликали необхідність скоригувати дотеперішні глобалізаційні процеси. Логічним є припущення, що майбутній світоустрій якщо й не буде антиглобалістичним, то набуде нового формату, у якому буде багато нового-старого: «нове дихання» політики протекціонізму, деіндустріалізація країн Старого світу, глибокі зміни в суспільному поділі праці, зокрема в зв'язку з поверненням багатьох виробництв на територію їх первісного перебування.

Світовий політикум і загалом глобальний соціум має зробити висновки з хаосу, некерованості, розгубленості, неадекватності дій, що панували, починаючи з березня 2020 року і впритул до початку наступного. Кожна держава, світові наддержавні органи мають опрацювати регламенти економічних, соціальних, епідеміологічних, безпекових, інституціональних дій на випадок, коли через об'єктивні, вимушені обставини політикум, соціальні партнери змушені розбудовувати «економіку пандемій». Такі ж регламенти мають бути відпрацьовані для іншої моделі господарювання – «посткоронавірусної економіки».

Спираючись на об'єктивний економічний аналіз, політикум, соціальні партнери на різних рівнях ієрархічної структури суспільства мають визначитись, якої соціально-економічної та безпекової політики потребує як країна загалом, так і окремі суб'єкти економічної діяльності.

В узагальненому вигляді дамо відповідь на запитання: якого формату набуде глобалізація в посткоронавірусну добу?

Економічні та соціальні наслідки пандемії COVID-19 можуть бути аналогічними тим, до яких призвела Велика депресія, а саме: посилення протекціонізму, автаркічних тенденцій, «друге дихання» державного капіталізму.

Очікуваного розширення міжнародної співпраці, що мало би відбутися за настання планетарного лиха, на практиці не спостерігається. Яскравим прикладом асоціальної поведінки гравців у міжнародному просторі є конкуренція, що виникла серед виробників вакцини від COVID-19 і країн-споживачів за можливість її отримати. Як і після Великої депресії 1930-х років, спостерігається посилення недовіри між країнами й суб'єктами економічної діяльності.

Симбіоз нових явищ і процесів, а саме зростання ризиків у розбудові ланцюгів створення доданої вартості в зв'язку з пандемією COVID-19, підвищення вартості робочої сили в країнах, до яких масово переводилися виробництва із Заходу, зниження вартості роботизації та інших техніко-технологічних новацій «Індустрії 4.0» (які, до того ж, не потерпають від нових/старих вірусів), створюють вагомі передумови для повернення провідними компаніями багатьох виробничих потужностей.

Світова економічна криза 2008–2009 рр., а згодом планетарне лихо — пандемія коронавірусу COVID-19 — спонукали уряди розвинених країн ужити додаткових заходів щодо відродження національного виробництва, деіндустріалізації, створення робочих місць, які відповідають вимогам нової (цифрової) економіки. За задумом ініціаторів інклюзивної індустріалізації, це має, з одного боку, стимулювати повернення офшорних виробництв і відкриття нових на території країн, а з другого — підвищити доходи домогосподарств і стимулювати споживання й попит.

Показовим є приклад США, де в березні 2021 року президент Дж. Байден проголосив про розроблення та подальшу реалізацію Плану створення робочих місць (American Jobs Plan). Останній спрямований на стимулювання розвитку економіки США шляхом великомасштабної модернізації інфраструктури й передусім енергетичної, дорожньо-транспортної, комунальної, цифрової, мережевої, освітньої, житлової тощо.

Є вагомі підстави говорити, що передові країни світу, перебуваючи в рамках обмежень, пов'язаних зі зростаючим протекціонізмом, досягненням стратегічних бар'єрів зростання, глобальними епідеміологічними проблемами,

збільшенням зарплатомісткості на світових «фабриках», і передусім у Китаї, готуються покінчити з деіндустріалізацією та розпочати відродження промисловості на новій технологічній основі. Така промислова і загалом економічна політика, ймовірно, знизить ризики для провідних компаній, однак під великим питанням перебувають позитивні результати для ринку праці як у країнах, що розвиваються (через виведення виробництва), так і в розвинених країнах (через зниження попиту на працю під впливом роботизації та інших техніко-технологічних новацій).

Отже, через дванадцять років після світової кризи 2008–2009 рр. майбутнє глобальної економіки залишається невизначеним. І проблема не лише в тому, що економічні рани, які залишилися після економічного потрясіння дванадцятилітньої давнини, не загоїлися. За останній період нинішня світогосподарська система зазнала значних трансформацій під впливом науково-технічних новацій, змін у глобальному суспільному поділі праці та архітектоніці світової економіки.

За нашою оцінкою, новий формат глобалізації (неоглобалізації) формується спонтанно, непередбачувано, за дефіциту конструктивних стратегічних ідей, системних дій з боку глобальних міжнародних організацій (ООН, МВФ, Світового банку, ОЕСР, МОП тощо).

Нинішній глобальний світ дедалі більше асоціюється з озером «чорних лебедів» — непередбачуваних, неочікуваних, спонтанних подій. Питання про те, яких рис набуде нова, неоліберальна модель глобалізації, залишається відкритим. Очевидним є лише те, що проєкт формування єдиної «пласкої економіки» в глобальному масштабі зірвано та набирає сили глобальна дивергенція – рух різновекторний, хаотичний, у якому все більше фрагментації та дезінтеграції.

На думку професора берлінської Школи управління Hertie Жана Пізані-Феррі, на нинішньому витку глобальної економічної спіралі виникає новий світ, у якому все складніше відділити економіку від геополітики. На «виході» маємо не глобальний світ, що прагне до уніфікації, зняття бар'єрів і розбудови «плаского світу» Т. Фрідмана, і не «кінець історії» за Ф. Фукуямою, а

жорсткий, конкурентний світопорядок, рух по різноспрямованих лініях зі збільшенням розриву між рівнями економічного розвитку окремих країн.

Глобальна криза, що розгортається, у системному розумінні матиме лише два альтернативних вирішення – якісне оновлення світу в усіх його компонентах або світова (планетарна) дезінтеграція. Циклічність зрілого економічного розвитку та суспільного розвитку в цілому відтепер охоплює не тільки політичні, культурні, соціальні, екологічні і фінансові виміри, а й медичні та технологічні, які у сукупності в ідеалі мають бути збалансовані як внутрішньо, так і між собою.

Хоча глобальна економіка нині накопичила критичну масу конфліктів і суперечностей, мегатрендів та асиметрій, а також прагнень до економічного націоналізму (а також технологічного і медичного), розвиток глобалізації вважаємо незворотним процесом, що і надалі визначатиме поступальний рух людської цивілізації на шляху до прогресу. Саме тепер проявлятиметься позитивна сила тих зусиль, яких країни докладали в процесі інтеграції національних ринків, допомоги міжнародних організацій щодо лібералізації економічних відносин, глобалізація ринків креативної економіки та спорту, поступового поширення пріоритетів сталого розвитку та спільного розв'язання глобальних проблем. Для цього гору над популізмом має взяти прагматизм.

Водночас висловимо не лише припущення, а й переконання, що світовий соціум, посткоронавірусну економіку очікують прогресивні структурні зміни. Йдеться про поліпшення якості охорони здоров'я, відбудеться разючий переворот у розвитку вірусології та епідеміології, набуде нової якості санітарно-гігієнічна культура населення. Соціум надзвичайно високо цінуватиме базові потреби та усвідомить цінність живого спілкування, співучасті, співчуття, взаємодопомоги, підтримки, солідарності, згуртованості. Принаймні у суспільстві на всіх його рівнях відбудуться серйозні зрушення морально-духовного, етичного характеру. Сподіваємося, що світ самих людей наповниться добротою та толерантністю.

Розділ 2. ІНСТИТУЦІЙНА СПРОМОЖНІСТЬ АДАПТАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ ДО ВИМОГ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

2.1. Інституційне забезпечення функціонування ринку праці в умовах трансформацій

Посилення впливу глобалізації на національні ринки праці, загострення протиріч у світовій економіці, циклічні прояви кризи вимагають зміни концепту регулювання ринку праці, розроблення підходів щодо мінімізації негативних наслідків безробіття та створення сприятливих умов функціонування національних ринків праці. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку відбувається з використанням регулюючих механізмів та інструментів інших інституційних структур.

Інституційне забезпечення базується на дослідженні суспільних інститутів та обґрунтуванні природи взаємопроникнення державних та ринкових інститутів ринку праці. На думку А.А. Чухна²¹, інститути це – усталені звичаї мислення, характерні для великої спільноти людей та які здійснюють колективні дії з контролю, звільнення та розширення індивідуальної дії. Н. Тілікіна²² визначаючи, що інститути — це будь-які державні або громадські об'єднання, що встановлюють правила та норми взаємодії між усіма суб'єктами системи життєдіяльності людини, розподіляє їх на формальні та неформальні.

Дослідники переважно класифікують інститути ринку праці за ступенем формалізованості, функціональних обов'язків, за правом власності²³. У роботі²⁴

²¹ Інституціонально-інформаційна економіка: підручник / А.А. Чухно, П.М. Леоненко, П.І. Юхименко; за ред. А.А. Чухна. Київ: Знання, 2010. 688 с.

²² Тілікіна Н.В. Аналіз інституційного та законодавчого забезпечення регулювання територіальної мобільності робочої сили. *Технологический аудит и резервы производства*. 2016. № 4(6). С. 18–25. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2016_4\(6\)_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2016_4(6)_4)

²³ Егоршин А.П., Гуськова И.В. Методология управления трудовыми ресурсами: монография. Нижний Новгород: НИМБ, 2008. 352 с.

автори розглядають ринок праці як систему соціально-трудових відносин, що виникають між конкретними інститутами, які комунікують між собою, базуючись на певних інтересах. Визначаючи інститут ринку праці як сталий комплекс правил, принципів, норм, установ та механізмів, які обумовлюють поведінку суб'єктів ринку праці, В. Мороз²⁵ виокремлює формальні й неформальні, державні й недержавні інститути ринку праці. Т. Панюк класифікує інститути ринку праці на державні органи управління різних рівнів, що одночасно виступають і суб'єктом управління інфраструктурою ринку праці (державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального та місцевого рівнів) та недержавні заклади сприяння зайнятості; кадрові та профспілкові органи; об'єднання роботодавців; громадські організації²⁶. Зустрічаються дослідження, в яких серед інститутів ринку праці вагома роль приділяється профспілкам²⁷, які відіграють визначальну роль у захисті інтересів працюючих осіб (гідний рівень заробітної плати, безпечні умови праці тощо). Роль та авторитет профспілок на сьогодні суттєво знизилися. Починає панувати думка про те, що профспілковий рух суттєво знижує розвиток національної економіки й її конкурентоспроможність на світовій арені та ті інструменти боротьби за зростання заробітної плати, які вони використовують, призводять до зростання цін на товари та послуги. Не сприяють довірі факти порушень та махінацій із профспілковими фондами, які стають відомі пересічним громадянам. Це окреслює тенденції до зміни існуючої функціональної та організаційної структур профспілкового руху. Так, у США, де трудове законодавство найбільш ліберальне, за останні два десятиріччя частка

²⁴ Волянська-Савчук Л.В., Красовський В.О. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. *Економіка і організація управління*. 2019. № 1(33). С. 21–32. URL: <http://dx.doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.3>

²⁵ Мороз В. Інститути ринку праці як об'єкт державно-управлінського впливу на трудовий потенціал країни. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2013. № 2. С. 98–107.

²⁶ Панюк Т.П. Характеристика ринку праці в сучасних умовах. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 6 (108). С. 204–208.

²⁷ Freeman R. B. Labour market institutions (an electronic resource). *The New Palgrave Dictionary of Economics*. 2008. URL: http://www.dictionaryofeconomics.com/article?id=pde2008_L000006&q=labour%20market%20institutions&topicid=&result_number=1%5D

працівників, об'єднаних у профспілки, скоротилася майже вдвічі²⁸. Це спонукає робітників та власників бізнесу до пошуку нових механізмів взаємодії у вирішенні соціально-трудова питань. Так, поширюється практика прямих контактів робітників із власниками без участі посередника – профспілки. Адміністрація крупних компаній намагається долучити робітників до обговорення різноманітних трудових аспектів, таких як умови праці, перенавчання та підвищення кваліфікації, регулювання відпусток. Західні вчені, віддаючи перевагу індивідуалізації поведінки на ринку праці, досить позитивно оцінюють зниження впливу профспілкового руху, розцінюючи його функціонування як елемент жорсткості трудового законодавства. Це призводить до посилення активної ролі «індивідуального власника робочої сили» та людини економічної, якість життя якої залежить від результатів функціонування ринку, переміщуючи діяльність з «економічного сектора» до сектора «власного виробництва»²⁹ і вимагає розвитку компетенцій щодо вміння відстоювати власні трудові та соціальні інтереси. Але, на наше глибоке переконання, за сучасних умов нівелювання значущості профспілок на ринку праці суттєво змінює змістовність соціального діалогу і є неприпустимим. Так, можуть змінюватися форми, розширюватися коло інституційних суб'єктів, але перехід на індивідуалістичні засади лише погіршуватиме становище найманих працівників у переговорних процесах загалом та на ринку праці зокрема.

Розвиток інститутів ринку праці, що реалізують економічні інтереси та захищають права суб'єктів соціально-трудова відносин, спрямований на підвищення ефективності його функціонування та мінімізацію інституційних аномалій і переходу від екстрактивних до інклюзивних інститутів. Ефективно функціонуючі інститути ринку праці свідчать про високий рівень соціально-економічного розвитку країни. Так, дослідження фахівців доводять, що сильні інститути, які забезпечують нормальну роботу ринкових механізмів є важливішими для успіху трансформації, ніж темпи лібералізації³⁰.

²⁸ Stiglitz J.E. The Price of Inequality. New York: L.W. Norton & Company, 2012. 523 p.

²⁹ Тоффлер Э. Третья волна. Москва: АСТ, 2010. Гл. 19–20. С. 397–467.

³⁰ Зацарина А. А. Влияние институтов на развитие и функционирование рынка труда. Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2007.

Відповідно, можна узагальнити, що основною метою державного управління ринку праці є забезпечення відносної рівноваги основних елементів ринку праці шляхом застосування певних інструментів, які гармонізують інтереси всіх суб'єктів ринку та забезпечують інклюзивний вектор розвитку ринку праці. Саме інклюзивний розвиток ринку праці, що базується на нових технологіях, екологічних пріоритетах стійкого розвитку і демографічних трендах, відкриває нові можливості для підвищення якості трудового життя, розширення можливостей вибору, подолання проблем, спричинених нерівністю та дискримінацією³¹.

Ринок праці є інституційною системою, виконуючи низку функцій, які реалізуються окремими економічними елементами – інститутами, пов'язуючи потоки робочої сили та підсистеми трудових відносин в єдиний механізм та оптимізуючи трансакційні витрати. Інституційні суб'єкти, взаємодіючи через систему власних інститутів, забезпечують ефективність функціонування ринку праці та його регулятивних інститутів. Інституційні суб'єкти в нашому дослідженні об'єднують державу, найманого працівника та роботодавця, які під час узгодження власних інтересів на ринку праці реалізують його розвиток та інституціоналізацію (інституційну трансформацію). Соціально-економічна система вимагає формування та функціонування розвиненої мережі інститутів окремих інституційних суб'єктів ринку праці та регулятивних інститутів, що забезпечуватимуть ефективну взаємодію усіх інституційних суб'єктів у поєднанні з системою контролю за дотриманням відповідних норм.

Проаналізувавши існуючі підходи до визначення та обґрунтування сутності інститутів та інституційного середовища ринку праці, можна констатувати, що інститути ринку праці необхідно розглядати у вигляді інституційної тріади суб'єктів, які співіснують та забезпечують існування інших, а саме: держави (у частині забезпечення законодавчого регулювання,

№17. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-institutov-na-razvitie-i-funktsionirovanie-rynka-truda> (дата звернення – 12.03.2020).

³¹ Work for a brighter future. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

якості освіти тощо); роботодавця (у частині забезпечення зайнятості, вкладення інвестицій у людський капітал тощо); працівника (у частині забезпечення конкурентоспроможності, самовдосконалення, орієнтації на результат тощо) (рис. 2.1).

Інституційні суб'єкти		
<i>Держава</i>	<i>Роботодавець</i>	<i>Працівник</i>
• Інститут соціальних стандартів та гарантій • Інститут регулювання попиту та пропозиції • Інститут інфорсменту (наглядута контролю) трудового законодавства • Інститут соціального захисту • Інститут професійних стандартів • Інститути формування якісної робочої сили	• Інститут пошуку та добору кадрів • Інститут стимулювання • Інститут соціальної відповідальності бізнесу • Інститут безпеки та умов праці • Інститут кар'єри та розвитку персоналу • Інститути трудових контрактів • Інститут професійної підготовки та перепідготовки	• Інститут родини • Інститут традицій та звичок • Інститут престижності та статусності професії • Інститут представництва інтересів працівників (профспілки)
Регулятивні інститути		
• Інститут зайнятості • Інститут мобільності • Інститут оплати праці • Інститут професійної підготовки • Інститут соціального партнерства • Інститут посередництва		

Рис. 2.1. Система інститутів ринку праці

Джерело: складено автором.

Ринок праці та ефективність функціонування його базових інститутів, які є елементами національної економіки, забезпечують динамічну рівновагу попиту та пропозиції робочої сили. Дифузія інструментів та механізмів регулювання ринку праці окремих інституційних одиниць визначається інституційними обмеженнями відповідно способу функціонування економічної системи в довгостроковій перспективі.

Наявні дисфункції взаємодії базових інститутів призводять до деформації інституційної структури ринку праці та порушують рівновагу. Досягнення інституційної рівноваги ринку праці пов'язано з державним регулюванням, забезпечення інфорсменту трудового законодавства, ефективністю соціального захисту та – насамперед – усталеністю функціонування інституційної матриці економічного устрою суспільства та держави.

Теорія інституційного підґрунтя економічної підсистеми суспільства була розвинена в роботах таких вітчизняних науковців, як С. Архієреєва³², А. Гриценка³³, В. Демент'єва³⁴, І. Філіппова³⁵, де проблеми інституційної структури ринку праці не розглядалася як окрема самостійна система. Поряд із цим система інститутів кожної окремої системи формує своєрідну інституційну матрицю, поєднуючи економічні та політичні інститути та визначаючи можливі траєкторії розвитку³⁶. Інститут ринку праці є базовим системоутворюючим інститутом суспільства, активна трансформація «редистрибутивних» інституційних складових якого у «ринкові» потребує продукування нових знань у сучасних умовах з деталізацією конкретних механізмів та інструментів. Будь-які інституційні трансформації потребують забезпечення «інституційної комплементарності» між старими та новими інститутами в рамках єдиної соціальної системи.

Теоретична концепція інституційної комплементарності акцентує увагу на взаємозв'язках, обумовленостях та взаємодоповненнях господарських систем, управлінських механізмів та інструментів. Розглядаючи інституційну комплементарність як взаємозв'язок окремих інститутів та їх груп у межах функціонуючої інституційної системи (*інституційної матриці*), вітчизняні дослідники проблем інституційної комплементарності зазначають виникнення синергетичної ефективності³⁷ та обґрунтовують напрями ефективної державної політики формування моделі розвитку національної економіки³⁸. На думку А.

³² Архиреев С.И. Издержки эксплуатации экономической системы и институциональный трансакционный сектор экономики Украины. *Постсоветский институционализм*. Донецк: Каштан, 2005. С. 263–285.

³³ Гриценко А.А. Институциональная архитектура: объект, теория и методология. *Постсоветский институционализм*. Донецк: Каштан, 2005. С. 49–74.

³⁴ Дементьев В.В. Институты, поведение, власть. *Постсоветский институционализм*. Донецк: Каштан, 2005. С. 102–123.

³⁵ Сумцов В.Г., Филиппова И.Г. Деформация институциональной матрицы в Украине. *Сборник научных трудов Восточно-украинского национального университета им. В. Даля*. 2011. № 17. С. 243–247.

³⁶ Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. Москва: ТЕИС, 2000. 213 с.

³⁷ Липов В.В. Измерение и оценка институциональной комплементарности: проблемы и инструменты. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна*. Вип. 37–1. Донецьк: ДонНТУ, 2009. С.62.

³⁸ Липов В.В. Інституційна комплементарність: від моделі ринкової економіки до концепції множинності варіантів капіталізму. *Економічна теорія*. 2010. № 2. С. 49; Липов В.В.

Гриценка³⁹, комплементарний підхід є логічним продовженням архітектоніки інституційних систем і являє собою взаємодію елементів системи, за якої вони залежать один від одного і доповнюють один одного, залишаючись при цьому відносно самостійними. При цьому різні типи інституційної комплементарності можуть співіснувати, і це є необхідною умовою для забезпечення сталої системи державного управління⁴⁰.

Комплементарність може призводити і до негативних ефектів, що проявляється в продукуванні та поглибленні комплементарних дисбалансів у вигляді інституційних пасток. Під інституційними пастками ми розуміємо ті норми та інститути, існування або відсутність яких порушує ефективність (або не дозволяє її забезпечення) та збалансованість існування усіх підсистем соціально-трудової сфери.

Система інститутів ринку праці за своєю структурою є досить розгалуженою та представлена такими масштабними та неоднорідними структурними елементами, як формальні та неформальні інститути, які в свою чергу, представляють множину різноманітних складових. Унаслідок ігнорування інституційних ризиків і загроз посилюється можливість виникнення прогалин функціонування ринку та його державного регулювання.

Становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, забезпечення її нормального функціонування можливе за умови її інтеграції у світове господарство, що передбачає інституціоналізацію ринку праці, розроблення та впровадження механізмів його розвитку й ефективного регулювання та інтеграцію у світову систему. Вирішення цих завдань потребує взаємодії усіх суспільних інститутів у проведенні узгодженої соціально-трудової політики та формуванні ефективної системи захисту інтересів усіх

Институциональная комплементарность социально-экономических систем. Харьков: ХНУ имени В.Н. Каразина. С. 9–24.

³⁹ Гриценко А.А. Комплементарность как методологический принцип логико-исторического исследования социально-экономического развития России и Украины. *Социально-экономическое развитие России и Украины: противоречия и комплементарность* / под ред. Р.С. Гринберга и В.М. Гейца. Москва: Институт экономики РАН, 2014. С. 51–80.

⁴⁰ Геец В.М. Комплементарность и противоречия в общественной и экономической модернизации Украины и России. *Социально-экономическое развитие России и Украины: противоречия и комплементарность* / под ред. Р.С. Гринберга и В.М. Гейца. Москва: Институт экономики РАН, 2014. С.11–50.

сторін. Період трансформації української економіки виявив суперечності ринку праці, де збігаються і перетинаються інтереси провідних учасників суспільного виробництва: капіталу та найманої праці, роботодавців та працівників. Основна складність полягала у відсутності попереднього досвіду його державного та ринкового регулювання, а також у неможливості прямого запозичення управлінських технологій, що застосовувались у передових країнах. Відсутність відпрацьованого законодавства та високої відповідальності сторін за порушення елементарних норм трудового права, викривлення при проведенні приватизаційних процесів та нехтування інтересами трудових колективів зумовили негативні тенденції та загострення проблем на ринку праці України. Внаслідок запровадження карантинних заходів у зв'язку з поширенням пандемії COVID-19 у країні погіршилась економічна ситуація та загострилися існуючі на ринку праці проблеми. До них, на нашу думку, можна віднести такі:

- дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили, що призводить до поширення безробіття та його негативних наслідків;
- поглиблення структурних диспропорцій ринку праці, які продукуються завдяки збереженню застарілої технологічної бази значної частки вітчизняних підприємств, слабкою сприйнятливістю професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень, переважанням у професійно-кваліфікаційній структурі попиту та пропозиції робочої сили частки малокваліфікованої праці;
- надмірна експансія неформальної зайнятості, її тісне переплетіння з формальною, що обумовлює нерегульованість і неконтрольованість процесів у соціально-трудовій та економічній сферах;
- низька ціна робочої сили, що обмежує її відтворення, негативно відображається на продуктивності праці, виступає перешкодою на шляху оптимізації розміщення робочої сили, унеможливорює ефективний розподіл фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва та негативно відображається на купівельній спроможності населення;

- наростання диференціації в оплаті праці між роботодавцями, менеджерами, з одного боку, та працівниками – з іншого;
- криза духовних цінностей, приниження принципів чесної праці, відносин співробітництва, грубе насадження індивідуалістичної моделі поведінки;
- відсутність належного соціального захисту працівників та гарантій дотримання їхніх прав та обов'язків у сфері праці;
- слабка увага до особистісних потреб і характеристик працівника, мотивів його діяльності;
- зневіра працівників у можливостях органів самоуправління та соціального партнерства щодо захисту та відстоювання трудових прав, розчарування у профспілках.

За таких умов виникає необхідність удосконалення існуючих та пошуку нових інструментів регулювання ринку праці з метою забезпечення соціально-економічного прогресу, де ключова роль відводиться державі. Держава повинна визначати рамкові умови взаємодії інституційних одиниць ринку праці в частині мінімізації протиріч соціально-трудової сфери, де збігаються і поєднуються інтереси провідних учасників суспільного виробництва: капіталу та найманої праці, роботодавців та працівників. Основна складність полягає у відсутності досвіду регулювання цих відносин, а також у неможливості прямого запозичення управлінських технологій, застосованих у передових країнах.

Ринок праці вимагає формування ефективних та дієздатних механізмів функціонування інститутів, здатних забезпечувати умови щодо узгодження інтересів основних суб'єктів ринку праці. Інституційні аномалії та провали регулювання ринку праці є результатом інституційної складності економіки та суспільства⁴¹, очікується їх поширення в найближчому майбутньому не у формі дисфункцій окремих інститутів, а у дисфункції взаємодії окремих інститутів,

⁴¹ Mauskopf M. and Zajac E. The Emergence and Persistence of Institutional Dissonance at the New York Philharmonic, 1842-1928. *Academy of Management Proceedings*. 2013. № 1. P. 12015.

тобто інституційних дисонансів⁴² Сучасна ситуація може бути охарактеризована «відсутністю розуміння того, які інститути є гарними, а які поганими»⁴³. Розкриваючи зміст функціонування «гарних інститутів» або інклюзивних, слід відзначити, що саме їх функціонування забезпечує людині гарантію безпеки, матеріального добробуту та реалізації власного потенціалу⁴⁴. На відміну від інклюзивних, екстрактивні або «погані» інститути за своєю природою є експлуаторськими, спрямованими на максимізацію доходу шляхом експлуатації однієї частини суспільства і збагачення іншої⁴⁵.

Але таке сприйняття є достатньо одностороннім та звуженим представленням інституційної реальності. Більш правильним, на наш погляд, з огляду на ступінь інклюзивності⁴⁶ або інші параметри якості інститутів, доцільно виокремлювати ознаки інститутів, що є максимально протилежними за рівнем інклюзивності та екстрактивності. Еталонних інститутів у чистому вигляді не існує⁴⁷, тобто навіть інклюзивні інститути застосовують екстрактивні практики та норми. Тому в реальності функціонують певні гібриди інклюзивних та екстрактивних інститутів, що суперечливо поєднують відповідні функції, норми та логіки⁴⁸, а ринок праці являє собою конгломерат інститутів⁴⁹ із набором інклюзивних та екстрактивних ознак. Розглянемо інклюзивні та екстрактивні ознаки регулюючих інститутів ринку праці України (табл. 2.1).

⁴² Frolov Daniil. From institutions to extitutions to the post-institutional theory of institutional anomalies. *MPRA Paper* No. 95960. Posted 11 Sep 2019 17:35 UTC. URL: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/95960/>

⁴³ Полищук Л. Нецелевое использование институтов: причины и следствия. *Вопросы экономики*. 2008. № 8. С. 28-44.

⁴⁴ Menaldo V. *The Institutions Curse: Natural Resources, Politics, and Development*. New York: Cambridge University Press, 2016.

⁴⁵ Аджемоглу Д., Робинсон Дж.А. Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты. Москва: АСТ, 2015.

⁴⁶ Балацкий Е.В. Концепция инклюзивных институтов и ее приложения. *Общественные науки и современность*. 2017. № 3. Р. 143–156.

⁴⁷ Bridges M. *Extractive Practices in «Inclusive» States: Power and Poverty in the USA*. London: London School of Economics, 2018.

⁴⁸ Полтерович В.М. К общей теории социально-экономического развития. *MPRA Paper*. 2018. No. 88164. URL: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/88164/1/MPRA_paper_88164.pdf

⁴⁹ Капелюшников Р.И. Contra панинституционализм: препринт WP3/2019/03. Москва: ВШЭ, 2019.

**Екстрактивні та інклюзивні ознаки регулюючих
інститутів ринку праці України**

Назва інституту	Екстрактивна ознака	Інклюзивна ознака
Інститут зайнятості	• Сегментація ринку праці • Неформальна та тіньова зайнятість • Поширення прекарних форм зайнятості • Існування «позитивної дискримінації» • Низький рівень інфорсменту трудового законодавства • Гендерна сегрегація	• Поширення самостійної зайнятості • Виникнення нестандартних форм зайнятості • Механізми залучення та утримання на ринку праці найуразливіших груп населення • Соціалізація осіб із особливими потребами до трудової діяльності • Розвиток соціального підприємництва
Інститут мобільності	• Трудова міграція • Вплив високоінтелектуального потенціалу (циркуляція знань) • Недоступність соціального житла • Нерозвиненість цивілізованого ринку оренди житла	• Гнучкі форми зайнятості • Професійна мобільність • Соціальні «ліфти» • Віртуалізація ринку праці
Інститут оплати праці	• Мізерний рівень прожиткового мінімуму • Необґрунтована диференціація оплати праці • Дешева робоча сила • Нерівність • Гендерний розрив в оплаті праці та пенсійному забезпеченні	• Мінімальні соціальні стандарти • Єдина тарифна сітка
Інститут професійної підготовки	• Надмірний освітній рівень зайнятих • Низький рівень залучення населення до отримання професійно-технічної освіти	• Освітні та професійні стандарти • Доступність професійної освіти • Запровадження принципів інклюзивної освіти
Інститут соціального партнерства	• Штучне вилучення з переговорного процесу окремих суб'єктів • Порушення страхових принципів формування соціальних фондів	• Запровадження переговорного процесу у вирішенні соціально-трудова проблем • Соціальна відповідальність бізнесу та громад

Джерело: складено автором.

Інститути ринку праці виступають системою правил, норм і установ, з одного боку, втілюють узагальнений досвід попереднього економічного розвитку, з іншого – забезпечують відповідне цьому досвіду функціонування системи. Саме тому вони є інтеграторами мікро-, макро- і соціоекономічних

зв'язків, і саме через них можуть бути внесені системні зміни, які в свою чергу відобразяться на процесі інституціоналізації ринку праці.

Системні проблеми ринку праці полягають в інституційних проблемах: недосконалості та неузгодженості правил проведення різних складових економічної політики: монетарної, бюджетної, податкової, боргової, зайнятості тощо. Сценарій виходу із кризового стану також будується насамперед на основі заходів інституційного характеру: прийняття законодавчих рішень і норм, які створюють інституційне поле для мінімізації екстрактивних ознак інституційної структури та формування інклюзивного ринку праці. Функціонування ринку праці як інституційної системи визначається наявністю системоутворюючих інститутів, що формують інституційне середовище. Саме це середовище визначає ефективність соціально-трудових інститутів, визначає вектор розвитку ринку праці та його основні напрями розвитку та інституційних змін. Тобто формування правових засад функціонування ринку праці та регулювання трудових відносин, створення механізмів захисту трудових прав та дотримання умов трудових контрактів, розвиток відповідної соціальної інфраструктури визначає сформованість та ступінь зрілості інститутів ринку праці. Інституційна структура ринку праці трансформується в часі та просторі під впливом змін формальних та неформальних інститутів.

Інституційні зміни ринку праці відбуватимуться під впливом основних світових тенденцій, а саме: формування та розвиток глобального ринку праці, активізації мобільності – як територіальної, так і професійно-галузевої, цифровізації економічного розвитку та формування віртуальних соціально-трудових відносин, що в свою чергу змінюватиме структуру попиту на робочу силу та формуватиме прекарний сегмент зайнятості із «неякісними», низькооплачуваними, неформальними робочими місцями, сприятиме зростанню безробіття та його тривалості як загалом, так і окремих сегментів.

Кризові явища української сучасності поступово загострили проблеми найважливіших інститутів ринку праці, суттєво звужуючи потенціал створення «якісних» робочих місць та засад продуктивної зайнятості, яка є підґрунтям інклюзивного ринку праці. Екстрактивні ознаки інститутів ринку праці

пов'язані з формуванням інформаційно-мережевої економіки, яка поступово перетворює інформацію у головний ресурс і головний продукт праці, що входять у ринковий обіг, але за своїми властивостями суперечать існуючим ринковим закономірностям. Так, крива попиту на мережеві блага, на відміну від кривої попиту на звичайні блага, має не спадаючий, а висхідний характер, а крива пропозиції – не висхідний, а спадаючий⁵⁰. Створення високотехнологічних фірм і робочих місць тепер не завжди пов'язано зі зростаючими витратами на засоби виробництва, а часто – це більш значні витрати на висококваліфікованих працівників. Поширюються «нетипові» трудові угоди: короткотермінова робота, робота з неповним робочим днем, тимчасове замісництво, робота дома і т. ін.

Новітні форми регулювання трудових відносин переходять переважно в площину цивільно-правового права, означаючи повну відсутність соціальної відповідальності та зобов'язань з боку роботодавця. Як результат атипові форми регулювання трудових відносин зміцнюють позиції інституту соціально незахищеної зайнятості.

Одним із проявів екстрактивності інституту зайнятості є посилення сегментованості ринку праці за рахунок розширення сегмента «неякісних» робочих місць із потребою в дешевій та низькокваліфікованій робочій силі, тобто поширенню субоптимальних та неефективних інститутів, «хреодного ефекту». Інститут зайнятості, сприяючи розвитку новітніх форм зайнятості та сегмента самостійної зайнятості й дрібного підприємництва, набуває ознак інклюзивності в частині створення можливостей працевлаштування та розвитку підприємницьких компетенцій. Ця ознака, з одного боку, може характеризуватися як інклюзивна, з іншого – як екстрактивна за умов, якщо самозайнятість має ознаки неформальної, напівлегальної зайнятості із ознаками нестабільності, непостійності трудових відносин, поганих умов трудової діяльності. З іншого боку, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій сприяє створенню новітніх інтерактивних господарських та інституційних

⁵⁰ Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. / [В.М.Геєць, А.А.Гриценко, В.В.Близнюк та ін.]; за ред. В.М.Гейця, А.А.Гриценка; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів». Київ, 2013. 248 с.

структур, наприклад, інтерактивної хаускомпанії із використанням інноваційної зайнятості⁵¹. Так, використовуючи можливості інформаційно-комунікаційних систем та вбудовуючись в інноваційну систему, самозайняті можуть створювати та здійснювати трансфер нових технологій та формувати умови широкого використання нового знання у виробничій та побутовій сферах⁵².

Інституційні зміни мають перманентний характер – трансформація одного інституту поступово викликає зміни іншого внаслідок комплементарності та спонукає зміни економічної системи загалом. Наприклад, інституційні зміни політичної системи сприяли виникненню та утворенню новітніх інститутів, які регулюють соціально-трудові відносини, що в свою чергу зумовило формування нових субінститутів: мінімальних стандартів та гарантій, соціального партнерства та діалогу, норм з охорони праці та ін., які в свою чергу активізували інституційні зміни ринку праці. Серед теорій, які не обмежуються вивченням функціональних залежностей, що, безумовно, є корисним і важливим для практики, найбільш ґрунтовними є ті, що пов'язують зайнятість із науково-технічним прогресом та зміною внаслідок цього структури капіталу і капіталоозброєності праці. Згідно з цим підходом науково-технічний прогрес приводить до того, що в кожній новій одиниці вартості капіталу частка капіталу, втіленого у засобах виробництва, зростає, а частка, втілена у вартості робочої сили, падає. Це приводить до відносного зменшення потреби у додатковій робочій силі та її витіснення з уже існуючих виробництв. На цій причинно-наслідковій залежності базуються всі інші механізми ринкового саморегулювання співвідношення зайнятості й безробіття.

Процес інституціоналізації є нерівномірним та непередбачуваним. Так, одні інститути приживаються та розвиваються, а інші набувають застійних ознак. Наприклад, інститут корпоративної соціальної відповідальності бізнесу в багатьох країнах не отримав належного розвитку через зміну традиційних схем регулювання соціально-трудових відносин та перенесення соціальної

⁵¹ Черевичко Татьяна Викторовна. Инновационные аспекты институционализации рынка труда. *Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология.* 2014. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-aspekty-institutsionalizatsii-rynka-truda>

⁵² Садовая Е. Новые тенденции в социальнокультурной сфере : институциональный аспект. *Мировая экономика и международные отношения.* 2013. № 11. С. 31.

відповідальності на самого працівника. Це призводить до формування незахищеного сегмента найманої праці та – подальшому надалі – незахищеної непрацездатності. Поряд із цим відбувається розвиток інститутів формування нових знань, таких, що відповідають за нагромадження та розвиток інноваційного людського капіталу, якості робочої сили та її мобільність. Це є вимогою часу та зміною парадигми економічного розвитку, згідно з якою актуалізуються окремі аспекти циркуляції інноваційної людського капіталу та циркуляції знань, сприяння створенню, розповсюдженню та колективному використанню знань та розвитку національної економіки⁵³.

Змінюються інституційні умови забезпечення зайнятості та формування безробіття. Ці тенденції ще не стали визначальними, але їх вплив уже проявляється в тому, що втрачається адекватність багатьох теоретичних положень і прогнозних моделей реальній ситуації, зростає невизначеність соціально-економічних процесів. Зміна фундаментальних закономірностей функціонування господарської системи і посилення невизначеності стануть важливими чинниками, які впливатимуть на характер майбутньої соціально-економічної динаміки, в тому числі динаміки зайнятості та безробіття. В сучасних умовах динаміка зайнятості та безробіття не може бути зрозумілою також без впливу держави на ці процеси, який має вирішальний інституціональний характер, бо всі уряди слідкують за безробіттям і вживають заходів у разі його надмірного зростання.

Загальна абстрактна корисність цінностей та інститутів у безпосередній діяльності суб'єктів видається як їх непотрібність. Корисним є вибір суб'єкта та його результати. Як тільки хтось хоче змусити «непотрібні» цінності та інститути приносити безпосередню економічну вигоду, виникають негативні зовнішні ефекти, спочатку непомітні, але руйнівні на середньо- та довгострокових інтервалах. Суб'єкти, для яких такі інструментальні інститути є доступними (наприклад, норми ВТО), можуть їх використовувати як важелі конкурентного впливу.

⁵³ Чередников О. Высокотехнологичные старты в мире и в России. *Мировая экономика и международные отношения*. 2013. № 10. С. 73.

На відміну від *внутрішньої* конкуренції, що за певних умов здатна формувати попит на робочу силу, *зовнішня* конкуренція руйнує робочі міста в Україні. Причиною цього є те, що сьогодні Китай сформував на світових ринках дуже жорсткий мета-стандарт відношення ціна/якість. Формально Україна може відповідати такому стандарту в двох випадках: або піднявши рівень продуктивності праці в декілька разів, не підвищуючи рівень оплати праці, або знизивши в декілька разів рівень оплати праці за умови фіксованої продуктивності. І перший, і другий шляхи є нереалістичними, тому країні залишається компромісний шлях забезпечення випереджальних темпів зростання національної продуктивності по відношенню до зростаючих доходів населення. В умовах вимушеної відкритості можна досягнути мінімально необхідного рівня національної економічної безпеки, лише досягнувши відповідного національного співвідношення продуктивності праці та доходів населення.

Реалізація такої національної стратегії зайнятості (у разі її прийняття) з огляду на глобальні тенденції потребує значного часу. Але в Україні такого часу може і не бути. У найближчі роки під тиском прискореної урбанізації сільського населення Китай буде ще активніше практикувати політику «експорту безробіття», щоби самому не стати жертвою зростання соціальної напруги до критичного рівня. До Китаю будуть приєднуватися інші зростаючі економіки. Це означає, що вже найближчим часом проблема зайнятості в Україні має перспективи небезпечного загострення, зі всіма супутніми проблемами та наслідками (демографічні диспропорції, злочинність, політична нестабільність, стійке зубожіння населення, масова імміграція працездатного населення, погіршення геополітичних позицій країни).

Підсилювати руйнуючі ефекти зовнішнього тиску може надмірна жорсткість держави по відношенню до *інститутів самозайнятості* під приводом боротьби з тіньовою економікою та переходу до сучасних європейських стандартів звітності й оподаткування.

Банківське кредитування споживчого імпорту діє в тому ж напрямі, забезпечуючи фінансування іноземних виробників на тлі обмеженого доступу

до кредитів для національних виробників. Якщо кредитується імпорт, національне виробництво руйнується. Якщо кредитується національний виробник, робочі місця створюються. Не слід забувати, що, незважаючи на зовнішнє походження значної частки кредитних ресурсів, кредитором останньої інстанції залишається Національний банк України. Така політика загрожує ще й монетарній стабільності в Україні.

Стратегія розвитку внутрішнього ринку України шляхом інституційного протекціонізму та активізації інвестиційного попиту, переорієнтація іноземних інвестицій з переважно портфельних на переважно прямі здатні обмежити сьогоденні небезпечні тенденції у сфері зайнятості.

Зазначені тенденції ще не стали визначальними, але їх вплив уже проявляється в тому, що втрачається адекватність багатьох теоретичних положень і прогнозних моделей в реальній ситуації, зростає невизначеність соціально-економічних процесів. Зміна фундаментальних закономірностей функціонування господарської системи і посилення невизначеності стануть важливими чинниками, що впливатимуть на характер майбутньої соціально-економічної динаміки, в тому числі динаміки зайнятості та безробіття. У зв'язку з цим виникає потреба насамперед з'ясувати зміни у базових причинно-наслідкових залежностях і на цій основі – у механізмах формування відносин інститутів зайнятості та набуття ними ознак інклюзивності.

Зростання на засадах інклюзивності базується на мінімізації соціальних загроз бідності, нерівності, рівності можливостей та доступності ресурсів. Світовий банк розглядає інклюзивне економічне зростання як синергію економічного зростання та якості життя. Зазначається, що саме інклюзивне зростання здатне забезпечити реалізацію соціально-економічних можливостей для широких верств населення, регіонів та країн на принципах чесності, рівності правосуддя та політичного плюралізму⁵⁴. Фахівці, досліджуючи теоретичні засади та концепції інклюзивного розвитку, погоджуються, що саме

⁵⁴ African Development Bank. Briefing Notes for AfDB's Long-Term Strategy – Briefing Note 6: Inclusive Growth Agenda / African Development Bank. 2012. URL: <https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/FINAL%20Briefing%20Note%206%20Inclusive%20Growth.pdf>

продуктивна зайнятість та механізми її реалізації є необхідною умовою зменшення рівня бідності та економічної нерівності⁵⁵.

Основним принципом забезпечення інклюзивного зростання є *рівність можливостей та рівність доступу* будь яких суб'єктів ринку до ресурсів, регульованих бізнес-процесів, розвитку та реалізації людського потенціалу. Відповідно, саме продуктивна зайнятість є тим елементом, який забезпечуватиме інклюзивне зростання і може слугувати драйвером економічного зростання та є необхідною умовою для зниження економічної нерівності. Забезпечення продуктивної зайнятості є можливим за рахунок реалокатії робочої сили з низькопродуктивних видів діяльності у більш ефективні, що сприятиме економічному розвитку країни. В межах забезпечення інклюзивності ринку праці, реалокатія робочої сили зміщуватиме акценти в бік підвищення кваліфікації та перенавчання робочої сили, оскільки вимагатиме створення умов для продуктивної зайнятості кожного члена суспільства. Саме такі прагматичні та активні механізми державного управління сприятимуть інклюзивності ринку праці та забезпечать умови продуктивної та гідної зайнятості. Наразі вітчизняний ринок праці демонструє нетипову гнучкість, викликану особливостями функціонування її окремих інститутів та їх взаємовпливу. Відсутність шокового зростання безробіття має як макроекономічні, так і соціальні наслідки. Насамперед, помірний рівень безробіття породжує позитивні фіскальні екстерналії, а розтягнення зростання безробіття у часі дозволяє домогосподарствам розробити індивідуальні адаптаційні стратегії за рахунок збереження соціальних зв'язків та мінімального, але гарантованого розміру доходу й мінімізації ризиків соціальних конфліктів. Саме виявлення особливостей застійного, хронічного безробіття в Україні та прояв його гістерезису в економічному розвитку розглядається водному з наступних підрозділів цієї монографії.

⁵⁵ Цапка-Піддубна О.І. Принцип інклюзивності у сучасних концепціях економічного зростання *Проблеми економіки*. 2018. № 3. С. 29–36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2018_3_5

2.2. Інституційна складова механізму державного регулювання інклюзивності ринку праці

Сучасний світ постає перед загальносвітовими викликами посилення нестабільності та нерівності. В багатьох країнах звужуються можливості гідної зайнятості, насамперед для населення із найнижчим рівнем доходів, що посилює нерівність та поглиблює бідність⁵⁶. Саме на вирішення цих основних трьох проблем-стовпів покладається забезпечення інклюзивності ринку праці. Відсутність ефективної структурної політики консервуватиме диспропорційність розвитку соціально-трудових відносин та негативно впливатиме на можливість та перспективи економічного зростання. Інклюзивність сприятиме проявам таких ефектів багатомірної інклюзії, як: обмеження, зниження рівня бідності та збільшення суспільного прошарку середнього класу; розширення зайнятості та підвищення продуктивності праці шляхом адаптації до індивідуальних людських можливостей та вимог; збільшення добробуту населення; підвищення якості людського капіталу; підтримка екологічного балансу; контроль та зменшення макроекономічних, територіальних і соціальних диспропорцій; формування безпечного (економічного, політичного, правового, екологічного та ін.) середовища⁵⁷. Інклюзивність розвитку ринку праці характеризуватиметься багатовимірністю в межах середовища, сформованого державою, громадянським суспільством та бізнесом, інтеграцію та взаємодію яких забезпечують пов'язані між собою інститути, діяльність яких орієнтована на довгострокову перспективу, забезпечення збалансованого розподілу матеріальних і нематеріальних благ між членами соціуму, враховуючи потреби майбутніх поколінь.

Розглядаючи світовий ринок праці, необхідно враховувати особливості економічного та соціального розвитку, а також інституційних трансформацій. Однією з основних детермінант трансформацій ринку праці є зміни соціальної

⁵⁶ OECD COPE Centre for Opportunity and Equality. Income inequality remains high in the face of weak recovery / OECD COPE Centre for Opportunity and Equality. 2016.

⁵⁷ Вдовічена О.Г. Інклюзивний розвиток – сучасна парадигма стійкого економічного зростання. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2018. Вип. 3. С. 17–29.

структури, що викликані появою нових та перерозподілом існуючих форм власності, змінами в системі зайнятості, зниженням якості та рівня життя переважної частини населення, поширенням соціальних аномій та депривацій у суспільстві. Посилення нерівності чинить негативний вплив як на можливості забезпечення довгострокового зростання та макроекономічної стабільності⁵⁸, так і на формування ступеня довіри населення до держави та ринку. Ринок праці виступає як своєрідний критерій соціальних змін у конкретному суспільстві. Істотні зміни, що відбуваються на ринку праці, доводять глибину та сутність соціальних змін, їх позитивну або негативну спрямованість.

Усе це призводить до того, що державна політика фокусується на проблемах не лише забезпечення економічного зростання, а й надання йому ознак «соціальності», або, іншими словами, – на проблемах пошуку цілей економічного розвитку та шляхів їх досягнення. Це вимагає не лише здійснення легкого коригування існуючої політики, а й кардинальної зміни вектора соціально-економічного розвитку навіть для успішних країн, що передбачає конструювання такої моделі розвитку, яка б дозволила людині отримати можливості для гідного життя, що забезпечуватиметься наявністю якісного робочого місця, широким доступом до послуг соціальної сфери (освіти, охорони здоров'я та соціального забезпечення).

Як відзначається у доповіді ОЕСР⁵⁹ 2018 р. «Можливості для всіх: Рамка для політичних дій щодо інклюзивного зростання», у країнах Європейського Союзу заходи регулювання ринку праці останніми роками були спрямовані на збереження повної зайнятості на користь якісних компонентів зайнятості, таких як умови та безпека праці, рівень її оплати, стандартність умов зайнятості та ін. Результати дослідження⁶⁰ доводять, що ринок праці не є системою, яка самоналаштовується, він потребує чіткої та злагодженої державної політики зайнятості, спрямованої на забезпечення продуктивної

⁵⁸ The Framework for Policy Action on Inclusive Growth / OECD. 2018.

⁵⁹ Opportunities for All: A Framework for Policy Action on Inclusive Growth / OECD. Paris: OECD Publishing, 2018. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264301665-en>

⁶⁰ Хорошие рабочие места для инклюзивного роста в Центральной Азии и на Южном Кавказе. Региональный отчет / под ред. Джованни Капаннелли и Рави Канбур. URL: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/502421/jobs-inclusive-growth-central-asia-caucasus-ru.pdf>

зайнятості, що ставитиме за мету не максимізацію економічної активності, а створення умов функціонування якісної та інклюзивної зайнятості. Це завдання видається актуальним і для України, що, прагнучи наблизити власні євроінтеграційні перспективи, у 2014 р. ратифікувала Угоду про асоціацію з Європейським Союзом⁶¹. Відповідно до ст. 424 зазначеної Угоди Україна зобов'язалася забезпечувати поступове наближення до права, стандартів і практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. Як результат, це має сприяти зближенню соціальних характеристик політики зайнятості України з країнами ЄС, але, досліджуючи структурні показники ринків праці, науковці відзначають їх структурну дивергенцію⁶², що в свою чергу генерує відповідні ризики для реалізації соціально-економічних цілей згаданої Угоди, а також вітчизняної політики зайнятості та реформ національного ринку праці.

Існує можливість для кращого узгодження структурної та макроекономічної політики, що підтримуватиме зростання, наприклад, шляхом забезпечення проциклічної фіскальної політики, що використовується для продуктивних інвестицій. У країнах ОЕСР основна увага приділяється політиці, що сприяє виграшним ситуаціям з точки зору зростання продуктивності та справедливості, оскільки така покращує перспективи щодо 40% нижнього розподілу доходів. Обґрунтовані інструменти структурної, макроекономічної та фінансової ринкової політики, а також міжнародної координації могли б полегшити впровадження реформ і максимально вплинути на їх зростання, одночасно сприяючи якісному створенню робочих місць та справедливості⁶³.

⁶¹ Закон України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» від 16.09.2014 р. № 1678-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1678-18>

⁶² Костриця В., Бурлай Т. Розбалансованість ринків праці в Україні і ЄС як чинник їх структурної дивергенції. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку*: зб. тез доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф., 23-24 жовтня 2019 р. Київ, КНЕУ, 2019. С. 41–48.

⁶³ Opportunities for All: A Framework for Policy Action on Inclusive Growth / OECD.Paris: OECD Publishing, 2018. URL: <https://doi.org/10.1787/9789264301665-en>

Забезпечення продуктивної зайнятості як базису інклюзивності є найгострішою соціальною та економічною проблемою. А. Гриценко звертає увагу на взаємне відокремлення економічного і соціального у процесі розвитку, що перетворює соціалізацію економіки на проблему, яка щоразу виникає на новому рівні ускладнення людського суспільства⁶⁴. Соціалізація пронизує зайнятість, реалізується через неї, забезпечує її, створює «силу інклюзивності», тобто залучення населення у сферу трудових відносин. Продуктивна зайнятість не лише забезпечує існування робочої сили та її відтворення, а й створює умови для особистісного розвитку, соціалізація ж виступає найважливішим чинником нормативного функціонування і стабільності суспільства, необхідної безперервності в його розвитку⁶⁵.

Документи Міжнародних організацій в частині інклюзивного розвитку сприяють впровадженню національних комплексних стратегічних пріоритетів розвитку інклюзивності ринку праці, що забезпечуватимуть гідний рівень життя, високий рівень якості зайнятості, доступ до якісних соціальних послуг із одночасно високим рівнем соціальної участі у соціально-трудових відносинах. Особлива увага приділяється заходам, спрямованим на створення умов для осіб, які здатні та бажають працювати у доступі до гідної, стійкої зайнятості. Ці стратегічні пріоритети базуються на запровадженні активної політики зайнятості, спрямованої на мінімізацію сегмента неякісних і нестабільних робочих місць та індивідуальних бар'єрів для занятості. У сучасному світі триває поглиблення соціально-економічної нерівності⁶⁶, що в контексті забезпечення інклюзивності розвитку ринку праці вимагає скоординованого та солідарного підходу в договірному регулюванні оплати праці.

Структурні диспропорції та аномії вітчизняного ринку праці формуватимуться та посилюватимуться під впливом низки груп факторів: нормативно-правових, соціальних, економічних, демографічних, факторів

⁶⁴ Гриценко А. Капитализация и социализация экономики в ретроспективе и перспективе. *Методология, теория та практика соціол. аналізу сучас. сусп-ва*. 2009. Вип. 15. С. 191–195.

⁶⁵ Гайдар О. Праця та зайнятість – найважливіші фактори інклюзивного соціально-економічного розвитку. *Економічна теорія та право*. 2016. № 4(27). С. 35–48.

⁶⁶ Wage bargaining under the new European economic governance: Alternative strategies for inclusive growth / Ed. by G. van Gyes and T. Schulten; European Trade Union institute (ETUI). Brussels: ETUI, 2015. P. 407.

глобалізації та цифровізації. Основним пріоритетом за таких умов регулювання ринку праці є подолання нерівностей, насамперед людського розвитку та соціальної інтеграції, що дозволить розширити економічні та соціальні можливості усіх суб'єктів ринку та забезпечувати їх широкий доступ. Досягнення цієї основної цілі вимагатиме подолання диспропорційностей розвитку:

- територіальних;
- освітньо-кваліфікаційних;
- гендерно-вікових;
- нерівностей доступу (до ресурсів, соціальних послуг) та можливостей реалізації;
- зарплатних;
- умов та безпеки праці.

Досягнення нової якості економічного зростання в контексті переваг інклюзивного розвитку визначає соціальні ефекти, рівень та якість життя населення, позитивну еластичність розвитку суспільних процесів у країні. Інклюзивне зростання як результат – це справедливий розподіл доходів – дозволяє відчувати його результати кожному члену суспільства, охоплюючи усі сфери його життя; супроводжується покращенням якості життя громадян на умовах продуктивної зайнятості. Формування відкритого, динамічного та інклюзивного ринку праці вимагає насамперед усунення структурних та правових бар'єрів, сприяючи різноманітним формам праці та працевлаштуванню найменш захищених груп робочої сили, а також приведення політики міграції у відповідність до потреб ринку праці.

Обґрунтування напрямів інклюзивності розвитку ринку праці здійснено шляхом розробки теоретичної рамки, в якій визначено фактори впливу, конкретизовано інструменти та механізми запровадження інноваційних методів державного регулювання у сфері зайнятості населення (рис. 2.2). Основними факторами, що визначають ефективність/дієвість механізму інклюзивності ринку праці, можна визначити економічні, соціально-демографічні, культурно-ментальні та регулятивні. Економічні фактори впливають на обсяги попиту на

робочу силу, соціально-демографічні – на обсяги пропозиції на ринку праці. Культурні чинники та норми враховують усі ментальні особливості населення, традиції, цінності та норми, які склалися в державі та окремих її регіонах і впливають на ступінь зайнятості населення.

Створення сприятливих умов для розвитку інклюзивності ринку праці в Україні передбачає насамперед забезпечення збалансованості; прогнозування та планування розвитку ринку праці; забезпечення раціонального розподілу та повноти використання робочої сили; розширення можливостей для самофінансування бізнесу; удосконалення системи підготовки і перепідготовки кадрів; забезпечення оптимального поєднання особистих побажань та суспільних потреб; підвищення мотивації до праці, зайнятості та підприємництва; підвищення рівня конкурентоспроможності населення; сприяння зростання професіоналізму особистості; ефективне використання трудового потенціалу; пом'якшення наслідків сегментованості та стигматизації ринку праці; зменшення бар'єру входження на ринок окремих найменш конкурентоспроможних груп робочої сили; забезпечення гнучкості ринку праці; надання ринку праці ознак мобільності; протидія зовнішнім та внутрішнім загрозам. Механізм реалізації мети щодо забезпечення інклюзивності ринку праці має формуватися на основі пріоритетності потреб та інтересів усіх суб'єктів ринку праці з урахуванням соціально-економічних особливостей розвитку суспільства.

У найближчій перспективі головними завданнями є: відновлення безпечного середовища для життєдіяльності та праці в країні, створення сприятливих умов для прикладання праці з метою гальмування відпливу робочої сили і підвищення рівня зайнятості; легалізація праці. Актуальним питанням у цей період залишається зниження територіальної диспропорційності – як за рахунок соціальної підтримки та сприяння розвитку зон найвищої вразливості, так і в результаті фіскального стимулювання точок найбільш стрімкого соціально-економічного зростання.

Цільова установка: Розвиток інклюзивності ринку праці

Пріоритети		
Держави: - інклюзивний розвиток; - зміцнення конкурентоспроможності; - покращення загального добробуту; - зменшення розшарування за рівнем доходів та рівня бідності в країні; - раціональний розподіл робочої сили; - детінізація трудової сфери; - соціальна згуртованість; - соціальна справедливість, - зменшення стигматизації ринку праці	Роботодавців: ➢ ефективність економічної діяльності; ➢ висока продуктивність праці; ➢ продуктивні робочі місця; ➢ інноваційний розвиток	Працівники: ➢ гідна винагорода за працю; ➢ максимальна реалізація професійних навичок; ➢ відсутність дискримінації; ➢ належні умови праці; ➢ ефективна система соціального захисту; ➢ сприятливі умови для самозайнятості ➢ високий рівень соціальної участі у соціально-трудових відносинах

СКЛАДОВІ АЛГОРИТМУ РЕАЛІЗАЦІЇ

забезпечення збалансованості; прогнозування та планування розвитку ринку праці; забезпечення раціонального розподілу та повноти використання робочої сили; розширення можливостей для самофінансування бізнесу; удосконалення системи підготовки і перепідготовки кадрів; забезпечення оптимального поєднання особистих побажань та суспільних потреб; підвищення мотивації до праці, зайнятості та підприємництва; підвищення рівня конкурентоспроможності населення; сприяння зростання професіоналізму особистості; ефективне використання трудового потенціалу; пом'якшення наслідків сегментованості та стигматизації ринку праці; зменшення бар'єру входження на ринок окремих найменш конкурентоспроможних груп робочої сили; забезпечення гнучкості ринку праці; надання ринку праці ознак мобільності; протидія зовнішнім та внутрішнім загрозам

Базові принципи

системність, інтегрованість, адаптивність, легітимність, гнучкість, збалансованість, соціальна відповідальність, комунікативність, комплексність, партнерство

Способи впливу: Інституційні Інвестиційні Інноваційні	Інструменти активності: Економічні, організаційні, політичні, правові, мотиваційні
---	---

Очікувані позитивні ефекти(результати)
Макрорівень: збалансованість ринку праці; оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів; підвищення рівня зайнятості; мінімізація безробіття, запровадження принципів флексік'юриті, забезпечення інфорсменту трудового законодавства, полегшення входження на ринок праці, економічна стабільність, зменшення дискримінації та стереотипів у трудових відносинах
Мікрорівень: оптимізація потреб підприємств у кадрах; підвищення ефективності планування кадрового потенціалу; запобігання відтоку найманих працівників, впровадження ефективних схем оплати праці, покращання умов праці, мотивація кар'єрного розвитку, створення інклюзивного виробничого середовища
Нанорівень: можливість реалізації професійних можливостей; раціональний вибір напрямку професійної підготовки; формування культури інвестування у власний освітній та професійний розвиток, підвищення задоволеності від трудового життя, перехід від нестандартної зайнятості до стандартних трудових відносин із високим рівнем соціальної захищеності, доступність системи соціальної допомоги та соціальних послуг

Рис. 2.2. Структурна модель розвитку інклюзивного ринку праці

Джерело: побудовано автором.

У цьому контексті важливим завданням влади є поступова відмова від патерналістських підходів у сфері регулювання зайнятості до посилення

координації зусиль як різних гілок влади на всіх її рівнях, так і громадськості, гармонізації трудових відносин, розвитку партнерства, поширення дії мотиваційних та стимулюючих чинників активізації трудової діяльності. Поряд із цим вирішення питань соціально-трудової адаптації осіб, які постраждали унаслідок воєнного конфлікту, а також допомоги найбільш вразливим верствам населення залишаються нагальним. У середньостроковій перспективі необхідно спрямувати зусилля на стабілізацію соціально-трудової сфери та формування основи для прогресивного розвитку.

Вибір Україною європейського вектора розвитку потребує нагальних змін політики у сфері прикладання праці у напрямі інноваційної спрямованості у структурі зайнятості населення як за видами економічної діяльності, так і за напрямками освітньої підготовки та розвитку кадрового потенціалу для інноваційної трансформації вітчизняної економіки. Зміцнення інноваційного та інтелектуального потенціалу має стати імперативом забезпечення стійкого економічного розвитку держави, формування конкурентних переваг вітчизняних виробників у середньо- та довгостроковій перспективах у умовах активізації глобалізаційних та інтеграційних процесів.

Важливим завданням на шляху реалізації стратегії якісної зайнятості та забезпечення інклюзивності ринку праці має бути соціалізація останнього, що передбачає процес забезпечення продуктивної зайнятості; підвищення рівня мотивації найманих працівників до продуктивної праці; розвиток тих якостей працюючих, які забезпечують високу ефективність роботи та перетворюють трудовий потенціал у джерело стійкої конкурентної переваги; створення сприятливих умов для розвитку та підвищення ефективності використання трудового потенціалу; функціонування соціально-трудова відносин на засадах соціального партнерства, соціально відповідальної поведінки з боку суб'єктів ринку праці; забезпечення необхідних умов людського розвитку, адекватного вимогам соціально-економічних пріоритетів та науково-технічного прогресу.

Процес соціалізації ринку праці в умовах євроінтеграції потребує подальшого удосконалення методологічних засад та внесення змін до чинного законодавства. Законодавчі та нормативно-правові акти щодо трудових

відносин, підприємницької діяльності, соціального захисту, оподаткування тощо мають бути узгоджені між собою, забезпечувати високий рівень правового захисту інтересів усіх учасників ринку праці, їхніх соціальних прав і гарантій та зростання якості зайнятості.

Політика органів державної влади має бути спрямована на створення правових, економічних та інституційних засад для підвищення ефективності зайнятості населення та раціонального використання трудового потенціалу, його розширеного відтворення. Рішення, що приймаються у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти тощо, повинні бути системними та формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на сферу зайнятості. В основу заходів державного регулювання має бути покладено підвищення ефективності виробництва та продуктивності праці, зміцнення конкурентоспроможності, стимулювання та мотивація до інклюзивного розвитку. Держава, створюючи правила регулювання відносин суб'єктів трудової політики, має контролювати їх виконання.

Фундаментальну роль у забезпеченні інклюзивного розвитку ринку праці мають роботодавці, які створюють належні умови праці, організовують робочі місця, забезпечують підготовку та підвищення кваліфікації, медичне обслуговування працівників, соціальне страхування, виплачують трудову винагороду, найважливішою складовою якої є заробітна плата. Взявши курс на інклюзивність, пріоритетами роботодавців є: розширення кола гідних робочих місць; сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості; розширення доступу до можливостей отримання доходу та підвищення добробуту працюючих та їхніх сімей, забезпечення продуктивної та стабільної зайнятості; підвищення участі в економічній діяльності груп населення, що перебувають у несприятливому становищі у суспільстві, та маргінальних груп населення; професійної підготовки та розвитку людських ресурсів; доступу до праці та умов праці більш високої якості, що може сприяти підвищенню рівня життя, а також відкрити доступ до соціального захисту для широкого кола населення.

Вагоме місце належить цілеспрямованій діяльності суб'єктів підприємницької діяльності щодо конструювання, створення, освоєння високотехнологічного виробництва, запровадження якісно нових видів техніки, предметів праці, об'єктів інтелектуальної власності, технологій, а також впровадження досконаліших форм організації праці й управління виробництвом. За сучасного динамічного розвитку світового господарства, глобалізації усіх економічних процесів інноваційна активність дедалі більше актуалізується. Рівень інноваційної активності підприємств визначає потребу в інноваційній праці. Інноваційна активність підприємств впливає не тільки на формування ринку інноваційної праці, а й на розвиток інших ринків, що, у свою чергу, також стимулюють попит на інноваційну працю. Впровадження нових технологій викликає зміни в структурі зайнятості в інноваційному сегменті, а далі поширюється на інші сектори економіки, тому інноваційна діяльність є потужним фактором формування попиту на ринку інноваційної праці.

Важливою ланкою механізму розвитку інклюзивного ринку праці мають стати пріоритети щодо розширення сфери продуктивної трудової діяльності на основі модернізації робочих місць, забезпечення активної мотивації населення до праці, а також високого рівня конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

Інтереси працівників, для яких робота за наймом є основним джерелом засобів існування та відтворення своєї робочої сили, полягають у отриманні гідної винагороди за працю, максимальній реалізації набутих професійних навичок, відсутності дискримінації (вікової, гендерної, професійної тощо), належних умовах праці, ефективній системі соціального захисту та сприятливих умовах для самозайнятості. Особливого значення набуває визначення ціни робочої сили. Загальновідомо, що заробітна плата виступає найважливішою категорією і предметом соціально-трудових відносин, стимулююча роль якої визначається її рівнем відповідно до вимог нормального відтворення робочої сили та справедливою винагородою за трудовий внесок. Розпочата реформа у цій сфері повинна вирішувати накопичені проблеми не фрагментарно, а комплексно. Дії мають бути конструктивними та

спрямовуватися не просто на підвищення заробітної плати, а на відновлення її основних функцій, що сприятиме підвищенню платоспроможного попиту населення на товари і послуги як чинника, який у свою чергу зумовлюватиме інклюзивне економічне зростання, створенню ефективних стимулів до праці, підвищенню її якості та продуктивності, створенню умов для розвитку соціальної сфери (передусім пенсійного та медичного страхування) як засобу зменшення державних витрат і потенційного джерела інвестицій у реальний сектор.

Головною умовою досягнення цілей розвитку інклюзивності ринку праці в Україні, реалізації інтересів та отримання позитивних результатів є визначення та дотримання принципів, тобто фундаментальних засад, на яких має формуватися сам механізм. Базові принципи не тільки відіграють роль методологічних орієнтирів, а й розкривають зміст та вимоги до основних суб'єктів ринку праці, що мають бути покладені в основу формування механізму забезпечення інклюзивності. Запропоновані принципи дають змогу визначити загальні ознаки цього механізму, а саме: системність, інтегрованість, адаптивність, легітимність, гнучкість, збалансованість, соціальну відповідальність, комунікативність, комплексність, партнерство.

Зважаючи на те, що система, як сукупність елементів, певним чином пов'язаних і взаємодіючих між собою для виконання заданих цільових функцій, характеризується безліччю елементів, єдиною головною метою для всіх елементів, наявністю зв'язків між елементами, цілісністю та єдністю елементів, структурою та ієрархічністю, відносною самостійністю, чітко вираженим управлінням, принцип **системності** означає цілеспрямовану взаємодію всіх складових механізму, його суб'єктів та об'єктів. Він полягає у здійсненні процесу реалізації заходів як єдиної системи, що включає ряд підсистем і елементів для досягнення поставленої мети. Свої інтереси при реалізації процесу досягнення інклюзивності мають держава, роботодавці та працівники, проте всі їхні зусилля повинні бути спрямовані на досягнення загальної мети. Крім того, принцип системності припускає необхідність взаємопов'язаності

процесів на внутрішньому ринку праці з елементами зовнішнього й внутрішнього середовища.

Принцип **інтегрованості** передбачає обов'язковість взаємозв'язку та взаємодії усіх суб'єктів ринку праці, політики зайнятості, соціального захисту, їх організацію у єдину систему на всіх рівнях суспільного життя. Виконання суб'єктами ринку праці своїх функцій в акумулятивному вигляді має знаходити своє відображення у найважливіших аспектах їх позитивного впливу на розвиток та ефективність функціонування ринку праці: технологічний, геополітичний, економічний, інституційний, соціальний, місцевий, інтенсивний. Основними параметрами оцінки результативності кожного із зазначених аспектів державного регулювання ринку праці є такі: стабільність, збалансованість, технологічність, соціальна справедливість, високий рівень життя.

Поряд із цим глибокі зміни у процесах трудової діяльності, у структурі зайнятості, у трудових відносинах актуалізують проблему інтеграції ринку праці України у світовий ринок праці. Процес інтеграції українського ринку праці у світовий відбувається досить інтенсивно та рухається за декількома напрямками, якими є: участь громадян України в міжнародній міграції, участь українського ринку праці в регіональних ринках праці, участь громадян у роботі транснаціональних компаній, поступова адаптація норм та стандартів у сфері соціально-трудових відносин та системі соціального захисту населення до міжнародних.

В епоху швидких змін особливої ваги набуває принцип **адаптивності**. Адаптивність, з одного боку, – це спроможність механізму забезпечити здатність суб'єктів ринку праці адекватно реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього характеру та зберігати ефективність використання трудових ресурсів; з іншого боку – зберігати сприятливі умови для їх розвитку та відтворення. Ознаками, що сприяють адаптивності ринку праці є:

– потенційні можливості реагувати на зміни, забезпечувати стійкість до дії негативних факторів та підтримувати нормальні умови функціонування;

- внутрішні та зовнішні відносини, що дозволяють гармонізувати зовнішні взаємовідносини;
- перманентне накопичення, модифікація, посилення характеристик ефективності ринку праці;
- здатність до постійного оновлення, удосконалення, розвитку, здатність зберігати та посилювати конкурентоспроможність;
- сприйняття норм зовнішнього середовища та здатність до гнучких змін цінностей, цілей, завдань, мотивацій;
- здатність збалансовувати інтереси, що забезпечує гнучкість та мінімізацію ризиків виникнення конфліктів у взаємовідносинах.

Варто зазначити, що, на відміну від інших типів ринків, ринок праці має не тільки ресурсний, товарний характер, а й породжує незрівнянно більше соціально-економічних проблем (бідність, безробіття, інфляцію, майнове розшарування, соціальне відторгнення), могутні громадські рухи, виступає вагомим фактором посилення соціальної напруги в суспільстві, що в ситуації переходу у форму деструктивної соціальної реакції (конфлікту, відмови у визнанні, саботажу, пасивності, деструктивних та ворожих дій), створює загрозу дестабілізації в суспільстві. Отже, ринок праці виконує функції потужного соціального інституту, результати впливу якого знаходять свій вираз у всіх сферах життєдіяльності суспільства та його нездатність адаптуватися до суспільних змін та змін у зовнішньому середовищі призводить до виникнення загроз нестабільності в суспільстві.

Принцип **легітимності** передбачає відповідність відносин на ринку праці існуючому нормативно-правовому забезпеченню, що формується в результаті дотримання усіма суб'єктами соціально-трудових відносин нормативних та законодавчих актів. У цьому контексті першочерговими для України залишаються завдання: легітимізації трудових відносин (забезпечення інфорсменту трудового законодавства), формалізації зайнятості (зниження обсягу неформального сегменту ринку праці).

Принцип **гнучкості** передбачає здатність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили до мінливих умов

господарювання, до змін у сфері зайнятості і трудових відносин та забезпечувати стійке функціонування ринку праці в умовах перманентної дії ризиків зовнішнього і внутрішнього середовища і характеризується:

- розмаїттям форм зайнятості;
- активністю та мобільністю робочої сили (територіальною та професійною);
- якісною системою освіти, професійної підготовки та перепідготовки;
- високим рівнем адаптивності системи витрат роботодавців на робочу силу;
- досконалою системою управління персоналом.

Реалізація цього принципу сприяє на макрорівні підвищенню рівня та ефективності використання трудового потенціалу, зменшуючи безробіття та підвищуючи рівень зайнятості населення, на макрорівні дозволяє маніпулювати обсягом робочої сили, що використовується, не створюючи соціальної напруги внаслідок звільнення працівників при змінах потреб виробництва в робочій силі, на нанорівні сприяє забезпеченню сприятливих умов для реалізації професійно-кваліфікаційних знань, навиків та їх розвитку, стабільності зайнятості. Гнучкий ринок праці в сучасних умовах господарювання є одним із ключових умов розвиненої та успішно прогресуючої економіки.

Принцип **збалансованості** означає такий розвиток національного та локальних ринків праці, коли позитивна економічна динаміка, діяльність усіх сфер суспільства безпосередньо впливає та узгоджується з функціонуванням, регулюванням та розвитком ринку праці, забезпечує реалізацію усіх суб'єктів ринку праці та попереджує утворення на ньому дисбалансів. Забезпечення збалансованості лежить в площині єдності не тільки функцій, методів та інструментів, а й певних форм взаємозв'язків та взаємовідносин суб'єктів ринку праці, усіх сфер життєзабезпечення та громадянського суспільства (прямих, посередницьких і непрямих).

Методологічні та методичні основи досягнення і підтримки збалансованості на ринку праці зводяться до такого інструментарію, де

можлива рівність, зокрема: національного доходу в різні інтервали часу і сукупної пропозиції; темпів зростання національного доходу, гарантованого і природного темпів зростання; зміни співвідношення «капітал – праця» і заощаджень, нового капіталу на одного працівника і капіталу для оснащення нових трудових ресурсів; темпів зростання національного доходу і частки виробничого накопичення, капіталомісткості, амортизації, коефіцієнтів технічних удосконалень⁶⁷. Масштабні соціально-економічні перетворення, що здійснюються в Україні, вимагають перегляду домінуючих точок зору щодо регулювання всього господарського комплексу, включаючи ринок праці, механізмів взаємодії його структурних елементів, трансформацію соціально-трудових відносин, що склалися на вітчизняному ринку праці задля подолання його розбалансованості.

Погоджуючись з підходами до тлумачення категорії «соціальна відповідальність», зокрема, це дотримання суб'єктами суспільних відносин вимог соціальних норм та обов'язок особи оцінити власні наміри та здійснювати вибір поведінки відповідно до норм, що відображають інтереси суспільного розвитку⁶⁸, можна стверджувати, що реалізація принципу **соціальної відповідальності** для забезпечення інклюзивності на ринку праці є одним із ключових. Говорячи про цей принцип, варто підкреслити, що він стосується усіх суб'єктів ринку праці. При цьому важливою є соціальна відповідальність як кожного окремо взятого соціального партнера (влади, роботодавців, працівників), так і спільна відповідальність усіх зацікавлених сторін у формуванні ефективної системи соціального партнерства у сфері прикладання праці. Цей принцип орієнтований на забезпечення відповідального ставлення роботодавців і найманих працівників до виконання своїх функцій і трудових обов'язків з метою зростання продуктивності праці та зниження соціальної напруженості в суспільстві.

⁶⁷ Ключня В.Л., Зенькова И.В. Сбалансированность рынка труда в Республике Беларусь: методологические и методические основы обеспечения. Новополоцк: ПГУ, 2009. 216 с.

⁶⁸ Хачатуров Р.Л., Ягутян Р.Г. Юридическая ответственность. Тольятти: Международная академия бизнеса и банковского дела, 1995. 200 с.; Зайчук О.В., Оніщенко Н.М. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.

Ступінь дотримання принципу соціальної відповідальності на ринку праці значною мірою визначає розвиток подальших соціально-трудових, економічних відносин між найманими працівниками і роботодавцями. В основі цього принципу лежить диференційований підхід до різних категорій найманих працівників і роботодавців, що враховує ряд соціальних, правових, демографічних, економічних та інших життєво важливих аспектів. В умовах динамічного розвитку ринку праці роботодавці та наймані працівники перебувають не в рівних умовах, як і різні групи найманих працівників по відношенню один до одного. Тому дотримання принципу соціальної відповідальності полягає в регулюванні й контролі соціально-трудових відносин між найманими працівниками і роботодавцями та забезпеченні рівних можливостей щодо реалізації їхніх інтересів. Соціально відповідальне регулювання ринку праці дозволить забезпечити достатній рівень зайнятості населення, подолати приховане і хронічне безробіття, мінімізувати випадки порушення соціально-трудових прав трудящих та забезпечити сприятливі умови для розвитку та ефективного використання трудового потенціалу. Наймані працівники повинні бути задоволені результативністю вкладених послуг праці у вигляді гідної заробітної плати і сприятливих умов роботи, а також мати можливість професійного кар'єрного і трудового зростання.

Соціальна відповідальність роботодавців на ринку праці проявляється у створенні нових якісних робочих місць; виробництві та випуску продукції, робіт, послуг високої якості; забезпеченні безпечних умов праці; своєчасній виплаті винагороди за працю; дотриманні трудового, податкового законодавства; недопущенні проявів дискримінації; наданні повних соціальних пакетів найманим працівникам; модернізації робочих місць та запровадженні новітніх технологій з метою підвищення продуктивності праці. Важливим моментом у формуванні соціальної відповідальності роботодавця є створення, облаштування робочих місць та працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями. Саме соціальна відповідальність роботодавців в умовах загострення конкуренції та виходу України на європейські ринки виступає вирішальною умовою підвищення статусу та ділової репутації

підприємства на світовому рівні, а отже, створює додаткові можливості для поширення ідей соціальної відповідальності у виробничому середовищі, встановлення ділових контактів, підвищення ефективності виробництва та зміцнення конкурентоспроможності.

У свою чергу, соціальна відповідальність найманого працівника полягає у якісному виконанні трудових обов'язків у повному обсязі, зосереджуючись на якісному кінцевому результаті своєї праці; дотриманні норм та правил безпеки на робочому місці; підвищенні своїх професійно-кваліфікаційних навиків і забезпеченні безперервного професійного навчання; дотриманні вимог трудового законодавства і правил внутрішнього розпорядку господарюючого суб'єкта.

Соціальна відповідальність держави впливає з її функціональної природи та виражається через діяльність системи органів публічної влади, механізми державного регулювання, законодавства щодо встановлення умов та правил суспільної життєдіяльності, в тому числі у сфері соціально-трудова відносин та ринку праці. Одна з найважливіших функцій держави, що лежить у площині соціальної відповідальності, це – встановлення та гарантії дотримання соціальних стандартів і гарантій у сфері прикладання праці.

Прискорені процеси цифровізації та інформатизації супроводжуються прагненням людства до духовності, культури, досягнення загальнолюдських, міжособистісних і професійних цінностей, що актуалізує зростання ролі складного соціального феномена **комунікації**. Комунікативною основою соціального життя є міжособистісні взаємини, що реалізуються в процесі спілкування, сприяють єдності поглядів, взаєморозумінню й узгодженості в особистому бутті та трудовій діяльності. Домінантою комунікації є спілкування, що забезпечує взаємини між людьми, зокрема у професійній сфері; задовольняє вроджену потребу особистості в співіснуванні та взаєморозумінні, формуванні духовного зв'язку з іншими людьми; стимулює розвиток особистості, її вдосконалення й самореалізацію, є важливим чинником її функціонування.

Принцип **комплементарності** у класичному розумінні виражається у органічному розвитку та перебуває в системі координат пошуку квазірівноваги в суспільстві, що повинна мати нові ознаки цілісного механізму злагодженої взаємодії. В основу принципу комплементарності покладено такі міркування: «комплементарність» походить від латинського «*complementum*» – доповнення та виступає однією з базових характеристик буття людини; комплементарність – це така взаємодія елементів економічної системи, при якій її складові, залишаючись відносно самостійними, є взаємозалежними і доповнюють один одного; прагнення до єдності через взаємодоповнення і взаємодію стає органічною властивістю суспільного та економічного життя; соціоекономічна єдність породжує прагнення до взаємодії та взаємодоповнюваності, що підвищує економічну ефективність господарської системи, забезпечує її сталий розвиток⁶⁹.

Принцип **партнерства** передбачає вироблення та реалізацію політики захисту інтересів учасників соціально-трудових відносин та створення сприятливих умов для їх самореалізації за широкої участі зацікавлених суб'єктів та осіб.

Окреслені принципи дають змогу визначити запропонований механізм як сукупність взаємопов'язаних складових елементів, що спрямовані на забезпечення ефективного регулювання ринку праці та досягнення його збалансованості й інклюзивності за допомогою використання спеціальних інструментів, методів і важелів регуляторно-управлінського впливу.

Політика органів державної влади має бути спрямована на створення правових, економічних та інституційних засад продуктивної зайнятості та створення умов інклюзивності ринку праці. Рішення, що приймаються у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, соціального захисту, розвитку системи освіти тощо, повинні бути системними та формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на сферу зайнятості. В основу заходів державного регулювання повинно бути

⁶⁹ Бородіна О.С. Принцип комплементарності в міждисциплінарних дослідженнях економіки. *Економіка і прогнозування*. 2015. № 2. С. 47–58. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprog_2015_2_6

покладено підвищення ефективності виробництва та продуктивності праці, стимулювання та мотивація до економічного зростання, що є необхідними умовами забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці. Вирішення цього завдання має бути реалізовано в результаті координованих дій центральних і місцевих органів виконавчої та органів законодавчої влади при широкому залученні громадськості.

На сьогодні політика зайнятості має орієнтуватися на перехід від економіки попиту до економіки пропозиції, що базується на збільшенні інвестицій та створенні робочих місць та передбачає досягнення таких пріоритетних завдань економічної політики:

- забезпечення реалізації національних проєктів;
- реалізація інвестиційних та інноваційних проєктів у тих сферах економіки, що передбачають зайнятість висококваліфікованих працівників;
- розвиток виробничих кластерів;
- формування та розвиток інфраструктурних проєктів;
- формування малого та середнього бізнесу, створення прийняттого бізнес-середовища.

Забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці потребує запровадження інноваційних методів державного регулювання у сфері зайнятості населення. Основними інструментами такого державного регулювання є:

- вдосконалення трудового законодавства;
- забезпечення збалансованості попиту та пропозиції на галузево-регіональних ринках праці;
- забезпечення професійної та територіальної мобільності робочої сили;
- підвищення якості робочих місць;
- реформування системи оплати праці.

Удосконалення трудового законодавства має відповідати сучасним тенденціям у трудовій сфері, що пов'язано зі зміною у змісті праці, формах її організації в різних секторах економіки, здійсненням структурних реформ, створенням високотехнологічних виробництв та об'єктів інфраструктури. Слід

забезпечити прийняття Трудового кодексу, який відповідатиме новітнім викликам ринку праці. Усі заходи, спрямовані на підвищення гнучкості регулювання трудових відносин, мають здійснюватися за одночасного забезпечення та контролю дотримання норм трудового законодавства

Підвищення якості професійної освіти та забезпечення збалансованості попиту та пропозиції ринку праці має бути забезпечено шляхом прийняття професійних стандартів, що дозволить поєднати ринкові вимоги роботодавців до підготовки кадрів. Процес має здійснюватися (в деяких галузях продовжуватися) за підтримки та повноцінної участі роботодавців. Розроблені професійні стандарти допоможуть проводити об'єктивну атестацію та поточне оцінювання персоналу підприємств та дадуть змогу створити об'єктивне підґрунтя щодо галузевих стандартів оплати праці.

Підвищення галузевої та територіальної мобільності робочої сили. На сьогодні українські реалії не дають можливості забезпечити вільну територіальну мобільність робочої сили. Тобто потребує вирішення питання розширення доступу громадян до ринку житла. З цією метою слід забезпечити нормативно-законодавче регулювання інституту орендованого житла. Житлова оренда має набути ознак цивілізованості. Необхідно прийняти нормативно-правові акти щодо прав та обов'язків усіх суб'єктів ринку житлової оренди (орендаря, орендодавця та фірм-посередників).

Забезпечення трудодефіцитних регіонів, де розширюються виробничі потужності стратегічних галузей економіки, трудовими ресурсами можливе за рахунок надання тимчасового соціального житла та використання механізмів іпотечного кредитування. Розвиток регіональних житлових програм має здійснюватися за участі роботодавців, що орієнтуються на працевикористання трудових мігрантів та з урахуванням інтересів місцевих громад.

Слід проводити постійний моніторинг структурного безробіття у галузево-територіальному розрізах, і, за умов обґрунтованої потреби у працівниках саме певного кваліфікаційного рівня, має бути забезпечена державна компенсація затрат на переїзд.

Підвищення якості робочих місць можливе лише на умовах договірного регулювання ринку праці шляхом укладання генеральних та міжгалузевих угод, згідно з якими визначаються умови оплати праці, умови організації та охорони праці, питання соціального забезпечення працівників. На наш погляд, окрім посилення контролю за дотриманням трудового законодавства, держава має стимулювати сумлінних роботодавців, які покращують умови праці, працюють у напрямі попередження професійного травматизму та професійних захворювань

Реформування системи оплати праці має здійснюватися як мінімум за трьома напрямками: перегляд та вдосконалення розрахунку прожиткового мінімуму, індексація заробітної плати відповідно до зростання індексу споживчих цін та реформуванням оплати праці у бюджетному секторі. Доцільно розробити методологічні засади галузевих стандартів оплати праці. На першому етапі слід переглянути істотну необґрунтовану диференціацію в оплаті праці у бюджетному секторі та запровадити галузеві стандарти та галузеві гарантовані розміри мінімальної заробітної плати.

Взяті Україною зобов'язання внаслідок імплементації положень Угоди про асоціацію передбачають інституційну інтеграцію соціальної політики зайнятості, механізмів та рівнів соціального забезпечення, розширення учасників інституту соціального партнерства, залучення до соціального діалогу суб'єктів громадянського суспільства та ін. Реалізація цього пріоритету може бути забезпечена, з одного боку, врахуванням особливостей вітчизняної соціально-економічної системи та попередньої траєкторії розвитку, що виступає інституційним гальмом інтеграційних процесів між Україною та ЄС, з іншого – впровадженням ключових елементів Європейської соціальної моделі та відданістю загальним соціальним цінностям у частині високих соціальних стандартів та реалізації активної політики зайнятості.

2.3. Інститут соціального захисту у соціально-трудовій сфері

Перетворення, що відбуваються у соціально-трудовій сфері під впливом стрімкого розвитку та поширення цифрових технологій, розповсюдження коронавірусної інфекції, зміни кліматичних умов, появи інноваційних

продуктів та технологій у сфері праці спричинили всеохоплюючу трансформацію не лише світової економіки, але й потреб населення, цінностей, що були сформовані поколіннями, форм організації праці та відпочинку. Все це зумовлює необхідність перегляду існуючих підходів до захисту прав та інтересів населення та побудови нової моделі інституту соціального захисту як невід'ємної складової соціально-трудової сфери.

Сучасні системи соціального захисту спрямовані на задоволення специфічних потреб вразливих верств населення, що змінюються в часі і просторі. Водночас, кінцевою метою соціального захисту є надання кожному члену суспільства, незалежно від соціального походження, національної або расової приналежності, можливості вільно розвиватися і реалізовувати свої здібності.

Слід пам'ятати, що протягом життя в людини змінюються потреби, пріоритети та розуміння своєї ролі у життєдіяльності суспільства. Так «для молодих людей, які приступають до трудової діяльності, безумовним пріоритетом є забезпечення рівноправного, справедливого, не допускаючого дискримінації доступу до гідних робочих місць; можливість проходження виробничої підготовки та отримання професійних послуг; розширення можливостей щодо профорієнтаційного розвитку» [..., с.39]⁷⁰. Для тих, хто тимчасово втратив роботу – це, першою чергою, можливість відновлення здоров'я (у випадку тимчасової її втрати), отримання адекватної підтримки у вигляді: соціальних послуг чи соціальної допомоги для задоволення хоча б мінімальних потреб; інформаційного та консультаційного забезпечення щодо працевлаштування, професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації тощо. Для осіб з обмеженими можливостями – матеріальна і нематеріальна підтримка, а також створення середовища, в якому вони не відчували б себе соціально відторгненими. Для осіб пенсійного віку – отримання гідної пенсії, що дозволить реалізувати право на повноцінний

⁷⁰ Колот А.М., Герасименко О.О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2015. № 2(10) С. 21–42.

відпочинок за результатами усієї трудової діяльності та можливості включення у суспільне життя громади.

Таким чином, «соціальний захист – сукупність правових і соціальних гарантій держави, що забезпечують реалізацію прав і свобод кожного члена суспільства, незалежно від соціального походження, національної чи расової приналежності, задоволення їх матеріальних та духовних потреб, отримання відповідних виплат у разі повної, часткової або тимчасової втрати їх працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, досягнення встановленого нормативно-правовими актами пенсійного віку та в інших випадках, передбачених законодавством держави»⁷¹.

Закріплене у Конституції України право на соціальний захист передбачає «право на забезпечення громадян у разі повної, часткової або тимчасово втрати їх працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених чинним законодавством»⁷². Тобто фактично це право фактично ототожнюється із соціальним забезпеченням, оскільки термін «забезпечувати» означає «постачати щось у достатній кількості, задовольняти кого-, що-небудь в якихось потребах; надавати кому-небудь достатні матеріальні засоби до існування»⁷³, а «захист» трактується як «...охорона кого-, чого-небудь від небезпечних дій; заступництво, підтримка»⁷⁴. Отже соціальний захист за своїм змістом є дещо ширшим поняттям, ніж соціальне забезпечення.

Наведене вище конституційне положення щодо права на соціальний захист породило низку дискусій серед науковців та практиків. Зокрема, досить часто використовується словосполучення «соціальний захист та соціальне забезпечення», що є неприйнятним, оскільки останнє є складовою першого.

⁷¹ Праця і соціально-трудова відносини: словник-довідник / за ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ, 2018. 451 с. С. 739.

⁷² Конституція України (від 28.06.1996). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 08.09.2021).

⁷³ Яковлєва Я.М., Афонская Т.М. Сучасний тлумачний словник української мови. Харків: ТОРСІНГ ПЛЮС, 2009. 672 с. С. 238.

⁷⁴ Там само. С. 259.

Загалом, соціальний захист населення як система, діюча в ринкових умовах, є комплексом нормативних актів, форм, методів та дій, що повинні забезпечити:

- диференційований підхід до захисту інтересів різних соціально-демографічних верств населення залежно від рівня їхньої економічної самостійності, працездатності й можливості отримання доходів;
- обґрунтований і періодично оновлюваний розрахунок і затвердження прожиткового мінімуму, який є підґрунтям для встановлення мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів допомог, у тому числі й у випадку безробіття, а також стипендій та інших соціальних виплат;
- захист у випадку безробіття через отримання відповідної підтримки з боку держави (допомога з безробіття, організація громадських робіт, перепідготовка та набуття нової спеціальності, яка передбачатиме отримання роботи, створення умов для започаткування власної справи тощо);
- захист від бідності через встановлення розмірів соціальних стандартів і гарантій на рівні, не нижчому за фактичний прожитковий мінімум для відповідної категорії осіб, та через створення системи гідної оплати праці й пенсійного забезпечення;
- рівний доступ кожного громадянина до освітніх та медичних послуг;
- належне піклування про новонароджених;
- захист у випадку тимчасової втрати працездатності (хвороба, травма чи нещасний випадок);
- захист у разі настання інвалідності;
- захист населення, що відноситься до категорії малозабезпечених та інших вразливих верств населення;
- захист військовослужбовців, учасників бойових дій та їхніх сімей;
- захист дітей від різного роду соціальних ризиків;
- захист прав мігрантів та членів їх сімей;
- захист у разі вимушеного переселення;

- захист доходів від інфляції, унаслідок якої знижується купівельна спроможність населення (через індексацію заробітної плати, пенсії та інших доходів громадян);
- рівні можливості для реалізації соціальних прав людини і громадянина тощо.

Усе перелічене вище можна об'єднати у дві великих групи: соціальне забезпечення, основними компонентами якого є соціальне страхування та державна і недержавна підтримка соціальних заходів, програм та проєктів (рис. 2.3). Набір інструментів для усіх компонентів соціального захисту є практично однаковим: соціальні допомоги, соціальні послуги, соціальні гарантії; соціальні стандарти, соціальні норми та нормативи, соціальні пільги, субсидії, індексація доходів, страхові виплати, пенсії тощо. За вимогою часу і під впливом детермінант розвитку соціально-трудової сфери цей набір може оновлюватися, змінюючи одні інструменти на інші або доповнюватися новими, більш інноваційними.

Система соціального страхування включає: страхування на випадок тимчасової втрати працездатності; страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; страхування на випадок безробіття та медичне страхування.

Варто зазначити, що усі ці види страхування передбачені чинним законодавством України⁷⁵ як види загальнообов'язкового державного соціального страхування. Проте медичне страхування і досі існує лише у вигляді добровільного недержавного страхування, оскільки на законодавчому рівні не прийнятий механізм його реалізації.

Бюджетна і небюджетна підтримка полягає у забезпеченні громадян необхідними благами у випадку настання певних соціальних ризиків, використовуючи такі інструменти соціального захисту як: соціальна допомога, субсидії на оплату житлово-комунальних послуг, соціальні пільги та інші.

⁷⁵ Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 р. № 6/98-ВР із змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.09.2021).



Рис. 2.3. Концептуальна модель соціального захисту

Джерело: побудовано автором.

Інша складова соціального захисту – державні гарантії забезпечення соціальних прав є вкрай важливою, оскільки відповідно до Основного Закону України «людина є найвищою цінністю держави, а утвердження і забезпечення її прав і свобод є головним обов'язком держави»⁷⁶.

⁷⁶ Конституція України (від 28.06.1996). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 08.09.2021).

У цій царині, найбільшою проблемою на сучасному етапі розвитку соціально-трудової сфери є проблема, пов'язана із встановленням розміру базового стандарту – прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Це спричинює заниження розмірів практично усіх соціальних виплат та спотворює показники, що відображають рівень якості життя населення, зокрема рівень бідності.

Уже протягом семи років маємо факт існування трьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб (офіційно встановлений; фактичний без врахування податків і зборів та фактичний з урахуванням податків та зборів, які утримуються із заробітної плати), розміри яких дедалі більше стають відірваними один від одного (рис. 2.4).

Раніше офіційно встановлений розмір прожиткового мінімуму теж не відповідав фактично розрахованому (див. рис. 2.4), проте до 2015 р. Міністерство соціальної політики України проводило розрахунок цього стандарту, не враховуючи рішення Конституційного Суду 2017 р.⁷⁷, згідно якого до розрахунку прожиткового мінімуму для працездатних осіб слід включати усі податки та збори, які утримуються із заробітної плати. У розрахунках фактичного прожиткового мінімуму у 2008 – 2014 рр. враховувалася лише сума внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Сума прибуткового податку з громадян (нині податок з доходів фізичних осіб) незважаючи на рішення Конституційного Суду не була врахована.

На початку 2021 року офіційний прожитковий мінімум для працездатних осіб становив лише 42,82% фактично розрахованого відповідно до затверджених наборів продовольчих та непродовольчих товарів, які до того ж постійно критикуються за необґрунтовані і занижені норми споживання. Зокрема, такими є більшість позицій з категорії «норми одягу для

⁷⁷ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 46 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статей 29, 36, частини другої статті 56, частини другої статті 62, частини першої статті 66, пунктів 7, 9, 12, 13, 14, 23, 29, 30, 39, 41, 43, 44, 45, 46 статті 71, статей 98, 101, 103, 111 Закону України "Про Державний бюджет України на 2007 рік" (справа про соціальні гарантії громадян) від 09.07.2007 р. №6-рп/2007. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=042GOF81A2&abz=6HD0Y> (дата звернення: 17.10.2021).

працевдатного населення». Так, для працевдатної жінки передбачено лише одне зимове пальто на 7 років, сукню або костюм – 2 од. на 7 років, штани та спідниця – по 1 од. на 4 роки; блузка – 3 од. на 4 роки, а для чоловіка – 10 пар шкарпеток на рік, 6 сорочок та 1 брюки на 4 роки, 1 джинси на 3 роки.

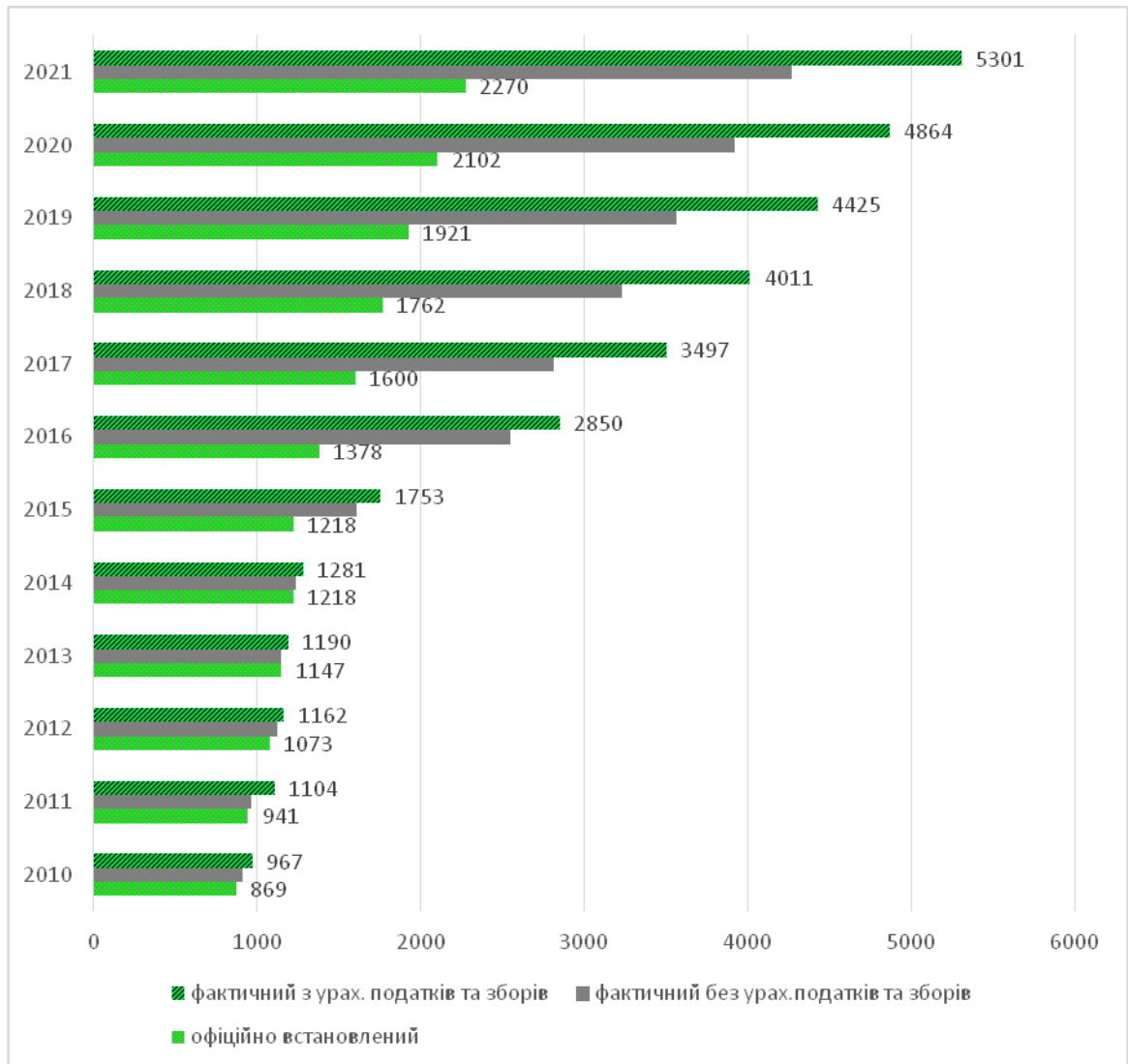


Рис. 2.4. Динаміка розмірів прожиткового мінімуму для працевдатних осіб у 2010–2021 р. (січень відповідного року)

Джерело: побудовано автором на основі⁷⁸.

Важливість вирішення зазначеної проблеми актуалізується і прив'язкою до прожиткового мінімуму понад 150 різноманітних видів виплат, оскільки

⁷⁸ Фактичний розмір прожиткового мінімуму у 2015–2021 роках / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/12286.html> (дата звернення: 25.08.2021); Фактичний розмір прожиткового мінімуму у 2008–2014 роках / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/10482.html?PrintVersion> (дата звернення: 25.08.2021).

будь-яке збільшення його розміру призводить до автоматичного їх перерахунку та необхідності пошуку додаткових джерел надходжень до Державного та місцевих бюджетів та бюджетів Фондів соціального страхування.

Найбільшої шкоди завдає занижений розмір прожиткового мінімуму для визначення вартості праці, яка виражена в заробітній платі, особливо працівників бюджетного сектору економіки. Так, заробітна плата більшості зазначених працівників з першого по дванадцятий тарифний розряд (станом на 01.01.2021 р.) була однаковою. Така ситуація нівелює тарифні коефіцієнти, що визначені Єдиною тарифною сіткою та унеможлиблює виконання мотиваційної функції заробітної плати.

Викликає занепокоєння і розмір мінімальної пенсії, яка мала б бути реальним відображенням трудового внеску кожного працівника у розвиток економіки. Проте, незважаючи на реформи проведені у сфері пенсійного забезпечення, ця державна гарантія не відповідає вимогам часу і не дозволяє задовольнити навіть мінімальні потреби особи, що досягла пенсійного віку і має необхідний страховий стаж для отримання пенсії. Так у результаті здійснення компаративного аналізу мінімального розміру пенсії та фактичного прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб (рис.2.5) встановлено, що держава недофінансовує мінімальний розмір пенсії на 44,9 – 48,6 %, який мав би бути на рівні не меншому ніж фактичний прожитковий мінімум для осіб, що втратили працездатність.

Якщо ж загалом аналізувати видатки Зведеного бюджету України на соціальний захист, то, на перший погляд може здатися, що рівень державної підтримки є досить високим і має стійку тенденцію до збільшення його номінального обсягу (рис. 2.6.). Проте порівнюючи співвідношення державних видатків на соціальний захист до ВВП в Україні та країнах Європейського Союзу висновок дещо інший і це враховуючи, що обсяг ВВП в Україні є значно нижчим ніж в аналізованих країнах. Так у 2018 р. державні видатки (видатки Зведеного бюджету України та видатки соціальних фондів) становили 19,7% ВВП, у Німеччині 25,1% Італії 27,9%, Франції 31,2%.

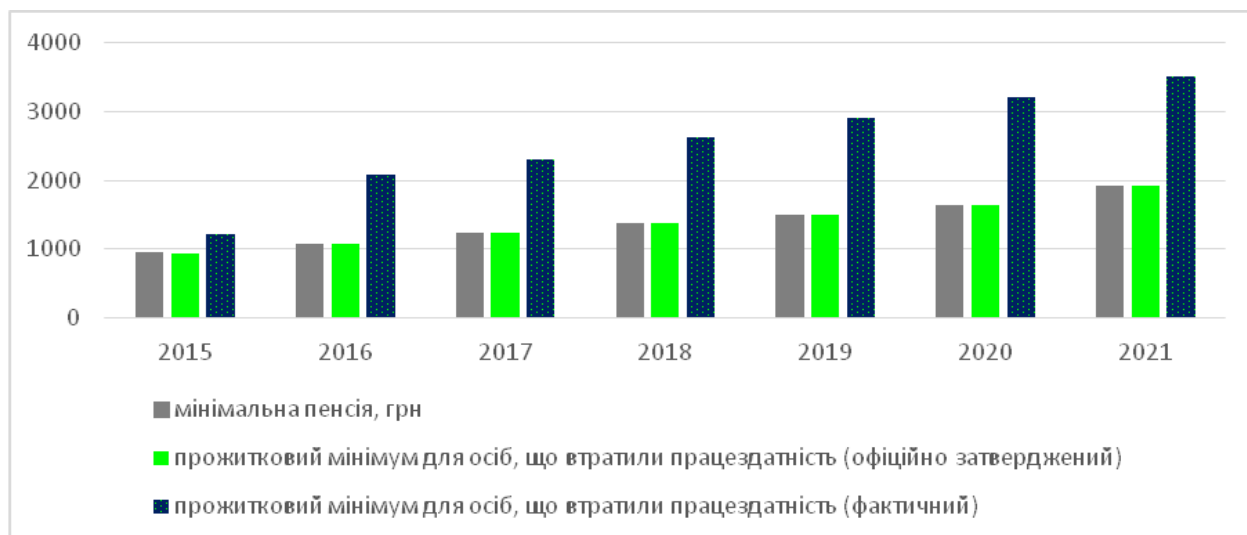


Рис. 2.5. динаміка розмірів мінімальної пенсії та прожиткового мінімуму у 2015–2021 роках

Джерело: побудовано автором на основі ⁷⁹.

Результати аналізу динаміки видатків на соціальний захист у цінах 2010 р. свідчать, що тенденція до їх збільшення не є стійкою та має значно повільніші темпи росту (див. рис.2.6).

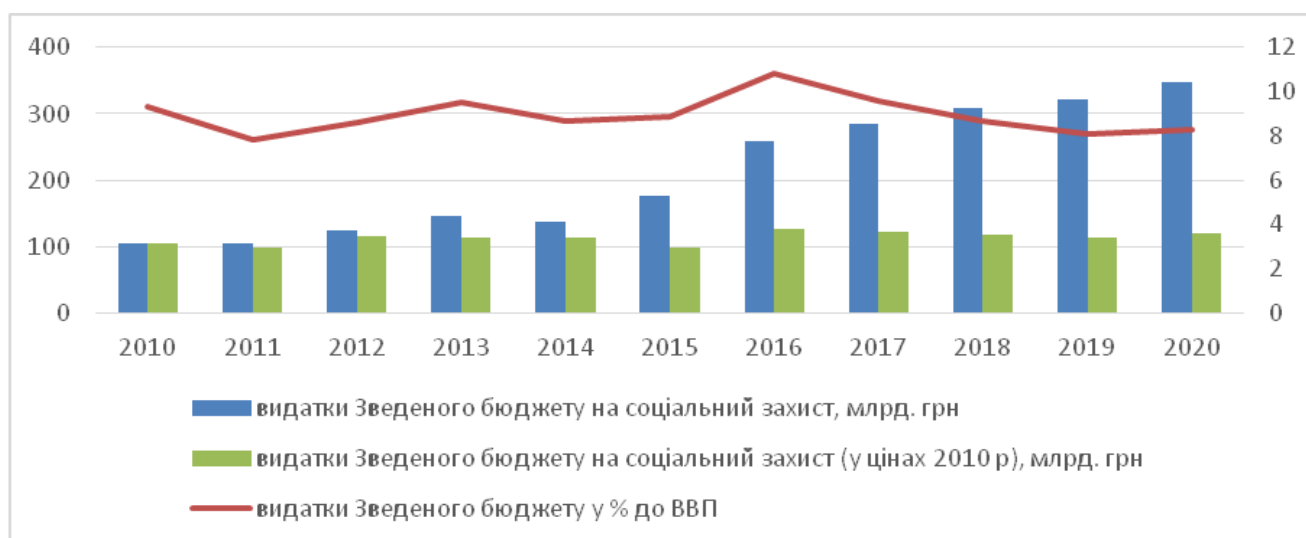


Рис. 2.6. Динаміка видатків Зведеного бюджету України на соціальний захист населення у 2010–2020 рр.

Джерело: побудовано автором на основі ⁸⁰.

⁷⁹ Фактичний розмір прожиткового мінімуму у 2015–2021 роках / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/12286.html> (дата звернення: 25.08.2021); Соціальний захист населення: статистичний збірник / Держстат. 2021. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 17.10.2021).

Водночас частка надходжень у вигляді соціальної допомоги, пільг та субсидій у структурі доходів населення є досить високою (у 2020 р. становила 27,7% від усіх доходів), що може свідчити про поширення утриманських настроїв серед населення.

Поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 зумовило необхідність у пошуку нових інструментів соціального захисту населення. Серед них: одноразова допомога підприємцям та найманим працівникам під час карантину у розмірі 8 тис. грн; соціальна допомога на дітей фізичним особам — підприємцям (у розмірі прожиткового мінімуму, встановленого для дітей відповідних вікових груп станом на 1 січня відповідного року), а також допомоги медичним працівникам та утриманням (у випадку смерті медичного працівника).

У світовій практиці актуалізувалися дискусії щодо впровадження безумовного базового доходу як додаткового інструменту соціального захисту населення. Про це детальніше у наступному підрозділі.

2.4. Інститут безумовного базового доходу в перспективній системі соціального захисту

У багатьох наукових публікаціях — як власних, так і колег, які репрезентують різні школи та науково-прикладні спрямування виконуваних досліджень, — справедливо і переконливо йдеться про те, що умови життєдіяльності людини та функціонування інститутів економіки і суспільства під впливом планетарного лиха — пандемії COVID-19 суттєво змінилися і це стало серйозним випробуванням для всіх суб'єктів економічної діяльності, для кожного жителя планети. Втім пандемія та спричинена нею коронакриза породила не лише виклики та загрози, а й змусила політикум, соціальних партнерів, усіх свідомих, соціально

⁸⁰ Індекси споживчих цін. Статистична інформація / ДКСУ. 2021. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 17.09.2021); Національні рахунки. Статистична інформація / ДКСУ. 2021. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 17.09.2021); Звітність про виконання бюджетів / Державна казначейська служба України. URL: <http://www.treasury.gov.ua>

відповідальних людей замислитися над пошуком інструментів, механізмів забезпечення стійкого розвитку за нової соціоекономічної реальності та епідеміологічних обмежень. Можна назвати десятки явищ, процесів, інститутів, механізмів, над якими десятиліттями або ж, принаймні, упродовж багатьох років велися дискусії стосовно векторів їх подальшого розвитку, проте позитивної динаміки змін, відчутних результатів на «полі» соціально-економічного, соціально-трудового розвитку не спостерігалось. Були наміри, дискусії, старі-нові рекомендації, перманентні заклики до змін, проте не спостерігалось людиноорієнтованого розвитку, реальних глибоких зрушень у царині соціальної якості.

І тут настав COVID...

Нова COVID-реальність з-поміж іншого пришвидшила й усвідомлення потенційних можливостей безумовного базового доходу, відкрила приховані грані самої філософії цього феномену. Із площини десятилітніх дискусій навколо інституту, про який йдеться, безумовний базовий дохід – якщо й у незавершеному, то принаймні у скороченому, але професійно виваженому вигляді – перекочував у світ економіки, світ самих людей.

Акцентуємо увагу й на тому, що «ковідні» та «постковідні» реалії сьогодення є далеко не єдиною причиною, що актуалізує звернення до теорії та практики феномену, яким є безумовний базовий дохід. Сучасні нетрадиційні драйвери становлення нової (цифрової) економіки і мережевого суспільства, що мають водночас і демографічне, і техніко-технологічне, і глобалізаційне, і політико-економічне походження, також диктують необхідність перегляду ролі, місця, суспільної місії та значущості інституту безумовного базового доходу. Результати власних досліджень, які узгоджуються із засновками, висновками багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених, переконують у появі нових, іще вчора другорядних, а то й таких, що не мали значення, чинників, які актуалізують підвищення соціальної якості на принципах безумовного базового доходу.

Водночас маємо констатувати, що за розширення «поля» теоретичних досліджень, які стосуються тих чи інших аспектів безумовного базового доходу

і загалом природи цього інституту, його місії та значення, наукового, ідеологічного та прикладного консенсусу щодо проблеми безумовного базового доходу немає. Більше того, діапазон думок, позитивних і негативних оцінок щодо потенційних наслідків запровадження безумовного базового доходу лише розширюється й до узгодження, наближення позицій представників політикуму, науковців, соціальних партнерів усе ще далеко.

Природа таких розбіжностей має і філософське, й ідеологічне, і соціально-економічне та інше коріння. Головну ж причину наявних розбіжностей у цій царині та їх розширене відтворення вбачаємо у неспроможності наукового корпусу пояснити широкому загалу просто про складне, закласти підвалини нового суспільного договору, в якому чільне місце має посідати концепт безумовного базового доходу.

Автори обстоюють позицію, що безумовний базовий дохід є одним із «продуктів» і наслідків «кінця праці» в її класичному розумінні. На наше переконання, в умовах розбудови нової (цифрової) економіки та мережевого суспільства безумовний базовий дохід набуває статусу, по-перше, інституту, за яким закріплюється позитивна роль у царині розподільних відносин – захист доходів за відсутності гарантій зайнятості, по-друге, соціального проєкту, який має стати основою нової парадигми соціального захисту за розбудови «суспільства без праці».

У розвиток зазначеного звернемося до наукового доробку у цій царині та теоретико-методологічних засад феномену, що розглядається.

Ідея безумовного базового доходу має тривалу та архінепросту історію, в якій інтегруються погляди мислителів XVI–XVIII століть, теоретичні конструкції класиків економічної науки XIX–XX століть, науково-прикладні моделі соціальних реформ сучасності. Витоки теоретичного осмислення сутності безумовного базового доходу закладено у працях зарубіжних філософів XVI–XVIII століть – «Утопії» Томаса Мора (1516)⁸¹, в якій запропонована ідея забезпечення всіх громадян за рахунок держави; трактаті

⁸¹ Мор Т. Утопия. Т. 63. Киев: Днипро, 1988. 206 с.

«Аграрна справедливість» Томаса Пейна (1795)⁸², що містить аргументацію одноразової виплати мінімального доходу всім громадянам, старшим за 21 рік, та пенсій для літніх людей, зважаючи на те, що кожному громадянину країни належить частка в національному виробництві.

Класику економічної думки К. Марксу належить ідея щодо суспільних фондів споживання, а вартість робочої сили в його трактуванні розглядається як вартість життєвих засобів працівника та членів його родини⁸³.

Міркування про теоретичну конструкцію та прикладний контент безумовного базового доходу можна знайти у працях Мілтона Фрідмана⁸⁴, Фрідріха фон Хайека⁸⁵, Дугласа Кліффорда⁸⁶, в яких феномен, що розглядається, набуває форми не лише абсолютно законної форми захисту від соціальних ризиків, а є обов'язковим елементом суспільства та «національним дивідендом» частки національного багатства. У працях Гая Стендінга⁸⁷ викладено вплив безумовного базового доходу на економіку, бідність та працю; актуальне обговорення безумовного базового доходу, притаманне науковій позиції Філіпа Ван Парайса та Яніка Вандерборхта⁸⁸, в якій поєднується філософське, політичне та економічне розуміння безумовного базового доходу як інструменту захисту від бідності та безробіття, вирішення проблеми нерівності, надання кожній людині ресурсів для формування життя за власним вибором.

В українських наукових колах проблематика безумовного базового доходу донині залишається малодослідженою; її актуальність загострюється в умовах соціоекономічної нестабільності, зумовленої проявом ринкових

⁸² Paine Thomas. *Agrarian Justice*. URL: <http://www.piketty.pse.ens.fr/files/Paine1795.pdf> (дата звернення – 16.10.2021).

⁸³ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 23. С. 181–182.

⁸⁴ Friedman M. The Case for the Negative Income Tax: A View from the Right. *Issues of American Public Policy* / ed. by J. H. Bunzel. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1968. P. 111–120.

⁸⁵ Хайек Ф. Право, законодательство и свобода: Современное понимание либеральных принципов справедливости и политики» / пер. с англ. Москва: ИРИСЭН, 2006. 644 с.

⁸⁶ Клиффорд Х. Д. Обманчивость идеи сбалансированного бюджета. *Национальные интересы*. 2013. № 4.

⁸⁷ Standing G. *Basic Income: And How We Can Make It Happen*. Pelican Books, 2017. 400 p.

⁸⁸ Ван Парайс Ф., Вандерборхт Я. Базовый доход. Радикальный проект для свободного общества и здоровой экономики / пер. с англ. А. Гусева; под науч. ред. С.Моисеева; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. 440 с.

біфуркацій, становленням численних підсистем та сегментів нової (цифрової) економіки, розгортанням коронакризи. Однією з піонерних наукових публікацій з питань феномену безумовного базового доходу як універсального інструменту запобігання бідності стала монографія Е.М. Лібанової⁸⁹, в якій аргументовано наслідки запровадження такого доходу — подолання абсолютної монетарної бідності (аж до викорінення цього явища) у поєднанні зі значним зниженням нерівності за доходами. За висновками Е.М. Лібанової концепція безумовного базового доходу що далі, то більше набуває популярності, й пов'язано це не тільки з привабливістю самої ідеї розбудови суспільства без бідності, а й із новітніми змінами економічного та соціопсихологічного характеру.

У рамках дослідження соціальних трансформацій цифрової доби проблематика безумовного базового доходу знайшла відображення у працях С.Ю. Гончарової та А.Б. Гончарова щодо визначення переваг, недоліків та умов реалізації соціальної концепції гарантованого доходу⁹⁰. В науковому доробку О.О. Корчинської безумовний базовий дохід представлено як інструмент публічного управління у сфері соціального захисту населення, запровадження якого забезпечує позитивні наслідки та викликає потенційні негативні зміни в суспільно-економічному житті держави⁹¹. Я.Я. Пушак та О.М. Марченко аналізують спроможність і джерела фінансування безумовного базового доходу в Україні, доводять доцільність застосування безумовного базового доходу в Україні у поєднанні з іншими соціальними трансфертами⁹². У працях В.В. Стоколос вагому увагу приділено перспективам впровадження безумовного базового доходу та імплементації його основних принципів до українського

⁸⁹ Лібанова Е.М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу / Нац. академія наук України, Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М.В. Птухи. Умань: Видавець «Сочінський М.М.», 2020. 456 с.

⁹⁰ Гончарова С.Ю., Гончаров А.Б. Соціальна концепція гарантованого (базового) доходу населення. *Бізнес Інформ*. 2016. № 4. С. 138–142.

⁹¹ Корчинська О.О. Безумовний базовий дохід як інструмент управління бідністю. *Інтелект ХХІ*. 2018. № 2. С. 98–101.

⁹² Пушак Я.Я., Марченко О.М. Безумовний базовий дохід як інструмент удосконалення системи соціального забезпечення. *Український журнал прикладної економіки*. 2019. Т. 4. № 4. С. 364–374.

законодавства⁹³. О.С. Зіскін розглядає безумовний базовий дохід у контексті комплексу чинників, які спричиняють модернізацію держави соціального типу⁹⁴.

Водночас неупереджений аналіз засвідчує, що досягнуті успіхи як іноземних, так і українських наукових шкіл у цій царині не варто переоцінювати. Змушені констатувати, що донині панує доволі розмите, поверхнєве уявлення щодо природи, сутності, механізмів та інструментарію реалізації безумовного базового доходу. У наявних теоретичних засновках інституту безумовного базового доходу бракує виважених методологічних концептів, кореляції із суміжною проблематикою стійкого соціально-трудового розвитку. Бракує й міждисциплінарного підходу щодо пояснення природи та способів розв'язання численних соціальних проблем на засадах безумовного базового доходу як інституту, розроблення «дорожньої карти» запровадження безумовного базового доходу в координатах глобальних соціоекономічних трендів та з урахуванням національних особливостей соціально-трудового розвитку.

Для усвідомлення сутності безумовного базового доходу, його важливої природи та місця в новій соціально-трудовій реальності звернемо увагу на низку домінуючих трендів нової економіки та мережевого суспільства, а саме:

- зниження трудомісткості суспільного виробництва з одночасним скороченням частки живої праці та підвищенням частки уречевленої праці;
- скорочення частки зайнятих у суспільному виробництві та, відповідно, зростання незайнятості та неповної зайнятості;
- суттєві зміни в системі розподільних відносин, за яких розподіл сукупних доходів за працею і власністю трансформується на користь останнього (розподілу за власністю);

⁹³ Стоколос В.В. Безумовний базовий дохід як інструмент соціальної політики держави. *Modern economics*. 2020. № 23. С. 211–214.

⁹⁴ Зіскін О.С. Теоретико-методологічне підґрунтя аналізу інституту безумовного базового доходу як механізму реформування соціальної держави. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2019. Вип. 85. С. 360–371.

– трансформація системи соціального захисту економічно активного населення, яка за індустріальної доби формувалася за імперативу повної, стандартної зайнятості, домінуючої ролі живої праці у створенні ВВП, підвищеної відповідальності бізнесу за соціальне забезпечення економічних агентів.

Нова (цифрова) економіка та мережеве суспільство за багатьма параметрами, як впливає з попередніх розвідок, є чи не протилежністю економіки та суспільства індустріальної доби. З огляду на зазначене стає очевидним, що система розподільних відносин, соціального захисту має набути нових, постіндустріальних рис і бути адекватною умовам «кінця праці» в її класичному розумінні.

Розмірковуючи над феноменом безумовного базового доходу, маємо акцентувати на тому, що йдеться не про черговий захід популістичного характеру, і не про «відкуп» від працівника виплатою фіксованої грошової суми за демонстрації соціальної справедливості, а про фундаментальний політичний і соціальний проєкт, про інститут, який згодом має стати основою для нового ідеологічного консенсусу, суспільного договору, нової парадигми соціального захисту за розбудови «суспільства без праці». Справедливим є й інший аргумент на користь запровадження безумовного базового доходу. Є вагомі підстави стверджувати, що останній може стати проєктом поступового подолання відчуження людини від національного багатства, а в перспективі, можливо, стане одним з інструментів розбудови економічної та суспільної системи, що долає відчуження.

Безумовний базовий дохід у загальному трактуванні є універсальним грошовим трансфертом, що не підлягає оподаткуванню, який держава виплачує усім членам суспільства з урахуванням можливостей бюджету та спеціальних соціальних фондів з метою запровадження базових умов для людського розвитку.

Більшість дослідників проблеми безумовного базового доходу вважає, що основними принципами запровадження цього інституту є такі:

– *універсальність* – він виплачується всім членам суспільства;

- *безумовність* – виплата здійснюється незалежно від того, працює громадянин, чи ні;
- *індивідуальність* – виплата адресована кожному члену суспільства;
- *регулярність* – виплати мають не разовий, а постійний, регулярний характер;
- *грошова* форма виплат, адресованих усім громадянам.

Оцінюючи перспективи запровадження інституту безумовного базового доходу, наголосимо на тому, що реалізація на практиці фундаментального проєкту, яким є безумовний базовий дохід, буде процесом і складним, і тривалим, і поетапним. Необхідна копітка просвітницька діяльність, професійна роз'яснювальна робота, глобальна «всенавченість», які мають сформувати нову ментальну модель розподільних відносин і соціального захисту населення в постіндустріальну, цифрову добу.

Правомірним є твердження, що запровадження безумовного базового доходу перебуває на «перетині» вирішення низки складних, новітніх завдань у царині соціально-трудового розвитку та соціального забезпечення населення. Зокрема, йдеться про надання населенню базової можливості задоволення певної частини матеріальних потреб, пом'якшення проблеми незайнятості та наближення тривалості оплачуваного робочого часу до суспільно прийнятної потреби в праці.

Неупереджений аналіз свідчить про те, що із запровадженням безумовного базового доходу з'явиться можливість балансування оплачуваного робочого часу й потреби в праці, що, своєю чергою, сприятиме підвищенню попиту на робочу силу та скороченню рівня безробіття. Таким чином, йдеться про нову соціальну-трудову реальність, за якої згладжується, нівелюється проблема незайнятості, оптимізується тривалість робочого часу, його дрейф у напрямі суспільно прийнятного рівня. Водночас знижується гострота досягнення бажаного рівня та якості життя.

З огляду на те, що за запровадження безумовного базового доходу передбачений цим інститутом соціальний трансферт поширюється як на дорослих, так і на дітей, на практиці з'являється інструмент впливу як на

трудова поведінку цієї категорії населення, так і на їхні демографічні настанови, стимулюючи більш раннє створення сімей та народження дітей.

Принципово важливо, що за повномасштабного запровадження практики безумовного базового доходу з'явиться можливість розбудови на постіндустріальних засадах нової системи соціального забезпечення, яка охопить соціальне страхування, соціальну допомогу й соціальне обслуговування на принципах узгодженості, доступності, прозорості та справедливості.

Розмірковуючи над причинами, що актуалізують запровадження безумовного базового доходу, *зробимо акцент на обставині, яку незаслужено обходить увагою більшість дослідників цієї проблеми.* Йдеться про те, що в створенні доданої вартості задіяна як жива, так і уречевлена праця, що втілена в нові техніко-технологічні чинники економічного розвитку, прогресивні форми й методи організації праці, виробництва та управління. Уречевлена праця – це вчорашня жива праця, що капіталізована та «працює» на створення нових споживчих вартостей, це результат трудової діяльності працівників, які мали статус зайнятих і створювали нові цінності. Правомірним є твердження, що члени суспільства, праця яких набула уречевленої форми, мають право на участь у розподілі доходів від поточної трудової діяльності. Інструментом, що дає змогу врахувати участь членів суспільства, які створювали накопичений виробничий потенціал і мають підстави на отримання ними певної частки доходів, може й повинен бути знову ж таки безумовний базовий дохід.

Наведемо й перелік інших, не менш вагомих, причин потенційного запровадження безумовного базового доходу у глобальному вимірі:

- зростання запиту суспільств на різних континентах на соціальну справедливість, який стає одним з імперативів цифрової доби, коли посилення соціальної нерівності набуває аномальних форм і масштабів;
- складність і неефективність діючих систем соціального захисту, неспроможність скористатися їх можливостями багатьом вразливим верствам населення;
- сприятливі умови балансування оплачуваного робочого часу й потреби в доцільній, корисній праці;

– спрямованість на зниження бідності та соціальної нерівності в мережевому суспільстві.

Підсумовуючи короткий аналіз означеної проблеми, підкреслимо, що ідея запровадження безумовного базового доходу оволоділа людьми й набула широкого міжнародного схвалення. Існують вагомі причини уведення безумовного базового доходу, основні з яких наведено вище.

Водночас існує і загальне, усвідомлене розуміння того, що складна «тканина» безумовного базового доходу зіткана, образно кажучи, не лише з одних позитивів. Чимало експертів наголошують на тому, що запровадження інституту безумовного базового доходу може негативно позначитися на трудовій мотивації учасників суспільно корисної праці.

На складному переплетенні нових можливостей і потенційних втрат за запровадження безумовного базового доходу акцентує увагу академік НАН України Е.М. Лібанова, зазначаючи: «Переорієнтація системи соціальної допомоги з адресних на універсальні засади — надто складне і важливе завдання, наслідки якого виходять далеко за межі окремих аспектів людського життя. ... За такого підходу найбільший зиск отримують найбідніші верстви — їхні доходи зростають найбільше, а отже, безпосередніми наслідками запровадження такого доходу мають стати подолання абсолютної монетарної бідності (аж до викорінення цього явища) у поєднанні зі значним зниженням нерівності за доходами, тобто зі скороченням відносної монетарної бідності. ... Є ризик масової зміни настанов щодо оплачуваної зайнятості загалом або щодо тривалості робочого періоду, частина людей, не маючи економічної необхідності працювати, надаватиме перевагу хатнім справам, власному розвитку, волонтерству, дозвіллю тощо. Також зрозуміло, що за інших рівних умов більший за розміром базовий дохід спонукатиме до таких рішень більше людей»⁹⁵.

На думку авторів, є необхідність розширення міждисциплінарних досліджень щодо опрацювання змісту, інструментарію, форм, механізмів

⁹⁵ Лібанова Е.М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу / Нац. академія наук України, Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М. В. Птухи. Умань: Видавець «Сочінський М.М.», 2020. С. 370–373.

запровадження безумовного базового доходу та їх експериментального апробування. Дослідники проблем і наслідків запровадження безумовного базового доходу цілком справедливо звертають увагу на потенційну появу низки ризиків, і серед них на: підвищення видатків з державного бюджету, що може спричинити зростання бюджетного дефіциту й державного боргу; активізацію інфляційних процесів; зниження інвестиційної активності та стимулів до участі в суспільно корисній праці; зростання настроїв і мотивів утриманства; стимулювання іміграційних процесів; зниження продуктивності праці.

Принагідно зазначимо, що більшість пілотних та імітаційних експериментів, як і практика запровадження елементів безумовного базового доходу у період коронакризи, не підтверджують більшість із перелічених вище побоювань і застережень, зокрема щодо значного зниження пропонування праці та поширення установок на утриманство.

Привертаємо увагу потенційних читачів до того, що до настання коронавірусу COVID-19 ідея безумовного базового доходу була здебільшого об'єктом політичних дискусій, проводились опитування, національні референдуми щодо доцільності запровадження цього інституту, здійснювалися пілотні проєкти із застосуванням окремих елементів цього виду доходу тощо.

Коли коронакриза актуалізувала проблему підтримки громадян, які абсолютно переважно зазнали втрат і потребували термінового захисту, розпочато масштабну практику надання допомоги, введення інституту виплат, які корелюють з принципами універсального грошового трансферту – безумовного базового доходу.

Нашою гіпотезою є та, що в умовах пандемії COVID-19 і кризи, породженої нею, реалізація принципів безумовного базового доходу набуває практичного втілення, хоча й в «урізаному», не універсальному вигляді. Автори переконані, що коронакриза, яка продовжується, і перспективи її завершення залишаються невизначеними, що наблизить період масового застосування на практиці як перехідних форм безумовного базового доходу, так і цілісного,

повнокритеріального (регулярність, індивідуальність, грошова форма, універсальність, безумовність) впровадження цього інституту.

Із настанням коронакризи в зоні підвищеного ризику опинилася низка категорій населення і серед них: працівники, які й до коронакризи мали рівень доходів, нижчий за середній, а за умов зростання неповної зайнятості, прихованого та відкритого безробіття, їхні доходи і в абсолютному, й у відносному вимірі скоротилися ще більше; працівники, які не мають достатнього рівня заощаджень; домогосподарства, які свого часу оформили кредити та мають здійснювати платежі за наявними зобов'язаннями, що становлять вагому частку в сукупних витратах; працівники, які мають дітей і близьких родичів, котрих мають утримувати та спільно долати наслідки коронакризи; люди, які мають хронічні захворювання; працівники, які працюють віддалено й змушені самі дбати про своє робоче місце за місцем проживання та про місце роботи (навчання) членів домогосподарства.

В умовах, коли діючі системи соціального захисту та підтримки громадян не були готовими до масштабного й одночасного настання ризиків, природа яких пов'язана з коронакризою, у практичну площину переміщено ідею безумовного базового доходу, що у різний спосіб, із різними обмеженнями розпочала своє втілення в політику й практику соціального розвитку.

У розвиток попередньої тези підкреслимо, що світовий досвід переконує в тому, що за настання планетарного лиха, яким є пандемія коронавірусу COVID-19, і великомасштабних наслідків, які, без перебільшення, змінили соціальний, соціально-трудоий «ландшафт» у всіх куточках планети, існуючі системи соціальних гарантій, пілг виявилися нездатними подолати існуючі соціальні проблеми. Це зумовило необхідність задіяння принципів безумовного базового доходу в реалізації державної соціальної політики.

Маємо підкреслити, що нині у багатьох країнах різних континентів, у т.ч. країнах ближнього зарубіжжя, розпочато масштабні наукові, прикладні дослідження широкої палітри проблем, що пов'язані з безумовним базовим доходом, включно доцільністю його введення, визначенням параметрів та можливих перехідних форм. Проводяться масштабні опитування за участі у них

представників наукового співтовариства, органів соціального партнерства, бізнесових структур, органів державного управління і місцевого самоврядування. Якщо ще декілька років тому опитування, що проводилися здебільш на національному рівні, стосувалися політичних оцінок – сприйняття-несприйняття інституту, що розглядається, правомірності його введення, то нині палітра соціологічних, експертних оцінок охоплює таку тематику, як:

- можливі критерії визначення безумовного базового доходу;
- основні параметри можливих перехідних форм безумовного базового доходу;
- першочергові цілі запровадження безумовного базового доходу, форми реалізації та джерела фінансування;
- ризики і позитивні наслідки введення інституту безумовного базового доходу.

Обґрунтовуючи доцільність більш широких практик застосування безумовного базового доходу, зосереджуємо увагу потенційного читача на тому, що в науковій літературі впродовж тривалого часу обстоювалася думка, що безумовний базовий дохід як інструмент боротьби з бідністю менш ефективний, аніж цільові адресні програми.

За нинішньої (не)нормальності, коли значні верстви населення майже одночасно постали перед загрозою втрати суспільно прийнятного рівня доходів, а бідність стає загрозливою й масштабною, принципи універсальності та безумовності як фундаментальні засади безумовного базового доходу набувають особливої значущості та актуальності. Навіть якщо інструменти безумовного базового доходу поширюються не на всіх громадян, усе ж цей інститут дає змогу значно розширити коло осіб, які отримують соціальні трансферти за наростання ризиків, породжених коронакризою. Відпадає необхідність усім громадянам – потенційним реципієнтам – проходити перевірку на нужденність. Зникає необхідність багато часу й ресурсів витрачати на адміністрування програм адресної допомоги. Акцентуємо й на тому, що перший досвід запровадження безумовного базового доходу, накопичений у комплексі заходів боротьби з наслідками пандемії коронавірусу COVID-19,

заперечує усталене твердження про неминучість активізації інфляційних процесів за збільшення обсягів соціальних трансфертів.

Узагальнення існуючої світової практики запровадження елементів безумовного базового доходу за настання коронакризи дозволяє дійти таких висновків.

1. Пандемія коронавірусу COVID-19 спричинила такий масштаб і глибину соціальних, економічних, соціально-трудовах проблем, вирішити які в межах діючих систем соціального захисту та соціальної підтримки виявилось вкрай проблематично. За таких умов цілком виправданою видалася реалізація принципів соціальної допомоги, на яких ґрунтується інститут безумовного базового доходу й передусім універсальності та безумовності її надання.

2. Упродовж надкороткого періоду часу здійснено імплементацію окремих принципів безумовного базового доходу в практику соціального захисту населення. Світове лихо спричинило ситуацію, коли здатність діючих систем соціальної підтримки відродила інтерес до безумовного базового доходу і цей інститут з майданчика тривалих дискусій перетворився на реально діючий інструмент, хоча й в усіченому, дещо спрощеному варіанті, ніж той, що його свого часу запропонувала світова економічна думка.

3. Кожна країна має свої практики застосування елементів безумовного базового доходу, їх комбінації, які згодом мають перерости в цілісні системи, що, по суті, перетворюють їх у повномасштабний і цілісний інститут безумовного базового доходу.

Уважаємо за необхідне здійснити в Україні широкомасштабний пілотний проєкт із безумовного базового доходу, під час якого мають бути опрацьовані критерії встановлення цього грошового трансферту на основі порівняльного аналізу різних підходів до його розрахунку, визначені позитивні й негативні моменти використання різних перехідних форм цього соціального інституту. Результати пілотного проєкту доцільно винести на широке громадське обговорення з метою пошуку консенсусу в питаннях: «Чи сприятиме запровадження безумовного базового доходу вирішенню суспільно

значущих соціальних проблем українського суспільства?», «Чи достатньо цього соціального інституту для заміни багатьох існуючих форм та інструментів соціального захисту громадян?»; «Якою має бути етапність тестування перехідних форм безумовного базового доходу та доцільність задіяння всіх принципів цього інституту (безумовність, універсальність, регулярність виплат тощо)?».

Узагальнюючий авторський концепт актуалізації інституту безумовного базового доходу є таким: ті ж самі чинники, що спричинили так звані «великий вибух-1» та «великий вибух-2» і змінюють на очах світ й економічний, і соціально-трудоий, і світ самих людей, є водночас і чинниками, які відкривають «нове дихання» інституту безумовного базового доходу. Висловлюємо цю думку й по-іншому. Нові, інколи неочікувані грані феномену безумовного базового доходу, його філософії та потреби імплементації в практику соціальної якості відкриємо для себе, якщо цей інститут розглядатимемо як крізь призму сучасних трендів становлення нової (цифрової) економіки і мережевого суспільства, так і крізь призму нової соціоекономічної реальності та епідеміологічних обмежень, які, ймовірно, матимуть тривалий, перманентний характер.

Зміни у ставленні до інституту безумовного базового доходу, пришвидшення у цій царині сталися передусім в інституціональному, прикладному сенсі щодо запровадження окремих елементів доходу, що розглядається. Втім ментальна, наукова складова повномасштабного запровадження соціального інституту безумовного базового доходу залишається, на наше переконання, «вузьким місцем» на шляху досягнення соціальної якості за цифрової, коронавірусної доби.

Усе наведене та безліч іншого, дотичного, з висоти першої половини ХХІ ст. та викликів і небезпек, що постали перед глобальним соціумом, потребує переглянути теоретико-методологічні, інституціонально-прикладні засади базового доходу, по-новому виписати філософію цього феномену як передумови формування сучасної економічної і соціальної культури та досягнення суспільно прийнятної соціальної якості.

Розділ 3. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТІВ РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Неформальна зайнятість в Україні та формування інституційних умов її мінімізації

Державною службою статистики України класифікація зайнятих застатусом здійснюється згідно з рекомендаціями 15-ої Міжнародної конференції статистиків праці від 28 січня 1993 р.⁹⁶. Як результат, усе зайняте населення країни поділяється на *працюючих за наймом (найманих працівників)* – осіб, які уклали письмовий (або усний) трудовий договір (контракт) із адміністрацією підприємства, установи, організації, фізичною особою про умови та оплату трудової діяльності, або ж *працюючих не за наймом* – осіб, які, на відміну від найманих працівників, самостійно здійснюють свою трудову діяльність на базі організації та ведення господарської діяльності фізичної або юридичної особи, відповідають за результативність та ефективність цієї діяльності, а також за виконання зобов'язань стосовно інших осіб, зокрема щодо виконання умов трудових договорів із найманими працівниками тощо. До цієї категорії осіб відносяться: *роботодавці; самозайняті; безкоштовно працюючі члени сім'ї*.

В Україні 84 % зайнятого населення (в середньому за 2014–2019 рр.) було залучено до праці за наймом. Аналіз її структури показав, що 97% працівників підприємств–юридичних осіб мали письмові трудові договори– безстрокові (97,5%) або на визначений термін (2,5%). Що ж до найманих фізичними особами, то лише половина з них (53,3%) письмово оформили трудові відносини, решта (46,6%) працювали за усною домовленістю.

Серед працюючих не за наймом (а це 16% від усіх зайнятих у країні, в середньому за 2014–2019 рр.) кожен другий провадив свою діяльність без будь-

⁹⁶ Резолюция, относящаяся к статистике занятости в неформальном секторе: принята 15-й Международной конференцией статистиков труда 28.01.93. *Современные международные рекомендации по статистике труда*. Москва: Финстатинформ, 1994. С. 149–151.

якої реєстрації у домашніх селянських господарствах і приблизно кожен четвертий – як фізична особа-підприємець. Доцільно зауважити, що у складі працюючих не за наймом абсолютно переважають самозайняті (91%), далі йдуть роботодавці (7%) і решта 2% – це безкоштовно працюючі члени сім'ї. З огляду на зміст і структуру праці не за наймом, для її позначення у подальших викладках результатів дослідження автором використовуватиметься термін «самозайнятість».

За **типом** робочих місць в обстеженні населення України з питань економічної активності зайнятість поділяється на *формальну* та *неформальну*⁹⁷. Поєднавши тип робочого місця зі статусом зайнятості, отримуємо чотири альтернативні стани працівника на ринку праці, такі як: формальна та неформальна зайнятість за наймом і, відповідно, формальна та неформальна самозайнятість.

Звідси – у складі зайнятого населення України 72,1% формально найманих працівників, 4,4% формально-самозайнятих, 12% неформально найманих та 11,6% неформально самозайнятих (рис. 3.1). Загальний рівень неформальної зайнятості (у середньому за 2014–2019 рр.) становив 23,6%, у тому числі 14,3% для найманих працівників та 72,6% – для працюючих не за наймом.

Неформальна зайнятість фактично перебуває за межами систем соціального забезпечення та трудового законодавства і становить загрозу гідній праці. До прикладу, з даних табл. 3.1 можна побачити різницю у рівні дотримання стосовно формально та неформально найманих працівників норм трудового законодавства України. Так, право на оплачувані лікарняні мали лише 3% неформально зайнятих найманих працівників, у 8% було право на оплачувану щорічну відпустку, а 25% – та частка неформально найнятих, за яких роботодавець сплачував єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

⁹⁷ Керівні принципи щодо статистичного визначення **неформальної зайнятості** були прийняті на 17-й Міжнародній конференції статистиків праці у 2003 р. Положення цього документу – з урахуванням національного досвіду вивчення й аналізу показників ринку праці – було покладено в основу Методології вимірювання неформальної зайнятості населення в Україні, затвердженої наказом Держстату від 23.01.2013 № 16.

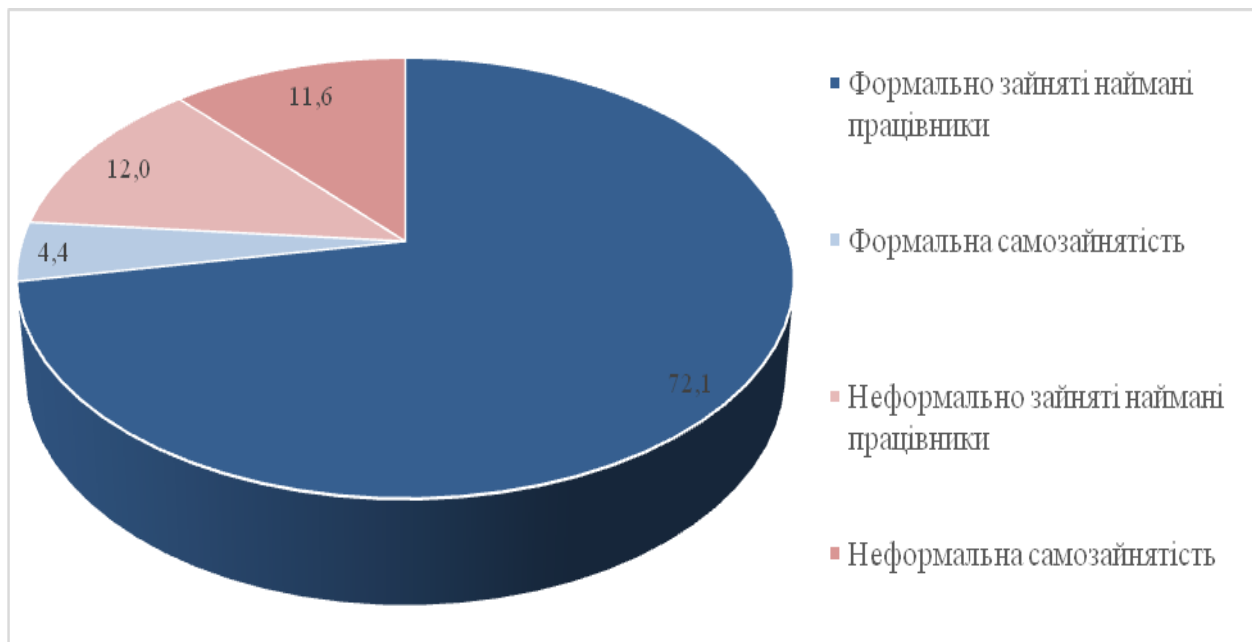


Рис. 3.1. Структура зайнятого населення України за статусом та типом робочих місць, у % до загальної кількості зайнятих, в середньому за 2014–2019 рр.

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Таблиця 3.1

Оцінка рівня дотримання трудового законодавства: право на соціальні гарантії, передбачені чинним законодавством, у % до зайнятих у групі*

Критерії	Формально зайняті наймані працівники	Неформально зайняті наймані працівники
Сплата єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (пенсійне, на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, від нещасного випадку на виробництві)	100,00	25,16
Право на оплачувану щорічну відпустку	100,00	7,88
Право на оплачуваний лікарняний	100,00	2,57

* У середньому за 2014–2019 рр.

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Так хто ж вони, неформально зайняті працівники в Україні? Щоб зрозуміти це, побудуємо профілі груп зайнятих, які виокремлено за статусом та типом робочих місць, а також оцінимо рівень неформальності за різними соціально-демографічними ознаками серед зайнятого населення країни (табл. 3.2).

**Зайнятість населення України за статусом та типом робочих місць:
дескриптивний аналіз**

Ознаки	Структура, %				Рівень неформальної зайнятості найманих працівників, у % до всіх зайнятих за відповідною ознакою	Рівень неформальної самозайнятості, у % до всіх зайнятих за відповідною ознакою
	Формально зайняті наймані працівники	Формальна само-зайнятість	Неформально зайняті наймані працівники	Неформальна само-зайнятість		
Гендер:						
Жінки	50,93	37,37	40,04	43,50	10,86	10,50
Чоловіки	49,07	62,63	59,96	56,50	15,06	12,63
Середній вік, років	40	42	38	43	–	–
Вікові групи:						
15–24 роки	6,72	2,59	11,27	9,80	19,59	15,17
25–29 років	13,64	8,50	16,63	10,92	16,07	9,39
30–39 років	28,80	30,59	30,54	22,23	14,05	9,11
40–49 років	25,86	33,50	23,88	22,80	12,18	10,35
50–59 років	21,59	22,15	16,16	23,23	9,99	12,78
60–70 років	3,38	2,67	1,51	11,01	4,94	32,03
Сімейний стан:						
Одружений (одружена)	63,65	74,95	54,3	65,93	11,21	12,12
Неодружений (неодружена)	19,03	11,44	27,42	19,49	17,99	11,40
Розлучений (розлучена)	14,37	11,68	15,92	9,34	14,96	7,82
Удівець (удова)	2,95	1,92	2,37	5,23	9,97	19,61
Місцевість проживання:						
Міська	75,81	82,25	71,45	22,04	13,45	3,69
Сільська	24,19	17,75	28,55	77,96	12,11	29,45
Місце роботи:						
Зайнятість за місцем проживання	85,87	93,73	78,06	95,38	11,79	12,83
Зайнятість не за місцем проживання	14,13	6,27	21,94	4,62	20,86	3,91
Рівень освіти:						
Повна вища освіта	38,38	42,87	16,02	8,14	6,50	2,94
Базова та неповна вища освіта	22,81	22,76	17,01	13,24	10,59	7,34
Професійно-технічна	23,84	18,85	37,05	29,51	18,57	13,17
Середня загальна	14,96	15,51	29,92	49,11	18,67	27,28
Професійне заняття:						
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	8,00	40,93	2,94	0,25	4,90	0,38
Професіонали	23,60	5,94	3,42	1,15	2,53	0,76
Фахівці	15,24	5,25	4,87	1,27	5,36	1,24
Технічні службовці	4,03	0,19	1,63	0,06	6,88	0,21
Працівники сфери торгівлі та послуг	14,71	31,81	31,78	4,54	25,16	3,20
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств	0,80	1,56	1,44	0,68	20,87	8,74
Кваліфіковані робітники з інструментом	11,18	5,53	20,93	11,71	22,24	11,07
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування	12,95	6,90	10,95	2,53	12,72	2,62
Найпростіші професії	9,49	1,89	22,02	77,81	15,32	48,21
Галузь:						
Сільське, лісове та рибне господарства	7,16	4,85	8,39	76,26	7,17	58,07
Промисловість	23,17	6,34	10,16	2,1	7,23	1,33
Будівництво	3,52	4,04	19,09	11,94	37,99	21,16
Оптова й роздрібна торгівля. Тимчасове	16,13	61,59	40,21	5,22	26,34	3,05

Ознаки	Структура, %				Рівень неформальної зайнятості найманих працівників, у % до всіх зайнятих за відповідною ознакою	Рівень неформальної самозайнятості, у % до всіх зайнятих за відповідною ознакою
	Формально зайняті наймані працівники	Формальна само-зайнятість	Неформально зайняті наймані працівники	Неформальна само-зайнятість		
розміщування й організація харчування						
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	7,35	7,34	5,9	1,42	11,88	2,55
Інформація, телекомунікація, бізнес-послуги	8,77	8,16	4,17	0,97	7,51	1,55
Державне управління й оборона, освіта, охорона здоров'я	31,24	1,19	0,75	0,14	0,44	0,07
Інші види діяльності	2,64	6,50	11,34	1,95	38,31	5,87
Розмір підприємства:						
Мікро- (до 10 працівників)	15,76	96,53	69,53	99,96	25,24	32,31
Малі (не більше 50 працівників)	35,33	2,91	22,99	0,03	10,61	0,01
Середні та великі (понад 50 працівників)	48,92	0,55	7,48	0	2,72	0
Форма господарювання:						
Державне (комунальне) підприємство, організація, установа	44,41	0	0,18	0	0,08	0
Господарське товариство, асоціація, корпорація, концерн, консорціум, компанія, спільне підприємство	31,82	0,1	7,59	0,01	4,18	0
Приватне, орендне, сімейне підприємство, приватна організація (установа, заклад), фермерське господарство, оформлені як юр. особа	18,82	14,35	32,62	0,18	23,28	0,12
Суб'єкти підприємництва з оформленням (або без) своєї діяльності як фізичної особи	0,37	85,47	10,93	25,72	17,29	36,22
Праця за наймом у домогосподарствах окремих громадян (особистий водій, няня, домашня прислуга тощо)	0	0	7,37	0	99,72	0
Праця за наймом у ФОП	4,58	0,08	41,31	0,44	61,9	0,58
Особисте селянське господарство	0	0	0	73,65	0	100

* У середньому за 2014–2019 рр.

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Отже, маємо таку картину. Неформальна зайнятість за наймом характеризується більшою часткою чоловіків, ніж подібна праця в офіційному сегменті (розбіжність становить 11 в. п.). А от неформально самозайняті – навпаки – за часткою чоловіків відстають від «колег-формалів» на 6 в. п. Відтак гендерний склад зареєстрованої самозайнятості сильніше, ніж у інших групах, зміщений на користь чоловіків, що, ймовірно, може свідчити про вищу (в середньому) готовність останніх до ризику й участі у підприємницькій діяльності. Жінки ж віддають перевагу соціальним гарантіям, кращим умовам праці та пільгам, які пропонуються у формальній зайнятості за наймом. Однак за неможливості офіційного працевлаштування жінки схильні прийняти

рішення на користь неформальної зайнятості частіше зі статусом самозайнятості.

Середній вік неформально найманих працівників є найнижчим (38 років), тоді як неформально самозайнятих – найвищим (43 роки).

Частка працівників до 25 років серед неформально зайнятих суттєво перевищує їхню частку серед зайнятих формально (9,8–11,3% проти 2,6–6,7%). Це може свідчити про поширеність практики неналежного оформлення трудових відносин на етапі виходу молодих людей на ринок праці.

Частка осіб похилого віку (60+) серед формальних – як найманих, так і само зайнятих – приблизно однакова (по 3%), і суттєво вищою вона є серед неформально самозайнятих (11%). Можливості осіб, які досягли пенсійного віку, знайти роботу за наймом і загалом у формальній економіці надто обмежені, а низький коефіцієнт заміщення пенсій підштовхує їх до неформальної самозайнятості.

Враховуючи «молодіжний» характер неформальної найманої праці, не дивно, що найбільшою частка неодружених осіб є саме там.

Сільська місцевість, порівняно з містом, надає більше можливостей для неформальної самозайнятості, про що й свідчать отримані показники по осі місто/село. Робота не за місцем проживання характерніша для найманої праці (особливо неформальної), яку здебільшого формують сільські жителі. Останні, не знайшовши прийняттого заняття у своїх селах, готові братися за роботу поза межами своїх населених пунктів – незалежно від наявності реєстрації трудових відносин.

За рівнем освітньої підготовки учасники неформальної праці явно програють учасникам формальної. Так, якщо серед неформальнозайнятих частки осіб з повною вищою освітою становлять 8–16% (самозайняті та наймані відповідно), то серед формальних – 38–43% (наймані та самозайняті відповідно). І навпаки, працівників із низьким рівнем освіти (загальною середньою) у неформальній зайнятості 30–50% (наймані та самозайняті відповідно), тоді як в офіційному сегменті вони становлять лише 15%.

Розподіл зареєстрованих працівників не за наймом різко зміщений на

користь першої професійної групи, до якої входять керівники. Воно й не дивно, з огляду на те, що цей статус зайнятості передбачає здійснення самостійної підприємницької діяльності. Також тут широко представлені працівники сфери торгівлі та послуг. А у сукупності ці дві професійні групи вміщують 70% формально самозайнятих. Професійна ж структура формальної найманої зайнятості є більш рівномірною. Щодо професійного складу неформальної найманої праці, то 75% її концентрується у трьох професійних групах: працівники сфери торгівлі й послуг (32%); кваліфіковані робітники з інструментом (21%); найпростіші професії (22%). Неформальна ж самозайнятість найширше представлена простою некваліфікованою працею (близько 80%).

Професійний склад цілком узгоджується з галузевою структурою неформальної зайнятості. Так, 76% усієї незадекларованої самозайнятості концентрується у сільському господарстві. А в сукупності з будівництвом ці дві галузі представляють 90% таких зайнятих. Сфера торгівлі, будівництво і промисловість є основними для неформально найманої праці. Майже 2/3 формальної самозайнятості зосереджено у сфері торгівлі. Характерною рисою формальної найманої праці є висока частка зайнятих у сферах державного управління та оборони, освіти й охорони здоров'я (30%).

Неформальна зайнятість в Україні асоціюється з мікро- та малими підприємствами. Так, на підприємства з кількістю працівників до 10 осіб припадає 70% сукупного обсягу неформальної зайнятості за наймом та майже 100% незадекларованих самозайнятих.

Аналізуючи розподіл неформальної зайнятості за формами господарювання, виявлено, що 70% від сукупного обсягу неформальної зайнятості за наймом зосереджено у фізичних осіб – підприємців (41,3%) та на приватних, орендних, сімейних підприємствах або фермерських господарствах, зареєстрованих як юридична особа (32%). Назагал, як показали отримані оцінки, на формальний сектор економіки припадає 86,7% від сукупної чисельності неформально зайнятих найманих працівників. Неформальна ж самозайнятість здебільшого концентрується в особистих селянських господарствах (близько 75%).

За оцінками поширення неформальності серед зайнятого населення за

різними соціально-демографічними ознаками виявлено більшу варіацію у показниках неформальної самозайнятості. Так, за середнього рівня неформальної самозайнятості в 11,6% загалом по країні, серед працівників похилого віку (60–70 років) він становить 32%, серед зайнятих, які проживають у сільській місцевості, – 29,5%, серед зайнятих із середньою загальною освітою – 27,3%, серед зайнятих простою некваліфікованою працею – 48,2%, серед зайнятих у сільському господарстві – 58,1% та на будівництві – 21,2%, на мікропідприємствах – 32,3%, на господарських одиницях неформального сектора – 87%.

Протилежний полюс представлено працівниками з повною вищою освітою (2,9%), технічними службовцями (0,2%), керівниками (0,4%) та професіоналами (0,8%), зайнятими: у промисловості (1,3%), сфері інформації, телекомунікацій та бізнес-послугах (1,6%), а також у держуправлінні, освіті та охороні здоров'я (0,1%).

Отже, готовність до участі у неформальній самозайнятості частіше проявляють особи похилого віку – пенсіонери, які проживають у сільській місцевості, з низьким рівнем освіти, вони виконують просту некваліфіковану роботу (додатково див. табл. 3.3) у сільському господарстві та на будівництві.

Таблиця 3.3

Найпоширеніші професії неформально самозайнятих

Професії	Частка у неформальній самозайнятості, %
9211 Найпростіші професії в сільському господарстві	74,75
7133 Штукатури	2,83
5230 Продавці, які ведуть торгівлю з лотків та на ринках	2,53
9322 Найпростіші професії в промисловості (інші, крім складальних, ручні роботи)	2,08
7129 Будівельники, ремонтники споруд та верхолази	1,65
8322 Водії автотранспортних засобів та робітники з обслуговування автотранспортної техніки	1,44
5220 Продавці в магазинах	1,37
7141 Малярі	1,17
7122 Муляри	1,03

Примітка: У таблиці подано професії, частка яких у неформальній самозайнятості не менше 1% (у середньому за період 2014–2019 рр.)

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Серед неформально найманих працівників, – а тут існує найбільший потенціал щодо легалізації – ширше представлені молоді, неодружені чоловіки, з професійною освітою, часто зайняті не за місцем проживання, за професіями працівників сфери торгівлі та послуг, кваліфікованих робітників з інструментом та на найпростіших роботах (додатково див. табл. 3.4) у торгівлі, діяльності із тимчасового розміщення й організації харчування та на будівництві.

Формальна праця за наймом акумулює переважно жінок, із високим рівнем освіти, професіоналів у сферах державного управління, освіти, охорони здоров'я та промисловості. Формально ж самозайняті частіше чоловіки з вищою освітою, які проживають у містах, керівники, чия діяльність концентрується у сферах торгівлі, а також тимчасового розміщення й організації харчування.

Таблиця 3.4

Найпоширеніші професії неформально найманих працівників

Професії	Частка у неформальній зайнятості за наймом, %
5220 Продавці в магазинах	15,07
5230 Продавці, які ведуть торгівлю з лотків та на ринках	7,47
8322 Водії автотранспортних засобів та робітники з обслуговування автотранспортної техніки	6,56
9322 Найпростіші професії у промисловості (інші, крім складальних, ручні роботи)	6,00
9211 Найпростіші професії у сільському господарстві	5,94
7133 Штукатури	2,86
7122 Муляри	2,83
9333 Вантажники	2,64
5169 Працівники захисних та охоронних служб	2,45
7129 Будівельники, ремонтники споруд та верхолази	2,38
5141 Перукарі, гримери-пастижери та косметики	2,02
5122 Кухарі	1,87
9313 Найпростіші професії в житловому будівництві	1,83
7231 Механіки та монтажники моторних транспортних засобів	1,80
9132 Підсобні робітники та прибиральники в конторах, готелях та інших установах	1,71
5123 Офіціанти та буфетники	1,46
7212 Зварники та газорізальники	1,34
7141 Маляри	1,24
8331 Робітники з керування та обслуговування сільсько- та лісгосподарського устаткування	1,15
7422 Столяри	1,01

Примітка: У таблиці подано професії, частка яких у неформальній найманій праці не менша за 1% (у середньому за період 2014–2019 рр.)

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Звичайно представлений дескриптивний аналіз надає інформацію про зв'язок статусу та типу зайнятості з відстежуваними характеристиками індивіда. Проте такі результати є двовимірними і не зрозуміло, чи зв'язок із конкретним фактором є значимий сам по собі за інших рівних умов. А тому на наступному кроці, для оцінки впливу певних демографічних, поселенських та соціально-економічних характеристик індивіда на його залученість до того чи іншого типу та статусу зайнятості (формальної чи неформальної, найманої чи самостійної) в роботі використано мультиноміальну логістичну регресію (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

**Зайнятість населення України за статусом та типом робочих місць:
економетричний аналіз**

Змінні	Умовні ймовірності			
	Формально зайняті наймані працівники	Формальна само- зайнятість	Неформально зайняті наймані працівники	Неформальна самозайнятість
Стать (жінка = 1; чоловік = 0)	0,0179***	-0,0213***	-0,0061*	0,0095***
Вік	-0,0015	0,0062***	0,0003	-0,0050***
Квадрат віку	0,0000*	-0,0001***	-0,0000*	0,0001***
Сімейний стан (одружений(а) = 1; неодружений(а), у т. ч. розведений(а), удівець/удова = 0)	0,0023	0,0109***	-0,0228***	0,0096***
Місцевість проживання (міська = 1; сільська = 0)	0,0209***	-0,0011	0,0160***	-0,0357***
Проживання у столиці (так = 1; ні = 0)	-0,0233**	-0,0260***	0,0521***	-0,0028
Зайнятість за місцем проживання (так = 1; ні = 0)	-0,0411***	0,0257***	-0,0540***	0,0693***
Професійне заняття (працівники сфери торгівлі та послуг – база)				
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	0,0565***	0,1289***	-0,1196***	-0,0659***
Професіонали	0,1847***	-0,0194***	-0,1231***	-0,0422***
Фахівці	0,1444***	-0,0211***	-0,0872***	-0,0361***
Технічні службовці	0,2138***	-0,0454***	-0,0973***	-0,0712***
Кваліфіковані робітники різних галузей	-0,0039	-0,0235***	-0,0007	0,0281***
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування	0,0757***	-0,0262***	-0,0088	-0,0407***
Найпростіші професії	-0,1238***	-0,0422***	0,0530***	0,1130***
Галузева спеціалізація (оптова й роздрібна торгівля. Тимчасове розміщення й організація харчування – база)				
Сільське, лісове та рибне господарства	0,0369***	-0,0667***	-0,1605***	0,1903***
Промисловість	0,2843***	-0,0824***	-0,1697***	-0,0322***
Будівництво	-0,1243***	-0,0644***	0,0561***	0,1326***
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	0,1543***	-0,0476***	-0,1244***	0,0178**
Інформація, телекомунікація, бізнес-послуги	0,1719***	-0,0504***	-0,1158***	-0,0057
Державне управління, освіта, охорона здоров'я	0,3817***	-0,0939***	-0,2332***	-0,0546***

Змінні	Умовні ймовірності			
	Формально зайняті наймані працівники	Формальна само- зайнятість	Неформально зайняті наймані працівники	Неформальна самозайнятість
Інші види діяльності	-0,1025***	-0,0238***	0,1084***	0,0179***

Примітка: регіон контролюється. Статистична значимість коефіцієнтів позначена таким чином: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН), об'єднаний масив даних за 2014–2019 рр.

За результатами економетричного аналізу, який дозволив контролювати основні спостережувані характеристики працівників та їхніх робочих місць, можна зробити такі висновки. Чоловіки з більшою ймовірністю, ніж жінки, стають формально самозайнятими, але з меншою – формально найманими працівниками. Ризик залучення жінок до неформальної самозайнятості є вищим, ніж чоловіків і, навпаки, чоловіки більше ризикують потрапити до сегмента неформальної найманої праці.

Відзначаємо $\cap$ -подібну форму зв'язку між віком та ймовірністю формальної самозайнятості, тобто молоді й літні люди рідше зайняті задекларованою підприємницькою діяльністю, тоді як у середній частині $\cap$ -подібної кривої спостерігаємо підвищену активність. У випадку же неформальної самозайнятості ситуація обернена.

Впливає на вибір типу та статусу зайнятості і сімейний стан індивіда. Так, шлюб збільшує ймовірність самозайнятості (як формальної, так і неформальної) і, навпаки, знижує залученість до неформального найму.

Мають місце значимі ефекти по осі місто/село. Зокрема, проживання у місті підвищує ймовірність найманої праці (формальної і неформальної) і знижує ймовірність неформальної самозайнятості. При цьому життя у столиці підштовхує до неформального найму і скорочує ймовірність участі у формальній зайнятості (як найманої, так і самостійній).

Зайнятість не за місцем проживання збільшує ймовірність участі у найманої праці (як формальній, так і неформальній).

Порівняно з референтною групою – працівниками сфери торгівлі та послуг, імовірність неформальної самозайнятості вища для кваліфікованих робітників різних галузей та для найпростіших професій. Проста некваліфікована робота значимо збільшує ризик і неформальної найманої праці. Імовірність же формального найму вища для керівників та менеджерів; для професіоналів та фахівців; для робітників, які обслуговують різне устаткування; для технічних службовців, які виконують допоміжну, переважно офісну, роботу для керівників, професіоналів та фахівців. Участь у формальній самозайнятості порівняно із професіями сфери торгівлі та послуг, ширша лише для керівників.

Шанс стати неформально самозайнятим у сільському господарстві на 19 в. п. вищий, ніж аналогічний шанс у торгівлі, у будівництві – на 13 в. п. Участь у неформальній найманої праці більша знову ж таки у будівництві, а також у домашніх господарствах окремих громадян. Якщо говорити про галузевий профіль формально найманої зайнятості, то, порівняно із торгівлею, вона більш поширена в сферах держуправління та оборони, освіти, охорони здоров'я, промисловості, транспорту, а також інформації та телекомунікацій. Формальна ж самозайнятість у всіх виділених галузях, порівняно з референтною групою, менш імовірна.

Неформальна зайнятість призводить до значних як соціальних, так і економічних втрат. Зокрема, у роботі⁹⁸ було показано, що реалокція працівників у неформальний сегмент зайнятості не сприяє зростанню продуктивності праці, а відтак – і зростанню економіки країни.

Наявність доволі значного масиву неформальної зайнятості в Україні серед іншого може бути свідченням «провалів» у інституційній системі, які перешкоджають створенню формальних робочих місць і спрямовують цей процес у неформальність.

Одним із таких формальних інститутів, який впливає на ринок праці загалом і

⁹⁸ Юрик Я.І. Shift–share аналіз: декомпозиція темпів зростання агрегованої продуктивності праці в Україні. *Український ринок праці: імперативи та можливості змін*: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів. НАН України». Київ. 2018. С. 84–94.

динаміку неформальних трудових відносин зокрема, є законодавство про захист зайнятості. Кожна економіка світу має свою систему законів та правил, яка опосередковує відносини між працівниками, роботодавцями, профспілками та урядом. З одного боку, регулювання ринку праці захищає працівників від експлуатації, дискримінації при наймі чи несправедливого звільнення, забезпечує певний рівень передбачуваності трудових договорів (контрактів); з іншого боку, – як засвідчують результати різноманітних емпіричних досліджень – ринки праці, якщо вони надмірно регульовані, можуть працювати неефективно що у свою чергу призводить до втрати продуктивності праці та зайнятості⁹⁹.

Умовно всі існуючі методи кількісного вимірювання жорсткості (гнучкості) регулювання трудових відносин можна поділити на три групи¹⁰⁰. В межах цього дослідження інтерес представляє та група, методи якої передбачають бальну оцінку прямих і непрямих (процедурних) витрат роботодавців, пов'язаних із дотриманням трудового законодавства подальше агрегування отриманих показників у інтегральний індекс. Зокрема, в такий спосіб розраховуються індекс законодавчого захисту зайнятості ОЕСР (*employment protection legislation, EPL*) та індекс жорсткості (гнучкості) зайнятості (*employment rigidity / flexibility index*) Світового банку, на якому й зупинимось детальніше.

⁹⁹ Feldmann H. Labour Market Institutions and Labour Market Performance in Transition Countries. *Post-Communist Economies*. 2005. Vol. 17. № 1. P. 47–82. Heckman J., C. Pag s The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets. *NBER Working Paper*. 2000. No 7773. 38 p.; Heckman J., C. Pag s Law and Employment: Lessons from Latin America and the Carribean. *NBER Working Paper*. 2003. № 10129. 115 p. Nicoletti G. S. Scarpetta, O. Boylaud Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation. *OECD Economics Department Working Paper*. 2000. № 226. 86 p. Scarpetta S. Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study. *OECD Economic Studies*. 1996. № 26. P. 43–98. Djankov S., Ramalho R. Employment laws in developing countries. *Journal of Comparative Economics*. 2009. Vol. 37, Is. 1. P. 3–13; Cournède B., Denk O., Garda P., Hoeller P. Enhancing Economic Flexibility: What is in it for Workers? *OECD Economic Policy Papers*. 2016. № 19; Cournède B., Denk O., Garda P. Effects of Flexibility-Enhancing Reforms on Employment Transitions. *OECD Economics Department Working Papers*. 2016. No. 1348.

¹⁰⁰ Мироненко О.Н. Влияние законодательства о защите занятости на занятость и безработицу: опыт межстрановых сопоставлений. *Экономический журнал ВШЭ*. 2009. № 4. С. 575–595.

Методика, покладена в основу розрахунку індексу жорсткості (гнучкості) зайнятості, була запропонована J. Boteroetal¹⁰¹ та дещо відкоригована експертами Світового банку. Необхідні дані збираються за допомогою анкетування юристів і державних службовців у кожній країні, а також огляду законодавчих та інших нормативно-правових актів про працю, що дозволяє сподіватися на точнішу інтерпретацію законодавства про захист зайнятості ніж, коли цим займаються виключно експерти міжнародних організацій. Щоб забезпечити зіставність даних у різних країнах, відповіді на питання анкети даються стосовно деякого визначеного працівника та бізнесу. Так, актуальним є припущення, що йдеться про касира у супермаркеті чи продовольчому магазині віком 19 років, із стажем роботи в один рік, штатним працівником із повною зайнятістю, який не є членом профспілки, якщо членство не обов'язкове. Підприємство, на якому він працює, це товариство з обмеженою відповідальністю, що веде свою діяльність у найбільшому місті країни; налічує 60 працівників; підпадає під дію колективних угод, якщо такі угоди охоплюють понад 50% сектора роздрібної торгівлі харчовими продуктами і застосовуються навіть до компаній, які не є їх учасниками; повністю дотримується законодавства, але не надає своїм працівникам гарантій та пільг понад ті, що закріплені законами або колективними договорами.

Треба зауважити, що Світовий банк деякий час оцінював країни за регулюванням ринку праці у своїх звітах, але починаючи зі звіту «DoingBusiness 2011» індекс жорсткості (гнучкості) зайнятості було виключено із виміру загальних умов ведення бізнесу. Проте дані щодо регулювання трудових відносин збираються на щорічній основі й тепер. Власне їх використання, а також застосування методології Світового банку дозволило в цьому дослідженні оцінити індекс гнучкості зайнятості для України та решти 189 країн світу, в т. ч. країн ЄС та ОЕСР, з метою порівняння рівня втручання держав на ринки праці, виявлення ефектів регуляторного впливу на функціонування останніх, зокрема на поширення неформальних трудових

¹⁰¹ Botero J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. The Regulation of Labor. *Quarterly Journal of Economics*. 2004. № 119 (4). P. 1339–1382.

відносин, а також виявлення основних недоліків національного трудового законодавства, усунення яких могло би сприяти зниженню масштабів неформальної зайнятості в Україні.

Отже, індекс гнучкості зайнятості вимірює чотири групи показників (субіндексів), які охоплюють ключові етапи трудового процесу: найм, робочий час та скорочення штату працівників (правила та вартість). Усі субіндекси оцінюються за наборами індикаторів, специфічних для етапу регулювання (див. табл. 3.6) і набувають значень від 0 до 100, де 100 відповідає максимальній гнучкості правил.

Таблиця 3.6

Індекс гнучкості зайнятості*: компоненти

Субіндекси	Індикатори
Найм працівників	✓ Чи заборонено використання строкових трудових договорів для виконання постійних завдань; ✓ максимальна сукупна тривалість строкових трудових договорів; ✓ тривалість випробувального терміну (у місяцях) для постійних працівників; ✓ відношення мінімальної заробітної плати до середньої доданої вартості на одного працівника
Робочий час	✓ Максимальна кількість робочих днів, дозволених на тиждень; ✓ премія за нічну роботу (у відсотках до погодинної оплати); ✓ премія за роботу у щотижневі вихідні дні (у відсотках до погодинної оплати); ✓ премія за понаднормову роботу (у відсотках до погодинної оплати); ✓ чи існують обмеження на нічну роботу; ✓ чи існують обмеження на роботу у щотижневі вихідні дні; ✓ чи існують обмеження на понаднормову роботу; ✓ середня тривалість (у робочих днях) оплачуваної щорічної відпустки для працівників зі стажем роботи 1, 5 та 10 років
Скорочення штату працівників	✓ Чи дозволено вважати надлишок працівників підставою для їхнього звільнення; ✓ чи зобов'язаний роботодавець повідомити третю сторону (наприклад, державне відомство), щоб звільнити одного зайвого працівника; ✓ чи зобов'язаний роботодавець повідомити третю сторону, щоб звільнити групу з дев'яти зайвих працівників; ✓ чи зобов'язаний роботодавець отримувати дозвіл третьої сторони, щоб звільнити одного зайвого працівника; ✓ чи зобов'язаний роботодавець отримувати дозвіл третьої сторони, щоб звільнити групу з дев'яти зайвих працівників; ✓ чи вимагає закон від роботодавця перевести працівника на іншу роботу або забезпечити його перепідготовку, перш ніж звільняти за скороченням штату; ✓ чи діють правила пріоритетності в разі звільнення за скороченням штату; ✓ чи діють правила пріоритетності в разі повторного прийняття на роботу після звільнення

Субіндекси	Індикатори
Вартість скорочення штату працівників	✓ Середній період повідомлення про звільнення за скороченням штату працівника зі стажем роботи 1, 5 та 10 років (у тижнях заробітної плати); ✓ середній розмір вихідної допомоги при звільненні за скороченням штату працівника зі стажем роботи 1, 5 та 10 років (у тижнях заробітної плати); ✓ чи можуть працівники скористатися захистом від безробіття після року роботи

* Індекс гнучкості зайнятості розраховується як середнє цих чотирьох складових.

Джерело: складено Юрик Я.І. за даними DoingBusiness. Methodology.

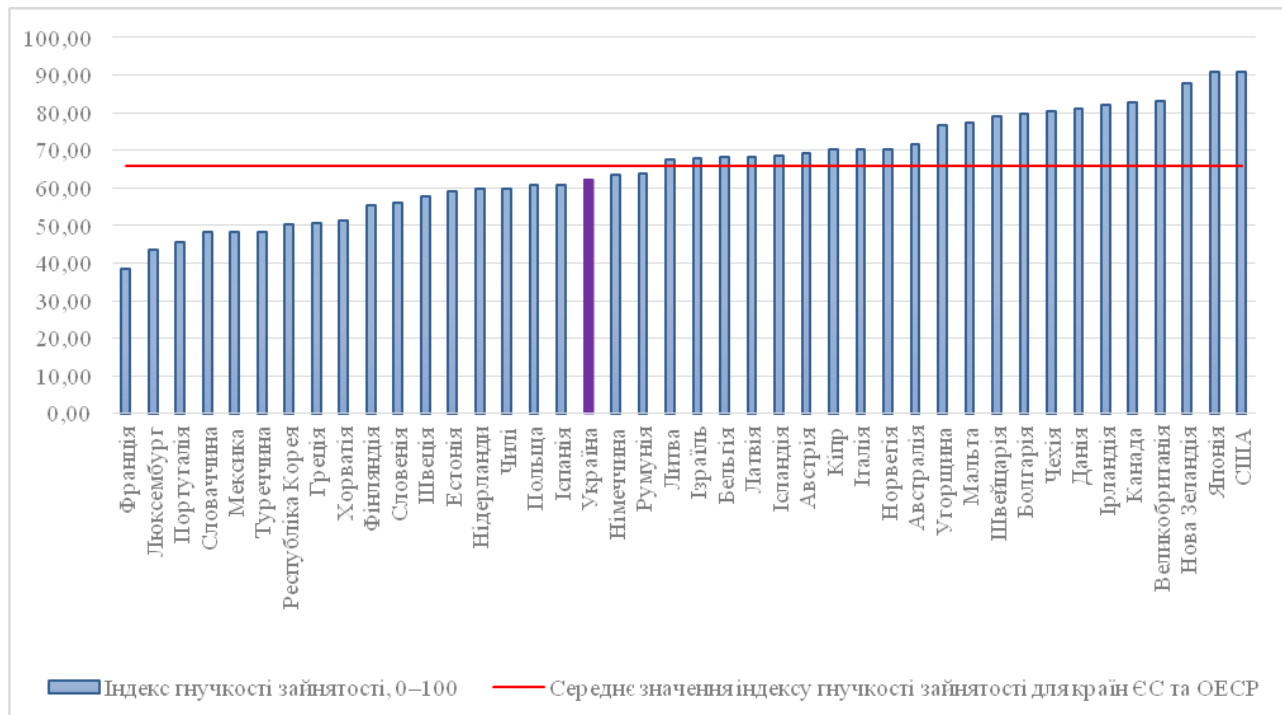


Рис. 3.2. Індекс гнучкості зайнятості* для України та країн ЄС і ОЕСР

*Вищий показник свідчить про більшу гнучкість регулювання трудових відносин, при цьому 100 є найвищим можливим балом.

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними Doing Business 2020.

Як можна побачити (рис. 3.2), загалом Україна має менш гнучке, ніж у середньому за країнами ЄС та ОЕСР, регулювання ринку праці. Така ситуація зумовлена складнішими (ніж у середньому серед перелічених країн) правилами найму та скорочення штату працівників. Тоді як регулювання робочого часу характеризується більшою гнучкістю та на рівні середніх значень (серед країн ЄС та ОЕСР) перебувають затрати на скорочення штату (рис. 3.3).

Зіткнувшись із жорсткими законами про захист зайнятості, компанії втрачають свободу ефективно вести бізнес, ефективно реагувати на ринкові та індивідуальні зміни. Як результат, вони знаходять альтернативні способи задоволення потреб своєї діяльності, часто наймаючи працівників неформально.

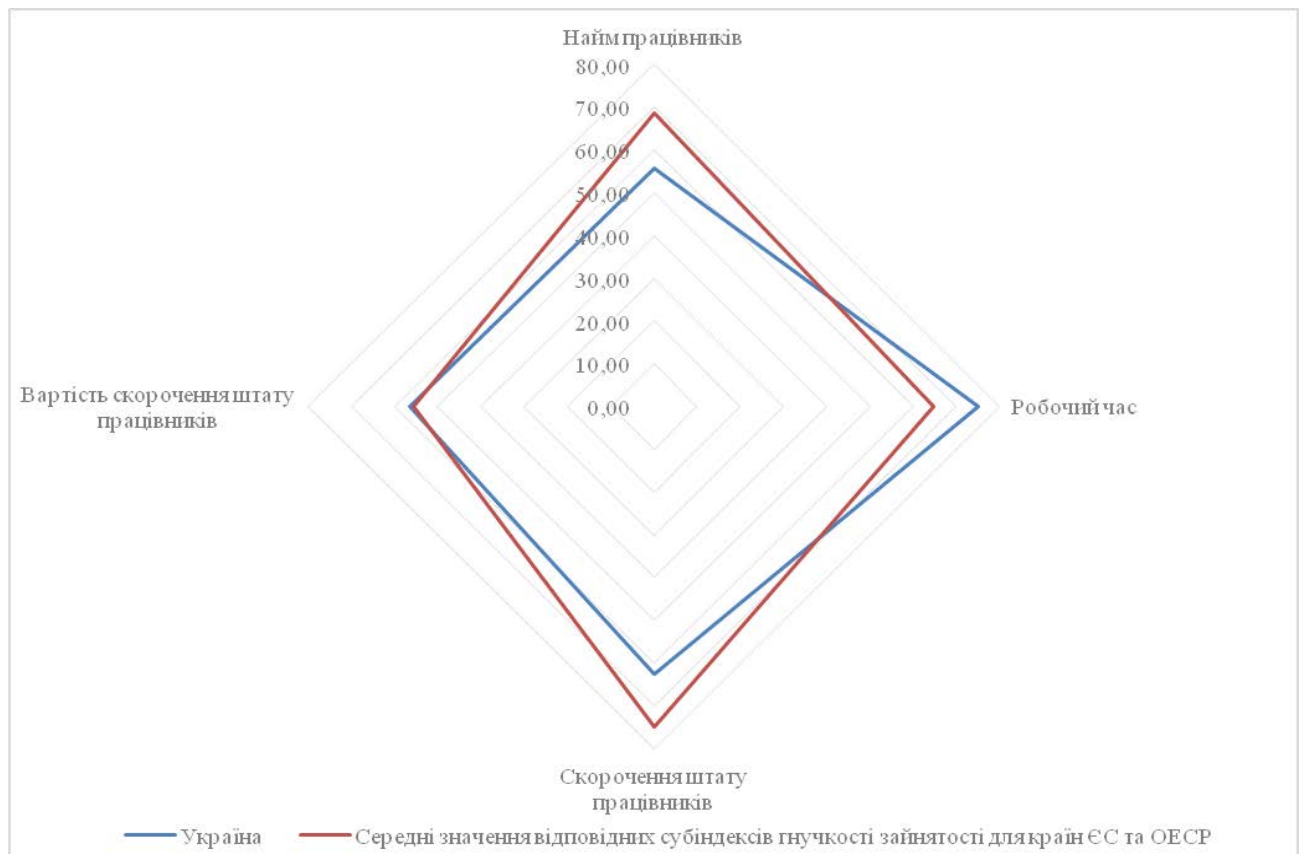


Рис. 3.3. Покомпонентний рівень гнучкості зайнятості* для України та країн ЄС і ОЕСР

* Вищий показник засвідчує більшу гнучкість регулювання трудових відносин, при цьому 100 є найвищим можливим балом.

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними Doing Business 2020.

Так, встановлено зв'язок між рівнем гнучкості регулювання ринку праці у країні та масштабами поширення неформальної зайнятості серед її населення (рис. 3.4). В економіках із гнучким регулюванням, як правило, неформальна зайнятість менша.

Як зазначалося вище, менша гнучкість зайнятості в Україні зумовлена складнішими правилами найму працівників, зокрема, заборонаю використання строкових трудових договорів для постійних завдань. За даними Doing Business 2020, останні заборонені лише в 65¹⁰² із 190 країн світу, серед яких і Україна.

Разом із тим право використання строкових трудових контрактів збільшує гнучкість ринку праці і відповідає його сучасним потребам, розширюючи можливості роботодавців залучати необхідну їм робочу силу та можливості

¹⁰² З них 13 країн ЄС та ОЕСР: Хорватія, Естонія, Фінляндія, Франція, Греція, Латвія, Люксембург, Мексика, Португалія, Румунія, Словенія, Іспанія, Туреччина.

працівників обирати роботу, що найкраще відповідає їхнім навичкам та інтересам¹⁰³. Гнучке регулювання строкової зайнятості дозволяє роботодавцям ефективно реагувати на зміни економічних умов. Безробітним або особам, які не мають постійної роботи, гнучкість при укладанні строкових трудових договорів дозволяє швидше отримати роботу, а відтак надає пряме джерело доходу та допомагає набутти практичного досвіду¹⁰⁴. Вагоме значення договори на визначений термін мають і для підвищення зайнятості молоді. Строге ж регулювання строкових трудових договорів у випадку, коли вони відповідають інтересам працівника, змушує останніх працювати неформально, тим самим підвищуючи рівень неформальної зайнятості¹⁰⁵, а в результаті не лише зменшуються бюджетні надходження, а й потерпає сам працівник, оскільки не має належного захисту.

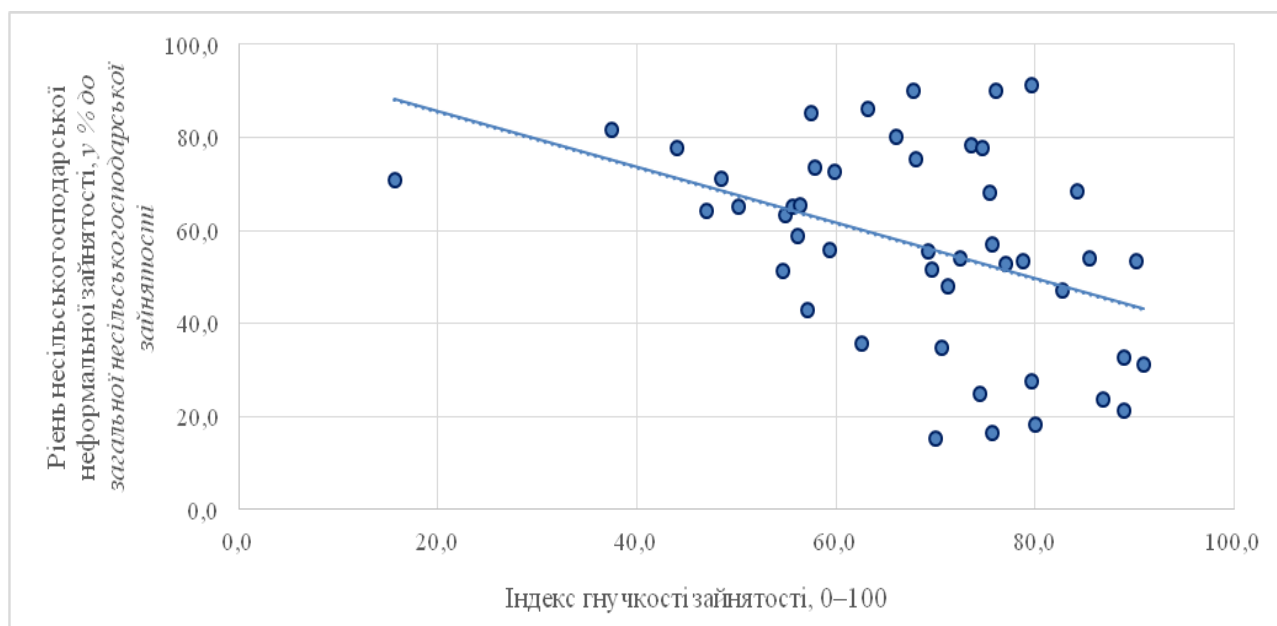


Рис. 3.4. Зв'язок гнучкості регулювання трудових відносин та рівня неформальної зайнятості на ринку праці

* На рисунку представлено середні значення показників за 2016–2018 рр. Вибірка включає 47 країн. Зв'язок статистично значимий на рівні 1%. ВВП на душу населення контролюється. Вищий індекс засвідчує більшу гнучкість регулювання трудових відносин, при цьому 100 є найвищим можливим балом.

Джерело: розраховано автором за даними Світового банку.

¹⁰³ Report Employment in Europe / European Commission. 2010. Chapter 3.

¹⁰⁴ Gangl M. The only way is up? Employment protection and job mobility among recent entrants to European labour markets. *European Sociological Review*. 2003. Vol. 19. № 5. P. 429–449. Booth A. L., Francesconi M., Frank J. Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal*. 2002. Vol. 112. № 480. P. 189–213.

¹⁰⁵ Employment regulation: Rules for hiring and termination (English) / Betcherman G., Whitehead T. (Eds.). *World Bank Employment Policy Prime*. No. 1. Washington, DC: World Bank, 2002.

Мінімальна заробітна плата є важливим інструментом регулювання зайнятості, але її вплив на ринок праці сильно залежить від рівня, на якому вона встановлена, та від її інфорсменту. Слід пам'ятати, що необґрунтоване підвищення мінімальної заробітної плати на основі виключно політичної волі, а не реальних економічних передумов може мати негативні наслідки на гнучкість найму працівників. Якщо мінімальна заробітна плата висока, то підприємства не хочуть наймати працівників з малим досвідом роботи, із зайнятості витісняється низькокваліфікована робоча сила, дискримінується молодь та інші соціально вразливі групи¹⁰⁶. Ініціативи необґрунтованого підвищення мінімальної заробітної плати можуть негативно відобразитися на офіційній зайнятості в галузях із відносно низькою середньою заробітною платою, а також на формальній зайнятості молоді та у сільській місцевості¹⁰⁷.

За даними *DoingBusiness 2020*, в Україні, порівняно з країнами ЄС та ОЕСР, доволі висока мінімальна заробітна плата по відношенню до продуктивності праці (рис. 3.5).

За останні три роки (01.01.2018 – 01.01.2020 рр.) у країні мінімальна заробітна плата зростала тричі. І ось у кризовому 2020 р., за дорученням Президента, уряд знову її підвищив – з 4723 грн до 5000 грн (01.09.2020 р.). Проте й надалі пропонується зростання мінімальної заробітної плати – до 6 тис. грн у січні 2021 р. та до 6,5 тис. грн у липні 2021 р., тобто йдеться про середньорічний приріст у 2021 р. на 30%.

Зазвичай у світі мінімальну зарплату підвищують, якщо зростає продуктивність праці. Та урядовий прогноз економічного і соціального розвитку України на 2021–2023 роки свідчить про те, що у середньостроковій перспективі зростання продуктивності праці очікується мляве – у середньому

¹⁰⁶ Jardim E., Long M. C., Plotnick R., et al. Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle. *NBER Working Paper*. 2017. No. 23532; Kreiner C. T., Reck D., Skov P. E. Do Lower Minimum Wages for Young Workers Raise their Employment? Evidence from a Danish Discontinuity. *CEPR unpublished paper*. 2017; Neumark D. Employment effects of minimum wages. *IZA World of Labor*, 2014; Lordan G., Neumark D. People versus machines: the impact of minimum wages on automatable jobs. 2017.

¹⁰⁷ Goraus-Tanska K., Lewandowski P. Minimum Wage Violation in Central and Eastern Europe. 2016. URL: <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp10098.html>

на рівні 3,5% (у 2021 р. – 4,4%)¹⁰⁸. Не було відчутного зростання продуктивності й у попередні роки (середнє значення за період 2017–2019 рр. 2,4%)¹⁰⁹. А тому політично зумовлене стрімке зростання мінімальної заробітної плати, як це планується урядом України, має ризик збільшення неформальної зайнятості в країні.

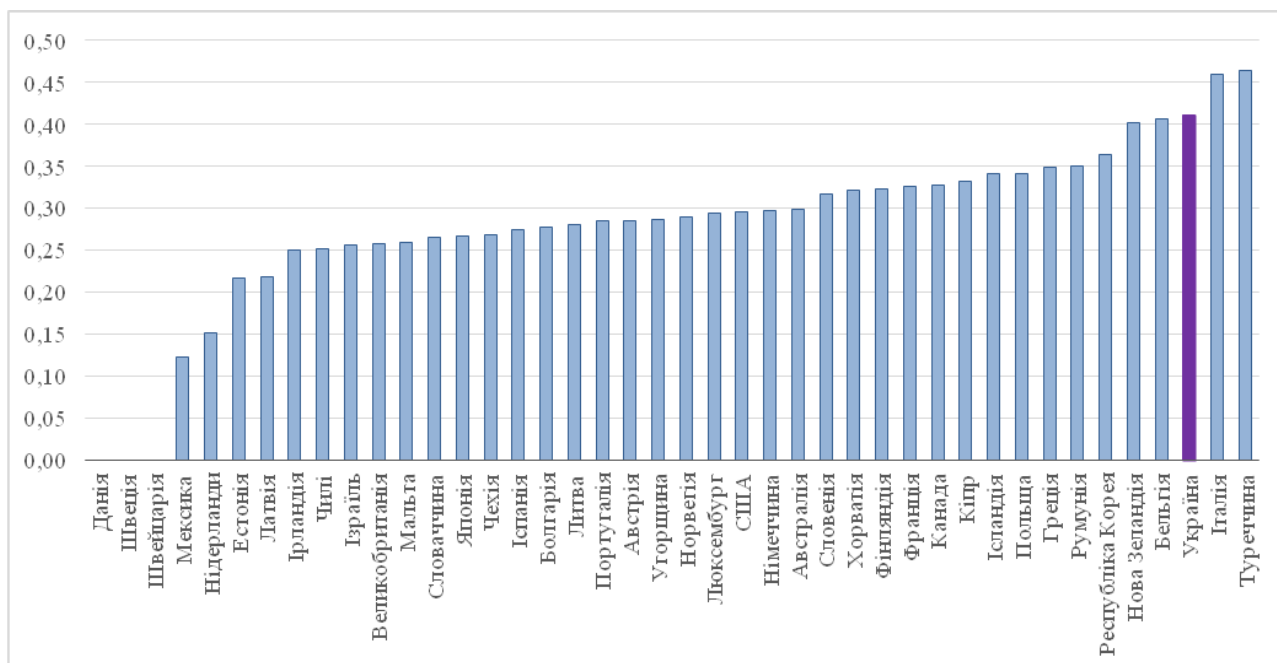


Рис. 3.5. Відношення мінімальної заробітної плати до середньої доданої вартості на одного працівника в Україні та країнах ЄС і ОЕСР

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними DoingBusiness 2020.

Менша, ніж у середньому за країнами ЄС та ОЕСР, гнучкість зайнятості в Україні зумовлена не лише складнішими правилами найму працівників, а й більш зарегульованою процедурою скорочення штату (див. рис. 3.3). Серед законодавчих норм, які обтяжують українському роботодавцю коригування чисельності персоналу у зв'язку зі зміною економічних умов, – обов'язок розглянути можливість переведення працівника на іншу роботу, перш ніж звільнити, та правила переважного права (пріоритетності) як на залишення на роботі у разі звільнення за скороченням штату, так і на укладання трудового договору у разі повторного прийняття на роботу. В трудовому ж законодавстві країн ЄС та ОЕСР подібні застереження здебільшого або відсутні, або

¹⁰⁸ The Forecast of Economic and Social Development of Ukraine for 2021-2023 years. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=98c3a695-56bb-42ba-b651-60ce1f899654&title=PrognozEkonomichnogoISotsialnogoRozvitkuUkrainiNa2021-2023-Roki>

¹⁰⁹ Там само.

стосуються одного-двох із цих пунктів¹¹⁰. Загалом ці правила покликані посилити захист зайнятості, але компроміс полягає в тому, що роботодавці можуть неохоче наймати працівників, якщо обмеження в майбутньому перешкоджають звільненню через зміну економічних умов. Також треба розуміти, що дотримуючись списку пріоритетів при звільненні, у роботодавця часом може не бути іншого виходу, ніж залишити захищених осіб на роботі і дозволити піти кращим фахівцям. Жорсткі правила звільнення можуть суттєво вплинути і на рішення роботодавця щодо оформлення трудових відносин і, зрештою, вони чинять негативний вплив на зростання продуктивності праці, особливо у галузях, де з більшою ймовірністю матимуть обмежувальний характер¹¹¹. Гнучке ж регулювання питань, пов'язаних зі звільненням, як показують дослідження, стимулює легальну зайнятість та знижує незадекларовану роботу¹¹².

Отже, дескриптивний аналіз та багатовимірне моделювання дали змогу виявити ряд визначальних факторів залученості індивіда до неформальної зайнятості. Вони включають вік, стать, сімейний стан, рівень освіти, місце проживання та роботи, сферу діяльності. Отримані результати показали, що профілі виділених у дослідженні груп зайнятих не співпадають. До прикладу, неформально наймані працівники наймолодші, а самозайняті – найстарші. Неформально зайняті різко контрастують із формально зайнятими за рівнем освіти. Різняться у них і сфери прикладання праці: неформально наймані з більшою ймовірністю трудяться на будівництві, в торгівлі та готельно-ресторанній сфері, тоді як формально наймані – у бюджетній сфері (державне управління, освіта, охорона здоров'я) та промисловості. Неформально самозайняті найчастіше обирають сільське господарство, а зареєстровані

¹¹⁰ Серед аналізованих країн ЄС та ОЕСР трудове законодавство лише Франції, Італії, Норвегії та Швеції вміщує всі ці норми.

¹¹¹ Kuddo A., Robalino D., Weber M. Balancing regulations to promote jobs: from employment contracts to unemployment benefits. 2015. URL: <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2015/12/09/the-right-mix-of-labor-regulations-can-protect-workers-while-maintaining-incentives-to-create-jobs-says-new-wbgilo-report>

¹¹² Loayza N. V., Oviedo A. M., Servén L. The impact of regulation on growth and informality – cross-country evidence (English). *Policy, Research working paper*. 2005. Nr. WPS 3623. Washington, DC: World Bank.

підприємці – торгівлю. З точки зору розроблення політики переходу до формальності важливо усвідомлювати різницю в характеристиках і потребах неформально зайнятих та вдаватися до цілеспрямованих заходів на основі емпіричних висновків.

У контексті обґрунтування напрямів, що сприятимуть зниженню рівня неформальності та підтримці переходу до належно оформлених трудових відносин, розглянуто залежність неформальної зайнятості від функціонування інститутів ринку праці, зокрема, взаємозв'язок із законодавством про працю. Базуючись на оцінках гнучкості регулювання ринку праці та їхньому аналізу, виявлено «вузькі місця» у нормативно-правовому забезпеченні, що можуть призводити до зростання неформальної зайнятості. Серед них – ускладнені правила найму працівників та зарегульована процедура скорочення штату. Звідси рішення щодо формування інституційних умов зниження неформальності, зокрема легалізації найманої праці, можуть стосуватися лібералізації строкової зайнятості, оптимізації правил скорочення штату працівників, а також мінімальної заробітної плати як важливого інструменту регулювання зайнятості та її підвищення, обґрунтованого збільшенням продуктивності праці.

3.2. Професійна гендерна сегрегація на ринку праці України та інституційні основи її подолання

Гендерна сегрегація є однією з характеристик ринку праці та означає нерівномірність розподілу чоловіків та жінок за видами діяльності, професіями, посадами.

Високий ступінь гендерної сегрегації є значимим фактором диспропорцій у рівні оплати праці¹¹³, у кар'єрних перспективах і, як наслідок, – нерівності

¹¹³ Bayard K., Hellerstein J., Neumark D., Troske K. New Evidence on Sex Segregation and Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data. *Journal of Labor Economics*. 2003. Vol. 21, Is. 4. P. 887–922. Groshen E.L. The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work? *Journal of Human Resources*. 1991. Vol. 26, is. 3. P. 457–472. Гимпельсон В., Лукьянова А. О бедном бюджетнике замолвите слово: межсекторные различия в заработной плате. *Вопросы экономики*. 2006. № 6. С. 81–105. Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России. *Экономический журнал Высшей школы экономики*. 2006. Т. 10. № 4. С. 590–619.

можливостей чоловіків та жінок у сфері зайнятості загалом. Водночас найважливішим елементом економічного розвитку є людський капітал. Тому дослідження гендерних аспектів сегрегації на ринку праці важливі не лише з точки зору соціальної справедливості, а й із позицій підвищення ефективності використання людського капіталу країни та сприяння розвитку її економіки.

Дослідження процесів, які спричиняють і відтворюють нерівномірність розподілу чоловіків та жінок за видами діяльності, професіями, посадами на ринку праці, вже не перший рік привертають увагу вчених усього світу. Так, теоретичні основи із зазначеної проблематики було закладено у працях таких учених, як Р. Анкер (*R. Anker*), Г. Беккер (*G. Becker*), П. Дорінгер (*P. Doeringer*) і М. Піорі (*M. Piore*), Х. Хартман (*H. Hartmann*), С. Полачек (*S. Polachek*). Автори, пояснюючи гендерну сегрегацію на ринку праці, зауважували про різні можливі причини її існування, що, зрештою, зумовило формування альтернативних, а іноді взаємодоповнюючих теоретичних підходів пізнання цього явища, – неокласичних, інституційних та неекономічних і/або гендерних теорій¹¹⁴.

Значний внесок до теоретичних, а також емпіричних досліджень гендерних диспропорцій у сфері зайнятості зробили роботи О. Мезенцевої, І. Мальцевої, Д. Нестерової, Ю. Рощіна¹¹⁵, а серед вітчизняних науковців-економістів – праці В. Близнюк, Г. Герасименко, О. Грішнєвої, Г. Кулікова, Е. Лібанової, О. Макарової, В. Новікова та інших¹¹⁶.

¹¹⁴ Polachek S. Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*. 1981. Vol. 63, Is. 1. P. 60–69; Becker Gary S. The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press, 1971. 178 p.; Anker R. Labour Market Policies, Vulnerable Groups and Poverty. *Reducing Poverty through Labour Market Policies: New Approaches to Poverty Analysis and Policy – II*. Geneva, ILO International Institute for Labour Studies, 1995. P. 49–88; Anker R. Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview. *International Labor Reviews*. 1997. Vol. 136, № 3. P. 315–339; Doeringer P., Piore M. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, Mass.: Heath, 1971. 214 p.

¹¹⁵ Мезенцева Е.Б. Гендерная экономика: теоретические подходы. *Вопросы экономики*. 2000. № 3. С. 54–65; Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / отв. ред. и сост. Е.Б. Мезенцева. Москва: ИСЭПН РАН-МЦГИ, «Русская панорама», 2002. 352 с.; Рощин С.Ю., Солнцев С.А. Кто преодолевает «теклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике: препринт WP4/2006/03. Москва: ГУ ВШЭ, 2006. 52 с.

¹¹⁶ Близнюк В.В. Гендерна характеристика ринку праці України. *Економіка і прогнозування*. 2003. № 2. С. 114–126; Герасименко Г.В. Гендерні проблеми на ринку праці України. *Демографія та соціальна економіка*. 2005. № 1. С. 178–185; Аксьонова С., Герасименко Г. та ін. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України / Фонд

Разом із тим питання асиметричності розміщення чоловіків і жінок у різноманітних структурах зайнятості: галузевих, професійних, посадових, не втрачають своєї актуальності й потребують подальших наукових розвідок.

Професія – базовий параметр зайнятості індивіда, характеристики його робочого місця, а тому у фокусі уваги цього дослідження перебуває саме професійна сегрегація за ознакою статі, що є одним із найбільш стійких аспектів ринку праці. Поки значна частина робочої сили виключена з ряду професій, людський талант втрачається, а ринки праці функціонують неефективно. До того ж гендерна професійна сегрегація, що може формуватися і у горизонтальній, і у вертикальній площинах, негативно відображається на становищі працюючих, їхніх доходах та віддачі від інвестицій у людський капітал.

Отже, метою представленого дослідження є виявлення масштабів, характеру змін та детермінантів професійної гендерної сегрегації на ринку праці України. Досягнення мети передбачає вирішення ряду завдань, серед яких:

- ✓ встановлення, якою мірою жінки і чоловіки зайняті у різних професіях і чи змінювався цей розподіл з плином часу; чи відбувалося залучення жінок до професій, що у суспільній думці ототожнюються із «чоловічими» і, навпаки, чоловіків – до «жіночих» професій; які види занять видаються найбільш/найменш стійкими до змін;

- ✓ оцінювання масштабів асиметричності вертикального професійного розподілу за ознакою статі та виявлення факторів вертикальної гендерної сегрегації на ринку праці України;

- ✓ окреслення напрямів вирівнювання диспропорцій у можливостях і результатах трудової діяльності чоловіків та жінок.

Аналіз гендерної *професійної структури* зайнятих України дає підстави говорити про значимі відмінності у розподілі чоловіків та жінок за видами занять. Так, за допомогою статистичних критеріїв перевірено гіпотезу про те, що зв'язок між професією працівника і статтю відсутній, а спостережувані відмінності є чисто випадковими. Отримані значення статистик вказали на те,

що гіпотеза про незалежність змінних відкидається, тобто професія працівника та його стать між собою пов'язані. А це є свідченням того, що чоловіки та жінки знаходять для себе роботу в різних професійних групах. Зокрема, жіноча зайнятість значною мірою зосереджена серед професіоналів працівниць сфери торгівлі та послуг (рис. 3.6). Тоді як осередками чоловічої зайнятості є професії кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування, експлуатації й контролю за роботою технологічного устаткування (рис. 3.7).

У трьох найпопулярніших серед працівниць жіночої статі професійних групах зайнято 65% усіх працюючих жінок, тоді як аналогічний показник для чоловіків становить 57%. Іншими словами, розподіл жінок за професіями є більш нерівномірним, аніж розподіл чоловіків.

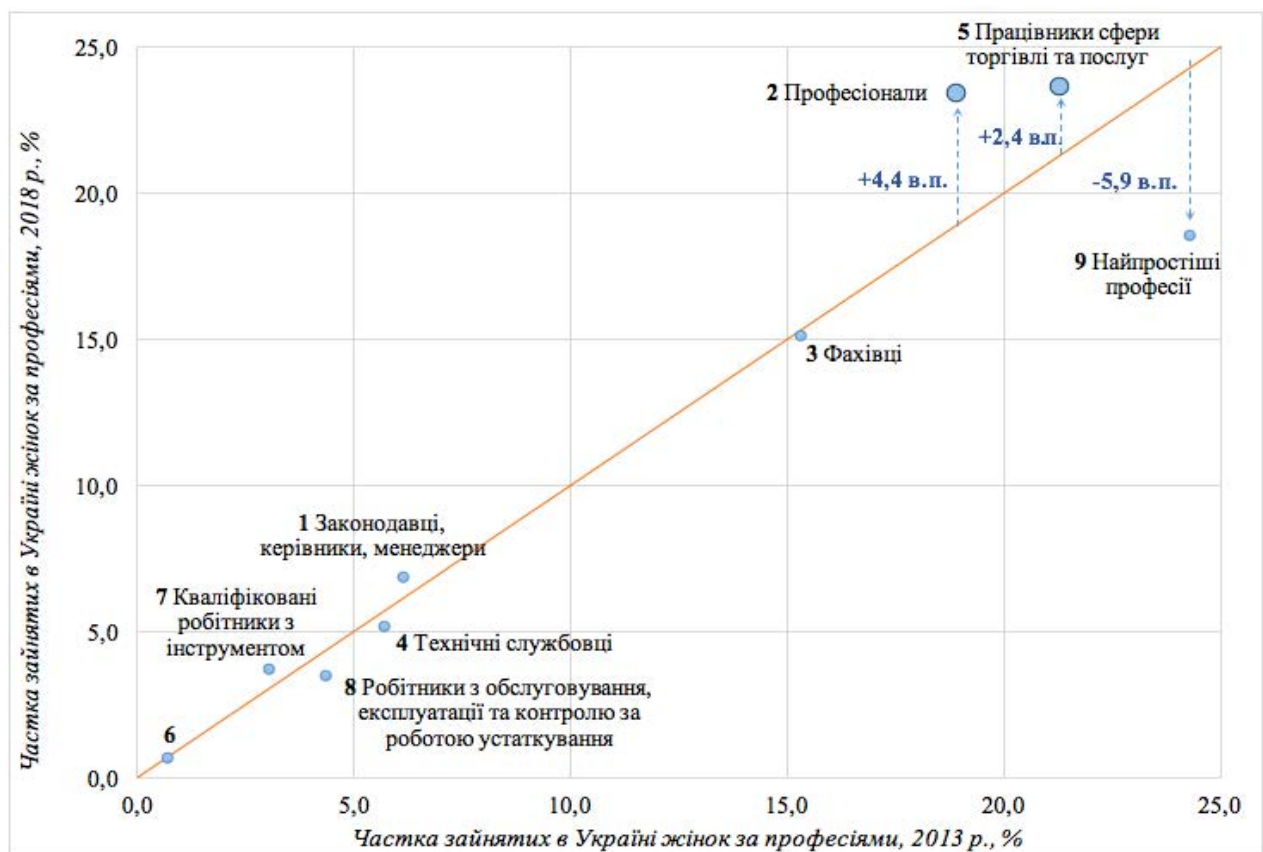


Рис. 3.6. Зміни у розподілі зайнятих жінок за професійними групами в економіці України, 2013 р. та 2018 р.

Примітки: 6– Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства.

Координати точок на графіку відповідають часткам зайнятих жінок (чоловіків) за професійними групами у 2013 р. та 2018 р. Точка над прямою лінією означає зростання, під лінією – зниження, на лінії – відсутність змін питомої ваги професії у сукупній зайнятості за досліджуваний період. Чим далі точки на графіку від прямої лінії, тим більші зміни відбулися у відповідних частках зайнятості.

Розраховано для дев'яти професійних груп на рівні розділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій».

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Зміни гендерної професійної структури зайнятості, по-перше, були більшими серед жінок, а, по-друге, в обох випадках найбільш значимим стало зниження частки простої некваліфікованої праці на користь зростання питомої ваги робочих місць професіоналів і працівників сфери торгівлі та послуг (рис. 3.6, 3.7).

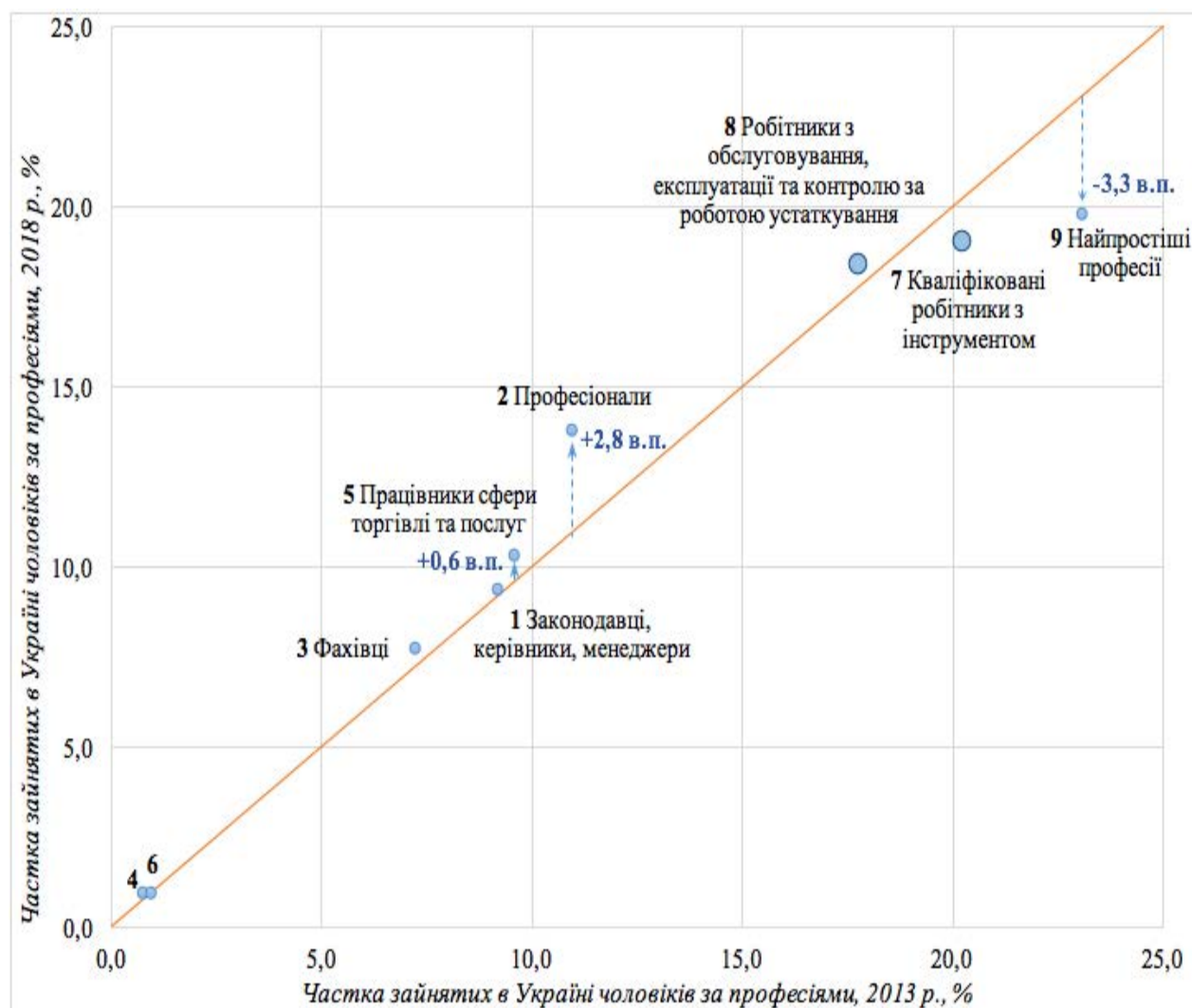


Рис. 3.7. Зміни у розподілі зайнятих чоловіків за професійними групами в економіці України, 2013 р. та 2018 р.

Примітки: 4 – Технічні службовці; 6 – Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства.

Координати точок на графіку відповідають часткам зайнятих жінок (чоловіків) за професійними групами у 2013 р. та 2018 р. Точка над прямою лінією означає зростання, під лінією – зниження, на лінії – відсутність змін питомої ваги професії у сукупній зайнятості за досліджуваний період. Чим далі точки на графіку від прямої лінії, тим більші зміни відбулися у відповідних частках зайнятості. Розраховано для дев'яти професійних груп на рівні розділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій».

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Метод декомпозиції (розкладання) зміни результативного показника на компоненти за схемою ізольованого впливу факторів¹¹⁷ дає розуміння, як і якою мірою гендерні групи були залучені до загальних зрушень у професійному складі робочої сили економіки країни (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Декомпозиція змін у розподілі зайнятих за професійними групами в Україні, 2013р. та 2018 р.

Показник	Зміна за рахунок гендерних зрушень у зайнятості, в. п. *	Зміна за рахунок зрушень у гендерній професійній структурі зайнятих, в. п. **	Зміна за рахунок зрушень у гендерній та гендерній професійній структурах зайнятості, в. п.	Загальна зміна частки зайнятих, в. п.	Вплив гендерних зрушень у зайнятості, %	Вплив зрушень у гендерній професійній структурі зайнятих, %
1	2	3	4	5=2+3+4	6	7
1– Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	-0,001	0,331	0,000	0,330	0,48	99,52
2– Професіонали	0,004	3,564	0,001	3,569	0,12	99,88
3– Фахівці	0,004	0,030	0,000	0,034	11,96	88,04
4– Технічні службовці	0,002	-0,291	0,000	-0,289	0,87	99,13
5– Працівники сфери торгівлі та послуг	0,006	1,469	0,001	1,476	0,41	99,59
6– Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0,000	-0,116	0,000	-0,116	0,10	99,90
7– Кваліфіковані робітники з інструментом	-0,008	-0,308	0,001	-0,315	2,73	97,27
8– Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування	-0,006	-0,119	-0,001	-0,126	5,45	94,55
9– Найпростіші професії	0,001	-4,560	-0,001	-4,560	0,03	99,97
Інтегральна оцінка					0,32	99,68

Примітки: розраховано для дев'яти професійних груп на рівні розділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій».

* За збереження гендерної професійної структури зайнятості населення України на рівні базового періоду.

** За збереження гендерної структури зайнятості населення України на рівні базового періоду.

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Так, зростання частки зайнятих жінок (+0,05 в. п. у 2018 р. проти 2013 р., див. рис. 3.8) найбільш помітно позначилося на зміні питомої ваги фахівців

¹¹⁷ Адамов В.Е. Факторный индексный анализ (Методология и проблемы). Москва: Статистика, 1977. 200 с.

(+0,004 в. п., або 11,96%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування (-0,006 в. п., або 5,45%), а також кваліфікованих робітників з інструментом (-0,008 в. п., або 2,73%). Як видно, у першому випадку цей вплив відбувався у напрямі розширення представництва професійної групи у сукупній зайнятості, в двох інших – у напрямі звуження. Загалом же через мінімальні гендерні зрушення у зайнятості останні мали й мінімальний ефект на зміну професійного розподілу зайнятих (0,32%). А, отже, перебудова структури зайнятого населення країни за професіями майже повністю зумовлена змінами у професійних складах зайнятих чоловіків та жінок (99,68%). Серед значимих змін – скорочення частки простої некваліфікованої праці (-4,56 в. п.) та збільшення питомої ваги професіоналів (+3,57 в. п.) і працівників сфери торгівлі та послуг (+1,48 в. п.), які стали наслідком професійної «передислокації» всередині гендерних груп і, головним чином, серед зайнятих жінок.

Протягом 2013–2018 рр. частка жінок серед зайнятого населення була майже стабільною і становила 48%, тобто близько половини всіх зайнятих (рис. 3.8).

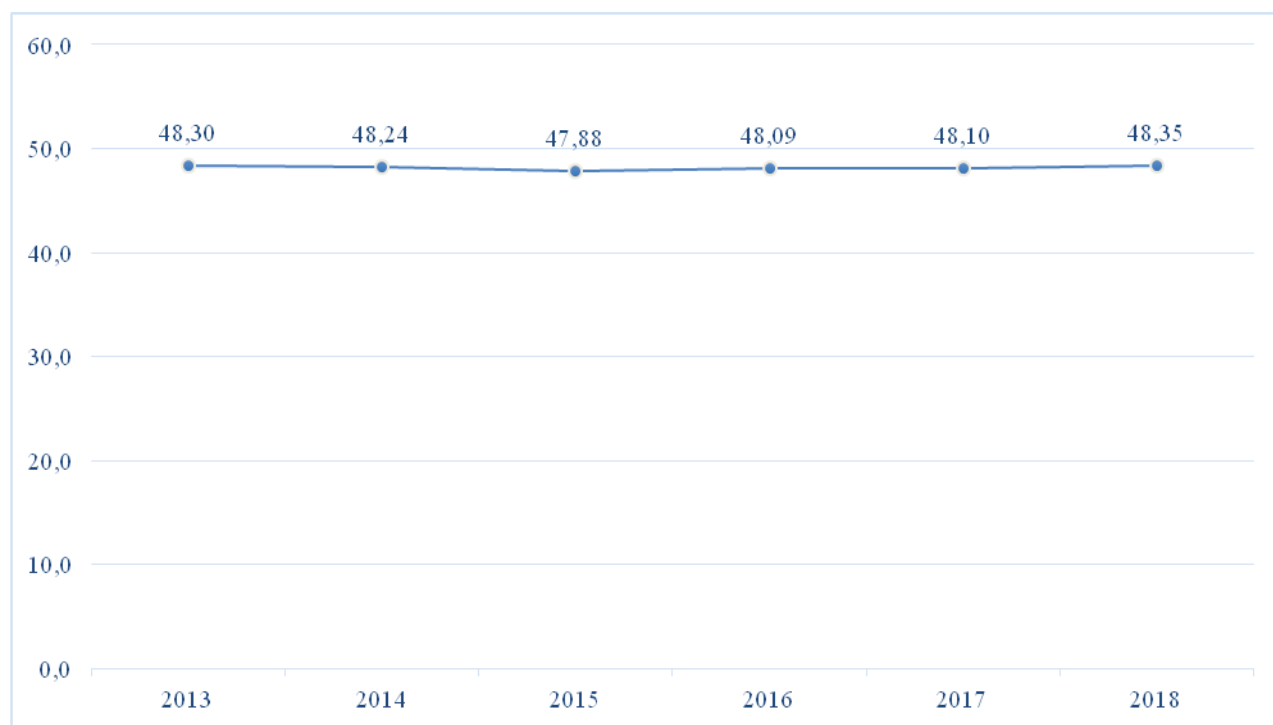


Рис. 3.8. Динаміка частки зайнятих жінок, 2013–2018 рр., % до загальної кількості зайнятого населення в економіці України

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

А що ж у межах професійних груп? Дослідження *концентрації* представників різної статі в окремих професіях та порівняння внутрішньопрофесійних часток жінок із їхнім внеском у загальну структуру зайнятості дозволяє оцінити масштаби асиметричності розподілу чоловіків та жінок за видами робіт, з виокремленням так званих «чоловічих» та «жіночих» занять. Тут слід відзначити, що рівень деталізації професій у схемі їхньої класифікації матиме велике значення для результату. Аналіз даних дозволив дійти висновку про доцільність використання професійних груп на рівні підрозділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (КП). Це, з одного боку, дасть змогу врахувати більшу ступінь гендерних диспропорцій у зайнятості, ніж на рівні розділів КП, а з іншого – не викривлятиме реальну картину, як це ймовірно на рівні класів чи підкласів «Класифікатор професій».

Отже (рис. 3.9), яскраво вираженими «жіночими» є професії службовців, пов'язані з інформацією та обслуговуванням клієнтів, а також фахівців у галузі біології, агрономії, медицини та освіти. Серед «чоловічих» – це насамперед водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок, робітники металургійних та машинобудівних професій, робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві.

Відзначаємо деяке збільшення концентрації обох гендерних груп на нетипових для їхньої статі роботах. Зокрема, зросла частка жінок серед «чоловічих» професій – законодавців і вищих держслужбовців, керівників підприємств (у т.ч. малих), установ та організацій, менеджерів. На користь же чоловіків зменшилося представництво жінок серед фахівців у галузі харчової та переробної промисловості, робітників, які обслуговують і складають машини, службовців, діяльність яких пов'язана із послугами для клієнтів, професіоналів у галузі медичних наук та наук про життя.

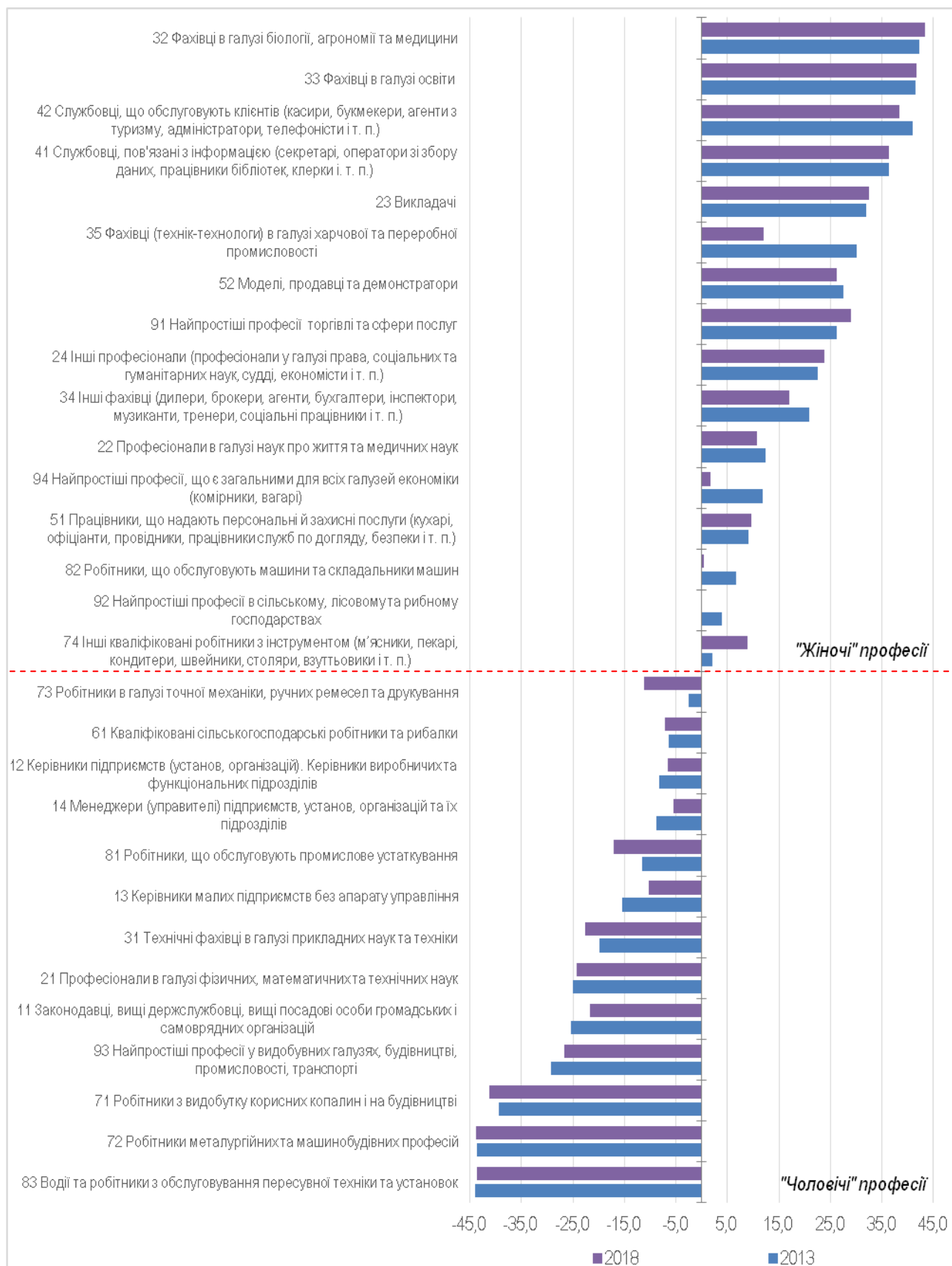


Рис. 3.9. Різниця між рівнем концентрації жінок у професії та їхньою часткою в загальній зайнятості в економіці України, 2013 р. та 2018 р., в. п.

Примітки: якщо рівень концентрації жінок у професії перевищує їхню частку у загальній зайнятості, то професію відносимо до групи «жіночих», інакше – до «чоловічих».

Розраховано для 28 професійних груп на рівні підрозділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій».

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

На загал за досліджуваний період зростання частки зайнятих жінок у «чоловічих» професіях відбувалося швидшими темпами, ніж зростання їхньої представленості на «жіночих» роботах (рис. 3.10). В основі змін у співвідношенні між досліджуваними параметрами помітно більше зниження зайнятості чоловіків, ніж жінок у групі «жіночих» професій, у той час, як за «чоловічими» професіями кількість зайнятих чоловіків залишилася майже не змінною, а кількість працюючих там жінок зросла.

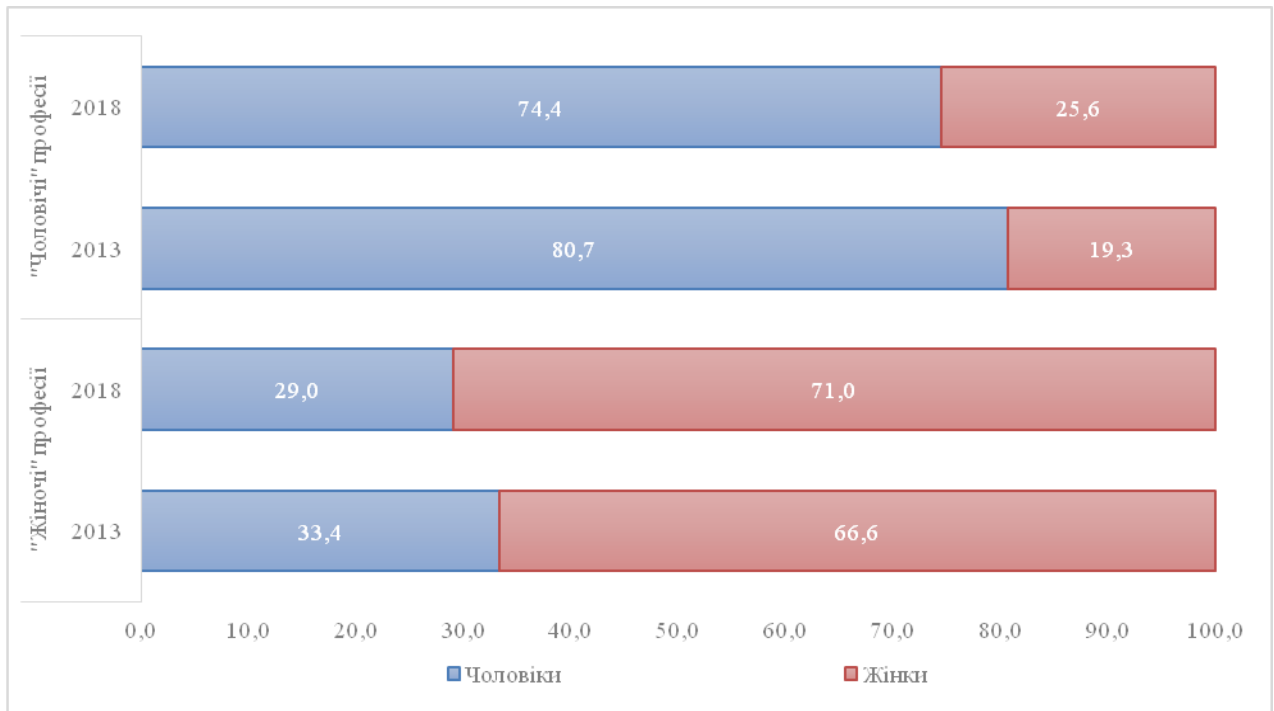


Рис. 3.10. Концентрація зайнятості у «чоловічих» та «жіночих» професійних групах економіки України, 2013 р. та 2018 р., %*

* Розраховано для 28 професійних груп на рівні підрозділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій».

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Те, яким чином зміни серед зайнятого населення в економіці країни проявилися в динаміці рівня професійної сегрегації, можна виявити за допомогою ряду індексів: дисиміляції Дункана (ID); співвідношення статей (SR); жіночої зайнятості (WE); Кармела і Маклахлана (IP); граничної відповідності (MM)¹¹⁸.

Зупинимося детальніше на індексі дисиміляції Дункана (ID), одному із найбільш поширених стандартних методів оцінювання рівня асиметричності

¹¹⁸ Siltanen J., Jarman J., Blackburn R. M. Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation, A Manual on Methodology. Geneva: ILO, 1992. 118 p.

розподілу чоловіків та жінок за професіями. Його величина може коливатися в межах від 0 (абсолютна інтеграція) до 100 (абсолютна сегрегація). Індекс Дункана дорівнює нулю у тому випадку, коли в кожній професії зайнято такий же відсоток жінок, що й загалом в економіці. Значення 100 відповідає ситуації, коли всі професії строго розділені за ознакою статі (тобто немає професій зі змішаним складом працівників)¹¹⁹.

Зміна індексу Дункана може бути викликана як коливаннями у професійній структурі зайнятості, так і динамікою внутрішньопрофесійної концентрації працівників. Вище нами проаналізовано ці дві складові (структуру та концентрацію зайнятих), а оцінити ізольовано внесок кожної з них у динаміку індексу сегрегації ID можна за допомогою методу декомпозиції¹²⁰. Отже, згідно з отриманими даними (табл. 3.7), спостерігається деяке зростання рівня професійної сегрегації (+0,59 в. п. у 2018 р. проти 2013 р.), що, як і очікувалося, спричинене ефектом зміни професійної структури зайнятості. Внесок цієї компоненти (+1,85 в. п.) був вищим за фактичний приріст індексу ID, відтак зростання останнього було ослаблено (-1,26 в. п.) ефектом заміщення працівників однієї статі представниками іншої у межах самих професій, іншими словами, «жіночі» професії ставали більш чоловічими і навпаки.

Таблиця 3.7

Декомпозиція зміни індексу професійної гендерної сегрегації в економіці України, 2013 р. та 2018 р.

Показник	Значення
Індекс дисиміляції Дункана (ID), %:	
2013 р.	44,94
2018 р.	45,53
Зміна індексу дисиміляції Дункана ($\Delta ID_{2018-2013}$), усього, в. п.	0,59
у т. ч. за рахунок:	
– ефекту зміни внутрішньопрофесійної концентрації працівників, в. п.	-1,26
– ефекту зміни професійної структури зайнятості, в. п.	1,85

* Розраховано для 28 професійних груп на рівні підрозділів Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій».

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

¹¹⁹ Мезенцева Е.Б. Профессиональная сегрегация по признаку пола. *Теория и методология гендерных исследований*. Курс лекций / под общ. ред. О.А. Ворониной. Москва: МЦГИ – МВШСЭН, 2001. 416 с.

¹²⁰ Blau F. D., Simpson P., Anderson D. Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970's and 1980's. *Feminist Economics*. 1998. Vol. 4, Is. 3. P. 29–71.

Гендерна сегрегація має не лише горизонтальну форму, про яку йшлося вище, а й вертикальну, що характеризує асиметрію розподілу гендерних груп за посадовою ієрархією. Розглядаючи явище вертикальної гендерної сегрегації («скляної стелі») на ринку праці, мають на увазі обмежений доступ жінок до управління та найбільш престижних професій, пов'язаних із відповідальністю та прийняттям рішень¹²¹.

Серед гіпотез про основні причини існування вертикальної гендерної сегрегації – такі, як різниця в людському капіталі чоловіків та жінок, а саме в рівні та профілі освіти, досвіді, трудовому стажі, стилі керівництва, різниця в гендерних ролях, а також інституційні бар'єри (асиметрія інститутів кар'єрного просування, загальна дискримінаційна практика у суспільстві стосовно жінок). Очевидно, що всі ці причини тісно переплетені одна з одною і непросто виокремити й розмежувати їхні впливи. Крім того, домінування тих чи інших причин може змінюватися з плином часу і різнитися в міжкраїнному порівнянні.

Для вимірювання масштабів вертикальної гендерної сегрегації в Україні автором з усієї сукупності зайнятих виокремлено професійну групу керівників, до складу якої увійшли законодавці, вищі державні службовці, вищі посадові особи громадських та самоврядних організацій, а також керівники підприємств, у т. ч. малих, керівники виробничих та функціональних підрозділів підприємствах (установах, організаціях). Отримані оцінки можна подати таким чином (табл. 3.8).

Так, загалом частка чоловіків серед керівників становить понад половину, проте до кінця аналізованого періоду концентрація жінок у цій професійній групі дещо зростає: з 36,7% у 2013 р. до 40,5% у 2018 р. Про зниження асиметричності в представленості жінок і чоловіків на керівних посадах свідчить динаміка рівня вертикальної сегрегації. Разом із тим, як свідчать дані, в середньому ймовірність керівного статусу у чоловіківдесь у 1,5 рази більша,

¹²¹ Wiirth L. Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management. Geneva: ILO, 2001. 186 р.

ніж у жінок, а середній вік керівниць і керівників майже не відрізняється – у жінок це 43,3 року, у чоловіків – 42,5 року.

Таблиця 3.8

Розподіл професійної групи керівників за гендерною ознакою серед зайнятих в економіці України, 2013 р. та 2018 р.

Показник	2013	2018
Частка керівників серед усіх зайнятих, %	6,44	5,66
Частка керівників серед зайнятих жінок, %	4,90	4,77
Частка керівників серед зайнятих чоловіків, %	7,88	6,49
Рівень вертикальної сегрегації (різниця між частками керівників серед зайнятих чоловіків та жінок), в.п. *	2,98	1,72
Частка жінок серед керівників, %	36,73	40,51

* Порівняння часток жінок-керівників серед усіх зайнятих жінок і чоловіків-керівників серед зайнятих чоловіків може розглядатися як показник рівня вертикальної сегрегації, що впливає із алгоритму розрахунку індексу дисиміляції Дункана для випадку бінарної класифікації професійних груп (керівники та всі інші).

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибіркових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Щоб виявити фактори, які впливають на ймовірність обійняти керівну посаду серед працівників в Україні, використано регресійний аналіз (logit-модель бінарного вибору), результати якого представлено нижче (табл. 3.9).

Тестувалися окремі гіпотези про причини існування вертикальної гендерної сегрегації, зокрема такі, як різниця в людському капіталі, сімейних обов'язках, сферах зайнятості чоловіків та жінок. Отже, як бачимо, з віком імовірність управлінської роботи зростає, незалежно від статі. А нелінійність цього взаємозв'язку ілюструється значимими коефіцієнтами перед змінною «квадрат віку», які показують, що з часом згаданий ефект поступово слабшає.

Таблиця 3.9

Фактори, що впливають на ймовірність обійняти керівну посаду в Україні

Змінні	Середній граничний ефект для:		
	жінок	чоловіків	всіх зайнятих
Індивідуальні характеристики працівника			
Стать (жінки = 1; чоловіки = 0)	–	–	-0,0258***
Вік	0,0055***	0,0077***	0,0068***
Квадрат віку	-0,0001***	-0,0001***	-0,0001***
Сімейний стан: Неодружений(а) – база			
Одружений(а)	0,0099***	0,0296***	0,0213***
Розлучений(а)/вдівець(вдова)	0,0044	0,0042	0,0074**
Рівень освіти: Повна загальна середня та нижче – база			

Змінні	Середній граничний ефект для:		
	жінок	чоловіків	всіх зайнятих
Повна та базова вища	0,0842***	0,1488***	0,1183***
Неповна вища та професійно-технічна	0,0147***	0,0118***	0,0132***
Характеристики поточної зайнятості			
Розмір підприємства (установи, організації): <i>Малі, кількість працівників не перевищує 50 осіб – база</i>			
Великі та середні, кількість працівників понад 50 осіб	-0,0035	0,0069**	0,0012
Мікро-, кількість працівників до 10 осіб	0,0287***	0,0423***	0,0368***
Форма господарювання підприємства (установи, організації): <i>Господарське товариство, асоціація, корпорація, концерн, консорціум, компанія, спільне підприємство – база</i>			
Державне/комунальне підприємство, організація, установа, що перебуває у підпорядкуванні міністерства, відомства чи інших органів державної влади та місцевого самоврядування	0,0173***	-0,0022	0,0071**
Приватне, орендне, сімейне підприємство, приватна організація (установа, заклад)	-0,0114***	-0,0033	-0,0083***
Інші форми господарювання (ФОП, праця за наймом у ФОП)	0,0059	0,0012	0,0013
Характеристики місцевого ринку праці			
Місцевість (<i>міська = 1; сільська = 0</i>)	-0,0047	0,0192***	0,0074***
Галузева спеціалізація: <i>промисловість – база</i>			
Сільське господарство	-0,0443***	-0,0540***	-0,0516***
Будівництво	-0,0038	-0,0352***	-0,0276***
Торгівля. Діяльність готелів та ресторанів. Транспорт	0,0111**	-0,0105**	-0,0026
Інформаційні технології та бізнес-послуги	0,0128**	-0,0368***	-0,0178***
Державне управління	0,0178**	0,0043	0,0078
Охорона здоров'я. Освіта. Культура	-0,0319***	-0,0517***	-0,0437***
Інші види економічної діяльності	-0,0286***	-0,0440***	-0,0388***

Примітка: статистична значимість коефіцієнтів позначена таким чином: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$.

Джерело: розраховано Юрик Я.І. за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН), об'єднаний масив даних за 2013–2018 рр.

На успішне просування по службі в обох гендерних групах позитивний вплив має наявність сім'ї, тоді як впливу розлучення або втрати одного з подружжя на кар'єрні перспективи не виявлено. Іншими словами, за рівних інших умов наявність сім'ї у жінок не є стримуючим фактором для службового просування.

Зі зростанням рівня освіти у чоловіків і у жінок шанси обійняти керівну посаду збільшуються. Проте, як свідчать дані, віддача за високу кваліфікацію у групі чоловіків є на порядок більшою, ніж у групі жінок. Так, імовірність керівної посади у чоловіків з базовою або повною вищою освітою на 14,9 в. п.

вища, ніж у тих, які не пішли далі повної загальної середньої освіти, тоді коли для жінок ця різниця становить лише 8,4 в. п.

Зайнятість на великих або середніх підприємствах (установах, організаціях) значимий ефект має лише для чоловіків. Праця ж на мікропідприємствах підвищує шанси керівної роботи для обох статей, але більшим ефект є для чоловіків. Вплив форми господарювання на ймовірність обійняти посаду керівника у чоловіків не виявлено, тоді як у жінок шанси зростають на державних підприємствах.

Значимі ефекти по осі місто/село виявлено для чоловіків: проживання і зайнятість у місті підвищують їхні шанси на керівну роботу.

Якщо говорити про галузевий профіль, то, порівняно з промисловістю, керівниками жінки частіше працюють у торгівлі, на підприємствах транспортного господарства, у готельно-ресторанному бізнесі, у сфері інформаційних технологій та бізнес-послуг, а також у державному управлінні.

Для пояснення гендерного розриву між прогнозованими ймовірностями чоловіка та жінки обійняти керівну посаду в Україні застосовується розкладання результуючого показника на **компоненти** за методом Оаксаки –Блайндера¹²² (*Oaxaca-Blinder*)¹²³, де:

– **перша** компонента (ще має назву «ефект характеристик») представляє собою ту частину різниці у ймовірностях, яка зумовлена розходженням у відстежуваних характеристиках (структурах) працівників та їхніх робочих місць за однакової віддачі від них. До прикладу, чим більшою буде частка

¹²² Традиційно цей метод використовується науковцями для декомпозиції розриву в оплаті праці між чоловіками та жінками [наприклад: Blau F., Kahn L. Analyzing the Gender Pay Gap. *The Quarterly Review of Economics and Finance*. 1999. Vol. 39, № 5. P. 625–646; Blau F., Kahn L. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*. 2017. Vol. 55 (3). P. 789–865; Newell A., Reilly B. The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence. *Economic Systems*. 2001. Vol. 25 (4). P. 287–304; Ogloblin C. The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy. *Industrial and Labor Relations Review*. 1999. Vol. 52, № 4. P. 602–627; Рощин С., Горелкина О. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций. *Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики* / отв. ред. и сост. М.Е. Баскакова. Москва: URSS, 2004. С. 130–146.

¹²³ Blinder A. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*. 1973. Vol. 8, № 4. P. 436–455; Oaxaca R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*. 1973. Vol. 14, № 3. P. 673–709.

висококваліфікованих працівників у групі А порівняно з групою В, тим більшим (за рівних інших умов) буде розрив на користь групи А;

– **друга** («ефект коефіцієнтів») – показує різницю у шансах чоловіка і жінки обійняти керівну посаду за однакових відстежуваних характеристик працівників та робочих місць, але при різній віддачі від них, тобто може бути непрямою мірою дискримінації. Як приклад, чим вища віддача за однакову кваліфікацію в групі А порівняно з групою В, тим більшим буде розрив на користь групи А.

Отже, опис характеристик працівників та їхніх робочих місць представлено в табл. 3.10, а результати декомпозиції розриву у ймовірностях чоловіків і жінок обійняти керівну посаду – в табл. 3.11. Як бачимо, загалом розрив в оцінених ймовірностях обійняти керівну посаду становить 1,7 в. п. на користь чоловіків (табл. 3.11). Разом із тим та частина різниці у ймовірностях, що зумовлена розходженням у досліджуваних характеристиках працівників та їхніх робочих місць, має від’ємне значення, а отже, є свідченням того, що цей розрив має бути на користь жінок. Друга компонента відображає те, як ринок праці поціновує досліджувані характеристики працівників та їхніх робочих місць залежно від гендерної групи. Чим вища віддача на однакову характеристику в групі чоловіків порівняно з групою жінок, тим більшим буде розрив на користь перших. Як бачимо, сукупний ефект різниці у віддачі свідчить про те, що чоловікам у кар’єрному просуванні надається перевага порівняно з жінками, що може бути, як зазначалося вище, непрямою мірою дискримінації – упередженого ставлення до жінок, стереотипних поглядів на гендерні ролі та «чоловічих» корпоративних практик.

Таблиця 3.10

Характеристики працівників та їхніх робочих місць за гендерними групами на ринку праці України

Змінні	Середні значення та пропорції	
	жінки	чоловіки
ІНДИВІДУАЛЬНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРАЦІВНИКА		
Вік, років	41,1	39,6
Сімейний стан:		
Одружений(а)	0,587	0,673
Розлучений(а)/вдівець(вдова)	0,251	0,095

Змінні	Середні значення та пропорції	
	жінки	чоловіки
Неодружений(а)	0,162	0,232
Рівень освіти:		
Повна та базова вища	0,368	0,300
Неповна вища та професійно-технічна	0,431	0,484
Повна загальна середня або нижча	0,201	0,216
ХАРАКТЕРИСТИКИ ПОТОЧНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ		
Розмір підприємства (установи, організації):		
Великі та середні, кількість працівників понад 50 осіб	0,338	0,377
Малі, кількість працівників не перевищує 50 осіб	0,301	0,266
Мікро-, кількість працівників до 10 осіб	0,361	0,357
Форма господарювання підприємства (установи, організації):		
Державне/комунальне підприємство, організація, установа, що перебуває у підпорядкуванні міністерства, відомства чи інших органів державної влади та місцевого самоврядування	0,408	0,231
Приватне, орендне, сімейне підприємство, приватна організація (установа, заклад)	0,159	0,201
Господарське товариство, асоціація, корпорація, концерн, консорціум, компанія, спільне підприємство	0,188	0,279
Інші форми господарювання (ФОП, праця за наймом у ФОП)	0,245	0,289
ХАРАКТЕРИСТИКИ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ		
Місцевість:		
Міська	0,705	0,681
Сільська	0,295	0,319
Галузева спеціалізація:		
Промисловість	0,130	0,233
Сільське господарство	0,131	0,172
Будівництво	0,011	0,116
Торгівля. Діяльність готелів та ресторанів. Транспорт	0,277	0,251
Інформаційні технології та бізнес-послуги	0,071	0,074
Державне управління	0,057	0,057
Охорона здоров'я. Освіта. Культура	0,290	0,073
Інші види економічної діяльності	0,033	0,024

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН), об'єднаний масив даних за 2013–2018 рр.

Таким чином, проведене дослідження доводить асиметричний розподіл чоловіків та жінок за професіями на ринку праці України, а характер динаміки індексу сегрегації демонструє деяке посилення цих диспропорцій. Декомпозиційний аналіз показав, що зростання рівня гендерної професійної сегрегації було зумовлено зрушеннями у структурі професій, а саме збільшенням питомої ваги зайнятих у тих видах занять, в яких кількісно домінують працівники однієї із статі. Причому, як виявлено, цей процес був

пов'язаний із укрупненням груп «жіночих» професій – професіоналів та працівників сфери торгівлі і послуг. Що ж до заміщення працівників однієї статі іншою в межах самих професій, то зміни цієї складової зменшували ступінь вияву гендерної асиметричності, насамперед через зниження концентрації чоловіків на користь жінок у «чоловічих» професіях з групи керівників та збільшення концентрації чоловіків у «жіночих» найпростіших видах робіт. Продовження тенденції до зростання представленості жінок серед керівників стане важливим фактором, що міг би вплинути на зниження рівня професійної сегрегації у майбутньому.

Таблиця 3.11

Декомпозиція гендерного розриву у ймовірностях чоловіків та жінок обійняти керівну посаду в Україні

Компоненти	в. п.	%
Різниця у ймовірностях чоловіків і жінок обійняти керівну посаду, що зумовлена розходженням у досліджуваних характеристиках працівників та їхніх робочих місць	-0,22	-13,07
Різниця у ймовірностях за однакових відстежуваних характеристик працівників та їхніх робочих місць	1,90	113,07
Розрив в оцінених ймовірностях	1,68	100,00

Джерело: розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН), об'єднаний масив даних за 2013–2018 рр.

Зайнятість на ринку праці України є гендерно сегрегованою не лише горизонтально, а й вертикально, що доводять представлені у дослідженні результати оцінювання масштабів вертикальної гендерної сегрегації. Крім того, були виявлені детермінанти вертикального професійного розподілу чоловіків і жінок із розмежуванням впливів на ймовірність службового просування особистісних характеристик працівників та параметрів їхніх робочих місць від наслідків дискримінації на вітчизняному ринку праці. Показано, що бар'єри для кар'єрного зростання жінок значною мірою пов'язані із упередженням до них ставленням, неявними гендерними стереотипами про те, що є підходящою роботою для жінки, «чоловічими» корпоративними практиками. Тоді ж як гендерна рівність на ринку праці передбачає рівний доступ чоловіків та жінок до всіх можливостей, які надаються цим ринком, зокрема й до місць роботи з

різними характеристиками, у тому числі такими, що пов'язані з відповідальністю та прийняттям рішень.

Встановлено, що окрім нижчого, порівняно із чоловіками, представництва жінок на керівних посадах, жіноча праця в Україні помітно більше зосереджена в менш оплачуваних та менш престижних секторах економіки, зокрема, в бюджетних освіті, охороні здоров'я, у сфері творчості, мистецтва, функціонування бібліотек, архівів, музеїв тощо. Це зумовлює нижчий, ніж у чоловіків, рівень середньої заробітної плати жінок¹²⁴. Зрештою, професійна сегрегація та концентрація жінок у низькооплачуваних секторах і на робочих місцях відіграє значну роль у фемінізації бідності¹²⁵.

Для усунення гендерної нерівності у сфері зайнятості недостатньо забезпечити однакову участь чоловіків та жінок у трудовій діяльності. Для цього необхідно змінити структуру попиту на ринку праці, практику найму і просування персоналу. Результати дослідження дозволяють сформулювати деякі рекомендації щодо напрямів вирівнювання гендерних диспропорцій у можливостях і результатах трудової діяльності чоловіків та жінок. Зокрема, в частині зміцнення нормативно-правової бази та інформаційно-просвітницької діяльності слід:

- ✓ активізувати дії з контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці й винагороді за неї, а також підвищити ефективність інструментів правового захисту у випадках дискримінації з боку роботодавців;

- ✓ сприяти диверсифікації вибору жінками й чоловіками майбутньої професії, у тому числі шляхом профорієнтаційної роботи з молоддю;

- ✓ проводити інформаційні кампанії серед населення з питань гендерної рівності.

Щодо економічної та соціальної політики:

- ✓ вживати спеціальних заходів щодо забезпечення гендерного балансу серед керівного складу підприємств (установ, організацій);

¹²⁴ Цілі сталого розвитку – Україна. Моніторинговий звіт. Київ, 2019. 90 с.

¹²⁵ World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017. Geneva: ILO, 2017. 63 с.

✓ спонукати працівників до професійної мобільності у напрямі переходу до нетипових для їхньої статі видів занять; підвищувати привабливість робочих місць у бюджетному секторі економіки та стимулювати приватний сектор до гендерної різноманітності;

✓ створювати умови для поєднання професійних та сімейних обов'язків, у тому числі через покращення системи установ дошкільного виховання дітей (садочки з кращим харчуванням, умовами перебування, меншими групами, більшою кількістю навчальних програм) або реорганізацію режимів зайнятості; заохочувати спільну відповідальність (чоловіка і жінки) у веденні господарства та догляді за дітьми й іншими родичами.

Крім того, умовою зниження рівня гендерної професійної сегрегації є зміна всієї сукупності гендерних стереотипів – як жіночих, так і чоловічих.

3.3. Інституційні чинники попередження застійного безробіття

Безробіття є типовим соціально-економічним явищем для ринкової економіки. Поряд із цим воно слугує неприйнятною альтернативою зайнятості та проблемою, що потребує розроблення адаптаційних інструментів державної політики. За даними Міжнародної організації праці, у світі в 2018 р. понад 172млн осіб, старших за 15 років були безробітними, з них майже 99 млн чоловіків та понад 73 млн жінок. Показник рівня безробіття становив 5% економічно активного населення¹²⁶.

Для усвідомлення глибини та масштабності проблеми безробіття в Україні наведемо порівняльну статистику безробіття країн ЄС. Так, середній рівень безробіття у країнах ЄС серед населення, старшого за 15 років, у 2019 р. становив 6,4% (в Україні цей показник становив 8,3%) та характеризувався певною просторовою неоднорідністю. Низький рівень безробіття зафіксовано в Польщі – 3,3%, Угорщині – 3,5%, Румунії – 4,0% (рис.3.11).

¹²⁶ International Labour Organization. Unemployment rate. URL: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/unemployment/lang--en/index.htm>

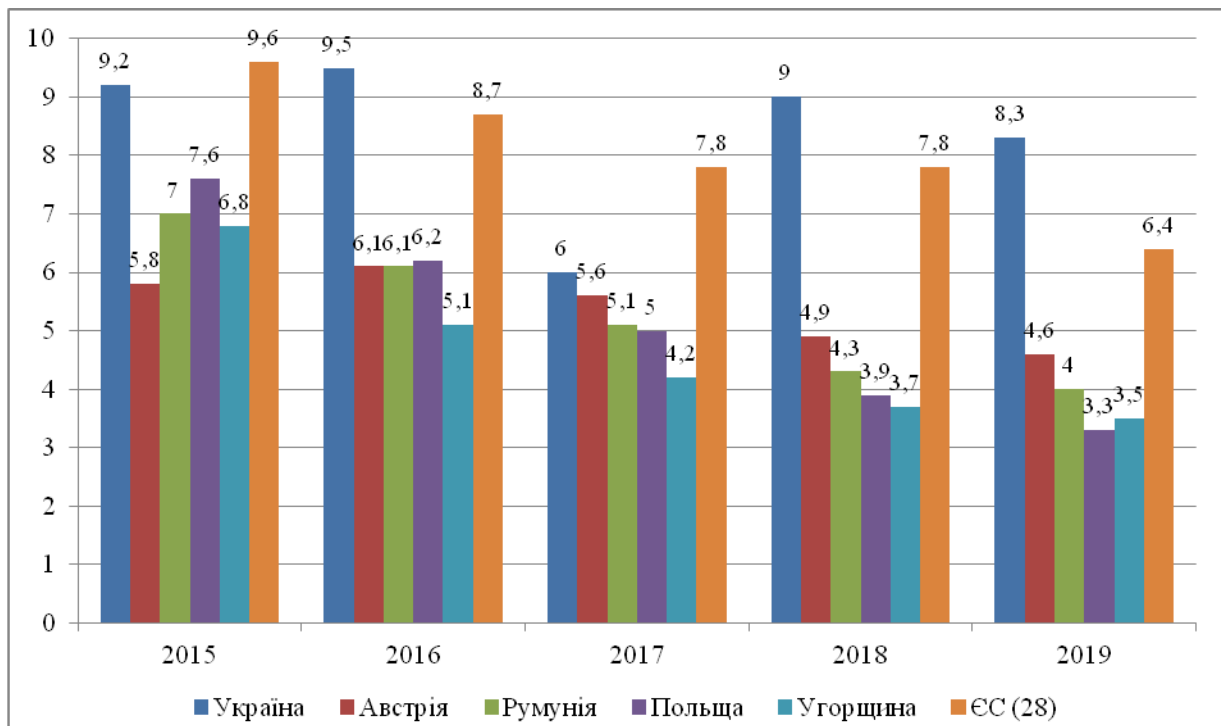


Рис.3.11. Динаміка рівня безробіття у віці 15–64 роки в Україні та окремих країнах Європейського Союзу

Джерело: Державна служба статистики України.

Проблеми загострюються через збереження значних обсягів довготривалого безробіття, внаслідок чого послаблюється мотивація до активного пошуку роботи; втрачаються професійні вміння та навички, зменшується конкурентоспроможність індивідів; знижується рівень життя, особистість поступово деградує, зростають ризики нездійснення самореалізації.

Головними причинами загострення проблеми довготривалого безробіття зазвичай стають: тривале економічне падіння; відокремленість ринку освітніх послуг від потреб ринку праці; відсутність дієвих мотиваційних та стимулюючих механізмів залучення до трудової діяльності; низька ефективність служб зайнятості тощо.

Загострення проблеми довготривалого безробіття в Україні спостерігалось наприкінці 90-х – на початку 2000-х років, для яких були характерні його найвищі показники (так, питома вага довготривалого безробіття у 2002 р. становила 53,5%), що стало результатом економічного падіння впродовж 1990-х років. Протягом 2002–2007 рр. в Україні спостерігалось скорочення показників довготривалого безробіття (як абсолютної чисельності безробітних упродовж тривалого часу, так і їхньої

питомої ваги у загальній чисельності безробітних). Передусім, це пояснюється макроекономічною стабілізацією, загальним поживавленням на ринку праці, політикою створення нових робочих місць, що сприяло зменшенню загальної чисельності таких безробітних.

Слід відзначити, що до періоду розгортання світової фінансово-економічної кризи 2008 р.в Україні цей вид безробіття практично однаково охоплював як чоловіків, так і жінок. Кризовий спад економіки України також вплинув на цю ситуацію, що призвело до збільшення чисельності безробітних упродовж тривалого часу як серед чоловіків, так і серед жінок. При цьому показники загального та довготривалого безробіття переважали серед чоловіків.

Аналіз ситуації на ринку праці України в останній період свідчить, що рівень довготривалого безробіття населення у віці 15–70 років у період 2014–2017 рр. демонстрував тенденцію до зростання, тільки у 2017 р. його значення збільшилось до 2,5%. Починаючи з 2018 р. відбувся позитивний злам тенденції зростання тривалості безробіття, але проблема довготривалого безробіття залишається актуальною (рис. 3.12).

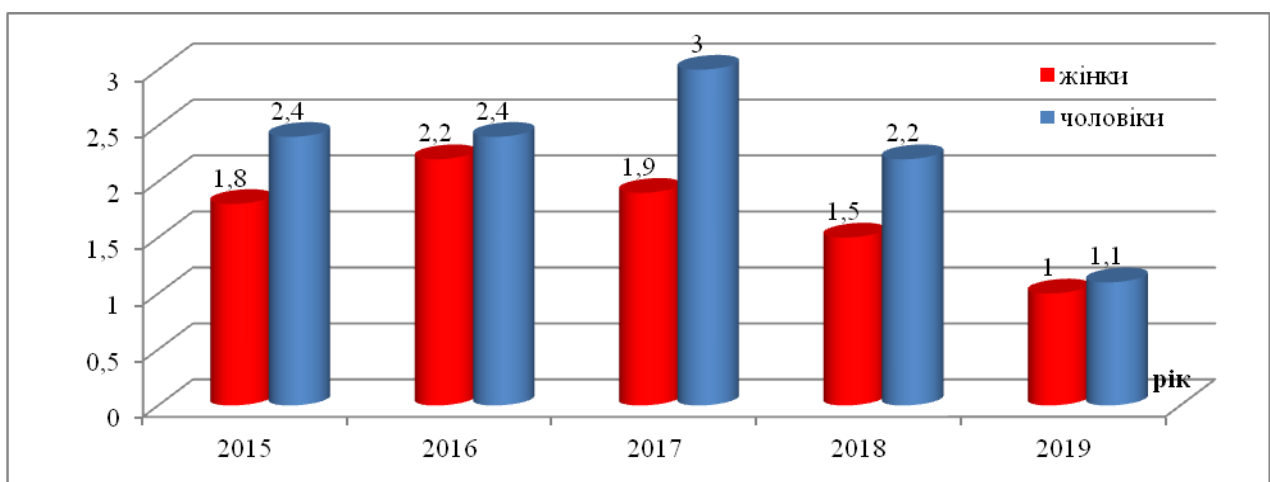


Рис. 3.12. Рівень довготривалого безробіття населення в Україні у віці 15–70 років за статтю у 2015–2019рр., %

Джерело: Державна служба статистики України.

Складна економічна ситуація в країні в умовах воєнної агресії, результатом чого стали руйнація інфраструктури на територіях промислових регіонів, де відбуваються бойові дії; дезорганізація усталених виробничих зв'язків і критично важливих постачань ресурсів; ускладнення відносин з

основними торговельними партнерами внаслідок загострення політичної ситуації, що призвело до часткової втрати зовнішніх ринків; погіршення інвестиційного клімату, яке вплинуло на обсяги інвестиційних потоків у бік зменшення; скорочення внутрішнього попиту внаслідок спаду виробничих процесів та падіння купівельної спроможності населення, супроводжувалися деструктивними змінами на ринку праці та примусовими звільненнями працівників з підприємств. У цей період значна кількість людей, які втратили роботу, перемістилися у групи із більшою тривалістю безробіття, шанси знайти роботу у них зменшилися. При цьому в Україні до цього часу не створено умови для переходу надлишкового працездатного населення до приватного сектора в малий бізнес. Досвід розвинених країн свідчить, що розвиток малого бізнесу виступає одним із основних напрямів створення нових робочих місць. Проте в Україні за тривалий трансформаційний період сприятливих умов для розвитку малого підприємництва не створено. В сучасній Україні вирішення цього питання потребує системного розв'язання проблем, пов'язаних з удосконаленням законодавчої бази, податкової та фінансово-кредитної політики, розвитком інформаційного та консультативного забезпечення, покращенням системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для підприємницької діяльності, застосуванням дієвих механізмів щодо стимулювання та мотивації підприємницької діяльності.

За статевими ознаками довготривале безробіття зберігає суттєві відмінності: серед жінок рівень довготривалого безробіття становить 1,0%, серед чоловіків – 1,1% (2019 р.). Такі розбіжності значною мірою пояснюються відмінностями у стратегіях працевлаштування жінок та чоловіків. Так, за результатами досліджень вітчизняних фахівців, жінки в пошуках роботи більше схильні пасивно відслідковувати оголошення у пресі – 92%, серед чоловіків пасивну позицію виявляє 79%. Втричі більше чоловіків намагаються розпочати власну підприємницьку діяльність – 11,8% порівняно із 4,2% у жінок. Вимогами при працевлаштуванні у чоловіків та жінок є, відповідно, висока зарплата – 72,1 та 59,2%, стабільність роботи – 66 та 57,5%, відповідність роботи здобутим професійним знанням та навичкам – 50,0 та 45,7% і

сприятливі умови роботи — 42,7 та 53,7%. Те, що чоловіки більше за жінок спрямовані на зміни у своєму професійному житті, засвідчує і більший відсоток переконаних у тому, що ситуація безробіття надає можливість кардинальним чином змінити своє життя і відкрити новий шлях до професійного успіху (16,2% чоловіків, 10% жінок) та можливість розвинути в собі нові здібності й таланти (10,3% чоловіків, 7,5% жінок). Окрім того, жінки вдвічі частіше заявляють про дискримінаційне ставлення з боку роботодавців щодо них за віком, сімейним станом та статтю, що відповідає реальному стану речей.

Криза різко звузила перспективи на ринку праці для молодих людей. Багато з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття із самого початку трудової діяльності. Високий рівень безробіття серед молодих людей пояснюється як дефіцитом якісних робочих місць, так і тим, що значна частина молодих людей у такому віці не має необхідних професійних навичок, досвіду роботи, котрі відповідають вимогам роботодавців. Аналіз вікової структури довготривалого безробіття в Україні свідчить, що серед тих, які тривалий час шукають роботу, переважає молодь віком 25–34 та 15–34 роки. Значні обсяги довготривалого безробіття зафіксовано у віковій групі 35–45 років, особи цієї вікової категорії зазвичай демонструють найвищі рівні трудової активності, бо більшість із них уже має накопичений досвід роботи, професійно-кваліфікаційні навички, освіту тощо.

В Україні, при зростанні рівня освіти, чисельність довготривалих безробітних жінок зменшується. Структура безробітних за освітою чоловіків дещо відрізняється: серед них дуже великий відсоток безробітних із професійно-технічною освітою – 35%. Чисельність жінок з повною та базовою вищою освітою, які перебували у статусі довготривалого безробіття, становила 18%, чоловіків – 28%. При цьому слід наголосити, що переважання чоловічого довготривалого безробіття над жіночим, як загалом, так і серед тих, хто має вищу та професійно-технічну освіту, зумовлено тим, що для більшості жінок важливішим є збереження робочого місця задля отримання постійного доходу та соціальних гарантій. Заради цього жінки менше звільняються за власним бажанням, погоджуючись займати низькооплачувані та непрестижні посади або

такі, що не відповідають їхньому освітньо-кваліфікаційному рівню та професійним уподобанням. Про це свідчать результати опитувань у 2019 р. осіб, які перебували у пошуках роботи понад рік. Серед звільнених за власним бажанням за угодою сторін 104 тис. чоловіків та майже вдвічі менше жінок – 57 тис.

Як показує практика, найефективнішим періодом для пошуку роботи – і самотійного, і за сприяння служби зайнятості, – є перші три місяці безробіття. Існує багато різних причин. Певну роль може відіграти навіть фактор випадковості. Ймовірність стати безробітним на довгий час відрізняється залежно від статево-вікових характеристик пошукачів робочого місця та рівня їхньої освіченості¹²⁷.

Оцінювання ризику довгострокового безробіття за допомогою методу бінарної логістичної регресії з використанням програм SPSS та MS Excel дає можливість за умов використання бінарних змінних (у нашому випадку настання або ненастання певної події) отримати ймовірність такого випадку. Для розрахунку використано первинні дані мікрофайлів обстеження робочої сили. Саме первинні, а не агреговані дані мають при проведенні цього дослідження найбільшу цінність, адже вони містять вхідну інформацію, що для такого аналізу є необхідним. Обстеження домашніх господарств – найбільш гнучкий з усіх інструментів збирання статистичної інформації. Під час його проведення можливо охопити усі групи населення країни, усі сфери економічної діяльності та категорії трудящих, включаючи сумісників, тимчасово, випадково та неповністю зайнятих тощо. Метою обстежень домогосподарств є визначення обсягів економічно активного населення, сфер прикладання праці, реального обсягу пропозиції робочої сили загалом по Україні та її областях, причин безробіття та його тривалості.

Результуюча ознака моделі – перебування у статусі безробітного понад один рік – змінюється в дихотомічній шкалі, а факторні ознаки – в метричній та інших шкалах. З використанням методу максимальної правдоподібності у

¹²⁷ Obben James & Engelbrecht Hans-Jurgen & Thompson V. Wesley. A logit model of the incidence of long-term unemployment. *Applied Economics Letters. Taylor & Francis Journals*. 2002. Vol. 9(1). P. 43–46.

статистичному пакеті SPSS оцінено ступінь вірогідності особи із певним набором характеристик бути довготривалим безробітним. Для аналізу використано масив даних у 116,9 тис. осіб із соціально-демографічними ознаками (стать, вік, освітній рівень, сімейний стан та ін.). Якість побудованої моделі забезпечується достатньо високими показниками R^2 Nagelkerke та R^2 Cox&Snell, що характеризують частку впливу всіх предикторів моделі на дисперсію залежної змінної (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Статистичні характеристики якості моделі

-2Log правдоподібність	R^2 Cox&Snell	R^2 Nagelkerke
34,65	0,578	0,863

Джерело: розрахункові дані моделі.

Значення -2Log правдоподібності свідчить, що сформована модель є адекватною, інші показники є стабільними за результатами статистик узгодження, що використовуються в логістичній регресії. В нашому випадку p -рівень гіпотези виявився нижчим за 5%, а значення статистики $Chi-square$ перебуває в межах, що дозволяє констатувати високий рівень узгодженості моделі, тож можна зробити висновок про достатню якість моделі. Нижче наведено змінні рівняння логістичної регресії (табл.3.13).

Таблиця 3.13

Змінні рівняння регресії

	Коефіцієнт рівняння В	Середньоквадратична помилка S.E.	Статистика ВальдаWald	Рівень значущості Sig.
Вік:			12,432	0,002
15–29	0,433	0,121	8,506	0,006
30–39	0,277	0,114	7,460	0,001
40–49	-0,097	0,103	5,102	0,002
50–59	-0,417	0,048	4,349	0,003
60–70		0,144	7,784	0,004
Освіта:			21,7894	0,042
вища	5,441	0,703	14,756	0,003
професійно-технічна	3,356	0,743	19,754	0,002
середня	6,834	0,865	15,987	0,02
освіта відсутня	8,231	1,124	17,876	0,003
Стать	5,880	1,456	15,632	0,010
Сімейний стан	-14,836	0,825	14,965	0,012
Константа	2,824	1,463	15,986	0,021

Джерело: розрахункові дані моделі.

Також значущість факторів підтверджується відповідним рівнем значення *p-value*. Таким чином, сформована модель дійсно адекватно описує сукупність даних і дозволяє оцінити ймовірність настання події (особа потрапляє в сегмент довготривалого безробіття). За результатами отриманої моделі розраховано ризики довготривалого безробіття, які оцінені у відсотках у діапазоні від 0 до 100.

Важливим моментом при аналізі ризику довготривалого безробіття є необхідність визначення найбільш «небезпечного» віку (рис.3.13). Ми вилучили з аналізу крайні вікові групи, оскільки в цих вікових категоріях була відсутня достатня кількість відповідей. Це пояснюється тим фактом, що дуже молоді особи не є досить репрезентабельною віковою категорією для аналізу довготривалого безробіття, а також вони переважно навіть не належать до категорії економічно активного населення. Більша частина літньої групи населення теж вже перебуває в стані економічної неактивності у зв'язку з виходом на пенсію. Таким чином, до аналізу результатів ці дві вікові категорії не відносяться.

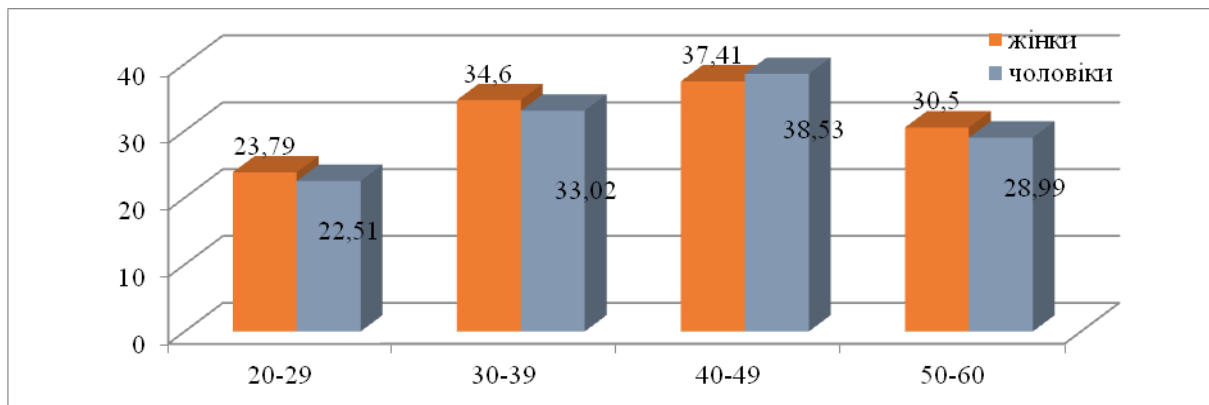


Рис. 3.13. Статеві-віковий розподіл ризику довгострокового безробіття, 2019 р., %

Джерело: складено Близнюк В.В. за власними розрахунками.

Як видно з рисунку, ризик потрапити до сегмента довгострокового безробіття збільшується з віком, незважаючи на зростання рівня професіоналізму, найвищими є показники для віку 40–49 років. Досить чітко спостерігається мінімальний ризик стати тривалим безробітним у віці від 20 до 29 років (перебуває в діапазоні 22,5 та 23,8%), оскільки до цієї вікової категорії відносяться молоді та енергійні спеціалісти, яких роботодавці беруть на роботу

з більшою ймовірністю, ніж осіб більш літнього віку. Якщо оцінювати ризик у статевому розрізі, то наочно видно, що ризики для чоловіків є нижчими порівняно із жінками в усіх вікових групах, окрім 40–49 років (рис.3.13). На наш погляд, велику роль відіграє також і фактор мобільності. У наймолодшій категорії економічно активного населення рівень мобільності найвищий, адже, як правило, в цьому віці молоді люди тільки починають сімейне життя і ще не надто прив'язані до одного місця проживання. Зменшення рівня ризику в передпенсійному віці найімовірніше пов'язано із більшою активністю осіб у пошуку роботи та згодою на будь-яку зайнятість заради отримання пенсії у найближчому майбутньому.

Розрахунок імовірності бути безробітним упродовж понад одного року за сімейним статусом у статевому розрізі дозволяє констатувати вплив психологічних факторів на тривалість пошуку роботи (табл.3.14).

Таблиця 3.14

Ризик довготривалого безробіття у статевому розрізі та за сімейним статусом у 2019 р., %

Сімейний стан	Жінки	Чоловіки
Одружений	36,85	39,01
Неодружений	30,15	32,12
Розлучені	44,70	46,98
Удівці	27,73	29,61

Джерело: складено Близнюк В.В. за власними розрахунками.

Для розлучених – як для жінок, так і чоловіків – ризик довготривалого безробіття є досить високим. Слід звернути увагу на той факт, що для неодружених імовірність швидше знайти роботу є вищою, оскільки, можна припустити, спрацьовують дискримінаційні переваги роботодавців щодо неодружених працівників, які необтяжені зобов'язаннями щодо утриманців.

Так, одна із гіпотез нашого дослідження – та, що із збільшенням рівня освіти вірогідність потрапити до лав безробітних на довгий час зменшується. Як відомо з макроекономічної теорії, освітній рівень визначає рівень конкурентоспроможності робочої сили. Однак парадоксом функціонування ринку праці України є висока частка безробітних із високим рівнем освіти, що

пояснюється структурною перебудовою економіки на перших роках ринкових перетворень та надмірним освітнім рівнем зайнятих (табл.3.15).

Таблиця 3.15

**Розподіл ризику довгострокового безробіття
за освітнім рівнем у 2019 р., %**

Рівень освіти	Жінки	Чоловіки
Повна вища	10,01	13,48
Базова вища	13,69	15,24
Неповна вища	13,64	19,12
Професійно-технічна	20,83	26,63
Повна загальна середня	26,98	32,67
Базова загальна середня	34,04	39,56
Початкова загальна, немає освіти	53,43	39,60

Джерело: складено Близнюк В.В. за власними розрахунками.

Так, ризик є оберненою величиною до освітнього рівня, тенденція щодо його зменшення простежується із підвищенням освітнього рівня. Можливо припустити, що особи із вищим освітнім рівнем займають більш активну життєву позицію і тому, що погоджуються на будь-яку зайнятість, що, можливо, і не відповідає їхньому освітньо-кваліфікаційному рівню.

Довготривале безробіття знецінює трудовий капітал, і чим довше людина не працює, тим складніше їй знайти роботу. До цього ж вона все нижче і нижче оцінює свої можливості – не тільки на ринку праці, а й взагалі як працівника, що не сприяє зміні її статусу. Деяким людям, які залишилися без роботи, достатньо надати інформацію про робочі місця, необхідну консультацію. Інших необхідно перепрофілювати, оскільки вони навряд чи влаштуються на роботу за своєю спеціальністю. Також є і люди, схильні до довготривалого безробіття.

Допомога по безробіттю надається не тільки тому, що людина втратила роботу, а й як результат певної угоди, яка передбачає, що особа буде вдаватися до певних дій, аби вийти із цієї ситуації. Якщо ця угода не виконується, особа залишається без допомоги. Взагалі вважається, що якщо у проміжок часу від шести до дванадцяти місяців втручання суспільства та держави ще може бути ефективним, то вже пізніше – навряд чи.

Довгострокові безробітні становлять групу високого ризику за різними показниками. Здатність до самоорганізації у припустимих для суспільства формах – небезмежний ресурс. Скоріше за все, він вичерпується протягом 12

місяців. Після двох-трьох років «бездіяльності» держава практично втрачає цих людей як робочу силу; надалі вони матимуть необхідність у довготривалій реабілітації, і на це буде використано коштів більше, ніж на виконання активної програми із самого початку. Таким чином, якщо суспільство усвідомить цей факт, що сучасна політика просто небезпечна, що кошти потрібно розподіляти іншим шляхом, тоді служби зайнятості можна буде переорієнтувати на використання іншого інструментарію щодо повернення безробітних до активної діяльності.

Водночас негативні наслідки довготривалого безробіття трансформуються у погіршення якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу країни, зростання соціальної нерівності, маргіналізацію населення, посилюють соціальну напруженість у суспільстві та потребують збільшення обсягів соціальних трансфертів (виплати допомоги по безробіттю, допомоги малозабезпеченим тощо).

Довготривале безробіття також пов'язане зі структурними змінами в економіці, зумовленими плінністю технічного та технологічного розвитку виробництва в країні. Його виникнення обумовлене формуванням невідповідності структури пропозиції робочої сили та структури попиту робочих місць у результаті відмирання морально застарілих професій та появи нових, що відповідають новим викликам сучасності. Питанням впливу технологічних змін на безробіття присвячено дослідження численних фахівців, результати яких підтверджують деструктивний характер технологічних змін та наслідки, пов'язані із ліквідацією робочих місць¹²⁸. Існуючі оцінки деструктивних наслідків ринку праці лежать у межах від 10% усіх робочих місць до 60%¹²⁹. Так, К. Фрей та М. Озборн вважають, що в США майже половина робочих місць (47%) підпадає під загрозу заміщення новими технологіями¹³⁰. Автоматизація трудових процесів

¹²⁸ МБТ Международное бюро труда 2017. Вводный доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда (Женева). Материал подготовлен для второго заседания Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда 15–17 февраля 2018 г. URL: http://www.oit.org/wcmsp5/public/documents/publication/wcms_618383.pdf

¹²⁹ Balliester T., Elsheikhi A. The future of work: A literature review. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/inst/documents/publication/wcms_625866.pdf

¹³⁰ Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*. 2017. Vol. 114. P. 254–280.

є неминучою, зокрема, за дослідженнями Глобального інституту McKinsey¹³¹, очікується автоматизація не менше третини операцій у майже 60% існуючих на ринку професіях. Зрозуміло, що ефект буде різнитися за окремими державами, але в середньому це може призвести до вивільнення 15% робочих місць в еквіваленті повної зайнятості, за оцінками МОП, від 3 до 14% робітників у світі повинні будуть змінити професію. Але, як зазначають фахівці Глобальної комісії з питань майбутнього сфери праці МОП, такі оцінки є суттєво песимістичними, оскільки концентруються переважно на технічних наслідках заміни праці капіталом, і не враховується економічна складова, тобто не оцінено позитивні наслідки інвестицій у нові технології¹³². Дослідження 2011 р. довело, що за останні 15 років розвиток Інтернету призвів до ліквідації 500 тис. робочих місць, але водночас було створено 1,2 млн. інших¹³³. У своїй роботі дослідники наголошують, що у найближчому майбутньому не очікується суттєвого скорочення робочих місць у традиційних виробничих секторах економіки, найімовірнішим є скорочення часових та фінансових витрат на організацію виробничого процесу. Автоматизація не повністю ліквідує робочі місця, а лише найімовірніше змінить зміст трудових процесів та зменшить рутинність виконання професійних завдань. Кількісні оцінки можливого обсягу вивільнення робітників, робочі місця яких підлягають автоматизації, залежать від можливостей перерозподілу операцій та робітників на нові робочі місця, тобто як від організаційних та управлінських чинників, так і від гнучкості самих працівників. Важлива роль у цьому процесі належить соціальному діалогу задля оцінки того, як впливають на робітників нові технології, що автоматизують виробництво. За відсутності ефективної компенсаторної політики технологічного заміщення та створення адекватних можливостей для освоєння нових навичок значна кількість із тих, хто підпадає під ризик бути звільненим, можуть

¹³¹ A future that works: Automation, employment, and productivity / McKinsey Global Institute in collaboration with McKinsey Analytics. January 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx>

¹³² Kucera D. New automation technologies and job creation and destruction dynamics, Employment Policy Brief. Geneva: ILO, 2017.

¹³³ Technology, jobs, and the future of work. URL: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>

погоджуватися на зайнятість на робочих місцях із вимогами до нижчого кваліфікаційного рівня та, відповідно, заробітної плати.

Циклічне безробіття пов'язане із циклічним характером розвитку економіки країни, тобто коли економіка країни перебуває у фазі спаду виробництва, попит на товари та послуги зменшується, зайнятість скорочується, а безробіття зростає. Періодичність зміни домінуючих форм зайнятості визначається циклічністю економічного й технологічного розвитку суспільного виробництва. Циклічне безробіття має високу ймовірність переродження у довготривалу форму із втратою професійних компетенцій робочої сили.

Саме циклічні зміни у структурі попиту можуть виступати причиною гістерезису безробіття. Використання терміна «гістерезис» було започатковано у природничих науках, він перекладається з грецької, як «той, що відстає (той, що настає пізніше)» і стосується ефектів, які спостерігаються тривалий час після закінчення початкового імпульсу, що їх спричинив. Тобто гістерезис характеризує зміну системи завдяки шоківому впливу.

У випадку ситуації на ринку праці під гістерезисом розуміють ситуацію, за якої рівень рівноважного безробіття визначається, принаймні частково, фактичним рівнем безробіття. Згідно з теорією, природний рівень безробіття та NAIRU (природний рівень безробіття, що не прискорює інфляційні процеси) визначаються динамікою фактичного рівня безробіття і суттєво розширюють перелік факторів впливу¹³⁴. В будь-якому випадку найважливішим наслідком існування ефекту гістерезису є те, що за умови його існування наявним структурним характеристикам ринку праці можуть відповідати різні значення природного рівня безробіття, які залежать від попередньої динаміки фактичного безробіття. У довгостроковому періоді безробіття стає ендегенним фактором шоківих змін сукупного попиту та пропозиції¹³⁵.

¹³⁴ Di Sanzo S., and Perez-Alonso A. Unemployment and hysteresis: A nonlinear unobserved components approach. *Studies in Nonlinear Dynamics & Econometrics*. 2011. <https://doi.org/10.2202/1558-3708.1806>

¹³⁵ Gil Antonio Rodriguez. Hysteresis and Labour Market Institutions: Evidence from the UK and the Netherlands. *Leeds University Business School Working Paper* No. 16-02. December 17, 2015. URL: <https://ssrn.com/abstract=2704802> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2704802>

Науковий інтерес щодо дослідження проблематики гістерезису виник як реакція на зростання рівнів безробіття в країнах Західної Європи у 1980-х роках¹³⁶, але згодом вщух, і лише на початку 2000-х років¹³⁷ та із розгортанням фінансової кризи дослідження відновилися¹³⁸. Посилився науковий інтерес до розроблення інструментарію підвищення здатності пристосування інститутів ринку праці.

Досліджуючи ефект гістерезису на ринок праці США¹³⁹, науковці дійшли висновку, що зростання безробіття у 2007–2009 рр. на 1 в.п. призвело до зменшення зайнятості на понад 0,3 в.п. Внесок цього ефекту в загальну рецесію ринку праці не дозволив відновитися зайнятості та доходам, незважаючи на відновлення показників рівня безробіття. У роботі М.Доббі¹⁴⁰ викладено ідею гістерезису та його існування для пояснення постійного рівня безробіття і природи цього явища як результат млявого пристосування до шоків. Так, О.Бланчард¹⁴¹ припускав, що жорсткість трудового законодавства та дієвість профспілок у соціальному діалозі найімовірніше сприятимуть стагнації безробіття та його перетворенню на довготривале, що іще більше не сприятиме «одужанню» ринку та поверненню безробіття до передкризового рівня. А. Ліндбек та Д. Сноуер¹⁴² у своїй роботі йдуть далі, довівши, що політика адаптації на ринку праці інсайдерів та аутсайдерів та встановлення заробітної плати визначає існування довготривалого безробіття.

¹³⁶ Blanchard O.J., Summers L.H. Hysteresis and the European unemployment problem. *NBER Macroeconomics Annual*. 1986. No.1. P. 15–78.

¹³⁷ Stockhammer Engelbert&Sturn Simon. The Impact of Monetary Policy on Unemployment Hysteresis. *IMK at the Hans Boeckler Foundation, Macroeconomic Policy Institute Working Paper*. 2008. No.15.

¹³⁸ Sturn Simon. Macroeconomic policy in recessions and unemployment hysteresis. *Applied Economics Letters*. 2014. Vol. 21, Is. 13. P. 914-917; Stockhammer Engelbert&Sturn Simon. The Impact of Monetary Policy on Unemployment Hysteresis. *Applied Economics*. 2011. Vol. 44, Is. 21.

¹³⁹ Danny Yagan. Employment Hysteresis from the Great Recession. *Journal of Political Economy*. October 2019. Vol. 127, No. 5. P. 2505–2558. <https://doi.org/10.1086/701809>

¹⁴⁰ Dobbie Michael. Hysteresis and insider-outsider theory: a literature review. *Macquarie economics research papers*. 2004. Vol. 8. URL: <http://www.econ.mq.edu.au/research/2004/theoryreview.pdf>

¹⁴¹ Blanchard O. and Diamond P. Ranking, Unemployment Duration, and Wages. *Review of Economic Studies*. 1994. №61. P. 417–434.

¹⁴² Lindbeck A., Snower D.J. Insiders versus Outsiders. *Journal of Economic Perspectives*. 2001. Vol. 15. No 1. P. 165–188.

Перевіряючи гіпотезу існування гістерезису у 90-ті роки, переважна кількість дослідників¹⁴³ використовувала методи перевірки рядів на стаціонарність (roottest), такі як тест Діккі – Фулера (ADF) або тест Філіпса – Перрона (PP)¹⁴⁴. Так П. Нойдорфerta ін.¹⁴⁵ за допомогою цих методів виявили одиничний корінь у часовому ряді в Австрії, Дж. Брунелло¹⁴⁶ встановив існування гістерезису безробіття в Японії, а У. Мітчелл¹⁴⁷ зазначав, що динаміка рівнів безробіття в Європі та США мала ознаки стаціонарності. Досліджуючи панельні дані рівнів безробіття у п'яти країнах Центральної Азії, автори використовували для перевірки на стаціонарність тести ADF, SURADF та FADF, що дало змогу обґрунтувати стаціонарність рядів безробіття. Емпіричні дослідження довели, що перевищення фактичного рівня безробіття над його природним рівнем у періоди кризи не потребує державного втручання, оскільки показники повертаються на докризовий рівень без усякого втручання¹⁴⁸. Досить часто використовується метод аналізу панельних даних¹⁴⁹. Так, Дж. Лі зі співавторами¹⁵⁰, використовуючи панель Lagrange, розглядали гістерезис для 19 країн ОЕСР у 1960–2004 рр., що допомогло відхилити нульову гіпотезу існування гістерезису. Дослідники зробили висновок, що зміни рівнів

¹⁴³ Song F.M. and Wu Y. Hysteresis in unemployment: Evidence from OECD countries. *Quarterly Review of Economics and Finance*. 1998. № 38. P. 181–191; Strazicich M.C., Tieslau M. and Lee J. Hysteresis in unemployment? Evidence from panel unit root test with structural change. *University of North Texas Working Paper*. 2001. No.01-08.

¹⁴⁴ Røed, K. Unemployment hysteresis – macro evidence from 16 OECD countries. *Empirical Economics*. 1996. №21. P. 589–600.

¹⁴⁵ Neudorfer P., Pichelmann K. and Wagner M. Hysteresis, NAIRU and long term unemployment in Austria. *Empirical Economics*. 1990. № 15. P. 217–229.

¹⁴⁶ Brunello G. Hysteresis and the Japanese experience: A preliminary investigation. *Oxford Economic Papers*. 1990. №42. P. 483–500.

¹⁴⁷ Mitchell William F. Testing for unit roots and persistence in OECD unemployment. *Applied Econometrics*. 1993. №25. P. 1489–1501.

¹⁴⁸ Furuoka Fumitaka. Unemployment hysteresis in Central Asia. 2014. URL: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/60323>

¹⁴⁹ Lee J.D., Lee C.C. and Chang C.P. Hysteresis in unemployment revisited: Evidence from the panel LM unit root test with heterogeneous structural breaks. *Bulletin of Economic Research*. 2009. №61. P. 325–334; Dritsaki C. and Dritsaki M. Hysteresis in unemployment: an empirical research for three member states of the European Union. *Theoretical and Applied Economics*. 2013. №20(4). P. 35–46; Ari A., Zeren F. and Ozcan B. Unemployment hysteresis in East Asian and Pacific countries: A panel data approach. *Marmara University Journal of Economic and Administrative Sciences*. 2013. №35(2). P. 105–121.

¹⁵⁰ Lee J.D., Lee C.C. and Chang C.P. Hysteresis in unemployment revisited: Evidence from the panel LM unit root test with heterogeneous structural breaks. *Bulletin of Economic Research*. 2009. №61. P. 325–334.

безробіття мали тимчасовий характер і у довгостроковому періоді рівень безробіття повертається до природного. У. Ендер та Дж. Лі¹⁵¹, тестуючи гіпотезу для 15 країн ОЕСР за період 1985–2004 рр., використовували кореневий тест одиниці другого покоління, що дозволяє здійснювати поперечний переріз панельної одиниці із структурними перервами. Результати останнього кореневого тесту блоку панелі показали, що ці дані часових рядів можна описати як стаціонарний процес, що забезпечувало емпіричну підтримку гіпотези про природний курс рівня безробіття, що повернеться до рівня рівноваги в довгостроковій перспективі.

Сучасні дослідження проблематики гістерезису базуються на використанні векторних динамічних економетричних моделей. Так, Т.Якобсон та ін.¹⁵² досліджували коливання ринку праці на даних Данії, Норвегії та Швеції за допомогою структурної векторної авторегресійної моделі зі спільними трендами, що допомогло обґрунтувати наявність гістерезису безробіття для цих країн. Вивчаючи динаміку ринків праці Канади, М.Партрідж та Дж.Рікман¹⁵³ використовували метод структурної векторної авторегресії з обмеженнями на довгострокові ефекти. Це дозволило виокремити результуючий вплив на ринок праці факторів попиту та пропозиції робочої сили як корінного населення, так і мігрантів. С. Гуанг¹⁵⁴ на основі аналізу панельних даних ОЕСР підтверджує існування гістерезису, оскільки зміна фактичного рівня безробіття зумовлює зміну його природного рівня. Перевірка динамічних рядів даних щодо характеристики ринку праці України та інтегрованість ряду безробіття здійснено М.О.Оліскевич¹⁵⁵, що допомогло підтвердити гіпотезу гістерезису безробіття, зумовленого наявністю в часовому ряді показників безробіття постійної компоненти.

¹⁵¹ Enders W. and Lee J. The flexible Fourier form and the Dickey-Fuller type unit root tests. *Economics Letters*. 2012. №117(1). P. 196–199.

¹⁵² Jacobson T., Vredin A., Warne A. Common trends and hysteresis in Scandinavian unemployment. *European Economic Review*. 1997. Vol. 41. P. 1781–1816.

¹⁵³ Partridge M., Rickman D. Canadian regional labour market evolutions: a longrun restrictions SVAR analysis. *Applied Economics*. 2009. Vol. 41. Is.15. P. 1855–1871.

¹⁵⁴ Huang S. Hysteresis in Unemployment: Evidence from OECD Countries. *Journal of Economics and Management*. 2011. Vol. 7. Is. 1. P. 135–158.

¹⁵⁵ Оліскевич М.О. Економетричне моделювання динамічних процесів розвитку ринку праці України: монографія. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2015. 400 с.

Побудова моделі гістерезису, що оцінювала би вплив шокових економічних потрясінь на рівень безробіття, є актуальним науковим завданням, оскільки насамперед дозволяє пояснити зміни сукупного рівня безробіття протягом часу, на які впливають макроекономічні змінні. Модель гістерезису безробіття узгоджується із поясненням статичних варіацій між країнами в певний момент часу, які залежать від структурних факторів. Надалі вплив шокових макроекономічних факторів на ефективність функціонування ринку праці визначається дією інституційних факторів. Таким чином, розуміючи під поняттям *гістерезису безробіття* тривалий та постійний вплив попередніх макроекономічних шоків на ринок праці, перевіримо гіпотезу існування такого негативного впливу саме на рівень безробіття.

Перевірка цієї гіпотези передбачала аналіз поквартальних динамічних рядів даних рівня безробіття та показників економічного розвитку (валового внутрішнього продукту в доларовому еквіваленті) та на основі існуючих підходів аналізу часових рядів наочно представлено їх зміни. Аналіз часових рядів включає широкий спектр розвідувальних процедур і дослідницьких методів, які ставлять дві основні цілі: визначення природи часового ряду і прогнозування майбутніх значень часового ряду із теперішнім і минулим значеннями (прогнозування). Обидві ці цілі вимагають, щоб модель ряду була ідентифікована і більш менш формально описана. Як і більшість інших видів аналізу, аналіз часових рядів передбачає, що дані містять систематичну складову (звичайно включають кілька компонент) і випадковий шум (помилку), що ускладнює виявлення регулярних компонент. Нами було здійснено розкладання часового ряду на складові за допомогою адитивної моделі.

Економічні процеси зазвичай не є стаціонарними, оскільки містять систематичну складову, але їх можна перетворити на стаціонарні шляхом виключення тренда, сезонної і циклічної компонент. Існує досить велика кількість методів приведення ряду до стаціонарності, у дослідженні використано метод сезонного розкладання тренду (STL), перевага використання якого полягає в можливості обробки будь-якого типу сезонності.

Для аналізу була сформована база даних по різних країнах. Характерною особливістю цих країн є різний тип жорсткості трудового законодавства: в Україні– високий рівень жорсткості, США – найнижчий, в Угорщині– середній рівень серед країн ОЕСР та в Японії індекс жорсткості – на рівні нижчого за середній)¹⁵⁶.

Попри те, що рівень безробіття є найбільш інформативним показником ринку праці, який відображає його загальну ефективність та ефективність економіки загалом, за ним не визначають економічні негаразди. Щодо дослідження гістерезису безробіття викликає інтерес ретроспективна реакція ринку праці на макроекономічні шоки, що наочно представлена на рис. 3.14–3.17.

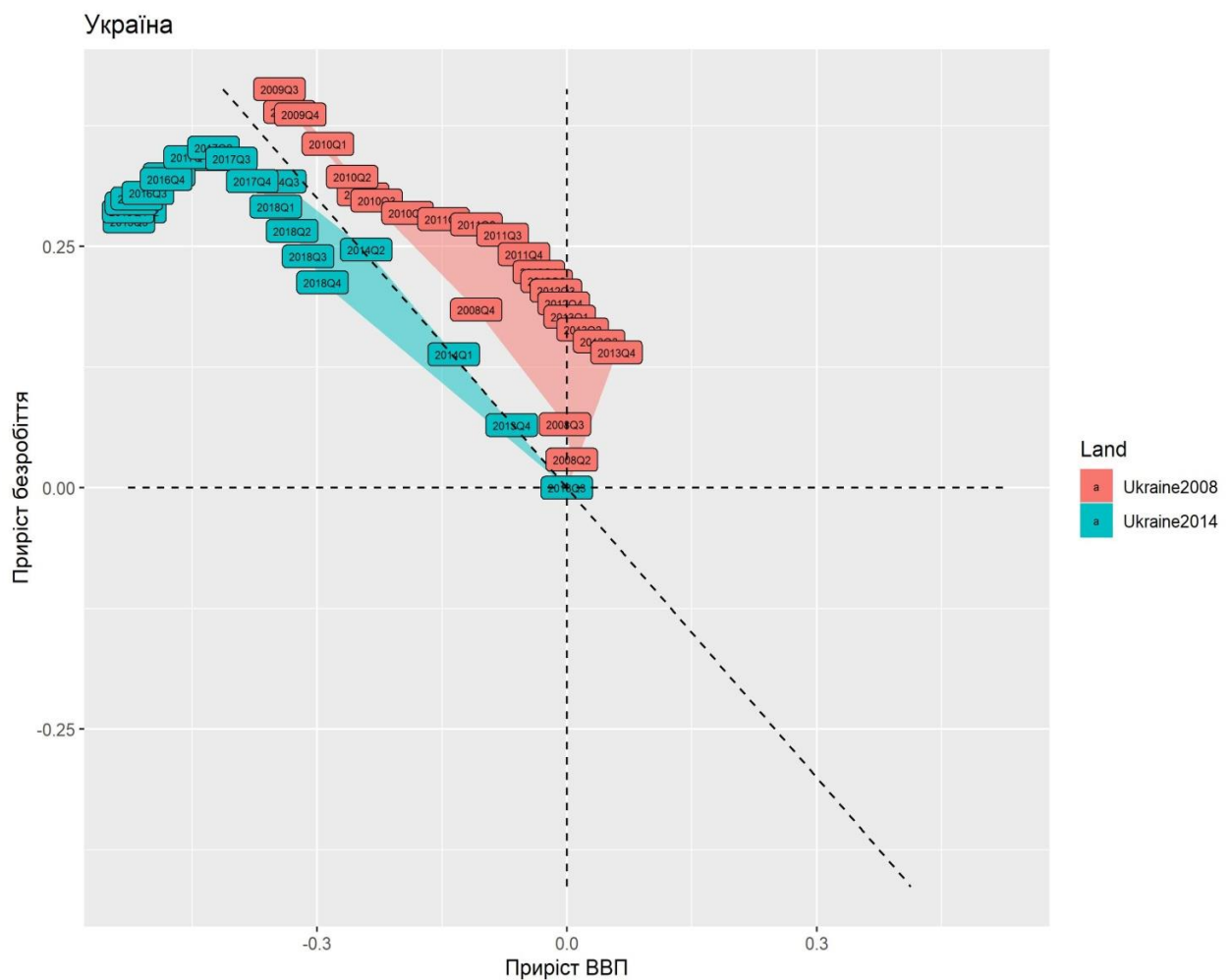


Рис.3.14. Петля гістерезису безробіття в Україна в періоди шоків впливів 2008 р. та 2014 р.

Джерело: складено Близнюк В.В.

¹⁵⁶ ЮрикЯ.І. Законодавчий захист зайнятості в Україні: оцінювання жорсткості та напрями лібералізації. *Економіка та держава*. 2016. № 5. С. 49–57.

Так, за даними в Україні (рис. 3.14), чітко простежується реакція ринку праці на макроекономічні потрясіння, незважаючи на те, що ВВП не є єдиною детермінантою безробіття. Різні структурні та циклічні шоки пояснюють безробіття впродовж різних часових горизонтів. Особливим є те, що в Україні ефект тимчасових шоків попиту має тривалий ефект, що виявляє високий ступінь інерційності української економіки. Так, нами розглянуто два окремі кризові періоди, назовемо їх умовно: криза_08 та криза_14. На рис. 3.14 представлені логарифми ланцюгових поквартальних приростів безробіття та ВВП. Чітко простежуються тенденції змін кожного параметра, що аналізується. Криза_08: спостерігається падіння економіки, ринок праці реагує з певним лагом починаючи з III кварталу 2008 р., далі тенденції падіння ринку праці та економіки співпадають аж до кінця 2009 р. Подальші тенденції відновлення економіки відбуваються швидше, ніж ринку праці, який реагує знову ж таки з певним лагом, у момент перетинання осі ординат фіксується оздоровлення економіки, але приріст безробіття відбувається більш прискореними темпами, ніж до початку шокового впливу. До кінця 2013 р., незважаючи на позитивну економічну динаміку, ринку праці не вдалося повернутися до початкової точки, тобто спостерігалось погіршення ситуації, що можна характеризувати як наявність гістерезису безробіття (рис.3.14).

Аналізуючи сформовані часові ряди приростів безробіття в США та Україні, наочно видно, що вони розвиваються у протилежних напрямках. Так, паралельність української петлі щодо допоміжної осі свідчить про істотний державний вплив на ринок праці, що підтверджується сформованими моделями політики зайнятості. Економіка США відновила значно швидше за українську на тлі більш істотного приросту безробіття (рис.3.15).

Незважаючи на те, що ринок праці в США характеризується незарегульованістю та високою гнучкістю, досить ефективним інструментом активної політики зайнятості в цій країні є програми професійного навчання безробітних, спрямованих на підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятого населення. Результатами реалізації програми JTRA доведено, що висока результативність професійної підготовки безробітних досягається лише

у разі відповідності професії (яку вони здобули після закінчення навчального процесу) кон'юктурі попиту на ринку праці¹⁵⁷.

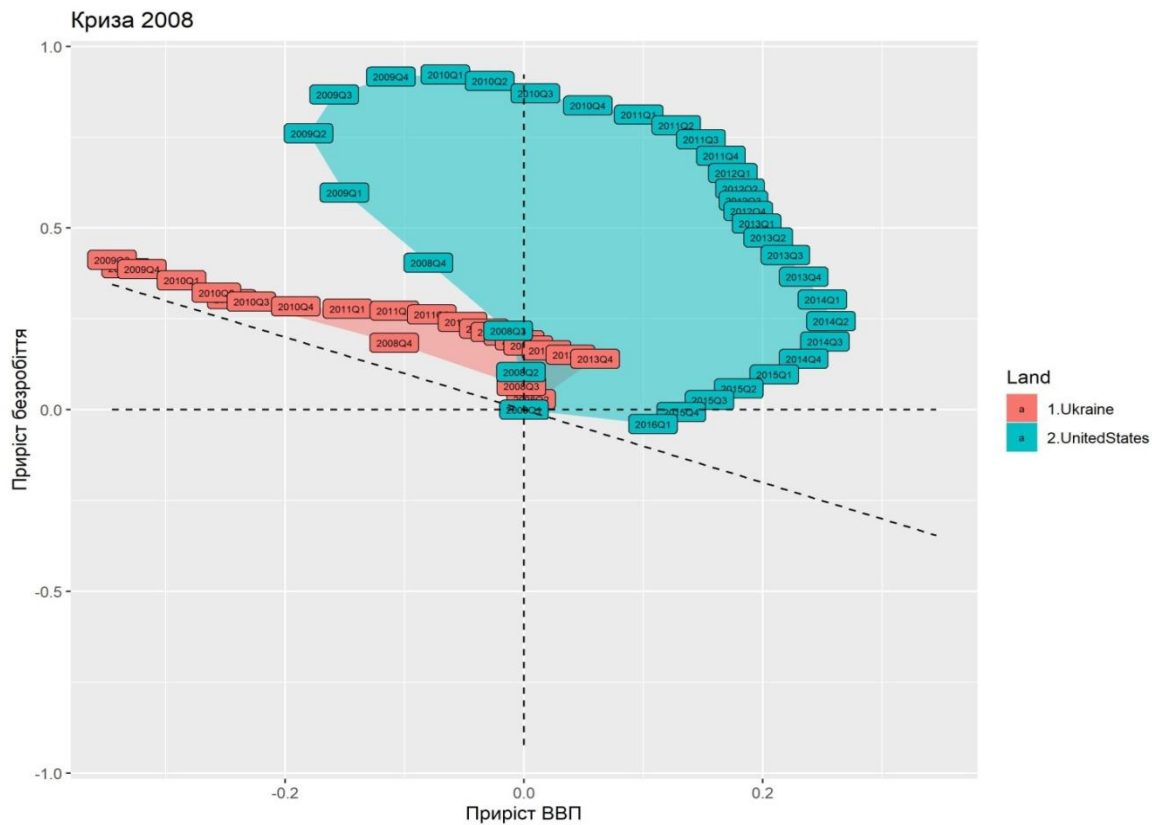


Рис. 3.15. Петля гістерезису безробіття США та України під впливом економічних шоків 2008 р.

Джерело: складено Близнюк В.В.

Нетиповість реакції ринку праці і швидке одужання, що наочно простежується для Угорщини, найімовірніше пов'язані із втручанням та комплексом допомоги від Європейського Союзу(рис.3.16).

На наш погляд, відкритість економіки та ринку праці Угорщини, міграційний рух відіграли позитивну роль для відновлення ринку праці країни та його оздоровлення.

У заходах, спрямованих на зростання зайнятості, угорська влада покладається на органи місцевого самоуправління, сприяє підвищенню їх ролі в розвитку партнерства муніципалітетів, місцевих органів служби зайнятості та бізнес-середовища. Основна мета такої політики полягає у забезпеченні робочими місцями, створенні умов максимізації зайнятості – на противагу виплаті соціальної допомоги. Для цього було встановлено норматив залучення

¹⁵⁷ Лісогор Л.С. Формування конкурентного середовища на ринку праці: дис. докт. економ. наук: 08.09.01. Київ, 2006. 427 с.

місцевих працівників при проведенні конкурсів на закупівлю для муніципальних потреб, знижено місцеві податки для дрібного виробництва та бізнесу, запроваджено практику повернення цього податку для тих підприємців, які зобов'язались зберегти робочі місця та створити нові¹⁵⁸. Крім того, Міністерство праці Угорщини розробило спеціальний компенсаційний механізм для боротьби з наслідками кризи, що базувався на досвіді західноєвропейських країн. Фонд ринку праці (що використовувався для субсидювання підприємств, які при інвестуванні створюють нові робочі місця) було трансформовано із «такого, що створює робочі місця» у «такий, що регулює зайнятість». Це, за участі та за фінансової підтримки європейських фондів, дало можливість швидко стабілізувати економіку та ринок праці, хоча шоківі впливи відбилися на останньому та не дозволили йому повернутися на початковий рівень, що яскраво видно на рис.3.16 у вигляді гістерезисної петлі.

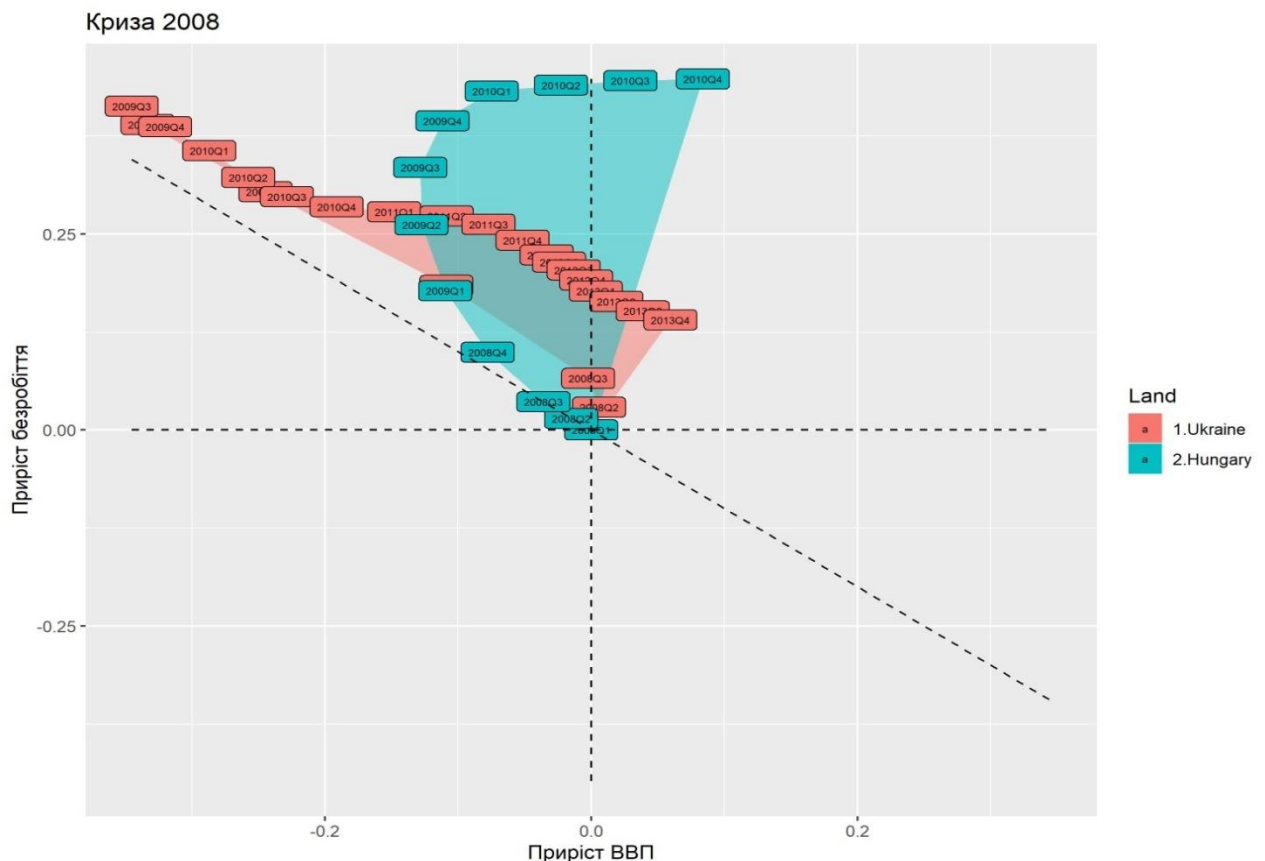


Рис. 3.16. Петля гістерезису безробіття Угорщини та України під впливом економічних шоків 2008 р.

Джерело: складено Близнюк В.В.

¹⁵⁸ Яким буде ринок праці в європейській Україні? Досвід Угорщини. URL: <http://www.euroosvita.net/index.php/?category=1&id=3597>

Цікаво представлений тип гістерезисної петлі в Японії. Протягом 2008–2009рр. економічна ситуація та ситуація на ринку праці погіршувалися в одному напрямі, а з кінця 2009 р. застосування державних інструментів регулювання політики зайнятості сприяло швидкому оздоровленню ринку праці на користь економічної стабілізації (рис.3.17).

Основними інструментами оздоровлення японського ринку праці є підтримка активної політики, спрямованої на збереження робочих місць, перенавчання та перекваліфікацію, а також забезпечення різних форм зайнятості. Іншою особливістю японської політики зайнятості, що сприяє ефективності ринку праці, є залучення незайнятих, але фізично здорових осіб до суспільнокорисних робіт і відмова таким категоріям населення в наданні соціальної допомоги.

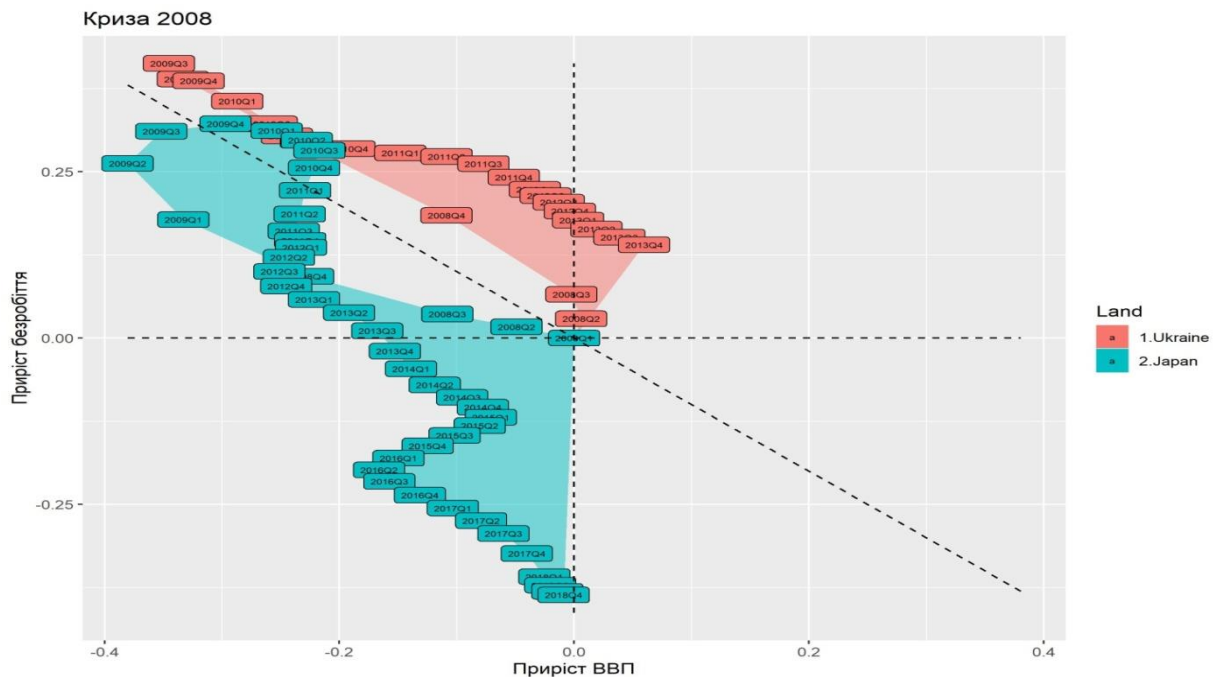


Рис. 3.17. Петля гістерезису безробіття 2008 р. в Україні та Японії під впливом економічних шоків 2008 р.

Джерело: складено Близнюк В.В.

Вбачається корисним адаптувати японський досвід соціального захисту населення, який суттєво відрізняється від європейського та американського захистом лише найбільш вразливих верств населення, на відміну від більш широкого охоплення соціальними програмами в інших розвинених країнах. При цьому реалізована політика розсудливої системи соціального захисту з

точки зору суспільної корисності за основними показниками є більш ефективною за інші світові моделі. 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 застрахованим працівникам на термін від 90 до 300 днів¹⁵⁹. Держава стимулює зайнятість також виплатами на перенавчання та перекваліфікацію або субсидіями роботодавцю для продовження строку роботи працівника з метою його адаптації до ситуації на ринку праці. З метою подолання кризи 2008 р. серед стратегічних економічних заходів найактивніше використовувалося фінансування із державних резервів шляхом переводу коштів на спеціальні рахунки з метою фінансування інвестиційних та кредитних програм. Це дозволило зберегти більшість робочих місць та додатково створити 0,8 млн. нових, відновити споживчий попит та стабілізувати фінансову сферу за рахунок мультиплікативного ефекту. Додаткові кошти залучалися за рахунок випуску цільових облігаційних позик та урядових гарантійних зобов'язань у розмірі 50 трлн. єн для підтримки фондового ринку¹⁶⁰. Саме запровадження такої підтримувальної політики дало японському ринку праці змогу відновитися та повернутися до первинного стану, однак за стабілізацію ринку праці заплатили втратою економічних можливостей.

Існування гістерезису безробіття несе певні виклики для державної політики зайнятості. Як свідчать наші розрахунки, повернення ринку праці до передкризового стану за період відновлення економіки без втручання уряду неможливе або досить складне.

¹⁵⁹ Хлынов В. Социальная защищенность по-японски. URL: http://www.japantoday.ru/znakjap/ekonomika/025_02.shtml

¹⁶⁰ Политика Японии по преодолению кризиса. URL: http://www.giac.ru/content/document_r_27CED5EF-980C-4B9C-8CC5-5F8918B89607.html

Розділ 4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОВНОЇ, ПРОДУКТИВНОЇ ТА ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

4.1. Концепції повної, продуктивної та ефективної зайнятості в умовах формування конкурентного ринку праці

Аналіз процесу трансформації української економіки свідчить про те, що країна ще не сформувала власної ефективної моделі розвитку і внаслідок багатьох руйнівних тенденцій посіла невисокі позиції за показниками економічної результативності та рівнем життя й добробуту населення. Істотно від розвинених країн Україна відстає й за показниками конкурентоспроможності. Згідно з даними опублікованого рейтингу конкурентоспроможності країн, складеного експертами Міжнародного інституту управлінського розвитку, наша країна за рік піднялася на п'ять позицій і посіла 54-те місце серед 64 країн, представлених у рейтингу¹⁶¹. Сфера зайнятості, що демонструє глибоку суперечність між кількісно-якісною структурою робочої сили і рівнем та вимогами робочих місць, яка призводить до неефективного використання людського потенціалу, слугує концентрованим виразом подібного відставання. Постає проблема формування ефективної зайнятості, яка концептуально повинна доповнити концепції повної та продуктивної зайнятості, а практично стати ключовим пріоритетом подальшого реформування економіки. Концепція ефективної зайнятості також корелюється з вимогами та умовами концепції гідної праці, проголошеної Міжнародною організацією праці та підтриманою Україною. На наш погляд, ідея гідної праці сформувалася як відповідь на соціальні виклики у сфері праці та соціально-трудових відносин, на які неможливо адекватно відреагувати з позицій повної та продуктивної зайнятості.

¹⁶¹ Як Україні будувати конкурентоспроможну економіку. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2719877-ak-ukraini-buduvati-konkurentospromoznu-ekonomiku.html>

Теоретичні конструкти повної та продуктивної зайнятості у наш час суперечать вимогам інноваційно-інформаційного суспільства, не враховують особливостей формування сучасних людських ресурсів, соціалізації соціально-трудових відносин, пріоритету підвищення рівня та якості життя населення країни. Натомість концепція ефективної зайнятості вирішує цю суперечність, оскільки охоплює не тільки економічну доцільність зайнятості, а й її соціальну результативність. Ефективною може вважатися зайнятість, яка забезпечує продуктивне використання людських ресурсів і, разом із тим, зумовлює суттєве підвищення умов життєдіяльності працівників.

Досвід розбудови соціально орієнтованої економіки показав, що пріоритети повної, вільно обраної, продуктивної зайнятості, проголошені у документах Міжнародної організації праці та підтримані Україною, автоматично не спричинять високу економічну динаміку та добробут населення.

За сучасних умов швидких інноваційних змін, інтенсифікації усіх сфер життя, підвищення творчості та мобільності робочої сили акценти зміщуються на досягнення не лише повної та продуктивної, а – насамперед – ефективної зайнятості. Саме в цій концепції синтезуються кількісні та якісні, структурні та функціональні, економічні та соціальні, суспільні та індивідуальні ознаки зайнятості. Реалізація пріоритету ефективної зайнятості потребує конкретизації її змісту та визначення необхідних умов її формування.

У сфері зайнятості накопичено надзвичайно високий теоретико-методологічний потенціал досліджень, який спирається на сучасні інтерпретації концепцій класичного, кейнсіанського, інституціонального напрямів. Високу цінність мають підходи до зайнятості як фактора економічного зростання, пояснення зайнятості з позицій теорії людського капіталу¹⁶², гнучкого ринку праці¹⁶³, впливу інформаційних технологій¹⁶⁴, поведінкової економіки¹⁶⁵.

¹⁶² Becker G.S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press, 2009; Shultz T. Investment in Human Capital. New York – London, 1971

¹⁶³ Atkinson J. Flexibility, uncertainty and manpower management / Institute of Manpower Studies. 1985. Report 89; Standing G. Unemployment and labour market flexibility. The United Kingdom / International Labour Organization. Geneva, 1986.

Серед останніх публікацій у вітчизняній науковій літературі відзначимо праці А. Колота, О. Герасименко, Н. Азьмук, присвячені трансформації зайнятості при переході до цифрової економіки¹⁶⁶. У цих роботах висвітлюються нові види та форми зайнятості, що розповсюджуються під впливом нових технологій, аналізуються відповідні зміни в характері праці та соціально-трудових відносинах. Науковий пошук відбувається і у сфері регулювання зайнятості у середовищі, що швидко змінюється з метою виявлення дієвих інструментів підвищення її ефективності та розвитку конкурентного ринку праці¹⁶⁷.

Зайнятість населення є найважливішою категорією макроекономіки, що перебуває в закономірному пропорційному взаємозв'язку з такими її характеристиками, як валовий внутрішній продукт, продуктивність суспільної праці, інвестиції в економіку, доходи населення. З одного боку, зайнятість передбачає реалізацію в процесі праці людського фактора, який стає ключовим в сучасних умовах інформаційно-інноваційного розвитку. З іншого боку, зайнятість – це забезпечення працівників робочими місцями, якість і доступність яких є одним із найсуттєвіших показників економічного розвитку країни. З цього випливає, що внутрішнім джерелом функціонування та динаміки зайнятості є проблема відповідності між організаційно-економічними і технологічними вимогами, що висуваються з позицій робочих місць, та професійно-кваліфікаційним рівнем підготовки робочої сили, наявними професійними, діловими та особистісними компетенціями працівників, їх конкурентоспроможністю на ринку праці. По суті, така суперечність є

¹⁶⁴ Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. Москва: Litres, 2019; Флорида Річард. Homo creativus. Як новий клас завойовує світ / пер. з англ. Київ : Наш формат; 2018. 432 с.

¹⁶⁵ Талер Р., Санстейн К. Nudge. Архитектура выбора. Как улучшить наши решения о здоровье, благосостоянии и счастье / пер. с англ. Е. Петровой; науч. ред. С. Щербаков. Москва: «Манн, Иванов и Фербер», 2017. 240 с.; Канеман Д., Тверски А. Рациональный выбор, ценности и фреймы. *Психологический журнал*. 2003. Т. 24, № 4. С. 31–42.

¹⁶⁶ Kolot A.M., Herasymenko O.O. Concept "Labour 4.0": theoretical and applied principles of formation and development. *Economy and forecasting*. 2020. № 1. Р. 7–31; Азьмук Н.А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації. Київ: Знання, 2019. 335 с.

¹⁶⁷ Маршавін Ю.М. Державна політика зайнятості в Україні: необхідність перезавантаження. *Економіка та суспільство*. 2016. № 7. С. 679–685.

іманентною відносиною зайнятості, постійно відтворюється в нових формах, проте пошук шляхів і можливостей її розв'язання є актуальним теоретичним і практичним завданням.

Крім того, зайнятість населення є соціальною категорією, визначає соціальний статус людини в суспільстві, слугує фактором задоволення її різноманітних потреб – не тільки матеріальних, а й духовних, потреб у праці, як сфері самореалізації, розвитку свого людського потенціалу, спілкування, створення соціальних відносин.

Очевидно, що розвиток зайнятості має відбуватися у напрямі забезпечення ефективної взаємодії робочої сили потрібних кількісно-якісних характеристик та наявних і створюваних робочих місць. Кожна з базових концепцій зайнятості по-різному підходить до визначення шляхів такого забезпечення. Так, у концепції повної зайнятості акцент робиться на кількісному розширенні сфери зайнятості. Рівень зайнятості, що віддзеркалює імперативи цієї концепції, дійсно є важливим економічним показником, проте не інформує про доцільність, раціональність, збалансованість і врешті-решт ефективність зайнятості. Відповідно до міжнародних порівнянь, рівень зайнятості в Україні протягом 2015–2019 рр. був не нижчим, ніж у країнах Євросоюзу. На початок цього періоду він становив: в Україні – 56,7%, в Євросоюзі – 52,1% (у % до населення у віці 15 років і старшого, для України – у віці 15–70 років). Тенденція збереглася і на кінець періоду: 58,2% – в Україні та 54,5% – у країнах Євросоюзу¹⁶⁸. Отже, відставання України від європейських держав не спричинено рівнем зайнятості. Повна зайнятість передбачає скоріше її доступність для всіх працездатних громадян, які мають бажання працювати. Також вона є орієнтиром, до якого потенційно прагне суспільство, створюючи умови для подальшого розвитку.

Концепція продуктивної зайнятості фокусується не на чисельних параметрах зайнятості, а на її результативності. Судячи зі спадної тенденції зміни валового внутрішнього продукту, українська економіка довгий час

¹⁶⁸ Робоча сила України 2019: стат. збірник / Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

функціонує значно нижче кривої своїх виробничих можливостей. Згідно з розрахунками за даними Держстату, за період 1991–2020 рр. ВВП, виміряний у сталих цінах, мав тенденцію до зниження і у 2020 р. становив лише 66,1% від рівня першого року незалежності країни¹⁶⁹. Зіставляючи тренди ВВП і зайнятості населення, можна стверджувати про негативну динаміку продуктивності праці в українській економіці. За дослідженнями І.В. Заюкова за період 2014–2018 рр., Україна за продуктивністю праці відстає від країн ЄС(28) в 7,8 раза, а від країн ОЕСР – в 8,1 раза, зокрема від США – майже в 11 разів¹⁷⁰. Цей розрив іще збільшився внаслідок карантинних обмежень 2019–2021 рр. Так, за даними НБУ, індекс виробництва базових галузей (ІВБГ) у травні 2021 р. був на 5% нижчий, ніж у травні 2019 р. Натомість аналогічні втрати інших європейських країн, зокрема в Польщі, були набагато нижчими¹⁷¹.

Крім того, зазначимо, що для оцінки продуктивності зайнятості та конкурентоспроможності ринку праці сьогодні потрібні нові підходи та показники. В умовах розгортання четвертої промислової революції конкурентоспроможність економіки визначається не розміром ВВП або обсягом експорту, а сумою доданої вартості, створюваної в промисловості, а також місцем країни у глобальних ланцюжках доданої вартості¹⁷². Українська економіка не пододала своєї сировинної орієнтації, тому створення доданої вартості і побудова ефективних глобальних ланцюжків залишається нагальною проблемою.

Відтак, можемо спостерігати довготривалу негативну тенденцію розвитку економіки в Україні: за цілком зіставного з розвиненими країнами рівня зайнятості країна істотно «просідає» за ключовими макроекономічними показниками валового внутрішнього продукту, індексів виробництва,

¹⁶⁹ Розвиток замість деградації. Від занепаду до успіху. *Український тиждень*. 2021. № 30. С. 29–31, 32–34.

¹⁷⁰ Заюков І.В. Макроекономічна оцінка продуктивності праці в Україні за видами економічної діяльності. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2020. № 1. С. 23–30. <https://doi.org/10.31649/1997-9266-2020-148-1-23-31>

¹⁷¹ Розвиток замість деградації. Від занепаду до успіху. *Український тиждень*. 2021. № 30. С. 29–31, 32–34.

¹⁷² Як Україні будувати конкурентоспроможну економіку. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2719877-ak-ukraini-buduvati-konkurentospromoznu-ekonomiku.html>

продуктивності праці. Це доказово свідчить про неефективну модель зайнятості, недовикористання людського потенціалу, незабезпеченість працездатного населення ефективними робочими місцями, наявність і навіть зростання безробіття, поширення неформальної зайнятості, незбалансованість, структурні й регіональні диспропорції ринку праці, збільшення міграційного впливу трудоактивного населення. Неефективність зайнятості позначається на зниженні основних макроекономічних показників, недостатньої конкурентоспроможності економіки загалом та ринку праці зокрема.

Наближення української економіки до кривої виробничих можливостей потребує ефективного використання ресурсів, ключовим з яких є людська праця. На жаль, виняткова роль цього ресурсу в сучасних умовах ще недостатньо усвідомлюється суб'єктами економіки. Людський фактор має сприйматися не лише як ресурс, який експлуатується у різних виробничих процесах, а як найвища мета соціально-економічного розвитку. Праця людини не може бути ефективною, якщо для неї не створюються гідні умови і не задовольняються її всебічні потреби.

З огляду на це можна стверджувати, що досягнення ефективної зайнятості, крім економічного, має соціальний аспект. Навіть за умов високої продуктивності праці (отримання значних результатів праці відносно одиниці часу або одиниці ресурсу), зайнятість може бути продуктивною, але неефективною. Її ефективність неодмінно передбачає соціальну складову, зміст якої полягає у створенні умов для розвитку людського потенціалу, самореалізації у сфері праці, задоволення потреб у праці та задоволення від результатів праці, забезпечення умов гідної праці та прийнятних стандартів якості життя. Якщо праця характеризується продуктивністю, однак не задовольняє потреби працівника, а доходи від неї не забезпечують розширеного відтворення робочої сили, то вважати таку працю і, відповідно, зайнятість ефективними безпідставно. На наш погляд, ефективною є зайнятість, яка передбачає досягнення високих економічних та соціальних результатів за умови раціонального використання найціннішого виробничого ресурсу – людської праці. На відміну від її інших форм, пріоритетом ефективної

зайнятості є розвиток людини в процесі праці через задоволення її ключових потреб.

На нашу думку, умови ефективної зайнятості практично збігаються з умовами забезпечення гідної праці. Гідна праця, за визначенням МОП, – це можливість для чоловіків та жінок отримати гідне та перспективне робоче місце, адекватне професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності та дотримання людської гідності¹⁷³. Із визначення випливає, що концепція гідної праці поєднує її економічні (продуктивність) та соціальні ознаки (свободу, рівність, соціальну захищеність і людську гідність), тобто повністю відповідає концепції ефективної зайнятості.

Акцент на ефективній зайнятості пересуває проблему в площину формування нових поведінкових моделей, гармонізації інтересів основних економічних суб'єктів, побудови конструктивних взаємовигідних відносин між ними. Звернімо увагу на те, що на нинішньому етапі розуміння ефективної зайнятості кожним суб'єктом може значно відрізнятись. Скажімо, участь у неформальній зайнятості може бути цілком ефективною для працівника - фрілансера, тоді як з позиції держави визначається недоотриманим податком. Звідси випливає, що формування ефективної зайнятості як способу гармонізації інтересів і задоволення потреб усіх її суб'єктів є комплексною проблемою, що передбачає комплексне рішення шляхом спрямування багатоаспектних і багатовекторних процесів на досягнення цього пріоритету. Потрібний перехід від застарілих та неефективних поведінкових моделей, властивих державі, роботодавцям і працівникам, до принципово інших – таких, які б дозволяли розвивати та реалізовувати людський потенціал суспільства і кожного його члена в інтересах держави, підприємців та працівників.

Іншим кардинальним поворотом має стати зміна ролі держави в процесі, що розглядається. На нашу думку, у випадку ефективної зайнятості, на відміну від повної і продуктивної, концепції регулювання, контролю, дирижизму є неприйнятними. Поведінковий аспект у відносинах зайнятості передбачає

¹⁷³ Decent work for all in a global economy. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>; Decent work in the information economy. Report of the Director-General. Geneva, December 2000.

врахування широкої палітри внутрішніх установок, переконань, побажань, устремлінь, потреб і спонук, особливостей менталітету і культури спілкування, традицій, суспільних норм і правил. Велику частину психологічних аспектів поведінки взагалі неможливо формалізувати, передбачити або запрограмувати. Крім того, в епоху швидких всеосяжних змін відбуваються спонтанні, неочікувані зміни у настроях та уподобаннях людей, їхньому ставленні до своєї ролі в житті та процесах праці, переоцінюються колишні цінності та з'являється нове бачення буття. Дослідник креативного класу Р. Флоріда зазначає, що представниками цього класу «рухають переживання», ідеалом для них стає «творче життя, сповнене інтенсивних, високоякісних, багатогранних переживань»¹⁷⁴.

Що ж тоді має робити держава в царині ефективної зайнятості? Відповідь, на наш погляд, не всередині проблеми, а у середовищі її формування. Прямі методи управління мають поступитися непрямим, жорсткі підходи – м'яким, безпосереднє втручання – опосередкованому впливу. Роль держави має сфокусуватися на створенні середовища, сприятливого для формування і розвитку ефективної зайнятості. Складовими цього середовища є технологічні, економічні, соціальні фактори, які можуть виступати як причини, умови, спонуки або обмежувачі тих чи інших проявів відносин зайнятості.

Провідною рушійною силою створення системи ефективної зайнятості і, відповідно, конкурентного ринку праці, є інноваційний розвиток економіки. Саме впровадження інновацій в усі види економічної діяльності є базисом інтенсифікації виробництва, переходу до прогресивних технологічних укладів, подолання технологічної відсталості, яка закономірно породжує неефективну зайнятість. У зв'язку з цим потрібна стратегія інноваційного розвитку економіки України, підтримка інноваційної активності підприємств, створення власного високотехнологічного виробництва з високою доданою вартістю. На заваді такій стратегії стає вкрай негативна тенденція до розподілу і перерозподілу національного багатства, споживання його залишків усупереч

¹⁷⁴ Флоріда Річард. Homo creativus. Як новий клас завойовує світ / пер. з англ. Київ: Наш формат; 2018. 432 с.

створенню нових цінностей. Держава нераціонально витрачає фінансово-кредитний ресурс, не стимулюючи підприємницький сектор до розробки і впровадження інновацій. Обвал капітальних інвестицій поглиблюється, їх частка у 2020 р. становила лише 6,6% від ВВП, тоді як у Польщі та Румунії – 17,4–17,8%, у В'єтнамі – 26,4%, Індії – 28,4%, Китаї – 43,7%¹⁷⁵. Робочі місця створюються роботодавцями, проте саме держава має створювати для цього сприятливий інвестиційний клімат. Реалізація стратегії інноваційного розвитку економіки потребує розроблення та втілення цільових програм підтримки перспективних виробництв, професійно-кваліфікаційної підготовки, своєчасного навчання та перенавчання кадрів відповідно до вимог нових або модернізованих робочих місць. При забезпеченні конкурентоспроможності, крім таких традиційних показників, як виробничі витрати на одиницю сукупних витрат праці та капіталу, велику роль відіграє обсяг інвестицій у нові технології, рівень розвитку науки і професійної освіти. Інвестиції в НДДКР в Україні становлять лише 0,4% ВВП. Водночас, в Ірландії вони становлять 4,3%, в Італії – 3,3%, США – 2,8%, Грузії 2,9%, Угорщині – 2,2%, Словенії – 2,2%. Як справедливо зауважує Б. Данилишин, інтелектуальний капітал у формуванні доданої вартості відіграє важливу роль мультиплікатора, багаторазово збільшуючи докладені зусилля¹⁷⁶.

Наступним кроком у напрямі побудови системи ефективної зайнятості є забезпечення її різноманітності та гнучкості. На нинішньому етапі у різноманітні форми і види зайнятості важливо виокремити повну і неповну, первинну і вторинну, типову і атипову зайнятість, занятість та самозайнятість. Кожна з них може бути і ефективною, і неефективною – як з позицій працівника, так і з позицій держави і роботодавців. Превалювання тієї чи іншої форми зайнятості залежить від низки чинників, зокрема від характеру виробничої діяльності, форми власності підприємства, сфери виробництва і специфіки роботи, соціального статусу працівника та його професійно-

¹⁷⁵ Розвиток замість деградації. Від занепаду до успіху. *Український тиждень*. 2021. № 30. С. 29–31, 32–34.

¹⁷⁶ Як Україні будувати конкурентоспроможну економіку. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2719877-ak-ukraini-buduvati-konkurentospromoznu-ekonomiku.html>

кваліфікаційного рівня, регіональних особливостей тощо. Будь-який вид зайнятості заслуговує на повагу і всіляку підтримку з боку суспільства. Необхідно подолати зневажливе і несправедливе ставлення до ще не звичних проявів зайнятості або до тих, які можуть здаватися архаїчними. Вважаємо, що невичерпний потенціал має мікро-, мале і середнє підприємництво, здатне забезпечити робочими місцями значну кількість людей. Проте в Україні здійснюється політика «дорогих грошей» для неолігархічного бізнесу, власні можливості до інвестування якого є обмеженими. Якщо порівняти облікові ставки центральних банків України та її найближчих сусідів, то виявиться, що у липні 2021 р. у нашій країні вона становила 8%, проти 5,5% у Росії, 2,65% у Молдові, 1,25% у Румунії, 0,9% в Угорщині, 0,1% у Польщі¹⁷⁷. За таких обставин розвиток власного виробництва та формування ефективної зайнятості всередині країни є проблематичним.

В українській спеціальній літературі набула розповсюдження думка про те, що проблему зайнятості можна вирішити переважно за рахунок великого бізнесу, здатного створювати значну кількість робочих місць. Проте досвід розвинених країн свідчить про те, саме малий і середній бізнес створюють основний масив робочих місць в економіці. Так, в Європі підприємства малого і середнього бізнесу продукують 85% нових робочих місць. Проте в Україні малим підприємствам належить лише 14,7% загальної зайнятості та 14% доданої вартості, більшість підприємств малого і середнього бізнесу все ще зосереджено у сфері торгівлі (51,4%), залишаючись у секторі з низькою доданою вартістю. Водночас в останньому році перед пандемією (2018 р.) кількість таких підприємств зросла на 9% проти 5% у 2015 р.¹⁷⁸.

На нашу думку, проблему ефективної зайнятості можливо вирішити шляхом сприяння розвитку малому та середньому бізнесі. Додатковим аргументом є швидке проникнення нових технологій, які, безперечно, спричиняють структурні перетворення у сфері зайнятості з істотним ризиком

¹⁷⁷ Розвиток замість деградації. Від занепаду до успіху. *Український тиждень*. 2021. № 30. С. 29–31, 32–34.

¹⁷⁸ SME Policy Index: Eastern Partner Countries 2020. Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe. SME Policy Index / European Union: Paris: OECD Publishing, 2020. URL: <https://doi.org/10.1787/8b45614b-en>

структурного безробіття. Альтернативою втрати робочого місця є започаткування власної справи.

Українським законодавством створено правове забезпечення розвитку підприємництва. Слід зазначити Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» від 22 березня 2012 р. № 4618-VI; Національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні, затверджену Законом України від 21 грудня 2000 р. № 2157-III (метою Програми є створення належних умов для реалізації конституційного права на підприємницьку діяльність, а також підвищення добробуту громадян України шляхом залучення широких верств населення до такої діяльності), Концепцію Загальнодержавної програми розвитку малого і середнього підприємництва на 2014–2024 рр., схвалену розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 серпня 2013 р. № 641-р, в якій обґрунтовується необхідність ослаблення державного контролю над веденням господарської діяльності, розширення можливостей для отримання кредитів, залучення приватних компаній для реалізації проєктів державно-приватного партнерства. Ці заходи могли би забезпечити прискорення розвитку малого і середнього підприємництва в Україні, поліпшення бізнес-клімату, створення нових робочих місць, підвищення доходів населення, проте реально цього не відбувається.

Руйнівним фактором, зрозуміло, стала пандемія COVID-19, унаслідок якої частина підприємств сектора малого і середнього бізнесу постраждала, а частина збанкрутіла. Проте саме внутрішньо-економічні фактори (значне податкове навантаження, дорогі кредити) обмежують ділову активність у цьому секторі.

Для формування гідної ефективної зайнятості потрібне надання підтримки новим бізнес-проєктам у перші 2–3 роки діяльності, сприяння створенню нових робочих місць за рахунок розвитку високотехнологічного виробництва, встановлення комунікацій між малим, середнім та великим бізнесом, науково-дослідними організаціями, залучення іноземних інвестицій, розвиток необхідної ринкової інфраструктури.

Нарешті ще одним напрямом становлення системи ефективної зайнятості є її соціалізація, що передбачає широкий спектр заходів, спрямованих на забезпечення гідних умов праці, підвищення якості життя та рівня соціальної захищеності зайнятого населення. Проблему ефективної зайнятості неможливо розглядати окремо від проблеми оплати праці, оскільки неможливо розривати зв'язок між процесом діяльності та її результатом. Водночас на практиці цей зв'язок постійно порушується. Реальна заробітна плата не відповідає ані витратам на відтворення робочої сили працівника, ані його конкретному трудовому внеску. Політика заниження вартості робочої сили чинить негативний зворотний вплив на продуктивність праці та задоволеність працівника від своєї зайнятості, а також прямий вплив – на міграційні настрої населення. За експертними оцінками, різниця в заробітній платі на аналогічних робочих місцях усередині країни та за її межами у 10–15% уже спонукає працівників шукати роботу за кордоном. Отже, бажання роботодавців заощадити на виплатах персоналу призводить до можливої втрати останнього. Стає зрозумілим, що без зміни політики оплати праці міграційні потоки тільки збільшуватимуться.

Соціалізація відносин зайнятості також передбачає інвестиції в освіту, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, навчання та перенавчання працівників. Формування конкурентоспроможної робочої сили, здатної постійно розвивати свою компетентність, є реальною запорукою упередження безробіття. Чітким вектором отримання нових компетенцій має стати підготовка працівників до професій майбутнього, контури якого вже проступають. У багатьох соціологічних дослідженнях сформовано перелік професій, які будуть затребувані найближчим часом, із виокремленням знань та навичок, необхідних для їх засвоєння. На часі дня є крос-галузева спеціалізація, надпрофесійні уміння та навички, що допоможуть працівникам бути завжди затребуваними, здійснювати перехід між різними видами і сферами діяльності та підвищувати власну ефективність¹⁷⁹.

¹⁷⁹ Професії майбутнього: які спеціалісти будуть затребувані післязавтра. URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/2019/02/19/235691/>

Створення соціальних умов для ефективної зайнятості також потребує зміни ставлення до здоров'я людей. Зайнятість в інноваційній сфері сучасного виробництва потребує витривалості, стресостійкості, вміння працювати з високою інтенсивністю, що неможливо без цілеспрямованих заходів щодо охорони здоров'я населення. Необхідна державна підтримка цієї сфери, оскільки для роботодавців турбота про здоров'я персоналу не є в пріоритеті, а населення має низьку купівельну спроможність і змушене економити на медичних послугах.

Соціалізація зайнятості як обов'язковий вектор ефективної зайнятості проявляється також у соціальній згуртованості суспільства, що передбачає досягнення високих стандартів життя для більшості громадян, встановлення гармонійних і стабільних соціально-трудова відносин, подолання соціальної дезінтеграції. Окремим аспектом соціальної згуртованості суспільства є інклюзивний ринок праці, що є основою забезпечення залучення членів суспільства до всіх сфер політичного, економічного та культурного життя.

Соціальна згуртованість суспільства як загальноєвропейська цінність перебуває в основі соціального, економічного та інституціонального розвитку, що зумовив досягнення економіками західноєвропейських країн відповідного рівня конкурентоспроможності та забезпечення соціальних стандартів життя.

Натомість в Україні рівень соціальної згуртованості досить низький. Першорядна причина цього – соціальна та економічна нерівність, значно гостріша, ніж у розвинених країнах. За оцінками експертів, розриви у матеріальному становищі 10% найбільш заможних і 10% найбільш бідних відрізняється у країнах ЄС у 5–8 разів, тоді як в Україні – майже у 30 разів. Це свідчить про неефективний і несправедливий розподіл доходів у суспільстві, який є наслідком неефективної системи зайнятості.

Оскільки ефективна зайнятість проявляється в численних гнучких формах, які часто не піддаються нормативному регулюванню, важливо забезпечувати соціальну захищеність таких «нестандартних» працівників. Відпрацьованою технологією в розвинених країнах є флексик'юріті, у межах якої розроблено спеціальні заходи забезпечення соціального захисту учасників гнучкого ринку

праці. Хоча слід зауважити, що і на західних ринках праці існує проблема соціальної адаптації гнучкої зайнятості.

Створення сприятливого середовища формування ефективної зайнятості в сучасних умовах неможливе шляхом застосування часткових, взаємно не пов'язаних заходів. Потрібні комплексні стратегічні рішення, які реалізуються через цільові програми та проєкти, з фіксованими пріоритетами, ресурсним забезпеченням, часовими орієнтирами та сферою відповідальності.

Проте процес формування ефективної зайнятості, на відміну від її попередніх форм, має істотну специфіку. Він потребує переходу до «м'яких» форм управління, засобів опосередкованого впливу, спрямованого на побудову сприятливого середовища становлення ефективної зайнятості. Оскільки така зайнятість передбачає інтенсивний інноваційний розвиток економіки, з одного боку, та соціалізацію трудових відносин – з іншого, то причинами, умовами, спонуками та обмеженнями реалізації ефективної зайнятості є технологічні, економічні та соціальні фактори, за діяння яких потребує зміни поведінкових моделей основних суб'єктів господарювання, гармонізації їх інтересів у напрямі досягнення ефективної зайнятості. Потрібні стратегічні рішення з чітко визначеними соціально-економічними пріоритетами, підкріплені цільовими програмами та проєктами, результатом яких має стати формування сприятливого середовища для забезпечення ефективної зайнятості.

4.2. Трудова спроможність національного ринку праці

За оцінками Міжнародного валютного фонду (МВФ) у 2022 р. приріст ВВП становить 4,4 %. В лідери входить країна Китай, темпи збільшення ВВП якої збільшаться до 8,4 %. Для європейського простору планується темп приросту в розмірі 3,8 %. Для США темпи становлять 3,5%¹⁸⁰. В Україні очікується темп приросту на рівні 6%¹⁸¹. У системі заходів щодо прискорення темпів Світовий банк наголошує на необхідності зростання рівня економічної

¹⁸⁰ World Economic outlook/ July, 2019. URL: <https://www.imf.org/external/mmedia/view.aspx?vid=6062830446001>

¹⁸¹ МВФ улучшил прогноз роста мировой экономики и Украины. URL: <https://finance.liga.net/ekonomika/novosti/mvf-uluchshil-prognoz-rosta-mirovoy-ekonomiki>

активності.

Для України виконання такого завдання – як нині, так і у довгостроковій перспективі – ускладнено через масштабні втрати трудового потенціалу внаслідок анексії АР Крим, окупації частини територій Донецької та Луганської областей, еміграції, неформальної зайнятості та соціально-трудової ексклюзії.

На тлі несприятливих демографічних тенденцій, дефіциту кваліфікованого трудового потенціалу збільшується кількість соціальних утриманців, що посилює навантаження на працююче населення та соціальні фонди. Середньооблікова кількість штатних працівників у 2018 р. становила 7662 тис. осіб при середній чисельності наявного населення України 42269,802 тис. осіб¹⁸². Тобто один працюючий «утримує» понад п'ять осіб.

У цьому контексті хотілося б звернути увагу на той факт, що, попри безробіття та міграційну кризу, розвинені країни розглядають робочу силу як ключовий ресурс прискорення темпів економічного зростання. У 2018 р. в ЄС чисельність зайнятих становила 227955,3 тис. осіб при рівні зайнятості – 73,2%¹⁸³ за одночасного зростання продуктивності праці. Серед країн-лідерів слід відзначити Ісландію – 86,5%, Швецію – 82,6%, Швейцарію – 82,5%, Німеччину – 79,9%, Нідерланди – 79,2%, Норвегію – 79,2%, Велику Британію – 78,7%, Литву – 77,8%, Данію – 76,9%, Латвію – 76,8%, Словенію – 75,4%, Португалію – 75,4%, Мальту – 75%.

Такі показники стали результатом міграційної політики та системного підходу при проведенні цілого комплексу реформ ринку праці, які стосувалися захисту праці, оподаткування, соціальних гарантій, соціальної допомоги, заробітної плати, робочого часу, продуктивності праці та мобільності.

Важливість та актуальність аспектів, пов'язаних із ефективним використанням трудового потенціалу, для України визначаються необхідністю її виходу з економічної кризи та забезпечення рівня зайнятості відповідно до

¹⁸² За даними сайту Державної служби статистики України. URL: ukrstat.gov.ua

¹⁸³ За даними сайту Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

соціального орієнтиру європейських країн на рівні 75%¹⁸⁴. Для порівняння, рівень зайнятості в Україні – 57,1%. За нашими розрахунками, для досягнення економічного зростання необхідно збільшити зайняте населення приблизно до 18–20 млн осіб із подальшим поступовим зростанням при державній політиці стимулювання створення та збереження робочих місць з високою продуктивністю праці та її гідною оплатою. Слід зазначити, що в науковій літературі обговорюється питання економічного зростання та ролі людського та трудового потенціалів у цьому процесі. Окремі факти, що підтверджують важливість людського капіталу в економічному розвитку на даних порівняльного аналізу України та розвинених країн світу, доводить у своїх публікаціях Т. Бурлай¹⁸⁵. Аналізуючи дані Світового банку¹⁸⁶, вчена показує нераціональну структуру сукупного добробуту, розрахованого на душу населення, в Україні. Так, якщо в окремих країнах ЄС частка природного капіталу перебувала в межах 1–20% (Німеччина – 1%, Естонія та Латвія – 8%, Румунія – 16%, Болгарії – 20%), то в Україні – 24%. Водночас частка людського капіталу в нашій країні дорівнювала лише 34%. Для порівняння, у Польщі – 73%, Франції – 65%, Німеччині – 64%, Данії та Фінляндії – по 63%, Угорщині – 62%, Естонії – 60%, Болгарії – 58%, Румунії – 51%, Латвії – 48%.

Зв'язок між економічним зростанням та рівнем зайнятості населення досліджує Стівен Капсос (Steven Kapsos, 2005)¹⁸⁷. Цьому питанню присвячено праці МОП, ОЕСР та Світового банку. З цього приводу варто навести доповідь «G20 Labour Markets in 2015: Strengthening the Link between Growth and

¹⁸⁴ Europe 2020 strategy. URL: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en

¹⁸⁵ Бурлай Т.В. Подолання соціальної дивергенції України та Євросоюзу у контексті інтеграційних процесів. *Інноваційні ідеї в економічній науці: пошуки вирішення сучасних проблем*: матер. наук.-практ. конф. 19–20 квіт. 2018 р. / Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія», Наук.-навч. Центр «Інноваційна лабораторія» НаУКМА. Київ: Знання України, 2018. С. 26–29.

¹⁸⁶ The Changing Wealth of Nations 2018: Building a Sustainable Future / World Bank. 2018. 234 pp.

¹⁸⁷ The employment intensity of growth: Trends and macroeconomic determinants *Employment Strategy Papers* / International Labour Office, Employment Trends Unit, Employment Strategy Department. 2005. № 12. 63 p. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_143163.pdf

Employment» (2015)¹⁸⁸, де доведено проблеми послабленого зв'язку між зростанням ВВП та рівнем зайнятості.

Наукове підґрунтя особливостей функціонування ринків праці пострадянських країн сформовано працями В. Гімпельсона, Р. Капелюшнікова, С. Рощина¹⁸⁹, М. Гильтмана¹⁹⁰.

Віддаючи належне здобуткам вітчизняних авторів у забезпеченні сталого розвитку, вважаємо за необхідне звернути увагу на макроекономічні проблеми національного ринку праці з розглядом трудового потенціалу як важливого чинника економічного зростання в Україні, роль та значення якого важко переоцінити та який не викликає сумнівів як у вітчизняних науковців, так і у вчених світового рівня. Підтвердженням зазначеного є європейська політика максимального залучення населення до суспільно-корисної діяльності. Цікаво те, що існують країни з більшою чисельністю населення, ніж в Україні, і вони знаходять можливості створення умов трудової реалізації для своїх громадян (табл. 4.1), що в кінцевому підсумку позитивно відображається на споживанні, накопиченні та заощадженні населення та подальшому економічному зростанні.

Таблиця 4.1

**Показники зайнятості населення в країнах ЄС та в Україні
в 2010 р. та в 2018 р.**

Країна	Чисельність населення, млн осіб		Рівень зайнятості, %	
	2010	2018	2010	2018
ЄС28*			68.5	73.2
Австрія	8.4	8.8	73.9	76.2
Бельгія	10.8	11.4	67.6	69.7
Болгарія	7.4	7.0	64.7	72.4
Хорватія	4.3	4.1	62.1	65.2
Кіпр	0.8	0.9	75.0	73.9
Чехія	10.5	10.6	70.4	79.9

¹⁸⁸ G20 Labour markets in 2015: Strengthening the Link between Growth and Employment / International Labour Organization, Organization for Economic Co-operation and Development, World Bank Group with inputs by the International Monetary Fund. Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministers Meeting and Joint Meeting with G20 Finance Ministers. Ankara, Turkey, 3–4 September 2015. 42 p.

¹⁸⁹ Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под редакцией В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина. Москва, 2017. 38 с.

¹⁹⁰ Гильтман М.А., Вотякова А.А. Эластичность занятости на региональных рынках труда. Вестник Пермского университета. 2015. Вып. 4(27). С. 103–112.

Данія	5.5	5.8	75.8	78.2
Естонія	1.3	1.3	66.8	79.5
Фінляндія	5.4	5.5	73.0	76.3
Франція	64.7	67.2	69.3	71.8
Німеччина	81.8	82.8	75.0	79.9
Греція	11.1	10.7	63.8	59.5
Угорщина	10.0	9.8	59.9	74.4
Ірландія	4.5	4.8	65.5	74.1
Італія	59.2	60.5	61.0	63.0
Латвія	2.1	1.9	64.3	76.8
Литва	3.1	2.8	64.3	77.8
Люксембург	0.5	0.6	70.7	72.1
Мальта	0.4	0.5	60.1	75.0
Нідерланди	16.6	17.1	76.2	79.2
Польща	38.0	38.0	64.3	72.2
Португалія	10.6	10.3	70.3	75.4
Румунія	20.3	19.5	64.8	69.9
Словаччина	5.4	5.4	64.6	72.4
Словенія	2.0	2.1	68.4	75.4
Іспанія	46.5	46.7	62.8	67.0
Швеція	9.3	10.1	78.1	82.6
Об'єднане Королівство	62.5	66.2	73.5	78.7
Україна**	46.0	42.4	58,4	57,1

* Як % населення у віці 20–64 роки

** У віці 15–70 років.

Джерело: ¹⁹¹.

Водночас аналіз національного ринку праці доводить ознаки не тільки стагнації, а й трудової вичерпності. Так, у 2010 р. стрімко збільшилася чисельність економічно неактивного населення. Подальше певне його зменшення відбувалося на тлі зменшення економічно активного населення, що негативно відображається на показниках навантаження працюючого населення непрацюючим, особами пенсійного віку та трудової спроможності ринку праці загалом. Відсутність зваженої економічної, міграційної політики та політики зайнятості населення негативно відобразилося на таких показниках ринку праці, як: демографічне навантаження, навантаження зайнятого населення економічно неактивним тощо (рис. 4.1). Особливо хотілося б звернути увагу на показник — навантаження штатних працівників економічно неактивними — значення за яким порівняно з 2009 р. збільшилося майже удвічі.

¹⁹¹ Employment statistics / Eurostat. Statistics Explained. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics; Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

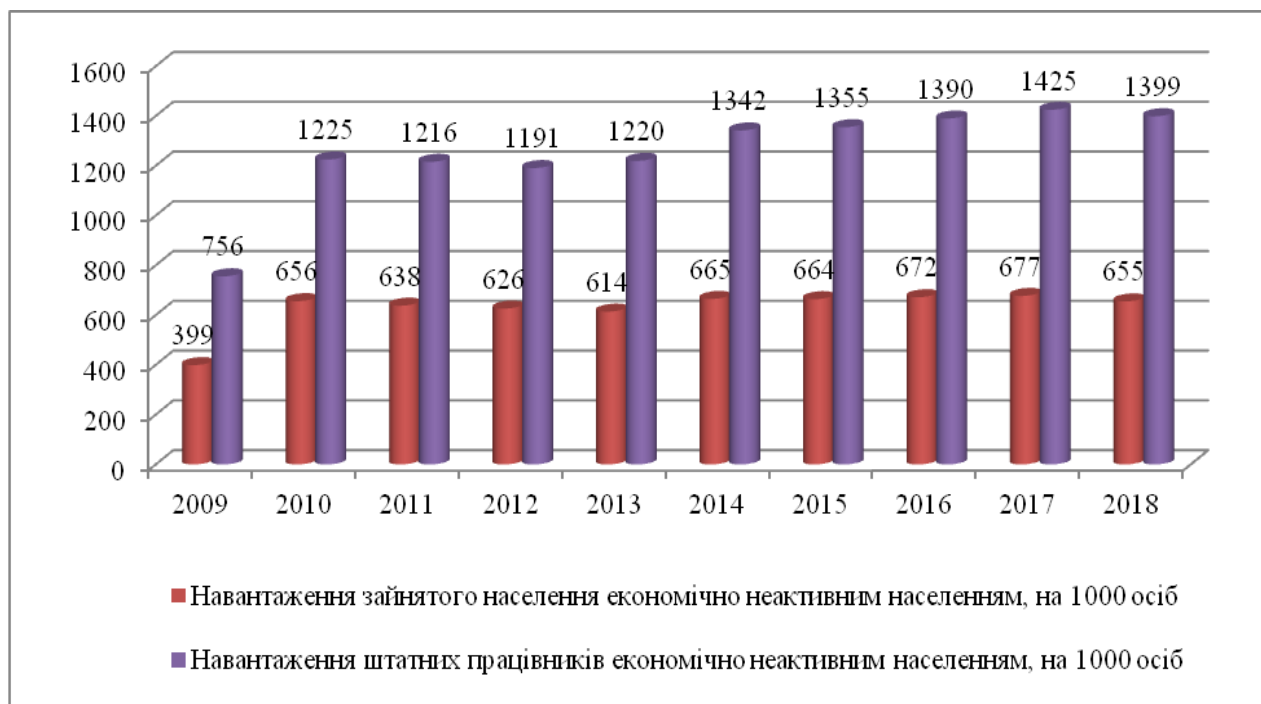


Рис. 4.1. Навантаження зайнятого населення/штатних працівників економічно неактивним населенням

Джерело: розраховано за даними сайту Державної служби статистики України .URL: ukrstat.gov.ua

Порівняльний аналіз рівня зайнятості в ЄС та в Україні наведено на рис. 4.2.

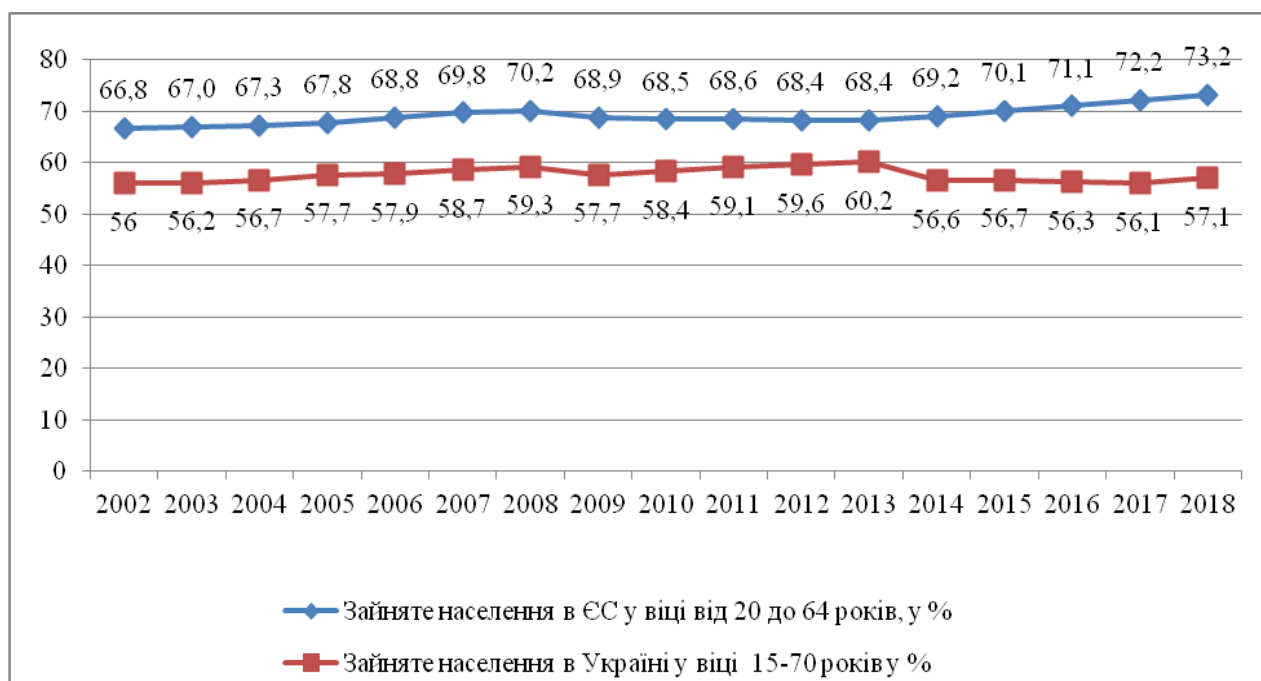


Рис. 4.2. Рівень зайнятості в ЄС та в Україні

Джерело: ¹⁹².

¹⁹² Statistics Explained. Employment statistics / Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics; офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

Варто сказати, що для європейського ринку праці в 2018 р. характерна рекордна чисельність зайнятого населення, що становила 227955,3 тис. осіб¹⁹³, за одночасного зростання продуктивності праці.

Питання ефективного функціонування ринку праці України ускладнюється через масштабні втрати трудового потенціалу внаслідок трудової еміграції. За даними Державної служби статистики України за 2015–2017 рр. обсяги трудових емігрантів становили 1303,3 тис. осіб, що на 10,3% більше порівняно з 2010–2012 рр. (1181,6 тис. осіб). Загрозу становить те, що в їхній структурі збільшилася частка осіб з освітою, особливо з професійно-технічною, на яких в Україні протягом останніх років найбільший попит роботодавців. Найбільш привабливими країнами для роботи для українців є Польща, Російська Федерація, Італія, Чеська Республіка, США, Білорусь, Португалія, Угорщина, Ізраїль, Фінляндія, Німеччина (розташовано в порядку зменшення кількості трудових мігрантів).

Як зазначає Ерік Найман, щорічно з українського ринку праці ідуть до 150 тис. осіб, а, за прогнозними оцінками, протягом найближчих п'яти років Україна втрачатиме 200–250 тис. осіб¹⁹⁴. Відповідно до прогнозів Economist Intelligence Україна входить до п'яти країн світу – після Японії, Німеччини, Таїланду та Південної Кореї, які найбільш втратять у робочій силі на довгострокову перспективу до 2050 року¹⁹⁵.

За розрахунками директора Інституту економіки та прогнозування НАН України, академіка НАН України Валерія Гейця, втрачена чиста вигода для економіки країни через трудову еміграцію сягає 40 млрд грн на рік¹⁹⁶.

Викликає занепокоєння, що далеко не всі трудові мігранти мають намір повернутися в Україну. За даними опитування трудових мігрантів у межах

¹⁹³ Statistics Explained. Employment statistics / Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.

¹⁹⁴ Украина-2018, прогноз: стагнация, девальвация, дефолт. *РИА Новости Украина*. URL: <https://rian.com.ua/analytics/20171226/1030767147/Ukraine-ekonomika-defolt.html>

¹⁹⁵ Заява Президії Федерації профспілок України з нагоди відзначення 10-ої річниці Всесвітнього дня дій за гідну працю. URL: <http://www.fpsu.org.ua/component/content/article/230-vseshitnij-den-dij-za-gidnu-pratsyu-7-zhovtnya-2017-roku/12954-zayava-prezidiji-federatsiji-profspilok-ukrajini-z-nagodi-vidznachennya-10-ji-richnitsi-vseshitnogo-dnya-dij-za-gidnu-pratsyu>

¹⁹⁶ Хто буде працювати в Україні у найближчі роки? URL: <http://employers.org.ua/news/id1887>

проекту «Дослідження та діалог щодо політики у сфері міграції й грошових переказів в Україні» повернутися планує 60%, у той час, як 21% респондентів такого не планують, а 19% не визначились¹⁹⁷. Загрозу становить те, що в структурі трудових мігрантів збільшилася частка мігрантів з освітою при найбільш питомій вазі осіб із професійно-технічною освітою, на яких роботодавці виявляли найбільший попит (табл. 4.2). Такі явища негативно позначаються на окупності державних інвестицій у розвиток трудового потенціалу, ринку праці та забезпеченні Пенсійного фонду.

Таблиця 4.2

Трудові мігранти за рівнем освіти, статтю та місцем проживання до виїзду за кордон, 2010–2017 рр.

Показник	Усього	Жінки	Чоловіки	Міські поселення	Сільська місцевість
2010–2012 рр.					
Кількість трудових мігрантів, усього, тис. осіб	1181,6	405,9	775,7	540,1	641,5
у тому числі за рівнем освіти, %					
повна вища	15,4	18,3	13,9	24,9	7,4
базова або неповна вища	15,1	25,3	9,8	19,0	11,9
професійно-технічна	-	-	-	-	-
повна загальна середня	64,9	52,7	71,2	52,2	75,5
базова загальна середня або початкова загальна	4,6	3,7	5,1	3,9	5,2
2015–2017 рр.					
Кількість трудових мігрантів, усього, тис. осіб	1303,3	385,8	917,5	663,5	639,8
у тому числі за рівнем освіти, %					
повна вища	16,4	13,6	17,5	23,0	9,5
базова або неповна вища	17,1	25,0	13,7	21,5	12,5
професійно-технічна	33,9	27,0	36,8	35,9	31,8
повна загальна середня	30,1	30,8	29,8	18,7	41,8
базова загальна середня	25	3,6	2,2	0,9	44

Джерело: ¹⁹⁸.

Вагомою причиною трудової міграції, на якій наголошують 84,3% трудових мігрантів, є низький рівень оплати праці в Україні. Іншими причинами є відсутність в Україні належної роботи, що відповідає здобутій кваліфікації (це зазначили 8,16%), та несприятливі умови праці в Україні (3,57%). Детальну інформацію за віковими групами наведено в табл. 4.3.

¹⁹⁷ Дослідження та діалог щодо політики у сфері міграції і грошових переказів в Україні. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozvytku_v_ukrayini.pdf

¹⁹⁸ Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

**Трудові мігранти за причинами працевлаштування за кордоном
та віковими групами, 2015–2017 рр.**

Показник	Усього, тис. осіб	У тому числі за причинами, % до підсумку	у тому числі за віковими групами, %						
			15–24 роки	25–29 років	30–34 роки	35–39 років	40–49 років	50–59 років	60–70 років
Кількість трудових мігрантів, усього	1303,3	100	12,8	14,4	14,1	12,0	26,2	18,2	2,3
у тому числі за такими причинами, як:									
відсутність в Україні підходящої роботи, що відповідає здобутій кваліфікації	106,3	8,16	10,3	22,2	16,3	8,4	21,0	20,4	1,4
низький рівень заробітної плати	1099,1	84,3	13,2	12,8	13,9	11,7	27,8	18,4	2,2
бажання підвищити рівень кваліфікації за кордоном, забезпечити кар'єрне зростання	4,3	0,33	58,1	41,9	–	–	–	–	–
бажання жити за кордоном	22,8	1,75	17,1	27,6	19,7	7,9	10,1	10,1	7,5
несприятливі умови праці в Україні	46,5	3,57	1,1	12,5	15,5	36,3	20,2	12,7	1,7
сімейні обставини (возз'єднання з сім'єю, виїзд із чоловіком/дружиною, заміжжя/одруження тощо)	14,1	1,08	–	27,0	11,3	–	21,3	29,1	11,3
інше	10,2	0,78	41,2	50,0	–	–	–	8,8	–

Джерело:¹⁹⁹

Коли в Україні середня заробітна плата в квітні 2019 р. становила 345 євро (конвертовано за даними НБУ станом на 24.06.2019), то в Польщі – 1216 євро, Португалії – 1808, Угорщині – 1152, Німеччині – 4224, Іспанії – 2544 євро²⁰⁰.

В Україні дедалі гостріше відчуються наслідки низького рівня оплати праці. Порівняльний аналіз рівня оплати праці в Україні та в країнах, куди здебільшого виїжджають українці наведено в табл. 4.4.

¹⁹⁹ Зовнішня трудова міграція населення (за результатами модульного вибіркового обстеження): статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. Київ, 2017. 36 с. С. 21.

²⁰⁰ В Евросоюзе назвали размеры минимальных зарплат. *Сегодня*. 24 февраля 2018. URL: <https://www.segodnya.ua/economics/enews/v-evrosoyuz-e-nazvali-razmery-minimalnyh-zarplat-1117302.html>; Средние и минимальные зарплаты в Европе: уровень зарплат по странам Евросоюза и некоторым другим странам мира. Таблицы зарплат на 2019 год. URL: <https://ru-geld.de/salary/europe.html#average>

Трудові мігранти за країнами перебування, рівні середньої заробітної плати та бідності серед працюючого населення, 2015-2017 рр.

Показник	2017 р.			Рівень бідності серед працюючого населення, %
	Усього, тис. осіб	Усього, у тому числі за країнами перебування, %	Середня заробітна плата станом на 2017 р., дол. США	
Кількість трудових мігрантів	1303,3	100	-	-
Польща	506,5	38,9	798	-
Російська Федерація	342,4	26,3	615	7,5 (2016 р.)
Італія	146,7	11,3	2350	6,1 (2016 р.)
Чеська Республіка	122,5	9,4	980	3,8 (2016 р.)
Сполучені Штати	23,5	1,8	3120	5,3 (2016 р.)
Білорусь	22,5	1,7	375	-
Португалія	20,3	1,6	1203	-
Угорщина	17,1	1,3	760	10,0 (2016 р.)
Ізраїль	13,9	1,1	2310	9,3 (2015 р.)
Фінляндія	13,3	1	2923	3,2 (2016 р.)
Німеччина	10,2	0,8	2958	9,7 (2015 р.)
Інші країни	64,4	4,8	-	-
Україна	-	-	168	24 (2016 р.)

Джерело: наведено за даними: ²⁰¹.

Одночасно хотілося б звернути увагу на результати досліджень американських психологів, які доводять, що для того, щоб почуватися щасливою людиною в середньому необхідно 95 тис. дол. США на рік, а для емоційної рівноваги – 60–75 тис. дол. США. Слід сказати, що розмір доходів для того, щоб відчувати себе щасливим, за країнами світу дещо відрізняється. Так, для Східної Європи рівень нижчий – 45 тис. дол.²⁰² Через це рівень доходів середньостатистичного громадянина України ще довго не даватиме пересічному громадянину приводів почуватися щасливим, а політика доходів та гідної оплати праці становитиме один із ключових елементів у напрямі досягнення збалансованого використання трудового потенціалу в Україні.

²⁰¹ Зовнішня трудова міграція населення (за результатами модульного вибіркового обстеження): стат. бюлетень / Державна служба статистики України. Київ, 2017. 36 с.; Середня зарплата по країнам світу 2017. URL: <http://investorschool.ru/srednyaya-zarplata-po-stranam-mira-2017>; Official website of the International Labor Organization. URL: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

²⁰² Психологи підраховали зарплату щасливого чоловіка. URL: <https://www.depo.ua/rus/life/psihologi-pidrahuvali-zarplatu-schaslivoyi-lyudini-20180215727885>

Незважаючи на масштаби грошових переказів від українських заробітчан, науковці попереджають про втрати, які супроводжують українську економіку. Так, О. Савченко стверджує: «Що більше країна має переказів від заробітчан відносно її ВВП, то біднішою є ця країна, і Україна – не виняток». Автор доводить свою думку через оцінку людського капіталу. Оцінюючи людський капітал молоді у розмірі 160 тис. дол. США, автор нагадує про те, що Україну за останні 2-3 роки назавжди залишає приблизно 300–350 тис. переважно молодих осіб²⁰³.

Варто наголосити на тому, що розвинені країни вже давно порахували ефект від залучення іммігрантів, який має прояв не тільки у збільшенні робочої сили, а й у сприянні приросту ВВП. Андрій Гайдуцький у своїх публікаціях постійно піднімає питання трудової міграції та її наслідків для України, акцентуючи увагу на вигодах для економіки країн, які приймають іммігрантів. Крім вирішення демографічних проблем та забезпечення збільшення робочої сили, іммігранти сприяють зростанню ВВП. Так, він наводить дані міністерства зі справ іммігрантів Канади, відповідно до яких у 2017 р. іммігранти забезпечили 8% приросту ВВП, а до 2023 р. планується 23%, до 2040 р. – 33%. За рахунок залучення іммігрантів намагаються вирішити питання зменшення навантаження працюючих громадян особами пенсійного віку²⁰⁴.

Однак слід нагадати про те, що європейському ринку праці також притаманні проблеми, пов'язані з безробіттям, політичною та міграційною кризою. Серед проблемних питань залишаються потоки нелегальних мігрантів, що супроводжуються соціальними конфліктами через необхідність забезпечити робочими місцями насамперед громадян своєї країни. Щоб запобігти політичній кризі, на необхідності масштабної угоди щодо біженців наголосила канцлер Німеччини Ангела Меркель на черговому саміті лідерів ЄС²⁰⁵.

²⁰³ Савченко О. 12 подвигів гераклів президента і прем'єра. *Зеркало недели. Україна*. URL: https://dt.ua/internal/12-podvigiv-gerakliv-prezidenta-i-prem-yera-317830_.html

²⁰⁴ Гайдуцький А. Борьба за мигрантов. Украине приготовится. *Зеркало недели. Україна*. 28 сентября 2018. URL: https://zn.ua/internal/borba-za-migrantov-ukraine-prigotovitsya-295829_.html

²⁰⁵ Лідери ЄС досягли згоди щодо мігрантів. Чому саміт тривав усю ніч? *BBC News Україна*. 29 червня 2018. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-44653319>

Масштабні міграції та проблеми ринку праці викликають занепокоєння уряду України та формують науково-політичну дискусію стосовно політики зайнятості населення, збереження та нагромадження людського капіталу. В інавгураційній промові президента України В. Зеленського серед інших першочергових завдань прозвучав заклик до реєміграції українців з усього світу. Проте, попри заклики щодо реєміграції, чи спроможна Україна наразі забезпечити якісну соціально-трудова інклюзію? Так, деяке пожвавлення в економіці України, що зумовило збільшення ВВП у 2016–2018 рр., трохи збільшило чисельність економічно активного та зайнятого населення в 2018 р. Однак, зміна обсягу ВВП у 2017–2018 р. на 2,5% та 3,3% слабо відчувається середньостатистичним населенням, адже частка фонду оплати праці у ВВП залишається незначною – на рівні 39,2% у 2017 р. Нагадаємо, у 2012 р. вона становила 50,2%.²⁰⁶, тоді як соціальним орієнтиром вважається 60–70%.

Збільшення приросту ВВП є необхідною умовою вирішення проблем ринку праці України, проте, аби середньостатистичне населення відчуло позитивні зміни в економіці, важливо, щоб збільшувалася частка фонду оплати праці у ВВП.

Незважаючи на абсолютне збільшення доходів домогосподарств, інфляційні процеси наклали відбиток на їх можливості. Так, частка домогосподарств, яким доходів було достатньо і вони могли робити заощадження, з роками зменшується (з 12,7% у 2008 р. до 8,7% у 2018 р.). Натомість у 2018 р. збільшилася частка домогосподарств, які постійно відмовлялися собі у найнеобхіднішому, крім харчування: вона становила 40,2%, що відповідає значенню у кризовому 2009 р.²⁰⁷ Тому, коли йдеться про розвиток, слід аналізувати не тільки реальний наявний дохід, який переважно проїдається, а й нагромадження та заощадження населення, що засвідчують, чи почало населення відчувати економічне зростання, чи підвищилася довіра до влади та чи беруть середньостатистичні громадяни участь у формуванні ВВП та інвестиційної складової економічного зростання.

²⁰⁶ За даними Державної служби статистики України.

²⁰⁷ За самооцінкою рівня доходів домогосподарств (Державна служба статистики України).

Говорити про розвиток можна тоді, коли доходи не проїдаються повністю, а відбувається накопичення як фінансових, так і нефінансових активів, тенденції за якими неоднозначні. Приріст грошових вкладів та заощаджень у цінних паперах у 2016–2018 рр. загальним обсягом 160888 млн грн не покриває втрат у 2014 р. та 2015 р. у розмірі 225040 млн грн. Схожа ситуація щодо заощаджень в іноземній валюті. Втрати в 2015–2016 рр. становили 66113 млн грн, тоді як приріст у 2017–2018 рр. становив 50239 млн грн. Негативною є тенденція щодо нагромадження нефінансових активів, яка намітилася з 2015 р. За чотири роки (2015–2018 рр.) – (-58692 млн грн). На I кв. 2019 р., за даними Державної служби статистики, нагромадження нефінансових активів становили (-10164 млн грн), приріст фінансових активів – (-38816 млн грн).

Тож, якщо розвинені країни збільшують трудову спроможність, розглядаючи робочу силу як важливий елемент соціально-економічного зростання, то українському ринку праці відповідає не тільки стагнація, а й трудова вичерпність (см. табл. 4.5).

Основними причинами наявного стану стали: масштабні втрати трудового потенціалу внаслідок анексії АР Крим та окупації частини територій Донецької та Луганської областей, еміграція, в т.ч. трудова, неформальна зайнятість, соціально-трудова ексклюзія та відсутність дієвих інструментів розвитку національного ринку праці.

Таблиця 4.5

Показники трудової спроможності національного ринку праці

Показник	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Економічно активне населення у віці 15–70 років, тис. осіб	22150,3	20894,1	20893,0	20851,2	20824,6	19920,9	18097,9	17955,1	17854,4	17939,5
Рівень економічної активності населення, %	63,3	63,6	64,2	64,5	64,9	62,4	62,4	62,2	62,0	62,6
Економічно неактивне населення у віці 15–70 років, тис. осіб	8051,7	12575,5	12265,5	12055,3	11861,7	12023,0	10925,5	10934,1	10945,0	10717,8
Рівень економічної неактивності населення, %	36,7	36,4	35,8	35,5	35,1	37,6	37,6	37,8	38,0	37,4
Зайняте населення у віці 15–70 років, тис. осіб	20191,5	19180,2	19 231,1	19 261,4	19 314,2	18 073,3	16 443,2	16 276,9	16 156,4	16 360,9
Рівень зайнятості населення, %	57,7	58,4	59,1	59,6	60,2	56,6	56,7	56,3	56,1	57,1
Безробітне населення у віці 15–70 років, тис. осіб	1958,8	1 713,9	1 661,9	1 589,8	1 510,4	1 847,6	1 654,7	1 678,2	1 698,0	1 578,6
Рівень безробіття, %	8,8	8,2	8,0	7,6	7,3	9,3	9,1	9,3	9,5	8,8
Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	10653	10262	10083	10123	9720	8959	8065	7868	7679	7661
Неформально зайняте населення віком 15–70, тис. осіб	4469,9	4649,2	4704,9	4651,6	4805,9	4540,9	4303,3	3961,2	3695,6	3541,3
Рівень неформальної зайнятості, %	22,1	22,9	23,1	22,9	23,6	25,1	26,2	24,3	22,9	21,6
Демографічне навантаження на населення у віці 15–64 роки, на 1000 осіб (на 1 січня)										
загальне навантаження	429	425	419	421	425	432	443	452	462	470
особами у віці 0–14 років	201	202	202	204	208	212	218	221	225	227
особами у віці 65 років і старшими	228	223	217	217	217	220	225	231	237	243
Навантаження незайнятого (безробітного) населення на одну вакансію, осіб; на кінець року	8	9	8	11	11	14	19	11	7	-
Навантаження економічно активного населення економічно неактивним, на 1000 осіб	364	602	587	578	570	604	604	609	613	597
Навантаження зайнятого населення економічно неактивним, на 1000 осіб	399	656	638	626	614	665	664	672	677	655
Навантаження зайнятого населення економічним неактивним та безробітним населенням, на 1000 осіб	496	745	724	708	692	767	765	775	783	752
Навантаження штатних працівників економічно неактивним населенням, на 1000 осіб	756	1225	1216	1191	1220	1342	1355	1390	1425	1399
Навантаження формально зайнятих працівників неформально зайнятими, на 1000 осіб	284	320	324	318	331	336	354	322	297	276
Кількість пенсіонерів за віком, тис. осіб	10558	10569	10587	10627	10501	10397	9341	9408	9116	8922
Навантаження економічно активного населення пенсіонерами за віком, на 1 особу	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Навантаження зайнятого населення пенсіонерами за віком, на 1 особу	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5
Навантаження формально зайнятих пенсіонерами за віком, на 1 особу	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7
Навантаження штатних працівників пенсіонерами за віком, на 1 особу	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2

Джерело: наведено та розраховано за даними²⁰⁸.²⁰⁸ Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

Викликає занепокоєння той факт, що чисельність економічно активного населення зменшується не тільки за рахунок несприятливих демографічних тенденцій, втрат трудового потенціалу внаслідок анексії Криму, окупації частини територій Донецької та Луганської областей, еміграції, а й за рахунок переходу населення до складу економічно неактивного. Рівень економічної неактивності з роками зростає, що збільшує навантаження на економічно активне та зайняте населення. Зменшується середньооблікова кількість штатних працівників, у яких більше шансів працювати за умовами гідної праці, збільшуючи їх навантаження пенсіонерами. Залишаються значними масштаби неформальної зайнятості. Особливістю національного ринку праці є висока міжрегіональна диференціація рівня неформальної зайнятості з найвищим у Чернівецькій області – 49,8%, а за сферами економічної діяльності – у сільському господарстві, будівництві та сфері послуг.

На сьогодні в Україні на 10 працюючих припадає 11 пенсіонерів. Залишаються значними масштаби неформальної зайнятості. У 2017 р. 3695,6 тис. осіб, або 22,9%, в Україні було неформально зайнятими. Характерною особливістю національного ринку праці є висока диференціація рівня неформальної зайнятості – від 9,7% в Київській області до 49,8% у Чернівецькій. Орієнтовні втрати ПФУ через неформальну зайнятість за 2017 р. становлять 30 млрд грн²⁰⁹, що могло би покрити дефіцит ПФУ на 53,47%.

За нашими розрахунками, для забезпечення економіки необхідною робочою силою потрібно збільшити зайняте населення приблизно до 18000–20000 тис. осіб за активної державної політики зайнятості, розвитку пріоритетних сфер економічної діяльності та стимулюванні створення та збереження робочих місць (табл. 4.6).

Безумовно, питання ефективності використання трудового потенціалу не обмежується кількісними втратами. Досліджуючи ефективне використання

²⁰⁹ Згідно з документом: Звіт про роботу Пенсійного фонду України у 2017 році, бюджет, пріоритети діяльності та План роботи Фонду на 2018 рік. С. 40, 47. URL: <https://www.pfu.gov.ua/32629-zvit-pro-rohttps-www-pfu-gov-ua-33226-zvit-golovy-pravlinnya-pensijnogo-fondu-ukrayiny-oleksiya-zarudnogo-pro-robotu-u-2017-rotsi-botu-pensijnogo-fondu-ukrayiny-u-2017-rotsi-byudzheth-priorytety-diyaln/>

трудового потенціалу, слід враховувати продуктивність праці. Проведений аналіз дає можливість зробити такі висновки:

- індекс продуктивності праці в 2009 р., 2013–2015 рр. демонстрував тенденцію до зменшення;
- продуктивність праці у постійних цінах 2010 р. у 2009–2015 рр. у % до 2008 р. зменшувалася;
- темпи зростання продуктивності праці в 2010–2012 рр. та 2016–2018 рр. відстають від темпів зростання середньої заробітної плати за аналогічні періоди (табл. 4.7);
- продуктивність праці в Україні становить 30% продуктивності праці країн ЄС.

Таблиця 4.6

Розрахункова кількість робочих місць

Показник	Значення
Валовий внутрішній продукт у фактичних цінах, млн грн	3558706
Зайняте населення у віці 15–70 років, у середньому, тис. осіб	16360,9
Продуктивність праці одного зайнятого у фактичних цінах, грн	217513
Необхідні темпи приросту ВВП згідно з європейською стратегією, %	
Min	12
Max	23
Розрахункова кількість робочих місць, тис. осіб*	
Min	18324
Max	20124

Джерело: наведено та розраховано за даними²¹⁰.

Таблиця 4.7

Темпи зростання/зниження реальної заробітної плати та продуктивності праці в Україні в 2010–2018 рр.

Роки	Продуктивність праці (одного зайнятого), % до попереднього року	Реальна заробітна плата, % до попереднього року
2010	103,7	110,2
2011	105,2	108,7
2012	100,1	114,4
2013	99,7	108,2
2014	99,9	93,5
2015	99,2	79,8
2016	103,5	109,0
2017	103,3	119,1
2018	102,7*	112,5

* II квартал 2018 р.

Джерело: ²¹¹.

²¹⁰ Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

Попри наші критичні зауваження щодо недостатності темпів економічного зростання для забезпечення добробуту громадян України та покращення стану ринку праці, попит на робочу силу збільшується і, за даними Державної служби статистики, кількість вакансій на кінець 2018 р. становила 58,4 тис., що на 23,1 тис. більше, ніж у 2014 р. Однак чи відповідає структура попиту економіці знань? Аналіз структури вакансій показує спрямованість попиту роботодавців на дешеву робочу силу (середній розмір заробітної плати у вакансіях становив 6,6 тис. грн) та таку, яка відноситься до найпростіших професій, що відповідає другій позиції за масштабами в попиті на робочу силу (рис. 4.3).



Рис. 4.3. Структура вакансій за січень–вересень 2019 року, %
(за професійними групами)

Джерело: ²¹².

Професії, за якими кількість вакансій є найбільшою, – це водій транспортних засобів, продавець товарів, охоронник, бухгалтер, касир торговельного залу. Це ті професії, які в умовах цифровізації мали би бути витіснені штучним інтелектом та потрапити в зону ризику, а в Україні попит на

²¹¹ Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>; Продуктивність праці та продуктивність капіталу / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Київ, 2018. 12 с. С. 2, 4.

²¹² Офіційний сайт Державної служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/>

них збільшується. На противагу цьому професії, характерні для цифрової економіки, – такі як інженери – не набули масового попиту і не входять у топ-50 професій, за якими найбільша кількість вакансій. Спрощення структури попиту, збільшення попиту на найпростіші професії призводить не тільки до деградації ринку праці, а й посилює загрозу незатребуваності працівників в умовах цифровізації.

Забезпечення конкурентних переваг у глобальному суспільстві в умовах подальшої цифровізації економіки потребує перегляду структури національної економіки та ринку праці з орієнтацією на створення робочих місць так званої категорії «Знання». Для порівняння, ринок праці країн, економіка яких відповідає принципам економіки знань та цифровізації, містить не менше 25% таких робочих місць.

Влада має відігравати важливу роль у формуванні трудового потенціалу, створюючи умови розвитку та реалізації здібностей, а також створювати високопродуктивні робочі місця, інноваційні підприємства.

І. Петренко стверджує, що для збільшення темпів економічного зростання та створення нових робочих місць потрібно створити умови припливу капіталу в країну та забезпечити підвищення норми накопичення вище за 20% ВВП²¹³. Коли розвинені країни розглядають трудовий потенціал як важливий чинник соціально-економічного розвитку, в Україні простежуються ознаки стагнації зайнятості, трудової вичерпності та нераціонального попиту, наслідком чого є деградація ринку праці. Означені проблеми унеможливають прискорення темпів економічного зростання та збільшення ВВП, у т.ч. на душу населення, тенденції за якими навіть на тлі країн пострадянського простору залишаються хиткими.

Трудова ексклюзія є причиною дії чинників обмежуючого характеру та низької якості таких інститутів, як оплата праці, захист прав власності, бюрократія, корупція тощо. Тому економічне зростання та подолання основних проблем національного ринку праці залежатиме від збалансованої структури

²¹³ Петренко І.П. Трансформація сбережений населення в інвестиції: опыт и проблемы в Украине. *Економіка України*. 2014. № 3. С. 50–61.

економіки та зайнятості за підвищення якості інститутів, що стане предметом подальших публікацій.

Збереження та розвиток людського потенціалу можливий шляхом забезпечення добробуту суспільства, що, у свою чергу, залежить від налагодженості соціальної взаємодії. Окрім політичних і економічних питань, які безперечно є пріоритетними для забезпеченні гідного життя, підвищується роль соціальних відносин, довіри між різними громадами, інститутами, у т.ч. до органів влади, що в сукупності формує соціальний капітал суспільства. Це, у свою чергу активізує питання нагромадження соціального капіталу з урахуванням особливостей українського соціуму та різносторонності соціальних поглядів громад як чинника збереження територіальної цілісності країни.

Неоднозначні тенденції національного ринку праці та необхідність забезпечення повної та продуктивної зайнятості, що є однією з цілей Концепцій сталого розвитку та гідної праці, збільшують попит на якісний аналіз даних ринку праці. Забезпечення сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання потребує ґрунтовних досліджень щодо посилення ролі трудового потенціалу в економічному зростанні України та прогресу щодо досягнення цілей тисячоліття, що має стати системним процесом.

Безумовно, слід розуміти, що трудовий потенціал – це лише один із багатьох чинників економічного зростання. Для досягнення високих результатів потребують узгодження дії інших інститутів із підвищенням їх якості. Без зміни інституційних параметрів покращити стан ринку праці неможливо.

4.3. Інституційне забезпечення зменшення втрат робочої сили в національній економіці

У пошуках шляхів зменшення втрат робочої сили актуалізується проблема насамперед удосконалення суб'єкта управління організаційно-економічного механізму (ОЕМ) – інституційної інфраструктури, забезпечення її інноваційного розвитку. До інституційної інфраструктури ОЕМ зменшення втрат робочої сили в

дослідженні віднесено, по-перше, інституційні одиниці OEM, по-друге, упорядкований і цілеспрямований комплекс нормативно-правових актів, законних процедур і механізмів, які визначають і регулюють поведінку цих інституційних одиниць, які об'єднані в нашому дослідженні в інститут законодавства. Інституційна інфраструктура OEM включає державні та недержавні, формальні та неформальні інституційні одиниці.

Взаємодія між різними інституційними одиницями суб'єкта управління OEM зменшення втрат робочої сили визначає функціонування самої системи досліджуваного механізму – взаємозв'язки між різними інститутами є ключовими чинниками ефективності OEM та запорукою досягнення його завдань. Отже, система інституційної інфраструктури управління OEM зменшення втрат робочої сили становить певне коло інституційних одиниць, які діють відповідно до поставлених завдань (табл. 4.8) і виконують конкретні функції, застосовуючи інструменти (методи + важелі) (рис. 4.4) щодо формування заходів зменшення втрат робочої сили в рамках чотирьох стратегій, таких як: *запобігання, ліквідація, скорочення та відшкодування*, керуючись під час їхнього здійснення визначеними принципами OEM. Тобто кожна одиниця інституційної інфраструктури OEM розглядається як відокремлена система, що динамічно розвивається, має свою внутрішню структуру та активно взаємодіє з іншими одиницями для: 1) забезпечення оперативного виявлення причин та детермінант утворення втрат робочої сили, їхніх змін; 2) реагування на зміни через розроблення заходів щодо зменшення втрат робочої сили; 3) створення гнучкої системи інструментів управління цими процесами, які сприятимуть досягненню цілей OEM.

Таблиця 4.8

Позиціювання інституційної інфраструктури в досягненні завдань OEM зменшення втрат робочої сили

Інституційні одиниці	Завдання OEM зменшення втрат робочої сили								
	a	B	C	d	e	f	g	h	i
Інститут влади та законодавства	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Інститут освіти (професійної освіти)		+	+	+		+			

Інститут охорони здоров'я	+	+	+	+			+	+	
Інститут сприяння зайнятості		+	+	+	+	+	+		
Інститут бізнесу	+	+	+		+		+	+	+
Інститут державної допомоги суб'єктам господарювання		+	+		+	+	+	+	+
Професійні об'єднання		+	+				+	+	+
Інститут соціального діалогу	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Інститут гідної праці	+	+	+	+			+	+	+
Інститут громадського суспільства	+		+					+	+
Інститут наукових організацій, об'єднань	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Інститут інформації	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Неформальні інститути (сім'я, цінності, релігія, соціальні та міграційні мережі тощо)	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Примітка: завдання OEM: а – створення умов щодо здорового й довготривалого життя; b – попередження безповоротного відпливу людських ресурсів за межі країни; c – розширення можливостей здобуття освіти, забезпечення її відповідності потребам ринку праці; d – збільшення реальної пропозиції робочої сили; e – збільшення попиту на робочу силу; f – збалансування попиту і пропозиції робочої сили; g - ефективне залучення робочої сили в національній економіці; h – забезпечення комфортних та безпечних умов трудової діяльності; i – забезпечення мотивації до трудової діяльності на робочому місці.

Джерело: розроблено автором.

Слід зауважити, що інституційні одиниці в структурі OEM, з одного боку, становлять систему, що керує, а з іншого – незлагоджені механізми їх власного функціонування є вагомими за силою детермінантами втрат робочої сили. Викликаючи так звані «інституційні пастки».

До основних компонентів інституційної інфраструктури OEM зменшення втрат робочої сили можна віднести: 1) інститут влади та законодавства; 2) інститут охорони здоров'я; 3) інститут освіти; 4) інститут бізнесу; 5) інститут сприяння зайнятості; 6) інститут соціального діалогу; 7) інститут гідної праці; 8) інститут професійних об'єднань; 9) інститут наукових організацій та об'єднань; 10) інститут державної допомоги бізнесу; 11) інститут громадянського суспільства; 12) інститут міжнародного права та міжнародні організації; 12) інститут інформації; 13) неформальні інститути (сім'я, цінності, релігія, соціальні та міграційні мережі тощо). Далі розглянемо деякі з інститутів окремо.

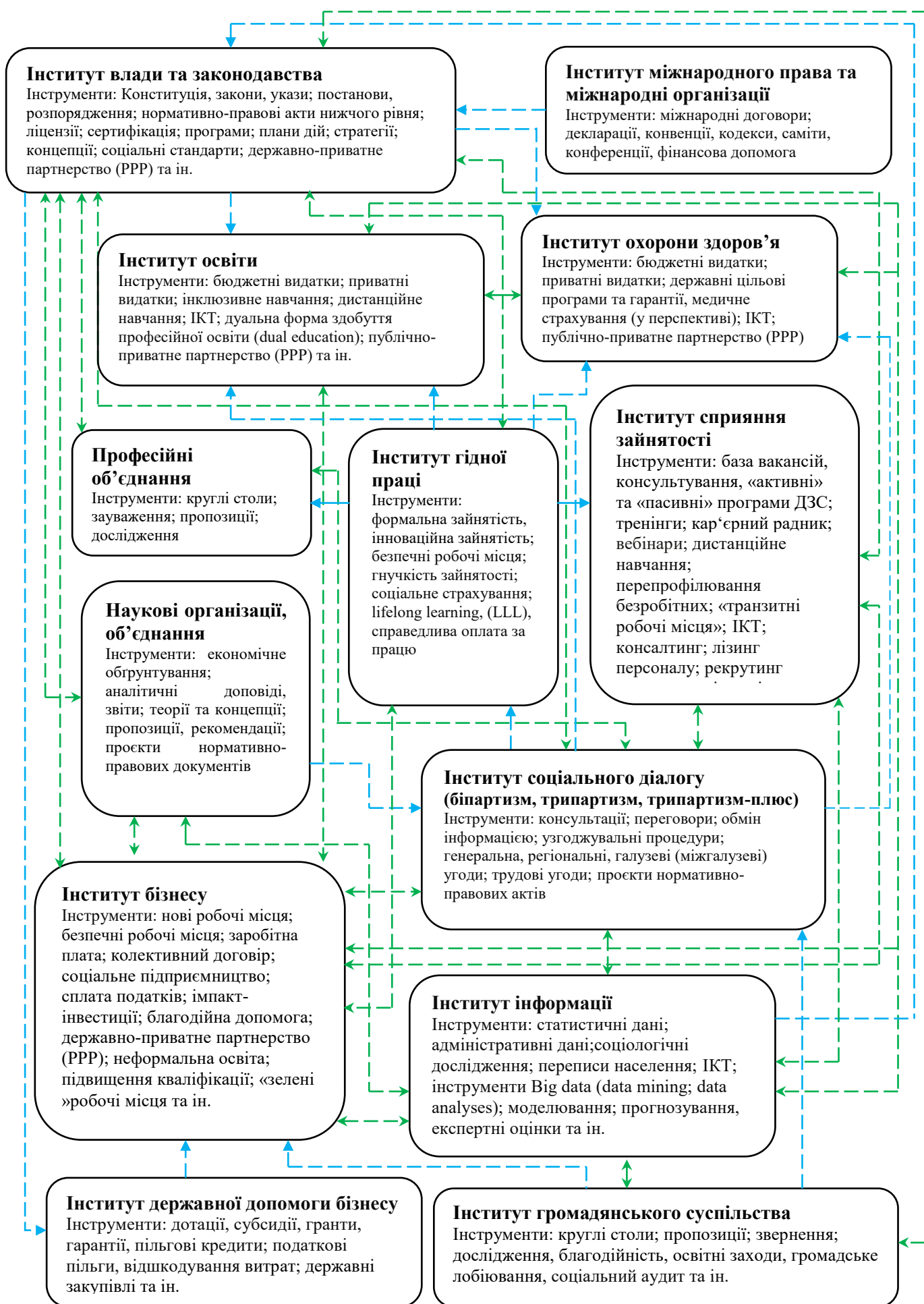


Рис. 4.4. Інституційна інфраструктура ОЕМ зменшення втрат робочої сили
Джерело: розроблено автором.

Головна функція *інституту влади та законодавства* – це інституалізація відносин між інституційними одиницями ОЕМ, яка реалізується у створенні, запозиченні, перенесенні, відтворенні та закріпленні формальних законів, правил і норм, що сприяє створенню таких нормативно-правових рамок ОЕМ, які чітко розмежовують компетенції, відповідальність та забезпечують узгодженість функціонування всіх суб'єктів, не суперечать нормативно-правовому забезпеченню. Іншими функціями інституту є: *законодавча, правоохоронна, регулююча, стимулююча та контролююча.*

Інститут освіти. В історичній ретроспективі освіта й навчання переважно належали до соціальної інфраструктури. Одним із завдань цієї системи був перший вихід робочої сили на ринок праці і на цьому їхні відносини закінчувалися. Звісно, проводилися тренінги в рамках програм зайнятості, проте їх відосили до системи «другого шансу», орієнтуючись на певні вразливі групи населення²¹⁴. А вже сьогодні саме концепція *навчання впродовж усього життя* (англ. – *lifelong learning, LLL*) стає запорукою попередження втрати роботи для окремої особи та попередження втрат робочої сили для цілої економіки країни. В освіті ключову роль має відігравати упереджувальне розроблення освітніх програм для нових професій, цифровізація програм із перепідготовки та використання нових технологій, із тим, щоби забезпечити доступність цих програм для всієї потенційної робочої сили. Необхідно не тільки давати знання, а й розвивати здібності, метанавики, креативність і критичне мислення, вміння працювати та розвиватися в мінливому соцієтальному середовищі. Основними функціями інституту освіти в системі ОЕМ зменшення втрат робочої сили є: *забезпечення рівного доступу до якісної професійної освіти для всієї потенційної та фактичної робочої сили; професійна орієнтація майбутньої робочої сили задля підвищення мотивації до обрання професій, які мають попит на ринку праці, для попередження втрат робочої сили від структурного безробіття; здатність швидко реагувати на виклики глобалізації та трансформації у світі*

²¹⁴ Марченко І.С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України: монографія. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. 150 с.

професій; підготовка робочої сили відповідно до коротко-, середньо- та довгострокових прогнозів щодо потреби економіки за професіями; підвищення якісних характеристик робочої сили для того, щоби формувати її конкурентні відносини на ринку праці, які є запорукою попередження втрати роботи для зайнятих, а для резерву робочої сили – можливість успішного працевлаштування; моніторинг працевлаштування випускників для надходження інформації, яка необхідна для оцінювання ефективної діяльності інституту, а також для розроблення заходів із попередження втрат робочої сили від структурного безробіття; створення своєї стійкої та ефективної інфраструктури та забезпечення її необхідного фінансування; стратегічний розподіл ресурсів (кадрових, фінансових, матеріально-технічних), щоби створити в системі освіти належні стимули, які спонукатимуть її досягати стійких результатів у попередженні, ліквідації чи скороченні втрат робочої сили від безробіття та економічної пасивності; тісна співпраця з міжнародним середовищем, бізнесом, охороною здоров'я та ін.

Інститут охорони здоров'я. Значущість здоров'я для зменшення втрат робочої сили важко перебільшити. Саме в роки кардинальних успіхів у боротьбі із втратами від смертності виникла концепція людського розвитку. Здоров'я та довголіття – найважливіші передумови запобігання втрат робочої сили. Головною місією інституту охорони здоров'я є профілактика, збереження, зміцнення, відновлення здоров'я та підвищення продуктивності праці робочої сили, щоби попередити, ліквідувати чи скоротити її втрати. Інститут охорони здоров'я в системі OEM зменшення втрат робочої сили виконує такі основні функції: забезпечення рівності прав потенційної та фактичної робочої сили на отримання якісної медичної допомоги; моніторинг та збагачення баз даних про стан здоров'я потенційної та фактичної робочої сили та його детермінанти; визначення єдиних науково обґрунтованих державних стандартів, критеріїв та вимог, що мають сприяти охороні здоров'я потенційної та фактичної робочої сили; стратегічне планування та розподіл ресурсів (кадрових, фінансових, матеріально-технічних), щоби створити в системі охорони здоров'я належні

стимули, які спонукатимуть її досягати стійких результатів щодо зменшення втрат робочої сили; забезпечення достатніх ресурсів в умовах невизначеної економіки, що постійно змінюється; розроблення та виконання цільових державних, регіональних і міждержавних програм щодо запобігання втрат робочої сили від передчасної смертності, ліквідації чи скорочення втрат від інвалідності та тимчасової захворюваності; сприяння розвитку досліджень у сфері охорони здоров'я для наукового обґрунтування відповідних напрямів щодо запобігання втрат робочої сили від передчасної смертності, ліквідації чи скорочення втрат від інвалідності та тимчасової захворюваності; міжнародна співпраця та залучення постачальників усіх форм власності, що створює мотивацію надавати якісніші послуги, впроваджувати науково обґрунтовані та економічно ефективні методи роботи щодо запобігання втрат робочої сили від передчасної смертності, ліквідації чи скорочення втрат від інвалідності та тимчасової захворюваності; дії щодо забезпечення впливу на діяльність інших суб'єктів (наприклад, освіти та бізнесу), щоби приділити необхідну увагу соціальним, екологічним та економічним детермінантам здоров'я, та ін.

Інститут бізнесу. Важливе місце щодо зменшення втрат робочої сили внаслідок її недовикористання відводиться створенню нових робочих місць. Застосування інших активних інструментів зменшення втрат від безробіття та економічної пасивності має сенс лише у випадку, якщо це прискорить працевлаштування на підходящу роботу. За браком вільних робочих місць необмежене розширення кількості інших інструментів сприяння зайнятості спричинить лише збільшення фінансових та часових витрат, але не впливатиме на зменшення втрат робочої сили. Важливою умовою цього є активний розвиток і функціонування підприємницької діяльності (інституту бізнесу), особливо суб'єктів середнього та малого підприємництва, нарощування їхніх позицій у розвитку економічних процесів.

Вагому роль у скороченні втрат робочої сили від безробіття та неучасті населення у формуванні пропозиції робочої сили відіграють *соціальні підприємства* – поєднання соціальної місії та комерційного підходу. Соціальні

підприємства як елемент традиційного ринку праці забезпечують самозайнятість для підприємливих людей, а також традиційну роботу за найманням для інших категорій резерву робочої сили (рис. 4.5), які з різних причин (таких, як невідповідність рівня фахової компетенції шукачів роботи, недостатній досвід роботи, наявність фізичних вад, низька життєва активність тощо) позбавлені можливості працювати повноцінно.

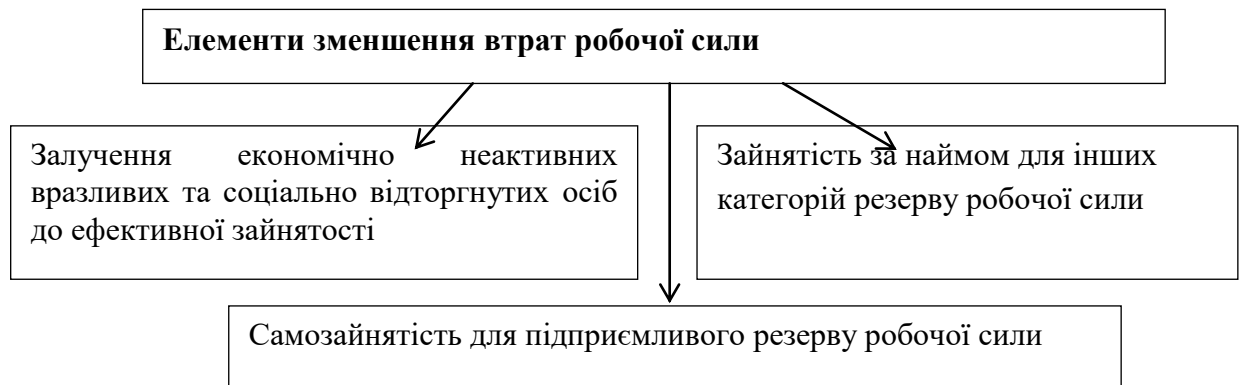


Рис. 4.5. Позиціювання соціального підприємництва в OEM зменшення втрат робочої сили (економічний складник)

Джерело: побудовано автором.

Зазначений різновид діяльності бізнесу разом із тим реінвестує прибуток у розвиток охорони здоров'я, освіти (навчання та перенавчання), охорони довкілля тощо. До наявного в Україні потенціалу ліквідації та скорочення втрат робочої сили потрібно віднести такі категорії робочої сили, як: люди з обмеженими можливостями; внутрішньо переміщені особи; колишні учасники АТО/ООС; люди пенсійного віку; молодь; люди, які звільнилися з місць позбавлення волі; ВІЛ-позитивні люди; багатодітні мами та жінки в декретній відпустці.

Законодавство України не дає визначення соціального підприємства й не містить жодних конкретних нормативних актів, які регулюють діяльність таких підприємств. При цьому додатково регулюється діяльність підприємств громадських організацій осіб з інвалідністю (які можна віднести до соціальних): зокрема, для них передбачені певні податкові пільги, на використання яких (на певний період) потрібно отримати дозвіл.

У європейських країнах цей сектор давно й добре розвинений. Наприклад, у Німеччині нараховується приблизно 100 тис. соціальних підприємств, на яких зайнято понад 2,5 млн працівників. Для порівняння: це втричі більше, ніж працівників у галузі виробництва автомобілів, де працює 750 тис. робітників. Загалом на території ЄС функціонує майже 2 млн соціальних підприємств, що становить приблизно 10% від усієї кількості. На них працевлаштовано орієнтовно 6% від усіх зайнятих на території ЄС. У Великій Британії, за підсумками 2017 р., 68% соціальних підприємств підтримують людей з уразливих груп, 44% працевлаштовують людей з уразливих груп, 28% працюють у найбільш депресивних районах країни. Виданий у рамках грантового проєкту «Соціальні підприємства в Україні» у 2017 р. другий «Каталог соціальних підприємств» налічує 150 одиниць, перший Каталог у 2013 році налічував лише 46 соціальних підприємств²¹⁵. Наразі в Україні немає спеціальних державних програм підтримки соціального підприємництва. Українські соціальні підприємства фінансуються переважно приватними підприємцями та іноземними донорами (75–85%). Найбільшими донорами в цій сфері є США, Канада та Німеччина.

У 2015 р. в Україні почала діяти програма пільгового кредитування соціальних підприємств від інвестиційного фонду WNISEF з банками-партнерами – Ощадбанком та Кредо Банком. Перевага надається проєктам на підтримання насамперед громадян України, які постраждали від конфлікту на сході країни, у т.ч. вимушених переселенців із південних та східних регіонів України, людей з інвалідністю, малозабезпечених жінок та представників інших незахищених соціальних груп робочої сили.

Для активізації розвитку соціального підприємництва в Україні необхідні такі заходи: організація поширення ґрунтовної інформації про соціальне підприємництво; розвиток нормативно-правової бази; організація розширення розроблення програм із професійного навчання населення основам соціального

²¹⁵ Каталог соціальних підприємств України 2016–2017 рр. URL: <https://drive.google.com/file/d/0B5k4OK2hVgtAOWhGV1RjcW8zZlk/view>

підприємництва; розширення спеціальних кредитних програм для залучення інвестицій для започаткування соціального підприємства.

Одним із напрямів запобігання втратам робочої сили від передчасної смертності та захворюваності також є розвиток інституту бізнесу на основі принципів «зеленої» економіки. Відмітна ознака такої політики – формування екологічно орієнтованого ринку праці через створення зелених робочих місць, що сприяють зниженню негативного впливу на довкілля та оздоровленню екологічної ситуації. Тож «зелені» робочі місця – це запобігання та скорочення втрат робочої сили як за економічним, так і за соціально-демографічним складником (рис. 4.6).

Для того щоби запобігти та скоротити втрати робочої сили, інститут бізнесу повинен виконувати такі функції: *створювати легальні робочі місця та умови для розширеного відтворення робочої сили; забезпечувати охорону й безпечні умови праці; своєчасно виплачувати заробітну плату; сприяти професійній підготовці та підвищенню кваліфікації робочої сили; своєчасно й у повному обсязі сплачувати податки; відраховувати страхові внески за програмами соціального (та в перспективі медичного) страхування; брати участь у благодійній діяльності та співфінансуванні освіти, науки, охорони здоров'я, інфраструктури тощо; здійснювати свою діяльність при збереженні довкілля та виробляти безпечні продукти, зокрема фармацевтичні; відшкодовувати втрати робочої сили.*

Важливою передумовою досягнення завдань у контексті зменшення втрат робочої сили є розбудова інфраструктур – житлово-комунальної, транспортної, освітньої, охорони здоров'я, що необхідні для забезпечення належної якості життя людей та стану довкілля. Українська соціальна інфраструктура через постійне недоінвестування вже є обмежувальним чинником ефективності інших заходів зменшення втрат робочої сили. Наприклад, навіть із високою зарплатою лікарі не захочуть їхати працювати в село, якщо там не буде якісної медичної, транспортної та ін. інфраструктури. Розвиток транспортної інфраструктури також сприяє зростанню пропозиції робочої сили та її мобільності, особливо осіб з обмеженими фізичними можливостями, покращує рівень безпеки дорожнього

руху, відповідно, зменшує втрати від зовнішніх причин передчасної смертності та травматизму.

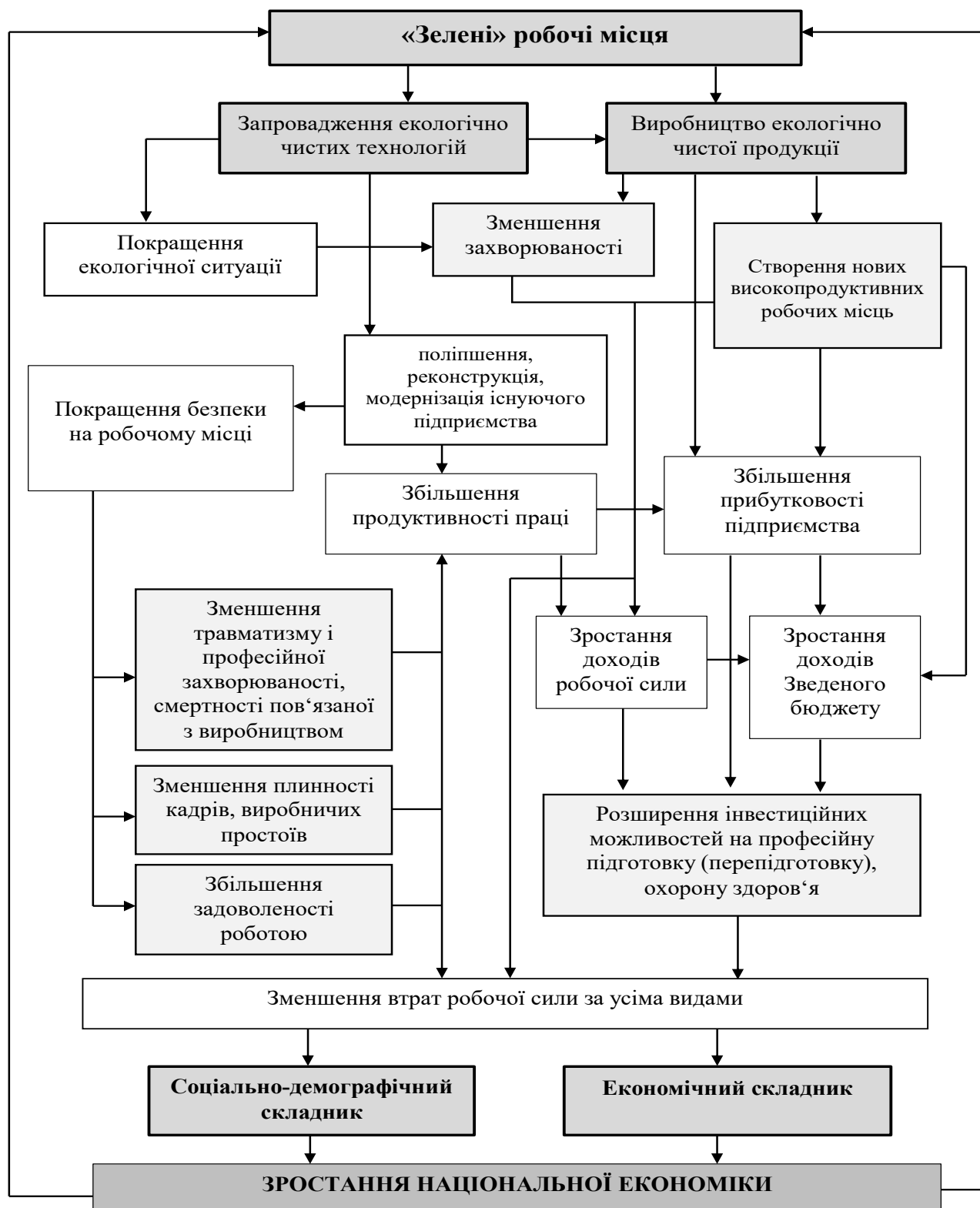


Рис. 4.6. Прямий та непрямий вплив «зеленої» економіки на зменшення втрат робочої сили

Джерело: побудовано автором.

Будівництво чи модернізація інфраструктури у сфері життєзабезпечення вимагає значних ресурсів, тому, з одного боку, вони непосильні для державного та місцевих бюджетів, з іншого – ризиковані для бізнесу, для якого можуть окупитися лише на довгостроковому горизонті. Реалізувати подібні проєкти на комерційних засадах без зобов'язань за ними з боку влади неможливо – жоден бізнес не буде самостійно вкладати в такі проєкти великі кошти. У світі подібні проєкти реалізуються за допомогою інструменту *державно-приватного партнерства* (англ. – *Public-Private Partnerships, PPP*), який проявив себе як ефективний механізм розвитку інфраструктури. Світовий досвід доводить, що державно-приватне партнерство в разі його коректного застосування є більш ефективним засобом реалізації проєктів, ніж залучення приватного бізнесу в рамках державних закупівель. PPP – це такий собі діалог, із застосуванням економічних інструментів, між владою та бізнесом, який прийшов на зміну адміністративно-директивному стилю взаємодії. Крім того, у зменшенні втрат робочої сили зацікавлені як держава, так і бізнес (рис. 4.7).

В Україні розроблено нормативно-правову базу PPP, проте темпи його практичного застосування є незадовільними, особливо там, де йдеться про запобігання втратам робочої сили. За світовими стандартами, участь приватного бізнесу в проєктах державно-приватного партнерства має сягати межі 80% у фінансуванні проєктів. В Україні ситуація протилежна – на органи влади припадає необхідність фінансування 80–90% витрат за такими проєктами. Широко розвиненим є фінансування проєктів у розробленнях родовищ корисних копалин, натомість у транспортній сфері (зокрема капітальну ремонті доріг) – лише 2–3 проєкти. Також низькою є ефективність проєктів у сфері житлово-комунального господарства, освіти та охорони здоров'я²¹⁶. За даними центральних та місцевих органів виконавчої влади, в Україні станом на 01.01.2020 р. на засадах PPP укладено 187 договорів, з яких реалізується лише 52,

²¹⁶ Публічно-приватне партнерство як чинник стимулювання розвитку постконфліктних територій. Аналітична записка / Інститут стратегічних досліджень. 2016. С. 11–12. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/regionalniy-rozvitok/publicno-privatne-partnerstvo-yak-chinnik-stimulyuvannya>

тобто 135 договорів не реалізується, з яких на чотири договори – закінчено термін дії, 18 договорів розірвано, 113 договорів не виконувалися²¹⁷.



Рис. 4.7. Застосування інструменту державно-приватного партнерства (PPP) у формуванні передумов зменшення втрат робочої сили

Джерело: розроблено автором.

²¹⁷ Стан здійснення ДПП в Україні / Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=9fc90c5e-2f7b-44b2-8bf1-1ffb7ee1be26&title=StanZdiisnenniaDppVUkraini>

Серед пріоритетних напрямів застосування державно-приватного партнерства в системі OEM зменшення втрат робочої сили, окрім життєво забезпечувальної інфраструктури, треба виділити також добровільне медичне страхування, підвищення професійно-освітнього потенціалу робочої сили відповідно до потреб інноваційної економіки, надання державного майна (приміщень, обладнання та ін.) оренду (лізинг) приватному сектору для того, щоби розширити виробництво та збільшити кількість робочих місць. Наприклад, потенціальними інвесторами в державну медицину є приватні страхові компанії. Тому потрібно створити умови для їхнього розвитку в Україні. Важлива також подальша децентралізація охорони здоров'я, коли замовником медичних послуг і залучення довгострокових інвестицій стають місцеві органи влади. Вони ближчі до споживачів, тому державно-приватне партнерство розвивається швидше. Це сприятиме більш раціональному використанню бюджетних ресурсів, кращому задоволенню потреб хворих громадян у поліпшенні їхнього здоров'я, виконання конституційних принципів доступу до охорони здоров'я загалом.

Інститут інформації. Повсюдна цифровізація бізнес-процесів і цілих галузей надають помітний позитивний вплив на ринок праці: з'являються нові робочі місця і професії, яких раніше не було; цифрові платформи допомагають забезпечувати більш точну відповідність наявної вакансії профілем здобувача, що, з одного боку, сприяє підвищенню продуктивності праці, з іншого – зменшує час пошуку роботи й тіньову зайнятість; збільшується можливість роботи у віддаленому доступі, що дає змогу фахівцям із регіонів, де попит на них обмежений, здобути бажану роботу; отримання нових знань, підвищення кваліфікації, освоєння нових професій у режимі дистанційного електронного навчання розвиває додаткові компетенції; легко, зручно та швидко створювати бізнес із нуля та одержати дохід від реалізації свого творчого потенціалу, креативних ідей та інтелекту тощо. З іншого боку, впровадження автоматизованих систем і роботів у виробничі цикли замість людської праці сприяють вивільненню значної частки робочої сили. Зокрема, детермінантами, які сприяють зростанню втрат робочої сили від безробіття та економічної пасивності є: автоматизація

робочих місць, що перетворює низку професій на непотрібні; затримка в часі між виникненням потреби у висококваліфікованій робочій силі та її підготовкою, через що виникають втрати через структурне безробіття; брак інвестицій на впровадження нових інформаційних технологій, що неминуче призводить до відставання від процесу деяких підприємств, деяких галузей, і навіть деяких регіонів, що призводить до їхнього занепаду з відповідним звільненням робочої сили; небажання робочої сили змінювати звичні форми роботи та перекваліфіковуватися. Суттєві ризики зростання втрат робочої сили від безробіття постають і в контексті тренду до «озеленення» економіки, зокрема у зв'язку із прогнозованим закриттям робочих місць із переважно низьким і середнім рівнем кваліфікації працівників, які часто не здатні швидко перекваліфікуватися й адаптуватися до нових умов.

На сьогодні в Україні бракує довгострокових прогнозів потреби в робочій силі, потреби в навичках працівників, прогнозів ризиків виникнення безробіття, зокрема пов'язаних із такими глобальними трендами, як цифровізація та «озеленення» економіки. У 2016 р. Кабінетом Міністрів України визначено перелік професій загальнодержавного значення (доповнений Постановою КМ №95 від 21 лютого 2018 р.), фінансування яких здійснюється коштом державного бюджету. Однак складений перелік (25 професій) не враховує нові та інноваційні спеціальності, що стають необхідними для економіки в найближчому майбутньому, пов'язані зі зміною технологічного укладу, швидким розвитком комп'ютерних технологій та дедалі ширшим їхнім використанням у виробництві та побуті. Тому спеціальності, які пропонуються освітою, необхідно регулярно переглядати та оновлювати. Для цього має бути закріплена відокремлена інституція (чинна, новостворена або об'єднана). Її діяльність має бути спрямована на: відповідальність за здійснення перспективного прогнозу (не тільки короткострокового та на зареєстрованому ринку праці, який здійснює ДСЗУ), його перевірка в часі, усунення помилок та коригування; надання відповідних рекомендацій навчальним закладам; формування державного замовлення за

напрямами освітньої підготовки, задля запобігання втрат від структурного безробіття. Або служба зайнятості витрачатиме дедалі більше коштів на працевлаштування, перекваліфікацію та профорієнтацію, щоби ліквідувати чи скоротити ці втрати. Результати прогнозування є важливим інструментом для обґрунтування структурної, інноваційної та інвестиційної політики держави в частині їхнього зв'язку із заходами щодо зменшення втрат робочої сили, а також засобом ефективної реалізації допомозі бізнесу у вигляді пільгових кредитів, податків, відшкодування витрат тощо.

У 2014 р. на замовлення Міністерства економічного розвитку та торгівлі України й за сприяння Європейського фонду освіти розпочалося розроблення моделі прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі. За результатами роботи громадськості усім зацікавленим сторонам у 2015 р. була презентована модель прогнозування кваліфікованої робочої сили. Проте розробники та виконавці моделі зазначили, що прогнозування робочої сили в Україні на постійній основі ускладнюється через багато чинників, зокрема, через нестачу інформації, фінансування та слабку взаємодію між зацікавленими сторонами²¹⁸. Також поки що немає комплексної, повноцінної та своєчасної статистичної інформації про діяльність системи охорони здоров'я (на всіх рівнях), яка необхідна для аналізу, прогнозування та її подальшого планування. Як наслідок, брак реальних можливостей для ефективного контролю за якістю медичних послуг, споживанням ресурсів у системі охорони здоров'я тощо. Немає повноцінного доступу також до даних бізнесу про віковий, професійний склад працівників, умов зайнятості робочої сили, існує неповна та непослідовна статистика про нещасні випадки та професійні захворювання тощо, зокрема через високий рівень його тіньового сектора. А наші власні дослідницькі пошуки виявили досить обмежену та вузьку інформацію про потенціал зайнятості осіб з інвалідністю. Також необхідно відновити збір даних про кількість створення та ліквідацію робочих місць за галузями в країні. Тому необхідно вдосконалити

²¹⁸ Ільїч Л.М. Напрями активізації соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікацій. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 2. С. 115–129. С. 124. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2016_2_11

інформаційну систему про стан формування, розподіл, використання та розвиток робочої сили для того, щоби використовувати різні джерела інформації (статистичні та адміністративні дані, підприємств, великих масивів вакансій, дослідження секторів економіки, дані регіональних досліджень, моніторинг працевлаштування випускників тощо) через створення інформаційного простору на основі структурованої інформаційної інфраструктури та ввести практику превентивного аналізу втрат робочої сили. Система інформаційного забезпечення має використовувати новітні технології одержання й обробки даних.

З огляду на це інформаційне забезпечення виявлення детермінантів втрат робочої сили та управління ними має формуватися з таких основних джерел (рис. 4.8).

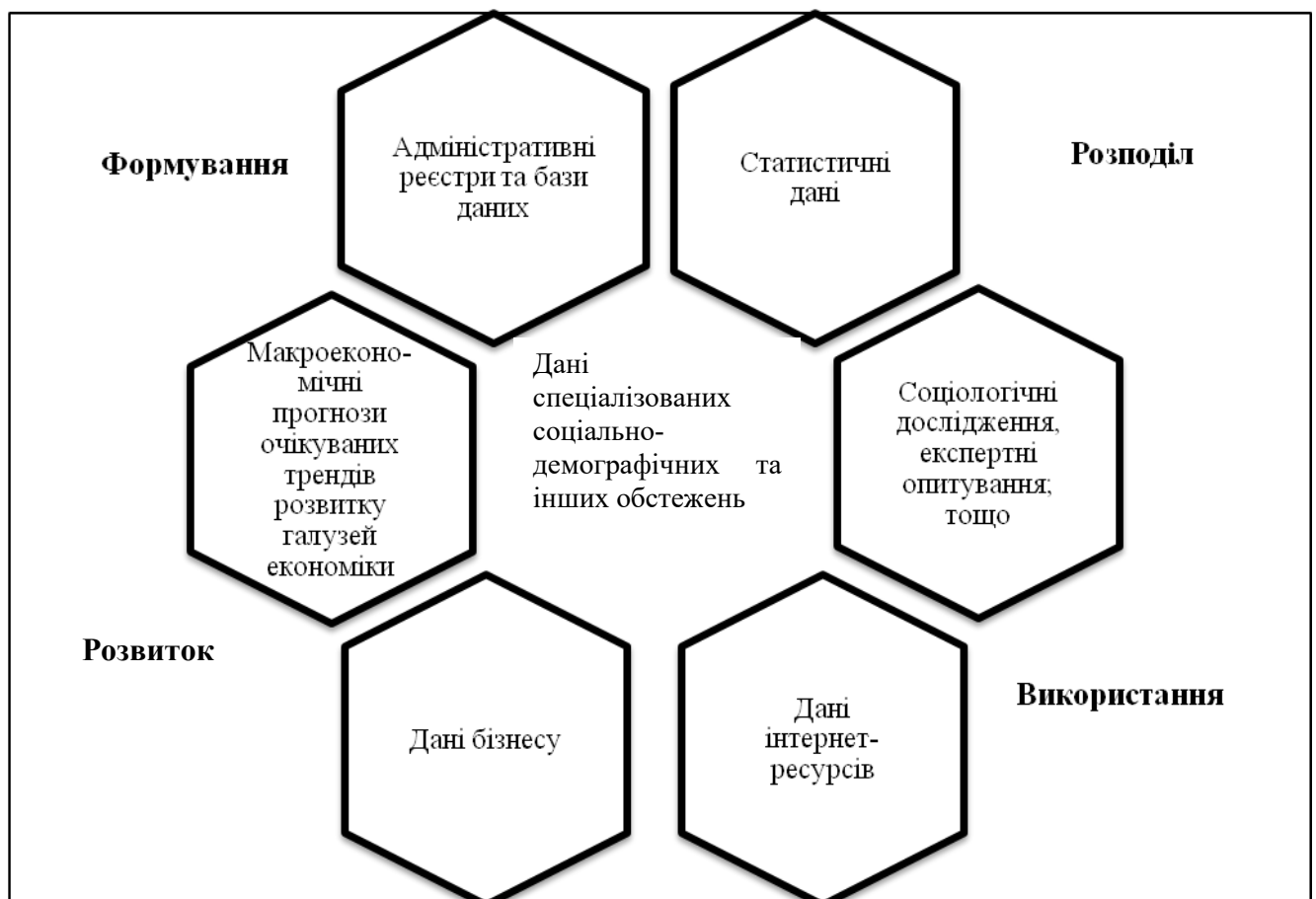


Рис. 4.8. Основні джерела даних для інформаційного забезпечення виявлення детермінант втрати робочої сили та управління ними

Джерело: побудовано автором.

Розв'язання означених проблем неможливе також без побудови ефективного соціального діалогу в досліджуваній проблемі.

Інститут соціального діалогу. Практика останніх десятиліть свідчить, що ефективним засобом забезпечення динамічного розвитку, економічної та соціальної стабільності в суспільстві, зокрема запобігання втратам робочої сили, є соціальний діалог. Цей інститут, що став постійним елементом європейських економічних систем, приніс обом сторонам значну користь. Працівникам дав можливість покращити життєвий рівень і отримати доступ до матеріальних і духовних благ сучасної цивілізації, а підприємцям забезпечив ефективне функціонування виробничої сфери²¹⁹.

Формально в Україні сьогодні сформовано цілісну систему соціального діалогу, що представляє складний комплекс взаємодії різноманітних інституцій на засадах біпартизму та трипартизму. Сторони соціального діалогу в особі урядових структур, профспілкових організацій, об'єднань роботодавців залучені до законотворчості, до здійснення заходів регуляторної та соціальної політики у сфері праці, а також до моніторингу трудових аспектів соціально-економічного розвитку. Однак у країні, де заробітна плата є наднизькою та хронічно порушуються терміни її виплати, низька продуктивність праці та брак належного рівня безпеки виробництва (насамперед унаслідок морального і фізичного зношування основного капіталу), професійний дисбаланс, масштабна зовнішня трудова міграція та розшарування населення за рівнем доходів дають підстави для висновків про наявність серйозних проблем у застосуванні чи ефективності діяльності цього інституту. Як слушно зауважують вітчизняні та закордонні фахівці²²⁰, нині репрезентативний статус мають профспілки та роботодавці, що тісно пов'язані з великим бізнесом та майже злиті з політичними партіями, перетворені із самоврядних організацій на помічників політичних партій і депутатських фракцій. Перебравши на себе всі важелі впливу на процеси

²¹⁹ Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с. С. 363.

²²⁰ Соціальний діалог в Україні в контексті підписання угоди про асоціацію – виклики та пропозиції: проєкт. Київ, 2014. URL: <https://bureau.in.ua/downloads/social-dialogue/Ukraine.pdf>

соціального діалогу в Україні, встановлюють вигідні для себе «правила гри», нехтуючи думками інших профспілкових об'єднань та невеликого бізнесу. А в державних установах їхня робота часто зводиться тільки до видавання святкових подарунків та надання пільгових путівок. Такий стан справ лише імітує в Україні соціальний діалог та має просто декларативний характер. За даними соціологічного дослідження, проведеного від 7 до 14 лютого 2020 р. включно, профспілкам довіряють 23,1% опитаних, не довіряють 57,5% респондентів²²¹.

Система соціального діалогу в Україні практично не враховує потенціал участі організацій громадянського суспільства, хоча на сьогодні для цього вже сформовано безліч передумов (рис. 4.9).



Рис. 4.9. Модифікація тристороннього формату соціального діалогу задля зменшення втрат робочої сили

Джерело: побудовано автором.

В Україні соціальний діалог ведеться між центральними та місцевими органами виконавчої влади, – з одного боку, профспілками й організаціями

²²¹ Рівень довіри до суспільних інститутів та електоральні орієнтації громадян України / Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/riven-doviry-do-suspilnykh-instytutiv-ta-elektoralni-orientatsii-gromadian-ukrainy>

роботодавців, з іншого боку, без залучення представників громадських організацій, навіть тих, які входять до складу громадських рад, створених навколо центральних та місцевих органів виконавчої влади.

У «Національній стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2016–2020 роки» було визнано й окреслено проблему недостатніх стимулів щодо залучення громадських інституцій до розв’язання проблем, пов’язаних зі сферою праці. Хоча соціальний діалог як напрям такого залучення у цьому документі не згаданий²²².

Практичний досвід доводить, що інститути громадянського суспільства можуть виявитися надійними партнерами уряду та бізнесу в процесі забезпечення соціального миру й соціального розвитку. Ці інститути сьогодні перебувають в авангарді розроблення дорожньої карти ключових соціально-економічних реформ, зокрема освітньої та медичної²²³. Важливість інституту громадських організацій проявляється у їхній функції контролю діяльності влади та бізнесу. Прикладом їхнього успішного соціального контролю можна вважати діяльність фонду «Пацієнти України», зусиллями якого вдалося у 2011 р. суттєво збільшити державне фінансування лікування ВІЛ/СНІД. Крім того, фонд долучився до просування у 2015–2016 рр. низки законів, що делегують закупівлю ліків в Україні спеціалізованим міжнародним організаціям²²⁴. За допомогою цих заходів вдалося зменшити масштаби корупції у фармацевтичній галузі та заощадити кошти державного бюджету. Важливо залучати організації громадянського суспільства і до працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, вимушених внутрішніх переселенців та учасників АТО/ООС. Наприклад, діяльність громадської ініціативи «Центр зайнятості Вільних людей»²²⁵ покликана сприяти працевлаштуванню та підприємницькій ініціативі саме таких вразливих категорій

²²² Економічна ефективність vs соціальна справедливість: пріоритети розвитку України на етапі подолання кризи: кол. моногр. / НАН України, Секція суспільних і гуманітарних наук. Київ, 2019. 350 с. – С. 126.

²²³ Там само.

²²⁴ Звонар В.П. Громадянське суспільство як агент соціально-економічного впливу в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. № 2. С. 138–151. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2017_2_12.

²²⁵ Громадська організація «Центр зайнятості вільних людей». URL: <http://www.czvl.org.ua/blog/>

робочої сили, а також студентів та людей похилого віку. Основними напрямками діяльності центру є: підвищення конкурентоспроможності вразливих груп на ринку праці через кар'єрне консультування, навчання, перекваліфікацію та особистісний розвиток; підтримання розвитку підприємництва через навчання, консультування, менторство та надання мінігрантів для започаткування власної справи; розвиток корпоративної соціальної відповідальності як інструменту залучення представників бізнесу до розв'язання проблем соціальної адаптації та працевлаштування ВПО, ветеранів АТО/ООС та осіб з інвалідністю.

У країні також функціонує кілька майданчиків громадянського суспільства у міжнародному форматі, які мають прямий стосунок до зменшення втрат робочої сили. Серед них Платформа громадянського суспільства Україна – ЄС, яка включає шість робочих груп, зокрема «Зайнятість, соціальна політика, рівні можливості та здоров'я» та Національна платформа громадянського суспільства Східного партнерства, де працює робоча група «Соціально-трудова політика та соціальний діалог». Разом вони об'єднують близько 300 неурядових українських організацій.

Так само необхідність використання розширеного соціального діалогу зумовлена викликами, які пов'язані з поширенням нових технологій та виникненням нетрадиційних форм зайнятості, що сприяють залученню до ринку праці певних груп робочої сили, для якої в традиційному виробництві кількість задовільних робочих місць є обмеженою, але це не знімає проблему їхньої вразливості на ринку праці. Важливість інституту громадянського суспільства зростає там, де недостатня кількість організаційних структур профспілок, особливо на рівні районів і міст. Тому інститут потребує модернізації, передусім із розширенням його формату через активніше залучення до нього громадських інституцій, що є неодмінною умовою попередження, ліквідації, скорочення та відшкодування втрат робочої сили. Тобто Національна тристороння соціально-економічна рада є головним дискусійним майданчиком країни (згідно з Законом

України «Про соціальний діалог»²²⁶) між владою, профспілками та роботодавцями та представниками громадських організацій (рис. 4.10).

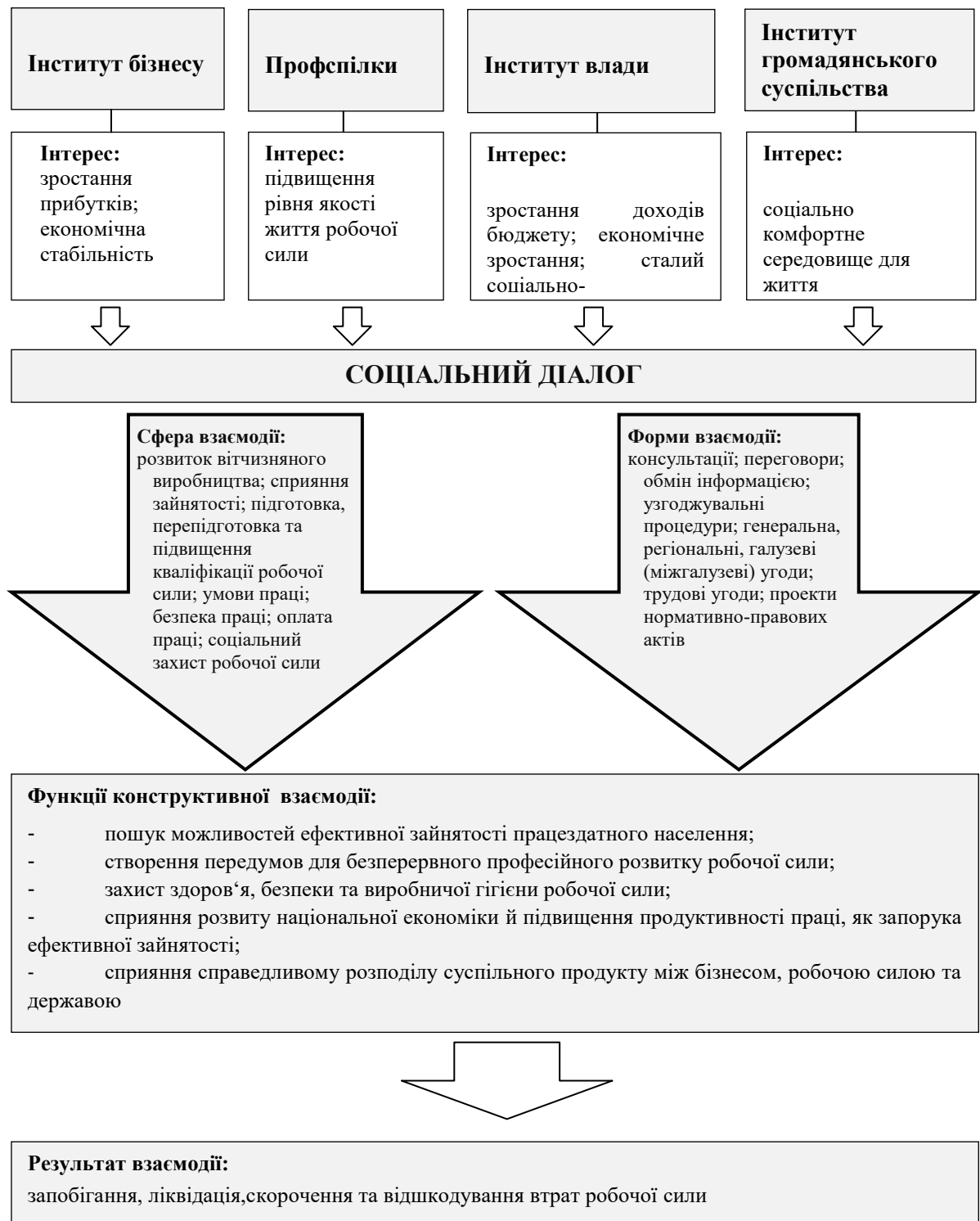


Рис. 4.10. Позиціювання інституту соціального діалогу в системі OEM зменшення втрат робочої сили

Джерело: розроблено автором.

Роль громадських організацій щодо покращення результатів соціального діалогу з метою зменшення втрат робочої сили полягає в такому: по-перше, – для ефективнішого контролю за виконанням рішень генеральної, регіональних та галузевих угод у частині забезпечення умов розвитку вітчизняного виробництва, сприяння зайнятості, підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) робочої сили та гідної праці на робочому місці. По-друге, – з метою розширення тематики соціального діалогу за допомогою питань екологічної безпеки робочої сили та розвитку «зелених» робочих місць. По-третє, для залучення на ринок праці більшої частки вразливих категорій резерву робочої сили (молоді, жінок, осіб з інвалідністю, осіб «третього» віку, внутрішньо переміщених осіб, ветеранів АТО/ООС). По-четверте, для підвищення рівня обізнаності робочої сили щодо захисту своїх трудових прав на безпечні та гідні умови праці.

У системі OEM зменшення втрат робочої сили соціальний діалог у формі «трипартизм-плюс» виконує такі важливі функції: *пошук можливостей ефективної зайнятості працездатного населення; створення передумов для безперервного професійного розвитку робочої сили; захист здоров'я та безпеки робочої сили; сприяння розвитку підприємництва та підвищення продуктивності праці як запорука ефективної зайнятості; сприяння справедливому розподілу суспільного продукту між бізнесом, робочою силою та державою.*

Отже, ефективне державне управління зменшенням втрат робочої сили потребує вдосконалення інституційної інфраструктури за такими основними напрямками, як:

- активізація участі підприємств у програмах державно-приватного партнерства, що спрямовані на зменшення втрат робочої сили;
- сприяння розвитку інституту бізнесу на засадах «зеленої» економіки та розвитку соціального підприємництва;
- розширення інформаційної системи про стан формування, розподіл, використання та розвиток робочої сили, з метою превентивного аналізу втрат, наприклад: ідентифікація, генерування правдивої інформації про детермінанти втрат робочої сили, створення стратегічних прогнозів освітньо-кваліфікаційних

потреб ринку праці відповідно до цілей та трендів розвитку галузей економіки, моніторинг працевлаштування випускників тощо. Розширення інформаційної бази необхідне також для виміру ефективності здійснюваних заходів зменшення втрат робочої сили, для оцінювання роботи інституційних суб'єктів;

- продовження реформування інститутів освіти та охорони здоров'я з використанням досвіду розвинених країн;

- інституалізація розширення соціального діалогу членами з громадських організацій;

- удосконалення інституту законодавства на засадах та принципах концепції гідної праці.

Відтак комплексна реалізація зазначених заходів стане важливим підґрунтям запобігання, ліквідації, скорочення та відшкодування втрат робочої сили.

4.4. Соціально-трудова інклюзія як елемент політики зайнятості: шляхи інституціалізації в Україні

Аналіз тенденцій людського та економічного розвитку в європейських країнах доводить ефективність соціальних програм, які формуються на засадах дії соціальних практик підтримки зайнятості, що підвищує актуальність вивчення їх досвіду протидії соціальному виключенню населення. Одним із критеріїв ефективності соціальних програм та системи соціального захисту населення є рівень реінтеграції бенефіціарів до соціально-трудової діяльності. Ознайомлення з роботами різних авторів доводить підвищену увагу до питань міграційної політики, політики на ринку праці, хоча процеси збільшення обсягів робочої сили шляхом розвитку соціально-трудової інклюзії в системі соціального захисту населення в Україні ще не набули належного висвітлення та потребують поглибленого дослідження. Одночасно зарубіжні вчені наголошують на доволі розвиненій системі стимулювання бенефіціарів до залучення до суспільно-корисної діяльності в країнах

ЄС. Системно представлено європейський досвід соціального захисту та допомоги у працях Кріс де Нойбург, Джулі Кастонгей, Кітті Ролен²²⁷.

За результатами узагальнення прогресивного досвіду в системі соціальної підтримки, проведену Кріс де Нойбург, Джулі Кастонгей, Кітті Ролен, заходи стимулювання до соціально-трудової інклюзії можна звести до таких: фінансові, збільшення адміністративного та морального тиску, згладжування перешкод для виходу на ринок праці, розвиток особистої відповідальності, зниження рівня ризику соціального відторгнення²²⁸. Адміністративний тиск відбувається в таких формах, як: стимулювання отримувачів допомоги братися за будь-яку роботу, що пропонується, посилення вимог і заходів, удосконалення особистого обслуговування.

Фінансові стимули формуються за рахунок встановлення більш високого рівня заробітку, який не підлягає обліку, збільшення кредиту за податком на трудовий дохід, премії за повернення до трудової діяльності, стимулювання самостійної зайнятості, збільшення допомоги за доглядом за дитиною при виході на ринок праці, що запроваджуються для формування умов виходу з «пастки бідності», повної зайнятості та кар'єрного зростання. Найбільш розповсюдженими засобами серед фінансових стимулів в Європі є²²⁹: неврахування більш високої заробітної плати, що характерно для Бельгії, Данії, Франції, Нідерландів; кредит з податку на трудовий дохід, що застосовується в Австрії, Бельгії, Данії, Німеччині, Фінляндії, Франції, Італії, Люксембурзі, Нідерландах, Швеції та Великій Британії; премія за повернення до трудової діяльності, що характерна для соціальних програм Греції, Франції, Ірландії, Нідерландів, Іспанії та Великої Британії; допомога по догляду за дитиною.

Для забезпечення необхідного рівня життя населення використовується механізм зниження тарифної ставки податку на доходи фізичних осіб, скорочення

²²⁷ Де Нойбург Крис, Кастонгей Джули, Ролен Китти. Системы социальной защиты населения и адресная социальная помощь: уроки европейского опыта. С. 39–43. URL: http://siteresources.worldbank.org/SAFETYNETSANDTRANSFERS/Resources/281945-1123255153992/1525234-1123255179743/deNeubourg_SSN_EULessons_Ru.pdf

²²⁸ Там само.

²²⁹ Там само. С. 42.

внесків на медичне страхування, податкове відрахування для тих, хто вперше купує житло, заморожування ставки страхування по безробіттю²³⁰. Найбільш розповсюдженими серед фінансових стимулів в Європі є кредит з податку на трудовий дохід – для осіб із низькими доходами, які відповідають певним вимогам і надають податкову декларацію, що використовують такі країни, як Австрія, Бельгія, Данія, Німеччина, Фінляндія, Франція, Італія, Люксембург, Нідерланди, Швеція та Велика Британія. Надається спеціальне звільнення від сплати податку на доходи фізичних осіб, застосовується практика преміювання за повернення до трудової діяльності чи переходу від неповної зайнятості до повної. Для батьків-одинаків передбачається збільшення допомоги по догляду за дитиною при працевлаштуванні. Таким чином стимулюється вихід таких осіб із «пастки бідності» та збільшення можливості переходу з низькооплачуваної роботи з отриманням допомоги до повної зайнятості та кар'єрного зростання. Соціальна інклюзія на ринку праці може відбуватися також засобами надання субсидій роботодавцям при створенні додаткових робочих місць. Окрім фінансового стимулювання, діють інструменти адміністративного та морального заохочення, пом'якшення перешкод виходу на ринок праці, розвитку особистої відповідальності для мінімізації соціальних ризиків²³¹.

Можливою є практика встановлення або збільшення обсягу доходів, які не підпадають під облік, при працевлаштуванні та виході зі стану утриманця. Це надає бенефіціару можливості отримати більший дохід, уникаючи соціальної допомоги, втрата якої в такому випадку не є стимулом формування утриманських настроїв. Вивчення європейських практик протидії соціальному виключенню громадян доводить доволі широку палітру таких механізмів, які вбудовані в систему соціального захисту населення, що може слугувати позитивним

²³⁰ Зарубежный опыт реализации активных программ содействия занятости населения в период международного финансового кризиса. *Социальный бюллетень*. Июнь 2015 . 21 с. С. 8.

²³¹ Де Нойбург Крис, Кастонгей Джули, Ролен Китти. Системы социальной защиты населения и адресная социальная помощь: уроки европейского опыта. С. 39–43. URL: http://siteresources.worldbank.org/SAFETYNETSANDTRANSFERS/Resources/281945-1123255153992/1525234-1123255179743/deNeubourg_SSN_EULessons_Ru.pdf

прикладом для України. Важливою перевагою таких практик є передбачення «пастки бідності».

Слід зауважити, що статтею 169 Податкового кодексу України передбачено перерахунок податку та податкові соціальні пільги для соціально вразливих категорій громадян. Однак недоліками чинного порядку є розрахунок на основі заниженого рівня прожиткового мінімуму, критичний аналіз якого широко представлений в науковій літературі. Водночас не враховуються термін та сума страхових внесків особи, які слід використовувати як засоби стимулювання офіційної зайнятості.

Одним із напрямів соціально-трудової інклюзії, який в Україні розвинений недостатньо, є соціальна підтримка в межах системи соціального захисту населення, що представляє комплекс заходів реінтеграційного характеру, який сприяє поверненню соціально-вразливих категорій осіб на ринок праці та їхній подальшій соціалізації, зміни соціальної позиції в суспільному просторі через такий канал соціальної мобільності, як соціально-трудова сфера. Завдяки ефективній діяльності інститутів ринку праці та соціального захисту відбувається зміна джерела доходу, що змінює соціальну позицію людини від соціального утримання до соціально-трудового залучення. Для посилення стимулювання соціально-трудової інклюзії та активізації бенефіціарів до суспільно-корисної діяльності слід враховувати здобутки зарубіжного досвіду, ознайомлення з яким доводить вбудовування в систему соціального захисту методів, спрямованих на мотивацію означених осіб до повернення на ринок праці та збільшення рівня доходів шляхом зайнятості, а не соціального утримання. Одним із критеріїв ефективності системи соціального захисту населення працездатного віку є рівень реінтеграції до соціально-трудової діяльності. Тобто перед бенефіціарами ставляться вимоги щодо активізації процесу соціально-трудового залучення. Функція соціально-трудової інклюзії в системі соціального захисту полягає у посиленні взаємодії між інститутами ринку праці в напрямі розвитку заходів реінтеграційного характеру. Наприклад, у Німеччині 20 листопада 2000 р. було ухвалено Закон про покращення взаємодії між службою зайнятості та органами

соціального забезпечення (Gesetz zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe)²³².

Як показує європейський досвід, у системі некомпенсаційних (безоплатних) соціальних послуг діє широкий спектр форм допомоги при умові працевлаштування. Це є характерним для таких країн, як: Австралія, Бельгія, Канада, Фінляндія, Франція, Німеччина, Ірландія, Японія, Нідерланди, Нова Зеландія, Велика Британія, США²³³. У Німеччині грошова допомога, як правило, тісно прив'язана до страхових внесків. Так, отримувачі допомоги зобов'язані приймати пропозиції роботи, за винятком, якщо вони звільнені від цього через вік, стан здоров'я та обов'язки по догляду за іншими членами родини. При відмові від активних дій у напрямі трудової інклюзії допомога може бути зменшена як мінімум на 25%. Трудова інклюзія відбувається на засадах співпраці органів соціального забезпечення та служби зайнятості²³⁴. Відповідно до нових законів у Німеччині збільшено допомогу на дитину (Kindergeld), яка, залежно від віку дитини, становить 165 євро, 220 або 293 євро. Окрім цього працюючі батьки можуть отримати додаткову фінансову допомогу (Kinderzuschlag) за умови, якщо їхній дохід недостатній для забезпечення утримання дітей. Батьки також мають право на отримання податкової знижки – неоподаткованого мінімуму доходів батьків, необхідного для забезпечення прожиткового мінімуму дитини. З 1 січня 2020 р. прожитковий мінімум збільшився на 192 євро на дитину – до 5172 євро для батьків, які проживають разом, і до 2486 євро на самотнього батька. Крім того, практикується відрахування за догляд за дитиною, освіту або навчання

²³² Международный опыт организации системы социальной помощи. На примере пяти стран. МОТ, 2004. С. 28. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_344667.pdf

²³³ Системы социальной защиты населения и адресная социальная помощь: уроки европейского опыта. URL:

<https://web.worldbank.org/archive/website01506/WEB/IMAGES/DENEUB-3.PDF> ...

²³⁴ Международный опыт организации системы социальной помощи. На примере пяти стран. МОТ, 2004. 124 с.

(Freibetrag für Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf), що становить 2640 євро. Для розрахунку прибуткового податку дві надбавки плюуються²³⁵.

Попри постійні соціальні реформи, в Німеччині тривають подальші пошуки такої системи, яка б забезпечувала користь та дохід від додаткової роботи. Досвід Швеції ілюструє необхідність поєднання соціального захисту та політики на ринку праці у напрямі зменшення соціального утримання та стимулювання до трудової інклюзії.

На зменшення соціального відторгнення населення в сільській місцевості було спрямовано дію Закону про національні гарантії зайнятості у сільській місцевості (2005 р.) в Індії. Відповідно до норм цього закону всім сільським домогосподарствам гарантовано 100 днів зайнятості або компенсацію замість зайнятості. За рахунок цього вдалося забезпечити соціально-трудове залучення та збільшити обсяги робочих днів у жінок²³⁶.

Одним із напрямів підвищення людського розвитку є управління соціальними ризиками, що включає їх ідентифікацію та розроблення шляхів щодо їх мінімізації на певному етапі життя людини. Безумовно, крім компенсаційних пільг, які залежать від трудового стажу та відповідних внесків до страхових фондів, існує широкий спектр соціальної інклюзії категорій населення, які отримують некомпенсаційні пільги.

Для національної соціальної моделі України здебільшого характерне регулювання зайнятості соціально вразливих категорій населення, що закріплено в Кодексі законів про працю, а не заходів стимулювання до трудової інклюзії в системі соціального захисту. Щодо інших категорій громадян, то їхнє соціально-трудове включення регулюється певними пільгами зайнятості, що закріплено в Кодексі законів про працю (КЗпП), зокрема стосовно пільг випробувального терміну (ст. 26 КЗпП), скороченої тривалості робочого часу (ст. 51), заборони роботи в нічний час (ст. 55), заборони залучення до надурочних робіт (ст. 63),

²³⁵ Новые Законы Германии 2020: Изменения для родителей и детей в 2020 году. URL: <http://rechtsrat.top/zakony-germanii-2020-obzor-izmenenij-dlya-roditelej-i-detej/>

²³⁶ Руководство по формированию национальной политики в сфере занятости / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2013. 200 с.

тривалості щорічної відпустки (ст. 75), праці жінок (глава XII), праці молоді (глава XIII), пільг працівників, які поєднують роботу з навчанням (глава XIV).

На окрему увагу заслуговують питання підтримки соціально-трудової інклюзії молоді. Наслідком неузгодженості ринку освітніх послуг та ринку праці України є високий рівень безробіття молоді. Для вікової групи 15–24 роки характерний найвищий рівень безробіття – 18,9%. Слід зауважити, що в розвинених країнах із соціально орієнтованою політикою зайнятості рівень безробіття цієї вікової групи населення є нижчим, ніж в Україні, а рівень зайнятості серед молоді сягає: у Нідерландах – 62,3%, Данії – 56,3%, Сполученому Королівстві – 50,7%, Австрії – 50,6%, тоді як в Україні – 27,9% (див. табл. 4.9).

Таблиця 4.9

Рівень зайнятості та безробіття у віці 15–24 роки в Україні та країнах Європейського Союзу, % до населення відповідного віку

Країна	Рівень зайнятості населення у віці 15–24 роки					Рівень безробіття населення у віці 15–24 роки				
	2010	2014	2015	2016	2017	2010	2014	2015	2016	2017
Усе населення										
Україна	33,6	29,5	28,2	27	27,9	17,2	23,1	22,4	23	18,9
Євросоюз (28 країн)	33,9	32,6	33,2	33,9	34,7	21,1	22,2	20,3	18,7	16,8
Австрія	52,8	52,1	51,3	51	50,6	9,5	10,3	10,6	11,2	9,8
Бельгія	25,2	23,2	23,4	22,7	22,7	22,4	23,2	22,1	20,1	19,3
Болгарія	24,3	20,7	20,3	19,8	22,9	21,9	23,8	21,6	17,2	12,9
Греція	20,1	13,3	13	13	14,1	33	52,4	49,8	47,3	43,6
Данія	58,1	53,7	55,4	58,2	56,3	14	12,6	10,8	12	11
Естонія	25,3	33,3	36,3	37,5	40,5	32,9	15	13,1	13,4	12,1
Ірландія	38,7	36,8	37,8	42,1	40	28,1	23,4	20,2	16,8	14,4
Іспанія	25	16,7	17,9	18,4	20,5	41,5	53,2	48,3	44,4	38,6
Італія	20,2	15,6	15,6	16,6	17,1	27,9	42,7	40,3	37,8	34,7
Кіпр	33,8	25,8	25,5	26,4	27,5	16,6	36	32,8	29,1	24,7
Латвія	25,4	32,5	34,5	32,8	33	36,2	19,6	16,3	17,3	17
Литва	18,3	27,6	28,3	30,2	30,4	35,7	19,3	16,3	14,5	13,3
Люксембург	21,2	20,4	29,1	24,9	25,8	14,2	22,6	17,3	18,9	15,4
Мальта	44,2	46,2	45,5	46,2	47,2	13,2	11,7	11,8	11	10,4
Нідерланди	63	58,8	60,8	60,8	62,3	8,7	12,7	11,3	10,8	8,9
Німеччина	46,2	46,1	45,3	45,7	46,5	9,8	7,7	7,2	7,1	6,8
Польща	26,4	25,8	26	28,4	29,6	23,7	23,9	20,8	17,7	14,8
Португалія	27,9	22,4	22,8	23,9	25,9	22,8	34,8	32	28	23,9
Румунія	24,3	22,5	24,5	22,3	24,5	22,1	24	21,7	20,6	18,3
Словаччина	20,6	21,8	23,3	25,2	26,9	33,6	29,7	26,5	22,2	18,9
Словенія	34,1	26,8	29,6	28,6	34,7	14,7	20,2	16,3	15,2	11,2

Велика Британія	46,8	48	50	50,8	50,7	19,9	17	14,6	13	12,1
Угорщина	18,3	23,5	25,7	28,1	29	26,4	20,4	17,3	12,9	10,7
Фінляндія	38,8	41,4	40,5	41,7	42,5	21,4	20,5	22,4	20,1	20,1
Франція	30,1	28	27,9	27,8	28,7	22,5	24,2	24,7	24,6	22,3
Хорватія	24,2	18,3	19,1	25,6	25,9	32,4	45,5	42,3	31,3	27,4
Чеська Республіка	25,2	27,1	28,4	28,6	29,1	18,3	15,9	12,6	10,5	7,9
Швеція	38,8	42,8	43,9	44,5	44,9	24,8	22,9	20,4	18,9	17,9

Джерело: сайт Державної служби статистики України. URL: ukrstat.gov.ua

Характерною ознакою національного ринку праці є високий рівень безробіття серед молоді, що є наслідком неузгодженості ринку освітніх послуг та ринку праці, та слабо розвинутого інституту переходу молоді до трудової діяльності. Відповідно до даних Державної служби статистики України, рівні економічної активності та зайнятості населення у віці 15–24 в 2017 р. та 2018 р. залишалися найнижчими серед інших вікових груп працездатного віку. Рівень безробіття цієї вікової групи був високим – відповідно, 18,9% та 17,9% при середньому по Україні 9,5 та 8,8% (рис. 4.11).

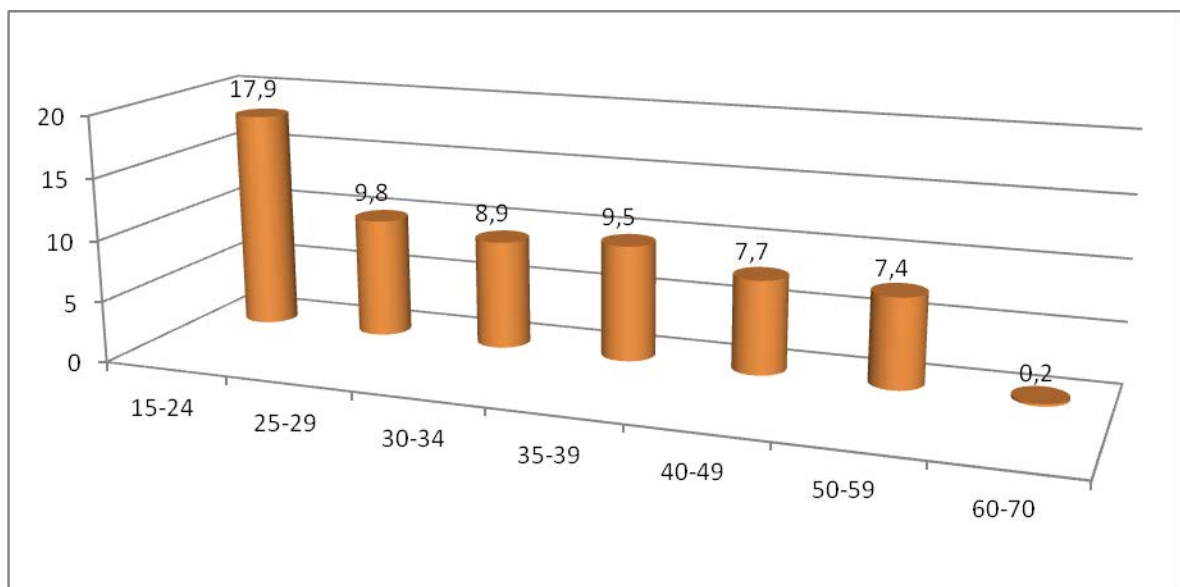


Рис. 4.11. Рівень безробіття населення за віковими групами,

у відсотках до економічно активного населення відповідної вікової групи

Джерело: офіційний сайт Державної служби статистики. URL: ukrstat.gov.ua

Для України є характерним високий рівень прагнення молоді до вищої освіти. Аналіз статистичних даних цей факт доводить, проте на тлі тренду

зменшення чисельності випускників як загалом по Україні, так і за всіма освітньо-кваліфікаційними рівнями.

Слід зауважити, що в розвинених країнах із соціально орієнтованою політикою зайнятості, таких як Данія, Нідерланди, Австрія, Німеччина, рівень безробіття даної вікової групи населення є нижчим, ніж в Україні. Виняток становить Франція, що зіткнулась із проблемами молодіжного безробіття, і це стало одним із пріоритетних завдань політики Емманюеля Макрона.

Вражають рівні зайнятості молоді в Нідерландах, Данії, Австрії, Великої Британії, Швеції, Фінляндії, Німеччині, Мальті (рис. 4.12).

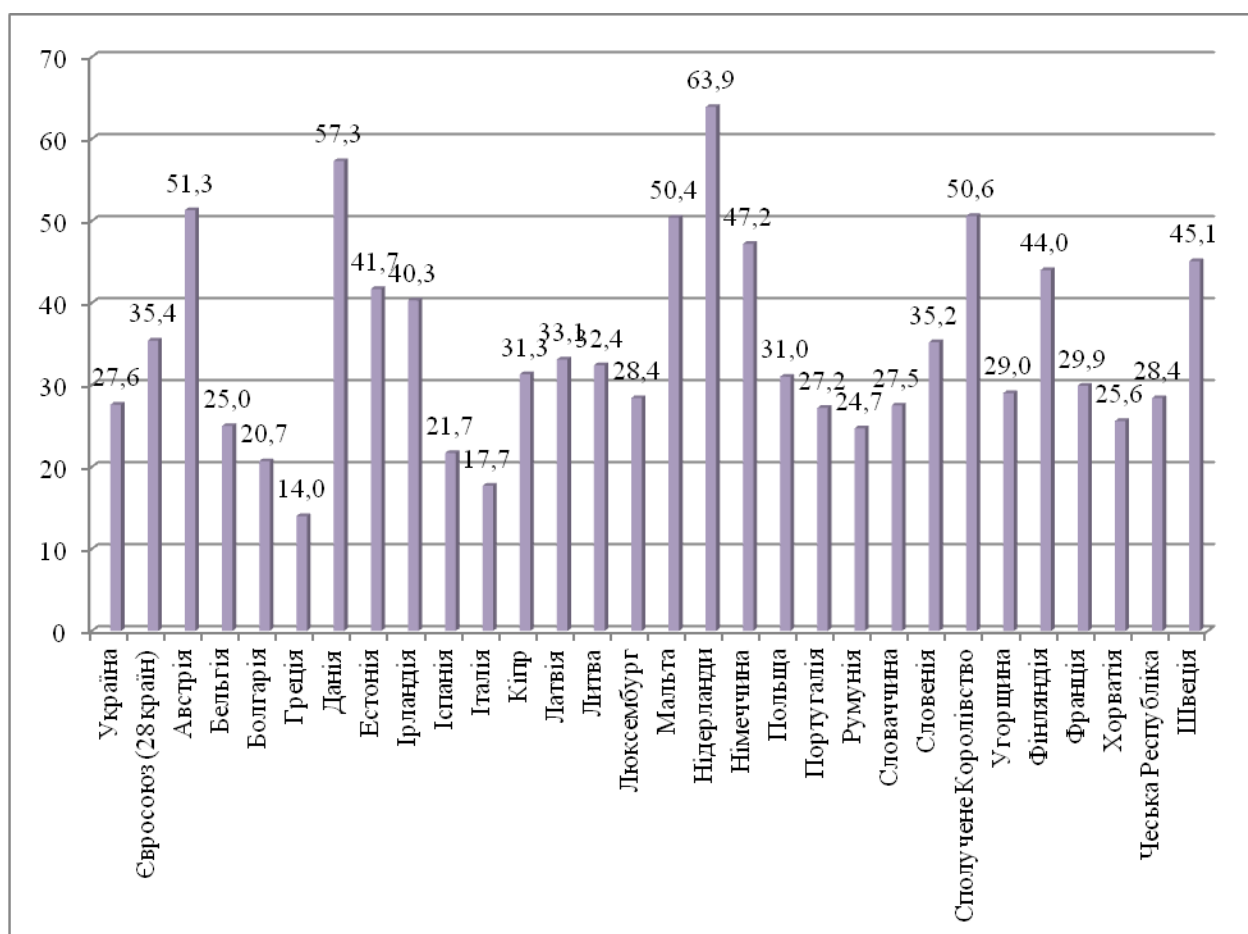


Рис. 4.12. Рівень зайнятості населення у віці 15-24 роки в Україні та країнах Європейського Союзу за статтю, % до населення відповідного віку

Джерело: офіційний сайт Державної служби статистики. URL: ukrstat.gov.ua

Залишається низьким рівень працевлаштування випускників навчальних закладів за набутим фахом. За даними Державної служби зайнятості, близько 50% молоді не працюють за фахом.

Невтішні позиції молоді на ринку праці України формують цілу низку негативних економічних та соціальних наслідків, серед яких: еміграція молоді, частка якої у структурі трудових мігрантів збільшується, що знижує ефективність інвестицій у їхній розвиток, адже додану вартість вони створюватимуть в іншій країні і там же сплачуватимуть податки; соціально-трудова ексклюзія, що формує категорію населення Neet (покоління молодих людей, які не працюють і не навчаються) та/або когорту економічно неактивного населення тощо.

Невтішні позиції молоді на ринку праці України формують цілу низку негативних соціальних наслідків, серед яких: еміграція молоді, що формує загрозу неефективного розвитку та використання трудового потенціалу; розчарування під час пошуку роботи стають передумовами пасивності, зниження трудової мотивації, соціального відторгнення.

Розглядаючи молодь як важливий ресурс економічного зростання, розвинені країни розуміють вигоди та проводять реформи щодо активізації молоді на ринку праці. Такі країни, як Австрія, Франція, проводять реформи щодо соціально-трудового залучення. Так, сутністю «молодіжних» реформ в Австрії стало створення тренінгових програм, спрямованих на формування професійних навиків, що гарантує отримання роботи²³⁷.

Слід зазначити, що в Україні діють певні інструменти щодо підтримки молоді на ринку праці. Відповідно до КЗпП, соціальна підтримка зайнятості цієї категорії населення передбачає скорочення тривалості робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень (стаття 51); забороняється залучення молоді до роботи в нічний час, до надурочних робіт (статті 55, 63); особливості праці молоді до 18 років регулюються статтями 187-200 КЗпП. Одночасно, відповідно до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», передбачено додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню молоді, що має прояв у встановленні квоти у розмірі

²³⁷ Брыль Р. Украина и реформа рынка труда в ЕС. *Z-Украина. Статистика, экономика, политика, персоны*. URL: <http://zet.in.ua/statistika-2/rynok-truda/ukraina-i-reforma-rynka-truda-v-es/>

5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік на підприємствах, установах та організаціях із чисельністю штатних працівників понад 20 осіб. Однак неформальна зайнятість більшості молодих людей зменшує їх можливості щодо гідної праці та соціального захисту.

Хотілося б звернути увагу на необхідність створення продуктивних робочих місць та формування раціонального попиту на робочу силу в Україні, у т.ч. молодь, з урахуванням переваг цифровізації економіки. Для прикладу, **затребувані спеціальності та сфери в Європі та США:** ІТ-фахівці, працівники сфер біотехнологій і біомедицини, нанотехнологи; екологи; анестезіологи, психіатри, хірурги; працівники сфер хімії та енергетики; кваліфіковані інженери та логісти; журналісти, рекламисти; працівники сфер туризму та обслуговування²³⁸.

За дослідженнями директора київського філіалу компанії «Inter Study Consulting» О. Баланцової²³⁹, рейтинг затребуваних професій найближчого майбутнього в країнах СНД та зарубіжжя такий:

– **затребувані спеціальності в країнах СНД:** ІТ-фахівець, лікар, інженер, фінансист, агроспеціаліст, менеджер з продажу, маркетинголог, менеджер з реклами;

– **затребувані спеціальності та сфери в Європі та США:** ІТ-фахівці, сфера біотехнологій і біомедицини, професія нанотехнолога; еколог; анестезіолог, психіатр, хірург; сфера хімії й енергетики; кваліфіковані інженери і логісти; журналісти, рекламисти; туризм та сфера обслуговування.

З метою забезпечення конкурентних переваг в глобальному суспільстві в умовах подальшої цифровізації економіки необхідно переглянути структуру національної економіки та ринку праці з орієнтацією на створення знаннємістких робочих місць. Для порівняння, ринок праці країн, економіка яких відповідає

²³⁸ Самі затребувані професії 2018 в Європі. URL: <http://av.volyn.ua/news/57401>

²³⁹ Там само.

принципам економіки знань та цифровізації, включає не менше 25% таких робочих місць²⁴⁰.

Водночас в Україні спостерігається підвищений попит на працівників найпростіших професій, що доводить спрямованість роботодавців на дешеву робочу силу, що не сприяє інноваційному регіональному розвитку.

Дані доводять те, що на ринку праці зберігається проблема недостатності працівників робітничих професій. Серед професій, за якими кількість вакансій на січень 2020 р. є найбільшою: водій автотранспортних засобів, продавець товарів, підсобний робітник, прибиральник службових приміщень, швачка, кухар, бухгалтер, продавець-консультант, охоронник, вантажник, сестра медична, двірник, слюсар-ремонтник, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, фахівець, електрогазозварник, касир торговельного залу, оператор заправних станцій, сторож, молодша медична сестра, офіціант, слюсар-сантехнік²⁴¹. Як видно, попит в Україні явно не відповідає тенденціям попиту в розвинених країнах та економіці знань.

Розглядаючи молодь як важливий ресурс економічного зростання, розвинені країни розуміють вигоди та проводять реформи щодо активізації молоді на ринку праці. Такі країни, як Австрія та Франція, проводять реформи щодо соціально-трудового залучення. Так, сутністю «молодіжних» реформ в Австрії стало створення тренінгових програм, спрямованих на формування професійних навиків, що гарантує отримання роботи²⁴².

Згідно зі ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», однією з категорій населення, яка потребує додаткових заходів щодо соціально-трудової інклюзії, є одинокі батьки²⁴³. Це пояснюється складністю поєднання батьківського піклування та роботи, що формує умови нерівного доступу до зайнятості та

²⁴⁰ Генкин А.С. Парадоксы и трансформация: рынок труда в цифровой экономике. URL: <https://narfu.ru/upload/medialibrary/928/Genkin-A.-S.-Paradoksy-i-transformatsiya-rynok-truda-v-tsifrovoy-ekonomike.pdf>

²⁴¹ Аналітична та статистична інформація / Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>

²⁴² Брыль Р. Украина и реформа рынка труда в ЕС. *Z-Украина. Статистика, экономика, политика, персоны*. URL: <http://zet.in.ua/statistika-2/rynok-truda/ukraina-i-reforma-rynka-truda-v-es/>

²⁴³ Закон України «Про зайнятість населення». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

подальшої пастки бідності. Подальша соціалізація ринку праці України потребує активізації соціально-трудової інклюзії, що відображає процес збільшення участі громадян працездатного віку в суспільно-корисній діяльності шляхом формування системи стимулювання реінтеграції на ринок праці та створення умов реалізації трудового потенціалу.

На стимулювання офіційної зайнятості та збереження робочих місць певною мірою спрямований Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Здійснюється прив'язка виплат до розміру середньої заробітної плати та страхового стажу. Крім того, відповідно до Законів № 799-VI від 25.12.2008, № 5067-VI від 05.07.2012, № 341-IX від 05.12.2019, зазначений Закон було доповнено статтею 7¹ «Профілактика настання страхових випадків». Зміни стосуються профілактичних заходів збереження робочих місць у вигляді: фінансування витрат роботодавця на оплату праці працівників, яких з метою запобігання звільненню тимчасово переведено за їх згодою на іншу роботу (до 6 місяців протягом року) за умови збереження за ними основного місця роботи; фінансування витрат роботодавця на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза звільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва, за умови збереження за працівниками місця роботи; інші профілактичні заходи, визначені правлінням Фонду.

Вважаємо такі зміни на краще, але виникають питання щодо визначення пріоритетності та можливостей надання такої допомоги. Як показують проведені в Україні дослідження в системі соціального захисту, недостатньо використано ресурси стимулювання бенефіціарів до суспільно корисної діяльності. Подальша соціалізація ринку праці України потребує активізації соціально-трудової інклюзії, яка відображає процес збільшення участі громадян працездатного віку в суспільно корисній діяльності шляхом формування системи стимулювання реінтеграції на ринок праці та створення умов реалізації трудового потенціалу. Підвищення рівня участі населення в робочій силі можливе шляхом розвитку соціальної підтримки та посилення взаємодії між інститутами ринку праці, що відповідає сучасним соціальним імперативам в частині дотримання прав на працю

та зайнятість, які активно обговорюються та пропагуються ПРООН, МОП, Всесвітнім економічним форумом, Європейською Комісією, Міжнародним центром політики інклюзивного зростання та принципи яких впроваджуються в розвинених країнах світу.

Одним із напрямів соціально-трудової інклюзії, що недостатньо розвинений в Україні, є соціальна підтримка в межах системи соціального захисту населення, що представляє комплекс заходів інтеграційного та реінтеграційного характеру, який сприяє поверненню соціально вразливих категорій осіб на ринок праці та їхньої подальшій соціалізації, зміни соціальної позиції в суспільному просторі через такий канал соціальної мобільності, як соціально-трудова сфера. Завдяки ефективній діяльності інститутів ринку праці та соціального захисту відбувається зміна джерела доходу, що змінює соціальну позицію людини від соціального утримання до соціально-трудового залучення. Для посилення стимулювання соціально-трудової інклюзії та активізації бенефіціарів до суспільно-корисної діяльності слід враховувати здобутки зарубіжного досвіду, ознайомлення з яким доводить вбудовування в систему соціального захисту методів, спрямованих на мотивацію означених осіб до повернення на ринок праці та збільшення рівня доходів шляхом зайнятості, а не соціального утримання. Одним із критеріїв ефективності системи соціального захисту населення працездатного віку є рівень реінтеграції до соціально-трудової діяльності. Тобто перед бенефіціарами ставляться вимоги щодо активізації процесу соціально-трудового залучення. Функція соціально-трудової інклюзії в системі соціального захисту полягає у посиленні взаємодії між інститутами ринку праці в напрямі розвитку заходів реінтеграційного характеру.

Одним із критеріїв ефективності системи соціального захисту населення працездатного віку є рівень реінтеграції до соціально-трудової діяльності. Тобто перед бенефіціарами ставляться вимоги щодо активізації процесу соціально-трудового залучення.

Для забезпечення необхідного рівня життя населення використовуються механізм зниження тарифної ставки податку на доходи фізичних осіб, скорочення

внесків на медичне страхування, податкове відрахування для тих, хто вперше купує житло, заморожування ставки страхування по безробіттю²⁴⁴.

Проведене нами дослідження довело, що процеси збільшення обсягів економічно активного населення в Україні на основі соціально-трудової інклюзії ще не набули належного розвитку і потребують подальшої інституціоналізації для узгодження трудової активності та соціального забезпечення, та сприяння економічного зростання шляхом підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Нераціональна система соціально-трудової інклюзії, яка ґрунтується в основному на штучних інститутах, формує передумови подальшої трудової ексклюзії, що негативно відображається на функціонуванні ринку праці, структурі попиту та пропозиції робочої сили та, як наслідок, не сприяє інклюзивному економічному зростанню в країні.

Збалансований національний розвиток потребує зваженої політики щодо посилення участі населення у суспільно корисній діяльності. Ознайомлення з прогресивним зарубіжним досвідом показує, що одним із напрямів соціально-трудової інклюзії є посилення взаємозалежності між соціальним захистом та податковими внесками до соціальних фондів.

Підхід до формування соціального захисту населення працездатного віку шляхом розвитку інституту соціально-трудової інклюзії сприятиме виходу з пастки бідності осіб із високим рівнем соціально-трудового відторгнення, збільшенню зайнятості у формальному секторі економіки, що відповідає таким цілям програми «Глобальні цілі сталого розвитку 2015-2030», як подолання бідності, гендерна рівність, гідна праця та економічне зростання, скорочення нерівності.

Для батьків-одиначків передбачається збільшення допомоги по догляду за дитиною при працевлаштуванні. Це сприятиме стимулюванню виходу таких осіб із «пастки бідності» та збільшенню можливості переходу з низькооплачуваної роботи з отриманням допомоги до повної зайнятості та кар'єрного зростання. Соціальна інклюзія на ринку праці може відбуватися також за допомогою надання субсидій роботодавцям при створенні додаткових робочих місць. Окрім

²⁴⁴ Зарубежный опыт реализации активных программ содействия занятости населения в период международного финансового кризиса. *Социальный бюллетень*. Июнь 2015. 21 с. С. 8.

фінансового стимулювання, діють інструменти адміністративного та морального заохочення, пом'якшення перешкод виходу на ринок праці, розвитку особистої відповідальності для мінімізації соціальних ризиків²⁴⁵.

Одночасно соціально-трудова інклюзія населення має забезпечуватися шляхом підвищення соціального статусу особи або за рахунок повернення до загальновизнаної соціальної ієрархії. Таким чином, для соціального залучення слід зменшувати бар'єри опору соціальних груп шляхом розвитку рівня культури, освіченості та формування позитивних норм життя, соціального капіталу, що відповідає теорії П. Сорокіна, на думку якого, при низхідній мобільності відбувається втрата статусу та, відповідно, прав, а при висхідній мобільності – навпаки – формується статус та передумови подолання життєвих бар'єрів.

Позитивним наслідком соціально-трудової інклюзії є зменшення соціальної напруги в суспільстві. Соціальний захист населення працездатного віку має виконувати функцію не стільки соціального утримання, скільки соціально-трудового залучення та на цій основі скорочення бідності та нерівності. Такий підхід є справедливим з позицій тієї частини робочої сили, яка є платниками податків, соціальних внесків і не хоче фінансувати перебування в стані соціального утримання.

Удосконалення соціального захисту в напрямі соціально-трудової інклюзії сприятиме реалізації трудового потенціалу соціально відторгнутого населення з підвищенням рівня доходів з подальшим збільшення темпів нагромадження капіталу та суспільного споживання, що посилить мотивацію до продуктивної праці. Формується «цикл добробуту»: інвестування соціального захисту → підвищення доходів та соціально-трудова інклюзія → збільшення споживчого попиту та збільшення темпів нагромадження капіталу → стимулювання продуктивної праці → збільшення темпів нагромадження соціального капіталу → підвищення рівня добробуту та соціально-економічне зростання.

²⁴⁵ Де Нойбург Крис, Кастонгей Джули, Ролен Китти. Системы социальной защиты населения и адресная социальная помощь: уроки европейского опыта/ С. 39–43. URL: http://siteresources.worldbank.org/SAFETYNETSANDTRANSFERS/Resources/281945-1123255153992/1525234-1123255179743/deNeubourg_SSN_EULessons_Ru.pdf

Проведене нами дослідження довело, що процеси збільшення обсягів економічно активного населення в Україні на основі соціально-трудової інклюзії ще не набули належного розвитку і потребують подальшої інституціалізації для узгодження трудової активності та соціального забезпечення й сприяння економічного зростання шляхом підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Нераціональна система соціально-трудової інклюзії, що ґрунтується в основному на штучних інститутах, формує передумови подальшої трудової ексклюзії, що негативно відображається на функціонуванні ринку праці, структурі попиту та пропозиції робочої сили та, як наслідок, не сприяє інклюзивному економічному розвитку.

Розділ 5. БАЛАНС ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ: МОДЕЛІ ЗМІН В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

5.1. Драйвери зростання конкурентоспроможності України на глобальному ринку праці

Ефективне функціонування сфери зайнятості зумовлюється балансом попиту та пропозиції на ринку праці, що характеризує спроможність економіки мобілізувати всі людські ресурси, максимально ефективно використовувати трудовий потенціал для сприяння економічному зростанню суспільства. Міжнародна співпраця і глобалізація ринків, у тому числі й ринку праці, стали причиною перерозподілу виробництв та людських ресурсів, але сьогодні посилення торговельної та геополітичної напруги формують невизначеність, яка стримує інвестиції та збільшує ризики раптового підвищення цін, шоківих перебоїв у глобальних ланцюгах поставок та розбалансування ключових ресурсів.

Національний ринок праці перебуває під тиском комбінованих ефектів декількох тенденцій. Технологічний прогрес та інтеграція нашої економіки у глобальні ланцюги поставок мають позитивний ефект для працівників із високою кваліфікацією та наявністю таких навичок, що необхідні за сучасних умов, водночас негативний ефект зменшення сфери зайнятості відчують низькокваліфіковані працівники із застарілими навичками. Структурні зміни також як надають нові можливості, так і формують невизначеність щодо майбутніх трансформацій. В Україні, як і в багатьох інших країнах, розширюються нерівності в оплаті праці та щодо якості робочих місць, трансформуються моделі соціально-трудових відносин.

Ефективність та гнучкість ринку праці в умовах невизначеності та нестабільності досягаються завдяки використанню різних моделей соціально-трудових відносин, що має вирішальне значення для забезпечення оптимального

розподілу зайнятого населення між різними видами економічної діяльності, професійно-кваліфікаційними групами та заохочення працівників реалізувати трудовий потенціал повною мірою, докладаючи максимум зусиль на своїх робочих місцях.

Для окреслення напрямів нарощування трудового потенціалу й покращення його використання при застосуванні певних моделей соціально-трудоких відносин необхідно провести аналіз та діагностику впливу внутрішнього та зовнішнього середовища на формування попиту та пропозиції на національному ринку праці на основі комплексу прямих та опосередкованих показників, що віддзеркалюють конкурентоспроможність як ринку праці, так і бізнес-середовища й економіки загалом.

Всесвітній економічний форум (ВЕФ) опублікував Звіт про конкурентоспроможність національних економік у 2019 р., в якому представлено Глобальний індекс конкурентоспроможності 4.0 (Global Competitiveness Index – GCI), що охоплює 141 економіку. Середній бал GCI за всіма економіками становив 60,7, виміряний за шкалою від 0 до 100, де 100 є межею, ідеальної та гіпотетичної ситуації, коли країна досягає ідеального балу за кожною складовою індексу. Тобто глобальний розрив конкурентоспроможності вимірюється як відстань до ідеального «кордону».

За показником GCI 4.0 Сінгапур із оцінкою 84,8 зі 100 був країною, що перебувала до «кордону» конкурентоспроможності найближче, взагалі Азійсько-Тихоокеанський регіон у 2019 р. був визнаний найбільш конкурентоспроможним у світі, за ним слідували Європа та Північна Америка. Із країн, що входять до G20, в топ-10 увійшли Сполучені Штати (2-ге місце), Японія (6-те), Німеччина (7-ме) та Велика Британія (9-те). Україна в 2019 р. в Індексі глобальної конкурентоспроможності ВЕФ продовжувала втрачати свої позиції: втратила дві порівняно із 2018 р і зайняла 85-те місце з 141 країни, порівняно ж із 2012 р., коли посідала 73-ме місце із 144 країн було втрачено 12 позицій²⁴⁶.

²⁴⁶ The Global Competitiveness Report 2019 / World Economic Forum. Geneva, Switzerland, 2019. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

Індекс глобальної конкурентоспроможності 4.0, представлений ВЕФ у 2019 р., – це рейтинг на основі комбінації 103 показників, які відображають стан інститутів, характеризують політичні заходи і чинники, що визначають рівень продуктивності країни на основі статистичних даних міжнародних організацій, а також даних опитувань вищого менеджменту компаній. Комплекс прямих та опосередкованих показників, що віддзеркалюють конкурентоспроможність як ринку праці, так і бізнес-середовища й економіки загалом, об'єднано у 12 груп (рис. 5.1).

Індекс глобальної конкурентоспроможності 4.0		
Група показників конкурентоспроможності ринку праці:	Група показників конкурентоспроможності бізнес-середовища:	Група показників конкурентоспроможності економіки в цілому:
Ринок праці; Здоров'я; Навички.	Ринок товарів; Фінансова система; Розмір ринку; Динамічність бізнесу; Інноваційні можливості.	Інститути; Інфраструктура; Впровадження ІКТ; Макроекономічна стабільність.

Рис. 5.1. Розподіл 12 груп показників Індексу глобальної конкурентоспроможності 4.0 за блоками впливу, 2019 р.

Джерело: складено автором на основі The Global Competitiveness Report 2019.

Відстань до ідеального «кордону» конкурентоспроможності у світі велика у всіх 12 групах: лише у двох – «Здоров'я» та «Макроекономічна стабільність» – вона становила менше 30 балів у всьому світі. Передові економіки набагато ефективніші, тож досягають найкращих показників. В Україні, згідно зі звітом ВЕФ 2019 року, основними рушійними силами, що формують конкурентоспроможність національної економіки, були групи, що представляють всі три блоки показників як безпосередньо ринку праці, так і бізнес-середовища й економіки загалом: інфраструктура країни (70,3 бала, 57-ме місце), навички,

якими володіє робоча сила, (69,9 бала, 44-те місце) та розмір ринку нашої країни (63 бали, 57-ме місце) (рис. 5.2).

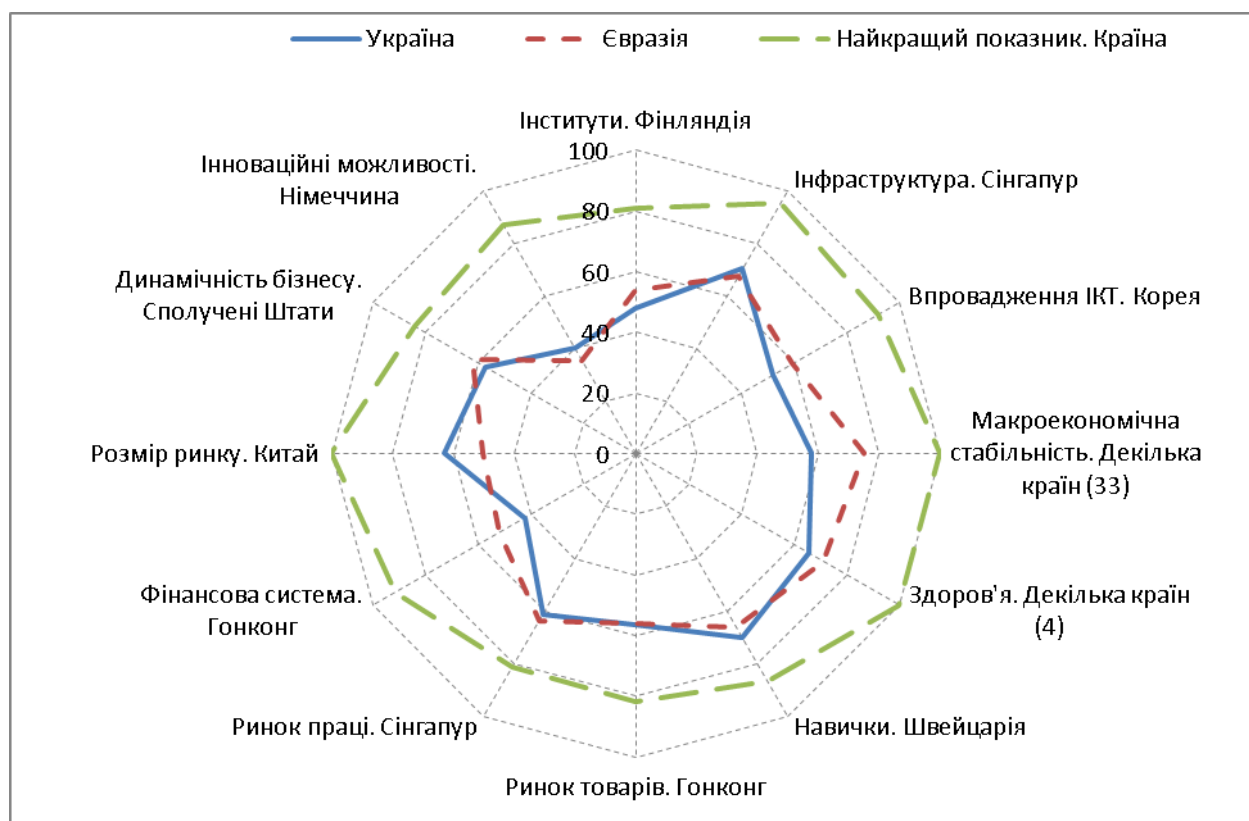


Рис. 5.2. Складові Глобального індексу конкурентоспроможності 4.0 в Україні та Євразії порівняно із найкращими світовими трендами 2019 р.

Джерело: The Global Competitiveness Report 2019 / World Economic Forum. Geneva, Switzerland, 2019. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

Основний регрес зафіксовано у групі «Фінансові системи», що входить до сфери бізнес-середовища, в якій рейтинг України порівняно із 2018 р. зменшився на 19 позицій (42,3 бала, 136-те місце), й у групі «Здоров'я», що безпосередньо впливає на конкурентоспроможність ринку праці, – на 9 позицій (65,6 бала, 101-ше місце). Також дещо погіршилися показники макроекономічного блоку: «Впровадження ІКТ» – на 1 позицію (51,9 бала, 78-ме місце), «Макроекономічна стабільність» – на 2 позиції (57,9 бала, 133-тє місце) та «Інноваційні можливості» – на 2 позиції (40,1 бала, 60-те місце). Значно покращилися порівняно із 2018 р. позиції країни за критеріями «Ринок товарів» – на 16 позицій (56,5 бала, 57-ме місце), «Інститути» – на 6 позицій (47,9 бала, 104-те місце) та «Ринок праці» – на 3 позиції (61,4 бала, 69-те місце). Крім того, Україна підвищила свої позиції за

показником «Динамічність бізнесу» – з 86-го до 85-го місця. У звіті 2019 р. експерти проаналізували частку використання відновлюваних джерел енергії у відсотках до обсягу споживання, що в Україні сягнула 4,1%. Водночас цей показник у країнах – лідерах списку дуже варіативний: у Сінгапурі – 0,7%, у США – 8,7%, в Гонконзі – 0,9%, у Нідерландах – 5,9% і в Швейцарії – 25,3%.

Водночас позитивні чи негативні тренди за окремими групами показників у країні віддзеркалюють зміни порівняно із минулими періодами. Шлях до національної конкурентоспроможності не заперечує глобальної співпраці, крос-національне співробітництво та відкритість сприяють підвищенню конкурентоспроможності. Для усвідомлення повної картини щодо конкурентоспроможності України доцільно порівнювати рейтинг груп показників нашої країни із відповідними даними країн регіону Євразія, до якого належить Україна, а також акцентувати увагу на найкращих світових прикладах покращення конкурентоспроможності та переймати досвід таких країн, які демонстрували найвищі показники у цій сфері.

Проведення компаративного аналізу значень індексів конкурентоспроможності за 12 групами показників для України та країн Євразії дозволило визначити слабкі з точки зору національної конкурентоспроможності місця, на які слід звернути особливу увагу, та драйвери зростання, які становлять потенціал зміцнення позицій нашої країни у контексті підвищення конкурентоспроможності, у трьох сферах: на ринку праці, у бізнес-середовищі та в економіці загалом (рис. 5.3).

Підвищення конкурентоспроможності відіграє ключову роль у питанні покращення рівня життя населення. Постійне економічне зростання становило найефективніший спосіб позбавити людей бідності та покращити якість їхнього життя. Важливість та актуальність зростання підтверджено у прийнятому всіма країнами – членами ООН у 2015 р. Порядку денному ООН для сталого розвитку до 2030 року, де визначено 17 цілей сталого розвитку (ЦСР), які мають бути досягнуті до 2030 року. Стійке та всеосяжне економічне зростання також є засобом або необхідною умовою для досягнення багатьох інших ЦСР, включаючи

подолання бідності у всіх її формах та забезпечення повної та продуктивної зайнятості й гідної праці для всіх жінок і чоловіків²⁴⁷. Останнє десятиліття в Україні зростання переважно було слабким і залишається нижчим за потенційне, що гальмує прогрес у кількох ЦСР.

Група показників конкурентоспроможності економіки в цілому	Група показників конкурентоспроможності бізнес-середовища	Група показників конкурентоспроможності ринку праці
• ДРАЙВЕРИ ЗРОСТАННЯ • ІНФРАСТРУКТУРА: • Транспортна інфраструктура • Комунальна інфраструктура • СЛАБКІ МІСЦЯ • МАКРОЕКОНОМІЧНА СТАБІЛЬНІСТЬ: • Інфляція • Динаміка заборгованості • ВПРОВАДЖЕННЯ ІКТ: • Абоненти мобільного зв'язку • Абоненти мобільного й фіксованого широкосмугового Інтернету • Підключення до оптоволоконного Інтернету • Частка дорослого населення, яке користується Інтернетом • ІНСТИТУТИ: • Безпека • Соціальний капітал • Система стримувань • Державний сектор	• ДРАЙВЕРИ ЗРОСТАННЯ • РОЗМІР РИНКУ: • Валовий внутрішній продукт • Імпорт товарів та послуг • ІННОВАЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ: • Взаємодія та різноманітність • Дослідження та розробки • Комерціалізація • РИНОК ТОВАРІВ: • Внутрішня конкуренція • Відкритість торгівлі • СЛАБКІ МІСЦЯ • ФІНАНСОВА СИСТЕМА: • Фінансування МСП • Внутрішнє кредитування приватного сектора • Ринкова капіталізація • Страхування • Фінансова стабільність • ДИНАМІЧНІСТЬ БІЗНЕСУ: • Адміністративні вимоги • Підприємницька культура	• ДРАЙВЕРИ ЗРОСТАННЯ • НАВИЧКИ: • Середня кількість років навчання • Навички діючої робочої сили • Майбутня робоча сила • Навички майбутньої робочої сили • СЛАБКІ МІСЦЯ • ЗДОРОВ'Я: • Тривалість здорового життя • РИНОК ПРАЦІ: • Гнучкість • Меритократія (створення умов для обдарованих) та стимулювання

Рис. 5.3. Драйвери зростання та слабкі місця підвищення конкурентоспроможності України на ринку праці, у бізнес-середовищі та в економіці загалом

Джерело: складено автором на основі The Global Competitiveness Report 2019.

²⁴⁷ Перетворення нашого світу: Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року. Резолюція, прийнята Генеральною Асамблеєю 25 вересня 2015 року. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/sustainable-development-report/the-2030-agenda-for-sustainable-development.html>

Драйвери зростання та слабкі місця щодо підвищення конкурентоспроможності, визначені через складові Індексу глобальної конкурентоспроможності 4.0, допомагають визначити конкретні обмеження у зростанні продуктивності та підвищенні рівня життя, а також причини, пов'язані з економічним спадом чи високою нестабільністю. У нинішньому, дуже мінливому, геополітичному контексті та при ймовірному падінні в майбутньому надзвичайно важливо розбудовувати економічну стійкість через підвищення конкурентоспроможності, особливо країнам із низьким рівнем доходів та доходами, нижчим за середній рівень, до яких належить і Україна.

Так, для України підґрунтям та основними важелями для підвищення конкурентоспроможності слугують п'ять груп: інфраструктура, розмір ринку, інноваційні можливості, ринок товарів, навички (рис. 5.3), визначених на основі аналізу складових Глобального індексу конкурентоспроможності 4.0, що характеризують вплив внутрішнього та зовнішнього середовища на національну економіку. Пріоритетами для спрямування інвестицій мають стати інфраструктурні проекти, людський капітал та НДДКР – це може допомогти економіці вийти на вищу траєкторію зростання. На думку експертів ВЕФ, для підвищення національної конкурентоспроможності принципово важливо доповнити цільову інвестиційну політику структурними реформами, що сприятимуть вдосконаленню діяльності товарних ринків, пом'якшуючи міжнародну та внутрішню торговельну напругу, викликану бар'єрами, що зменшують відкритість ринків.

В Україні державної підтримки потребують напрями, представлені у семи із дванадцяти груп показників конкурентоспроможності. Особливу увагу слід зосередити на зміцненні суспільних інститутів та фінансової системи. Погіршення макроекономічних умов, адміністративні перешкоди та неефективний процес впровадження ІКТ зменшили динамічність розвитку бізнесу. Значне «просідання» спостерігалось у сфері охорони здоров'я, що погіршувало трудовий потенціал країни та, відповідно, негативно впливало на формування конкурентного ринку праці.

5.2. Особливості моделей соціально-трудових відносин в Україні

Аналіз впливу внутрішнього та зовнішнього середовища на національну економіку на основі комплексу прямих та опосередкованих показників, що віддзеркалюють конкурентоспроможність як ринку праці, так і бізнес-середовища та економіки загалом, дало змогу окреслити фактори, що обумовлюють використання на національному ринку праці певних моделей соціально-трудових відносин. Загалом такі фактори можна поділити на дві групи:

- фактори, пов'язані з попитом на робочу силу, включаючи регулювання зайнятості, гнучкість трудового законодавства, меритократію (створення умов для розвитку високоінтелектуальної зайнятості та індивідуальної економічної активності), технологічний розвиток або економічний цикл;
- фактори, пов'язані з пропозицією робочої сили, що включають особисті характеристики працівників (вік, стать, освіту, рівень кваліфікації чи стан здоров'я) – ці фактори пов'язують рівні людського капіталу із заробітною платою та умовами праці.

Ці два типи факторів не діють ізольовано, й обрання тих чи інших моделей соціально-трудових відносин для використання на ринку праці може залежати від результату їх взаємодії. Розуміння того, як ці фактори функціонують індивідуально і в поєднанні один з одним сприятиме досягненню балансу попиту та пропозиції на ринку праці в умовах нестабільності.

Інституційні фактори, що мають загальноекономічний вплив, – такі як регулювання зайнятості в контексті підвищення гнучкості трудового законодавства, – пов'язують із диверсифікацією моделей соціально-трудових відносин та появою нестандартних форм зайнятості. Це часто призводило до виникнення «дворівневої системи», з асиметрією стабільності робочих місць постійних працівників, які зайняті на умовах повного робочого часу, та

тимчасових працівників, трудові угоди яких укладено на визначений термін²⁴⁸²⁴⁹. Між тим нестандартні форми зайнятості дійсно стають актуальними моделями соціально-трудова відносин для певних категорій працівників, які відчувають обмежену мобільність, а зайнятість упродовж повного робочого дня на робочому місці за стандартних форм зайнятості, для них є незручною або неможливою за різних обставин.

Загальний рівень економічного розвитку також впливає на стратегію обрання моделей соціально-трудова відносин. Зайняті у країнах із нижчим рівнем економічного розвитку почуваються на ринку праці більш нестабільно, із більшою ймовірністю обирають неформальну та тіньову зайнятість, щоб не опинитися у статусі безробітних. Роботодавці у цих країнах більш схильні до стратегій, орієнтованих на ефективність, тобто застосовують гнучкі моделі соціально-трудова відносин, спираючись на нестандартні форми зайнятості, оскільки на ринку, як правило, проявляється цінова конкуренція, тоді як сфери діяльності, пов'язані із виготовленням товарів із високою доданою вартістю, зазвичай характеризуються такою стабільністю і мають обмежені можливості для зростання.

Певною мірою періодділового циклу, у який відбувся вихід особи на ринок праці, визначає стабільність трудових відносин та подальші особисті досягнення в кар'єрі. Наприклад, економічний спад має негативний вплив на перспективи стабільної зайнятості²⁵⁰²⁵¹. Крім того, економічні спади часто пов'язані із підвищенням нерівності та зменшенням можливостей для економічної

²⁴⁸ Boeri, T. Institutional reforms and dualism in European labour markets. *Handbook of labour economics* / Card D. and Ashenfelter O. (eds.). 2011. Vol. 4B. North-Holland, San Diego. P. 1173–1236.

²⁴⁹ Domenico Lisi & Malo Miguel. The impact of temporary employment on productivity: The importance of sectors' skill intensity. *Journal for Labour Market Research*. 2017. №50. <https://doi.org/10.1007/s12651-017-0222-8>; https://www.researchgate.net/publication/314486127_The_impact_of_temporary_employment_on_productivity_The_importance_of_sectors'_skill_intensity

²⁵⁰ O'Higgins N. This time it's different? Youth labour markets during the Great Recession. *Comparative Economic Studies*. 2012. Vol. 54, No. 2. P. 395–412.

²⁵¹ Han Joseph. Long-Term Effects of Labour Market Entry Conditions: The Case of Korea. *Global Economic Review*. 2018. Vol. 47, Is. 4. P. 434-463

мобільності, працівники можуть відчувати погіршення умов праці, разом із тим роботодавці активно використовують нестандартні форми зайнятості²⁵².

Крім того, від особливостей економічної структури країни залежить обрання певних моделей соціально-трудових відносин для значної частки зайнятих. Так, у країнах із переважанням видів економічної діяльності із циклічним коливанням попиту на робочу силу (туризму, сільського господарства, послуг) використовуються більш нестабільні або навіть прекарні моделі трудових відносин.

Різноманітні системи соціального захисту, що використовуються у різних державах, та механізми регулювання ринку праці можуть створювати різні типи структури зайнятості, що, як зазначалося вище, призводить до надання переваги різним моделям соціально-трудових відносин. Вплив системи соціального захисту може здійснюватися через диференціацію у доступі до пільг працівників, які працюють на умовах постійної зайнятості, та працівників, залучених до роботи на умовах тимчасової або неповної зайнятості²⁵³. Держава через важелі регулювання соціального забезпечення (перерозподіл податків та трансфертів) може контролювати дуалізацію ринку праці, використовуючи континентальну або південноєвропейську модель соціального захисту²⁵⁴: у Франції, Німеччині та Іспанії різниця в доходах між працівниками, зайнятість яких окреслюється різними моделями соціально-трудових відносин, залишається значною навіть після перерозподілу податків і трансфертів державою, тоді як в більшості країн, що використовують скандинавську модель соціального захисту, все навпаки.

²⁵² Kalleberg A.I., Von Wachter T.M. The U.S. Labor Market During and After the Great Recession: Continuities and Transformations / RSF: The Russell Sage Foundation. *Journal of the Social Sciences*. April 2017. Vol. 3, No. 3. P. 1–19. URL: https://www.jstor.org/stable/10.7758/rsf.2017.3.3.01#metadata_info_tab_contents

²⁵³ Bobek A., Pembroke S. and Wickham James/Living With Uncertainty Social Implications of Precarious Work / Foundation for European Progressive Studies. Brussels, Belgium: TASC, 2018. P. 102. URL: https://www.tasc.ie/assets/files/pdf/living_with_uncertainty_final.pdf

²⁵⁴ Häusermann S. The politics of old and new social policies. *The politics of the new welfare state* / Bonoli, G. and Natali, D. (eds.). Oxford: Oxford University Press, 2012. P. 111–132. URL: https://www.researchgate.net/publication/280703869_The_Politics_of_Old_and_New_Social_Policies

Зростання конкуренції, посилення стандартизації робочих процесів та мінливість попиту на глобальних ринках змушують роботодавців шукати такі моделі соціально-трудових відносин, які забезпечать ефективність економічної діяльності та економію коштів. Основними привабливими для роботодавців моделями соціально-трудових відносин в таких умовах виступають більш гнучкі та менш захищені форми зайнятості, наприклад, агентська зайнятість, аутстафінг, коли працівників виводять за штат підприємства та укладають трудові угоди як із сторонніми підрядниками, без істотних змін у характері трудових відносин, але із меншим пакетом соціального захисту. Технологічні розробки дедалі частіше витісняють працю низькокваліфікованих робітників, що виводиться на аутсорсинг або автоматизується.

З іншого боку, завдяки використанню різних моделей соціально-трудових відносин роботодавці мають широкий вибір важелів для меритократії (створення кращих умов для обдарованих або найефективніших співробітників), пропонуючи більш привабливі умови праці тим працівникам, яких роботодавці визначають як ключових співробітників. Це часто приводило до дворівневих ринків праці з «основними» та «периферійними» працівниками, де іноді особи, які виконують однакову роботу, мають різні умови праці внаслідок відмінностей моделей соціально-трудових відносин, за якими вони зайняті. Впровадження інноваційних технологій звужує попит на низькокваліфікованих працівників і збільшує попит на спеціальні знання та навички висококваліфікованих працівників, посилюючи існуючі нерівності між цими групами зайнятих.

Цифровізацію та розвиток онлайн-платформ іноді пов'язували з руйнуванням стандартної зайнятості та стабільності у цій сфері, а також низьким рівнем доходів та незахищеними виплатами, хоча такі твердження не є істинними для всіх моделей соціально-трудових відносин на онлайн-платформах²⁵⁵.

²⁵⁵ Employment and working conditions of selected types of platform work / Publications Office of the European Union, Eurofound. Luxembourg, 2018. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf; Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards? / Publications Office of the European Union, Eurofound. Luxembourg, 2019. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19045en.pdf

Впровадження ІКТ формує попит на особливі навички та спеціалізацію робочої сили та передбачає використання різних моделей соціально-трудових відносин. Деякі види робіт рутинного та кодифікованого характеру можуть бути автоматизовані, і зайнятість на таких робочих місцях скорочуватиметься. Водночас існують професії, які часто вимагають низької кваліфікації, але не відзначаються легкістю автоматизації, і попит на таку низькокваліфіковану працю зберігається. Але очікується зростання відносного попиту на високу кваліфікацію та спеціальні навички і, відповідно, – оплати праці таких працівників²⁵⁶.

Висококваліфіковані працівники, робота яких пов'язана з ІКТ, для входу на ринок праці часто використовують Інтернет-платформи, де формуються нові інноваційні моделі соціально-трудових відносин. Однак станом на середину 2019 р. мало що відомо про те, чи гарантують такі інноваційні моделі соціально-трудових відносин стійкі варіанти кар'єри? Онлайн-платформи зазвичай слугують усвідомленим та бажаним кроком до стандартної зайнятості чи обмежують працівників і сприймаються ними як несприятливі моделі соціально-трудових відносин порівняно з аналогічними робочими місцями в традиційній економіці:

Різні соціально-економічні характеристики зайнятих (вік, стать, сімейний статус, рівень кваліфікації, освіта, стан здоров'я та інші) розглядалися як важливі фактори, що впливають на обрання моделей соціально-трудових відносин на ринку праці. Окремі групи (молодь, жінки, мігранти, особи літнього віку, внутрішньо переміщені особи тощо) вважаються на ньому менш захищеними, їхня зайнятість частіше пов'язана із нестабільними моделями соціально-трудових відносин, використання яких не завжди виправдане, враховуючи рівень їх продуктивності. Такі працівники, як правило, зазнають дискримінації з боку роботодавців, потрапляють у пастку нестандартних форм зайнятості, для них менш доступне підвищення кваліфікації, що, у свою чергу, може перешкоджати їхній мобільності на ринку праці та посилювати існуючі нерівності.

²⁵⁶ What do Europeans do at work? A task-based analysis: European Jobs Monitor 2016 / Publications Office of the European Union, Eurofound. Luxembourg, 2016. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1617en.pdf

Молоді люди можуть довгий період залишатися працювати за моделлю тимчасової зайнятості, яку часто пропонують як модель переходу від навчання до ринку праці, або – за умови неможливості знайти потрібне перше місце роботи – ризикують потрапити до лав безробітного населення. Наявність таких ризиків перешкоджає зростанню кар'єрної мобільності в довгостроковій перспективі.

Працівники передпенсійного віку частіше, ніж інші категорії працівників, стикаються із небажанням роботодавців інвестувати кошти у підвищення їхньої кваліфікації, освоєння сучасних технологій та отримання навичок, необхідних для зайнятості за інноваційними моделями, що обмежує кар'єрні можливості людей літнього віку та знижує їхню конкурентоспроможність. Співробітники похилого віку також можуть бути більш консервативними та свідомо відмовлятися від здобуття нових навичок, дотримуватися пасивних стратегій щодо зміни професії, пошуку можливостей працевлаштування на інших умовах, на підприємствах за межами своєї місцевості або за іншими моделями соціально-трудових відносин.

Гендерні асиметрії залишаються актуальними при обранні моделі соціально-трудових відносин. Так, жінки частіше за чоловіків виконують обов'язки по догляду за дітьми, перебуваючи у декретних відпустках, і частіше орієнтуються на гнучкі моделі зайнятості для поєднання сімейних обов'язків та кар'єрного зростання. Перерва в економічній активності жінок, пов'язана із перебуванням у відпустці по догляду за дитиною, уповільнює кар'єрну мобільність після повернення на роботу, тож для таких жінок необхідно впроваджувати адаптивні моделі соціально-трудових відносин, що допоможуть без стресів реінтегруватися на ринок праці. Також у сферах діяльності, де частка зайнятих жінок значно перевищує представництво чоловіків, (наприклад, тимчасове розміщення та організація харчування) переважають нестандартні моделі соціально-трудових відносин, що надають менше можливостей для кар'єрного зростання та обмежують соціальний захист, гарантований трудовим законодавством стандартно зайнятим працівникам. Дискримінаційна практика роботодавців щодо жінок на ринку праці може частково пояснити використання для їхнього працевлаштування нестандартних моделей соціально-трудових відносин.

Належність до соціально вразливої когорти внутрішньо переміщених осіб підвищує ризик бути залученим на ринок праці на нестабільних умовах за моделями неповного(менше за 35 годин на тиждень) або навіть гранично неповного(менше за 15 годин на тиждень) робочого дня²⁵⁷. Особи у цій групі відчувають відсутність визнання або обмеженість щодо набуття навичок та кваліфікації, а відтак і невпевненість у майбутній зайнятості, що виштовхує їх у когорту прекаріату із переважанням маргінальних моделей соціально-трудових відносин.

Низькокваліфіковані працівники також становлять вразливу групу серед зайнятих на ринку праці. Технологічні зміни, орієнтовані на інноваційні навички, можуть сприяти зростанню нерівності між висококваліфікованими та низькокваліфікованими працівниками, оскільки знання перших надають їм перевагу, а кваліфікації останніх знецінюються та стають невідповідними запитам ринку праці²⁵⁸. Як результат, низькокваліфіковані працівники, які виконують рутинні завдання, стикаються із більш незахищеними моделями соціально-трудових відносин та вимушені працювати в економічних сферах, де частіше використовуються нестандартні трудові угоди. У низькокваліфікованих працівників менша ймовірність потрапити на курси подальшої освіти або професійної підготовки, що, в свою чергу, підвищує вірогідність їх потрапляння до пастки низької кваліфікації²⁵⁹.

Особи з інвалідністю, особливо в ситуаціях, коли існують і інші фактори (особливо гендерні), що обумовлюють приналежність іще до якоїсь соціально вразливої категорії населення, змушені формувати свої стратегії зайнятості на

²⁵⁷ Messenger J.C., Wallot P. The Diversity of "Marginal" Part-Time Employment. *INWORK Policy Brief*. May 2015. No. 7–31. P.12. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_375630.pdf

²⁵⁸ Measurement of qualifications and skills mismatches of persons in employment / 20th International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 10–19 October 2018. 45 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/meetingdocument/wcms_636052.pdf

²⁵⁹ Green A. Low skill traps in sectors and geographies: underlying factors and means of escape / Institute for Employment Research, University of Warwick. September 2016. 10 p. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/593923/LowSkillsTraps-_final.pdf

основі використання гнучких або навіть маргінальних моделей соціально-трудових відносин.

Взаємодія та збалансування означених факторів попиту на робочу силу (інституційні, стратегії роботодавців, структурні та технологічні зміни на макрорівні) та пропозиції праці можуть визначати пріоритетність обрання певних моделей соціально-трудових відносин для досягнення визначених суспільно важливих цілей розвитку конкурентного ринку праці.

Кількісний аналіз використання певних моделей соціально-трудових відносин на національному ринку праці проведено на основі даних вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, яке щорічно проводиться Державною службою статистики України. Динаміку розподілу зайнятого населення за основними моделями соціально-трудових відносин представлено на рис. 5.4.

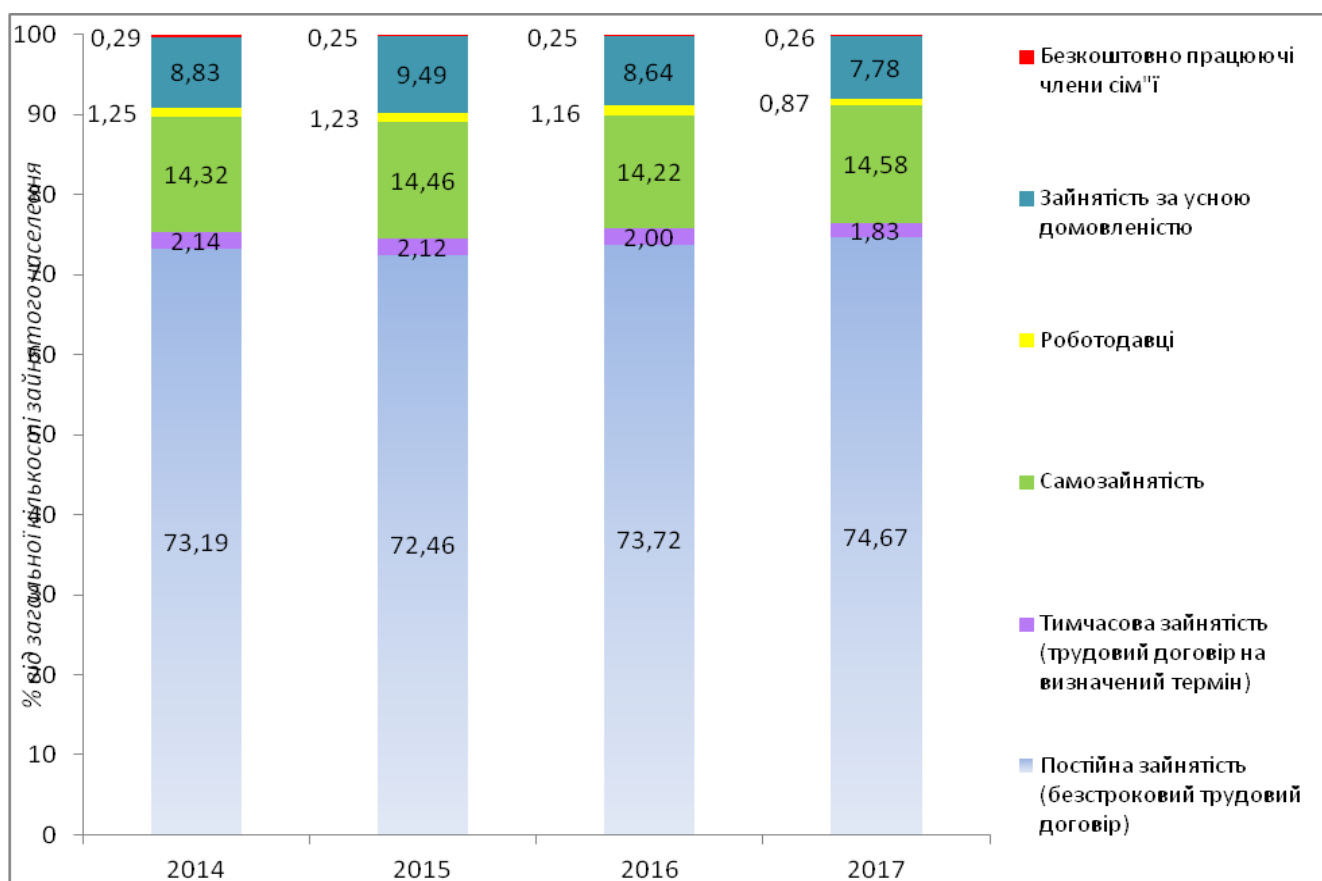


Рис. 5.4. Динаміка використання різних моделей соціально-трудових відносин в Україні

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

За період 2014–2017 рр. в Україні найбільш розповсюдженою моделлю соціально-трудових відносин, за якою працювала переважна частка зайнятих, була постійна зайнятість за безстроковим трудовим договором, як правило, – на роботу на повний робочий день. Така модель є типовою для багатьох країн, зокрема у багатьох країнах ОЕСР частка постійно зайнятих за договором відкритого типу становила понад 90% у досліджуваний період²⁶⁰.

В Україні частка зайнятих за моделлю соціально-трудових відносин, що передбачають постійну зайнятість, збільшилася з 73,19% у 2014 р. до 74,6% у 2017 р. Також за цей період підвищилася частка самозайнятих – від 14,3% до 14,5%, це друга за популярністю в Україні модель соціально-трудових відносин. Широко використовувалася на національному ринку праці неформальна модель соціально-трудових відносин, що ґрунтувалася на усній домовленості, – 8,83% у 2014 р. та 7,78% у 2017 р. Частка зайнятих за усною домовленістю зменшилась, так як і частки роботодавців, безкоштовно працюючих членів сім'ї та зайнятих за трудовою угодою на визначений термін. Ці моделі соціально-трудових відносин об'єднують незначну кількість зайнятого населення.

Порівняно із масовим використанням постійної моделі соціально-трудових відносин, тимчасова зайнятість у нашій країні істотно не розвинена, тоді як залучити на ринок праці соціально-вразливі категорії населення, що підвищить його конкурентність, є можливість саме на основі такої моделі соціально-трудових відносин. Другою за важливістю моделлю соціально-трудових відносин в Україні є самозайнятість, вона розвивалася на умовах як повного, так і неповного робочого часу. Самозайнятість має велике значення у контексті розширення економічної активності населення. Цифрові бізнес-моделі найчастіше використовують працівників як самозайнятих, а не як стандартних працівників.

Неформальну зайнятість представляють моделі соціально-трудових відносин, засновані на усній домовленості та на безкоштовній праці членів сім'ї, вони розширюють дрібну зайнятість та формують базу створення міні- та

²⁶⁰ OESD Statistic. URL: <https://stats.oecd.org/>

середніх робочих місць. Такі моделі соціально-трудових відносин можна розглядати як вимушену необхідність за кризових умов, але соціальна нестабільність та незахищеність зайнятих на таких умовах працівників у довгостроковій перспективі може створити когорту прекаріату, що підвищуватиме маргінальні настрої та соціально-економічну нестабільність у суспільстві.

Макроекономічна ситуація є дуже актуальним фактором для пояснення розподілу зайнятого населення між різними моделями соціально-трудових відносин, так, впливу перманентної економічної кризи, від якої потерпає національний ринок праці, приписують розповсюдження неформальних моделей трудових відносин, що створюють передумови для зменшення кількості неактивних людей. Взагалі в Україні соціально-трудові відносини за усною домовленістю, що є складовою неформальної зайнятості, акумулюють значну частку зайнятих, праця яких використовується дуже інтенсивно: вони зазвичай зайняті повний та понаднормовий робочий день. Режим зайнятості, особливості оплати праці та кваліфікації зайнятих за різними моделями соціально-трудових відносин в Україні представлено у табл. 5.1.

Моделі соціально-трудових відносин в Україні мають певні особливості. Так, характерною ознакою постійної зайнятості є робота повний робочий день (78,2% зайнятих за відповідною моделлю соціально-трудових відносин) та наявність високого (44,8 %) та середнього (45,0%) професійно-кваліфікаційного рівня серед зайнятих при переважанні середнього (37,6%) та низького (32,7%) рівня оплати праці. Така модель використовувалася переважно на підприємствах державного сектора, де необхідною умовою працевлаштування є наявність достатнього для обіймання певної посади професійно-кваліфікаційного рівня. Зайняті за такою моделлю особи надають перевагу відносній стабільності роботи, погоджуючись на невисоку оплату праці.

Особливості моделей соціально-трудових відносин в Україні

Модель соціально-трудових відносин	Режим зайнятості	Оплата праці	Професійно-кваліфікаційний рівень
Постійна зайнятість (безстроковий трудовий договір)	Повний робочий день	Середня та низька	Високий та середній ²⁶¹
Тимчасова зайнятість (трудовий договір на визначений термін)	Повний робочий день	Висока	Середній та високий
Самозайнятість	Повний та неповний робочий день	Низька	Низький
Роботодавці	Повний та понаднормовий робочий день	Висока	Високий
Неформальна зайнятість	Повний та неповний робочий день	Низька	Низький
в т.ч. зайнятість за усною домовленістю	Повний та понаднормовий робочий день	Низька	Середній
безкоштовно працюючі члени сім'ї	Неповний та повний робочий день	0	Низький

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України.

Модель соціально-трудових відносин, що передбачає укладання трудового договору на визначений термін, використовували зайняті, більш схильні до ризику невизначеності, проте можливість отримувати високу заробітну плату для них є більш вагомим важелем при прийнятті рішення щодо тимчасової зайнятості.

²⁶¹ Згідно з розділом 4 Класифікатора професій ДК 003:201, виокремлено дев'ять професійно-кваліфікаційних груп. Перші три групи (законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); професіонали; фахівці) вміщують професії, що передбачають високий рівень знань і вимагають від працівника кваліфікації за дипломом про повну вищу освіту, дипломом про присудження наукового ступеня або атестатом про затвердження вченого звання. Представників цих трьох груп визначимо як працівників, які належать до групи високого професійно-кваліфікаційного рівня.

Зайнятість у п'яти професійно-кваліфікаційних групах (технічні службовці; працівники сфери торгівлі та послуг; кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; кваліфіковані робітники з інструментом; робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування) передбачає наявність професійно-технічної освіти. Представників цих п'яти груп визначимо як працівників, які належать до групи середнього професійно-кваліфікаційного рівня.

Для виконання професійних завдань у дев'ятій групі (найпростіші професії) необхідними є базова загальна середня освіта або початкова загальна освіта та мінімальна професійна підготовка на виробництві або інструктаж. Представників цієї групи визначимо як працівників, які належать до групи низького професійно-кваліфікаційного рівня.

Так за даними опитування населення з питань економічної активності 39,8% опитаних тимчасових працівників отримували високу заробітну плату, тоді як тільки 26,9% – середню, 30,8% – низьку. Більша частина зайнятих за тимчасовим контрактом працювали повний робочий день (68,5%), значна частка – понаднормово (21,4%). Серед зайнятих тимчасово – на відміну від моделі із постійною зайнятістю – переважали особи із середнім (45,7%) професійно-кваліфікаційним рівнем, тільки 34,3% працівників мали високий кваліфікаційний рівень.

Самостійна організація власної справи передбачає наявність високої економічної активності у підприємницькій діяльності, прибутковість якої залежить від ступеня відповідальності, що беруть на себе зайняті, та, як свідчать дані Державної служби статистики України, від їхнього професійно-кваліфікаційного рівня. Так, усі роботодавці²⁶² мали високу кваліфікацію та працювали повний (68,1%) або понаднормовий (24,6%) робочий день, на відміну від самозайнятих²⁶³, серед яких переважали низькокваліфіковані працівники (60,7%), робочий день яких був або повний (38,0%), або неповний (35,9%). Відповідно, більшість роботодавців (60,9%) отримували високий дохід, тоді як рівень доходу більшості самозайнятих (60,1%) був низький.

Гранично незахищеними та соціально вразливими видавалися зайняті, які працювали за такими моделями соціально-трудових відносин, що ґрунтуються на усній домовленості та на безкоштовній праці членів сім'ї. Більшість зайнятих за усною домовленістю мали відпрацювати повний (55,8%) або понаднормовий (30,3%) робочий день для того, щоб отримати низьку оплати праці (47,9%). Професійно-кваліфікаційний рівень більшості із них (63,2%) був середнім. Безкоштовно працюючі члени сім'ї – значною мірою низькокваліфіковані особи (59,1%), вони взагалі не отримували оплату за свою роботу, а працювали

²⁶² Роботодавці – особи, які працюють самостійно чи з одним, або з декількома діловими партнерами на власному підприємстві і як такі наймають на постійній основі для роботи на своєму підприємстві працівників.

²⁶³ Самозайняті – особи, які працюють самостійно або з одним, або декількома діловими партнерами, здійснюючи діяльність, що приносить дохід, і не наймають працівників на постійній основі.

неповний (45,1%), або навітьповний (27,2%) робочий день. Представники обох гранично незахищенихмоделей соціально-трудових відносин входять до категорії неформально зайнятого населення.

Неформальна зайнятість може бути частиною будь-якої моделі соціально-трудових відносин. За умов нестабільного економічного розвитку важливо зрозуміти, яка частка працівників за кожною із розглянутих моделей працює неформально і не має можливості отримувати соціальний захист, передбачений трудовим законодавством. Виявлення соціально вразливих прошарків зайнятих є важливим для того, щоб усвідомити: на коригування яких моделей соціально-трудових відносин необхідно спрямовувати зусилля держави у сфері регулювання зайнятості населення при формуванні соціальної політики, а використання яких моделей буде найбільш оптимальним варіантом для збалансування інтересів усіх суб'єктів ринку праці.

На наш погляд, прошарок неформальної зайнятості у моделях соціально-трудових відносин доцільно розглядати більш детально за особливостями режиму робочого часу. Правові та статистичні визначення неповної зайнятості відрізняються у різних країнах, одного загальноприйнятого немає, але за рекомендаціями фахівців МОП зазвичай використовують межу від 30 до 40 годин на тиждень²⁶⁴. Для порівняльних статистичних цілей осіб, які працюють, наприклад, на тиждень35 годин або більше, будемо вважати «зайнятими, що працюють повний робочий день», а осіб, які працюють менше за 35 годин, «зайнятими на неповний робочий день». Для деталізації виокремимо зайнятих, чий робочий тиждень маргінально неповний – до 15 годин та понаднормовий – понад 40 годинна тиждень. Для трьох моделей соціально-трудових відносин (постійної, тимчасової та самозайнятості) виділено по чотири групи зайнятих за характеристиками фактичної тривалості робочого часу за основною роботою, в кожній із них визначено прошарок неформальної зайнятості(рис. 5.5).

²⁶⁴ Key Indicators of the Labour Market, Ninth edition / International Labour Office. Geneva, 2016. 150 p. P. 74. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf



Рис. 5.5. Частка неформальної зайнятості у різних моделях соціально-трудових відносин у 2014 та 2017 рр.,

% зайнятих, які працюють у відповідному режимі робочого часу

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

Після двох гранично незахищених моделей соціально-трудових відносин, які ґрунтуються на усній домовленості та на безкоштовній праці членів сім'ї, зайнятість в яких є повністю неформальною, третьою за соціальною вразливістю виступає модель самозайнятості. Частка неформальної зайнятості – як у 2014 р., так і у 2017 р. – була найвищою серед самозайнятих, відповідно робочий день маргінально неповний (у 96,3 та 95,1% самозайнятих, які працюють у відповідному режимі робочого часу) та неповний (у 94,3 та 94,0%). Для самозайнятих понаднормово частка неформальної зайнятості у досліджувані роки становила 67,2 та 70,7% відповідно. Прошарок неформальної зайнятості серед самозайнятих повний робочий день також перевищував половину цієї когорти працюючих та становив 64,7 та 65,3% відповідно.

Модель соціально-трудових відносин, що вибудовується на умовах тимчасової зайнятості, включала значний прошарок неформальних працівників. Найбільш незахищеними серед тимчасово зайнятих були особи, які працювали понаднормово, так у 2014 р. 24,6% із них, а у 2017 р. вже 42,9% були неформально зайняті. Частки неформальних тимчасових працівників, які зайняті повний та неповний робочий день у 2017 р порівняно із 2014 р. зменшилися: частка неформально зайнятих повнийробочий день зменшилася із 22,8 до 16,7%, а неповний робочий день – із 28,1 до 11,8%. Незвичайний феномен сплеску неформальної зайнятості зафіксовано Державною службою статистики України у 2017 р. серед тимчасових працівників, чий робочий тиждень був маргінально неповний. У порівнянні із 2014 роком, коли такі працівники не були представлені у вибірковому обстеженні, у 2017 р. усі зайняті, чий трудовий договір був укладений на визначений термін та передбачав гранично короткий робочий час, працювали неформально, тож їх становище визначалося як вкрай невизначене та нестабільне.

Найбільш стабільною, як і передбачалося, видавалася модель соціально-трудових відносин, що формувалися на основі постійної зайнятості. Серед працівників із безстроковим трудовим договором найбільше неформально зайнятих було серед тих, хто працював понаднормово: 14,4% у 2014 р. та 10,7% у 2017 р. Частка неформальної зайнятості в когорті стандартно зайнятих на постійнійоснові повний робочий день зменшилась за досліджуваний період із 5,2 до 3,4%, а серед тих постійно зайнятих, хто працював неповний робочий день, не перевищувала трьохвідсоткового порогу.

Після визначення особливостей наявних на ринку праці України моделей соціально-трудових відносин, динаміки їх розвитку і розрахунку частки залученого до них зайнятого населення важливо дослідити їх склад переважно з точки зору соціально-демографічних характеристик осіб, які формують кожен з них. Можна було б очікувати, що молоді та низькоосвічені працівники відчуватимуть певну нестабільність при переході від навчання до роботи, коли виникає бажання змінити неформальні моделі соціально-трудових відносин,

наприклад, на тимчасову зайнятість. Але згодом, при інтеграції цього процесу на ринок праці, проявляються труднощі у напрямі стандартизації кар'єрної траєкторії до постійної зайнятості.

Різні соціально-економічні характеристики зайнятих (вік, стать, рівень кваліфікації тощо) є важливими факторами, що впливають на обрання моделей соціально-трудових відносин на ринку праці, але самі по собі не є вирішальними, тільки їх взаємодія з певними інституційними та економічними факторами (жорсткість чи гнучкість трудового законодавства, макроекономічна ситуація, попит на робочу силу) зумовлює ключові рішення щодо обрання певної моделі соціально-трудових відносин.

Розподіл зайнятого населення у різних моделях соціально-трудових відносин за різними змінними зображено на рисунках 5.6–5.10. Вік тут виступає ключовим соціально-демографічним фактором. Склад моделей соціально-трудових відносин за віком демонструє деякі закономірності. В основному особи середнього працездатного віку та старші вікові групи переважали серед роботодавців. Важливим є той факт, що серед роботодавців не було таких, чий робочий час був би гранично коротким.

Особи середнього віку переважають у стандартній зайнятості, а в нестандартних моделях соціально-трудових відносин їхня наявність дещо зменшується (для молодших осіб – навпаки). Для найстаршої вікової групи зайнятих загальною тенденцією є перехід до неповного, а згодом до гранично неповного робочого дня як серед самозайнятих, постійних працівників, які працюють за безстроковим контрактом, так і серед безкоштовно працюючих членів сім'ї. Для цієї останньої моделі характерна значна концентрація молоді: близько 40% молоді працювали за такою моделлю повний та понаднормовий робочий день та понад половину серед працюючих безкоштовно неповний робочий день – це молоді особи. Зайнятість за тимчасовими трудовими угодами більше розповсюджена серед молодих працівників та активних представників середнього працездатного віку, слід підкреслити, що на контракти із маргінально коротким робочим режимом давали згоду представники наймолодшої вікової

групи. Також молоді особи та представники зайнятих середнього працездатного віку частіше працювали за усною домовленістю.



Рис. 5.6. Розподіл зайнятого населення у різних моделях соціально-трудових відносин за режимом робочого часу та віковими групами, 2017 р., % зайнятих, які працюють у відповідному режимі робочого часу

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

Гендер обумовлює не лише розбіжності умов зайнятості, а й обрання певної моделі соціально-трудових відносин, що, в свою чергу, визначає ступінь стабільності на ринку праці та можливості кар'єрного зростання. В результаті аналізу виявлено, що частка жінок у більшості моделей соціально-трудових відносин зростала пропорційно із скороченням робочого часу. Загалом жінки надавали перевагу постійній зайнятості зі стабільними соціальними гарантіями, але із нестандартним (меншим за 40 годин на тиждень) режимом роботи. Якщо їхня зайнятість була обумовлена контрактом на визначений термін, то саме жінки працювали на умовах маргінально короткого режиму робочого часу. Жінки менше, ніж чоловіки, були схильні до самозайнятості та зайнятості за усною домовленістю, тобто до моделей соціально-трудових відносин із більшим ступенем ризику невизначеності. Серед роботодавців більше представників чоловічої статі, а серед працюючих безкоштовно переважали жінки, – це зайвий раз підкреслює меншу стабільність «жіночих траєкторій» на ринку праці та свідчить про нижчі шанси для жінок сформувати підґрунтя для кар'єрного просування.

Професійно-кваліфікаційний рівень також є дуже важливою характеристикою, що обумовлює зайнятість за певними моделями соціально-трудових відносин. Особи з вищим рівнем кваліфікації набагато частіше працевлаштовувалися за такими моделями соціально-трудових відносин, що передбачають кращий соціальний захист і, навпаки, моделі соціально-трудових відносин осіб найнижчим рівнем кваліфікації мали максимальні ризики соціальної нестабільності (рис. 5.8).

Так, представники перших трьох професійно-кваліфікаційних груп («Менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій»; «Професіонали»; «Фахівці»), які належать до групи високого професійно-кваліфікаційного рівня, ширше представлені у постійній та тимчасовій зайнятості, робота за такими моделями передбачає укладання трудового договору, в якому окреслюються як обов'язки працівників, так і соціальні гарантії, що надаються роботодавцями відповідно до трудового законодавства, а також додатковий набір пільг і

компенсацій за працю крім заробітної плати, яку роботодавець надає за власною ініціативою.



Рис. 5.7. Розподіл зайнятого населення у різних моделях соціально-трудоових відносин за режимом робочого часу та статтю, 2017 р.,
% зайнятих, які працюють у відповідному режимі робочого часу

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

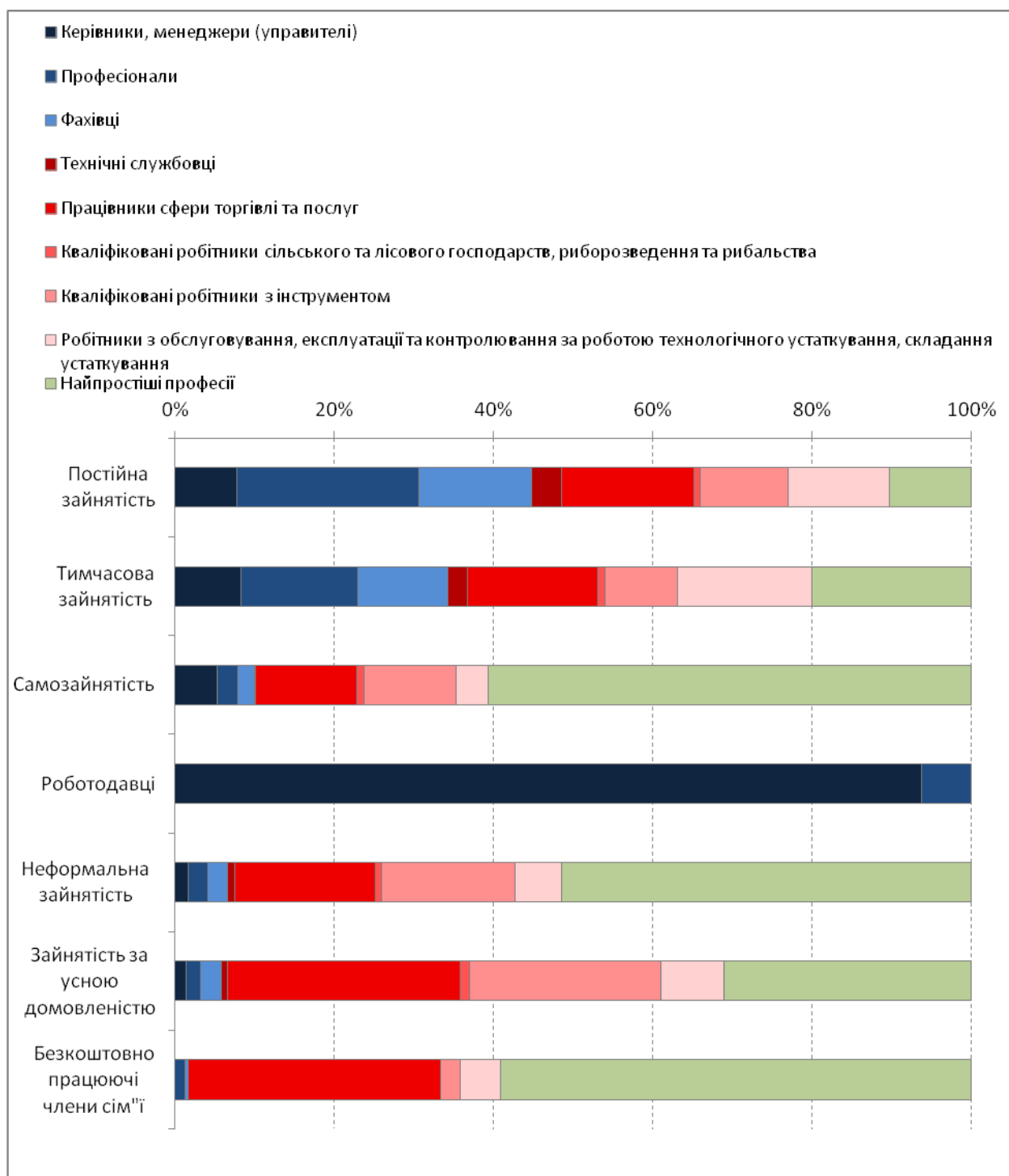


Рис. 5.8. Розподіл зайнятого населення у різних моделях соціально-трудових відносин за професійно-кваліфікаційними групами, 2017 р.,

% зайнятих, які працюють у відповідній моделі соціально-трудових відносин

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

Частка зайнятих із низьким рівнем кваліфікації переважала середсамозайнятих та безкоштовно працюючих членів сім'ї, представників гранично незахищених моделей соціально-трудових відносин. Ці

моделі ґрунтуються на використанні неформальної зайнятості, що не передбачає будь-якого соціального захисту. Модель роботи за усною домовленістю також відноситься до неформальної зайнятості, але серед її представників переважали особи із середнім рівнем кваліфікації, особливо порівняно із іншими моделями соціально-трудових відносин виокремлювалася група «Кваліфіковані робітники з інструментом». Попит на робітників такої кваліфікації в Україні стабільно високий, умови їхньої зайнятості гранично нестабільні, а їхнє становище на ринку праці є соціально вразливим.

Представники середнього професійно-кваліфікаційного рівня переважно були працевлаштовані неформально, що свідчить про їхню соціальну незахищеність. Дослідження розподілу професійно-кваліфікаційних груп працівників дало змогу констатувати той факт, що моделі соціально-трудових відносин низькокваліфікованих робітників та значної частки осіб із середнім професійно-кваліфікаційним рівнем зорієнтовані на неформальну зайнятість без гарантій соціального забезпечення, тому особи з нижчою кваліфікацією під час економічного спаду зазвичай наражаються на більші ризики нестабільності та маргіналізації.

Дані щодо розподілу зайнятого населення у різних моделях соціально-трудових відносин за розміром підприємств демонструють, що моделі соціально-трудових відносин, які наближаються до стандарту, усталені на великих підприємствах, тоді як нестандартна зайнятість частіше зустрічається у менших компаніях (рис. 5.9).

Це може бути пов'язано із традиційними трендами функціонування національного ринку праці, коли перевага надавалася розвитку великих підприємств зі стандартною для індустріальної економіки зайнятістю. Деякий вплив також може бути пов'язаний і з наявністю профспілкових організацій на великих підприємствах. Крім того, більш стабільне фінансове становище великих компаній порівняно з малими та середніми підприємствами також може бути фактором, що визначає вибір на користь стабільних моделей соціально-трудових відносин зі стандартною, постійною зайнятістю або тимчасовою на визначений термін.

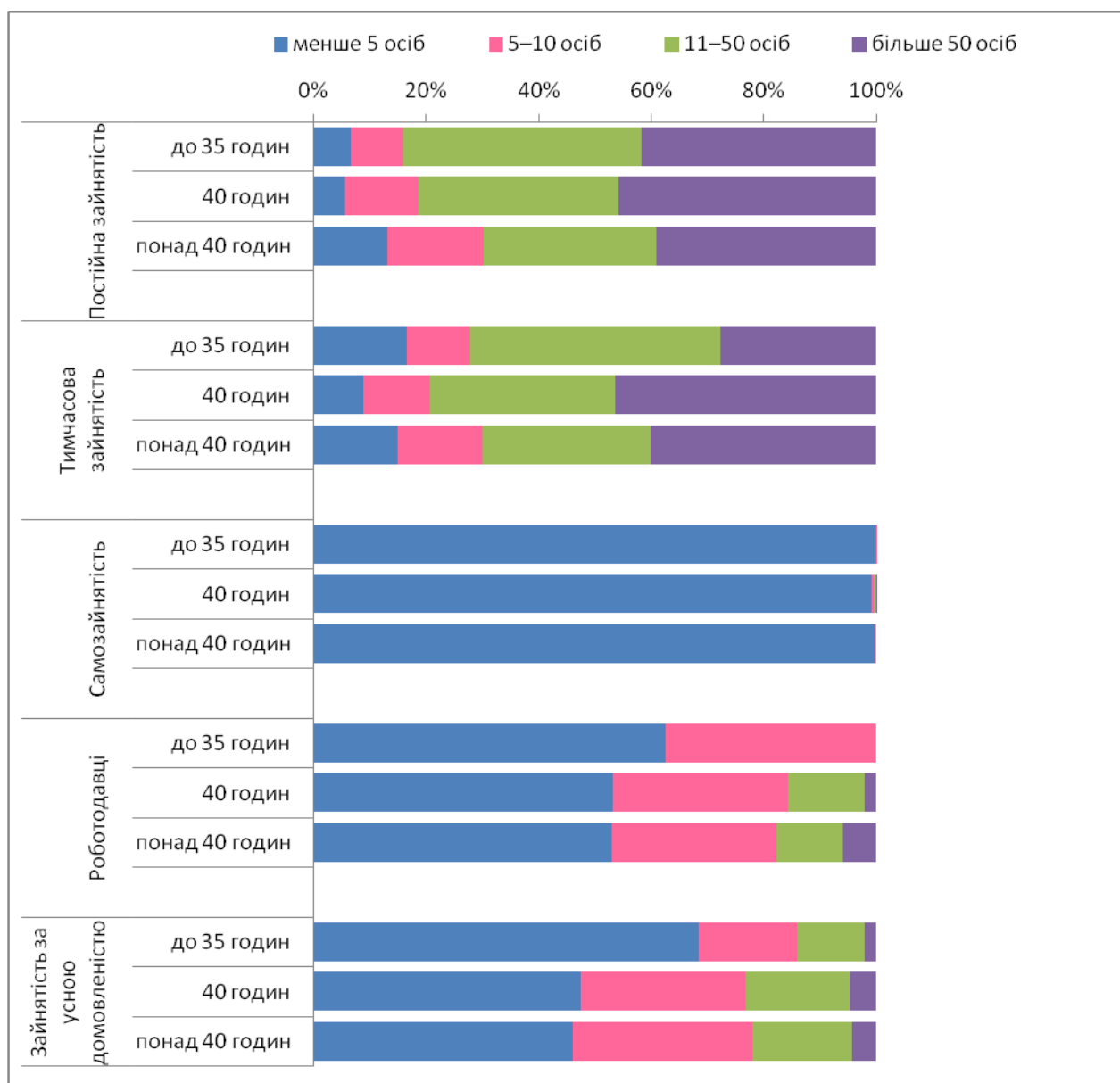


Рис. 5.9. Розподіл зайнятого населення у різних моделях соціально-трудо­вих відносин за режимом робочого часу та розміром підприємств, 2017 р., % зайнятих, які працюють у відповідному режимі робочого часу

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

Самозайняті та основна частина зайнятих за усною домовленістю працювали на мікро- та малих підприємствах, схильних еластично реагувати на економічні коливання, тому представники цих моделей соціально-трудо­вих відносин мають більшу ймовірність потрапити до лав безробітних за умов фінансово-економічної нестабільності. Більша частка роботодавців також зайнята на малих підприємствах, їхня підприємницька активність вмотивовує

реалізовувати свій трудовий потенціал та брати відповідальність спочатку за невелику кількість найманих працівників, логічно робити перші кроки в організації власного бізнесу, відкриваючи невеликі підприємства.

Дослідження розподілу представників різних моделей соціально-трудових відносин за видами економічної діяльності показує, що більш стабільні моделі соціально-трудових відносин пов'язані із промисловим виробництвом, сферою, де створюється вища додана вартість, із державним управлінням, обов'язковим соціальним страхуванням, освітою та охороною здоров'я – сферами, де економічна діяльність максимально залежить від бюджетного фінансування. Навпаки, сфери із нижчою доданою вартістю послуг (сільське господарство, торгівля, тимчасове розміщування й організація харчування) мають більшу відносну вагу серед нестабільних та соціально менш захищених моделей соціально-трудових відносин, віддалених від стандартних (рис. 5.10).

Понад половину працівників, чиї трудові угоди були безстроковими, працювали у промисловості (21,8%) та сфері послуг, пов'язаних із освітою (12,6%), охороною здоров'я та наданням соціальної допомоги (9,1%), а також із оптовою та роздрібною торгівлею та ремонтом автотранспортних засобів (15,2%). Більшість працівників, чиї трудові угоди були укладені на визначений термін, – це зайняті у сфері державного управління та оборони, обов'язкового соціального страхування (20,7%) та у промисловості (14,3%).

Робота більшості самозайнятих та безкоштовно працюючих членів сім'ї була пов'язана із роботою у сільському, лісовому та рибному господарстві (59,0 та 57,0% відповідно), вони займалися оптовою та роздрібною торгівлею, ремонтом автотранспортних засобів (16,7 та 37,4% відповідно). Крім того, значна частка як самозайнятих (11,3%), так і неформально зайнятих за усною домовленістю (23,1%) працювала у сфері будівництва. Третина зайнятих за моделлю соціально-трудових відносин, що ґрунтувалися на усній домовленості, також працювала у сфері послуг, зорієнтованих на оптову та роздрібну торгівлю, ремонт автотранспортних засобів.

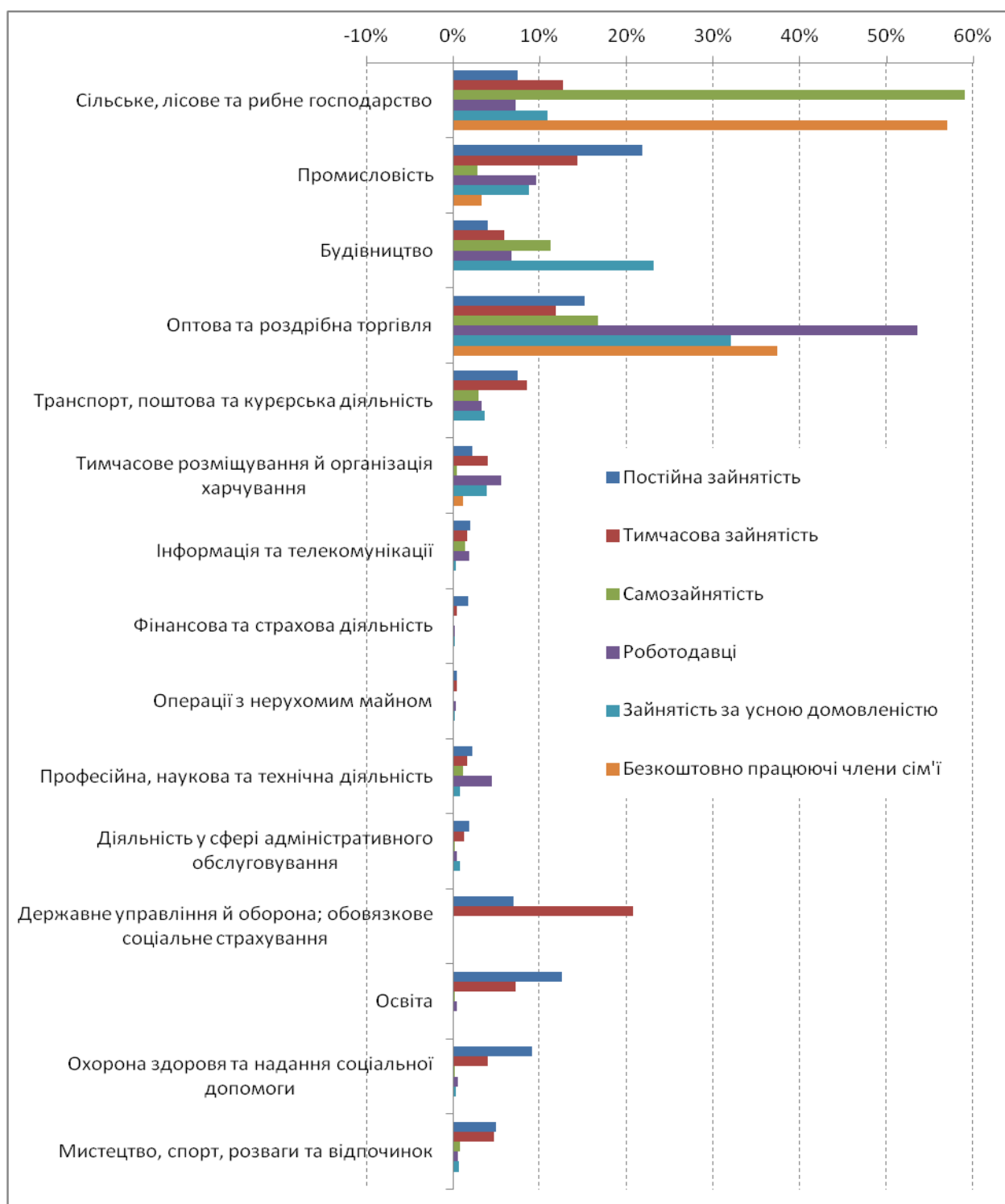


Рис. 5.10. Розподіл зайнятого населення у різних моделях соціально-трудо­вих відносин за видами економічної діяльності, 2017 р., % зайнятих, які працюють у відповідній моделі соціально-трудо­вих відносин

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

Роботодавці із більшою зацікавленістю розпочинали бізнес у сфері оптової та роздрібної торгівлі, ремонту автотранспортних засобів. Відносна вага

роботодавців, зайнятих у цій сфері, становила понад половину (53,5%) усіх представників такої моделі соціально-трудових відносин. Зі значним відривом друге та третє місця серед роботодавців зайняли промисловість та сільське, лісове й рибне господарство, частки зайнятих у цих сферах роботодавців становили 9,6 та 7,2% відповідно.

Як наголошувалося вище, обрання тих чи інших моделей соціально-трудових відносин для використання на ринку праці може бути результатом взаємодії між факторами пропозиції на ринку праці (такими, як вік, стать та рівень освіти, – ці дані повною мірою представлені у вибіркового обстеженні населення з питань економічної активності, яке щорічно проводиться Державною службою статистики України) та факторами попиту на робочу силу. Останні є ключовими для прийняття рішень щодо обрання певної моделі соціально-трудових відносин, але недостатньо представлені у вибіркового обстеженні населення з питань економічної активності.

Результати аналітичної оцінки дозволили констатувати, що в Україні найбільш уживаною була модель соціально-трудових відносин, які ґрунтуються на постійній зайнятості, із цією моделлю паралельно розвивалися та функціонували й інші, більш гнучкі або, навіть, прекарні моделі, закономірності використання яких визначалися взаємодією факторів попиту та пропозиції робочої сили. Результати нашого дослідження підтверджують наявність зв'язку між стабільністю моделі соціально-трудових відносин та *факторами пропозиції*. До них належать вік, стать та освітньо-кваліфікаційний рівень.

Зокрема, для жінки середнього віку (40–49 років), яка здобула повну вищу освіту та має високий професійно-кваліфікаційний рівень, існує більша ймовірність працювати за моделлю постійної зайнятості та отримувати заробітну плату середнього рівня. Для чоловіка такого ж віку, який також здобув повну вищу освіту, є два можливі сценарії кар'єрного розвитку: по-перше, реалізувати свій трудовий потенціал як роботодавець, використовуючи свій високий професійно-кваліфікаційний рівень та отримуючи високі доходи, по-друге, працювати за моделлю тимчасової зайнятості та професією, що пов'язана із

середнім професійно-кваліфікаційним рівнем, також отримуючи високу оплату за свою працю.

Чоловік середнього віку (40–49 років) із порівняно нижчим рівнем освіти (повною загальною середньою або професійно-технічною) також має можливість вибору із двох моделей. По-перше, обираючи модель самозайнятості, за якою він вірогідніше працюватиме як робітник сфери торгівлі та послуг або кваліфікований робітник з інструментом, тобто належатиме до групи із середнім професійно-кваліфікаційним рівнем й низькою оплатою праці. По-друге, він імовірно виконуватиме роботу найнижчої кваліфікації, так само отримуючи низьку заробітну плату, але вже обираючи неформальну, вкрай незахищену, модель соціально-трудових відносин, що будуються на усній домовленості.

Молоді особи наймолодшої вікової групи 15–24 роки, які здобули тільки повну загальну середню освіту, серед яких із незначним відривом переважають юнаки (їх 51,1%, дівчат– 48,9%), із більшою ймовірністю будуть зайняті за моделлю маргінально нестабільною та соціально вразливою, виконуючи роботу найнижчої кваліфікації як безкоштовно працюючі члени сім'ї.

Оцінка впливу *факторів попиту* на обрання моделі соціально-трудових відносин здійснювалася на основі даних щодо розподілу зайнятого населення, яке працює за відповідними моделями, за видами економічної діяльності та за розміром середнього заробітку. Результати показують, що ті, хто працює в державному секторі та у сферах із високою доданою вартістю, більшою мірою асоціюються із більш стабільними моделями соціально-трудових відносин, водночас протилежні асоціації – щодо зайнятості у сільському, лісовому та рибному господарстві та у сфері послуг, зорієнтованих на оптову та роздрібну торгівлю, ремонт автотранспортних засобів.

Надаючи перевагу більш стабільній моделі соціально-трудових відносин, що ґрунтуються на постійній зайнятості, наймані працівники із більшою ймовірністю отримуватимуть заробітну плату середнього рівня. А погоджуючись із певними ризиками нестабільності, пов'язаними із тимчасовою зайнятістю, працівники із більшою ймовірністю отримуватимуть високу заробітну плату. Це є

особливістю національного ринку праці, який, відчуючи постійний макроекономічний тиск, змушений пристосовуватися до змін, балансуючи між можливістю зберігати соціальні гарантії та флексибілізацією трудових відносин. Можливість не витратитися на компенсаційні виплати, передбачені трудовим законодавством при звільненні постійних працівників, а укласти угоди на визначений термін або на строк виконання певних робіт чи послуг, мінімізує підприємницькі ризики, пов'язані із впливом економічних коливань. Це дозволяє гнучко діяти за різних економічних умов: збільшувати штат та фонд оплати праці під час економічного піднесення за стабільної ситуації або скорочувати кількість тимчасових найманих працівників за економічної нестабільності, зберігаючи конкурентоспроможність.

Ризики та можливості, що виникають при використанні різних моделей соціально-трудових відносин, мають бути збалансовані, щоб працівники не потрапляли у пастку нестабільності, обираючи менш захищені із соціальної точки зору моделі, а роботодавці не були би змушені втрачати позиції на ринку, використовуючи жорстко врегульовані моделі соціально-трудових відносин. Нестабільність зайнятості, ризик маргіналізації, пов'язаний із соціальною незахищеністю при використанні прекарних моделей зайнятості, та складності переходу до більш стабільних моделей соціально-трудових відносин є дуже важливими з точки зору державної політики у сфері зайнятості, оскільки вони перешкоджають створенню ефективних кар'єрних траєкторій, особливо для молоді, та негативно впливають на формування конкурентного ринку праці у майбутньому.

Вплив тимчасової зайнятості як сходинки на шляху до більш стабільних та/або краще оплачуваних моделей соціально-трудових відносин актуалізується у контексті розподілу зайнятих за віком та підвищенні мобільності для молодих працівників, які вперше входять на ринок праці. Формування конкурентного ринку праці має ґрунтуватися на виваженому поєднанні попиту та пропозиції робочої сили з урахуванням інтересів всіх суб'єктів ринку праці, які мали би змогу створити фундамент для повноцінної реалізації власного трудового,

підприємницького потенціалу при обранні гнучких та інноваційних моделей соціально-трудових відносин.

5.3. Державне регулювання зайнятості в контексті оптимального поєднання моделей соціально-трудових відносин в умовах нестабільності

Реформування законодавства про зайнятість населення було найпоширенішим методом реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, який застосовувався для збалансування ризиків та можливостей, що виникають при використанні різних моделей соціально-трудових відносин. Тим не менш, як показано вище, багатогранність і специфічність факторів, що впливають на формування моделей соціально-трудових відносин та пріоритетність їх обрання за певних умов, дозволяє припустити, що існують можливості для інших видів збалансування попиту та пропозиції робочої сили з метою створення конкурентного ринку праці

Досягнення поставленої цілі забезпечить перехід до концепції гнучкої захищеності – флексік'юриті, що допоможе модернізувати ринок праці шляхом упровадження гнучких та надійних контрактів, ефективної активної політики на ринку праці та сучасних систем соціального забезпечення, підтримки комплексних стратегій навчання протягом усього життя. Концепція гнучкої захищеності не повинна означати повну дерегуляцію, коли держава не в змозі захистити групи, що є найбільш уразливими при вживанні заходів жорсткої економії під час нестабільних ситуацій на ринку праці.

У цьому контексті актуальною вбачається ініціатива Європейської Комісії щодо створення «Європейської опори соціальних прав», що включає 20 принципів та прав для сприяння досягненню високої конкурентоспроможності соціальної ринкової економіки, спрямованої на повну зайнятість та соціальний прогрес. Один із принципів «Безпечна та адаптивна зайнятість» спирається на право всіх працівників на справедливі та рівні умови праці, соціальний захист та навчання незалежно від типу та тривалості їхніх трудових відносин, а також

рекомендує сприяти переходу до працевлаштування без відкритого типу та запобігати трудовим відносинам, що призводять до нестабільних умов праці²⁶⁵.

Реагуючи на проблеми ринку праці, спричинені демографічним розвитком, цифровізацією та новими формами зайнятості, Єврокомісія запропонувала «Директиву про прозорі та передбачувані умови праці», ідеєю якої є створення мінімальних стандартів з метою забезпечення усіх працівників, включаючи зайнятих за нетиповими контрактами, правом отримувати прозору інформацію щодо їхніх умов праці²⁶⁶. Нове дослідження Єврокомісії акцентувало увагу держав – членів ЄС та широкої громадськості на проблемах, з якими стикаються працівники, зайняті за новою моделлю соціально-трудова відносин, пов'язаною з онлайновими платформами. Основні проблеми, визначені у дослідженні, включають статус зайнятості, доступ працівників до інформації про умови праці, вирішення суперечок, колективні права та недискримінацію²⁶⁷. Основні приклади заходів щодо державної політики на ринку праці для гармонізації попиту та пропозиції робочої сили головним чином стосуються реформ законодавства про захист зайнятості, активних програм зайнятості та внутрішньої гнучкості.

Реформи законодавства про захист зайнятості. Збалансування захисту зайнятості в різних договірних відносинах відповідає рекомендаціям ЄС щодо зменшення надмірного захисту працівників, які мають постійні контракти, та покращення захисту тих, хто працює за тимчасовими угодами. Реформи законодавства про захист зайнятості в контексті дерегуляції в основному передбачають заходи щодо підвищення гнучкості стосовно наймання та звільнення постійних робітників та врегулювання тимчасових контрактів для

²⁶⁵ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Establishing a European Pillar of Social Rights, European Commission, COM(2017)250 final. Brussels. URL: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/EN/COM-2017-250-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF>

²⁶⁶ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. *Official Journal of the European Union*. 20 June 2019. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>

²⁶⁷ Study to gather evidence on the working conditions of platform workers: Final Report. 13 December 2019 / CEPS, EFTHA, and HIVA-KU Leuven, European Commission, Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusion. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22450&langId=en>

обмеження їх використання та поліпшення захисту для тимчасових працівників. Реформи можуть сприяти зниженню витрат на звільнення постійних працівників та їх наближенню до тимчасово працевлаштованих шляхом скорочення строків попереднього сповіщення, скорочення виплат, обмеження виплат, спрощення процедур звільнення, розширення сфери обґрунтованих звільнень, розширення строків судового розгляду та збільшення механізмів вирішення суперечок більш швидким або ефективним способом.

Реформи законодавства про захист зайнятості в контексті обмеження використання тимчасових контрактів або розширення прав та соціального захисту тих, хто перебуває у моделях нестандартної зайнятості, полягали у тому, щоб зробити використання тимчасових контрактів дорожчими для роботодавців, стимулювати наймання за відкритими контрактами та заохотити роботодавців до перетворення тимчасових договорів у постійні. Наприклад, реформи у країнах ЄС включали встановлення більш жорстких умов використання тимчасових контрактів, скорочення сукупної тривалості строкових контрактів, збільшення виплат тимчасовим працівникам, запобігання зловживанням тимчасовою роботою, покращення доступу до колективних переговорів для строкових та тимчасових працівників та підвищення внесків роботодавців на соціальне страхування на тимчасові робочі місця²⁶⁸.

Активна політика на ринку праці. Поряд із реформами законодавства про захист зайнятості, програми активної політики на ринку праці широко використовуються в Європі для подолання проблем, пов'язаних із нестабільністю та соціальною незахищеністю певних груп населення²⁶⁹. Основними цільовими групами є безробітні або неактивні особи, а також ті, хто працює за вкрай незахищеними моделями соціально-трудових відносин. Активна політика на

²⁶⁸ Eichhorst, W., Marx, P. and Wehner, C. Labormarket reforms in Europe: Towards more flexicure labormarkets? *Journal for Labour Market Research*. 2017. Vol. 51, No. 1. P. 1–17. URL: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/180121/1/10.1186_s12651-017-0231-7.pdf

²⁶⁹ Active labour market policies: European Semester thematic factsheet / European Commission. Brussels. 2017. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en_0.pdf

ринку праці має на меті зменшити дискримінацію на ринку праці та збільшити стабільну, якісну зайнятість.

Ключові дії активних програм мають забезпечити якісну підтримку безробітних у пошуку роботи (наприклад, шляхом реформування ДСЗ) для полегшення переходу до зайнятості та запобігання включення зайнятого населення до прекарних моделей соціально-трудових відносин. Щоб гарантувати безпеку та якість зайнятості, допомога в пошуку роботи повинна поєднуватися з іншими програмами активної політики на ринку праці, такими як стимулювання наймання чи навчання.

Стимули для роботодавців на підтримку наймання, утримання працівників або перетворення тимчасових договорів у постійні є різні. Наприклад, в Іспанії запровадили субсидії на заробітну плату для молодих підприємців, які уперше наймають працівників, а в Нідерландах субсидію отримують роботодавці, які наймають типових низькооплачуваних працівників з метою сприяння створенню робочих місць, особливо за моделями постійної зайнятості, це важливо для людей із низькими доходами та для полегшення переходу від безробіття до зайнятості²⁷⁰.

Гармонізація зайнятості та особистого життя. Реалізація цього напрямку особливо актуальна для тих, хто опікується непрацездатними особами або має батьківські обов'язки, тобто для осіб, які ризикують потрапити в пастку нестабільності, використовуючи прекарні моделі соціально-трудових відносин або залишаючись поза сферою зайнятості. Гармонізація зайнятості та особистого життя може здійснюватися шляхом внутрішньої гнучкості, що призначена для регулювання робочого часу та внутрішніх трансформацій трудових відносин на підприємстві. Зазвичай такий вибір визначається підприємствами і регулюється колективними договорами. Заходи для збалансування роботи та особистого життя шляхом підвищення адаптивності робочого часу та умов праці можуть сприяти стабілізації зайнятості, зменшуючи втрати робочих місць та заохочуючи перехід від неактивності до зайнятості.

²⁷⁰ Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual Review 2019 / European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. URL: <http://www.europa.eu>

Заходи для гармонізації зайнятості та особистого життя можуть реалізовуватися шляхом, наприклад, створення законодавчої бази для віддаленої ІТ-зайнятості, що активно розвивається на онлайн платформах завдяки інформаційним технологіям. Більша гнучкість щодо надання права самостійного планування робочого та особистого простору поза приміщеннями підприємств також є перспективним напрямом балансування. Гармонійного поєднання інтересів трудового життя та власних обов'язків та уподобань також може бути досягнуто шляхом надання якісних, але доступних соціальних послуг з догляду та шляхом збільшення стимулів до зайнятості та заохочення (повторного) виходу на ринок праці через реформи пільгової та податкової систем. Наприклад, у Болгарії між 1994 та 2009 роками виплати на період перебування у батьківській відпустці були зменшені зі 100% попереднього заробітку до 90%, хоча це було компенсовано збільшенням тривалості відпустки з 120 до 227 днів²⁷¹. Крім того, Болгарія внесла зміни до свого Кодексу соціального страхування: якщо той із батьків, хто перебував у батьківській відпустці, вирішить повернутися на роботу без повного використання оплачуваної батьківської відпустки після її 135-го дня, він має право отримати часткову фінансову компенсацію за період невикористаної відпустки.

Політика соціального захисту. Реформи державної соціальної політики мають бути націлені на вирішення довгострокових структурних проблем, включаючи появу нових та використання гнучких моделей соціально-трудова відносині необхідність забезпечення ефективного соціального захисту залучених до таких моделей різноманітних груп зайнятого населення. Головною метою модернізації соціальної політики в умовах нестабільності економічного розвитку є детінізація прошарку самозайнятих, чия робота перебуває у неформальній площині, де соціальний захист мінімальний або взагалі відсутній.

Так, наприклад, для працівників, які зайняті за моделлю соціально-трудова відносин, що спирається на самостійну зайнятість, вважаємо важливими такі

²⁷¹ Maternity and paternity at work: Law and practice across the world / International Labour Office. Geneva. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

зміни інституційної системи, що спрямовані на широку інтеграцію самозайнятості у соціальне забезпечення. По-перше, для самозайнятих актуалізується надання повного доступу до допомоги по вагітності та пологах, більша гнучкість у використанні відпустки по вагітності та пологах, сприятливі податкові реформи або зменшення соціальних внесків. По-друге, важливими видаються гармонізація статусу самозайнятих та створення нових схем соціальних виплат на користь таких працівників. Регуляторні заходи, що стосуються статусу самозайнятих, мають бути спрямовані на поліпшення їхніх умов праці та доступу до систем соціального захисту, а також підвищення кваліфікації та навчання для підтримки підприємницьких навичок.

Отримані знання та впевненість щодо соціальної захищеності потенційно можуть виступати базою для економічного зростання, коли люди впевнені у майбутньому, готові ризикнути й інвестувати у власний бізнес. Таким чином, політика соціального захисту діятиме як економічний важіль, охоплюючи широкі цільові групи населення, дозволить мінімізувати ризики нестабільності прекарних моделей соціально-трудових відносин, у короткостроковій перспективі підвищити підприємницьку активність зайнятих, а у довгостроковій – сформувати конкурентоспроможний національний ринок праці.

Таким чином, зважаючи на широкий спектр заходів регулювання сфери зайнятості, для збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці важливо використовувати їх комплексно. Автономних заходів для подолання дестабілізуючого впливу прекарних моделей соціально-трудових відносин недостатньо, якщо вони не будуть реалізовані як частина більш широкого регуляторного механізму. Різні типи регуляторних заходів (реформи законодавства про захист зайнятості, активна політика на ринку праці, гармонізація зайнятості та особистого життя, політика соціального захисту), що допомагають збалансувати попит та пропозицію на ринку праці шляхом коригування розглянутих моделей соціально-трудових відносин, могли би сприяти створенню конкурентного ринку праці в умовах обмежених економічних можливостей.

Розділ 6. ГНУЧКІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ ЯК ПЕРЕДУМОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

6.1. Визначення та причини гнучкості функціонування ринку праці як фактора його конкурентоспроможності

Мегатрендами сучасної економічної системи є глобалізація і цифровізація, постійні зміни та потрясіння, нестача і вичерпність природних багатств і посилення конкурентної боротьби за їх використання, зростання потреби у високоінтелектуальних людських ресурсах та загострення необхідності забезпечення нормальної життєдіяльності різних верств населення. За різких та непередбачуваних зовнішніх впливів проблема економічного розвитку може вирішуватися в координатах стійкості та гнучкості, які не лише суперечать одна одній, а й взаємодоповнюються у процесі взаємодії. В умовах постійних швидких змін стійкість економічної системи не може ґрунтуватися на усталеній та спрощеній структурі виробництва і зайнятості, що є вразливою до будь-яких технологічних та соціально-економічних зрушень. Саме усталеність та спрощеність структури виробництва і зайнятості загрожує її стійкості. Єдиним комплементарним механізмом, що протидіє руйнації стійкості, є механізм гнучкості та адаптивності системи до збурень зовнішнього та внутрішнього середовища. Обираючи адаптивні, гнучкі стратегії розвитку, система продовжує рух, постійно коригуючи свої кроки у межах визначених альтернатив.

У доповіді Eurofound (2020) Європейської фундації за поліпшення життєвих і робочих умов йдеться про те, що сучасні мегатренди глобалізації, діджиталізації / технологічного розвитку, зміни клімату / зовнішнього середовища та соціально-демографічні зміни, поодинокі або в комбінації впливають на зростання гнучкості

європейського ринку праці²⁷². За цих умов, зазначається у доповіді, необхідно забезпечити збалансованість інтересів основних суб'єктів трудового процесу – як роботодавців, так і працівників. Актуальність цього підтверджується тим, що понад половину європейських підприємств використовують еластичні форми робочого часу.

Українська економіка за роки свого реформування продемонструвала вкрай суперечливий та непослідовний шлях до модернізації механізмів забезпечення діалектичної єдності її стійкості та гнучкості. Найбільшою мірою це проявилось у найважливішій сфері людського життя – зайнятості. Власне кажучи, гнучкість зайнятості стає пріоритетною умовою інноваційного розвитку економічної системи, ключовим фактором підвищення її соціальної та економічної ефективності. Гнучкість передбачає вільний перелив робочої сили із зовнішнього ринку праці на внутрішній і навпаки, широке різноманіття форм, методів, режимів використання праці, диференціацію її оплати, що створює умови для ефективнішого використання ресурсів праці, скорішого подолання кризових явищ, адаптації до нових викликів та шоків. Із цих позицій гнучкість зайнятості призводить до ускладнення економічної системи, вищого ступеня її адаптованості до змін і, зрештою, до підвищення стійкості.

За умов гнучкої зайнятості динаміка чисельності зайнятих в економіці відповідає динаміці обсягу ВВП, зміни їх є односпрямованими. На противагу цьому за умов жорсткої зайнятості динаміка чисельності зайнятих та динаміка обсягу ВВП є різновекторною. В одному випадку це пряма жорсткість зайнятості, за якої динаміка обсягу ВВП перевищує зміни чисельності зайнятої робочої сили. В іншому – має місце зворотна жорсткість зайнятості, за якої зміни зайнятості випереджують зміни ВВП. Зазначимо, що в українській економіці десятиліттями відбувалося зростання зайнятості на тлі низьких темпів та негативних тенденцій зміни ВВП. Іншими словами, зайнятість була стабільною, проте неефективною.

Гнучкість ринку праці означає швидкість його пристосування до зовнішніх змін в економічних, технологічних і соціально-демографічних умовах і

²⁷² European Working Conditions Survey 2020. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2020/european-working-conditions-survey-2020>

визначається ступенем, з яким кількість зайнятих або робочих годин (кількісне коригування) або заробітна плата (коригування цін) пристосовуються до економічних змін²⁷³. За гнучкого ринку відбувається ослаблення захисту робочих місць і збільшення ймовірності втрати роботи, але шанси знаходження нових робочих місць (або додаткових робочих місць) на такому ринку є вищими²⁷⁴.

Гнучкість ринку праці є багатокомпонентним явищем, яке включає гнучкість зайнятості, гнучкість організації праці, гнучкі моделі робочого місця, гнучкість робочого часу, гнучкі форми підготовки робочої сили, гнучкість оплати праці, різні форми трудової мобільності.

Гнучкість зайнятості є важливим компонентом європейської стратегії зайнятості, ухваленої Люксембурзьким самітом у листопаді 1997 р.²⁷⁵. Сутність гнучкості зайнятості полягає у здатності її різноманітних форм задовольняти постійно змінюваний попит роботодавців на працю та таку ж мінливу пропозицію праці з боку працівників.

З нашої точки зору, гнучкість зайнятості доцільно визначати у різних взаємопов'язаних аспектах. З одного боку, це інститут забезпечення різноманітних форм реалізації трудової активності, який передбачає вихід за межі стандартної зайнятості, укладання тимчасових трудових контактів та угод, чим досягається оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку праці (попиту, пропозиції та цін) та, відповідно, обсягу, структури, якості та ціни робочої сили. З іншого – гнучкість зайнятості є процесом її розвитку шляхом пристосування до коливань турбулентного середовища. За умов постійних всеосяжних змін, швидкість і глибина дії яких зростає, гнучкість зайнятості створює певні соціальні ризики для працівників. Тому, згідно з європейською Концепцією гідної праці, запровадження гнучкої зайнятості має супроводжуватися забезпеченням відповідного соціального захисту працівників. Ця тенденція поєднання гнучкої

²⁷³ Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe / Cazes S., Nesporova A. (eds.). Geneva, ILO, 2007. P. 1.

²⁷⁴ Ванкевич Е.В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов. Витебск: УО «ВГТУ», 2014. С. 12.

²⁷⁵ Глосарій із трудового права та соціально-трудоових відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу). Київ: Стилос, 2006. С.134.

зайнятості із забезпеченням соціальної захищеності отримала назву флексікюріті (Concept of Flexicurity)²⁷⁶

За сучасних умов гнучкість зайнятості та ринку праці загалом перетворюється на потужний фактор його конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність ринку праці відрізняється від конкурентоспроможності робочої сили та конкурентної позиції роботодавців (її окремі складові). З нашої точки зору, її необхідно розглядати як здатність ринку праці до розвитку, стійкості та гнучкості. Результати дослідження показали, що конкурентоспроможність ринку праці за сучасних умов залежить від потенціалу його гнучкості, здатності швидко адаптуватися до швидких змін у сфері нових технологій та соціальних викликів. Для оцінювання конкурентоспроможності ринку праці можуть бути використані такі показники: рівні зайнятості, безробіття та самозайнятості; структура зайнятості з конкретизацією її інноваційних та нетрадиційних форм, рівень та структура доходів, продуктивність та соціальна ефективність праці. Зазначені показники мають сенс щодо конкурентоспроможності ринку праці тільки у порівнянні з іншими країнами.

Гнучкість ринку праці відіграє потрійну роль у розвитку відносин ринку праці: по-перше, це є засіб адаптації суб'єктів ринку праці до змінних умов, по-друге, це засіб самореалізації трудових і творчих здібностей, розширення сфери прикладання праці, можливостей зміни робочого місця, умов праці, по-третє, це засіб розвитку самоуправління та демократизації відносин зайнятості.

Проте поряд із перевагами гнучкого ринку праці стосовно забезпечення його конкурентоспроможності існують значні обмеження. По-перше, надмірна гнучкість межує з неврегульованістю соціально-трудових відносин, викликає економічну нестабільність і соціальну незахищеність. По-друге, надмірна гнучкість перешкоджає накопиченню бази компетенцій на підприємствах, а саме зростанню інтелектуального капіталу. По-третє, гнучкість проявляється в посиленні мобільності на ринку праці, зростанні міграційних потоків, що може призвести до дисбалансу ринку праці. Разом із тим трудова мобільність людських

²⁷⁶ Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. Київ, КНЕУ, 2017. С. 182.

ресурсів є необхідним атрибутом їхньої конкурентоспроможності, оскільки передбачає їх готовність і здатність до змін у напрямі пошуку найбільш ефективного прикладання зусиль. Вплив трудової мобільності на стан ринку праці має стати елементом вираженої соціальної політики.

В основі процесу посилення гнучкості зайнятості, або флексибілізації, перебувають цілком об'єктивні причини. По-перше, це поява і швидке розповсюдження ІКТ – технологій, які обумовлюють зміни змісту та форм праці у сучасному суспільстві. Сучасний етап розгортання ІКТ-технологій відповідає четвертій промислової революції, «Індустрії 4.0.», концепція якої була створена у 2011 р. німецькими вченими та промисловцями на чолі із Ч. Грифдстаффом (Siemens PLM Software). Вона проголошувала нову модель виробництва – «розумне виробництво», що базується на застосуванні передових виробничих технологій і, на думку дослідників, охоплює, такі стратегічні напрями, як: впровадження систем контролю виробничих процесів; багатомірне моделювання продукції та кастомізація об'єкту та його модифікація із метою індивідуального та дрібносерійного виробництва; розвиток інтелектуальних систем управління виробництвом та роботизація виробничих процесів; розвиток «Інтернету речей»; впровадження систем створення та вирощування об'єктів із застосуванням технологій 3D-друку та інфузійних технологій; створення та застосування нових композиційних матеріалів із властивостями, необхідними для створення малорозмірних структур тощо²⁷⁷.

Найбільш вагомий та неоднозначний вплив четверта промислова революція чинить на сферу праці, оскільки, попри неперевершену роль технологій, основними виконавцями залишаються люди. Нова промислова революція спрямована на усунення меж між фізичною, цифровою та біологічними сферами розвитку суспільства, на інтеграцію, когнітивізацію та індивідуалізацію виробничих процесів. Цифровізація усіх видів діяльності призвела до виникнення феномену «Праця – 4.0». На думку А.М. Колота та О.О. Герасименко, які

²⁷⁷ Матющенко І.Ю. Розробка і впровадження конвергентних технологій в Україні в умовах нової промислової революції: організація державної підтримки: монографія. Київ: ФОП Александрова, 2016. 556 с.

запропонували і розробляють цю концепцію, «соціальна тканина нової (цифрової) економіки і мережевого суспільства набуває неklasичних, атипових, змінюваних, нестійких форм. Такою ж стає і вся система соціально-трудових відносин»²⁷⁸.

Наслідком є масштабне поширення нестандартної зайнятості, яку в сучасних реаліях слід вважати її типовою, а не атиповою формою.

Експерти МОП виділяють такі основні форми нестандартної зайнятості: 1) тимчасова; 2) неповна; 3) тимчасова агентська зайнятість та множинні трудові відносини; 4) замасковані трудові відносини (Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (2015, ILO).

В Україні дедалі швидше розвиваються такі форми нестандартної зайнятості, як: зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість, дистанційна зайнятість, тимчасова зайнятість, запозичена праця (аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу), вторинна зайнятість, зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру, множинна (портфельна) зайнятість або робота за сумісництвом; розподіл робочого місця (job sharing), за умов якого на одне робоче місце наймаються два або більше робітників, які працюють по черзі; телеробота, праця за викликом; неформальна зайнятість, самозайнятість, незареєстрована зайнятість у формальному секторі.

Аналіз внутрішніх ринків праці (підприємств) демонструє їх низьку толерантність до гнучкості, зокрема, керівники обмежують можливості гнучкості для штатних працівників та утискують права позаштатних працівників, що є проявом еластичності робочої сили у соціальних правах і гарантіях. Обмеження гнучких форм організації праці, з нашої точки зору, знижує можливості ефективного прикладання праці, а відтак, чинить негативний вплив на конкурентоспроможність виробництва і робочої сили. Нагальною потребою є розроблення нових інституційних норм щодо врегулювання гнучких нестандартних форм організації трудових процесів і використання робочої сили в сучасних умовах.

²⁷⁸ Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України / Фонд Фрідріха Еберта. 2020. С. 14–15.

З іншого боку, позитивною тенденцією є стрімкий розвиток українського фрілансерства. За даними українського сервісу Freelancehunt, тільки за 2019 р. кількість фрілансерів зросла на 55%, кількість замовників, як і сукупний бюджет проєктів, збільшилася на 35%, а кількість проєктів – на 20%. Половина всіх бюджетів зосереджена на оплату послуг програмістів, крім того, затребуваною є праця дизайнерів, зайнятих у сферах SEO та маркетингу, роботи з клієнтами, текстами, мобільної розробки, аудіо та відео, перекладів, архітектури та інжинірингу, системного адміністрування.

Проте, з іншого боку, є приклади неефективної нестандартної зайнятості, зокрема в сільському господарстві та сфері торгівлі, де нестандартні форми зайнятості часто відповідають її доіндустріальному типу.

Отже, оцінюючи тенденцію поширення нестандартної зайнятості з позицій досягнення ефективної зайнятості в економіці, варто зазначити двоякість її впливу. З одного боку, відхід від абсолютизації стандартної зайнятості посилює її гнучкість, слугує амортизатором для багатьох категорій працівників на ринку, дозволяє використовувати працю високоінтелектуального сегмента зайнятих на варіативних умовах трудової угоди. З іншого боку, розповсюдження деяких видів нестандартної зайнятості, особливо її вимушеної неповної форми, веде до деіндустріалізації та консервації непродуктивної праці.

У найближчому майбутньому варто очікувати істотного зростання обсягів нестандартної зайнятості, обумовленого тенденцією до цифровізації економіки. Цифрова зайнятість за своєю природою вимагає зміни усталених уявлень про просторові та часові межі використання людської праці. Вважаємо, що гнучкість є іманентною формою розвитку цифрової зайнятості.

Другою причиною поширення і посилення гнучкості ринку праці є **необхідність реструктуризації зайнятості** та попередження безробіття в умовах структурних зрушень в економіці.

Досвід розвинених країн демонструє, що структурна перебудова в економіці в умовах жорсткого ринку супроводжувалася кризовими явищами у виробництві та зростанням безробіття. Необхідність пристосування до структурних змін та їх

наслідків призвела до поширення концепції гнучкого ринку праці. Його можна характеризувати як форму пристосування ринку праці до структурної перебудови економіки.

Механізм пристосування ринку праці та зайнятості до структурних зрушень передбачає:

- оперативне реагування на зміну кон'юнктури ринку праці, тобто зміну попиту, пропозиції і цін, що відповідно виявляється у зміні обсягу, структури, якості та ціни робочої сили;
- територіальну та професійну мобільність працівників;
- гнучкість підприємства, що виявляється в гнучкому регулюванні обсягів продукції, яка випускається, у використанні нових форм організації виробництва і праці, управління кадрами;
- різноманітність форм наймання і звільнення;
- різноманітність форм професійно-кваліфікаційної перепідготовки;
- гнучкість диференціації заробітної плати;
- гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу;
- гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу;
- різноманітність методів і форм соціальної допомоги;
- різноманітність методів і форм зайнятості.

На підприємствах зазначені вимоги забезпечуються, зокрема, введенням режимів неповного робочого часу (скороченого робочого дня), віддаленої роботи (дистанційної, надомної праці, фріланса), роботи за викликами, гнучких режимів робочого часу, а також найманням тимчасових працівників.

Дослідження показало, що структурні зрушення в економіці України були здебільшого неефективними. Їх наслідком стало скорочення зайнятості в обробній промисловості (вторинний сектор) та якісно-кількісний дисбаланс новостворюваних сегментів сфери послуг.

Кількісне зростання зайнятості у сфері послуг (третинний сектор економіки) не супроводжувалося якісними змінами, адекватними потребам формування високотехнологічної виробництва. В країні не створена належна інноваційна

інфраструктура, ринки інтелектуальної власності, товарів та послуг, інновацій, ринок інноваційної праці. Аналізуючи якісну структуру зайнятості у сфері послуг, слід зазначити, щоб більшість її працівників задіяні в оптовій і роздрібній торгівлі. Цей вид економічної діяльності разом із сільським господарством забезпечував 38,8% усієї зайнятості в країні, тоді як частка зайнятих в інноваційних видах економічної діяльності (освіті, професійній науковій та технічній діяльності, інформації й телекомунікації) становила лише 13,3 %. Отже, структура зайнятості в Україні є неякісною, з низьким вмістом її інноваційних видів і домінуванням видів праці, характерних для застарілих технологічних укладів. Сфера послуг є нерозвиненою, в її структурі превалюють фінансово-торгово-посередницькі, тоді як сектор інноваційних послуг (інноваційна інфраструктура) перебуває на початкових етапах формування²⁷⁹. Диспропорції в структурі зайнятості (секторальні, регіональні, за видами діяльності, професійно-кваліфікаційні) сукупно спричиняють неефективне використання суспільної праці.

Сучасною світовою тенденцією є розвиток четвертинної та п'ятинної зайнятості, які виникають за рахунок виокремлення з третинного сектора, найбільшого за чисельністю зайнятих, іще двох секторів, які охоплюють зайнятість у сфері послуг для бізнесу та зайнятість у сфері послуг для населення відповідно. Обидва типи зайнятості базуються на застосуванні інформаційно-комп'ютерних технологій, отже, потребують нестандартних форм організації.

По-третє, причиною формування гнучкої зайнятості є організаційно-виробничі перетворення, пов'язані з переходом від великомасштабного виробництва до його індивідуалізації, що вилилося у різноманіття видів нестандартної зайнятості, у тому числі неформальної.

Впливову дію чинять організаційно-виробничі перетворення, пов'язані з автоматизацією і роботизацією трудових процесів. Зрозуміло, що поряд із перевагами цих знакових процесів існують великі ризики. З одного боку,

²⁷⁹ Петрова І.Л. Інноваційний сегмент ринку праці: оцінка тенденцій та перспектив. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 1 (32). С. 166–180.

роботодавці, а згодом і все суспільство, виграють від істотної економії на операційних витратах, підвищення продуктивності праці та якості товарів і створюваних послуг, посилення технологічної гнучкості виробництва, уникнення проблем, пов'язаних з використанням людського фактора (психологічне і професійне вигорання, плинність, конфліктність, вразливість до стресів, втрата мотивації тощо). Однак, з іншого боку, вивільнення людей з виробничих процесів у значних масштабах загрожує безробіттям з усіма його супутніми ризиками.

На думку Ювала Харарі, практично в усіх сферах життєдіяльності людини роботизація приведе до витіснення живої праці, оскільки рішення будуть прийматися алгоритмами. Люди же стануть невід'ємними частинами величезної глобальної мережі²⁸⁰. Ринок праці у його сучасному вигляді, скоріш за все, не існуватиме вже в найближчому майбутньому.

Спеціалісти відомої консалтингової компанії PWC вважають, що процеси роботизації в найближчі 15 років призведуть до зростання чисельності безробітних. Найбільше постраждає США, де робочих місць можуть позбутися понад 40% співробітників. Відповідно, у Великій Британії можуть постраждати 30%, у Німеччині – 35%, у Японії – 21% працівників²⁸¹. Найбільший ризик витіснення з виробничих процесів мають представники рутинної праці.

За оцінками консалтингової компанії McKinsey & Company, до 2030 року в глобальному масштабі роботу можуть втратити від 400 до 800 млн осіб. Освоювати нову спеціальність, згідно з різними сценаріями, знадобиться від 75 до 375 млн осіб²⁸².

Працівники, які вивільнюються, постануть перед вибором пошуку нових робочих місць. Частина їх може перейти в сектор творчих професій, які, скоріш за все, будуть більш поширеними, ніж у сучасному суспільстві. Інші можуть реалізувати себе у сфері послуг, де жива праця людей є необхідною умовою надання послуги. Місцем прикладання живої праці будуть і низькокваліфіковані та дешеві роботи, які не має сенсу роботизувати. І, нарешті, не може зникнути

²⁸⁰ Харарі Ю.Н. Homo Deus. За лаштунками майбутнього. Київ: Форс Україна, 2018. С. 415.

²⁸¹ Роботизація вб'є ринок праці США. URL: <https://www.vectornews.net/news/technology/22316-robotizatsiya-vbye-rinok-prac-ssha.html>

²⁸² Я не робот. URL : <https://plus-one.ru/society/ya-ne-robot>

попит на людей високоінтелектуальної праці. Відтак, залишатиметься попит на працю людей, що набагато дешевша, ніж витрати на роботизацію, або на працю, яка за своєю якістю та інтелектуальним рівнем перевищує роботу машин.

Реструктуризація зайнятості може досягти ефективності ‘ обмеження соціальних ризиків лише за умови посилення її гнучкості та індивідуалізації трудових відносин.

По-четверте, причиною розповсюдження гнучкої зайнятості є соціально-демографічні зміни, що виявляються у залученні до сфери праці жінок, молоді, осіб похилого віку, які мають потреби в еластичних формах прикладання праці, що дозволяють самостійно і гнучко планувати свій робочий простір, час та дозвілля, роботу та навчання, поєднувати різноманітні види діяльності.

По-п’яте, – як відповідь на радикальні технологічні зрушення, модифікацію соціально-економічного та загальнокультурного формату життєдіяльності суспільства – відбуваються помітні варіативні зміни моделей трудової поведінки працівників. Доцільність та ефективність таких змін сприяє підвищенню конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

У структурі сучасного ринку праці проявляються базові поведінкові моделі його суб’єктів, серед яких дослідники називають модель працівника, модель безробітного, модель роботодавця, модель непрацюючого, модель самозайнятого та модель зайнятого у домашньому господарстві²⁸³. У цьому зв’язку значний інтерес представляє гнучкість варіантів цих моделей для кожного суб’єкта ринку праці. Так, поведінкові моделі працівника впливають на вибір статусу в сфері зайнятості, її характер та інші ознаки (такі як економічна активність/неактивність, повна/часткова зайнятість, підприємець / найманий працівник, інтенсивність економічної активності, вибір сфери та змісту діяльності, вибір певного напрямку освіти) (там же). Крім того, поведінкові моделі працівників розрізняються залежно від рівня задоволеності наявною роботою, а саме повної задоволеності, часткової задоволеності/незадоволеності, повної незадоволеності наявною роботою. У кожному випадку працівник прийматиме різні рішення щодо вибору

²⁸³ Якімова Н.С. Поведінкові моделі суб’єктів ринку праці в новій економіці: автореферат дис. на здобуття наукового ступеня д-ра екон. наук. Вінниця, 2021. С. 13.

або зміни сфери та умов своєї діяльності. Чим більше розвиватиметься ринкова економіка, тим більшого різноманіття набуватимуть траєкторії поведінки її суб'єктів на ринку праці. В результаті ринок праці стає більш гнучким, що полегшує адаптацію індивідів з різними потребами та можливостями.

Розвиток поведінкових моделей суб'єктів ринку праці перетворюється на фактор підвищення його конкурентоспроможності.

Таким чином, основними факторами гнучкості ринку праці в сучасній економіці виступають поширення інформаційно-комунікаційних технологій, динамічна реструктуризація зайнятості, організаційно-виробничі перетворення, демографічні зміни та модифікація поведінкових моделей суб'єктів ринку праці.

Унаслідок комплексної дії цих змін зайнятість набуває гнучкості за рахунок поєднання її стандартних і нестандартних, типових та атипових форм.

6.2. Види і форми гнучкості ринку праці та їх особливості в українській економіці

Основними формами гнучкої зайнятості в українській економіці виявлено такі: територіальна і професійна мобільність, гнучкі контракти, нові форми організації праці та управління персоналом, різноманіття форм найму та звільнення, професійно-кваліфікаційної підготовки та перепідготовки працівників, диференціація заробітної плати, застосування її різноманітних систем та моделей, гнучке регулювання витрат на робочу силу, гнучкість режимів роботи і розподілу робочого часу, різноманіття методів і форм соціальної допомоги, різноманіття методів і форм зайнятості.

Тенденцією сучасного ринку праці є поєднання різних форм гнучкості, внаслідок чого виникає перехресна гнучкість, полівекторна за своєю природою та мультиплікативна за своїм ефектом. До прогресивних форм флексибілізації ринку праці слід віднести упровадження проєктної форми організації праці на підприємствах (як найманих робітників, так і самозайнятих), яка характеризується процесами розмивання жорстких посадових інструкцій і чітких функціональних

обов'язків. У сучасних умовах деякі види високотехнологічної продукції або послуг (особливо в сфері інформаційно-комунікаційних технологій, проєктування, інженерних розробок) можуть створюватися в рамках мобільної робочої групи, яка організується заради одного чи декількох проєктів, в рамках однієї чи декількох організацій. Системотворним виступає не організаційний, а ідейно-проєктивний фактор. Учасники проєктної групи можуть належати до різних підприємств і галузей, локалізуватися у різних регіонах чи навіть країнах, а також виконувати неоднакові, але комплементарні функціональні обов'язки залежно від конкретного проєкту. Основна особливість цієї форми флексибілізації ринку праці полягає в більш гнучкому, мобільному та непостійному характері робочих проєктних груп. Іншою прогресивною формою флексибілізації зайнятості є становлення кластерно-мережових структур із горизонтальними зв'язками на протигагу жорсткій вертикальній ієрархічній системі, характерній індустріальному суспільству. Ознаками мережевого підприємства є внутрішня адаптованість і зовнішня гнучкість, націлені на ефективність прийняття стратегічних рішень та глибоку організаційну інтеграцію всіх ланок виробничого процесу. Мережеве підприємство потребує відповідного мережевого працівника, трудовий процес якого організований за принципами нового поділу праці в межах типології, побудованої на базі трьох вимірів, що передбачає залучення працівників до виконання більшої кількості управлінських функцій, прийняття рішень, посилення взаємозалежності та співпраці з іншими ланками виробничого процесу.

Достатньо поширеною формою гнучкої зайнятості в українській економіці залишається неформальна зайнятість у її численних проявах. Нами розроблено підхід до систематизації основних форм гнучкості ринку праці, що, на відміну від існуючих, базується на трьох послідовних стадіях трудового процесу: 1) дотрудовій стадії, упродовж якої потенційні працівники готуються до залучення у процес виробництва; 2) стадії безпосередньої праці, під час якої відбувається використання живої праці; 3) посттрудова стадії, на якій приймаються можливі

рішення про переміщення або звільнення, продовження трудового договору або внесення змін до нього.

До першої групи форм гнучкості ринку праці, пов'язаних з **дотрудовою стадією**, належать територіальна і професійна мобільність; гнучкі контракти, різноманіття форм найма; різноманіття та гнучкість форм професійно-кваліфікаційної підготовки та перепідготовки. Мобільність робочої сили, яку можна розглядати з позицій її внутрішніх та зовнішніх форм, є одним із проявів її гнучкості, здатності до змін, до переходу до інших за змістом та дизайном видів діяльності. З іншого боку, підвищення мобільності робочої сили сприяє посиленню гнучкості ринку праці, оскільки змушує його постійно адаптуватися до швидкозмінюваної пропозиції робочої сили.

Флексибілізація ринку праці висуває вимоги до розвитку гнучких форм освітньої підготовки працівників, збільшення різноманіття видів, способів та методів підвищення кваліфікації та професійного навчання і перенавчання. При цьому імператив гнучкості стосується не лише форм освітньо-професійного процесу, а й його змісту, який має поєднувати формування як базових, так і гнучких навичок. Крім того, сьогодні є актуальним розвиток у потенційних та реальних працівників компетенцій, необхідних для виконання і поточних, і перспективних завдань.

Потрібно також зазначити таку сучасну форму гнучкості ринку праці, як використання гнучких контрактів, що набули значного поширення в розвинених країнах. Однак, досвід показує, що гнучкі контракти не завжди дотримуються роботодавцями, створюючи соціальні, економічні та безпекові ризики для працівників.

Друга група форм гнучкості ринку праці пов'язана із **стадією безпосередньої праці**, охоплює нові форми організації праці та управління персоналом; гнучкі моделі робочого місця, гнучкі форми розвитку персоналу на виробництві, гнучкі форми оплати праці та її диференціацію, гнучкі й часто індивідуалізовані соціальні пакети; гнучке регулювання витрат на робочу силу; гнучкість режимів роботи і розподілу робочого часу, гнучкі форми зайнятості.

Останнім часом широкого розповсюдження набула гнучкість за робочим часом (автономні групи з вільним графіком, установлення річних обсягів праці, триваліші відпустки, індивідуальні графіки робочого часу для певних категорій працівників). Використання гнучкого робочого часу дозволяє підвищувати продуктивність праці за рахунок розширенні свободи працівника в організації робочого часу та більш оптимального поєднання часу роботи та відпочинку.

У зв'язку з пандемією практично кожний працівник на своєму досвіді познайомився з гнучкістю моделі робочого місця. Стратегії віддаленої роботи, які масово впроваджували роботодавці, включали застосування дистанційної зайнятості, робочих місць типу office-free, надомної роботи, фрілансу тощо. На думку підприємців, робочі місця office-free і в подальшому доцільно використовувати для багатьох працівників інтелектуальної праці, таких як бухгалтер, перекладач, дизайнер тощо. Як правило, представники подібних професій без додаткової мотивації намагатимуться якісно і своєчасно виконати роботу, щоб збільшити свій вільний час. З іншого боку, моделі гнучкого робочого місця є вигідними і для роботодавців, дозволяючи їм оптимізувати витрати на робочу силу та на утримання приміщень.

Сучасні підприємства зацікавлені, по-перше, у забезпеченні кількісної (чисельної) гнучкості робочої сили, яка дозволяє варіювати чисельність персоналу залежно від змін обсягів виробництва або його диверсифікації. Для цього використовуються додаткові або альтернативні джерела праці, найм тимчасових працівників, аутсорсінг, аутстафінг та лізінг робочої сили, договори підряду, неповний робочий час тощо. По-друге, в умовах швидкого поширення нових технологій зростає потреба підприємств у підвищенні професійної (якісної) гнучкості робочої сили, що полягає у спроможності змінювати й підвищувати кваліфікацію працівників відповідно до вимог нових виробничих процесів (пов'язане з освоєнням працівником додаткових навичок і спеціальностей).

Яскравим різноманіттям та гнучкістю відзначаються сучасні стратегії розвитку персоналу, які передбачають навчання та підвищення кваліфікації кадрів усередині та зовні організації, з акцентом на теоретичних і прикладних аспектах, в

інтерактивному та індивідуальному форматах тощо. Деякі українські компанії перейшли до створення власних корпоративних університетів, які дозволяють їм гнучко реагувати на потребу у нових компетенціях працівників.

Конкурентною перевагою організацій стають гнучкі системи оплати праці, гнучкі соціальні пакети, що дозволяють наблизитися до особистих потреб співробітників, врахувати їх персональні заслуги щодо внеску у загальні результати діяльності. Прикладом забезпечення гнучкої відповідності між оцінюванням і стимулюванням праці є система грейдів, яка визначає стимули до праці залежно від її результатів та індикаторів трудової поведінки співробітників, сумісної з основними цінностями компанії.

Третя група форм гнучкості ринку праці, пов'язана з **посттрудою стадією**, включає різноманітні форми звільнення та подальшого використання робочої сили, надання відпусток, достроковий вихід на пенсію, різноманітні методи і форм соціальної допомоги, допомога в одержанні нової професії, перекваліфікації, сприяння започаткуванню само зайнятості, підприємницької діяльності тощо.

У межах різних форм гнучкості ринку праці виявлено інституційні, організаційні та соціальні суперечності, які передусім пояснюються недосконалістю трудового законодавства щодо атипових, нестандартних форм зайнятості. Варто також враховувати, що нестандартна зайнятість та використання гнучких її форм можуть бути як для працівників добровільними, так і вимушеними. Наприклад, переведення працівників на умови неповного робочого дня (тижня) може відбуватися і згідно їхніх потреб, і за так званою виробничою необхідністю. Іншим прикладом є переведення на дистанційну роботу працівників різних видів діяльності у зв'язку з пандемією. У такому разі гнучкість була вимушеною відповіддю на виклик. Хоча досвід показав, що деякі види діяльності в умовах дистанційності виявилися не менш ефективними. Підхід, розроблений автором, дозволяє поглибити аналіз гнучкості ринку праці та запропонувати доцільні пропозиції щодо його регулювання.

6.3. Підходи до оцінювання і показники гнучкості ринку праці в українській та міжнародній практиці

Попри поширення та посилення гнучкості ринку праці в українській економіці, наразі не створено методичної бази показників для її оцінювання. Ми пропонуємо проводити процес оцінювання гнучкості ринку праці на основі поєднання часткових та інтегральних оцінок. При цьому зауважимо, що всі показники гнучкості ринку праці мають віддзеркалювати **часові** зміни певних його ознак. Іншими словами, динаміка показників ринку праці у часі є сутнісною ознакою його гнучкості.

Перше. Часткові оцінки гнучкості ринку праці, на нашу думку, мають включати індикатори гнучкості зайнятості, витрат на робочу силу (гнучкість оплати праці або цінова гнучкість), мобільність робочої сили та гнучкість трудового законодавства (інституційна гнучкість). Зокрема, пропонуємо виокремлювати такі її види.

1. **Чисельну гнучкість**, яка відбиває динаміку кількісних показників ринку праці в аспекті чисельності зайнятих, кількості відпрацьованих годин, чисельності безробіття.

2. **Якісну гнучкість**, яка, по-перше, характеризується динамікою показників зрушень в якісній професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили. Скажімо, поява і зникнення певних професій свідчать про якісну гнучкість. По-друге, уявлення про якісну гнучкість можна отримати, аналізуючи причини зміни моделей трудової поведінки основних суб'єктів ринку праці. Наприклад, зміна у часі чисельності безробітних за причинами звільнення, зміна чисельності мігрантів за причинами міграції тощо. По-третє, якісну гнучкість розкривають показники зміни змісту і характеру діяльності, наприклад, динаміка зайнятих інноваційною діяльністю, роботою в нестандартних умовах, у сфері вторинної зайнятості тощо.

3. **Цінову гнучкість** як реакцію цінових параметрів ринку праці на зовнішні фактори. Для її оцінки необхідно визначати рівень і динаміку

номінальної заробітної плати, її структуру, диференціацію за регіонами, видами економічної діяльності, професіями, витрати роботодавця на персонал, їх динаміку і структуру. Особливу увагу слід приділити соціальним пакетам працівників, їхньому постійному вдосконаленню, оскільки це свідчить про пристосування роботодавців до змінюваних потреб працівників та зростання їхньої конкурентної сили на ринку.

Гнучкість витрат на робочу силу необхідно оцінювати на макро- і мікрорівнях.

Мікроекономічна гнучкість витрат на робочу силу передбачає, що заробітна плата змінюється залежно від результатів діяльності підприємства та особистого трудового внеску працівника. За сучасних умов важливо, щоб оплата праці гнучко реагувала на зростання продуктивності та якості праці, оскільки в протилежному випадку її стимулююча роль падає.

Заслужовує на увагу японський досвід забезпечення гнучкості витрат на робочу силу²⁸⁴. Структура оплати праці складається з чотирьох основних частин: прямих виплат (базової ставки та надбавки), непрямих виплат (компенсацій), бонусів (премій), передпенсійних виплат. Така система дозволяє японським підприємствам пристосовуватися до скорочення обсягів продажу зменшенням виплати винагород, а не зниженням зайнятості; проведення переговорів безпосередньо зі своїми працівниками, дотримання принципів трудової моралі, що характеризує загальноприйнятий порядок внутрішньофірмової поведінки в разі виникнення економічних труднощів: зменшення понадурочних робіт і витрат на їхню оплату; скорочення заробітної плати, починаючи згори, причому високооплачувані працівники, як правило, самі подають заяви на зниження своєї заробітної плати; припинення найму нової робочої сили; звернення керівництва фірми до персоналу із проханням добровільно залишити роботу з одержанням вихідної допомоги тощо.

²⁸⁴ Чернявская О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид., доп. і переробл. Київ: Центр учбової літератури, 2013. С. 202.

Макроекономічна гнучкість проявляється у змінах заробітної плати залежно від динаміки таких показників, як валовий національний продукт, валовий внутрішній продукт, валова додана вартість, продуктивність праці, інфляція, зовнішньоторговельний баланс.

У практиці розвинених країн для досягнення гнучкості витрат на робочу силу застосовують такі заходи, як: відмова від систематичного підвищення мінімальних рівнів заробітної плати, зменшення індексації заробітної плати через зростання вартості життя, ускладнення процедур отримання і скорочення розмірів різних видів соціальної допомоги, зниження виплат підприємців в обов'язкові фонди соціального страхування.

В українській економіці на макrorівні необхідно забезпечити розумний баланс жорсткості та гнучкості витрат на робочу силу. З одного боку, доцільними є заходи політики жорсткої заробітної плати, що передбачають: встановлення і періодичний перегляд мінімуму заробітної плати; індексацію заробітної плати; обмеження максимальних розмірів заробітної плати, регулювання розмірів заробітної плати на державних підприємствах. З іншого боку, необхідно знизити податкове навантаження на фонд оплати праці, що не тільки надасть їй гнучкості, а й сприятиме виведенню доходів із тіні, враховувати регіональну диференціацію оплати праці.

4. Функціональну гнучкість, під якою слід розуміти зміну якісних характеристик робочої сили та робочих місць залежно від структурних змін суспільного виробництва та зайнятості. Для цього слід використати коефіцієнти обороту по прийому, звільненню, сукупний оборот робочої сили, холостий оборот робочої сили.

5. Територіальну гнучкість (мобільність) на ринку праці, що визначається системою міграційних показників (сальдо зовнішньої і внутрішньої трудової міграції).

6. Інституційну гнучкість, яка характеризується здатністю інститутів ринку праці забезпечити його адаптацію до змін зовнішнього середовища, швидкість і витрати такої адаптації (для оцінки інституційної гнучкості необхідно

брати до уваги показники оподаткування фонду оплати праці, правила найму та звільнення, індексацію заробітної плати, розмір мінімальної заробітної плати, допомоги по безробіттю та умови її виплати, переговорну силу профспілок, кількість строкових контрактів);

У більш вузькому вимірі доцільно застосувати такі часткові показники гнучкості ринку праці, як: швидкість міжгалузевого перерозподілу праці, швидкість зміни промислової структури зайнятості, поширеність її нових нетипових форм, рівень професійної мобільності, тривалість та диференціацію робочих годин, мобільність заробітної плати залежно від фази бізнес-циклу та географічної мобільності населення.

Друге. Інтегровані оцінки гнучкості ринку праці. Такі оцінки проведено для російського ринку праці (Є. Балацький) та українського ринку праці (В. Приймак) за однаковою методикою: побудова економіко-математичних моделей зв'язку обігових і фінансово-вартісних характеристик ринку праці, що дають змогу виявити міру гнучкості реакції попиту та пропозиції робочої сили на невідповідність між ефективністю та оплатою праці. Базовою формулою для цього є

$$D / S = (W_e / W_f)^\sigma, \quad (1)$$

де D – попит на робочу силу; S – пропозиція робочої сили; W_e – рівноважна середня заробітна плата; W_f – фактична середня заробітна плата; σ – коефіцієнт еластичності.²⁸⁵

Тут мірою гнучкості ринку праці є показник еластичності σ , який фіксує чутливість об'ємних характеристик на зміну цінових змінних.

На наш погляд, основним недоліком цього методу є неможливість визначення рівноважної середньої заробітної плати.

Третє. Опосередковане визначення гнучкості ринку праці.

²⁸⁵ Приймак В., Ковалевич Н. Гнучкість національного та регіональних ринків праці України. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 2. С. 3–6.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2009_2_3

Для цього доцільно використовувати методики, розроблені міжнародними організаціями для оцінки гнучкості ринку праці.

Серед них заслуговують на увагу такі, як:

– оцінка гнучкості ринку праці як компоненти Індексу глобальної конкурентоспроможності, де вона подається як елемент ефективного ринку праці: показник «ефективність ринку праці» як один із компонентів Індексу глобальної конкурентоспроможності з 1979 р. є предметом вивчення Світового економічного форуму. Ефективність і гнучкість ринку праці вкрай важливі для забезпечення відповідного розподілу працівників між секторами, що стимулює їх найбільш ефективне використання в економіці та створює необхідну мотивацію для максимальної самовіддачі на робочому місці. Таким чином, ринки праці повинні бути гнучкими, щоб бути в змозі швидко і з найменшими витратами переміщати працівників з одного сектора в інший і допускати коливання зарплати без великих соціальних потрясінь. Ефективність ринку праці аналізують з двох позицій: еластичності та ефективності використання здібностей особистості. При цьому характеризується еластичність, враховується гнучкість у визначенні заробітної плати, практика найму і звільнення, нееластичність зайнятості та ін. Таким чином, взаємопов'язаними є показники «ефективність ринку праці» та «гнучкість законодавчого регулювання зайнятості». За обома показниками Україна суттєво відстає від інших країн;

– Індекс глобальних навичок Hays²⁸⁶ демонструє поточний стан ринку праці та являє собою середнє арифметичне значення семи ключових компонентів, які впливають на те, наскільки легко організаціям впоратися із завданням залучення кваліфікованих кадрів. Індекс кожної країни вимірюється за шкалою від 1 до 10 балів. Якщо індекс менший за 5, то ринок праці вільний від зовнішніх і внутрішніх чинників; Якщо індекс більший за 5, ринок перебуває під більшим тиском, ніж зазвичай. Кожен індекс країни-учасниці базується на семи основних компонентах:

²⁸⁶ Hays Global Skills Index 2019. URL: <https://hays.ru> › Исследования Hays

- 1) рівень гнучкості системи освіти,
- 2) участь фахівців у економіці,
- 3) рівень гнучкості трудового права,
- 4) невідповідність між потребами бізнесу та навичками працівників,
- 5) загальний тиск заробітної плати,
- 6) тиск на заробітну плату в галузях, що вимагають високої кваліфікації,
- 7) тиск на заробітну плату на висококваліфікованих позиціях.

Міжнародний індекс гнучкості ринку праці (трудової зайнятості).

Індекс оцінює 41 країну, що належать Європейському Союзу (ЄС) та Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Інститут індексу був складений спільно з партнерами в Польщі, Естонії, Словаччині, Болгарії та Чехії відповідно до методології Світового банку та щорічного ведення бізнес-даних. Індекс вимірює близько 30 зібраних показників трудових відносин: закони, що регулюють робочий час, рекрутинг та звільнення. При визначенні індексу гнучкості зайнятості оцінюються три етапи зайнятості-гнучкість правових відносин, що регулюють зайнятість, робочі години та звільнення з роботи. Також порівнюють вимоги законодавства різних країн, що застосовують довгострокові контракти, до стажування, до мінімальної заробітної плати, робочого часу, відпустки (включає відпустку батьків), до гендерної дискримінації та витрат, пов'язане зі скороченням. Максимальний рівень індексу гнучкості зайнятості становить 100,0 і обчислюється як середнєзначення оцінки різних етапів трудової зайнятості.

Цікаво відзначити, що, за результатами дослідження, в Китаї наразі створена **одна із найгнучкіших систем освіти** (показник гнучкості – 0,9). Це означає, що у вищих навчальних закладах країни відбувається постійна адаптація навчання до потреб ринку праці. Такі же максимально гнучкі системи освіти спостерігаються в **Індії (0,7) та Сінгапурі (0,7).**

Україна, на жаль, в базу дослідження не входить.

На основі даних офіційної статистики можливо отримати такі оцінки гнучкості ринку праці та зайнятості в Україні:

– порівняння показників динаміки зайнятості та реального ВВП, що при односпрямованості свідчить про гнучкість, а при різноспрямованості – про жорсткість зайнятості та ринку праці. Аналіз даних показав, що до 2014 р. зайнятість характеризувалася жорсткістю, тоді як за останні п'ять років позначилися тенденції до її флексибілізації;

- визначити частку зайнятих на умовах неповного робочого часу;
- визначити частку неформально зайнятих;
- визначити частку осіб, вимушено неповно зайнятих;
- визначити частку зайнятих на умовах цивільно-правових договорів;
- визначити показники внутрішньої та зовнішньої міграції.

Виняткове значення має загальна оцінка ринку праці та зайнятості населення з точки зору їх гнучкості/жорсткості.

Жорсткість ринку праці обумовлена дією таких факторів:

- структурою податків і соціальних виплат, які стримують попит на робочу силу та її пропозицію на ринку праці;
- наявністю соціальних заходів захисту працівників, що призводять до зниження конкурентоспроможності підприємств, перешкоджають найму за рахунок пов'язаних з ними витратами і звільненням робочої сили;
- негнучкістю системи оплати праці внаслідок «монопольної» сили профспілок і положень трудового законодавства, які стримують зниження заробітної плати і унеможливають додатковий найм робочої сили;
- відсутністю у працівників потрібної кваліфікації або доступу до перекваліфікації, які б давали змогу пристосовуватись до структурних і технологічних змін;
- наявністю обмежень в організації власного бізнесу, недоступністю мікрокредитування на пільгових умовах;
- жорсткими правилами тарифікації робіт, які гальмують мобільність робочої сили²⁸⁷.

²⁸⁷ Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид., доп. і переробл. Київ: Центр учбової літератури, 2013. С. 199.

Методичним підходом для оцінювання гнучкості та жорсткості ринку праці є такий. Для системи гнучкої зайнятості характерна односпрямована зміна динаміки чисельності зайнятих в економіці залежно від динаміки обсягу ВВП, яка свідчить про узгодженість основних макропропорцій. Для жорсткої зайнятості – навпаки – властива різноспрямована динаміка чисельності зайнятих та динаміки обсягу ВВП. Крім того, жорстка зайнятість може бути прямою, коли темпи зростання ВВП перевищують темпи зменшення чисельності зайнятої робочої сили. У випадку зворотної жорсткості зайнятості має місце протилежна ситуація: зміни зайнятості випереджують зміни валового внутрішнього продукту.

Динаміка макроекономічних показників другого десятиліття ХХІ століття демонструє зниження абсолютних значень зайнятості в українській економіці (рис .6.1). За цей же період відбувалося деяке збільшення фактичного ВВП.

На різних фрагментах графіка можна побачити різноспрямованість векторів змін зайнятості, ВВП та доходів населення, що свідчить про певну жорсткість зайнятості в українській економіці, а саме її нееластичність до ВВП і доходів.

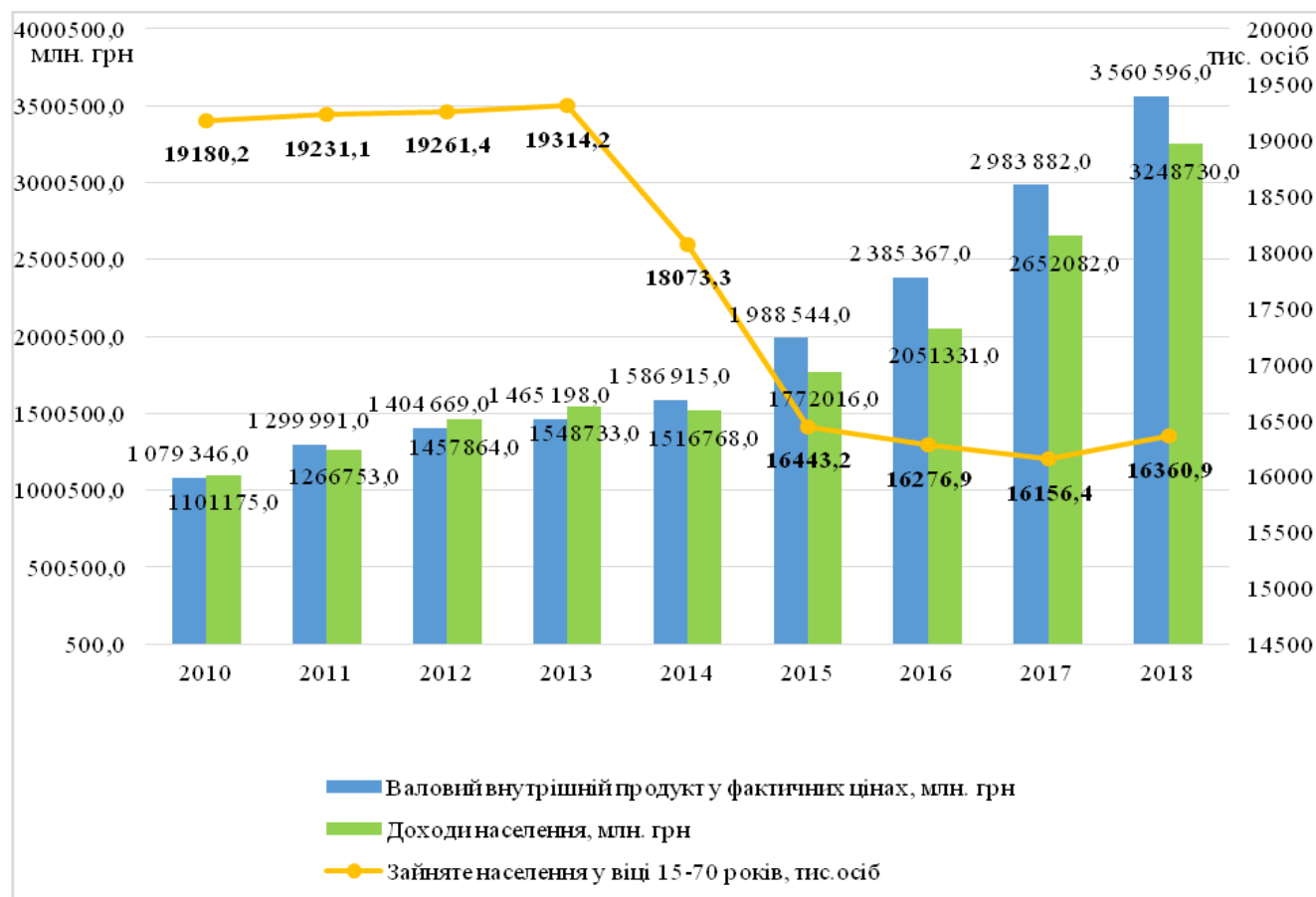


Рис. 6.1. Різновекторність змін зайнятості, ВВП та доходів населення в Україні

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України. URL: www.ukr.stat.gov.ua

Крім того, за загальною тенденцією зайнятості впродовж тривалого періоду реформування української економіки рівень чисельності зайнятості підтримувався за низьких темпів зміни ВВП. В результаті зайнятість була відносно стабільна, але неефективна.

Характеристикою поняття гнучкість також є швидкість, з якою ринок праці пристосовується до змін в економічних умовах, іншими словами, гнучкість ринку праці є ступенем, до якого кількість зайнятих або робочих годин (кількісне коригування) або заробітна плата (коригування цін) пристосовуються до економічних змін²⁸⁸. За гнучкого ринку відбувається ослаблення захисту робочих місць і збільшення ймовірності втрати роботи, але шанси знаходження нових робочих місць (або додаткових робочих місць) на такому ринку є вищими.

Крім того, значну користь мають соціологічні дослідження гнучких форм зайнятості. Так, за даними соціологічного дослідження «Глобальні тенденції у сфері управління персоналом – 2018», проведеного компанією Делойт у 2018 р., яке охопило понад 11 000 HR-фахівців та керівників компаній, лише 42% респондентів зазначили, що їхні організації здебільшого складаються зі штатних працівників. Проте, як ідеться у висновках з опитування, роботодавці очікують, що протягом наступних кількох років вони значно збільшать кількість працівників за контрактом, а також фрілансерів та гіг-працівників.

Компанія Bloomberg дослідила ефективність впровадження гнучких режимів часу, зокрема гнучкого робочого тижня. «У рамках експерименту ще одним вихідним стала п'ятниця. Серед співробітників, які взяли участь у програмі й пройшли опитування, 92% заявили, що задоволені чотириденним тижнем», – повідомляла «Українська правда з посиланням на Bloomberg. Наголошувалося, що при скороченні робочого тижня на 20% продуктивність працівників зросла на

²⁸⁸ Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe / Cazes S., Nesporova A. (eds.). Geneva, ILO, 2007.

39,9%. Проводилося менше зустрічей, вони стали коротшими і часто проводилися онлайн, а не під час особистого спілкування. Крім цього, використовувалося на 23,1% менше електроенергії й було надруковано на 58,7% менше сторінок. «Деякі менеджери Microsoft Japan досі не розуміють змін у стилях роботи, а деякі співробітники висловлюють занепокоєння з приводу того, короткі робочі тижні турбуватимуть клієнтів», – зауважувалося у виданні²⁸⁹.

6.4. Інституціоналізація гнучкості ринку праці в Україні

В Україні формування гнучкої зайнятості є багатоаспектним, різноплановим, суперечливим процесом, який має неоднозначні наслідки для економіки, сфери зайнятості та якості життєдіяльності населення. Основним фактором стримування прогресивних процесів флексибілізації є недосконалість інституційної інфраструктури. Це виявляється у проблемах соціальної незахищеності працівників, задіяних у нестандартних формах організації зайнятості, відсутності моніторингу у цій сфері, «випадінні» багатьох категорій працівників із кола суб'єктів соціального діалогу.

Інституціоналізація гнучкої зайнятості потребує інтеграції гнучкості та соціального захисту і засновується на чотирьох компонентах: гнучкості та соціальній захищеності контрактних зобов'язань; ефективній та активній політиці регулювання ринку праці, націленої на посилення соціального захисту під час трансформацій; систематичному та відповідальному навчанню протягом усього життя; сучасному соціальному захисті, що підтримує мобільність на ринку праці.

Подальше реформування зайнятості в Україні, на наш погляд, має відбуватися у форматі її інноваційності та гнучкості. Разом із тим надмірна і нерегульована гнучкість зайнятості провокує економічну нестабільність і соціальну незахищеність. Відтак, сучасна робоча сила перетворилася на динамічну екосистему, елементи якої характеризуються гнучкістю, що в

²⁸⁹ Microsoft скоротила робочий тиждень на день – продуктивність офісу зросла на 40%. УНІАН. URL: <https://www.unian.ua/economics/other/10742331-microsoft-skorotila-robochiy-tizhden-na-den-produktivnist-ofisu-zroslo-na-40.html>

кінцевому рахунку сприяє забезпеченню стійкості системи. З позицій системного підходу гнучкість зайнятості може виступати фактором дестабілізації, проте у межах інтегрованого підходу вона є запорукою забезпечення її стійкості.

Заходами посилення гнучкості ринку праці є такі:

- подолання жорстких правил регулювання найму та звільнення працівників;
- децентралізація у сфері укладання колективних договорів, поширення практики індивідуальних трудових договорів та психологічних контрактів;
- регулювання систем соціального забезпечення і страхування працівників;
- сприяння розвитку нестандартної зайнятості й режимів робочого часу;
- створення умов для розвитку самозайнятості та започаткування власного бізнесу.

Разом із тим неконтрольована флексибілізація ринку праці становить численні соціальні ризики. Насамперед це стосується нестандартних контрактів, які часто приховують пряму експлуатацію дешевої низькокваліфікованої праці.

Європейською Комісією розроблено «Напрями забезпечення прозорості та передбачуваності умов праці», спрямовані на врегулювання нестандартних контрактів, з огляду на те, що вони загрожують соціальній безпеці та захисту працівників. Основну увагу приділена так званим «нуль годин» контрактам²⁹⁰. У Болгарії, наприклад, існує практика одноденного контракту, який означає, що працівників не попереджають, чи вийдуть вони на роботу завтра. Цей контракт не вимагає досвіду роботи та не забезпечує ніякого захисту – типу пільг з безробіття, декретної відпустки – і дозволяє лише мінімальну оплату лікарняного.

З метою зменшення негативного впливу флексибілізації ринку праці, європейська спільнота запропонувала концепцію *flexicurity*, спрямовану на досягнення балансу між необхідним ступенем гнучкості на ринку праці та соціальною захищеністю працівників. елементами гнучкості (*flexibiity*) у цій

²⁹⁰ Flexibility and labour protection wolf full and lamb alive fairy tale. URL: : <https://www.socialeurope.eu/flexibility-and-labour-protection-wolf-full-and-lamb-alive-fairy-tale/>

концепції є: кількісна гнучкість (адаптація кількості зайнятих), гнучкість робочого часу, функціональна гнучкість (між різними типами завдань), і гнучкість заробітної плати. До елементів захисту (security) віднесено захищеність робочого місця; захищеність і гарантії зайнятості, соціальний захист (від безробіття, хвороби, нещасних випадків) і комбінований захист (можливість поєднувати трудову кар'єру і особисте життя, наприклад, виховання дітей)²⁹¹.

За підходом Ф. Троса і Т. Вітагена, термін «flexicurity» визначає ступінь комбінації праці, зайнятості, доходів та соціального захисту, що підтримують працевлаштування робітників із відносно слабкими позиціями і дозволяють активно брати участь на ринку праці та бути при цьому соціально захищеними; разом із тим – забезпечувати кількісну (внутрішню та зовнішню) функціональну гнучкість, а також гнучкість заробітної плати, що дозволяє компаніям тимчасово та адекватно адаптуватися до умов, що змінюються, з метою посилення конкурентоспроможності та продуктивності²⁹².

В Україні внутрішні ринки праці (підприємств) мають низьку толерантність до флексибілізації, зокрема обмежують можливості гнучкості для штатних працівників. Що стосується сумісників, то є очевидним їхнє нееквівалентне становище у складі персоналу організацій. Вони, як правило, погоджуються на гірші умови праці з нижчою оплатою та позбавлені практично усіх пільг та преференцій, якими користуються штатні працівники. Для порівняння зазначимо, що практика розвинених країн свідчить про протилежне. Компанії вважають «своїм» персоналом не лише тих, хто в поточний момент працює для них за будь-якими договорами (коротко- і довгостроковими, стандартними і нестандартними), а й колишніх і потенційних працівників.

Значною прогалиною залишається відсутність необхідних інституційних умов для інноваційних працівників, зокрема – нової категорії ринку праці – smart-

²⁹¹ Ванкевич Е.В. Зайцева О.В. Концепция флексикьюрити и ее имплементация в практику регулирования занятости в республике Беларусь. *Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D*. 2016. № 14. С.14–19.

²⁹² Wilthagen T.F. _The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer – European Review of Labour and Research*. 2004. № 10(2). P. 166–187.

працівників, ознаками яких є гнучкість, висока мобільність, інноваційність та професійна багатозадачність.

Фахівці зазначають, що «замість того, щоб використовувати AI (штучний інтелект) для відстеження користувачів для персоналізації реклами, сьогодні в мережевому суспільстві бракує інфраструктури, розробленої для посилення «індивідуального включення, особистого розвитку, захисту навколишнього середовища, чесної конкуренції та функціонуючої цифрової публічної сфери», а також доступу до даних і таких послуг, як хмарні сервіси, платформи мобільності або індекс пошуку – іншими словами – до «загального блага». Глобальний «вільний» ринок та його потужні високотехнологічні компанії не забезпечать таку інфраструктуру, якщо тільки не буде необхідна зміна нестійких бізнес-моделей. Така інфраструктура не з'явиться ані з капіталістичної моделі нагляду за Силіконовою долиною, ані з державного масового нагляду в Китаї, які не сумісні з відкритою, емансипативною, інформаційно-комунікаційною інфраструктурою з цифровими кодами. Отже, існує нагальна потреба у «європейському шляху» до сталого розвитку цифровізації, заснованому на довірі, відповідальності та громадських ІКТ²⁹³. Розглядаючи взаємовплив інноваційної діяльності та гнучкості зайнятості, варто зауважити, що гнучкість ринку праці може виступати не лише стимулятором, а й дестимулятором інноваційної активності на ринку праці, перешкоджаючи накопиченню бази компетенцій певної організації. Це виникає внаслідок посиленої мобільності працівників, а також недовикористання праці в результаті нестійких нестандартних форм зайнятості.

На нинішньому етапі трудове законодавство України загалом відповідає політиці жорсткого ринку праці. Воно є неадаптованим до гнучкості ринку праці, що має численні форми прояву в українській економіці. Хоча в нього внесено зміни щодо дистанційної зайнятості, основні положення цього законодавства не містять механізму практичної реалізації гнучких форм зайнятості у формальній сфері економіки. Зокрема, залишаються невирішеними питання соціального захисту працівників нових нестандартних форм зайнятості. Трудове

²⁹³ Messerschmidt Reinhard and Ullrich Stefan. A European way towards sustainable AI. 5th June 2020.

законодавство України залишається недосконалим та незавершеним і не адаптовано під швидкі зміни структури ринку праці.

В інституціональному аспекті гнучкість ринку праці можна визначити як інститут забезпечення різноманітних форм реалізації трудової активності, що передбачає вихід за межі стандартної зайнятості, укладання тимчасових трудових контактів та угод, чим досягається оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку праці (попиту, пропозиції та цін) та, відповідно, обсягу, структури, якості та ціни робочої сили.

Інституціоналізація ринку праці в Україні є незавершеним і недосконалим процесом. Її основними ознаками є такі:

- нерозвиненість інфраструктури ринку праці, що особливо виявляється в інноваційному сегменті ринку праці, пов'язаному з широким використанням гнучких нетрадиційних форм зайнятості;

- значна жорсткість регулювання соціально-трудова відносин в державному секторі економіки поряд зі слабким інфорсментом на підприємствах приватної форми власності;

- відсутність координованого зв'язку між функціонуванням ринку праці та ринку освітніх послуг, що утворює фактор незбалансованості ринку праці, стримує мобільність робочої сили у напрямі оволодіння новими професіями та посилює її соціальну незахищеність. Система освіти ще не спроможна своєчасно реагувати на динаміку попиту на ринку праці, зв'язки між освітніми закладами та підприємствами реального сектора економіки є формальними, внаслідок чого компетенції, що формуються в процесі навчання, не відповідають компетенціям, які потрібні на робочих місцях;

- через жорсткість ринку праці в базових галузях економіки стримується структурна перебудова, консервується технологічне відставання та економічна стагнація цих галузей.

Серед форм гнучкості ринку праці найбільшою еластичністю відрізняється гнучкість робочого часу, тоді як гнучкість заробітної плати, а також чисельності є обмеженою, що має свої об'єктивні причини в умовах економічної та соціальної

нестабільності країни.

За цих обставин є очевидною необхідність удосконалення інституціональних засад ринку праці з метою забезпечення його конкурентоспроможності та стійкого динамічного розвитку. Основними напрямками розроблення інституційних засад гнучкості ринку праці в Україні мають бути:

1) удосконалення правового поля, орієнтованого на сприяння розвитку зайнятості в інноваційному сегменті ринку праці; інституційне оформлення нових нестандартних форм зайнятості;

2) запровадження системи моніторингу нових форм і видів зайнятості; 3) застосування маркетингового підходу до дослідження та управління новими формами зайнятості (оцінка місткості ринку гнучкої зайнятості, формування цін на послуги праці у нових сегментах ринку, сегментування за демографічними, освітніми, професійними характеристиками тощо);

4) узгодження інтересів соціальних партнерів та розроблення спільних дій зі стимулювання зайнятості інноваційного типу;

5) забезпечення умов гідної праці у сегментах гнучкої зайнятості;

6) підвищення якості робочої сили, розвиток її гнучкості та адаптивності до змінюваних умов виробництва, появи нових професій і відмирання старих;

7) розвиток інститутів ринку праці за рахунок поєднання державних і недержавних структур, удосконалення системи послуг, які вони надають. Особливої актуальності набуває розвиток інститутів електронного ринку праці, місткість якого зростає і в подальшому тільки збільшуватиметься;

8) створення конкурентного ринку надання послуг безробітним, а також роботодавцям щодо підбору кадрів;

9) формування партнерства бізнесу, місцевих та регіональних органів влади з питань професійної та соціальної адаптації працівників, розвитку гнучких форм використання праці.

Метою здійснення цих напрямів є підвищення конкурентоспроможності національної економіки, оптимізація процесів використання людських ресурсів, вирішення гострих соціальних проблем суспільства.

Відповідно до цих напрямів можна запропонувати такі рекомендації та пропозиції щодо реалізації політики гнучкості ринку праці.

1. Інституціоналізація процесу формування гнучких соціально-трудових відносин, включаючи сучасне трудове законодавство та зміцнення інституту індивідуальних і колективних трудових договорів.

Інститут трудового договору як юридичний інститут повинен мати беззаперечну силу. Крім того, доцільно детально вивчити й оцінити досвід застосування психологічних контрактів між працівником і роботодавцем, які часто можуть бути ефективними за нових умов господарювання.

2. Удосконалення нормативної правової бази, що стимулювала б розвиток гнучких форм зайнятості, що не вимагають постійної присутності на роботі. Такі форми отримали підтвердження під час історії з COVID-19 та переважно довели свою ефективність.

3. Підтримка підприємництва і самозайнятості у частині зменшення перешкод для ведення підприємницької діяльності, шляхом створення сприятливого бізнес-клімату, який передбачає створення та функціонування інфраструктурної підтримки підприємництва; протидію корупції; створення мережі бізнес-інкубаторів тощо.

4. Лібералізація умов найму та звільнення з паралельним усуненням дискримінаційних явищ та захистом прав працівника.

5. Усунення практики неформального регулювання зайнятості на підприємствах.

6. Забезпечення диференціації мінімальної заробітної плати відповідно до розділів у Класифікаторі професій ДК 003:2010, а також в регіональному розрізі.

Разом з тим необхідні заходи, спрямовані на подолання надмірної та необґрунтованої дистанції між мінімальними та максимальними заробітними платами.

7. Стимулювання внутрішньої трудової мобільності, а також розроблення спеціальних заходів щодо регулювання зовнішньої трудової міграції.

8. Стимулювання конкуренції роботодавців за залучення кращої робочої сили та інвестицій.

9. Удосконалення системи оподаткування підприємств шляхом забезпечення однакового податкового навантаження на працівників за трудовими чи цивільно-правовими договорами та фізичних осіб-підприємців, а також забезпечення відповідності податків на заробітну плату працівників з податком на прибуток підприємств з метою забезпечення офіційної виплати заробітної плати;

10. Сприяння відкриттю нових підприємств: прозора та легка система щодо відкриття власної справи; підтримка нещодавно відкритих підприємств шляхом надання необхідних юридичних консультацій, податкових пільг, дотацій тощо.

11. Забезпечення гнучкої оплати праці та диференціації залежно від рівня освіти та рівня посади на підприємствах усіх форм власності;

12. Посилення гнучкості системи освіти: забезпечення відповідності освітніх програм вимогам ринку праці, оптимізація кількості навчальних закладів та ліцензійного обсягу прийому студентів до потреб ринку праці, забезпечення прозорого та справедливого оцінювання знань, сприяння працевлаштуванню після закінчення навчання на перше робоче місце.

Розділ 7. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ ЯКІСНОЮ РОБОЧОЮ СИЛОЮ

7.1. Особливості взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці

Сучасна ринкова економіка передбачає формування системи взаємодії ринків, кожен із яких має свою власну відокремлену функцію, обумовлену певною метою та відповідними завданнями. Серед цих ринків особливе місце посідають ринок праці та ринок освітніх послуг, які між собою взаємопов'язані та формують свого роду фундамент усіх ринкових відносин. Перед учасниками ринку освітніх послуг сьогодні постали серйозні виклики, що мають мобілізувати зусилля суспільства у напрямі підвищення ефективності інвестицій у людський капітал як основи економічного зростання країни, посилення її науково-технічного потенціалу.

Ринкові трансформації охоплюють усі сфери життя суспільства, змінюючи при цьому структуру попиту на працю та переорієнтовуючи економічні запити. У сфері освіти помітне прагнення створити освітні організації якісно нового типу, що зорієнтовані на глобальний ринок освіти та впровадження технологічних інновацій, де початковий процес будується на принципах синергії, поєднання науково-дослідної та навчальної діяльності задля отримання нової, якісної освіти з метою підготовки конкурентоспроможних фахівців на ринку праці, відповідно до нових тенденцій та вимог сьогодення.

Наразі актуальність проблеми взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг обумовлена нагальною потребою згладити непередбачуваності, мінливість та циклічність розвитку ринкового середовища, у тому числі й зазначених ринків. Ринок праці та ринок освітніх послуг є найбільш складними елементами ринкової економіки, оскільки у процесі визначення ціни при певних умовах функціонування перетинаються не тільки інтереси продавця і покупця, а й

відображаються практично всі соціально-економічні зміни у суспільстві. Ринок праці представляє систему соціально-економічних відносин із купівлі та продажу такого специфічного товару, як праця, що проявляються у сферах формування попиту і пропозиції та працевлаштування. Побудова інноваційної економіки потребує збільшення кількості освічених працівників якісно нового типу – таких, які володіють інноваційним типом мислення, фундаментальними знаннями, здатні ефективно використовувати нові інформаційні технології. Отже, потреба в інноваційному розвитку національної економіки вимагає розроблення нової концепції виховання та підготовки кадрів і вирішення існуючих суперечностей на ринках освітніх послуг та праці.

У будь-якій державі рівень розвитку освіти визначає конкурентоспроможність економіки та соціальний добробут населення. Ринок освітніх послуг є системою соціально-економічних відносин між навчальними закладами та споживачами з метою продажу та закупівлі освітніх послуг. З одного боку, цей ринок становить самостійне ринкове утворення, а з іншого – складову частину ринку капіталу, оскільки знання, навички та вміння є формою останнього – людським капіталом.

Найважливіша сфера соціально-економічного життя суспільства – це ринок праці, адже збалансованість попиту і пропозиції робочої сили, зменшення безробіття частково знімають в країні соціальну напругу, забезпечують стаке економічне зростання та потребують здійснення заходів, провідну роль серед яких відіграє взаємодія освіти та ринку праці. Конкурентоспроможність будь-якої економіки визначається як структурою у сфері зайнятості населення, що відповідає вимогам часу, так і рівнем продуктивності праці. Структура зайнятості ринку праці України змінюється, але напрям змін не відповідає вимогам глобалізаційних процесів у світі повною мірою. Розгляд проблеми зайнятості економічно активного населення викликає низку запитань щодо створення чіткої та виваженої системи відносин між зайнятим та незайнятим населенням працездатного віку, яка би враховувала господарські інтереси між окремими територіями та сприяла економічному зростанню на національному рівні.

Сучасний стан українського ринку праці характеризується наявністю певних проблем. Через низьку мотивацію до трудової діяльності, недостатню конкурентоспроможність на ринку праці, відсутність відповідних професійних навичок протягом усього періоду ринкових трансформацій спостерігається масштабне безробіття серед молоді, особливо серед випускників навчальних закладів.

Дослідження національного ринку праці свідчать про наявність чинників, які негативно впливають на його розвиток. Зокрема, це:

- неефективна структура зайнятості, наявність значної частки неефективних робочих місць (вартість створення нового робочого місця перевищує виплати та податкові пільги);
- поширення нестандартних форм зайнятості, у тому числі – неформальної (зберігається частка неформальної зайнятості у будівництві, сільському господарстві, ремонті автомобілів, діяльності готелів і ресторанів тощо);
- неузгодженість попиту та пропозиції робочої сили (збільшення кількості претендентів на одну вакантну посаду за одними видами професій і нестачі кваліфікованих робітників – за іншими);
- низький рівень мотивації працівників та їхніх роботодавців до підвищення кваліфікації та ін.

Дисбаланс між попитом на робочу силу та її пропозицією також збільшився за усіма групами професій (див. табл. 7.1). Найбільш конкурентними залишаються професії кваліфікованих працівників сільського господарства (99 та 14 працівників на одне місце відповідно).

Актуалізується і проблема невідповідності робочої сили вимогам нового етапу розвитку, якому притаманне поширення нових технологій, що застосовуються в усіх галузях виробничої діяльності. На сьогодні на підприємствах використовують ту робочу силу, яка була підготовлена в умовах попередньої системи виробничих відносин, значна частина якої – особи передпенсійного віку. Такий рівень кваліфікації робочої сили не відповідає

вимогам сучасного етапу розвитку. Рівень зайнятості економічно активного населення працездатного віку в 2018 р. становив 66,1%, у 2017 р. – 64,5%, у 2016 р. – 64,2%. Рівень безробіття економічно активного населення працездатного віку становив у 2016 р. – 9,7%, 2017 р. – 9,9%, 2018 р. – 9,1%, 2019 р. – 8,6%.

Таблиця 7.1

**Динаміка попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці
за професійними групами**

Професійні групи	Кількість зареєстрованих безробітних, тис.осіб			Потреба роботодавців у працівниках, тис.осіб			Навантаження на одне робоче місце, осіб		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	64,6	55,02	47,3	3,0	4,2	4,4	21	13	10
Професіонали	35,6	29,7	29,2	5,0	26,4	7,5	7	4	4
Фахівці	40,0	32,9	31,3	4,5	5,7	7,4	9	5	4
Технічні службовці	23,2	18,8	18,3	1,9	2,8	3,5	12	6	6
Працівники сфери торгівлі та послуг	58,9	54,2	49,3	6,4	9,2	11,0	37	4	4
Кваліфіковані робітники сільського господарства	69,5	16,7	15,3	1,0	1,25	1,5	99	20	14
Кваліфіковані робітники інструментом	37,15	31,1	27,9	8,9	13,5	18,8	17	2	1
Робітники обслуговування устаткування	65,3	60,2	59,5	8,9	13,6	17,5	32	4	4
Найпростіші професії	54,8	49,9	46,5	6,0	8,9	11,1	39	5	4
Разом	449,05	348,5	324,6	45,6	72,0	82,7	276	67	54

Джерело: за даними Державного комітету статистики України (<http://www.ukrstat.gov.ua/>).

Останнім часом Україна безповоротно втрачає тисячі осіб кваліфікованих кадрів. Міграційні настрої дуже сильні серед найбільш освіченої частини молоді, включаючи тих, хто отримав освіту в університетах США, Європи та інших країн. Можливості самореалізації для них усередині країни обмежені. Так, порівняно з 2016 р., з країни емігрувало 246,2 тис. українців, у 2018 р. – 610 тис. Міграція в Україні є циркулярною. Не можна сказати, що ці люди залишають нашу країну назавжди. Часто вони їдуть за кордон працювати, повертаються назад, через деякий час знову їдуть туди. Дослідники проблеми зауважують, що до 4 млн

українців є трудовими мігрантами. За деякими підрахунками, за кордоном одночасно перебувають близько 2,5–3 млн українців.

Ринок освітніх послуг виявився не готовим оперативно реагувати на зміни попиту в результаті структурних зрушень в економіці, що гальмує розв'язання проблем дефіциту кваліфікованих робочих кадрів і не знімає суттєву диспропорцію між попитом і пропозицією на ринку праці. Розвиток професійної освіти необхідно забезпечити, оскільки на сучасному етапі зростає потреба національного господарства у висококваліфікованих працівниках реального сектора економіки. Слід суттєво підвищити якість професійної підготовки на всіх рівнях освіти шляхом її спрямування на міжнародні стандарти, орієнтації освітніх установ на потреби регіонального, локального і місцевого ринків праці. Динамічній моделі соціально-економічного розвитку країни повинна відповідати адаптивна система освіти, що здатна швидко реагувати на зміну вимог ринку праці, темпів економічного зростання, спроможна готувати фахівців, якіможуть працювати у конкурентному середовищі. Інструментарій механізму подолання цих професійних диспропорцій включає проведення адміністративно-організаційних заходів, спрямованих на здійснення структурних зрушень у сфері професійної освіти, впровадження змін в організаційно-фінансовому механізмі регулювання розвитку освітнього комплексу, а також розширення освітніх послуг, що надаються недержавними освітніми закладами.

Стратегія управління кадрами повинна передбачати і закріплювати:

- забезпечення виробництва робочою силою високого рівня завдяки механізмам планування, відбору, наймання та вивільнення;
- безперервне підвищення кваліфікації працівників, їхню перепідготовку, профорієнтацію;
- організацію просування та ефективної ротації кадрів;
- формування команд, підприємницьких груп і колективів;
- удосконалення організації стимулювання праці;

- диференційований підхід до кожного працівника шляхом застосування дієвих систем винагородження, заохочення, стимулювання виконавчої, творчої та організаційної діяльності.

Відповідно до наявних світових тенденцій позитивного досвіду підприємств у країнах із ринковою економікою ефективними елементами кадрової стратегії слід вважати такі: переорієнтацію кадрової політики підприємств різних форм власності на підвищення кваліфікації своїх працівників через механізми навчання та динамічні організаційні перестановки, на протидію пошуку нових висококваліфікованих кадрів поза межами організації або виробництва, що не дає позитивних результатів; відмову від масового використання вузькоспеціалізованих низькооплачуваних працівників і надання пріоритету високооплачуваним кваліфікованим робітникам широкого профілю; використання системи безперервного навчання та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на підприємствах, підхід до навчання як до інтегрованого складника сучасного виробничого процесу; співробітництво підприємств із консультаційними та навчальними центрами щодо підготовки фахівців, навчання новим професіям, розроблення техніко-технологічних та організаційних нововведень.

Відсутність стійких зв'язків між освітніми установами та потенційними роботодавцями призводить до виникнення дефіциту кадрів певних спеціальностей, з одного боку, та проблеми при працевлаштуванні значного числа випускників закладів професійної освіти – з іншого. Ринок праці відіграє важливу роль у відтворенні робочої сили, що відповідає сучасним потребам; забезпечує розподіл і перерозподіл робочої сили між галузями і територіями; активізує мобільність робочої сили; стимулює зростання продуктивності праці та ін. Безумовно, і ринок праці, й ринок освітніх послуг, попри свою ринкову сутність, скеровується державою, що також виступає регулятором їх функціонування. Налагодження ефективного соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освітніх послуг слугує важливим чинником економічного зростання держави, що, у свою чергу, створює матеріальні умови для людського розвитку.

У системі соціального партнерства держава повинна виконувати низку функцій, зокрема виступати у ролі власника, роботодавця, посередника, координатора та законодавця. Основне завдання держави – це створення ефективного механізму соціального партнерства за участю підприємців та працівників, який би забезпечував збалансоване врахування інтересів та задоволення потреб учасників. Забезпечення партнерських відносин між державою, найманими працівниками та роботодавцями допоможе зменшити навантаження на державні органи соціального захисту населення та покращити соціально-економічну ситуацію в країні.

7.2. Освітня політика у забезпеченні ринку праці якісною робочою силою

Умови розвитку економічної науки, її цілі, завдання та проблеми, що вирішуються сьогодні, актуалізують пошук нових підходів до досліджень, що перебувають на стику різноманітних наук, у т.ч. соціального, політичного, математичного та технічного спрямувань. Одним із таких підходів є інституціональний, який дозволяє увести в економічне дослідження чимало неекономічних складових і досягти нетривіальних результатів.

Однією з інституціональних умов забезпечення ринку праці якісною робочою силою є освітня політика. Сучасна освітня діяльність здійснюється в контексті реалій рубежу століть – стану економіки, політики, екологічної обстановки, національних і міжнародних відносин, глобалізації культури, дегуманізації суспільства, кризи класичної системи освіти тощо. Аналіз сучасної соціокультурної ситуації засвідчує необхідність модернізації форм і методів освітньої діяльності та вироблення нових орієнтирів освіти.

Сьогодні під освітою частіше всього розуміють формальний процес, на основі якого суспільство передає цінності, навички і знання від однієї людини або групи іншим. Процес передачі знань і навичок добре технологізований, організаційно оформлений у вигляді багатоступінчастої системи навчальних

закладів. Соціальними проблемами освіти можна назвати методологію, теорію, технології.

З інституціональної точки зору однією із серйозних соціальних проблем в Україні в рамках освіти загалом є саме встановлення та налагодження взаємозв'язків різних рівнів освіти, а також наближення до існуючих реалій сьогодення. Дослідження і спостереження у цій сфері показують, що між інститутами освіти немає глибокого внутрішнього зв'язку, а якщо він і існує, то є дуже поверхневим.

Існує розрив між школою і професійною освітою, а саме з вищою професійною освітою. Про це свідчить відсів студентів на молодших курсах, тобто вчорашніх школярів. За соціологічними дослідженнями, великий відсів студентів на перших курсах свідчить не тільки про поганий відбір абітурієнтів, а й про неготовність багатьох із них сприйняти норми та цінності студентського способу життя, насамперед основного виду діяльності – навчання.

Останніми роками наше суспільство зіткнулося із неузгодженістю таких важливих компонентів, як ринок освітніх послуг, з одного боку, і ринок праці – з іншого. Падіння виробництва і різка зміна структури попиту на багато професій, хронічне недофінансування вищої освіти з бюджету і, водночас, розширення можливостей економічної діяльності призвели до розкоординації підсистеми вищої освіти і ринку праці та невідповідності запитів останнього пропозиціям ВНЗ. Вирішення цієї вкрай нагальної проблеми вимагає чималих зусиль.

Потенціал вищої освіти, його перспективи перебувають у прямій залежності від попиту на випускників ВНЗ. Цей попит обумовлений розвитком ринку праці, який, формуючи соціальне замовлення на фахівця, насамперед орієнтований на сьогоdnішній стан економіки.

Освіта в будь-якій країні є складовою частиною способу життя її населення. Знайомлячись із результатами соціологічних досліджень в галузі освіти, ми можемо не тільки скласти більш повне уявлення про сьогоdnішні процеси в суспільному житті країни, а й якоюсь мірою їх прогнозувати, бо завтра в самостійне життя увійде покоління, яке зараз іще перебуває у стінах шкіл та

університетів. Від тих соціальних умов, в яких це покоління формується, багато в чому залежить якою буде країна завтра.

І йдеться не тільки про те, як складатиметься майбутнє саме цієї певної країни. Бо проблеми у сфері освіти та пошуки шляхів їх вирішення характерні для багатьох країн. В жодному разі не виключено, що й інші індустріально розвинені країни, де формуються і реалізуються аналогічні виробничо-технічні й соціальні вимоги до освіти, не наразяться (або сьогодні уже наражаються) на подібні проблеми. Досвід їх аналізу в соціології освіти може бути вельми повчальний для нашої країни.

Сьогодні у світі дедалі більше спостерігається зростання конкуренції між країнами за ринки збуту, ресурси та технології. І неабиякі конкурентні переваги отримують країни із розвинутою системою освіти, адже найбільш цінним ресурсом стала високоінтелектуальна, освічена людина, яка не тільки володіє певним обсягом інформації, а й здатна творчо та продуктивно мислити та знаходити нестандартні рішення. Це зумовлює необхідність якісного перегляду підходів до формування та реалізації освітньої політики, забезпечення її модернізації, демократизації, гуманізації, інформатизації та, водночас, збереження національної ідентичності.

Для України оновлення системи освіти, забезпечення її відповідності найбільш розвиненим зразкам і стандартам, започаткування структурних реформ є запорукою стабільного еволюціонування держави, визначальним фактором розвитку освіченої нації та становлення активного громадянського суспільства. Сфера освіти визначається як найважливіший елемент інновацій, і це абсолютно справедливо, адже культура, освіта та охорона здоров'я покликані задовольняти найвибагливіші запити людей.

Українська система освіти є важливим чинником збереження місця нашої країни серед провідних країн світу, її міжнародного престижу. Особливе значення має розвиток плідної співпраці та збереження спільного освітнього простору із зарубіжними країнами, освітня підтримка співвітчизників за кордоном.

Значення освіти як найважливішого чинника формування нової якості економіки і суспільства, збільшується разом зі зростанням впливу людського капіталу. Система освіти України здатна конкурувати із системами освіти передових країн. При цьому необхідні: широка підтримка освітньої політики, що проводиться, громадськістю, відновлення відповідальності держави за її проведення та її активної ролі у цьому процесі, глибока і всебічна модернізація освіти із виділенням необхідних для цього ресурсів та створенням механізмів їх ефективного використання.

Сьогодні не викликає сумнівів те, що чим вищий у країні рівень освіти, тим краще розвивається її економіка, суспільство, нижчий рівень безробіття й вища тривалість життя. Крім того, гарна освіченість населення позитивно впливає також і на інші сфери життя суспільства, наприклад, на якість державного управління та соціальну сферу. Однак освіта не є абсолютним чинником, здатним вирішити всі економічні проблеми.

Головне завдання української освітньої політики – забезпечення сучасної якості освіти на основі збереження її фундаментальності та відповідності актуальним і перспективним потребам особистості, суспільства й держави. Модернізація освіти – це політичне і загальнонаціональне завдання, воно не повинне й не може здійснюватися як відомчий проект. Інтереси суспільства та держави у сфері освіти не завжди збігаються із галузевими інтересами самої системи освіти, а тому визначення напрямів модернізації та розвитку освіти не може замикатися в рамках освітнього співтовариства й освітнього відомства. Активними суб'єктами освітньої політики повинні стати всі громадяни України, інститути державної влади, органи місцевого самоврядування, професійно-педагогічне співтовариство, наукові, культурні, комерційні та суспільні інститути.

Мета модернізації освіти полягає у створенні стійкого механізму розвитку системи освіти. Для досягнення зазначеної мети першочергово повинні вирішуватися такі пріоритетні взаємозалежні завдання, як:

- забезпечення державних гарантій доступності та рівних можливостей отримання повноцінної освіти; досягнення нової сучасної якості дошкільної, загальної та професійної освіти;
- формування в системі освіти нормативно-правових і організаційно-економічних механізмів залучення й використання позабюджетних ресурсів;
- підвищення соціального статусу та професіоналізму працівників освіти, посилення їхньої державної та суспільної підтримки;
- розвиток освіти як відкритої державно-суспільної системи на основі розподілу відповідальності між суб'єктами освітньої політики і підвищення ролі всіх учасників освітнього процесу – учнів, педагогів, батьків, освітньої установи.

Основою сучасної освітньої політики держави є соціальна адресність та збалансованість соціальних інтересів. Стратегічні цілі модернізації освіти можуть бути досягнуті тільки у процесі постійної взаємодії освітньої системи із представниками національної економіки, науки, культури, охорони здоров'я, усіх зацікавлених відомств та громадських організацій, із батьками та роботодавцями.

Найбільший інтерес для формування інноваційного освітнього середовища в Україні представляє досвід європейських країн. Зазначимо, що за оцінкою дослідних організацій рейтинг привабливості та доступності освіти в Європі такий: 1-ше місце – Нідерланди; 2-ге місце – Фінляндія, 8-ме місце – Франція, 11-те місце – Німеччина. Основними показниками для цього рейтингу стали: відсоток молоді, яка отримує вищу освіту; відсоток випускників ВНЗ порівняно з тими, хто вступив на перший курс; відсоток співвідношення кількості батьків, які отримали вищу освіту, до дітей, які мають вищу освіту; індекс гендерного паритету²⁹⁴.

На особливу увагу для дослідження проблем формування інтеграційних зв'язків у освітній системі заслуговує досвід Німеччини. Завдання вищих навчальних закладів було розширено: поряд із навчанням студентів тут стали проводити прикладні наукові дослідження. Наразі у країні налічується близько

²⁹⁴ Табатоні П'єр. Європейський інституціональний аудит. *Вища освіта в Європі*. 2000. Т. XX. С. 126.

300 вищих навчальних закладів, з яких 95% є державними, і навчається близько 2 млн студентів. Недержавні ВНЗ повинні мати державну ліцензію. Загалом структура вищої освіти у Німеччині включає ВНЗ трьох типів: університети (Universitaten) і, прирівнені до них вищі школи (медичні, політичні, педагогічні, теологічні, бізнесу та управління, фізкультури і спорту); університети прикладних наук або спеціалізовані вищі школи; коледжі мистецтва, кінематографії і музики.

Значні зміни відбулися у сфері вищої освіти Франції. Вища школа якої цієї країни характеризується переважанням державного сектора, бінарними структурами вищої освіти (університети та великі школи), безкоштовністю освіти у більшості державних ВНЗ, державною монополією на видачу дипломів про вищу освіту та присвоєння кваліфікацій. Наразі основна маса проблем вищої школи Франції пов'язана із переходом країни у фазу масової післясередньої освіти зі збільшеними витратами державного бюджету. Створюються нові типи ВНЗ, видаються принципово нові дипломи залежно від рівня професійної підготовки і ступеня спеціалізації, протягом усього курсу навчання відбувається професійна орієнтація. Дуже корисним і важливим є аналіз досвіду Франції у розвитку дистанційних освітніх технологій. Регулятором в галузі дистанційного навчання у цій країні є заснований ще 1939 р. Національний центр дистанційної освіти Франції (CNED) як складова частина системи освіти. CNED є державною установою, яка координує впровадження сучасних методів і реалізує нові технології на всіх рівнях системи освіти²⁹⁵. Для реалізації понад 5000 навчальних курсів у системі електронного навчання CNED має адміністративний штат, що перевищує 1800 осіб, і близько 10 тисяч науково-педагогічних працівників.

Дуже схожа на французьку турецька модель організації дистанційної освіти. На основі освітнього законодавства Туреччини навчання із використанням дистанційних освітніх технологій проводить університет Анадолу в невеликому місті Ескішехер. Цей університет має велику матеріально-технічну базу, що на основі дистанційних технологій дозволяє одночасно навчати понад 1 млн студентів. Держава фінансує цю освітню установу на понад 40%. Однією з цілей

²⁹⁵ CNED: Національний центр дистанційної освіти. URL: <https://www.cned.fr/>

університету Анadolу, відповідно до доручення уряду Туреччини, є навчання турецьких громадян, які постійно або тимчасово проживають за кордоном. Для реалізації цього пріоритетного завдання створено систему електронного навчання (E-Learning).

З огляду на те, що зазначене є інвестуванню інноваційну сферу, Україна також може приділяти більше уваги сфері електронного дистанційного навчання. Також дослідження проблем розвитку вищої професійної освіти в зарубіжних країнах дає можливість виокремити деякі моменти, які можуть бути використано у процесі формування й реалізації державної політики в галузі освіти України: це прагнення надати всім громадянам однакові можливості для здобуття освіти; орієнтація освіти на всебічний розвиток особистості, автономізація навчальних закладів; швидке реагування на потреби часу та суспільства; різнобічна фінансова підтримка розвитку освіти.

Потреби інтеграції України зі світовим економічним і культурним простором зумовлюють необхідність об'єктивного осмислення досвіду зарубіжних освітніх систем і використання їх здобутків у практиці вітчизняної системи освіти.

Другою інституціональною умовою забезпечення ринку праці якісною робочою силою є розвиток інновацій. Досягнення науки і технологій визначають не тільки динаміку економічного зростання, а й рівень конкурентоспроможності держави у світовому співтоваристві. На жаль, Україні поки пишатися нічим: її частка в світовому ринку наукомісткої продукції становить вкрай малу частку від загального обсягу промислової продукції. Основою сучасних технологій є фундаментальна наука, що створює інтелектуальні ресурси суспільства, основу сучасної технології.

Основна мета інноваційного розвитку полягає в отриманні максимального економічного ефекту від кожної одиниці застосованого і перетвореного в товар капіталу. Можна стверджувати, що наразі в Україні державній інноваційній політиці належна увага не приділяється. Разом із тим інтелект і знання є одним із головних резервів країни, причому єдиним відновлюваним ресурсом. В Україні

він може бути використаний, адже є освічені кадри та наукові установи, проте, на жаль, немає внутрішнього попиту на інтелект і нові знання та інфраструктури, яка цей попит забезпечить.

Очевидно, що держава повинна стимулювати інноваційну діяльність, створювати нові дієві механізми, наприклад єдину інноваційну біржу, де буде представлено весь інтелектуальний потенціал країни, де зможуть зійтися винахідники, промисловці та фінансисти.

Але реалізувати такий проект проблематично, адже: не визначене правове поле щодо реалізації, відсутні економічні стимули та фінансування проекту в частині державних зобов'язань. Починаючи з 2005 р. спостерігається зменшення кількості організацій, які займаються науковою роботою, майже вдвічі: у 2005 р. таких організацій було 1510, у 2010 р. – 1303, а у 2018 р. – тільки 950²⁹⁶.

Найбільш відчутно знизилася кількість організацій технічного напрямку. Це пояснюється і застарілою матеріально-технічною базою, і недостатнім фінансуванням, а також незадовільними зарплатами, – як результат, вітчизняні фахівці технічних спеціальностей мігрують за кордон, де їх дуже цінують.

Сьогоднішні випускники становляють велику частку серед безробітних. У суспільстві склалась ситуація дезорієнтації, тому що звичний зв'язок між рівнем освіти, можливістю отримати роботу та оплатою праці розірвано. Масова мода на отримання престижних професій призводить до зниження якості підготовки та відсутності робочих місць.

Сьогодні міжнародний ринок фахової підготовки та освіти розвивається дуже швидко і там існує жорстка конкуренція. Україна могла би зайняти на ньому своє місце завдяки наявному потенціалу, але для цього необхідно розробляти та впроваджувати нові програми та проекти. В країні потрібно змінити ситуацію, починаючи з самої верхівки влади. При нинішній системі ухвалення політичних рішень, яка не передбачає участі у політичному процесі громадськості та незалежних експертів, це зробити вкрай складно.

²⁹⁶ За даними Держстату. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Творцем інновацій завжди була і залишається людина з високим рівнем освіти і талантом новатора. Зростання інвестицій в людський капітал, впровадження інновацій в освітні технології – запорука зростання інноваційного потенціалу в довгостроковій перспективі та стійкості економічного зростання загалом. Для стійкого інноваційного розвитку економіки необхідне накопичення інноваційного потенціалу. До основних аспектів інноваційного потенціалу людського капіталу можна віднести рівень освіти населення і витрати на нього, чисельність і структуру (за віком, рівнем кваліфікації, по галузях науки) кадрів, які створюють інновації; структуру національних закладів, що мають інноваційний характер діяльності, сукупність засобів інформаційного забезпечення та їх чисельність на одного жителя.

Для ефективного розвитку інноваційної діяльності необхідні державне фінансування і регулювання інноваційних процесів. За ринкової економіки фінансування інноваційного процесу повинен має відбуватися не тільки з державного бюджету, а й з інших джерел. А в умовах кризи економіки кошти з державного бюджету повинні виділятися тільки найважливіші інноваційні проекти, що впливають на розвиток економіки загалом²⁹⁷.

Державне регулювання економічних та інноваційних процесів становить головну передумову ефективного й успішного розвитку інноваційної діяльності в умовах ринкової економіки. Інституціональні умови забезпечення ринку праці якісною робочою силою вимагають ретельно координувати діяльність всіх учасників інноваційного процесу, використовуючи всі важелі ринкової економіки. Для цього потрібно знижувати кредитні ставки банків, залучати фінансові ресурси з недержавного сектора, залучати до інноваційного процесу дедалі більшу кількість промислових підприємств, тим самим знижуючи економічний ризик інноваційної діяльності.

Крім інноваційних процесів, варто зазначити ще одну важливу інституціональну умову забезпечення ринку праці якісною робочою силою –

²⁹⁷ Європейський досвід для створення ефективної системи контролю та оцінки якості вищої освіти в Україні. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/745>

кадрову політику, що нерозривно пов'язана з методологією і концепцією управління персоналом, відштовхується від їх теоретичних вимог, інтегрує управлінські знання, накопичений минулий і сучасний вітчизняний та зарубіжний практичний досвід роботи з персоналом. Кадрова політика визначає основний зміст програми набору, відбору, підготовки та перепідготовки персоналу організації, але передбачає не тільки це, а й відображає тенденції зміни інтересів і потреб, установок, цінностей і мотивації співробітників організації, які визначають діяльнісну активність людини. В умовах кризи кадрова політика вимушено трансформується. Особливості її реалізації пов'язані з обмеженістю фінансових коштів; неминучістю організаційних заходів, пов'язаних зі згортанням низки програм соціального розвитку та скороченням чисельності персоналу; підвищенням соціально-психологічної напруженості в колективі.

Антикризова кадрова політика включає діяльність щодо довгострокового, середньострокового та поточного прогнозування наукового передбачення майбутнього, реалізації його досягнення. Ця політика повинна виявити проблеми, слабкі та сильні сторони кадрової політики, і на основі цього аналізу визначити пріоритети та орієнтири. Вона може характеризуватися різними ознаками: вичікування, обачності, обережності, агресивності, мобільності, гнучкості, адаптивності, орієнтації на антикризові ситуації тощо. Менеджер з кадрів має бути ознайомлений із різноманітністю видів кадрової політики, та вміти їх використовувати в різних ситуаціях.

Управління кадрами в кризовій ситуації найчастіше зводиться до єдиного заходу – скорочення штату з метою зменшення витрат на персонал, а питання управління персоналом у системі пріоритетів відходять на останні місця. Однак криза не тільки створює проблеми, а й відкриває перед компанією можливості сформувати більш ефективну систему управління персоналом. Завданнями управління персоналом в умовах кризи є:

- формування команди керівників, здатних розробити і реалізувати програму виходу організації з кризи;

- збереження кадрового потенціалу організації (особливо цінних співробітників);
- зниження соціально-психологічної напруженості в колективі;
- забезпечення соціального захисту та працевлаштування працівників, які звільняються.

В основу кадрової політики підприємства покладено роботу з персоналом, засновану на концепції розвитку підприємства. Мета кадрової політики – забезпечення оптимального балансу збереження та оновлення кадрів відповідно до потреб підприємства та стану ринку праці. Кадрова політика базується на поетапному розробленні загальних принципів кадрової політики, визначення пріоритетів і цілей.

Розглянемо чотири типи кадрової політики в умовах кризи підприємств.

1. Пасивна кадрова політика. У керівництва організації немає продуманої програми дій щодо персоналу. Служба персоналу не прогнозує кадрові потреби і не послуговується методикою оцінки персоналу. У плані фінансового виведення компанії з кризи проблема кадрів відображена на рівні інформаційної довідки про персонал, де відсутній аналіз кадрових проблем і причин їх виникнення.

2. Реактивна кадрова політика. Керівництво підприємства здійснює контроль за ознаками кризової ситуації (виникнення конфліктних ситуацій, відсутність кваліфікованих співробітників для вирішення професійних завдань, а також мотивації до продуктивної праці) і вживає заходів із локалізації кризи. Кадрові служби підприємства послуговуються засобами діагностики. У плані фінансового оздоровлення, як правило, кадрові проблеми виділяються в окремий сегмент і розглядаються окремо.

3. Превентивна кадрова політика. Керівництво підприємства має обґрунтовані прогнози розвитку ситуації, однак не володіє коштами для впливу на ситуацію. Кадрова служба підприємства послуговується засобами не тільки діагностики, а й прогнозування кадрової ситуації на середньостроковий період. У плані фінансового оздоровлення містяться короткостроковий і середньостроковий прогнози потреби в кадрах.

4. Активна (раціональна) кадрова політика. Керівництво підприємства розуміє ситуацію і має обґрунтований прогноз її розвитку а також розуміє, якими засобами на неї впливати. Кадрова служба підприємства послуговується засобами не тільки діагностики, а й прогнозування кадрової ситуації на середньо - і довгостроковий періоди. Крім того, програма кадрової роботи з варіантами реалізації є складовою частиною плану реорганізації.

В умовах ринкової економіки одним із вирішальних чинників ефективності та конкурентоспроможності підприємства є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. А кадрова політика передбачає роботу з персоналом відповідно до концепції розвитку організації.

Необхідно мати на увазі, що робота з персоналом не починається з оголошення про вакансію і не закінчується прийманням на роботу. Процес роботи з персоналом повинен бути побудований так, щоб найкоротшим шляхом досягати бажаного результату щодо будь-якого питання або проблеми в кадровій сфері.

Раціональна кадрова політика в ідеальному випадку формується і реалізується таким чином. Організаційно-штатна політика – це планування потреби в трудових ресурсах, формування структури і штату, призначення, створення резерву, переміщення. Інформаційна політика визначає створення і підтримку системи руху кадрової інформації (наявність вакансій, можливості професійного і кар'єрного зростання, соціальні питання тощо). Фінансова політика зосереджується на принципах розподілу коштів, забезпечує ефективність системи стимулювання праці.

Політика розвитку персоналу – це забезпечення програми розвитку, профорієнтація й адаптація співробітників, планування індивідуального просування, формування команд, професійна підготовка і підвищення кваліфікації.

Оцінка результатів діяльності реалізується за допомогою аналізу відповідності кадрової політики і стратегії організації; виявлення проблем у кадровій роботі; оцінки кадрового потенціалу.

На кадрову політику загалом та на зміст і специфіку конкретних програм управління персоналом впливають фактори двох типів – зовнішні і внутрішні.

При аналізі зовнішніх факторів насамперед необхідно звернути увагу на конкуренцію, структурний і професійний склад робочої сили.

Серед внутрішніх факторів для підприємства найбільш значущими є такі:

- цілі підприємства, їх тимчасова перспектива і ступінь опрацювання;
- стиль керівництва, який визначається максимальним використанням досвіду кожного працівника, оптимальною взаємодією членів колективу, наявністю хороших комунікацій у групах;
- перспективи професійного зростання;
- стиль управління;
- система контролю.

Індивідуально укладений договір між працівником і підприємством є і додатковим стимулом, і гарантією певних умов праці.

Перераховані вище фактори визначають тип кадрової політики на підприємстві.

З іншого боку, ефективність кадрової політики визначається додатковим набором факторів.

В умовах ринкової економіки, коли умови зовнішнього середовища змінюються дуже швидко, головним фактором ефективності кадрової політики є її гнучкість і адаптивність. Це можливо за наявності на підприємстві висококваліфікованого кадрового потенціалу. За роки переходу до ринку стало очевидним, що потенціал працівника дедалі більше становить явно критичний фактор розвитку підприємства. Саме креативність системи управління в XXI столітті зможе перетворити підприємство на конкурентоспроможне. Керуючі теорії нового століття будуть вирішувати питання відходу від штампів.

З огляду на досвід розвинених країн можна відзначити, що управління трудовими ресурсами включає:

- управління технічною озброєністю праці відповідно до останніх досягнень науки і техніки;

- управління організацією праці (використання наукової організації праці, дотримання психофізіологічних та ергономічних умов праці);
- управління соціальним розвитком працівників;
- управління мотивацією праці (гідна оплата праці, стимулювання творчості, підтримка прагнення побудувати кар'єру, створення можливостей для самореалізації);
- правовий захист працівників.

Таким чином, якщо у перших двох підсистемах провідну роль в управлінні трудовими ресурсами відіграють державні й територіальні органи управління, то в процесі управління трудовими ресурсами на перший план виступають підприємства. Роль держави тут полягає в правовому забезпеченні трудових відносин.

Зважаючи на викладене, можна сказати, що інституціональними умовами забезпечення ринку праці якісною робочою силою є основні складові, яким держава має приділяти найбільше уваги – це освітні процеси, інноваційна діяльність, підготовка кадрів і кадрова політика та їх взаємодія з усіма галузями науки та виробництва.

7.3. Сфера освітніх послуг як фактор підвищення конкурентоспроможності економіки України

Сьогодні держава як інституційний суб'єкт зобов'язана створювати умови для підвищення конкурентоспроможності національних компаній на світовій арені, визначати та просувати пріоритетні з точки зору входження у світову економіку сфери, враховувати загальносвітові тенденції щодо пріоритетів інституційного розвитку.

Соціально-економічні процеси, які наразі відбуваються у світі, засвідчують суттєве зростання ролі освіти в усіх сферах суспільного життя, в тому числі й у системі економіки знань. Без перебільшення можна сказати, що економіка знань відіграє і відіграватиме найважливішу роль у розвитку продуктивних сил. Саме за

рахунок економіки знань формується сучасне інформаційне суспільство, а також цілісна система ресурсозабезпечення суспільного виробництва. Найголовнішим конкурентоздатним ресурсом країни є висока кваліфікація та сукупність знань працівників, які вимагають підвищеного інвестування. У сучасних умовах, коли структура зайнятості населення змінюється, у виробництві зростає частка розумової праці, зменшується потреба суспільства у малокваліфікованій праці, дуже відчутно постає питання про пошук додаткових джерел, внутрішніх резервів економічного зростання країни.

Сучасна система вищої освіти є одним із найголовніших чинників зростання якості людського капіталу, генератором нових ідей, запорукою динамічного розвитку економіки і суспільства загалом. Для того, щоб українська вища освіта по-справжньому ефективно виконувала ці важливі завдання, необхідне її оновлення з урахуванням актуальних світових тенденцій розвитку освіти у широкому соціально-економічному контексті.

Безперечно, соціально-економічна динаміка та цивілізаційне майбутнє України залежать від розвитку освіти та економіки знань. Тому необхідно вивчати та узагальнювати сутність, властивості, механізми формування системи економіки знань, а також її впливу на суспільне виробництво, враховуючи процеси глобалізації. Переміщення інтелекту та наукових знань у центр основних чинників стійкого економічного зростання стали причиною концентрації уваги сучасних дослідників щодо становлення економіки знань, яка сьогодні розглядається як гарант поступального руху суспільства, побудови конкурентної економіки, задоволення постійно зростаючих потреб людей та зміцнення соціальної згоди.

Як найважливіший елемент суспільного життя і державного устрою система покликана сприяти вирішенню таких стратегічних для країни завдань, як підготовка кадрів, забезпечення політичної та соціальної стабільності, розвиток інститутів громадянського суспільства, зміцнення безпеки громадян і держави. У свою чергу, без потенціалу держави неможливе вирішення завдань, що покладаються на освіту сучасним суспільством. Очевидно, що не може бути

повноцінної реалізації освітніх потреб людей у відсталій країні і слабкій державі. Тому держава, що ставить перед собою амбітні програми в економіці, соціальній сфері, на міжнародній арені, за логікою має в дедалі більших обсягах вкладати ресурси в розвиток науки.

Соціальні дослідження показують, що система освіти є одним із базових соціальних інститутів, які формують еліту суспільства. Саме тому усвідомлюється необхідність переходу до нової освітньої системи – максимальному розвитку здібностей людини як головної мети, ключового показника і основного важеля сучасного прогресу. Як і вусьому сучасному світі, значення освіти як найважливішого чинника формування нової якості економіки і суспільного життя підвищується разом із зростанням впливу людського капіталу. Якість життя і освітній потенціал українського суспільства багато в чому визначається рівнем освіти і культури населення, його світоглядною орієнтацією і духовним розвитком, можливістю систематично отримувати і використовувати необхідну інформацію. Ці чинники впливають на ступінь включення українського суспільства в національні та світові загальнолюдські процеси прогресивного розвитку.

Освіта, що відповідає сучасним потребам суспільства і ринку праці, виступає могутнім адаптивним потенціалом і стає найважливішою умовою успішного та стійкого суспільного розвитку. Роль освіти як чинника соціально-економічного розвитку країни в сучасних умовах постійно зростає. Соціальна, культурна, духовно-виховна функції освіти є беззаперечною умовою вивчення відповідних наук. Визнання ж економічної ролі освіти, розробка оцінок її ефективності та спрямування зростання – проблема, від вирішення якої залежить, чи буде скасовано вражаючу невідповідність продуктивності освіти й очікувань економіки. Беззаперечно, що освіта впливає передусім на економічне зростання. Оскільки розвиток інтелектуального потенціалу – продукт системи освіти, що нарощує нові знання, забезпечує інноваційно-технологічне вдосконалення виробництва, то це і забезпечує економічне зростання.

Співвідношення процесу освіти і кваліфікаційного зростання працівників відповідно до сучасних потреб обумовлює необхідність інвестицій у розвиток системи знань, у фундаментальні та прикладні дослідження, кваліфікаційне зростання та покращення структури науково-педагогічного складу працівників навчальних закладів, посилення їхньої соціальної захищеності в умовах становлення ринку, тобто всього того, що надає науковим знанням більшої доступності й допомагає отримувати вищу віддачу спеціалістів при реалізації інноваційних проектів.

Основними функціями освіти у сучасному світі є:

- відтворення людського потенціалу національної економіки;
- створення інформаційної бази для розвитку людського потенціалу,
- забезпечення розвитку людського потенціалу і, як наслідок, – прискорення соціально-економічного розвитку суспільства та розвитку самого індивіда.

У сучасних умовах і найближчому майбутньому єдиним фактором, розвиток якого акумулює досить великий ресурс як за якісними параметрами, так і за кількісними та часовими, є інтелектуальний капітал. Саме він є домінантою стабільного зростання економік країн. Ринковий успіх будь-якого підприємства у сучасному світі забезпечується насамперед інтелектом та оптимальним використанням знань. Головним завданням керівників підприємств є ідентифікація власних нематеріальних активів та ефективне управління інтелектуальним капіталом, що забезпечить життєздатність підприємства в умовах глобальної конкуренції. Освіта, наука, інтелект – чинники, що визначають конкурентоспроможність національної економіки.

Сьогодні світова спільнота перебуває на етапі кардинальної трансформації економічних систем та суспільних відносин. Стрімкий розвиток та поширення цифрових технологій не лише відкривають нові можливості для розвитку держави та всіх сфер її економіки, а й створюють нові виклики. Основним викликом для сучасного суспільства є зростання потреби у високоосвічених фахівцях, які здатні не лише використовувати вже набуті компетентності, а й постійно їх оновлювати відповідно до тенденцій розвитку світової економіки. Економічний розвиток,

соціальний добробут суспільства неможливий без наявності висококваліфікованих кадрів. А в період всеохоплюючої глобалізації забезпечення однакового рівня освіти є передумовою досягнення конкурентоспроможності підприємств на глобальному ринку. Розвиток суспільства, що базується на знаннях, можливий лише за умови інноваційного шляху побудови економіки та розвитку високотехнологічного виробництва. Для здійснення ефективного керівництва інноваційними процесами, розроблення та впровадження інноваційних проектів необхідні висококваліфіковані фахівці.

Сьогодні важливою науковою проблемою в теоретичному та прикладному аспекті є розробка та удосконалення інструментарію взаємодії освітніх закладів із виробничими структурами, у першу чергу тими, результати діяльності яких значною мірою залежать від наявності високопрофесійних кадрів, здатних генерувати власні та використовувати залучені ідеї, пропозиції, ноу-хау та інше.

Кількісні та якісні показники освіти, в тому числі й вищої, є складовими низки міжнародних індексів, що характеризують рівень економічного та/або соціального розвитку країн загалом чи окремих сфер життєдіяльності суспільств. Зокрема, вони враховуються при визначенні індексу людського розвитку, індексу мережевої готовності, індексу глобальної конкурентоспроможності та інших. Україна у 2018 р. посіла 83-тє місце у Глобальному рейтингу конкурентоспроможності країн, складеному фахівцями Всесвітнього економічного форуму (WEF)²⁹⁸. Усього в рейтингу цього року аналізується ситуація в 140 країнах чи територіях. В Україні, згідно з рейтингом, 131-ше місце – за рівнем макроекономічної стабільності, 58-ме – за рівнем інноваційних можливостей, 46-те – за рівнем освіти, 66-те – за ринком праці.

У сучасних умовах формування на світових просторах економіки, що заснована на знаннях (Knowledge-Based Economy), освіта та наука виступають головною теоретичною основою і структурним фактором забезпечення економічного розвитку держави. Динамізм і рівень розвитку освіти

²⁹⁸ Україна – в міжнародних-рейтингах / Український інститут аналізу та менеджменту політики. URL: <https://www.sfii.gov.ua>

зумовлюють забезпечення інтенсивного економічного зростання при переході до «нової» економіки, заснованої на знаннях. Ключове значення в цьому процесі має саме людський потенціал, насамперед освіченість, компетентність, творчі можливості людей та умови їх реалізації. Якісна освіта сьогодні виступає умовою забезпечення сталого розвитку суспільства. Знання та вміння їх використовувати в досягненні конкурентних переваг сьогодні, по своїй суті, є конкурентною перевагою. Особливість економіки, заснованої на знаннях, полягає у значному зростанні ролі менеджменту в галузі інтелектуальних ресурсів, де надзвичайного значення набувають інноваційні процеси в освітній системі. Отже, основним завданням вищої школи має бути не просто підготовка висококваліфікованих фахівців, а формування національно свідомої та соціально відповідальної еліти суспільства, здатної стати взірцем для підростаючого покоління.

Сьогодні, як засвідчують фахівці, світом володіє не той, хто має ресурси, а той хто має інтелектуально-інноваційний потенціал і технології для видобутку, оброблення та збереження цих ресурсів. Тобто основою розвитку сучасної економіки – як України, так і розвинених країн, – є база знань. У важкі часи суспільство завжди згадує про науковців, технократів і новаторів, тому що без них проблеми, що постають перед країною, вирішити неможливо. Сучасне суспільство дедалі більше набуває рис суспільства знань, а саме соціальної системи, щовибудується і розвивається навколо процесів виробництва, використання та розподілу наукових знань, процесів, які конструюють соціальну реальність економічні, політичні, ментальні структури та спосіб життя людини.

Безумовно, вища освіта – не єдиний чинник підвищення конкурентоспроможності економіки. Проте вона є основою для формування соціально відповідального суспільства, здатного створити ефективну систему управління на всіх її рівнях, вільну від корупції та засновану на нормах етики і моралі. Варто зазначити, що за окремими якісними показниками освіти Україна має значно нижчі рейтинги, ніж за кількісними (лише 50% здобувачів вищої освіти задоволені її якістю (2018 р.) – 124-те місце в рейтингу серед 150 країн). За якістю шкіл менеджменту Україна у 2017–2018 рр. зайняла 87/88-ме місце (індекс

глобальної конкурентоспроможності / індекс мережевої готовності). Виняток становить якість викладання математики та природничих наук (27/38-ма позиція). Проте результати зовнішнього незалежного оцінювання у 2019 р. свідчать про низький рівень шкільної математичної підготовки (18,57% учасників тестне склали), що в майбутньому призведе до негативних процесів сприйняття викладання математики у вищій школі. В умовах стрімкого розвитку цифрових технологій ця проблема набуває особливої актуальності й гостроти.

Однією з основних причин посилення дії негативних факторів, що стримують розвиток бізнесу в нашій країні (інфляції, корупції, нестабільності податкового законодавства, практичної відсутності податкових стимулів як мотиваторів до праці, недостатньо ефективної системи державного управління й регулювання валютного ринку та інших) можна без перебільшення назвати низьку якість управлінської освіти. Без належного порядку, який передбачає створення сприятливих умов для розвитку підприємницької діяльності, підвищення конкурентоспроможності економіки країни неможливе.

Відсутність стратегічного планування у розрізі всіх секторів економіки унеможливорює визначення реальної потреби у підготовці фахівців за державним замовленням, що призводить до нераціонального витрачання бюджетних коштів у сфері вищої освіти та знижує ефективність ринку праці як інституту забезпечення права на працю та права на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї.

Неможливість реалізувати свої права спонукає працездатне населення України до пошуку роботи на іноземних ринках праці. Підштовхує до цього і відсутність державної політики стосовно залучення та утримування талантів, що підтверджується останніми позиціями України за цими показниками у складі глобального індексу конкурентоспроможності. Однією з перешкод підвищення якості вищої освіти і, відповідно, розвитку бізнесу в Україні є і низький рівень співпраці університетів та бізнесових структур.

Сьогодні саме людський капітал як інтенсивний продуктивний фактор відіграє дедалі більшу роль у суспільному поступі. Його складники – інтелект, здоров'я, знання, особистісні та колективні риси, здатність до продуктивної

творчої праці, яка забезпечує сталий економічний розвиток і високу якість життя. Один із творців сингапурського «економічного дива» Лі Куан Ю²⁹⁹. стверджував, що «індустріальне суспільство для свого розвитку потребує не декількох талановитих людей, а високого рівня освіти усього населення».

На нашу думку, реакцією на цей виклик має стати: модернізація освітніх програм у напрямі більшої відповідності їх змісту сучасним вимогам ринку праці та цифровізації економіки, поглиблення інтеграції результатів вищої освіти і науки у виробництво та зменшення впливу негативних чинників (високий рівень корупції (у 2019 р. 120-те місце в рейтингу країн світу за індексом сприйняття корупції)³⁰⁰, низька заробітна плата науково-педагогічних працівників, надмірна бюрократизація освітнього процесу та ін.). Важливим у цьому процесі є реформування всієї системи підготовки кадрів, де чільне місце посідає формування дієвого інституту забезпечення якості вищої освіти. Без переходу від оцінювання освіти за кількісними показниками до показників якісних неможливий успішний вихід України з економічної кризи, формування соціальноорієнтованої цифрової економіки, а надалі – й її ефективності.

Як демонструє світовий досвід, сьогодні темпи економічного зростання вирішальною мірою визначаються: темпами і масштабами розвитку пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки; рівнем підготовки та кваліфікаційним складом працівників усіх рівнів; ступенем прогресивності засобів науково-виробничої праці. Тобто всім тим, що забезпечує прискорену реалізацію інноваційних проектів, обсягом та якістю інвестицій, які спрямовуються на ці цілі.

Вищий рівень освіти веде до зростання доходів його власника, що як правило прослідковується у розвиненій економіці. Вищий рівень освіти вносить також вагомий внесок у зростання продуктивності праці. Наприклад, внесок технологічних змін в економічне зростання США та інших розвинених країн оцінюється в 20–40% від щорічного приросту національного виробництва.

²⁹⁹ Ли Куан Ю. Из третьего мира – в первый. История Сингапура (1965–2000) / пер. с англ. Александра Боня. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 576с.

³⁰⁰ Индекс сприйняття корупції. URL: <http://cpi.ti-ukraine.org/#/>

Інвестиції в освіту окупаються як для країни, так і для окремого індивіда, а норми прибутковості є різними для різних країн. Слід відзначити, що норма прибутку від вкладень в освіту є досить високою як для держави, так і для індивіда. Організацією економічного співробітництва та розвитку визначено ставку прибутковості для осіб із вищою освітою. Згідно з цими оцінками інвестиції в освіту дають віддачу від 6% до 24% залежно від країни та віку осіб, які здобувають вищу освіту. В окремих випадках вона перевищує середню норму прибутку для виробничих підприємств. Такий вид інвестицій є доцільним у всіх аспектах, оскільки вони завжди приносять економічні й соціальні вигоди. Фінансові вигоди від інвестицій у вищу освіту для кожної особи протягом її життя є досить суттєвими, найнижчими вони є у Кореї та становлять 83200 дол. США, або 6,2%. Найвищі фінансові вигоди від інвестиції у вищу освіту – в Угорщині (315600 дол. США, або 25,4%) та Польщі (338200 дол. США, або 29,2%). Середній показник чистого фінансового доходу від інвестицій у вищу освіту в країнах ОЕСР становить 229000 дол. США, або 14,0%, серед країн ЄС цей показник дещо відрізняється і становить 222000 дол. США, або 15,5%³⁰¹. Така фінансова віддача від інвестицій у власну освіту заслуговує на увагу, і, як засвідчують результати, здобуття вищої освіти досить швидко окупається.

Формування економіки і створення інноваційно-інтелектуальної моделі розвитку суспільства – процес закономірний. Інвестиції в освіту з боку всіх суб'єктів господарювання – держави, фірми, індивіда – найважливіший спосіб не тільки нарощування людського потенціалу країни, а й поліпшення перспектив соціально-економічного розвитку. Ці перспективи мають і власну цінність, оскільки освіта розширює кругозір людей, забезпечує їм можливість розвитку та самореалізації, сприяє зростанню їхнього добробуту й здоровому способу життя.

При здійсненні інвестицій у сферу науки та освіти, професійно-кваліфікаційний розвиток робочої сили необхідно враховувати характерні особливості такого виду витрат. Інвестиції в освіту чинять вплив на розвиток творчих здібностей, професіоналізм, підвищення соціального статусу не тільки

³⁰¹ The Global Competitiveness Report 2017–2018. URL: <http://www.weforum.org>

кожного індивіда, а й на відтворення інтелектуально-духовного потенціалу суспільства загалом. Усі такі витрати здійснюються одноразово, а окупаються протягом декількох циклів виробничого процесу, до того моменту, коли знову знадобиться перепідготовка працівників у зв'язку зі зміною вимог щодо інноваційного оновлення виробництва. Також тривалість періоду, протягом якого окупаються інвестиції в освіту, повинна відповідати періоду морального старіння набутих професійних знань у відповідних галузях науки та техніки. Скорочення або перевищення такого терміну призводить або до завищення собівартості продукції, або до заборони професійно-кваліфікаційного зростання працівників. Сам освітній процес припускає необхідність оволодіння системою знань, яка постійно оновлюється, що дасть змогу відновлення робочої сили вищого кваліфікаційного рівня.

У короткостроковій перспективі інвестиції у вищу освіту стимулюють зростання зайнятості населення, що проявляється у створенні нових робочих місць у тих секторах економіки, які покликані забезпечити нормальну життєдіяльність студента. Тобто інвестиції у вищу освіту зумовлюють пожвавлення економічної діяльності у таких сферах, як придбання та оренда житла, торгівля продуктами харчування та промисловими товарами, сервісне обслуговування (приготування їжі, транспорт, зв'язок, побутові послуги), банківські послуги тощо. Зростання зайнятості населення та створення нових робочих місць спричиняють рециркуляцію доходів від цих робочих місць. Такий стимулюючий ефект для економіки держави та окремого регіону аналогічний тому, що часто може бути досягнутий за допомогою приватних інвестицій, але зі значними відмінностями, особливо з точки зору того, наскільки такі інвестиції можуть приносити користі найбільшому числу громадян і суспільству загалом.

У довгостроковій перспективі інвестиції у вищу освіту дозволяють сформувати висококваліфіковану робочу силу, яка здатна виготовляти конкурентоспроможну продукцію та надавати якісні послуги, тим самим забезпечуючи економічне зростання. Працівники, котрі одержали хорошу освіту, намагаються знайти кращу та добре оплачувану роботу. В результаті маємо

зростання доходів населення, щозумовлює зростання податків на місцевому та державному рівнях. Високі доходи громадян є основою для зростання споживання, що є непрямыми інвестиціями для реального сектора економіки.

Таким чином, інвестування у поліпшення якості людського капіталу безпосередньостосується економічного зростання. Останнім часом простежується закономірність щодо наявності прямого зв'язку між інвестиціями в освіту та економічним зростанням, істотну роль у цьому відіграють витрати суспільства на вищу освіту. Вища освіта є важливим механізмом для індивідуального соціально-економічного прогресу і важливою рушійною силою економічної мобільності. Крім того, добре освічена робоча сила має життєво важливе значення для майбутнього економічного зростання країни. Сьогодні дедалі більше компаній вимагають висококваліфікованої робочої сили для задоволення сучасних потреб, що характерні для глобальної економіки.

Вагомою перевагою для держави та її добробуту також є те, що рівень безробіття значно нижчий серед громадян із високим рівнем освіти, а це дає можливість економити державні кошти на виплату різноманітної допомоги населенню у зв'язку із безробіттям та інших соціальних програм. Існує тісний зв'язок між рівнем освіти та рівнем безробіття. Працівники з найвищим рівнем освіти мають найнижчий рівень безробіття і навпаки – найвищий рівень безробіття характерний для працівників, які не мають вищої освіти. У світі доведено:

- чим вищий у країні показник середнього числа років, які громадяни витрачають на освіту, тим швидше зростатиме її економіка;
- у країні, де вища освіта розвивалася швидшими темпами, спостерігалися і вищі темпи економічного зростання;
- значення освіти як чинника виробництва пов'язане з його впливом на продуктивність;
- освіта позитивно впливає на інвестиції у фізичний капітал, що теж сприяє економічному зростанню.

Населення із вищим рівнем освіти також характеризується кращим рівнем здоров'я та більш схильне до здорового способу життя, що відображається у зниженні показників смертності. Також окремі дослідження зауважують про нижчий рівень злочинності серед освіченого населення. Переваги більш освіченого населення відображаються не тільки на сучасному етапі – для самих працівників, а й передаються майбутнім поколінням і суспільству загалом. Безперечно, існує тісний зв'язок між рівнем освіти окремого індивіда, всього населення та розвитком економіки країни загалом.

Усе перераховане вище доводить, що інвестиції у підвищення якості людського капіталу є умовою розвитку всіх секторів економіки. Україна повинна вибрати освіту як пріоритет – одну із «національних точок зростання». Безперечно, що інвестиції у людський капітал є чинником соціально-економічного розвитку країни загалом. Отже, для забезпечення міжнародної конкурентоспроможності та створення інноваційної економіки необхідне значне інвестування державних витрат у людину: її здоров'я, освіту, житло.

Подолання економічних, соціальних та політичних кризових явищ українського суспільства можливе лише за умов розуміння, що вища освіта повинна відповідати сучасним потребам суспільства та ринку праці, забезпечувати формування у кожної особистості здатності швидко адаптуватися до сучасних соціоекономічних реалій, які стають найважливішою умовою успішного і стійкого розвитку соціуму.

Економічний розвиток країни значною мірою залежить від наявності освіченої і кваліфікованої робочої сили та технологічних удосконалень, що підвищують продуктивність праці. Аналіз особливостей функціонування ринків праці та освітніх послуг свідчить про недосконалість існуючого механізму їх взаємодії, неможливість самоналаштування та гармонізації відносин між учасниками, що ґрунтується на узгодженні зв'язків між ними та балансі стратегій, а отже, актуалізує необхідність розроблення ефективного економічного механізму їх регулювання. Одним із напрямів регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці є удосконалення економічного механізму управління

якістю освітніх послуг. Дієвими інструментами економічного механізму регулювання інтересів партнерів у системі освіти повинні стати підвищення якості освіти шляхом прогнозування структури спеціальностей, дослідження вимог ринку праці до компетенції випускників, фінансування навчальних закладів за результатами діяльності, аудиту якості освітніх послуг.

7.4. Світовий досвід у сферах професійного навчання та розвитку персоналу

Сьогодні дуже важливим для України є вивчення світового досвіду щодо професійного навчання. В економіці розвинених країн наявність кваліфікованих людських ресурсів є основним фактором ефективності виробництва, економічного зростання та конкурентоспроможності підприємства. У ринкових умовах найбільш важливим інструментом, що забезпечує стабільність підприємства і підвищення його конкурентоспроможності, є професійний розвиток персоналу відповідно до поточних та перспективних вимог зовнішнього і внутрішнього середовища. Саме персонал потребує підвищеної, систематичної уваги до його професійного розвитку та підвищення ефективності управління ним. Здатність і готовність працівників підприємства навчатися є надійним фактором, який забезпечує ефективне функціонування підприємства на ринку праці.

Кадрова політика кожного підприємства спрямована на формування робітників, яким властиві високі професійні якості та кваліфікаційні характеристики, але є певні особливості, які визначають основні положення управління кваліфікацією робітників. Вивчення і застосування світового досвіду професійної підготовки та навчання персоналу здатне створювати позитивний вплив на процеси управління професійною компетентністю працівників сучасних вітчизняних підприємств.

В Україні формування робітничих кадрів здійснюється в системі ПТО та вищої освіти. З огляду на досвід провідних країн світу, переважаюча кількість

робітників готується у спеціальних закладах, під час проходження навчання на короткотермінових курсах тощо. Вітчизняні тенденції, навпаки, демонструють зменшення рівня підготовлених робітничих кадрів у ВНЗ I–II рівнів акредитації, що, у свою чергу, зумовлює наявність низького рівня мотивації молоді набувати кваліфікації молодших фахівців. Україна, займаючи 88-ме місце серед 189 країн за Індексом людського розвитку 2018 р., належить до групи країн із високим рівнем людського розвитку, посідаючи 81-ше місце серед 137 країн за загальним Індексом глобальної конкурентоспроможності 2018–2019 рр. та перебуває на перехідному етапі від фактороорієнтованої економіки до економіки, орієнтованої на ефективність³⁰². Вища освіта та професійне навчання є складовими 12 засад конкурентоспроможності країн при розрахунку загального індексу конкурентоспроможності.

США, Японія та Франція накопичили цікавий і, водночас, несхожий досвід у сфері професійного навчання персоналу підприємств, який визнається їх конкурентною перевагою. У США фахівці потрібної кваліфікації залучаються через ринок праці або у конкурентів. Однією із сучасних тенденцій у навчанні персоналу на підприємствах США є створення системи безперервного навчання працівників для адаптації до нових технологій та нових форм організації праці.

Порівнюючи виважений японський менеджмент із демократичним американським, можна констатувати перевагу командної роботи з колективною відповідальністю на тлі постійного професійного навчання. Основою японської системи професійного навчання на підприємствах є концепція «гнучкого працівника»: відбір та підготовка працівника не з однієї, а з двох-трьох спеціальностей із наступним підвищенням кваліфікації протягом усього життя. У Японії Фонд страхування зайнятості має спеціальний рахунок, кошти якого використовуються для розвитку професійних умінь працівників. Аналогічна практика існує і в Греції. Зазвичай навчання на робочому місці домінує над навчанням поза місцем роботи, становлячи близько 80%. Загалом на навчання в

³⁰² Позиція України в рейтингу країн світу за Індексом глобальної конкурентоспроможності 2018–2019. URL: <http://edclub.com.ua/analitika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-2>

розрахунку на одного зайнятого японські підприємства витрачають у три-чотири рази більше, ніж американські. В Японії безперервна освіта є частиною процесу праці, на який кожний зайнятий відводить близько 8 годин на тиждень, у тому числі 4 години за рахунок робочого часу та 4 години – за рахунок власного.

Сьогодні у сучасній Європі система професійної освіти і навчання перетворюється із другорядного на винятково важливий компонент освіти, про що свідчить цілеспрямована державна політика, зорієнтована на обґрунтування національних рамок кваліфікацій, стандартних кваліфікаційних вимог до навчання професії.

Основні типи узгоджень між урядами різних країн світу та роботодавцями щодо фінансування професійного навчання персоналу³⁰³.

Таблиця 7.2

Типи узгоджень між урядом та роботодавцями

Країни світу	Типи узгоджень
Велика Британія, Канада, Нідерланди, США, Україна, Швеція	Організації не мають юридичних зобов'язань відносно підготовки персоналу та фінансування його навчання
Німеччина, Швейцарія, Японія	Роботодавці добровільно беруть на себе зобов'язання із професійного навчання персоналу
Бельгія, Данія, Нідерланди	Роботодавці та профспілки при підтримці уряду створюють фонди розвитку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, умови, витрати коштів яких регулюються колективними договорами
Франція, Індія, Ірландія, Корея, Пакистан, Малайзія, Нігерія, Сінгапур та більшість латиноамериканських країн	Уряди на підставі чинного законодавства уводять для організацій обов'язкові схеми професійного навчання персоналу, що переважно базується на податку на навчання персоналу
Велика Британія, Німеччина, Корея, Чилі	Уряди стимулюють організації з метою здійснення професійного навчання персоналу, насамперед шляхом забезпечення звільнення від різних податків

Джерело: за даними досліджень авторів.

Аналіз світового досвіду дає змогу зробити висновок, що вітчизняні роботодавці не мають юридичних зобов'язань щодо підвищення кваліфікації персоналу. Аналіз європейського досвіду демонструє значні переваги у сфері

³⁰³ Ворначев А.О., Кравець Ю.І. Професійне навчання кваліфікованих робітників у країнах європейського союзу. Київ: Педагогічна думка, 2018. 145 с.

професійної освіти в таких країнах, як Німеччина, Велика Британія, Франція та ін. Німеччина є лідером у підготовці робітничих кадрів серед європейських країн. Трьома основними видами професійної освіти є: професійне навчання на підприємствах; удосконалення або підвищення кваліфікації; перенавчання. У Німеччині воно організоване за так званою дуальною системою. Поняття «дуальна система» означає, що навчання відбувається як на підприємстві, так і в професійній школі. Наприкінці навчання учня екзамнують компетентні органи (як правило, такими є торговельно-промислові або ремісничі палати і в цьому є певна різниця між вітчизняною та німецькою системами професійного навчання, оскільки ремісничі палати в Україні відсутні, а торговельно-промислові виконують інші функції). Отримане після закінчення свідоцтво про освіту дає можливість шукати роботу за фахом скрізь і передбачає володіння професійними знаннями і навиками.

Досвід Великої Британії в галузі розвитку системи виробничих кадрів, що передбачає принцип безперервної освіти протягом життя останніми роками починає домінувати у практиці підготовки кваліфікованих кадрів.

Аналіз досвіду розвитку професійної освіти у Франції демонструє наявність консультативних комісій з професійної освіти, де половина місць належить представникам роботодавців та працівників, чверть – представникам уряду, чверть – експертам. Дані щодо професійної освіти в цій країні ілюструють той факт, що професійна підготовка здійснюється в системі народної освіти: кожен рік близько 800 тис. випускників загальноосвітніх шкіл отримують свідоцтво про професійну підготовку, що дає право на працевлаштування.

В одній зі скандинавських країн – Данії – запрацювала Консультативна рада з початкової професійної освіти, до складу якої входить двадцять членів, що представляють соціальних партнерів, керівників навчальних закладів, асоціації викладачів, вчителів тощо. Наступна країна світу – Нідерланди – є однією з лідерів за наявністю широкого спектра освітніх закладів, в межах яких забезпечується професійна освіта. У Нідерландах представники роботодавців та професійної освіти узгоджено діють щодо створення професійних профілів та

удосконалення програм професійної підготовки, проведення екзаменів у рамках національних галузевих експертних центрів та асоціації експертних центрів.

Ради з розвитку галузевих кваліфікацій, створені об'єднаннями роботодавців конкретних галузей у Канаді, Австралії, Великій Британії, не лише здійснюють розробку професійних стандартів, а й взаємодіють із закладами професійної освіти та їх асоціаціями, що сприяє підвищенню якості навчання шляхом:

- створення умов, за яких заклади професійної освіти зацікавлені у встановленні взаємодії зі сферою виробництва та урахуванні її вимог у роботі;
- фінансових механізмів (цільового фінансування державою закладів, які реалізують програми професійної освіти залежно від потреб народного господарства в конкретних професіях);
- акредитаційних механізмів, оскільки отримання акредитації та права видавати дипломи, що визнаються в державі, отримують ті заклади професійної освіти, які використовують професійні стандарти при розробленні програм, залучають представників роботодавців до проведення оцінювання та атестації слухачів.

Професійне навчання потребує як створення сприятливих для нього умов, так і відповідної координації. Так, з метою координації професійного навчання та виконання соціальних програм у Берліні створено європейський центр розвитку виробничого навчання – так званий Інститут обліку інформації про результати досліджень усфері безперервної професійної освіти. За час існування ЄС у його країнах створено механізм контролю та координації на національному рівні. Так, у Данії функціонують паритетні комітети безперервної професійної підготовки, у Німеччині – Федеральний інститут безперервної освіти. У Нідерландах державні та регіональні органи професійної освіти спільно розробляють навчальні програми та контролюють виконання контрактів про навчання, що укладають працівники з керівниками підприємств. У Бельгії управління діяльністю центрів професійної підготовки здійснює Національна служба зайнятості.

Узагальнюючи огляд існуючих у світі освітніх систем, які забезпечують формування та розвиток робітничих кадрів, можна визначити особливості, які характерні для зазначених систем: безперервність навчання; наближення теорії та практики; контроль та координація розроблення освітніх програм; впровадження компетентнісного підходу в процес підготовки робітничих кадрів, співпраця керівників організацій, установ та закладів, що беруть участь у підготовці робітничих кадрів; дотримання оптимального співвідношення між підготовкою робочих та спеціалістів і керівників.

У сучасних умовах професійне навчання (що включає первинну підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку робітників) можна визначити як комплексний безперервний процес. Відповідно до цілей визначаються форми та методи навчання, що допоможуть сформувати високопрофесійного, конкурентного, продуктивного робітника. Європейська система професійного навчання стратегічно орієнтована на досягнення конкурентних переваг, динамічного розвитку і сталого економічного зростання.

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій зумовлює трансформацію суспільства, а існуючі знання потребують значних перетворень, що неможливо здійснити без перебудови діючої системи освіти, враховуючи потреби економіки у професійних кадрах. Безперечно, рівень розвитку освіти у будь-якій державі визначає конкурентоспроможність економіки та соціальний добробут населення. Водночас між існуючою системою підготовки кадрів та реальними потребами економіки у кадрах існує багато суперечностей. Наявні такі проблеми взаємодії ринків праці та освітніх послуг, як: дисбаланс фахівців із вищою освітою та робітничих спеціальностей, черезмірна кількість менеджерів, юристів, економістів, невідповідність обсягу освітніх послуг потребам економіки, відсутність уніфікованих вимог щодо підготовки фахівців з боку ВНЗ та роботодавців тощо.

Інституційна структура ринку освітніх послуг складається із взаємодіючих між собою: основних суб'єктів – окремих особистостей, домогосподарств, підприємств, держави, що визначають обсяг і характер попиту на освітні послуги;

нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері освіти; системи неформальних інституційних структур; професійної та трудової мобільності суб'єктів ринку освітніх послуг.

Сучасні вищі навчальні заклади функціонують в умовах жорсткого, агресивного та невизначеного середовища. На діяльність ВНЗ впливає безліч зовнішніх та внутрішніх факторів, які швидко змінюються в умовах ринкових трансформацій. Для підвищення конкурентоспроможності керівники освітніх установ повинні відслідковувати тенденції та особливості функціонування ринків праці та освітніх послуг. Ринок освітніх послуг зазнає впливу інфляції, структури реальних доходів населення, розвитку фінансового ринку, демографічної ситуації та інших соціально-культурних чинників.

Означені проблеми є серйозними, однак їх необхідно вирішити для побудови цифрової економіки. Саме реформування освітнього середовища дасть можливість отримати соціально-економічний ефект. Для успішного реформування необхідно розробляти ефективні проекти, які підпорядковуються найбільш інноваційним методам. Ринок праці перебуває в постійній динаміці, зазнаючи значних змін залежно від: стану національної економіки; наявності трудових ресурсів; попиту і пропозиції на професійні кадри; рівня оплати праці, соціальної динаміки суспільства тощо. Саме ринок праці чинить прямий вплив на процеси відтворення робочої сили – з огляду на необхідність у трудових ресурсах. Розподіл та перерозподіл робочої сили сприяє активізації мобільності професійних кадрів та стимулюванню зростання продуктивності праці на національному рівні.

На практиці спостерігається відсутність стійких зв'язків між освітніми установами та потенційними роботодавцями, що призводить до дефіциту професійних кадрів певних спеціальностей і створює складності при працевлаштуванні інтелектуальних ресурсів. Управління будь-якого рівня має прагнути до розвитку інтелектуального капіталу і задля забезпечення зростання продуктивної діяльності не допускати його відпливу.

Сучасний ринок праці характеризується такими факторами, як: зниження чисельності трудових ресурсів; активний рух молоді робочої сили; низька вартість робочої сили; зростання зайнятих у невиробничій сфері; наявність прихованого безробіття; невідповідність між потребою кваліфікованих кадрів і надлишком некваліфікованих. Таким чином, основними проблемами на сучасному ринку праці є переважання неефективної зайнятості; невідповідність підготовки кадрів потребам національної економіки; незбалансованість попиту та пропозиції; складність працевлаштування окремих груп населення (жінки, молодь, особи передпенсійного віку, інваліди); велика диференціація регіональних ринків праці; високий рівень безробіття у невеликих населених пунктах. Для вирішення цих проблем необхідна взаємодія держави, роботодавців і суспільства, тобто ринку праці та ринку освітніх послуг. Механізм взаємодії цих ринків повинен враховувати інтереси усіх суб'єктів ринкової взаємодії й включати завдання, функції, принципи, методи і форми взаємодії.

Можна сказати, що максимізація ефективності функціонування ринку праці в умовах цифрової трансформації економіки можлива лише за розробки механізмів його взаємоузгодження із національною системою освіти. Національна система освіти перебуває під сильним впливом як загальносвітових тенденцій, так і особливостей розвитку самої держави. Ефективна взаємодія ринків праці та освітніх послуг має базуватися на застосуванні комплексу нормативно-правових, адміністративних, організаційно-економічних, інституційних та інформаційних методів.

З урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду результативної взаємодії ринків праці та ринків освітніх послуг доцільно застосовувати такі форми, як: постійний моніторинг ринку праці спеціальною структурою у ВНЗ; розвиток партнерських зв'язків між роботодавцями та освітніми установами (спільне проведення конференцій, наукових семінарів, стажування, проведення практик на підприємствах, допомога у працевлаштуванні тощо); програми спільної підготовки фахівців вищими навчальними закладами та компаніями; створення виробничо-технологічних комплексів (інноваційні центри, технопарки

та ін.); участь професіоналів галузі в управлінні державними ВНЗ; безпосередня участь роботодавців у процесах відбору випускників, розроблення кваліфікаційних характеристик фахівців, навчальних планів і навчальних програм; залучення роботодавців до навчального процесу (проведення майстер-класів, читання лекцій, розробка кейс-технологій висококваліфікованими фахівцями); формування банку даних про випускників навчальних закладів; участь бізнесу у фінансуванні навчального закладу (витрати на виділення грантів, оплата стажувань і підвищення кваліфікації викладацького складу). Таким чином, ефективність функціонування ринку праці визначається ступенем його взаємозв'язку із механізмом ринку професійної освіти. Оскільки процес взаємодії механізмів ринків праці та освітніх послуг перебуває під впливом загальносвітових тенденцій та особливостей розвитку, а також сучасного стану національної економіки, то при розробленні механізму взаємодії цих ринків необхідно враховувати особливості території, на якій вони функціонують.

Ефективність функціонування механізму взаємодії досліджуваних ринків повинна бути забезпечена державними цілеспрямованими заходами на рівні макроекономічного регулювання та підкріплена узгодженістю дій навчальних закладів, органів влади та керівників організацій і підприємств. Особливо слід підкреслити, що взаємодія цих ринків повинна бути взаємовигідною та орієнтованою на довгострокову перспективу.

Підсумовуючи викладене, можна зробити висновок, що освітня політика завжди була, є і залишатиметься основною умовою розвитку суспільства, основним постачальником якісної робочої сили для ринку праці і основною інституціональною умовою розвитку економіки загалом.

Тому в системі соціального партнерства держава повинна виконувати низку функцій, зокрема, виступати у ролі власника, роботодавця, посередника, координатора та законодавця. Основним завданням держави є створення ефективного механізму соціального партнерства за участі підприємців та працівників, який би забезпечував збалансоване врахування інтересів та задоволення потреб учасників.

Забезпечення партнерських відносин між державою, найманими працівниками та роботодавцями допоможе зменшити навантаження на державні органи соціального захисту населення та покращити соціально-економічну ситуацію в країні.

Розділ 8. СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

8.1. Інститут оплати праці в системі інститутів інклюзивного ринку праці

Система оплати праці є органічною складовою ринку праці, а інститут оплати праці – одним із його провідних інститутів. Відповідно найважливішою умовою для нормального функціонування ринку праці є інституціоналізація оплати праці.

Значення оплати праці визначається не тільки її важливістю для конкретної людини, заробітна плата найманих робітників є основним джерелом грошових доходів населення, зумовлюючи рівень та якість його життя, вона є базою майбутньої пенсії, запорукою можливостей для освіти, здоров'я, всебічного розвитку людини. З іншого боку, рівень заробітної плати залишається головним стимулюючим фактором підвищення продуктивності праці й мотиватором до ефективної зайнятості.

У попередніх розділах монографії наголошувалося на існуванні змішаної інституційної моделі інклюзивності ринку праці, що передбачає наявність у регулюючих інститутів як інклюзивних, так і екстрактивних ознак. Інститут оплати праці в системі інклюзивного ринку праці, який являє собою комплекс правил, принципів, норм, що визначають умови відтворення та стимулювання розвитку людського потенціалу та якісні компоненти трудової активності на ринку праці, відповідно є носієм як інклюзивних, так і екстрактивних ознак.

Сучасна асоціальна модель оплати праці в Україні, що проявляється в орієнтації на використання дешевої робочої сили та економії на витратах на робочу силу у вигляді заборгованості на виплату заробітної плати, збереженні досить вагомої частки тіньової оплати праці, є значущим чинником дивергенції

соціальних політик країн ЄС та України. Саме це зумовлює необхідність пошуку механізмів економічного, політичного, соціального та правового характеру, дія яких допоможе сформувати такі умови оплати праці, які б сприяли ефективній та продуктивній праці.

Загальновизнано, що інститути являють собою визначальний фактор функціонування як ринку праці, так і системи оплати праці³⁰⁴. Аналіз даних, отриманих у результаті проведеного в 1973–1998 рр. дослідження одинадцяти країн, що входять до складу Організації економічного співробітництва і розвитку (OECD), виявив пряму залежність між інститутами ринку праці та ситуацією на цьому ринку. Зокрема, було встановлено, що зміни в рівнях нерівності в оплаті праці безпосередньо зв'язані зі змінами в інститутах ринку праці³⁰⁵.

Формування інклюзивної інституційної моделі оплати праці передбачає насамперед узагальнення еволюції інститутів та інституційних інструментів управління та регулювання оплати праці з метою виявлення факторів та умов розвитку, що визначили їх сучасний стан. Оскільки оплата праці є особливим інститутом і водночас сукупністю багатьох складових, які, у свою чергу, також є інститутами, її можна назвати інститутом інститутів.

Інституціональна структура оплати праці дотепер остаточно не сформована, а у наукових колах відсутня єдина точка зору на її складові. Невизначеність правових термінів і економічних категорій, ототожнення змісту складових оплати праці (зокрема, систем оплати праці та форм заробітної плати) зумовлює негативні наслідки не тільки у теоретичному сенсі, коли науковці змішують поняття і роблять неадекватні висновки, а й на практиці, коли формуються помилкові визначення у законодавчих документах і невірно розставляються акценти у політиці оплати праці.

³⁰⁴ Ederveen Sjef, Laura Thissen. Can Labour Market Institutions Explain Unemployment Rates in New EU Member States? *ENEPRI Working Paper*. June 2004. No. 27;
Faccini Renato, Chiara Rosazza Bondibene. Labour market institutions and unemployment volatility: evidence from OECD countries. *Bank of England Working Paper*. 2012. No. 461.

³⁰⁵ Koeniger Winfried, Marco Leonardi, Luca Nunziata. Labour Market Institutions and Wage Inequality. February 1, 2005.

Формальні й неформальні підінститути, що належать до цього інституту, розвиваються в тісному взаємозв'язку і разом утворюють інституціональну систему, тобто «визначений упорядкований набір інститутів, які створюють умови економічної поведінки, що визначають обмеження для суб'єктів, які господарюють, що формуються в рамках тієї або іншої системи координації господарської діяльності»³⁰⁶. У такому разі інститут оплати праці можна представити як функціональну організацію, що забезпечує наявність конкретної системи однорідних інститутів.

Інститут оплати праці є системою підінститутів різного функціонального призначення: інститути-організації, інститути-норми, інститути-механізми. Ми свідомо не аналізуємо інститути-організації (інститути – суб'єкти), що діють на макроекономічному рівні (держава та організації, що її репрезентують, такі, як інститут нагляду і контролю, представлений Держпрацею України); мезоекономічному рівні (фірми, організації, підприємства), мікроекономічному рівні (трудові колективи), а також соціально-економічні організації, що діють на усіх рівнях (профспілки, об'єднання роботодавців тощо), які є загальними елементами інституціонального середовища ринку праці, виконують певні функції, впливаючи на оплату праці так само, як і на інші інститути цього ринку і розглядаються у контексті інституціоналізації ринку праці.

Функціонування інститутів-організацій та їхній вплив на оплату праці здійснюється за допомогою функціонування інститутів-механізмів та інститутів-норм, ключове значення з яких мають:

- інститут заробітної плати;
- інститут державного регулювання оплати праці;
- інститут договірного регулювання оплати праці
- інститут систем оплати праці.

³⁰⁶ Вольчик В.В. Курс лекцій по інституціональній економіці. 2000. URL: <https://inlib.biz/teoriya-ekonomicheskaya/kurs-lektsiy-institutsionalnoy.html>

Застосування такого підходу дозволяє визначити оплату праці як інституціональну систему (і одночасно підсистему ринку праці), що має визначену структуру (рис. 8.1).

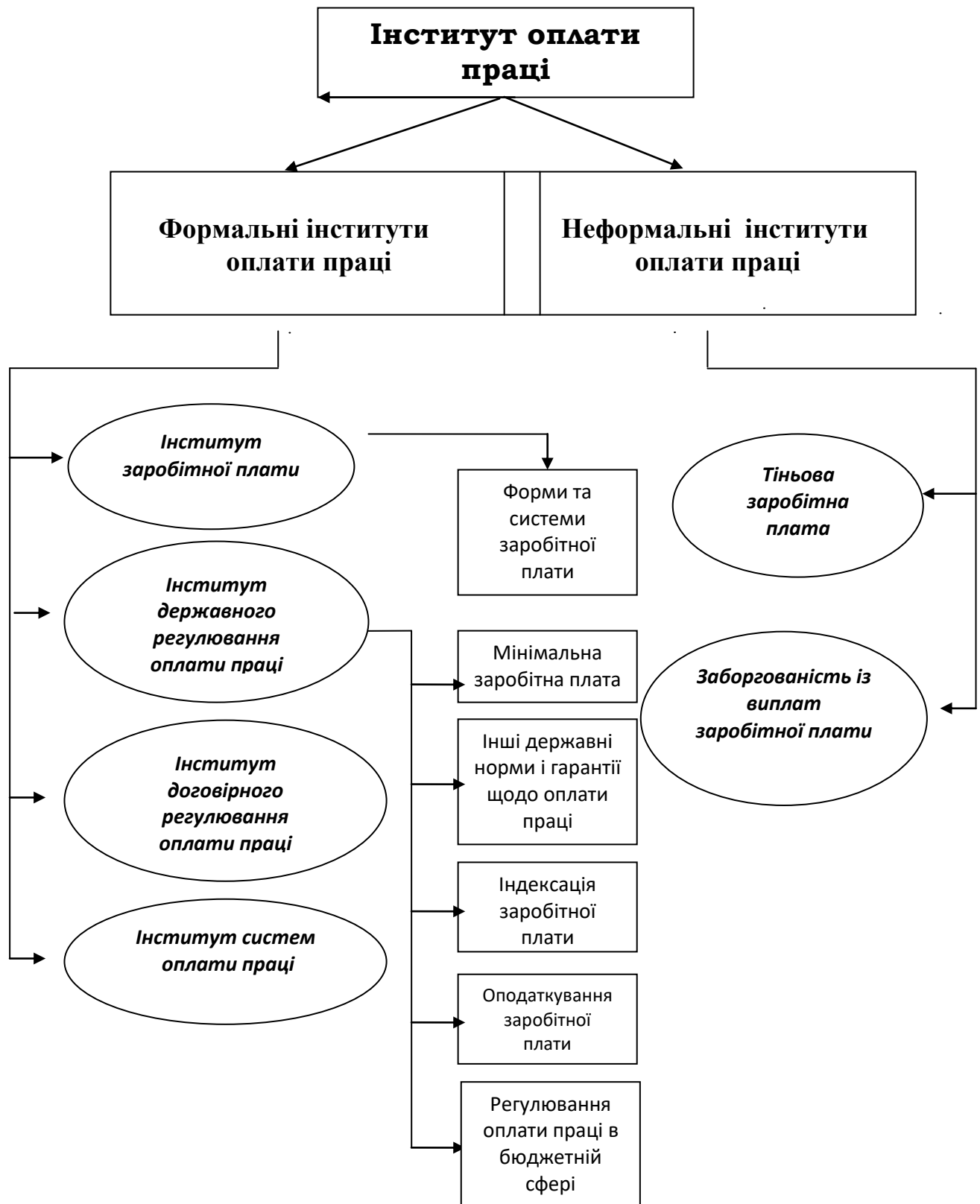


Рис. 8.1. Структура інституту оплати праці

Джерело: складено автором.

Насправді коло інститутів, що впливають на оплату праці, значно ширше за інституціональне середовище самої оплати праці. Інститути оплати праці тісно взаємозв'язані з усіма інститутами ринку праці, передусім з інститутом організації й нормування праці, інструментарій яких є основою для тарифного нормування заробітної плати; інститутом зайнятості та іншими. Крім того, взаємозалежними є інститути оплати праці та наступні:

- трудового права, що окреслюють сукупність норм, які регулюють правовідносини, зв'язані з оплатою праці;
- соціального партнерства, який забезпечує взаємодію стейкхолдерів ринку праці.

Проблема інституціоналізації оплати праці вимагає її комплексного вивчення як функціонуючої підсистеми ринку праці.

Дотепер у наукових колах відсутня єдина думка про співвідношення інституту оплати праці та формуючих її інститутів. Розрізнені дослідження окремих компонентів оплати праці, притаманні працям українських науковців (таких, наприклад, як мінімальна заробітна плата, державне регулювання оплати праці тощо) не дозволяють обґрунтовано оцінити сформованість інституту оплати праці, а вдосконалення функціонування тільки одного інституту оплати праці без відповідних змін в інших інститутах може звести нанівець усю роботу з його покращення.

Інститути оплати праці в умовах українського ринку праці є комплементарними по відношенню один до одного (як, власне, інститут оплати праці й основні інститути ринку праці), і їхня діюча конфігурація забезпечує системне функціонування інституту оплати праці в цілому. Отже, комплексний аналіз цих інститутів є специфікою дослідження інституту оплати праці.

Ми розглядаємо оплату праці та її складові крізь призму інститутів і інституціональних інструментів, що забезпечують їх реалізацію: інституціональний підхід дозволяє з нової точки зору дослідити систему оплати праці та її складові.

Передусім доцільно визначити оплату праці та її центральний інститут – *заробітну плату* у їх співвідношенні, адже його невизначеність (точніше, багатозначність існуючих різночитань) не дозволяє чітко уявити інституційну структуру оплати праці, вносячи плутанину навіть у трудове законодавство.

Нерідко як у наукових публікаціях, так і в законодавчих документах простежується ототожнення понять оплати праці та заробітної плати. Проте більшість дослідників – як економістів, так і правників – згодні з тезою, що оплата праці й заробітна плата – це різні економічні категорії і поняття «оплата праці» набагато ширше за поняття «заробітна плата». Здебільшого це твердження ґрунтується на тому, що у поняття «оплата праці» включаються усі види виплат, здійснювані роботодавцем на користь працівника, а не тільки заробітна плата, тобто вони співвідносяться як частина та ціле.

Як економічна категорія оплата праці відбиває відносини між роботодавцем (у тому числі державою або її представником) і найманим працівником із приводу розподілу знов створеної вартості (доходу). Так, на думку А.М. Колота, термін «оплата праці» є синонімом не терміна «заробітна плата», а поняття «організація заробітної плати»: «Оплата праці – це система відносин, пов’язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їхнього ресурсу праці (надані послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору»³⁰⁷..

Але система оплати праці являє собою не тільки систему відносин, а й специфічний інститут ринку праці. З точки зору інституціонального підходу оплата праці є багатофункціональним інститутом, який формує «правила гри» при розподілі доходу, регламентуючи певні процесуальні питання у сфері праці, увесь процес організації оплати праці, а з позицій регулювання попиту та пропозиції послуг праці – механізмом та інструментарієм формування ціни послуг праці.

Заробітну плату можна розглядати з різних точок зору: з позиції найманого працівника, з позиції роботодавця, як економічну категорію тощо. У розумінні

³⁰⁷ Колот А.М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. URL: http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Kolot408.pdf

Закону «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу³⁰⁸.

Найбільш точно, на нашу думку, охарактеризувала взаємини заробітної плати й оплати праці Т.Н. Долиніна³⁰⁹, визначивши оплату праці як процес, зв'язаний із устанавленням її умов, виміром і оцінкою витрат і результатів праці, визначенням і виплатою еквівалентної їм заробітної плати. Остання розуміється як результат процесу оплати праці, що представляє собою обсяг засобів, виплачуваних роботодавцем найманому робітнику за використання його ресурсу праці.

Цілком погоджуючись з нею в тому, що заробітна плата – результат процесу оплати праці, й ефективна взаємодія інститутів оплати праці має бути спрямована на забезпечення виконання заробітною платою своїх функцій, слід наголосити, що з точки зору інституціонального підходу заробітна плата – це інститут-норма, який через свої форми (почасову й відрядну) і відповідні системи (почасово-преміальну, пряму відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну тощо) реалізує свої функції: відтворювальну, регулюючу, стимулюючу, соціальну, до яких ми додаємо *утримуючу* – функцію базового регулятора процесів трудової мобільності.

Доцільно пояснити введення утримуючої функції заробітної плати. На мікрорівні через інститут заробітної плати здійснюється цінове підстроювання структури попиту та пропозиції професійно-кваліфікаційних груп на ринку праці, формується трудова мобільність працюючих і забезпечується перерозподіл економічно активного населення по видах економічної діяльності і формах зайнятості. На динаміку трудової мобільності працівника – як зовнішньої, так і внутрішньої – впливає передусім рівень заробітної плати. Показники руху

³⁰⁸ Закон України «Про оплату праці». *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

³⁰⁹ Долиніна Т.Н. Институт заработной платы: роль в национальной экономике Беларуси. *Белорусский экономический журнал*. 2020. № 4. С. 66–78; Долиніна Т.Н. Эффективность государственного регулирования оплаты труда: функциональный подход к оценке. *Научные труды Академии управления*. 2015. С. 148–156.

працівників за видами економічної діяльності, а також показники міграції українських працівників корелюють з відповідними рівнями заробітних плат, що свідчить про безпосередній вплив останніх як фактора утримання або «виштовхування» робочої сили на українському ринку праці.

Як записано в Програмі МОП «Гідна праця – основа добробуту людини й розвитку країни»³¹⁰, під гідною заробітною платою розуміють заробітну плату, що забезпечує економічну свободу працюючій людині та її сім'ї; створює базові основи для систем соціального страхового захисту та соціального забезпечення; дає людині можливість розвиватися, відпочивати, користуватися досягненнями цивілізації, заробляти в умовах, що не принижують гідність людини; відповідає поняттю справедливого розподілу результатів праці; вирішує проблему матеріальної бази для розширеного відтворення населення країни і забезпечення економіки кваліфікованими трудовими ресурсами.

У 2016–2021 рр. український ринок праці демонстрував позитивні тенденції динаміки заробітної плати. Суттєве (удвічі) підвищення мінімальної заробітної плати у 2017 р. та її подальше підвищення, а також конкуренція за українських працівників в умовах трудової міграції, що останніми роками посилилася, зумовили досить високі темпи зростання заробітних плат навіть в умовах триваючої пандемії.

Показником, що є в Україні базисним для оцінки ситуації з оплатою праці, виступає середня заробітна плата. Середня заробітна плата в номінальному вираженні постійно зростала, відновивши позитивний тренд після падіння у 2014–2015 рр. (рис. 8.2, розрахунки по жовтень 2021 р.) і перевищуючи темпи зростання продуктивності праці (за даними Світового банку, темпи зростання ВВП на одного зайнятого в Україні відстають від темпів зростання реальної заробітної плати на 7,7%). При такому зростанні номінальної зарплати і стабільному курсі долара в Україні офіційна середньомісячна зарплата, за нашими розрахунками, у жовтні 2021 року досягла 532,6 дол. США.

³¹⁰ Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--it/index.htm>

Водночас тренди номінальної і реальної заробітної плати дещо розходяться, що пояснюється впливом зростаючої інфляції. Так, незважаючи на позитивну динаміку номінальної заробітної плати у 2021 р., реальна зарплата демонструє спадаючий тренд через високий рівень інфляції, що насправді й відчуває пересічний українець, стверджуючи, що його рівень життя не покращується.

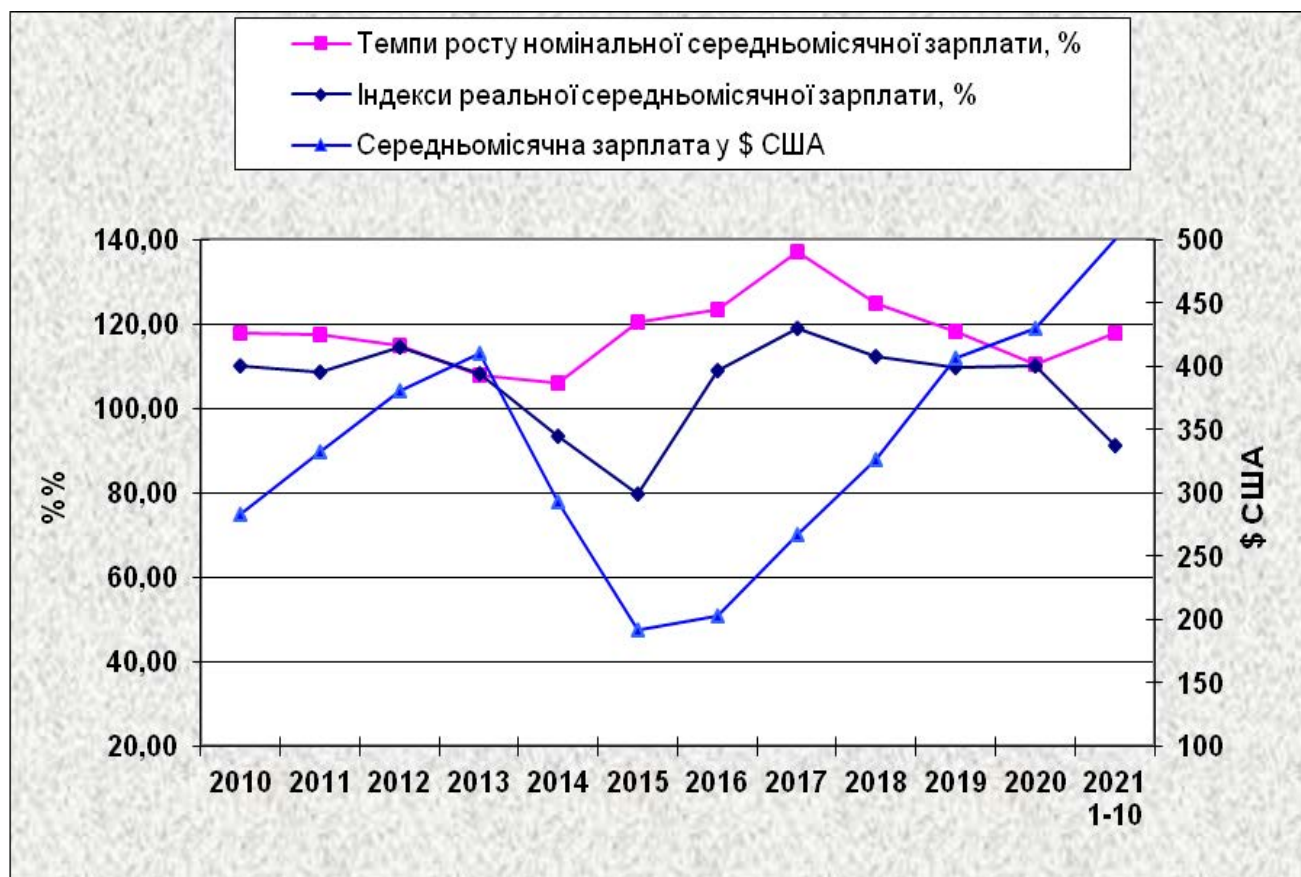


Рис. 8.2. Динаміка середньої заробітної плати в Україні

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

Відповідно, зростає необхідність соціальної допомоги та інших поточних трансфертів: у доходах українців за 2020 рік з першого по четвертий квартал їх частка підвищилася на 2,6%, а частка оплати праці у доходах знизилася на 6,1% – з 49,8% у I кварталі до 43,7% – у IV.

Україна залишається країною з недостатнім рівнем оплати праці. Заробітна плата українських працівників є низькою навіть порівняно із рівнем заробітних плат постсоціалістичних країн Європи, хоча розрив поступово скорочується, якщо розрахувати середньомісячну зарплату за ПКС (рис. 8.3)

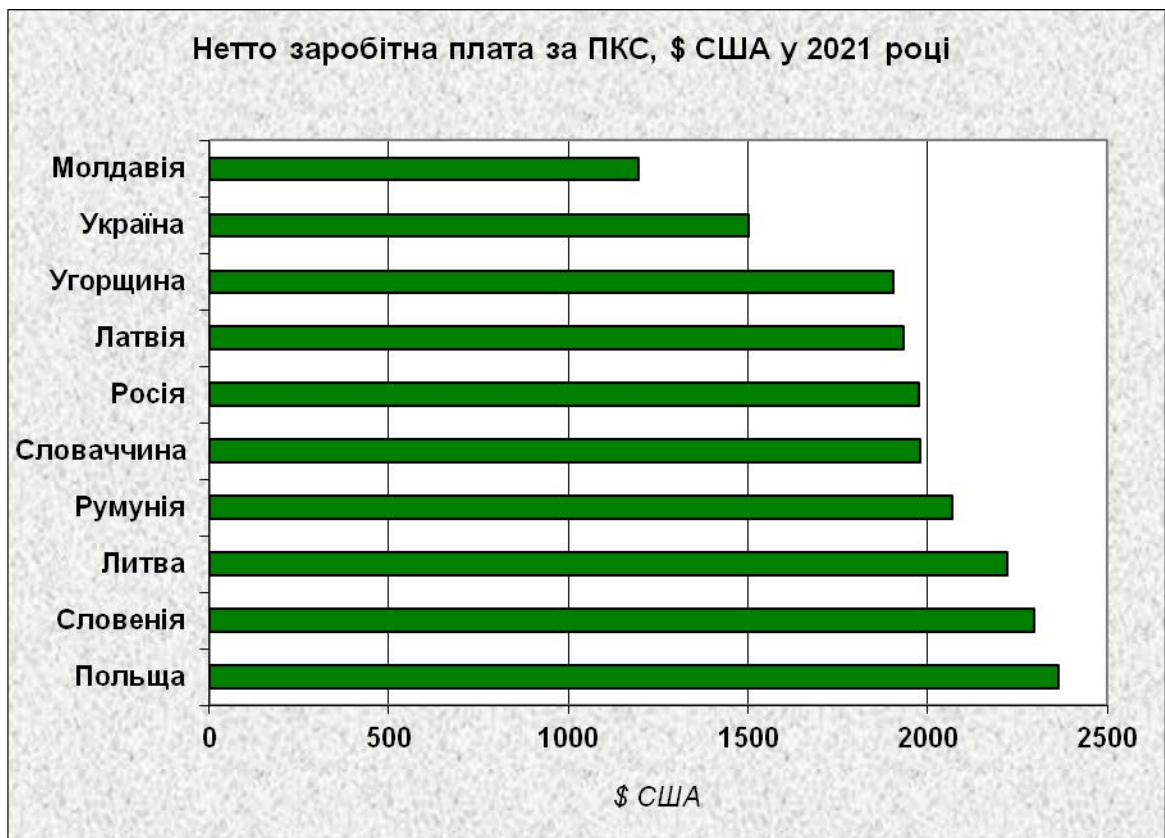


Рис. 8.3. Порівняння заробітних плат у постсоціалістичних країнах Європи

Джерело: розраховано автором за даними Eurostat.

Середньомісячна заробітна плата є важливим, але досить відносним параметром. Цей показник, на нашу думку, не є надійним показником рівня оплати праці при такій сильній диференціації заробітків, як в Україні. На жаль, Державна служба статистики України не розраховує медіанну або/та модальну заробітну плату, які, за даними експертів, на 10–15% нижчі за офіційну середню заробітну плату і реально відобразили б ситуацію в оплаті праці.

Аналіз доходів від праці в Україні вказує на суттєві недоліки і деформації в оплаті праці, серед яких: низький рівень заробітної плати, надмірна її диференціація й водночас не виправдана зрівнялівка у межах Єдиної тарифної сітки, зростання значних сум не виплаченої заробітної плати; поширення бідності серед працюючих. Чисельність населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами, нижчими за фактичний прожитковий мінімум у відсотках до загальної чисельності населення у 2020 р. становила 23,2%. 16,3% працівників отримували у червні 2021 р. заробітну плату в межах мінімальної заробітної

плати, що не забезпечує пристойного рівня життя. Таку заробітну плату не можна визнати гідною.

У результаті на українському ринку праці стійко утримується ситуація, коли заробітна плата не виступає як основне джерело доходу значної частини працівників, але в її зміні не зацікавлені ні роботодавець, ні працівник. При цьому самопідтримується «дворівневність» трудових відносин (формальна і неформальні). Сучасний рівень заробітної плати українських працівників не відповідає поняттю гідної заробітної плати і не забезпечує доступності благ, необхідних для забезпечення розширеного відтворення працюючої людини.

Система оплати праці як інститут – це механізм, який, використовуючи сукупність певних правил, норм і процедур, регулює весь процес оплати праці. Фундаментальними факторами, що визначають зміни систем оплати праці, є зміни суспільних форм праці, пов'язані зі змінами у суспільному виробництві, з новими, інтелектуальними функціями людини в процесі праці й відповідно – новими критеріями оцінки її трудового внеску. Ефективність систем оплати праці безпосередньо впливає на результати діяльності підприємств та організацій, адже конкурентні переваги компаній у величезному ступені визначаються залученістю висококваліфікованих кадрів і адекватними критеріями оцінки й оплати їхнього трудового внеску.

У сучасних умовах господарювання існує декілька десятків систем оплати праці, але основною в організації оплати праці залишається тарифна система. Кодексом законів про працю України (ст. 96) визначено, що основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик³¹¹. Ця система оплати праці була уведена задля міжгалузевого, міжкатегорійного й міжпрофесійного впорядкування тарифних умов оплати праці найманих працівників, забезпечуючи таким чином дотримання основного принципу оплати праці – рівної оплати за працю однакової складності.

³¹¹ Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. № 50 (Дод.). Ст. 375.

Проте тарифна система оплати праці в умовах переходу до ринкової економіки дещо дискредитувала себе, оскільки не враховує багатьох викликів сучасного ринку праці, нових умов і форм праці. Економічна природа тарифної системи певною мірою сприяє зрівнялівці, стримуючи мотивацію до високопродуктивної праці.

В останні роки перелік систем оплати праці суттєво розширився за рахунок впровадження сучасних систем з новою ідеологією: системи нарахування заробітної плати стають більш гнучкими, такими, що більше стимулюють до продуктивної праці та у яких суттєво підвищена якість оцінки праці, застосовуючи для цього чинники, не враховані у традиційних системах оплати праці (стимули, мотиватори, конкретні умови праці, а головне – результативність праці). Сучасним системам оплати праці притаманний акцент на систему заохочень при впровадженні різноманітних нововведень. Це, передусім, системи індивідуалізації заробітної плати, що загалом одержали назву «плата за виконання» – *Pay for Performance* (PFP). Такі системи ставлять розмір заробітної плати конкретного працівника у залежність від оцінки його заслуг. Найбільш сучасні, ефективні підходи до організації оплати праці демонструють безтарифна система оплати праці, грейдинг (система нарахування посадових окладів на основі бально-факторного методу та матрично-математичних моделей), SBP-систем (skill-based pay systems), комісійна система оплати праці, система ключових показників діяльності – KPI (Key Performance Indicators), Системи Хелсі, Роурена, Бедо, дилерський механізм оплати праці та інші, які фірми та корпорації в усьому світі застосовують для матеріального стимулювання лояльності персоналу та в конкуренції за кращі кадри. Досвід застосування цих систем у країнах з розвинутою економікою свідчить про їх переваги при формуванні у працівників зацікавленості як у підвищенні ефективності власної праці, так і у результатах діяльності фірм.

Суб'єктам корпоративного сектора економіки в Україні надано широкі можливості щодо застосування різних систем оплати праці: вони мають право їх обирати самостійно, залежно від специфіки робіт конкретного підприємства

(організації, фірми), та прописуючи в локальних нормативних актах. Окремі українські корпорації та фірми давно й успішно застосовують нововведення в оплаті праці, завдяки чому їхні місця у рейтингах роботодавців підвищуються.

Журнал Forbes за січень–лютий 2021 р. опублікував рейтинг із 50 кращих роботодавців України³¹². Серед переможців – компанії та фірми, які широко використовують нові системи мотивації й оплати праці своїх співробітників. Так, у компанії Intellias (п'яте місце у рейтингу) застосовують власну систему матеріального стимулювання співробітників — за досягнення видають внутрішню валюту за назвою «смайт», на яку можна придбати різні корисні речі.

На жаль, більшу частину цього рейтингу становлять міжнародні компанії: практично 70% підприємств належать компаніям з іноземним капіталом. Українські роботодавці досить пасивно впроваджують нововведення в оплаті праці: більшість підприємств та організацій продовжує користуватися традиційною тарифною системою оплати праці, яка за роки переходу України до ринкової економіки не зазнала ніяких кардинальних змін. На нашу думку, це зумовлено відсутністю достатнього досвіду побудови нових, власних систем оплати праці й нерозумінням їх переваг, а також ставленням власників українських компаній до своїх працівників.

Інститут оплати праці як механізм є результатом емерджентного ефекту взаємодії державного регулювання, саморегулювання і ринкових механізмів регулювання. *Інститут державного регулювання оплати праці* слід розглядати насамперед як механізм подолання протиріч функціонування інститутів та інструментів оплати праці, що дозволяє збалансувати інтереси працівників, роботодавців і держави при розподілі одержаного доходу.

Головна мета соціальної держави — забезпечення гідного рівня життя і вільного розвитку людини, а для цього держава має послідовно створювати відповідні умови, що дозволяють кожному громадянину заробляти собі на гідне життя. Держава впливає на рівень заробітної плати, рівень доходів громадян

³¹² 5 лучших работодателей Украины по версии Forbes. URL: <https://www.work.ua/ru/articles/career/2541/>

шляхом встановлення соціальних стандартів і гарантій та ухвалення відповідних нормативно-правових актів. Регулювання державою відносин з оплати праці відбувається не через безпосереднє втручання в цю сферу на рівні підприємств та організацій, а шляхом встановлення нормативно-законодавчих механізмів державних гарантій та оподаткування (інститутів державного регулювання оплати праці): установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших норм і гарантій щодо оплати праці, індексації заробітної плати й оподаткування заробітної плати. Інші питання, що стосуються заробітної плати, регулюються через локальне і договірне регулювання. Сферою державного регулювання також є порядок оплати праці в бюджетній сфері, що є проблемою, яка потребує окремого обговорення.

Основний інструмент державного регулювання оплати праці і стандарт у сфері заробітної плати – *мінімальна заробітна плата* – інститут-норма, що становить собою одну з важливих норм, затверджених на рівні держави, – нижню границю в оплаті праці працівника. В основі мінімальної заробітної плати закладено центральну ідею щодо встановлення норми, яка забезпечує мінімальний рівень відтворення робочої сили працівника. Водночас мінімальна заробітна плата – це інструмент пом'якшення нерівності доходів, скорочення диференціації регіонів, боротьби з бідністю.

Натомість в Україні інституту мінімальної заробітної плати надано більш широкого змісту через додаткові функції як бази для розрахунку соціальних виплат, платежів по цивільно-правових зобов'язаннях, ставок податків і зборів і т. ін.

Протягом 1990-х років і до 2016 р. мінімальна заробітна плата суттєво відставала від величини прожиткового мінімуму для працездатної особи, що свідчило про незабезпечення відтворення робочої сили навіть на мінімальному рівні. У 2017 р., після дворазового підвищення, мінімальна заробітна плата досягла свого обґрунтованого мінімального критерію – рівня фактичного прожиткового мінімуму. Так, фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб з урахуванням суми обов'язкових платежів відповідно до чинного законодавства у цінах вересня 2021 р. становив 5 670,35 грн при

мінімальній заробітній платі 6000 грн, тобто мінімальна заробітна плата перевищила фактичний розмір прожиткового мінімуму на 330 грн.

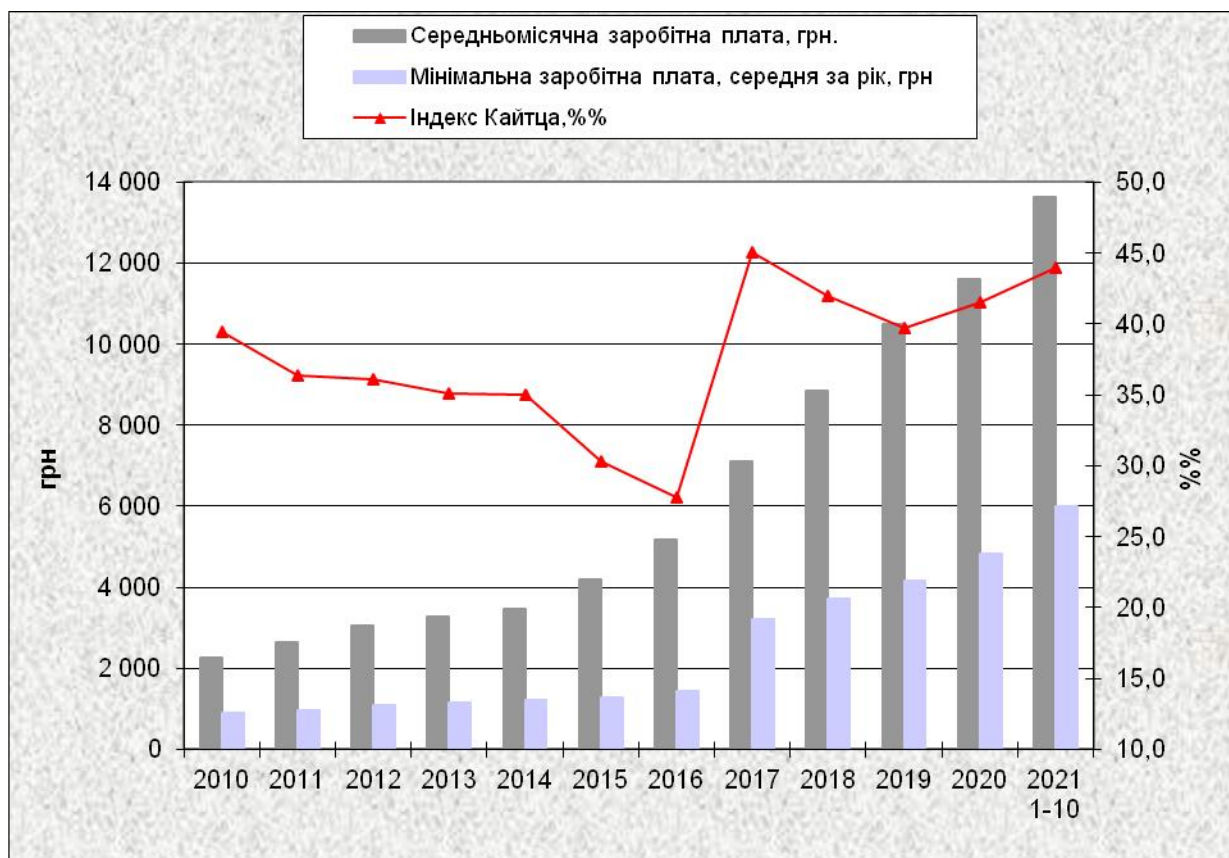


Рис. 8.4. Динаміка показників мінімальної заробітної плати

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

Для міжнародних порівнянь використовують не абсолютний розмір мінімальної заробітної плати, а її співвідношення із середньою заробітною платою — так називаний індекс Кайтца (*Kaitz index*), який свідчить про ступінь державного регулювання оплати праці, а також про захищеність малокваліфікованих працівників при використанні єдиного мінімуму заробітної плати. В Україні на сьогодні цей показник становить 44%, при середньому значенні в країнах Східної і Південно-Східної Європи близько 40%. У більшості країн ЄС індекс Кайтца варіюється у межах 45–60% медіанної заробітної плати та в діапазоні 40–55% середньої заробітної плати³¹³. На нашу думку, невисокий рівень індексу Кайтца в

³¹³ Заработная плата в мире в 2016–2017 гг. Неравенство в оплате труда на предприятиях. Москва: МОТ, 2017. 164 с.

Україні навіть при суттєвому зростанні мінімальної заробітної плати пояснюється високим рівнем диференціації в оплаті праці українських працівників.

Різке підвищення мінімальної заробітної плати сприяло зростанню цього індексу. Позитивним наслідком також було поліпшення економічного становища тих одержувачів мінімальної заробітної плати, які зберегли статус зайнятості.

Економічна теорія однозначно пророкує вплив мінімальної заробітної плати в умовах конкурентного ринку праці: її підвищення, не співвіднесене з можливостями економіки, може призвести до зростання безробіття, збільшення витрат організацій і зростання інфляції, відходу частини бізнесу «у тінь». По суті це є інституціональною пасткою. В Україні таких наслідків не спостерігалось, що можна пояснити нестандартністю й недосконалістю українського ринку праці, а також використанням бізнесом численних схем мінімізації та тінізації зарплат. Так, суттєво зросла заборгованість з виплати заробітних плат (рис. 8.5).



Рис. 8.5. Вплив зростання мінімальної заробітної плати на заборгованість виплат по заробітній платі

Джерело: розраховано за даними Міністерства фінансів України і Державної служби статистики України.

Водночас такий крок не був достатньо обґрунтованим, а був викликаним здебільшого політичною, а не економічною доцільністю, що призвело до певних

негативних наслідків. Головним негативом була зміна самого поняття мінімальної заробітної плати та її складу, що призвело до компресії тарифних сіток, зрівнялівки тарифних ставок (окладів) нижніх розрядів тарифної сітки, й відповідно, до зниження трудової мотивації працівників. Включення в мінімальну заробітну плату компенсаційних і стимулюючих виплат, яке відбулося при її підвищенні, було необґрунтованим, адже втрачається сама природа цих виплат: компенсаційні виплати включаються в заробітну плату за умови праці, стимулюючі виплати – за працю з підвищеною продуктивністю, а не за виконання трудових обов'язків.

Інститут індексації заробітної плати – це механізм її підвищення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати працівникові подорожчання споживчих товарів і послуг. Цей механізм є законодавчо відрегульованим обов'язковим елементом політики оплати праці в організаціях і на підприємствах. При цьому механізм такої індексації (відповідно до індексу споживчих цін) досить чітко визначений Порядком проведення індексації грошових доходів населення, затвердженим постановою КМУ від 17 липня 2003 р. № 1078. Таким чином, інститут індексації заробітної плати забезпечує дотримання вимог законодавства про працю в частині дотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці.

Характеризуючи інститут державного регулювання оплати праці в цілому, слід звернути увагу на відсутність єдиної концепції механізму цього регулювання і, як наслідок, цілісної політики держави в сфері оплати праці.

Договірне регулювання оплати праці як інститут – це механізм встановлення норм оплати праці за згодою сторін трудових відносин. Основним предметом договірного регулювання є саме оплата праці, зокрема, встановлення мінімальних гарантій заробітної плати, визначення механізму регулювання оплати праці і т. ін.

Головним елементом договірного регулювання є багатоступенева система колективно-договірного регулювання, що передбачає укладання тарифних угод на різних рівнях, а саме: на загальнодержавному – Генеральної угоди, на

галузовому – міжгалузевих і галузових угод, регіональному – регіональних, на виробничому – колективних договорів і трудових договорів (контрактів) – на індивідуальному рівні.

Договірне регулювання порівняно з державним є більш гнучким і пристосованим до конкретних умов і ситуацій, що дозволяє більшою мірою врахувати інтереси і працівників, і роботодавців. Система договірної регулювання в Україні перебуває на стадії становлення і перманентного удосконалення. На нашу думку, проблеми договірної регулювання зумовлені передусім недосконалістю інституту соціального партнерства в Україні, механізм якого є базою для функціонування договірної регулювання оплати праці. Зокрема, відсутність чітко прописаного механізму взаємодії соціальних партнерів на ринку праці посилює існуючий реальний дисбаланс сил у соціальному діалозі.

Неформальні інститути – це «правила, що поділяються суспільством, зазвичай – неписані, що створюються, передаються і підтримуються за межами офіційно санкціонованих каналів»³¹⁴.

Інститут тіньової заробітної плати існує в усьому світі. Так, дослідження *Eurobarometer* свідчить, що приховану оплату одержують 5% працюючих в Європі³¹⁵. Зростаючі масштаби тіньових заробітків свідчать про те, що тіньова оплата праці перетворилася на стійкий соціально-економічний феномен, який правомірно назвати неформальним інститутом, оскільки він встановлює механізми і правила, за якими здійснюється «чорна» або «сіра» оплата праці.

Особливістю сучасної української економіки (як і усіх пострадянських економік) є висока роль неформальної зайнятості і, відповідно, тіньової оплати праці. Як заявив колишній міністр економіки Олексій Любченко, понад 10 млн українців одержують тіньові доходи, а тіньовий фонд оплати праці в Україні

³¹⁴ Helmke Gretchen and Levitsky Steven. Informal Institutions and Comparative Politics: A Research Agenda. *Perspectives on Politics*. December 2004. Vol.. 2, No. 4. P.725–740. URL: https://www.google.com/url?esrc=s&q=&ret=j&sa=U&url=https://wcfia.harvard.edu/files/wcfia/files/883_informal-institutions.pdf&ved=2ahUKewiRxdyPzIL1AhWOlosKHYYiPCG0QFnoECAkQAg&usg=AOvVaw2P-ynEWBnxAd1cPzxjyUSU

³¹⁵ Любимская А. «Серая Европа». Мониторинг / оплата труда. *РБК DAILY*. 30 октября 2007.

оцінюється майже в половину трильйона гривень у рік³¹⁶. Тіньовий ринок праці та виплата зарплат «у конвертах» у 2020 р. призвели до найбільших втрат державного бюджету порівняно з іншими схемами мінімізації сплати податків – 110–150 млрд грн у рік, потіснивши, за даними дослідження Центру соціально-економічних досліджень CASE Україна Інституту соціально-економічної трансформації³¹⁷, в антирейтингу контрабанду і порушення митних правил.

Першопричинами розвитку тіньової оплати праці в Україні насамперед можна назвати приховане безробіття, обумовлене нестачею робочих місць з адекватною зарплатою в офіційній економіці, а також недоліками системи оподаткування, за яких, навіть при успішному розвитку бізнесу, підприємцям не вигідна «біла» (офіційна) заробітна плата й вони змушені застосовувати приховані форми оплати праці.

Явище тіньової оплати праці можна оцінити як небезпечне, тому що одержуючи доход у такій формі, працівник залишається соціально незахищеним, хоча й, можливо, одержує більшу суму заробітної плати. Поширеність тіньової оплати праці має серйозні наслідки, пов'язані із соціальною та економічною незахищеністю, нерівністю, соціальною інклюдією, зумовлює нестабільність у соціально-трудових відносинах.

Одним із неформальних інститутів оплати праці є *заборгованість з виплати заробітної плати*. За своєю суттю – це інститут-механізм, який розглядається в науковій літературі як один із механізмів оптимізації витрат підприємств у несприятливих умовах господарювання. І цей механізм активно використовувався підприємствами різних розмірів, галузевої приналежності й форм власності.

Затримки заробітної плати є крайньою формою забезпечення гнучкості не тільки в оплаті праці, а й ринку праці взагалі. Порівняно з іншими засобами й методами – зниженням ставок, скороченням штатів, – несвоєчасні виплати мають

³¹⁶ Теневой рынок труда. За счет одного работающего украинца живет два неработающих. URL: <https://finance.liga.net/all/novosti/tenevoy-rynok-truda-za-schet-odnogo-rabotayuschego-ukraintsa-jivet-dva-nerabotayuschih-lyubchenko>

³¹⁷ Теневой рынок труда в 2020г потеснил контрабанду в антирейтинге крупнейших по объему схем минимизации уплаты налогов. URL: <https://interfax.com.ua/news/economic/781408.html>

безсумнівні переваги з точки зору не тільки роботодавців, а й найманих працівників. Наразі заборгованість, разом із неповною зайнятістю, тіньовою зайнятістю та іншими нестандартними способами адаптації ринку праці використовується вже не тільки в кризових умовах, перетворившись на соціальну норму.

Проблема заборгованості з виплат заробітної плати в Україні загострюється, має нестабільний характер, а величина заборгованості варіюється в досить широких межах.

Ситуація з виплатою заробітної плати в Україні за останні роки перманентно погіршується – борги невпинно зростають, кількість працівників, які не отримують свої зароблені кошти, збільшується (рис. 8.6). За даними Державної служби статистики України, загальна заборгованість виплат по заробітній платі на 1 листопада 2021 р. досягла 4007,41 млн грн, що становить 3,9% фонду оплати праці за жовтень. Таким чином встановлено своєрідний «антирекорд»: заборгованість по заробітній платі досягла найвищого рівня.

Найбільш стабільним для українців виявився період з 2012 до середини 2014 років, коли заборгованість по виплаті заробітної плати не зростала. Протягом останніх п'яти років зарплатні борги в Україні в основному зростали. Наприкінці 2014 р. було найвідчутніше зростання невиклат. З 2017 р. борги продовжили зростати прискореними темпами.

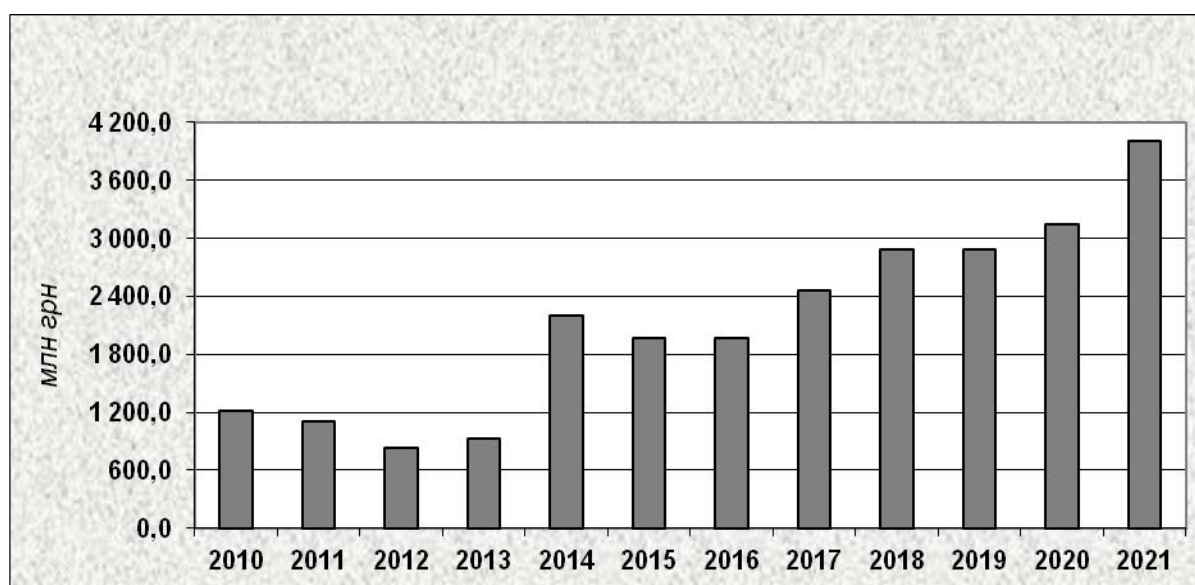


Рис. 8.6. Динаміка заборгованості по виплаті заробітної плати

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

Необхідно врахувати і не виплати зайнятим у тіньовому секторі, а це не менше 20% усіх працюючих. При цьому зарплатні борги неофіційно зайнятих працівників статистика не враховує, хоча виплати «чорних» зарплат також затримуються, суттєво збільшуючи реальний рівень заборгованості виплат по заробітній платі.

На 1 листопада 2021 р. кількість працівників, яким не виплачено заробітну плату, зросла до 161,8 тис. осіб, що становить 2,3% середньооблікової кількості штатних працівників. Аналіз заборгованості з виплат заробітної плати за видами економічної діяльності демонструє, що найбільший її обсяг накопичився у промисловості – 3064,19 млн грн, що становить 11,5% до фонду оплати праці за жовтень 2021 р. Друге місце за обсягом зарплатних боргів посідає професійна, наукова та технічна діяльність (286,89 млн грн), а третє – транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (213,545 млн грн) (рис. 8.7).

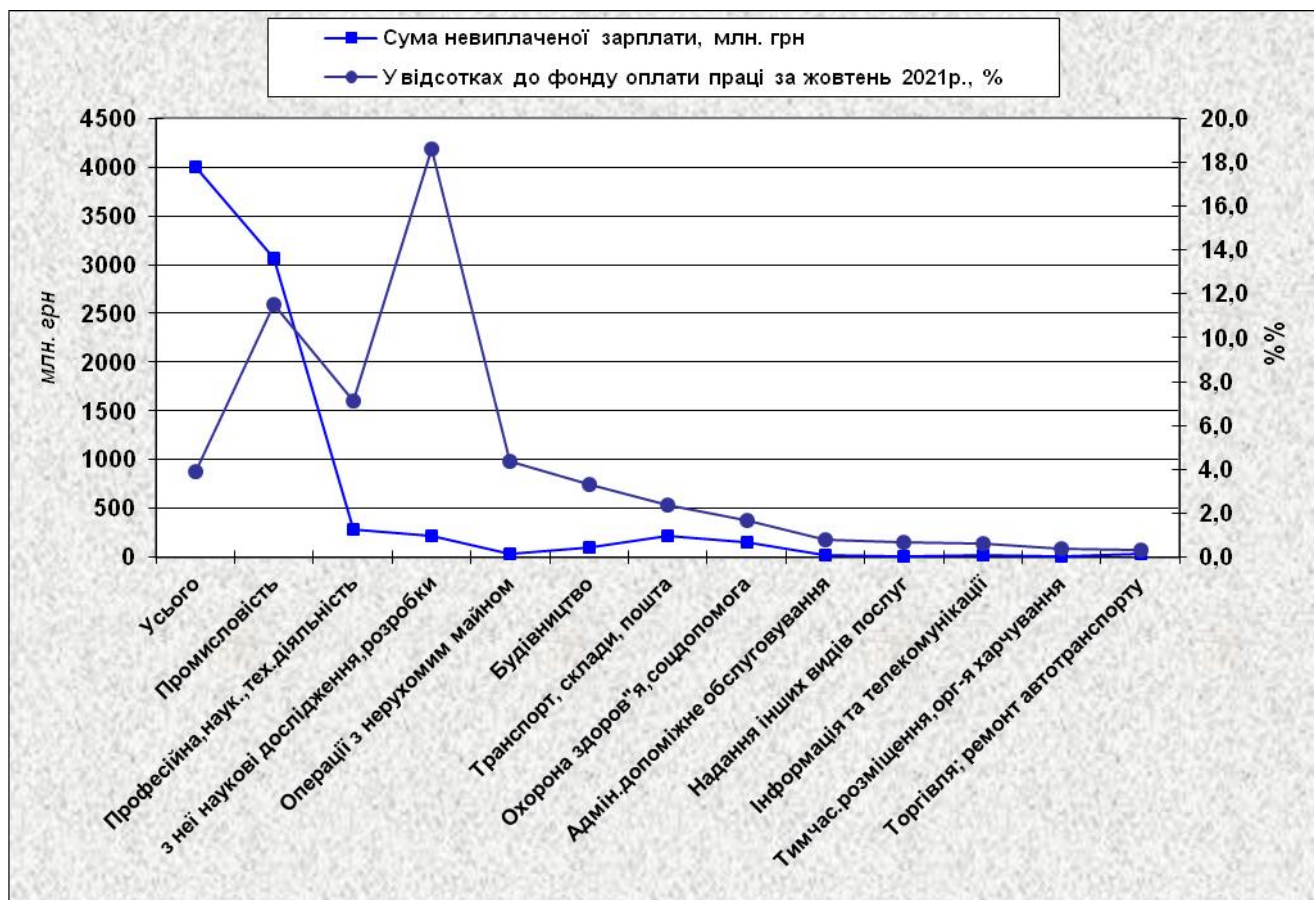


Рис.8.7. Невиплачена заробітна плата у відсотках до фонду оплати праці за видами економічної діяльності

Джерело: складено за: даними Державної служби статистики України.

Найменші зарплатні борги накопичили фінансова та страхова діяльність (0,2% фонду оплати праці за жовтень), освіта; державне управління, оборона, соціальне страхування й галузі мистецтва, спорту, розваг і відпочинку (по 0,1% відповідно).

Для об'єктивності аналізу враховано відносні показники зарплатних боргів, оскільки не завжди загальна сума заборгованості свідчить про реальну ситуацію. Так, важливим індикатором, що дозволяє оцінювати економічну значимість невиклат, слугує відношення простроченої заборгованості по заробітній платі до фонду оплати праці за відповідний період. Цей відносний показник змальовує дещо іншу картину заборгованості за сферами економічної діяльності, розкриваючи реальний рівень недоплат працівникам конкретних галузей (рис. 8.6). Графік показує певну розбіжність абсолютного (загальна заборгованість) і відносного (сума заборгованість відносно фонду оплати праці) галузевих показників. Саме відносні показники свідчать, у яких галузях ситуація з виплатою зарплат є найбільш загрозливою.

Враховуючи це, можна констатувати, що насправді найбільш питомі суми зарплатних боргів на 1 листопада 2021 р. накопичилися у сфері наукових досліджень й розробок (18,6% до фонду оплати праці), де загальний обсяг боргу (217,55 млн грн) не такий уже й великий. Наступною йде промисловість (11,5% фонду оплати праці). З реєстрів підприємств, установ, організацій, що мають заборгованість із заробітної плати за 2019 і 2020 роки, простежуємо, що в реєстрах з'являється дедалі більше наукових і проєктних організацій із заборгованістю зарплатних виплат через відсутність замовлень або затримку з оплатою виконаних робіт. Це свідчить про зростаючу тенденцію незатребуваності в Україні наукових досліджень і проєктно-конструкторських розробок і ставлення до цієї галузі взагалі. А ось сферу державного управління, оборони й соціального страхування можна охарактеризувати як найбільш благополучну як з точки зору невеликої суми боргу (6,33 млн грн), так і його відносного показника – 0,1%. Слід зауважити, що за десять місяців 2021 року у першу чергу зросли борги економічно активних підприємств (на 53,4%), питома вага яких у заборгованості

виплат по заробітній платі і до того була найвищою. При цьому відповідно знизилася частка підприємств-банкрутів і економічно неактивних підприємств.

В Україні, з одного боку, правовий статус найманих робітників слабкий, з іншого боку – покарання для роботодавців за затримки зарплат недостатньо вагоме. Невиплата заробітної плати в Україні є кримінальним злочином, відповідальність за який передбачена статтею 175 Кримінального кодексу України і передбачає накладення штрафу на керівника підприємства у сумі від 8500 до 17000 грн, або виправні роботи на строк до двох років, або позбавлення волі на строк до двох років, із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Водночас, згідно із статтею 34 чинного Закону України «Про оплату праці», співробітникові, якому затримують зарплату, має бути призначена лише компенсація втрати частки заробітної плати у зв'язку із затримкою термінів її виплати. Компенсація провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством. Тому слід підтримати відповідні новації у нових законопроектах щодо відповідальності роботодавця у разі порушення строків розрахунку з працівником.

Причини виникнення заборгованості з виплат заробітної плати є досить різними. Як фактори, що впливають на затримки зарплат, найчастіше називають економічні: скорочення попиту на продукцію, негативні результати господарської діяльності, монопсонічну структуру ринку праці. Основною причиною, що зумовлює всі інші проблеми, є падіння обсягів виробництва під час фінансових криз, радикальних реформ, інших негативних сценаріїв розвитку економіки.

У реєстрах боржників на сайті Держпраці серед причин заборгованості на економічно активних підприємствах найчастіше зустрічаються відсутність або недостатність замовлень і дебіторська заборгованість. Відсутність вільних оборотних коштів не дає можливості запустити виробництво, а через відсутність реалізації не виплачується зарплата. Так, найбільшим неплатником у 2019 р. був

концерн «Укроборонпром», що призвело до боргів на підприємствах, які йому підпорядковуються або виконують його замовлення, але згодом він дещо виправив ситуацію.

Сьогоднішню заборгованість – значною мірою через закриття промислових підприємств і виникнення інших численних проблем – сформували Донецька й Луганська області, на які припадає більша частка всієї заборгованості в країні. У 2020 р. тригером зростання зарплатних боргів стала пандемія COVID-19, адже у випадку закриття або обмеження діяльності підприємства, навіть тимчасового, зниження обсягів виробництва зумовлює необхідність скоротити або затримати виплати по заробітній платі.

Широко розповсюджена точка зору, що головна причина затримок заробітних плат криється в опортуністичній поведінці керівників підприємств, які використовують кошти, призначені для оплати персоналу, для особистого споживання та для збільшення доходів підприємств. Заборгованість може викликати і завищений рівень оплати праці, зокрема, вищого менеджменту підприємств.

Провина керівників дійсно має місце, але далеко не є основною причиною затримок заробітної плати. Аналіз кореляції показників заборгованості по заробітній платі з показниками господарської діяльності підприємств свідчить про те, що їх зв'язок є достатньо високим, щоб заперечити можливості широкого впливу такої поведінки керівників.

Слід врахувати також вплив державної політики в оплаті праці. Рис. 8.5 свідчить, що планомірне й поступове зростання мінімальної (і, відповідно, середньомісячної) заробітної плати не призводить до негативних наслідків щодо заборгованості. І тільки коли зарплати починають зростати необґрунтовано швидко, без урахування загальної економічної ситуації, запускається процес їх затримки.

Швидке зростання заборгованості з виплат заробітної плати в 2017 р. було очікуваним: його спричинило підвищення вдвічі мінімальної заробітної плати та деякі додаткові фінансові виплати. Усе це лягло на плечі (фінанси) підприємств, і

значна частка всіх цих виплат перетворилася на заборгованість, тому що багато підприємств не мали вільних коштів для суттєвих підвищень, адже ресурси бізнесу не безмежні. Зрозуміло, що недостатньо, на нашу думку, обґрунтоване рішення щодо різкого зростання мінімальних заробітних плат мало й інші – як позитивні, так і негативні наслідки, але саме на зарплатні борги воно подіяло вкрай негативно.

Слабкий розвиток інститутів ринку праці, що мають не тільки реалізовувати економічні інтереси роботодавців, а й захищати права інших суб'єктів трудових відносин, також слід назвати серед причин заборгованості по заробітній платі. Проблема затримок заробітної плати має не стільки кон'юнктурну, скільки системну природу, коріння якої – в існуванні неформальних інститутів як регуляторів трудових відносин, що відіграють більш значну роль у механізмах функціонування, насамперед внутріфірмового ринку праці.

Усі ці причини заборгованості по заробітній платі не виключають, а, як правило, доповнюють одна одну. Діючи одночасно, вони зумовлюють суттєве накопичення заборгованості й утруднюють боротьбу з нею. Отже, відповідна політика в оплаті праці, адекватні дії держави на ринку праці, обґрунтована економічна стратегія держави слугують основою для вирішення проблеми заборгованості з виплат заробітної плати. Необхідно не тільки висувати вимоги до роботодавців, а й створювати умови для розвитку підприємств і організацій різних форм власності.

8.2. Особливості функціонування інституту оплати праці в різних сферах економіки: деформації, диспропорції, проблеми і тенденції

Диференціація в оплаті праці може обумовлюватися розходженнями в продуктивності праці, у рівні кваліфікації працівників, а також щодо ступеня складності роботи, умов праці та інших об'єктивних факторів. Однак здебільшого нерівність в оплаті праці в Україні визначають не ці фактори. До посилення нерівності в оплаті праці призвели як неконтрольоване підвищення

заробітних плат в умовах дефіциту робочої сили в окремих сферах економіки, так і волонтаристичний підхід до формування доходів в окремих сферах діяльності.

Найвищий рівень середньої заробітної плати в Україні стійко зберігається у сфері фінансової діяльності, що не спостерігається в країнах із розвиненою економікою. І, навпаки, заробітна плата медичних працівників, які в цих країнах мають найвищі заробітки, в Україні становить лише 79,5% від середньої заробітної плати в економіці. «Пасуть задніх» також освітяни, діячі культури, тобто працівники, зайняті в бюджетній сфері.

Рівень заробітних плат в бюджетній сфері незмінно залишається вкрай низьким. І в 2021 р. заробітні плати в більшості галузей цієї сфери нижчі, ніж середня заробітна плата в економіці. І тільки в державному управлінні та обороні й обов'язковому соціальному страхуванні зарплати перевищували середньостатистичний рівень на 32,3% (табл. 8.1).

Бюджетна сфера – сфера прямого й безпосереднього впливу держави, це конгломерат організацій, установ і підприємств, фінансованих з бюджетів різних рівнів, що спеціалізуються на виробництві суспільних благ. Насамперед ідеться про такі види діяльності, як освіта, охорона здоров'я, культура і наука, що становлять «кістяк» бюджетної сфери. Зайнятих у цій сфері називають «бюджетниками».

Через взаємозв'язки з іншими галузями бюджетна сфера впливає і на загальну рівновагу в економіці, і на функціонування приватного сектора. Бюджетна сфера є місцем праці для значної частини працюючих – близько третини робочої сили України. Від масштабу й характеристик їхньої праці залежить обсяг та якість продуктів (послуг), що виробляються (надаються) цією сферою. Працю більшості задіяних у галузях бюджетної сфери працівників можна віднести до найбільш складних видів діяльності, а більшість їхніх професій вимагають високого рівня підготовки та наявності фахової освіти.

**Заробітна плата штатних працівників
за основними видами економічної діяльності у жовтні 2021 р.**

Вид діяльності	грн	Нараховано в середньому працівнику,		
		% до		
		жовтня 2020	середнього рівня по економіці	мінімальної заробітної плати (6000 грн)
Усього	14045	115,4	100,0	234,1
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	13304	127,0	94,7	221,7
Промисловість	14993	113,2	106,8	249,9
Будівництво	11807	112,1	84,1	196,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	13745	118,3	97,9	229,1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	14568	116,4	103,7	242,8
Тимчасове розміщення й організація харчування	8852	127,2	63,0	147,5
Інформація та телекомунікації	25196	125,6	179,4	419,9
Фінансова та страхова діяльність	23642	115,3	168,3	394,0
Операції з нерухомим майном	11195	119,2	79,7	186,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	19047	113,4	135,6	317,5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	11415	112,2	81,3	190,2
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	18578	113,1	132,3	309,6
Освіта	11532	120,6	82,1	192,2
Охорона здоров'я та соціопомога	11160	103,5	79,5	186,0
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	12471	108,7	88,8	207,8
Надання інших видів послуг	13096	103,2	93,2	218,3

Джерело: складено за: даними Державної служби статистики України

Численні дослідження, засновані на даних з європейських країн, показують, що працівники, які виробляють суспільні блага й оплачуються з бюджету, у багатьох із цих країн мають більш високу заробітну плату порівняно із працівниками небюджетного сектора. Дослідження, присвячені східноєвропейським країнам із перехідною економікою, свідчать про відсутність розходжень в оплаті праці працівників бюджетного та небюджетного секторів. До таких країн відносяться Болгарія й Естонія. У деяких країнах, наприклад, Польщі, існує незначний розрив на користь працівників небюджетного сектора (від 7 до 10%). Загалом аналіз численних емпіричних досліджень, проведених за

допомогою різної методології та на різних даних, свідчить про те, що в країнах із розвиненою економікою розриву або немає взагалі, або він незначний і складається на користь працівників бюджетного сектора. У країнах із перехідною економікою дослідження не дають настільки однозначної відповіді, але якщо розрив існує, то найчастіше – на користь бюджетників.

В Україні заходи щодо регулювання оплати праці в бюджетній сфері можна охарактеризувати як достатньо суперечливі. З одного боку, ця проблема досить часто обговорюється на різних рівнях управління і з цього приводу навіть приймаються відповідні рішення. З іншого – ці рішення практично не покращують життя українським бюджетникам. До того ж зростання навантажень на лікарів, учителів та багатьох інших представників бюджетної сфери, невирішення їхніх численних побутових (передусім житлових) проблем, незадовільні умови праці (застаріле обладнання, обмеженість доступу до інформації і т. ін.) зумовлює додаткову напругу в цій сфері.

Рівень заробітних плат у бюджетній сфері значно відстає як від загальноукраїнського рівня заробітних плат, так і від рівня зарплат практично усіх інших галузей економіки за винятком зарплат у галузях тимчасового розміщування й організації харчування, операцій з нерухомим майном, будівництва (табл. 8.1, рис. 8.8).

Одним із принципів ринкової економіки є рівна оплата за однакову працю. На ринку праці важливо створити такі механізми, які би підтримували паритет в оплаті за рівну працю у різних секторах. Принцип рівності в оплаті праці відноситься і до працівників бюджетної та небюджетної сфер, але часто і за різними причинами порушується. Проте як недоплата, так і переплата бюджетникам загрожує різноманітними проблемами для ринку праці загалом.

Владні структури не тільки не прагнуть поліпшити ситуацію в бюджетній сфері, а, навпаки, намагаються на бюджетниках заощадити. Аналіз показує, що недоплата працівникам бюджетної сфери порівняно із працівниками (з аналогічними характеристиками) небюджетної сфери за останні роки коливалася в межах 25–35%. Часткові інституціональні інтервенції в систему формування

заробітної плати бюджетників не зумовили усунення цього розриву. Рішення цієї проблеми, вочевидь, пов'язане із реформуванням інституціонального механізму встановлення заробітних плат у бюджетній сфері.

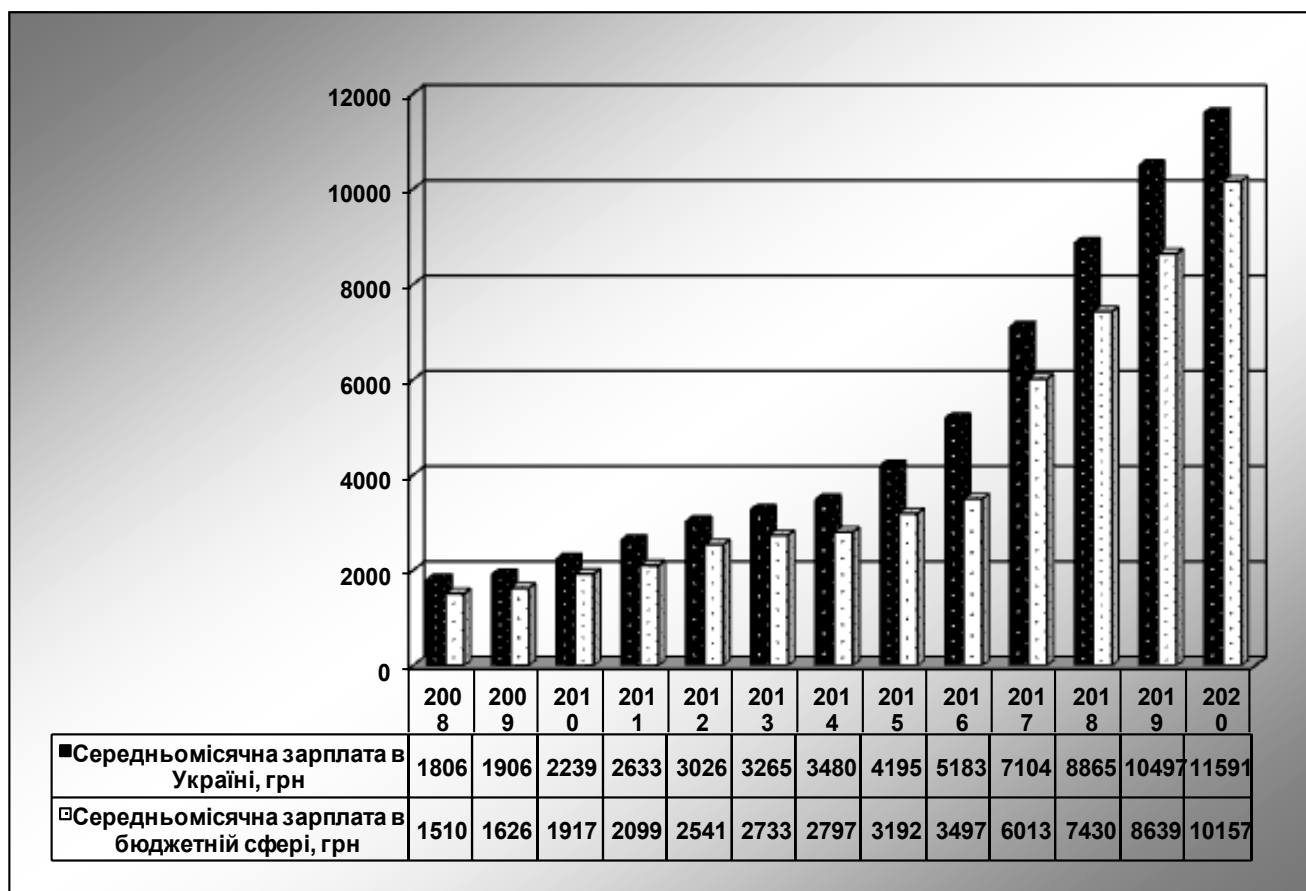


Рис. 8.8. Динаміка співвідношення середньомісячної зарплати в бюджетній сфері та середньомісячної зарплати в економіці України

Джерело: розраховано за: даними Державної служби статистики України.

Аналіз розподілу працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати свідчить як про занижений рівень оплати праці українських бюджетників, так і про галузеву диференціацію заробітної плати (табл. 8.2).

Так, найбільше працівників, які отримують заробітну плату у межах її мінімального розміру, зосереджено саме у бюджетних галузях – освіті, охороні здоров'я, культурі, а найбільше працівників з найвищим рівнем заробітних плат зайняті у галузі інформації та телекомунікацій та фінансово- страхової діяльності.

Щодо регіональних розходжень у заробітній платі, то неоднорідність соціально-економічного становища регіонів та їхня спеціалізація переважно визначає якість робочих місць і рівень заробітної плати працюючих. Звідси

береться поляризація рівня життя взагалі в різних регіонах, особливо центра та периферії. Так, середньомісячна заробітна плата працівників за 2020 р. у Києві майже в 1,8 раза перевищувала середньомісячну заробітну плату працівників у Чернігівській області. Низький рівень заробітних плат бюджетників спостерігаємо також у Тернопільській, Рівненській та Івано-Франківській областях (рис. 8.9).

Таблиця 8.2

Розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати та основними видами економічної діяльності у червні 2021 р.

Вид діяльності	Питома вага працівників, яким заробітна плата у червні 2021 р. нарахована у межах (%):	
	мінімальної заробітної плати (6000 грн)	понад 25000 грн
Усього	16,3	9,1
Сільське, лісове та рибне господарство	15,6	6,51
Промисловість	13,3	5,2
Будівництво	13,6	9,4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	17,0	7,0
Інформація та телекомунікації	10,9	22,6
Фінансова та страхова діяльність	8,7	20,8
Професійна, наукова та технічна діяльність	15,0	15,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	17,7	10,0
Освіта	21,3	11,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	20,3	6,0
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	19,2	9,8
Надання інших видів послуг	20,8	11,5

Джерело: складено за: даними Державної служби статистики України.

Звісно, оплата праці не може бути однаковою по всіх регіонах країни тому, що регіональні ринки праці мають попит на працівників різних кваліфікацій. Проте в бюджетній сфері у всіх регіонах структура зайнятості є схожою, у ній

здіянні працівники схожих професійно-кваліфікаційних груп, але, за даними нашого аналізу, їх по-різному оцінюють і вони отримують рівну заробітну плату, хоча загальновідомо, що заробітні плати в бюджетній сфері формуються централізовано.

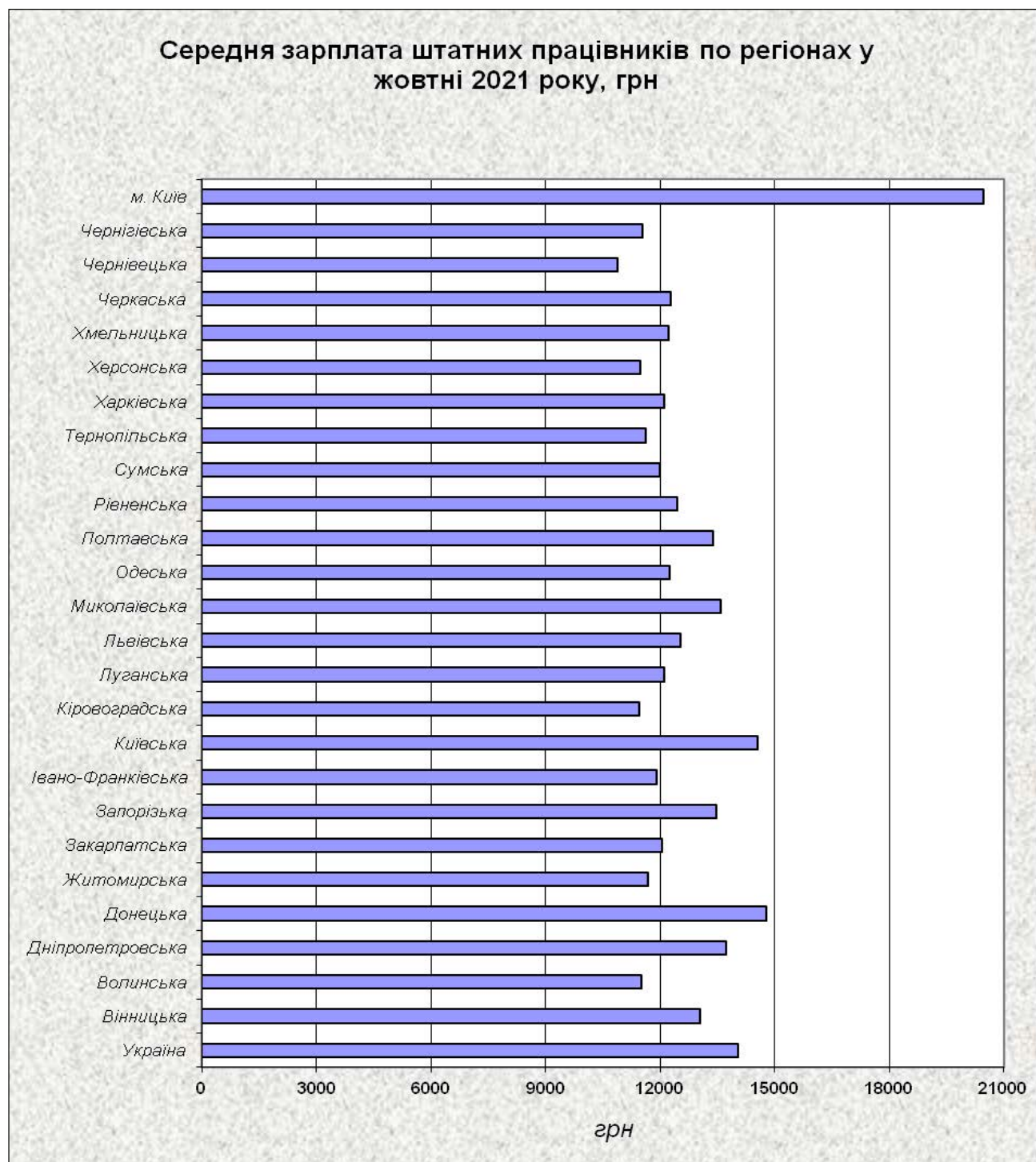


Рис. 8.9. Середньомісячна заробітна плата працівників за регіонами України, жовтень 2021 р.

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України.

Така, досить суттєва, міжрегіональна диференціація у заробітній платі потребує додаткового дослідження, щоб запропонувати цьому феноменові пояснення, адже в умовах триваючої децентралізації це питання досить актуалізується.

Якщо звернутися до теоретичного підґрунтя проблеми – наукових робіт, присвячених оцінці й аналізу розходжень в оплаті праці між працівниками, що надають порівнювані послуги, а це передусім праці з теорії людського капіталу, згідно з якою існує прямий зв'язок між людським капіталом (освітою, кваліфікацією, досвідом тощо) і рівнем оплати праці. Тобто на рівень оплати праці мають впливати лише характеристики працівників (загальний і специфічний людський капітал), а відмінності в робочих місцях (у тому числі міжгалузеві) при цьому не повинні мати значення. Однаковий людський капітал повинен давати однакову віддачу, і, як наслідок, однаково оплачуватися. Оскільки робота в бюджетній сфері вимагає більшого людського капіталу, зайняті тут працівники в середньому мають одержувати заробітки аж ніяк не низького рівня.

Але при нашій системі оплати праці рівень заробітних плат залежить від фінансових ресурсів, що виділяються, і підтримуваної чисельності (й фактично представляє результат ділення першого на друге). Тому в умовах перманентного дефіциту коштів і стабільної зайнятості розрив в оплаті праці виявляється не на користь працівників бюджетної сфери.

Через те, що працівникам бюджетної сфери недоплачують (порівняно із тим, скільки отримують їхні колеги із корпоративного сектора), вони або воліють шукати кращих умов у інших секторах економіки, або – як менш вмотивовані – працюють із меншою ефективністю. Гострота невирішених проблем, що нагромадилися в бюджетній сфері, зокрема, щодо оплати праці такої масової соціальної групи, як бюджетники, зумовлює цілу низку негативних явищ:

- низький загальний статус бюджетника, який можна визначити як представника такого сегменту ринку праці, що акумулює найкваліфікованішу частину робочої сили, і в той же час, із найнижчим рівнем оплати праці однак й найменш оплачувану;

- незадовільне стимулювання працівників-бюджетників є, за численними дослідженнями соціологів, головною причиною їхньої невисокої трудової мотивації та, відповідно, незадовільної якості послуг, які вони надають;
- зарплата бюджетників не пов'язана з ефективністю їхньої роботи, що також позначається на результатах їхньої праці. Низька якість послуг у медицині, соцзабезпеченні, освіті та ін., на що масово нарікають пересічні українці, – передусім наслідок неефективної організації й оплати праці в цих галузях;
- унаслідок незадовільних заробітків та відсутності кар'єрних перспектив не варто чекати на приплив молодих, особливо перспективних, фахівців до основних галузей бюджетної сфери, де вони конче потрібні сьогодні;
- ті ж причини зумовлюють тенденцію негативного добору кадрів, тобто припливу в бюджетні організації працівників із гіршими кваліфікаційними характеристиками;
- бюджетники частіше вдаються до вторинної зайнятості: низька заробітна плата за основним місцем роботи змушує шукати додаткові доходи. Додаткова робота, звісно, не сприяє якісній роботі на основному місці працевлаштування;
- спостерігається перманентний відплив (зовнішня й внутрішня міграція) працівників бюджетної сфери (особливо кваліфікованих професіоналів з охорони здоров'я, науки тощо) на роботу за кордон (часто – без повернення на Батьківщину) і в комерційні структури (також безповоротно), що знекровлює кадровий потенціал цієї сфери;
- корпоративний сектор при встановленні заробітних плат співробітникам орієнтується на зарплати в аналогічних видах виробництва та послуг бюджетної сфери. Тому роботодавці корпоративного сектора логічно стверджують: якщо держава цінує своїх працівників так низько, і ми можемо платити зайнятим у нашому секторі невисоку зарплату.

Окремо слід зупинитися на наслідках введення з 2017 р. нового, підвищеного рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму як ставки першого тарифного розряду. Ключову роль у формуванні розміру зарплати

відіграє базовий розмір посадового окладу (тарифної ставки), тобто посадовий оклад працівника 1-го тарифного розряду Єдиної тарифної сітки (ЄТС), що встановлюється Кабінетом Міністрів України на 1 січня календарного року. Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється в розмірі не меншому за прожитковий мінімум, установлений для працездатних осіб, але він може бути й вищим. Так, у 2021 р. посадові оклади (тарифні ставки) розраховуються з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду з 1 січня – 2670 грн за рівня прожиткового мінімуму для працездатної особи 2270 грн.

При цьому заробітна плата працівника не має бути меншою за мінімальну заробітну плату (у 2021 р. – 6000 грн), що суттєво перевищує прожитковий мінімум для працездатних осіб.

Наслідками цього кроку для всієї бюджетної сфери фактично стали скорочення співвідношення між заробітною платою робітників низької кваліфікації та професіоналів і загальна компресія тарифної сітки, тобто скорочення її діапазону.

У ЄТС, яка застосовувалася для бюджетних організацій України з 1992 р., діапазон був установлений як 1:10,07. Пізніше цей діапазон скоротився, але ніколи не був меншим за 4,5. Формально в діючій ЄТС він також передбачений як 1:4,51. Проте фактично посадові оклади (тарифні ставки) працівників бюджетної сфери, оскільки вони не можуть бути меншими за мінімальну заробітну плату, за рахунок різного виду доплат «підтягуються» до мінімальної заробітної плати. У 2021 р. це становить 6000 грн., що означає, що з 1 по 12 розряди ЄТС мінімальна винагорода за працю різної кваліфікації та складності є уніфікованою і дорівнює саме 6000 грн. Тому розрив між максимальним посадовим окладом найбільш кваліфікованого працівника і мінімальною винагородою робітника найнижчої кваліфікації (прибиральник, сторож, двірник та інші), тобто розрив в основній заробітній платі, насправді трохи перевищує 2 рази.

Для порівняння: діапазон тарифної сітки цивільних службовців США, що характеризує пропорції в оплаті праці найменшої й найбільшої групи складності,

становить 1:7,3. Така диференціація вважається обґрунтованою з огляду на теорію соціальної справедливості.

Загальним явищем після коригування на нові тарифні умови стала дискримінація в оплаті праці фахівців і невинуватена зрівнялівка (підтягування заробітних плат до мінімальної заробітної плати) в оплаті праці робітників, техніків і керівників середньої ланки (рис. 9.10). У бюджетних організаціях під «зрівнялівку» сьогодні практично підпадають усі робітники, усі професіонали, фахівці, керівники так званих інших структурних підрозділів, технічні службовці, загальні для всіх бюджетних організацій, а також значна частина професіоналів, фахівців та інших працівників основних підрозділів.

Отже, відбулося різке скорочення диференціації, і не тільки в категоріях, про які йшлося вище, але й загалом скорочення диференціації щодо основної заробітної плати.

У результаті всі бюджетні організації змушені винаходити певні способи, не завжди належним чином аргументовані, щоб запобігти такій зрівнялівці й дотриматися вимоги стосовно диференціації заробітних плат. Стимулюючі виплати для працівників 1–12 розряду тепер застосовуються як гарантована частина заробітку та не ув'язані з результатами праці, оскільки їх включено до мінімальної заробітної плати. При цьому як відтворювальна, так і стимулююча функції заробітної плати ставляться під сумнів, а трудова мотивація знижується (рис. 8.10).

Основна причина такої ситуації в оплаті праці працівників бюджетної сфери обумовлена в першу чергу економічними причинами, нестачею коштів, що спрямовуються на оплату праці. Разом із тим істотні розходження в системі оплати праці в небюджетних галузях економіки та бюджетної сфери засвідчують, що сама система оплати праці в бюджетній сфері потребує удосконалювання.

Оплата праці працівників організацій бюджетної сфери наразі здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки (ЄТС), що діє з жовтня 1992 р. і заснована на принципах зіставлення складності праці та кваліфікаційного рівня працівників організацій різних галузей бюджетної сфери. Не можна заперечувати роль ЄТС у

встановленні єдності в організації заробітної плати в бюджетній сфері – на основі принципу рівної оплати за однакову за складністю працю. В умовах високої інфляції ЄТС зіграла свою позитивну роль: вона забезпечила прийняття погоджених рішень щодо підвищення рівня оплати праці для всіх категорій працівників бюджетної сфери з метою компенсації зростання споживчих цін, функціонування механізму підтримки співвідношень по тарифних ставках (посадових окладах) для забезпечення необхідної єдності диференціації оплати праці відповідно до його складності.



Рис. 8.10. Компресія основної заробітної плати працівників бюджетних організацій

Джерело: складено за: даними Державної служби статистики України

У першій половині 90-х років ЄТС, безсумнівно, слугувала позитивним чинником упорядкування оплати праці, але, як усяка конструкція, згодом вона морально застаріла і потребує модернізації.

Основним недоліком тарифної системи на основі ЄТС є низький рівень тарифних ставок (окладів), і, насамперед, надзвичайно низька порівняно з мінімальною заробітною платою тарифна ставка 1-го розряду ЄТС. Крім того, застосування систем оплати праці на основі ЄТС не дозволяє враховувати особливості характеру і змісту праці окремих категорій працівників різних

галузей бюджетної сфери, що зумовлює втрату їхньої зацікавленості у підвищенні результатів праці.

Крім того, відбувається безсистемне коригування заробітної плати для окремих представників бюджетної сфери, що тільки деформує систему оплати праці в бюджетній сфері: постійне втручання в механізми реалізації ЄТС, зокрема, застосування понижуючих коефіцієнтів, суб'єктивне встановлення тарифних коефіцієнтів окремим категоріям працівників, зміна в бік погіршення міжпосадових співвідношень, ситуативна зміна підходів щодо встановлення розміру посадового окладу за першим тарифним розрядом тощо. Часткові зміни, внесені урядом до ЄТС, призвели до порушення міжпосадових (міжкваліфікаційних) і міжгалузевих співвідношень в оплаті праці та виникнення диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, що фактично заклало руйнування основ запровадженої в бюджетній сфері тарифної системи оплати праці.

Сьогодні практично ніхто не сумнівається в необхідності реформування існуючої системи оплати праці бюджетників. Теперішній її стан не влаштовує ані самих працівників бюджетної сфери, ані громадян, які користуються медичними, освітніми та іншими соціальними послугами, що надаються саме працівниками-бюджетниками. І хоча ідея кардинальних змін або хоча би вдосконалення оплати праці в бюджетній сфері назріла давно, але ніяких реальних кроків у цьому напрямі за цей час так і не було зроблено. Бюджетна сфера в Україні залишається практично недоторканою протягом двох десятиліть її переходу до ринкової економіки. Практика постійних фрагментарних змін суттєво нічого не міняє.

З аналізу ситуації оплати праці в бюджетній сфері випливає, що найбільш актуальними проблемами цієї сфери є:

- підвищення рівня заробітних плат;
- ліквідація компресії та зрівнялівки;
- урахування галузевих умов і особливостей в оплаті праці.

Головною проблемою заробітних плат у бюджетній сфері залишається низький рівень ставок і окладів – саме в цьому першопричина всіх «негараздів». Підхід до оплати праці бюджетників має передбачати, що її рівень був достатнім для того, щоб не шукати заробітків поза основним місцем роботи, і співвідноситися з конкретними умовами регіонального ринку праці, повніше враховувати кваліфікацію й професійні досягнення.

Для забезпечення істотного зростання оплати праці бюджетників, розширення прав органів місцевого самоврядування у встановлення рівня оплати праці працівників підвідомчих їм організацій бюджетної сфери потрібне внесення принципових змін у регулювання оплати праці працівників бюджетних організацій. Суть таких змін – у відмові від ЄТС і перехід до іншої системи оплати праці в бюджетній сфері.

Вирішення цієї проблеми може бути пов'язане із радикальним реформуванням інституціонального механізму зарплатоутворення в бюджетній сфері. Формування заробітної плати в бюджетному секторі є інституціоналізованим і зарегульованим процесом у всіх країнах. Однак характер і процедури регулювання у них надто відрізняються. Діапазон вибору рішень при цьому досить широкий – від запозичення молдавського варіанту з їх єдиною системою оплати праці в бюджетній сфері на основі ієрархії основних заробітних плат, що охоплює абсолютно всіх представників бюджетної сфери – від некваліфікованого робітника до президента країни і до індивідуалізації оплати праці на основі так званого ефективного контракту в Російській Федерації.

Ми вважаємо, що найбільш прийнятним варіантом реформування системи оплати праці в бюджетній сфері є перехід до галузевих систем оплати праці, але на єдиній методологічній і методичній основі.

Ідея відмовлення від ЄТС у бюджетній сфері та переходу на галузеву систему оплати праці її працівників висловлювалася ще з 2002 р. Підставою стало те, що застосування єдиної для всіх галузей тарифної сітки істотно ускладнювало проведення роботи з подальшого удосконалення й підвищення рівня оплати праці працівників бюджетних організацій.

Необхідність реформування організації оплати праці працівників бюджетної сфери диктується також зміною системи взаємин центрального і місцевих бюджетів: система оплати праці на основі ЄТС може бути причиною протиріччя між законодавством і намаганнями органів місцевого самоврядування самостійно визначати витрати на фінансування організацій бюджетної сфери. Нова система оплати праці, на відміну від ЄТС, дозволить враховувати галузеві особливості діяльності працівників різних галузей бюджетної сфери, посилити взаємозв'язок оплати та результативності праці. У галузях мають бути укладені галузеві тарифні угоди, де встановлено їх особливості, включаючи розміри окладів, перелік і розміри компенсаційних і стимулюючих виплат і порядок їх застосування. Мета реформування оплати праці в бюджетній сфері – диференційований підхід у встановленні розміру заробітної плати кожному працівникові бюджетної сфери. Наприклад, оплата праці працівників бюджетних організацій освітньої галузі має прямо залежати від категорії, вченого ступеня, навантажень, що стимулює зростання зацікавленості співробітників у підвищенні ефективності своєї праці і кваліфікації тощо.

Враховуючи численні фактори й особливості праці в конкретних галузях бюджетної сфери, характеристики організації в них трудових процесів і застосовуючи для цього галузеві системи оплати праці, доцільно запровадити практику встановлення розмірів посадових окладів і тарифних ставок на основі їхньої диференціації щодо професійно-кваліфікаційних груп професій робітників і посад службовців, тобто залежно від вимог до професійної підготовки й рівня кваліфікації, складності виконуваних робіт на основі відповідної методики.

Перехід до галузевих систем оплати праці в бюджетних організаціях сприятиме підвищенню загального рівня оплати праці, посиленню мотивації фахівців до підвищення якості результату праці, створенню умов для залучення в бюджетні галузі висококваліфікованих кадрів, підвищенню прозорості системи оплати праці.

Отже, на порядку денному стоїть питання, як правильно вибудувати систему оплати праці за різними напрямками діяльності в бюджетній сфері.

Приступаючи до реформування системи оплати праці, необхідно ретельно вивчити досвід інших країн, методи й механізми вирішення цієї проблеми за рубежом.

Нові, галузеві системи оплати праці мають бути побудовані на єдиних основних принципах і при цьому повинні враховувати специфіку кожної з бюджетних галузей.

Упровадження нових систем оплати праці з одночасним підвищенням загального рівня оплати праці в бюджетних організаціях, як правило, передбачає:

- 1) певне збільшення витрат бюджету.
- 2) оптимізацію структури зайнятості в бюджетній сфері.
- 3) реструктуризацію мережі бюджетних організацій.

Концепція реформування оплати праці працівників бюджетної сфери передбачає відмовлення від ЄТС і перехід до диференційованих умов оплати праці по галузях бюджетної сфери, зважаючи на особливості у змісті й умовах праці в кожній галузі, обсяги бюджетних асигнувань, упорядкування систем доплат і надбавок, розширення прав органів місцевого самоврядування в регулюванні питань оплати праці при встановленні на центральному рівні єдиних принципів оплати праці працівників державних і муніципальних організацій бюджетної сфери. Отже, необхідне ґрунтовне пророблення механізму реалізації цієї реформи, а також напрацювання нормативно-правової бази реформи, оскільки для запровадження нової системи оплати праці передусім необхідно змінити чинне законодавство. Загалом уведення нової галузевої системи оплати праці має здійснюватися на основі оновленої нормативно-правової бази, оскільки чинна нормативно-правова база в організаціях бюджетної сфери наразі значною мірою застаріла.

Програма реформування оплати праці в бюджетній сфері має передбачати комплекс організаційних, методичних і контрольних заходів, спрямованих на збереження кадрового потенціалу, підвищення престижності та привабливості роботи в бюджетних організаціях, забезпечення відповідності оплати праці працівників якості надання ними соціальних послуг (виконання робіт).

Галузеві системи оплати праці мають включати галузеві тарифні системи ставок і посадових окладів працівників галузі, засновані на тарифікації й атестації робіт і працівників. Крім того, галузева система включає надбавки і стимулюючі виплати. Для забезпечення функціонування галузевої тарифної системи за кожною галуззю бюджетної сфери й за категоріями працівників потрібне затвердження нового порядку тарифікації й атестації щодо всіх категорій персоналу і підготовка відповідних проєктів нормативних правових актів. При цьому оплата праці працівників за посадами, що мають міжгалузевий характер, за нашим розумінням, повинна регламентуватися загальними документами позагалузевого характеру.

Реформування оплати праці в бюджетній сфері передбачає:

- формування нормативно-правової бази реалізації реформи;
- актуалізацію нормативно-правової бази для оцінки результативності праці в бюджетних галузях;
- поступове підвищення оплати праці категоріям працівників бюджетних організацій;
- перегляд кваліфікаційних характеристик і кваліфікаційних вимог до посад працівників; а також порядку атестації керівників, фахівців і службовців;
- реалізацію заходів щодо забезпечення взаємодії центральних органів виконавчої влади й органів місцевої влади при координації заходів щодо підвищення оплати праці окремих категорій бюджетників;
- організацію статистичного спостереження задля формування офіційної статистичної інформації про середню заробітну плату категорій працівників, щодо яких передбачено підвищення заробітної плати;
- удосконалення кваліфікаційних вимог до працівників (розроблення професійних стандартів) з урахуванням сучасних вимог до якості послуг;
- встановлення базових окладів по професійних кваліфікаційних групах;
- розроблення показників результативності діяльності працівників з ув'язкою заробітних плат із якістю наданих соціальних послуг (виконання робіт);
- підготовку міжгалузевих рекомендацій щодо оплати та стимулювання

праці в організаціях бюджетної сфери економіки.

Наявність науково обґрунтованого аналізу могло би послужити основою для прийняття ефективних рішень при реформуванні оплати праці.

Стосовно ж нормативно-правової бази реформування необхідно розробити (або актуалізувати) і затвердити:

- систему професійних стандартів для працівників бюджетних галузей;
- типові норми праці, або зміни, що вносяться в типові норми праці;
- методичні рекомендації із розроблення показників результативності діяльності працівників бюджетної сфери по сферах діяльності і видам організацій; а також інші нормативні і методичні матеріали.

Реалізація цієї програми допоможе:

- збільшити ефективність оплати праці в бюджетних організаціях;
- підвищити привабливість професій працівників бюджетної сфери;
- ув'язати оплату праці бюджетників із якістю надання соціальних послуг (виконання робіт);
- підвищити якість надання послуг (виконання робіт) у соціальній сфері;
- зберегти кадровий потенціал охорони здоров'я, освіти та інших галузей бюджетної сфери.

Слід продумати також можливість включення в трудові договори мір соціальної підтримки, аналогічно тим, що існують у корпоративному секторі економіки – компенсаційного або соціального пакетів, різного виду бонусів та інших видів заохочення, адже працівники більшості бюджетних організацій сьогодні практично позбавлені таких пільг і матеріальних заохочень.

Очевидним є й те, що в короткостроковій перспективі через кризовий стан економіки держава не в змозі встановити (тобто повсюдно увести) необхідні умови оплати праці для працівників бюджетної сфери на належному рівні й забезпечити гідну оплату праці.

Сьогодні вирішувати проблеми з оплатою праці в бюджетних організаціях можливо через поетапний перегляд рівня базової тарифної ставки або впровадження коефіцієнту її підвищення в галузевих тарифних угодах шляхом

досягнення компромісу із роботодавцем працівників бюджетної сфери – державою. Держава повинна розуміти, що поетапне підвищення базової тарифної ставки – це єдиний вихід із ситуації, що склалася через її (держави) необґрунтовані кроки в оплаті праці, а саме зміну базових тарифних умов. Завдяки зростанню базової тарифної ставки можна не тільки підвищити посадові оклади (тарифні ставки) працівників бюджетних організацій і збільшити рівень їхніх зарплат, а й певною мірою позбавитися існуючої компресії тарифної сітки й зрівнялівки в оплаті праці.

Проблема удосконалення оплати праці в бюджетній сфері – комплексна проблема, що охоплює вирішення цілого ряду взаємопов'язаних науково-методичних, законодавчих, соціальних та інших проблем. Тому і стратегія, і тактика змін в оплаті праці бюджетників мають бути адекватними – системними, комплексними, поетапними, фундаментально обґрунтованими, виваженими, а також погодженими з усіма верствами українського суспільства.

8.3. Трудове законодавство як основа інституціоналізації оплати праці

Законами, що регулюють оплату праці в Україні, є Кодекс законів про працю України від (322-08), Закон України «Про оплату праці» (108/95-ВР), Закон України «Про колективні договори і угоди» (3356-12) та деякі інші акти законодавства України. Крім того, що ці закони вже застаріли, хоча і мають численні правки, що їх осучаснюють, вони слугують прикладом того, як формальні інститути суперечливо тлумачать основні категорії оплати праці. Передусім це простежується при використанні категорій «оплата праці» і «заробітна плата».

Так, стаття 13 Кодексу законів про працю України – «Зміст колективного договору» – передбачає, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо, зокрема, встановлення форм, *системи*, розмірів *заробітної плати* та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.). Але далі, у статті 96 «Системи оплати праці» йдеться вже про те, що

системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників тощо. Тобто КЗПП використовує «системи оплати праці» та «системи заробітної плати» як тотожні поняття, таким чином ототожнюючи категорії «оплата праці» та «заробітна плата». При цьому у цьому та в інших випадках відбувається так звана «підміна термінів».

Ухвалення нового Трудового кодексу України є необхідністю, що давно назріла. Його проєкти вже не раз розроблялися і виносилися на обговорення. Проте й у проєкті нового Закону про працю, який наразі розглядається Верховною Радою України, також відсутнє чітке розуміння означених категорій. Так, у статті 13 «Ознаки трудових відносин» однією з ознак є та, що особі регулярно виплачується *винагорода* у грошовій або натуральній формі за роботу, виконвану (послуги, надані) в інтересах іншої особи. Стаття 15 зауважує, що «Трудовий договір вже передбачає, що за трудовим договором роботодавець зобов'язується своєчасно та у повному обсязі виплачувати *заробітну плату*». А у статті 69 «Гарантії з оплати праці на роботах із важкими, шкідливими і небезпечними умовами праці, умовами підвищеного ризику для життя і здоров'я та в несприятливих умовах» зазначено, що «*оплата праці* працівників, зайнятих на роботах з такими умовами праці здійснюється в підвищеному розмірі і з урахуванням такого підвищення *оплата праці* має бути принаймні на 4% вищою від *оплати праці* за аналогічною професією (посадою) в нормальних умовах праці». Звісно, має йтися про розмір *заробітної плати*, яку з урахуванням класифікації умов праці має отримати працівник.

Тобто проєкт нового Закону про працю, що має замінити чинний Трудовий Кодекс 1971 року, також не розв'язує термінологічної плутанини. Безумовно, це не є основним недоліком зазначеного законопроєкту, оскільки він викликає більш вагомі зауваження, зокрема, щодо перерозподілу прав роботодавця й працівника, зниження гарантій в організації й оплаті праці, запровадження різних підходів до визначення рівня мінімальної тарифної ставки (окладу) працівників бюджетного і небюджетного секторів економіки, що загострять невідповідність оплати праці в

цих секторах, посилюючи існуючу дискримінацію працюючих бюджетників тощо.

Суттєво деформується система стримувань та противаг у трудових відносинах в бік неконтрольованого збільшення повноважень роботодавця, що в умовах недосконалого судочинства призведе до низки негативних наслідків у цій сфері, як мінімум – зростання соціальної напруги. Відсутність важливих статей щодо договірного регулювання оплати праці, системи організації оплати праці, нормування праці та деяких інших, що мають регулювати оплату праці, за умови пропонованого скасування закону про оплату праці, призведе до невизначеності й необґрунтованості в організації оплати праці.

В умовах перехідного періоду, в якому все ще перебуває економіка України, не можна різко переходити від однієї правової моделі до іншої: для цього мають бути створені відповідні передумови (налагоджена судова система, напрацьовано супутні закони тощо). На нашу думку, доцільно запозичити досвід Китаю і ряду країн Латинської Америки, які сформували для себе комбіновану систему англосаксонської та європейської моделей, де якій поєднуються твердість регулювання трудових відносин і надання високої соціальної захищеності працівникам .

Система сучасного трудового права загалом повинна визначитися стосовно основних термінів в актах трудового законодавства, чітко прив'язавши їх визначення до інституціонального підходу, а також забезпечивши збалансований закон про працю, який відбиватиме інтереси усіх сторін трудових відносин, захищаючи їхні права, зокрема щодо оплати праці.

8.4. Стратегії й тактика інституціоналізації оплати праці

Під інституціоналізацією ми розуміємо процес утворення стійких норм і правил взаємодії між суб'єктами економічної діяльності з приводу формування і використання наявних у певних суб'єктів економічних ресурсів, у контексті нашого дослідження – між суб'єктами інституту оплати праці щодо організації розподілу одержаного доходу.

Численні проблеми в оплаті праці, описані вище, свідчать про те, що інститут оплати праці загалом та його окремі інститути ще не сформовані або сформовані, проте вплив цих інститутів на функціонування ринку праці недостатньо ефективний. Більше того, вважаємо, що основою всіх перелічених проблем передусім є неефективність діючих інститутів оплати праці. Тому суттєві позитивні результати може дати лише перенастроювання інституційної системи оплати праці. Необхідні покрокові зміни, причому системні, які б охоплювали декілька напрямів одночасно й ґрунтувалися на адекватній економічній стратегії – і не лише шляхом підвищення ефективності існуючих інститутів. Розвиток інституту оплати праці має передбачати зміну його інституціональної структури через формування нових інститутів і гармонізації в існуючому інституційному середовищі.

Слід звернути увагу на загальні проблеми у цій царині, які мають спільний системний характер, на синергетичний ефект від об'єднання у вирішенні проблем ринку праці та ліквідації «зон дефіциту» гідної праці. Перетворення в інститутах ринку праці мають бути спрямовані передусім на ліквідацію таких зон.

Перегляд інституту оплати праці як механізму зумовлений не лише вадами діючої системи оплати праці, а й передусім модернізаційними зрушеннями сучасного ринку праці – в зайнятості на користь нестандартних робочих місць, і, відповідно, потребою нових систем оплати праці, змінами в трудовій поведінці українських працівників, нарешті, трансформацією структури заробітної плати – збільшенням ролі додаткових виплат, розширенні та деталізації компонентів заробітної плати і т. ін.

Очікуваними заходами мають стати кроки щодо зниження ступеня поширеності тіньової оплати праці, її легалізацію треба зробити вигідною для роботодавців. Для цього може бути застосований комплекс різних засобів, наприклад, податкові пільги, канікули тощо.

Важливим напрямом політики у сфері оплати праці має стати скорочення необґрунтованої диференціації в оплаті праці, подолання міжсекторальної, міжгалузевої і міжрегіональної нерівності заробітних плат.

Важливо прийняти рішення щодо впровадження показників медіанної та модальної заробітної плати у статистику оплати праці і розробка відповідних методик на їх основі. Це збагатить статистичну інформацію і збільшить обґрунтованість політики доходів.

Крім того, науковцям-трудовикам доцільно переглянути власні погляди на інститут оплати праці. По-перше, потребують вирішення різноманітні питання термінологічного характеру, передусім уточнення змісту категорій оплати праці й заробітної плати, без чого неможливо розвивати інституціональний підхід до оплати праці. Крім того, мабуть, недоцільно продовжувати повторювати як мантру тезу про збільшення частки умовно-постійної частини заробітної плати. В умовах нових тенденцій на ринку праці оптимізація структури заробітної плати має відбуватися згідно з цими тенденціями.

Наступною складовою інституціоналізації оплати праці є вдосконалення трудового законодавства, яке постійно «запізнюється» з ухваленням законів при зміні ситуації на ринку праці. Зрозуміло, що потребує вирішення проблема низького рівня оплати праці. Через мізерний рівень заробітків у найманих працівників знижуються мотиви до високопродуктивної праці: заробітна плата працівника, що не відповідає і не прив'язана до показників його праці, не є для нього стимулом; по-друге, вплив кваліфікованих кадрів зі сфер із низьким рівнем оплати праці, передусім з бюджетної сфери – освіти, науки та охорони здоров'я, що матиме негативні наслідки у майбутньому (обмеження розвитку людського капіталу й переходу до економіки знань); по-четверте, підриив зацікавленості роботодавців до впровадження нової техніки і технологій в умовах низької ціни праці; по-п'яте, стримування процесу або повна відсутність можливості заощадження для населення, хоча саме заощадження є важливим джерелом інвестицій в економічний розвиток; по-шосте, слабке формування ринку житла через заниження зарплат; по-сьоме, нарощення демографічних проблем українців, що значною мірою зумовлені низьким рівнем їхнього життя;

по-восьме, пошук шляхів виживання із застосуванням незаконних засобів: корупції, контрабанди дешевих товарів тощо³¹⁸

Нещодавно Міністерство економіки розробило проєкт розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Плану заходів з модернізації систем оплати праці в державному секторі до 2024 року». Документ створений з метою реформування системи оплати праці в державному секторі, запровадження єдиних підходів до її формування та забезпечення конкурентної зарплати в державному секторі. Задекларовано, що розв'язання зазначених проблем на державному рівні дозволить підвищити престижність та мотивацію до праці в бюджетному секторі економіки. Зокрема, передбачено:

- підвищення загального рівня заробітної плати працівників окремих галузей бюджетної сфери з метою наближення його до рівня у приватному секторі й економіці зггілом;
- посилення ролі сталої частки (посадового окладу) у структурі заробітних плат, зокрема шляхом поетапного підвищення розміру ставки працівника 1-го тарифного розряду ЄТС до величини 70% розміру мінімальної заробітної плати;
- підвищення престижу та мотивації працівників до роботи в бюджетних галузях економіки шляхом забезпечення справедливої та обґрунтованої диференціації розмірів посадових окладів і міжпосадових співвідношень залежно від складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, вимог освітньо-кваліфікаційного рівня посади;
- упровадження єдиних підходів та зміна системи регулювання оплати праці працівників, завдання, функції та повноваження яких є аналогічними до завдань, функцій та повноважень працівників інших державних органів

³¹⁸ Монастирська Г. Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці. *XVIII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД»*. URL: <http://conferences.neasmo.org.ua/node/1732>

однакового рівня юрисдикції, відповідальності, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу.

Зрозуміло, що власне план заходів проблеми не вирішує, а пропонований перелік кроків з модернізації відтворює давно обговорені концепції. Для вироблення дійсно ефективних рішень у сфері оплати праці потрібні нові підходи щодо інституціонального забезпечення оплати праці, розроблення оригінальних інституціональних концепцій науковців, що спираються на оновлені методологічні принципи і продукують обґрунтовані методики.

Розділ. 9. СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНСТИТУЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА У СФЕРІ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ

9.1. Дослідження мобільності населення:

теоретико-методологічні підходи

Дослідження мобільності населення належать до міждисциплінарних, адже передбачають інтеграцію різних галузей наукового знання у вивченні одного й того ж об'єкта складної реальності. Це обумовлює широке трактування цього явища, наявність різних підходів до термінології і класифікації. Узагальнення науково-теоретичних напрацювань дозволяє виокремити низку взаємопов'язаних і взаємозумовлених напрямів, у рамках яких відбуваються дослідження мобільності населення, таких як: історичний, соціально-економічний, статистичний, демографічний, соціологічний, психологічний, суспільно-географічний, урбаністичний, екологічний, юридичний.

Для ґрунтового з'ясування механізмів людської мобільності важливо враховувати такі фактори, як:

- постійне ускладнення внутрішніх зв'язків у соціальних, економічних, політичних, культурних системах в умовах масштабних багатовекторних трансформацій глобального простору і надшвидкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій;

- мотиваційна сфера особистості, психологічні, ментальні особливості, суб'єктивні оцінки явищ і подій, потреби, цінності, інтереси, наміри та сподівання, навчальна мотивація, професійна спрямованість, індивідуальна реакція та поведінка в суспільно-територіальних системах;

- рівень регіоналізації (світовий, національний, субнаціональний, локальний), що значною мірою визначає характер попиту, вимоги до змісту

інформації, завдання щодо вивчення динаміки процесів, їх моделювання та прогнозування, розроблення довгострокових комплексних програм розвитку;

- процес історичної еволюції, вивчення явища крізь призму просторових особливостей життєдіяльності людей упродовж історичного періоду;

- системні зміни національного і світового соціуму (інституційні, демографічні, етнічні, психологічні, культурні, економічні, політичні), що у свою чергу спричиняють процеси мобільності;

- суперечливий розвиток нових цифрових технологій, виникнення так званого «гібридного світу» як нової реальності в процесі злиття реального і віртуального світів, поява нових технологічних і психоемоційних викликів та ризиків, пов'язаних з цифровізацією.

Лише комплексний підхід включає всі перераховані аспекти, і тільки у цьому випадку досягається цілісне розуміння мобільності населення як суспільного явища, що дає можливість встановити критерії і показники цього явища – координати його оцінки та вимірювання.

Методологічні засади дослідження мобільності населення та її впливу на конкурентоспроможність національної економіки мають ґрунтуватися на загальних принципах конструктивного та інституційного підходів, що передбачає взаємну інтеграцію наукових концепцій, методологічних процедур, епістемології, термінології, даних та організації досліджень.

Спільний інструментарій посилює потенціал методології пізнання, дозволяє розширити попередні підходи, отримати більш узагальнене розуміння, вирішити нові наукові проблеми і практичні завдання (наприклад, удосконалення розуміння чинників мотивації мобільності, визначення фактичних і потенційних міграційних потоків як об'єкта управління міграційними процесами). Враховуючи іманентну складність природи і суспільства, цей шлях відкриває перспективи врегулювання різних соціально-економічних проблем національного і глобального характеру (наприклад, уточнення положень чинної міграційної політики, розроблення пропозицій щодо її удосконалення тощо).

Концепція методики дослідження включає обґрунтування мети, визначення завдань, розроблення стратегії дослідження, визначення векторів розвитку національного ринку праці в умовах посилення глобалізації, визначення концептуальних засад і пріоритетів державної політики на ринку праці країни у контексті його інтеграції у міжнародний ринок праці та підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Розроблена загальна методична схема проведення дослідження включає підготовчий, камеральний і конструктивний етапи (рис. 9.1).

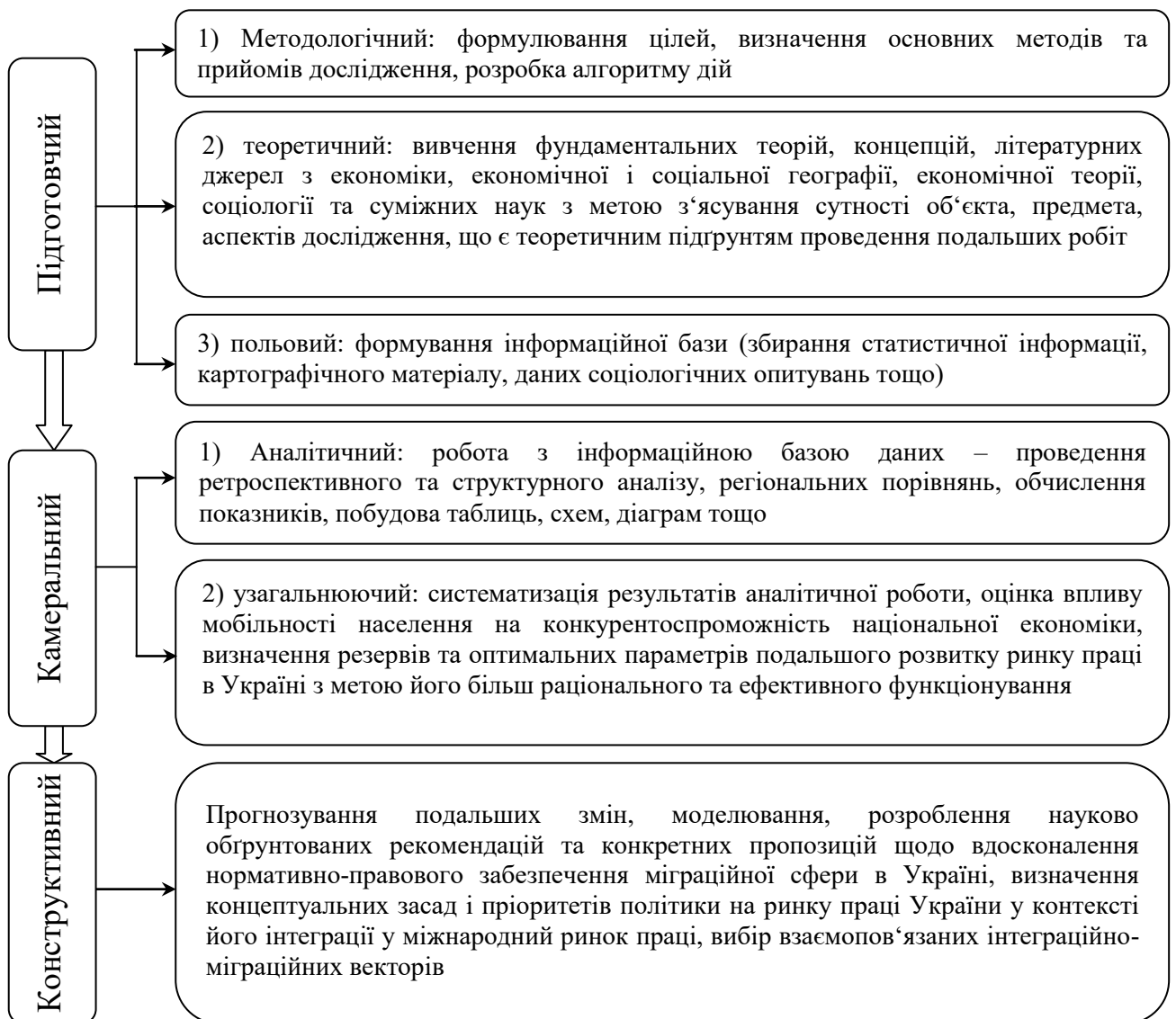


Рис. 9.1. Загальна методична схема проведення дослідження мобільності населення

Джерело: складено автором на основі³¹⁹

³¹⁹ Жовнір Світлана Михайлівна. Суспільна та територіальна організація сфери послуг регіону в умовах ринкової трансформації (на прикладі Вінницької області): дис... канд. геогр. наук: 11.00.02 / Одеський національний ун-т ім. І.І.Мечникова. Одеса, 2007. С. 33-34.

Ключовою умовою формування сучасного суспільства і конкурентоспроможної національної економіки є розвиток людського потенціалу. Серед широкого спектра характеристик людського потенціалу саме мобільність визначає такі його параметри, як динамічність та дієвість. На думку вчених, формування конкурентного середовища у територіальних міграційних системах – як осередках економічної активності населення з високою між територіальною і професійною мобільністю – супроводжується зростанням схильності до інноваційної діяльності, неперервності розвитку особистісного трудового потенціалу³²⁰.

Можемо говорити, що у загальному сенсі, стимулюючи активність, розширюючи світогляд і залучаючи людину до нових видів соціально-економічної діяльності, мобільність реалізує функцію прискорення людського розвитку, що транлюється на загальний соціально-економічний розвиток національних економік. Водночас слід зазначити, що цей процес тривалий, багатовекторний і суперечливий. Так, на думку О. Малиновської, після прибуття іммігрантів, урізноманітнення складу населення спочатку негативно впливає на гомогенність суспільства і рівень накопиченого у ньому соціального капіталу, поки не створюється нова ідентичність, що базується на незаперечних – спільних і для місцевого населення, і для прибулих – цінностях (верховенстві закону, прав людини тощо)³²¹.

Очевидно, що мобільність може по-різному впливати на людський потенціал країн виходу і прийому залежно від кількісних та якісних характеристик задіяних у русі контингентів населення. Так, освічені, висококваліфіковані працівники, які здатні запропонувати роботодавцям щось значуще, цінне, примножують потенціал приймаючих спільнот, посилюють їхню життєздатність і креативність, сприяють поступальному розвитку, виступають драйверами соціальних змін. Натомість масове прибуття малоосвічених,

³²⁰ Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів: національна доповідь / за ред. акад. НАН України Е.М. Лібанової, акад. НААН України М.А. Хвесика. Київ: ДУ ІСПСР НАН України, 2014. С. 181.

³²¹ Малиновська О.А. Міжнародні міграції та суспільні трансформації доби глобалізації. URL: <https://dse.org.ua/arhcive/11/2.pdf>

некваліфікованих контингентів населення з іншим світоглядом і системою цінностей може негативно впливати на якість людського потенціалу, нести деструктивні тенденції уприймаючі спільноти та створювати відповідні кризи, і цей процес не обмежений в часі.

Потенціал мобільності характеризується готовністю і спроможністю людини якісно змінити власні умови життєдіяльності. Він формується під дією чинників, які за класифікаційними ознаками можемо віднести до психофізіологічних, адаптаційних, ціннісно-мотиваційних, статусних (рис. 9.2).



Рис. 9.2. Оціночні критерії потенціалу та мотивації мобільності

Джерело: складено автором на основі³²²

Щодо мотивації трудової мобільності, то головними оціночними критеріями тут виступають:

³²² Жовнір С.М. Motivative aspects of international labor mobility and directions for improving the state migration policy of Ukraine. *Back to the Future. Social – economic Challenges and Perspectives*: збірник наук. праць за матеріалами International Symposium «Experience. Knowledge. Contemporary Challenges—8th Edition (Бухарест, Румунія, 27–28 травня 2021 р.). «ARTIFEX» University of Bucharest. С. 284–296.

- можливості щодо зайнятості, рівень доходів;
- якість умов особистого життя;
- тривалість робочого часу, можливість поєднання трудових і сімейних обов'язків;
- соціальне забезпечення, соціальний пакет або корпоративні пільги;
- стабільність і впевненість у збереженні роботи;
- можливості отримання сучасних знань і професійних навичок;
- гендерна рівність, відсутність будь-якої дискримінації.

Серед інших умов можливість гідної праці та покращення якості життя (особистого чи родини) – головні аргументи на користь трудової мобільності.

Найвагомішим оціночним критерієм доцільності мобільності є економічний, – коли очікуваний рівень доходів зіставляється із необхідними витратами на міграцію і працевлаштування в іншій країні. Основні витрати працівників включають витрати на вивчення іноземної мови або додаткове професійне навчання, що можуть збільшити шанси на працевлаштування, витрати на переїзд та проживання, втрачений заробіток під час пошуку роботи, оплату послуг рекрутера для отримання контракту на конкретну роботу.

Серед широкого спектра даних, які так чи інакше характеризують трудову мобільність населення, дослідників цікавить інформація про витрати мігрантів у процесі працевлаштування. Зважаючи на значні масштаби нелегальної міграції, отримати достовірні дані про витрати таких мігрантів доволі складно. Надходить багато повідомлень про заробітчани-мігрантів, які платять високі збори і беруть кредити для отримання контрактів на роботу в інших країнах.

Глобальне партнерство у сфері знань про міграцію та розвиток (KNOMAD) спільно з МОП проводили опитування трудових мігрантів, аби визначити, скільки вони платять за закордонні робочі місця. Дані збиралися серед трудових мігрантів, зайнятих в Італії та Іспанії, як правило, віком від 20 до 35 років, усі вони працювали як низькокваліфіковані робітники³²³.

³²³ Migrant recruitment costs in the EU. URL: <https://migrationdataportal.com/blog/migrant-recruitment-costs-eu>

За результатами опитування легальних трудових мігрантів з Болгарії, Еквадору, Марокко, Польщі та Румунії, зайнятих в іспанському сільському господарстві, було встановлено, що більшість із них може погасити міграційні витрати менше ніж за місяць заробітку в Іспанії. В Італії збирання даних проводилося серед трудових мігрантів, які приїхали в нелегальному статусі та проходили процедури легалізації, що іноді означало тривалі затримки із пошуком роботи. Результати опитування засвідчили, що більшість трудових мігрантів може погасити міграційні витрати менш ніж за п'ять місяців заробітку в Італії. Судячи з цього, можна зробити висновок, що легальна міграція зменшує міграційні витрати.

Проведені опитування показали, що трудові мігранти до країн – членів ЄС виплачують за своє працевлаштування від одного до чотирьох місяців закордонного заробітку³²⁴. Мігранти, як правило, погашають міграційні витрати і починають економити через один-дев'ять місяців за кордоном, що у підсумку забезпечує їх доходами більше, ніж якби вони залишилися без роботи або на низькому заробітку вдома. Таким чином, міграція стає економічно доцільною для більшості мігрантів, незважаючи на те, що для отримання роботи вони сплачують один чи кілька місяців іноземного заробітку. Зрозуміло, що міграція, яка приносить економічну вигоду через декілька місяців роботи, дає величезний стимул молоді ставати більш мобільною.

Поряд із оцінкою у грошовому вимірі важливою є не грошова оцінка результатів мобільності. У підсумку негрошові критерії (затрачені зусилля на пошук роботи, територіальна близькість і транспортна доступність, емоційне задоволення від нової роботи, ризики та стресові ситуації, що виникають або можуть виникнути під час адаптації до нових умов життєдіяльності, комунікативні взаємодії на роботі і в побуті, репутація роботодавця тощо) зіставляються з величиною заробітку і соціального пакета у грошовому вимірі.

Важливим оціночним критерієм виступає часовий горизонт, у межах якого мобільність забезпечує вигоду: це може бути вигода наразі на короткий чи

³²⁴ Там само.

невизначений період часу, а також вигода у майбутньому на обмежений або необмежений період часу. Отже, індивідууми реалізують власний потенціал мобільності тоді, коли усвідомлюють її вигідність для себе упродовж певного часу або на перспективу.

У кінцевому результаті вигода від мобільності визначається тим, наскільки її функціональність максимізована по відношенню до затрачених зусиль і коштів:

$$Вигода = \frac{Ефективність + Можливості}{Грошові + Негрошові Витрати} = \frac{Функціональність}{Загальні Витрати}$$

На практиці між міграційним потенціалом і реальним міграційним потоком існує значний розрив. Із різних причин наміри мігрувати далеко не завжди втілюються у життя. За оцінками ООН, число потенційних міжнародних мігрантів у світі майже втричі більше за їхнє поточне число. Регіонами з найбільшим міграційним потенціалом виступають Західна Африка, Південна Азія і Північна Африка³²⁵.

За результатами опитування, проведеного у 160 країнах компанією Gallup на замовлення МОМ, майже 710 млн осіб (або 14% дорослого населення у світі), висловили бажання за можливості переїхати в іншу країну³²⁶. Водночас, лише 66 млн дорослих, тобто менше 10% тих, хто висловлює загальне бажання мігрувати, засвідчують свої плани або підготовку до міграції у наступні 12 місяців. А про конкретні кроки для реалізації своїх планів повідомляють тільки 23 млн дорослого населення (менше 0,5%). Крім того, у розрізі країн розрив між міграційним потенціалом і міграційним потоком значно відрізняється. Зокрема, у Фінляндії кожні вісім із десяти потенційних мігрантів здійснюють свої наміри, а у Російській Федерації – лише два з десяти потенційних мігрантів фактично

³²⁵ Gallup: Less than 0.5 Per Cent of Adults Worldwide Actively Preparing to Migrate. URL: <https://www.iom.int/news/gallup-less-05-cent-adults-worldwide-actively-preparing-migrate>

³²⁶ Number of Potential Migrants Worldwide Tops 700 Million. URL: https://news.gallup.com/poll/211883/number-potential-migrants-worldwide-tops-700-million.aspx?g_source=link_news&g_campaign=item_224375&g_medium=copy

мігрують³²⁷. Це можна пояснити як відмінностями менталітету різних народів, так і відмінностями законодавства у сфері міграції в різних країнах, що може сприяти міграції або – навпаки – її стримувати.

Розуміючи потреби людей і їхню мотивацію до дії, можна спрогнозувати поведінку людини як суб'єкта комунікативного простору, розробити моделі та механізми активізації потенціалу мобільності.

9.2. Міжнародна мобільність робочої сили: сучасні тенденції та перспективи

Міжнародна мобільність робочої сили є імперативом сучасного глобалізованого світу. Кількість міжнародних мігрантів та їхня частка у населенні світу постійно зростають (рис. 9.3). За оцінками МОМ³²⁸, у 2019 р. у світі налічувалося 272 млн міжнародних мігрантів, що у 3,2 рази більше, ніж у 1970 р. Майже 3,5% населення світу стали міжнародними мігрантами. Більшість міжнародних мігрантів (близько 74%) – особи працездатного віку (20–64 роки).

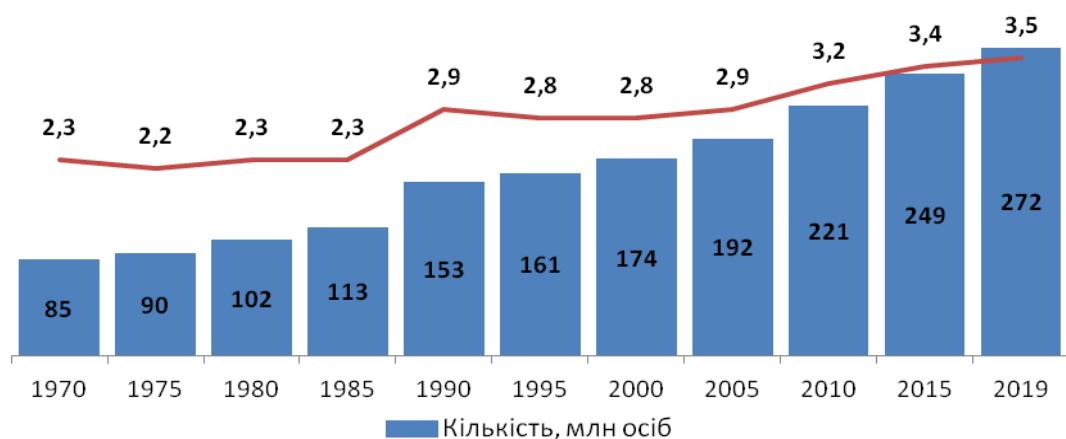


Рис. 9.3. Динаміка кількості міжнародних мігрантів та їхня частка у населенні світу

Джерело: складено за даними: World Migration Report 2020. URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020>

³²⁷ Measuring Global Migration Potential, 2010–2015. URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/gmdac_data_briefing_series_issue_9.pdf

³²⁸ World Migration Report 2020 / IOM. Geneva, 2019. URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020>

За поточними оцінками³²⁹, станом на середину 2020 р. число міжнародних мігрантів у світі зросло до 280,6 млн осіб. Масштаби міграції зростають більш швидкими темпами, ніж це очікувалося. За прогнозними розрахунками, на 2050 р. число міжнародних мігрантів оцінювалось у 230 млн осіб³³⁰, але, як бачимо, ця цифра була перевищена значно раніше.

За оцінками МОМ, близько двох третин міжнародних мігрантів – це трудові мігранти. Станом на 2017 р. більшість міжнародних трудових мігрантів – 111,2 млн осіб, або 67,9%, – була сконцентрована у країнах з високим рівнем доходу. В країнах із середнім рівнем доходу перебували 47,1млн трудових мігрантів (28,7%), тоді як у країнах із низьким рівнем доходу – лише 5,6 млн трудових мігрантів (3,4%).

Дослідження зафіксувало помітний перерозподіл міграційних потоків упродовж 2013 – 2017 рр.: у країнах із високим рівнем доходу спостерігалось 7-відсоткове зменшення кількості трудових мігрантів (з 75 до 68%), тоді як у країнах із рівнем доходу, вищим за середній, – 7-відсоткове збільшення кількості трудових мігрантів (з 12 до 19%) (рис. 9.4).

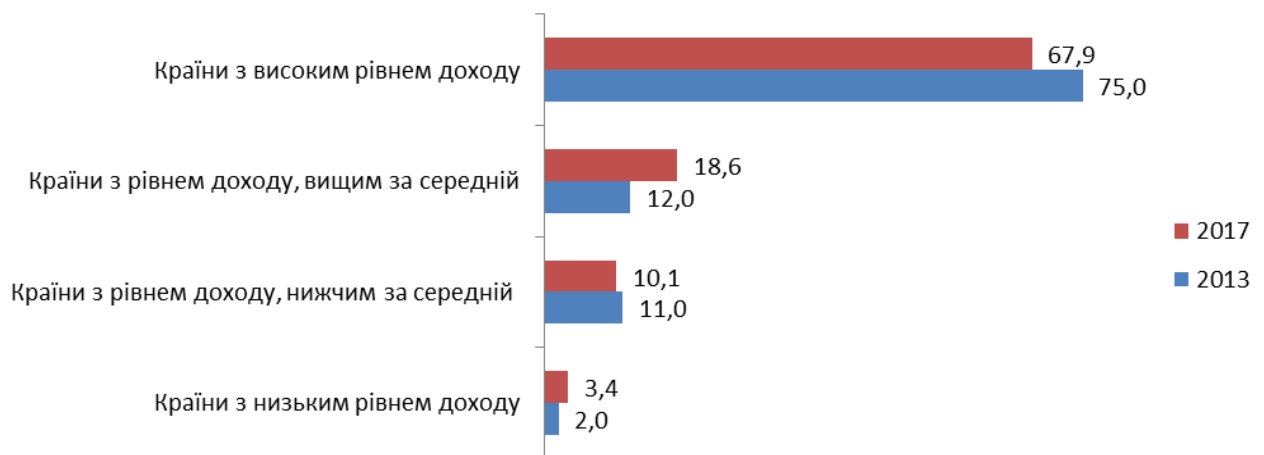


Рис. 9.4. Розподіл трудових мігрантів між країнами призначення у 2013 та 2017 роках, за рівнем доходів країн, %

Джерело: складено за даними: World Migration Report 2020 / IOM. Geneva, 2019.

³²⁹ Total number of international migrants at mid-year 2020. URL: https://migrationdataportal.org/international-data?i=stock_abs_&t=2020

³³⁰ World Migration Report 2020 / IOM. Geneva, 2019. URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020>

Основними чинниками, що вплинули на перерозподіл трудових мігрантів за країнами призначення, стали економічне зростання в країнах із середнім рівнем доходу та зміни регламенту трудової імміграції в країнах із високим рівнем доходу.

Географічно близько 100 млн трудових мігрантів проживають у трьох субрегіонах: Північна Америка, арабські країни, Північна, Південна та Західна Європа. Це передусім такі високорозвинені країни, як США, Канада, Велика Британія, Німеччина, Франція, Італія, країни Перської Затоки (Бахрейн, Катар, ОАЕ, Саудівська Аравія). Серед основних країн призначення також Австралія, Південна Корея, Малайзія, Таїланд, деінтенсивний приплив робочої сили пов'язаний із швидким економічним зростанням.

Значна присутність трудових мігрантів у країнах з високим рівнем доходу визначає їхню високу частку у складі робочої сили, що досягає 18,5%, тоді як у країнах із низьким і середнім рівнями доходу частка трудових мігрантів коливається від 1,4 до 2,2%. Субрегіонами з найбільшою часткою трудових мігрантів у робочій силі є арабські країни (40,8%), Північна Америка (20,6%) та субрегіон Північної, Південної та Західної Європи (17,8%) (рис. 9.5).



Рис. 9.5. Частка трудових мігрантів у робочій силі в країнах призначення у 2013 р. та 2017 р. за субрегіонами, %

Джерело: складено за даними: ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology / International Labour Office. 2nd ed. Geneva: ILO, 2018.

За даними МОП, у 9 із 11 субрегіонів рівень участі трудових мігрантів (у віці 15 років і більше) у робочій силі є вищим порівняно з корінним населенням (рис. 9.6).

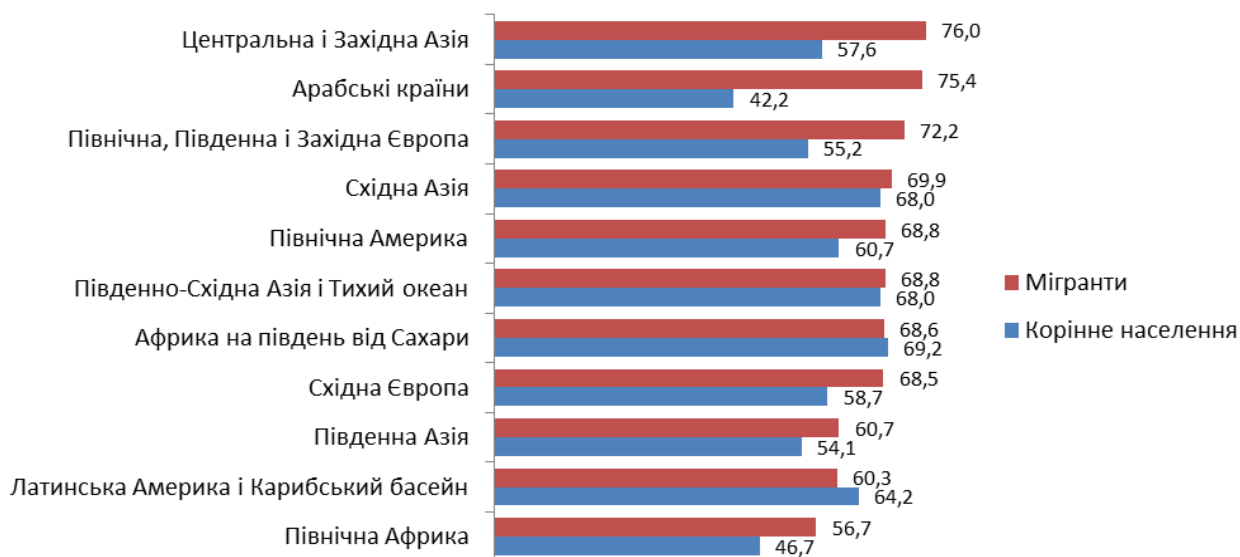


Рис. 9.6. Рівні участі трудових мігрантів і корінного населення у робочій силі у 2013 р. та 2017 р. за субрегіонами, %

Джерело: складено за даними: ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology / International Labour Office. 2nd ed. Geneva: ILO, 2018.

Значний розрив у рівнях участі в робочій силі у розвинених країнах пояснюється як широкими можливостями доступу корінного населення до різних форм соціальної допомоги, так і можливостями мігрантів отримувати вищу заробітну плату, ніж у країні їхнього походження, що стає вагомим стимулом для працевлаштування. Натомість – у країнах із низьким рівнем доходу порівняно вищий рівень участі корінного населення в робочій силі пов'язується із розповсюдженням неформальної зайнятості серед мігрантів³³¹.

Для України, що активно інтегрується до європейського простору, дуже важливими є процеси трудової міграції на європейському континенті. Упродовж

³³¹ Krause E. and Sawhill I. What we know and don't know about declining labor force participation: A review. 2017. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/05/ccf_20170517_declining_labor_force_participation_sawhill1.pdf

усієї історії Європа була центральною частиною глобальних міграційних систем, із середини XX століття поступово перетворюючись на регіон чистої імміграції. Найбільш масові хвилі трудової міграції в Європі, спричинені політичними і економічними факторами, це:

- імміграція з Північної Африки і Туреччини за програмами гастарбайтерів насамперед до Австрії, Німеччини, Швейцарії;
- імміграція низькокваліфікованих робітників з Північної Африки, Азії, Східної Європи для роботи у сфері послуг та індивідуальних господарствах;
- трудова міграція з європейських країн колишнього соціалістичного табору і колишнього СРСР після падіння «залізної завіси»;
- трудова міграція з Центральної та Східної Європи до Західної та Південної Європи після консолідації розширення режиму вільного руху в ЄС;
- нові хвилі трудової міграції з Північної та Центральної Африки, Латинської Америки та Азії до Південної Європи³³².

Чисельність населення ЄС-27 зросла з 354,5 млн осіб 1960 р. до 447,7 млн осіб у 2020 р., збільшившись на 93,2 млн осіб. Визначальний внесок у зростання населення належить саме імміграції. Починаючи з 1992 р. чиста міграція є основним чинником, що обумовлює зростання населення в ЄС-27. У 2019 р. чиста міграція становила майже 1,4 млн осіб, що на 200 тис. осіб більше, ніж у 2018 р. У таких країнах ЄС-27, як Чехія, Німеччина, Естонія, Португалія, Іспанія, Словенія та Фінляндія, позитивна чиста міграція стала єдиним джерелом зростання населення, оскільки природні зміни населення були негативними. У Греції, Італії, Угорщині та Польщі зафіксували скорочення населення виключно через негативні природні зміни, у той час як чиста міграція була позитивною³³³.

Оскільки за демографічними прогнозами очікується, що смертність серед населення зростатиме відповідно до старіння покоління «бебі-буму» і, за умови, що рівень народжуваності залишатиметься на відносно низькому рівні, негативні

³³² Migration data in Europe. URL: <https://migrationdataportal.org/regional-data-overview/europe#general-trends>

³³³ Population and population change statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_and_population_change_statistics#Population_change_at_a_national_level

природні зміни чисельності населення цілком можуть тривати. У цьому випадку загальне скорочення або зростання населення в ЄС-27, імовірно, значно залежатиме від внеску, зробленого міграцією. З огляду на це країни ЄС зацікавлені у прибутті контингентів населення у молодому віці. За статистикою, іммігранти в державах – членах ЄС-27 у середньому набагато молодші за все населення, яке вже проживає у країні призначення. Так, якщо станом на 1 січня 2019 р. середній вік усього населення ЄС-27 становив 43,7 року, для іммігрантів у ЄС-27 у 2018 р. він становив 29,2 року³³⁴.

Станом на 1 січня 2019 р. із 446,8 млн осіб, які проживали в ЄС-27, майже 5% населення (21,8 млн осіб), були громадянами країн, які не є членами ЄС. У 2018 р. імміграція до країн – членів ЄС-27 із країн, які не є членами ЄС, становила 2,4 млн осіб. У 2018 р. країни – члени ЄС-27 надали громадянство 672 тис. осіб. Понад 160 тис. мігрантів, визнаних такими, що незаконно перебувають в ЄС, щорічно примусово чи добровільно повертаються до країн свого походження³³⁵.

Пандемія COVID-19 істотно вплинула на міграцію та мобільність людей у Європі, оскільки країни обмежили міжнародний, транскордонний і внутрішній рух, щоб мінімізувати розповсюдження та вплив пандемії. Пандемія вплинула на зайнятість та інтеграцію мігрантів, оскільки припинення діяльності багатьох закладів, самоізоляція та соціальна дистанція вплинули на адміністративні процедури отримання дозволів на проживання і роботу, програми оволодіння мовою та інші програми інтеграції. Разом із тим країни Європи впроваджують деякі практики для підтримки мігрантів у різних сферах інтеграції.

Так, італійським урядом було ухвалено рішення щодо тимчасової масової легалізації мігрантів, які тривалий час жили та працювали в країні без дозволу на проживання. Положення про масову легалізацію мігрантів стало частиною урядового указу щодо економічної та соціальної підтримки населення і

³³⁴ Migrant population 21.8 million non-EU-27 citizens living in the EU-27 on 1 January 2019. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics#Migrant_population:_21.8_million_non-EU-27_citizens_living_in_the_EU-27_on_1_January_2019

³³⁵ Migration and migrant population statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics

підприємств, що потерпіли внаслідок епідеміологічної кризи COVID-19. Статтею 103 «Виникнення трудових відносин» Декрет-Закону від 19 травня 2020 р. 34 «Невідкладні заходи у сфері охорони здоров'я, підтримки праці та економіки, а також соціальної політики, пов'язаної з епідеміологічною надзвичайною ситуацією від COVID-19»³³⁶ передбачено можливість громадянам третіх країн врегулювати свій адміністративно-правовий статус за умови виконання певних вимог. Стаття визначає процедури подання заяв на отримання дозволів тимчасового перебування (*permesso disoggiorno*). Запит на отримання дозволу на проживання терміном на шість місяців можуть подавати робітники, задіяні в зацікавлених галузях економіки: сільському господарстві, тваринництві, рибальстві, аквакультурі та супутніх видах діяльності, робітники по догляду за хворими, літніми людьми, робітники у сфері домашніх послуг, які працюють у сім'ях (доглядальниці, прибиральниці, няні), які перебували в Італії до 8 березня 2020 р. За різними даними, легалізація стосувалась 300–500 тис. мігрантів.

Підписавши у 2014 р. Угоду про асоціацію між Україною та Європейським Союзом і його державами-членами³³⁷, наша країна задекларувала прагнення посилення мобільності громадян і розвитку співробітництва у сфері міграції, а також підтримку діалогу з питань захисту прав трудових мігрантів. Незважаючи на те, що Угодою не передбачено досягнення повної свободи руху робочої сили і створення спільного ринку праці між Україною та ЄС, розвиток співробітництва у сфері міграції спричиняє масштабні процеси на вітчизняному ринку праці, пов'язані з інтенсифікацією трудової міграції громадян України до країн Європи.

Міграційна присутність українців в країнах ЄС щороку зростає. Цю тезу підтверджує динаміка кількості чинних дозволів на проживання в країнах ЄС громадянам України (рис. 9.7).

³³⁶ Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34. Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00052). URL: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/05/19/20G00052/sg>

³³⁷ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони / Верховна Рада України. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011

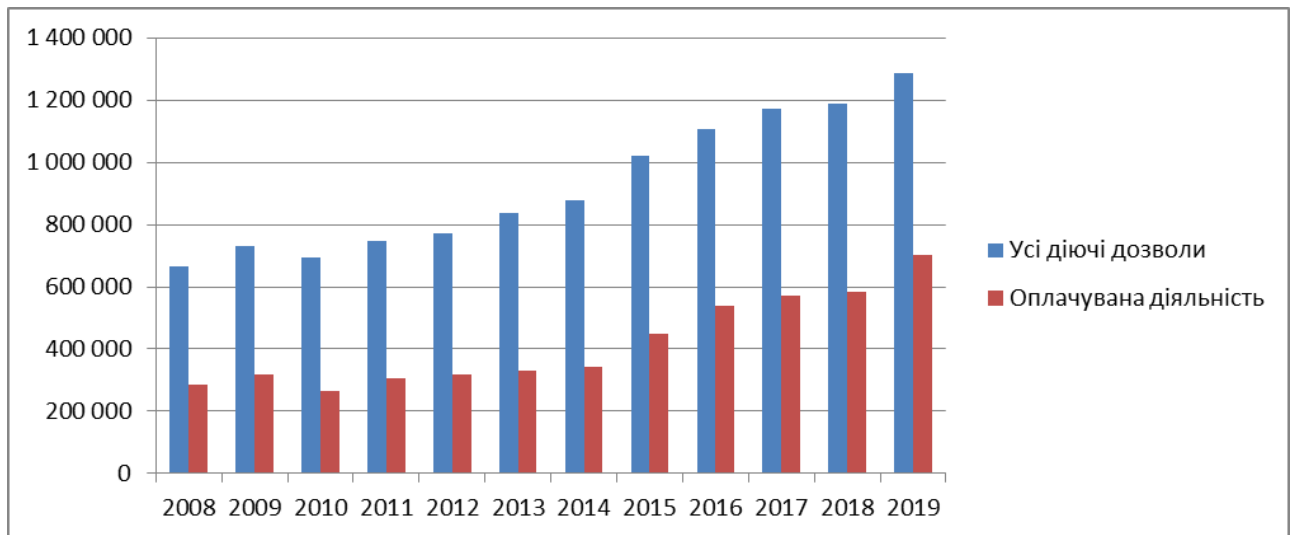


Рис. 9.7. Чинні дозволи на проживання в країнах ЄС громадянам України на 31 грудня кожного року

Джерело: складено за даними: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

Така тенденція дає підстави зауважити як про зростання масштабів трудової міграції, так і про розширення можливостей офіційного працевлаштування громадян України у країнах ЄС. При цьому спостерігаємо збільшення кількості діючих дозволів на проживання, пов'язаних з оплачуваною діяльністю, на термін від 3 до 5 місяців (рис. 9.8).

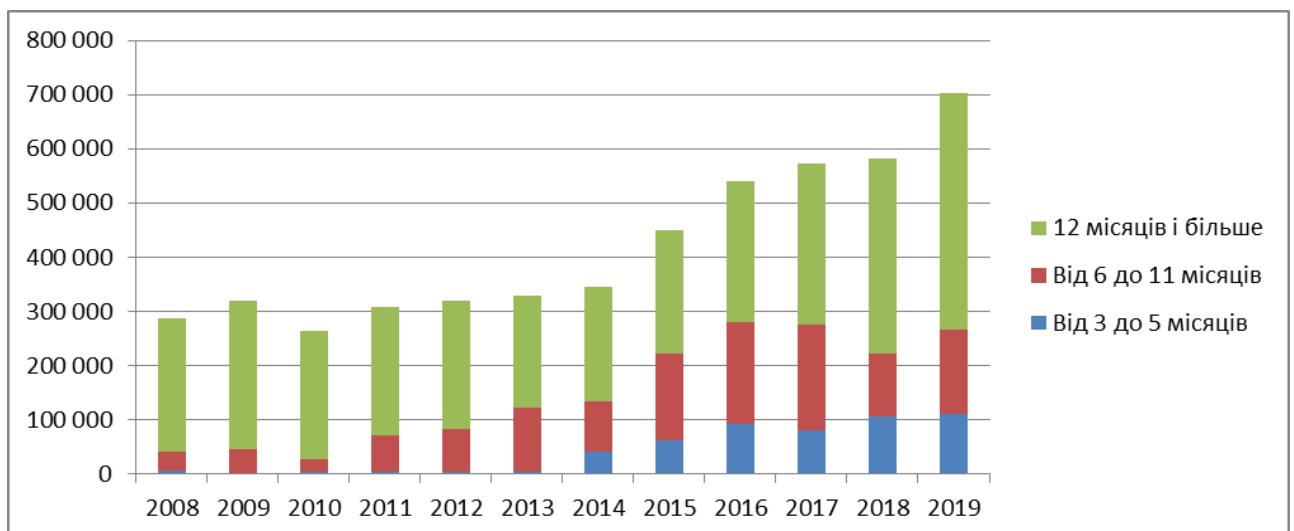


Рис. 9.8. Чинні дозволи на проживання в країнах ЄС громадянам України на 31 грудня кожного року, пов'язані з оплачуваною діяльністю, за терміном дії

Джерело: складено за даними: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

Наслідки міграції для розвитку соціально-трудового потенціалу дуже різноманітні й різняться за векторами спрямування, часовим горизонтом, масштабом впливу. Формування загального ефекту міграції значною мірою залежить від таких чинників, як категорія мігрантів, умови перебування мігрантів за кордоном, збереження зв'язків з рідними на Батьківщині. Основний вплив міграції визначається потоками робочої сили, що формують пропозицію на ринку праці, потоками приватних грошових переказів і ресурсів, що впливають на доходи і споживання домогосподарств, потоками знань, ідей та уподобань (інноваційних, економічних, політичних, культурних, релігійних)³³⁸.

Значним є вплив міграцій на добробут домогосподарств: це допомога у грошовій та натуральній формі родинам, які залишились на батьківщині, сприяння скороченню бідності, підвищенню якості життя родин, стимулювання споживчого попиту на товари тривалого користування, медичні, освітні послуги тощо. Загалом фінансові трансфери (грошові перекази, інвестиції), обсяги яких мають тенденцію до зростання, істотно впливають на поліпшення добробуту домогосподарств і соціально-економічний розвиток країни походження мігрантів.

Вплив приватних трансфертів на життєвий рівень населення України, а також такі макроекономічні показники, як платіжний баланс, курс національної валюти, є досить вагомим. Дохід українських домогосподарств у вигляді приватних грошових переказів з-за кордону щороку зростає. На думку експертів, зростання грошових переказів в Україну спричинене як зростанням кількості трудових мігрантів, так і зростанням заробітної плати українських працівників за кордоном на тлі підвищення їхньої кваліфікації³³⁹.

³³⁸ Жовнір С.М. Міграційний капітал як вагомий інвестиційний ресурс в економіку України. *Сучасні тенденції розвитку фінансових та інноваційно-інвестиційних процесів в Україні*: матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції 12 березня 2021 р. Вінниця: ВНТУ, 2021. С. 363–365. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/public/files/fiip/zbirn2021.pdf>

³³⁹ Токарчук Т. Перекази від трудових мігрантів: поточна ситуація та оцінка перспектив, *Семінар: Практичні аспекти формулювання та реалізації монетарної політики* (3 червня 2020 р.) / НБУ, Департамент монетарної політики та економічного аналізу. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Transfers_from_migrant_workers_Tokarchuk_2020-06-03.pdf?v=4

За розрахунками Національного банку України, обсяг приватних трансфертів (включає частину заробітку, отриманого членами родини від тимчасового працевлаштування за кордоном, інші матеріальні цінності, що передаються домогосподарствам на батьківщину) зріс майже вдвічі – з 6,2 млрд дол. США у 2008 р. до майже 12 млрд дол. США у 2020 р. Обсяг грошових переказів становив 3,4% ВВП у 2008 р. і 8,5% ВВП у 2018 р.³⁴⁰ За даними Світового банку, Україна у 2019 р. увійшла до ТОП-30 країн за рівнем переказів до ВВП³⁴¹.

Точно встановити суми міжнародних грошових переказів практично неможливо, адже їх вагома частка переправляється неофіційними каналами і не обліковується. За оцінками НБУ, на неформальні канали (передавання готівки або матеріальних цінностей від одного домогосподарства до іншого) припадає від 13 до 49% усіх приватних надходжень. Обсяг переказів, що надійшли в Україну через неформальні канали у 2019 р. оцінено у майже 5,9 млрд дол. США.

НБУ оцінює загальний обсяг міжнародних переказів і потоків ресурсів до домогосподарств у грошовій та натуральній формі, що надійшли в Україну з інших країн упродовж 2010-2020 рр. і головно пов'язані з міграцією населення, у понад 94,2 млрд дол. США. Після початку збройної агресії РФ відбулись кардинальні зміни в географічній структурі міжнародних грошових переказів. Якщо у 2015 р. на РФ припадало 26,4% обсягу приватних грошових переказів (або 1,8 млрд дол. США), то у 2020 р. – лише 7,2% (863 млн дол. США). Натомість зростають обсяги переказів з Польщі, Чехії, Німеччини, США.

Залучення міграційного капіталу для розвитку України є важливим завданням державної міграційної політики. За даними МОМ, зацікавленість в

³⁴⁰ Статистика зовнішнього сектора / НБУ. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/sector-external/data-sector-external>

³⁴¹ Токарчук Т. Перекази від трудових мігрантів: поточна ситуація та оцінка перспектив. *Семінар: Практичні аспекти формулювання та реалізації монетарної політики* (3 червня 2020 року) / НБУ, Департамент монетарної політики та економічного аналізу. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Transfers_from_migrant_workers_Tokarchuk_2020-06-03.pdf?v=4

інвестиціях демонструє 21% українських трудових мігрантів. При цьому понад половину з них мають наміри повернутись до місць походження і брати участь у розвитку власних громад, інвестуючи зароблені кошти насамперед у такі сектори, як будівництво, роздрібна торгівля, туризм, нерухомість, виробництво, сільське господарство. Натомість низький рівень намірів довгострокових трудових мігрантів повернутись на Батьківщину, як правило, узгоджується з більшою зацікавленістю у розвитку бізнесу в їхній поточній країні перебування³⁴². Тому важливою умовою повернення трудових мігрантів, їх інвестування та розвитку підприємництва в Україні є створення сприятливого середовища заснування і ведення бізнесу, активізація співпраці місцевих органів влади і громадських організацій з українцями за кордоном.

Слід визнати, що серед інших видів трудової міграції українців за кордон короткострокова трудова міграція є найбільш прийнятною для нашої держави в сенсі збереження її демографічного, трудового та інтелектуального потенціалу.

Чинниками – стимуляторами трудової міграції українців є значно вищий рівень оплати праці та якості життя в європейських країнах, соціально-культурна близькість народів країн-сусідів, розвиток новітніх інформаційно-комунікаційних технологій. Цьому також сприяє запровадження безвізового режиму між Україною та ЄС, що полегшує українцям доступ до європейського ринку праці, пошуку вакансій, отримання дозволу на працевлаштування, використання гнучких схем імміграції кваліфікованих працівників та членів їхніх родин. Крім того, політична нестабільність, воєнний конфлікт і непереборна корупція в Україні відчутно посилюють наміри громадян шукати в інших країнах можливості отримання роботи і постійного проживання.

Результати соціологічних досліджень демонструють невтішні для України тенденції зростання готовності громадян до міграції за кордон для працевлаштування і на постійне місце проживання.

³⁴² Міграція як чинник розвитку в Україні. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/infographics_15-03-16_ukr_0.pdf

Результати соціологічного опитування щодо міграційних настроїв громадян України, проведеного Research&Branding Group у липні 2021 р.³⁴³, показали, що при наявності такої можливості переїхали б в іншу країну на постійне місце проживання 40% українців. Серед готових емігрувати переважають громадяни віком до 40 років, а серед головних причин можливої еміграції – пропозиція цікавої і прибуткової роботи (28%); збройний конфлікт/війна (27%); економічні проблеми в країні (22%) і сімейні обставини (21%).

Проведені аналітичним центром «Gremi Personal» у лютому 2020 і 2021 років соціологічні дослідження адаптації та намірів подальшої інтеграції українських трудових мігрантів, які працюють у Польщі³⁴⁴, свідчать про значне зростання попиту на отримання дозволів на перебування (карт побиту), а також про те, що українці суттєво більше, порівняно з 2020 р., планують або вже реалізують відкриття власного бізнесу у Польщі, возз'єднання сімей або створення сімей із поляками/польками, купівлю нерухомості. Це дає підстави говорити про збільшення інтеграційних настроїв українських працівників-мігрантів щодо Польщі. Водночас стабільно високою залишається їхня зацікавленість трудовою міграцією в інші країни ЄС, США, Канаду, Велику Британію.

Спостерігаємо тенденції до збільшення масштабів короткострокових поїздок трудових мігрантів, насамперед на сезонні сільськогосподарські роботи, збільшення кількості короткострокових і довгострокових поїздок кваліфікованих працівників, індивідуальних підприємців, трансформації короткострокової циркулярної міграції у довгострокову та незворотну, а також неповернення молоді, яка здобула освіту за кордоном. Дефіцит кваліфікованих кадрів може наростати насамперед у таких галузях, як транспорт і логістика, збут,

³⁴³ Міграційні настрої українців (2015 – 2021 pp.) / Research & Branding Group. URL: <https://rb.com.ua/uk/blog-uk/omnibus-uk/migracijni-nastroi-ukrainciv-2015-2021-rr/>

³⁴⁴ Аналітичний звіт за підсумками опитування громадян України, які працюють в Польщі. Gremi Personal. URL: <https://gremi-personal.com.ua/backend/wp-content/uploads/2021/03/analitichnij-zvit.pdf>; Пульс трудової міграції. Інтеграційні наміри українських трудових мігрантів у Польщі. Аналітичний рапорт за підсумками опитування громадян України, які працюють у Польщі. Gremi Personal. URL: <https://gremi-personal.com.ua/backend/wp-content/uploads/2021/03/puls-trudovoi-migracii.pdf>

металообробка, машино- і автомобілебудування, енергетика, електротехніка, будівництво та охорона здоров'я. Натомість можливе збільшення припливу на вивільнені вакансії менш освічених і кваліфікованих мігрантів з азійських і африканських країн. У перспективі можна очікувати посилення тенденції виїзду за кордон членів родин успішних довгострокових трудових мігрантів з метою возз'єднання сімей.

Імовірно, що існуючі тенденції у сфері трудової міграції зберігатимуться, тому кардинальних змін на вітчизняному ринку праці не очікується. Темпи відпливу кадрів з України залежатимуть від економічних (в основному від розміру заробітної плати та купівельної спроможності гривні) та неекономічних факторів (безпекові, соціальні, культурні тощо). Визначальними будуть фінансовий стан та потреби громадян, політика сусідніх країн щодо працевлаштування, ситуація з коронавірусною інфекцією.

Міграційні процеси – на тлі притаманних Україні негативних демографічних процесів депопуляції і старіння населення – несуть високі ризики для спроможності подальшого кадрового забезпечення потреб національної економіки власною робочою силою. Найбільш гостро при цьому постає питання збереження і розвитку інтелектуального потенціалу держави як її конкурентної переваги в умовах глобалізації.

9.3. Узагальнення зарубіжного і вітчизняного досвіду управління процесами міжнародної мобільності робочої сили

На сьогодні міграція є найважливішим політичним питанням, пов'язаним з правами людини, розвитком і геополітикою на національному, регіональному і міжнародному рівнях³⁴⁵. Глобальні цілі сталого розвитку 2030 ООН для мирного, справедливого та інтелектуального суспільства включають завдання зі сприяння організованих, безпечній, регулярній та відповідальній міграції та мобільності

³⁴⁵ World Migration Report 2020 / IOM. Geneva, 2019. URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020>

людей, охорони трудових прав та встановлення безпечних і гарантованих умов праці для трудових мігрантів, зменшення вартості грошових переказів, здійснюваних трудовими мігрантами³⁴⁶.

Сучасна міграція, на думку вчених, – це феномен, що інституціоналізується, переростає з традиційного соціального руху в структурований соціальний організм (діаспору, мережу громадських організацій трудових мігрантів, інфраструктуру ринку міграційних послуг тощо), а з цим – у суб'єкт та інструмент регулювання людської економічної активності³⁴⁷.

Концептуальні засади міжнародної політики у сфері людської мобільності, основні напрями та механізми її реалізації розробляють міжнародні організації, насамперед ООН, МОП, МОМ, важливою функцією яких є також створення інфраструктури співпраці та міждержавного діалогу, надання допомоги у досягненні домовленостей, координація спільних дій.

Перелік міжнародних та двосторонніх угод, що визначають правові та організаційні засади регулювання міжнародної трудової міграції та надають правовий захист економічним мігрантам, постійно розширюється. Міжнародна конвенція ООН про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей, відкрита для ратифікації у 1990 р., є найбільш комплексною міжнародною угодою у сфері міграції і захисту прав людини. Станом на травень 2017 р. до неї приєдналася 51 країна світу, а також, не ратифікувавши, підписали ще 15 країн. Проте основні країни-реципієнти Конвенцію не ратифікували. Конвенція забезпечує трудовим мігрантам однакові з громадянами приймаючої держави умови праці та доступ до медичного обслуговування, зобов'язує держави вживати заходів для працевлаштування мігрантів у кризовій ситуації³⁴⁸.

Вирішальну роль у розробленні набору правил та норм, що регулюють міжнародну мобільність робочої сили, відіграють країни-реципієнти, визначаючи

³⁴⁶ Глобальні цілі сталого розвитку 2030. URL: [http://www.un.org.ua/images/documents/3615/%D1%86%D1%96%D0%BB%D1%96_web\(2\).pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/3615/%D1%86%D1%96%D0%BB%D1%96_web(2).pdf)

³⁴⁷ Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття / наук.ред. У.Я. Садова. Львів, 2019. 110 с. URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20190801.pdf>

³⁴⁸ Компас: Посібник з освіти в області прав людини за участі молоді / Council of Europe. URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/migration>

процедури допуску працівників на свою територію, видачі віз і дозволів на працевлаштування. За даними ООН, у 2011 р. прибуття кваліфікованих працівників заохочували 60% країн із розвиненою економікою (у 2005 р. – 41%). Загалом у світі політику щодо залучення кваліфікованих мігрантів у 2011 р. проводили 39% країн, тоді як у 2005 р. – лише 22%³⁴⁹.

США є однією з ключових країн прийому мігрантів, стосовно до яких проводиться жорстка регламентована імміграційна політика, зокрема:

- чітка «селекція» прибулих до країни, спрямована на відбір висококваліфікованих робітників;
- свобода вибору місця проживання та праці, що надає іммігрантам кращі можливості працевлаштування, особливо при вільному володінні англійською мовою;
- сімейний характер імміграції, імміграція на основі родинних зв'язків, що дає змогу швидше адаптуватись в американському суспільстві;
- перспектива отримати американське громадянство після п'яти років проживання в країні.

Канада впроваджує стратегію підвищення конкурентоспроможності через організацію високопродуктивної системи відтворення, що вимагає залучення висококваліфікованих спеціалістів і молоді. Імміграційну політику Канади називають однією з найбільш досконалих та прогресивних серед нині існуючих у світі. Національний ринок праці в країні демонструє високі показники залучення іноземців, що свідчить про високу ефективність інтеграційної політики. Канада була першою країною, що запровадила міграційну систему балів. Якщо спочатку система фокусувалася на пропозиції праці, надалі управління кваліфікованою трудовою міграцією поступово еволюціонувало до гібридної моделі, охоплюючи міграцію попиту у вигляді підтримки імміграції з боку роботодавця або

³⁴⁹ International Migration Policies. Government Views and Priorities / UN, Population Division. 2013. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/policy/InternationalMigrationPolicies2013/Report%20PDFs/z_International%20Migration%20Policies%20Full%20Report.pdf

провінційного уряду, а також щоб збалансувати коротко- та довготермінові політичні цілі³⁵⁰.

Інновацією міграційної системи Канади стало запровадження у 2015 р. Express Entry – онлайн-системи, що використовується для управління заявками кваліфікованих працівників на постійне проживання. За допомогою Express Entry здійснюється відбір кандидатів, з огляду на їхні навички та здатності зробити свій внесок у економіку Канади. Express Entry керує заявками на такі програми з економічної імміграції, як Федеральна програма кваліфікованих робітників, Федеральна програма кваліфікованих торгів, Канадський досвід. Провінції та території також можуть набирати кандидатів у пул експрес-в'їзду через Програму кандидатів на рівні провінцій (PNP) для задоволення місцевих потреб ринку праці³⁵¹. Кандидати в банку даних ранжуються відповідно до системи балів Розширеної рейтингової системи (CRS), яка застосовується до діючих економічних імміграційних програм. Система CRS застосовує динамічне рейтингування та управління: вона сприяє кандидатам, заявки яких є підтвердженими оцінкою впливу на ринок праці провінцій або територій. Тільки особи з найвищими балами одразу отримують запрошення на подання документів на імміграцію до Канади.

Регулювання спільного європейського ринку праці не має жорсткого характеру: кожна країна реалізує власні програми зайнятості, на рівні ЄС здійснюється їх координація, вироблення загальноєвропейської стратегії зайнятості, надається допомога окремим країнам, які недостатньо просуваються шляхом виконання стратегії, визначаються мінімальні трудові права та гарантії найманим працівникам.

Увага європейців сфокусована на таких ключових завданнях, як забезпечення загальноєвропейського ринку праці робочою силою і зменшення дисбалансів на ринках праці країн – членів ЄС. Стратегія соціально-економічного

³⁵⁰ Стаканов Р.Д. Міграційна система Канади як приклад розвитку міграційної системи, що базується на пропозиції робочої сили. URL: http://www.easterneurope-bm.in.ua/journal/9_2017/04.pdf

³⁵¹ Eligibility for Express Entry programs. URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility.html>

розвитку ЄС на період до 2020 р. «Європа – 2020»³⁵² особливу увагу акцентувала на географічній мобільності студентів і працівників, створенні умов для їхньої кращої адаптації до змін на ринках праці країн ЄС. Розроблений Європейською Комісією у 2012 р. Пакет заходів сприяння зайнятості³⁵³ передбачав усунення правових і практичних перешкод для вільного пересування працівників у ЄС; підвищення відповідності робочих місць та осіб, які шукають роботу в інших країнах; врахування потенційних наслідків трудової міграції громадян третіх країн до ЄС.

Для регулювання імміграції у більшості країн ЄС переважно використовується селективний підхід. Діють гнучкі схеми імміграції для таких категорій, як особливо висококваліфіковані кадри, фахівці дефіцитних професій, інші ключові фахівці вищої кваліфікації, індивідуальні підприємці, випускники вищих навчальних закладів з держав, які не входять до складу ЄС. Створено програми залучення висококваліфікованих мігрантів забагато рівневими системами балів EU BlueCard, Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR-Card).

Нестача кваліфікованих кадрів спонукає країни – члени ЄС до ухвалення нових законів з метою сприяння імміграції, прикладом чого є Німеччина. Бурхливий розвиток німецької економіки став однією з причин ухвалення Бундестагом у червні 2019 р. закону, що значно полегшує процедуру імміграції до Німеччини кваліфікованих працівників із країн, що не входять до ЄС. Закон, що набув чинності з 1 березня 2020 р., передбачає спрощену процедуру працевлаштування для таких категорій працівників, як кваліфіковані кадри з професійною освітою та кваліфіковані кадри з академічною освітою. Головним і необхідним критерієм є визнання кваліфікації працівника згідно з німецькими

³⁵² Communication from the Commission Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. COM (2010) 2020 of 3 March 2010. European Council Conclusions of 17 June 2010. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

³⁵³ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Towards a job-rich recovery. COM (2012) 173 final. Strasbourg, 18.4.2012. URL: file:///C:/Documents%20and%20Settings/user/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/COMM_Towards-job-rich-recovery_EN.pdf

критеріями. Крім того, для фахівців у галузі інформаційних технологій закон запроваджує спеціальне регулювання: фахівець може бути визнаний кваліфікованим, навіть якщо не має ІТ-освіти, але впродовж останніх семи років мав трирічний досвід роботи у сфері ІТ-технологій.

За новим законом іммігранти з-поза меж ЄС матимуть рівні права з кандидатами з самої Німеччини та інших країн ЄС, для яких раніше діяв пріоритет працевлаштування. Конкретне місце роботи має відповідати мінімальним вимогам до ринку праці, зокрема, мінімальна зарплата обмежена німецьким законодавцем на рівні 3685 євро на місяць. Розроблені нові правила отримання візи за прискореною процедурою fasttrack, якщо трудову угоду ініціюватиме німецький працедавець. Для всіх працівників створюється полегшений доступ до професійної освіти в Німеччині, передбачено можливості возз'єднання сім'ї, отримання дозволу на постійне проживання³⁵⁴.

Нинішня політика ЄС у сфері міграції спрямована на удосконалення існуючої системи і пошук рішень, які дадуть змогу запровадити передбачувану та надійну систему управління міграцією. Представлений Єврокомісією у вересні 2020 р. новий Пакт щодо міграції та притулку (New Pact on Migration and Asylum)³⁵⁵ містить низку законодавчих змін і нових підходів до міграційного менеджменту в ЄС. Пакт передбачає більш чіткі правила координації зусиль та солідарності у регулюванні міграційних процесів на загальноєвропейському і національному рівнях, нові підходи для менеджменту міграційних процесів, розв'язання проблем нелегальної міграції, залучення кваліфікованих працівників на ринки праці країн ЄС.

Новий підхід ЄС до міграційного менеджменту відзначається комплексністю, об'єднує політику у сфері міграції, притулку, інтеграції, управління кордонами, боротьби з нелегальною міграцією та заохочення

³⁵⁴ Робота у Німеччині: положення нового закону пояснює посольство ФРН в Україні. URL: <https://www.dw.com/uk/robota-u-nimechchyni-polozhennia-novoho-zakonu-poiasnuiue-posolstvo-frn-v-ukraini/a-52553675>

³⁵⁵ A fresh start on migration: Building confidence and striking a new balance between responsibility and solidarity / European Commission. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1706

імміграції необхідних європейському ринку праці фахівців, оскільки загальний успіх міграційного менеджменту залежить від прогресу на всіх його напрямках. Він включає внутрішній і зовнішній аспекти міграційної політики, тобто співпрацю з країнами походження та транзиту, має реалізовуватись як на національному, так і на загальноєвропейському рівнях. Пропозиції передбачають, зокрема, посилення співпраці Євросоюзу з країнами походження та транзиту мігрантів, розширення шляхів легальної міграції.

Загалом, відповідаючи на потреби економіки, політика розвинених країн світу щодо прийому іноземних працівників спрямована на раціоналізацію структури іммігрантів за професійно-кваліфікаційними, соціально-статусними, віковими та іншими критеріями, а також на цільове селективне та дозоване розширення прийняття тих категорій мігрантів, яких потребує економіка³⁵⁶. Розширення можливостей для легальної міграції громадян поряд із посиленням контролю визнано дієвим заходом у боротьбі з нерегульованою міграцією. Удосконалення механізмів легальної міграції полягає у спрощенні процедур імміграції висококваліфікованих спеціалістів, підприємців, студентів, сезонних робітників, об'єднання сімей. На практиці свою ефективність доводять такі інструменти міграційної політики, як збільшення тимчасових програм зайнятості для іноземних працівників, процедури легалізації мігрантів.

Серед основних інструментів регулювання трудової міграції, які застосовуються більшістю країн-реципієнтів, слід назвати такі.

1. Відбір висококваліфікованих іноземних працівників на основі певних критеріїв – системи балів, коли за спеціальною шкалою оцінюється здатність потенційних мігрантів до адаптації та активної участі в економічному житті країни прийому.

2. Програми залучення іноземних працівників, як правило нижчої кваліфікації, на тимчасовій основі (за контрактом на визначений термін); програми для сезонних робітників; угоди про субпідряди з іноземними фірмами; програми

³⁵⁶ Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії: монографія. Київ: НІСД, 2018. 472 с.

для професійного навчання стажистів у віці 18–40 років; програми для іноземних працівників – мешканців прикордонних регіонів.

3. Видача дозволу на працевлаштування іноземного працівника за умови попередньої перевірки (тестування) щодо наявних претендентів на вакансію серед місцевого населення (для ЄС – громадян будь-якої країни-члена).

4. Списки дефіцитних професій, що можуть застосовуватись для працевлаштування на тривалий термін і сезонного працевлаштування – як за професіями спеціалістів, так і некваліфікованих робітників.

5. Квота, що щорічно встановлюється урядом й обмежує граничне число працівників-мігрантів, які можуть отримати дозвіл на працевлаштування, або визначена частка іноземців у національній робочій силі чи на підприємстві.

6. Залучення на ринок праці іноземних громадян – випускників навчальних закладів країни перебування, як правило, уже добре інтегрованих у суспільство країни прийому – шляхом надання дозволу на перебування для пошуку роботи за відповідною професією та рівнем підготовки³⁵⁷.

7. Програми легалізації нелегальних трудових іммігрантів, що дають можливість звернутися з проханням до міграційної служби країни про отримання легального статусу.

Можливості країн походження щодо державного регулювання виїзду власних громадян за кордон з метою зайнятості є досить обмеженими. Водночас дедалі більше країн – експортерів робочої сили намагаються упроваджувати власну державну політику у сфері зовнішньої зайнятості. Серед основних інструментів і заходів регулювання: надання консультаційних, інформаційних, юридичних послуг, соціальне страхування, створення центрів підтримки за кордоном, програми сприяння рееміграції, зміцнення зв'язків з діаспорами і громадами співвітчизників за кордоном, сприяння залученню міграційного капіталу.

Єдиних поглядів на структуру та функції виконавчих органів у сфері міграції не існує, кожна країна має свою специфіку залежно від традицій,

³⁵⁷ Там само.

особливостей міграційної ситуації, цілей та завдань державної міграційної політики. Україна – як держава – проводить власну міграційну політику, що базується на міжнародно-правових стандартах, сформульованих у найважливіших міжнародних конвенціях щодо прав людини. Функції управління в міграційній сфері виконує низка органів влади та управління.

На тлі четвертої хвилі української трудової міграції у 1990-х – початку 2000-х років, коли, за приблизними оцінками, на заробітки виїхало від 7 до 8 млн українців, більшість з яких стали емігрантами і вже ніколи не повернуться на Батьківщину, в Україні намагалися концептуально визначитися щодо цілей та напрямів державної міграційної політики. Основні завдання держави у сфері міграції містились в указах Президента України щодо засад соціальної політики. Декілька спроб ухвалити в парламенті законопроекти щодо основних засад державної міграційної політики були невдалими, спеціально уповноваженого органу виконавчої влади у відповідній сфері створено не було, управлінські функції у сфері міграції залишалися розпорошеними.

У 2007 р. Рада безпеки та оборони України у своєму рішенні констатувала «концептуальну невизначеність державної міграційної політики України, в тому числі її принципів, стратегічних цілей, сучасних завдань, стандартів із забезпечення прав людини»³⁵⁸. Тоді ж було поставлено невідкладне завдання здійснити необхідні заходи щодо оптимізації системи державного управління у сфері міграції, розглянути питання щодо доцільності утворення центрального органу виконавчої влади з питань міграції, діяльність якого спрямовуватиметься і координуватиметься Кабінетом Міністрів України.

Упродовж тривалого періоду заходи політичного реагування на міграцію в Україні можна визнати неадекватними масштабам цього явища, а управління міграцією – безсистемним. Пріоритети діяльності держави з управління міграцією перебували переважно в правовій площині, тоді як на соціально-економічні аспекти міграцій населення, що є для цього явища визначальними, увага майже не

³⁵⁸ Рішення Ради національної безпеки і оборони України «Про напрями державної міграційної політики України та невідкладні заходи щодо підвищення її ефективності» від 15 червня 2007 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0008525-07#Text>

зверталася. Постійні реорганізації утвореного ще у 1993–1994 рр. Міністерства у справах національностей та міграції і його територіальних підрозділів призвели до поступової втрати цим органом повноважень у сфері міграції. Можна констатувати, що сформувати повноцінну міграційну службу як єдиний орган державного управління у сфері міграції, що мав би забезпечити комплексність та ефективність управління у цій сфері, в Україні так і не вдалося.

Концентрації виконавчих функцій у сфері міграції в одному органі управління не відбулось і після створення у 2010 р. Державної міграційної служби (ДМС). Повноваження у сфері регулювання трудової міграції залишилися за Міністерством соціальної політики, що зосереджене на вирішенні внутрішніх соціальних проблем, не маючи до того ж дієвих механізмів регулювання зовнішньої трудової міграції. У грудні 2019 р. Верховна Рада України підтримала у другому читанні законопроект № 2168 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції»³⁵⁹. Цим документом функції зайнятості та трудових відносин було передано від Міністерства соціальної політики до Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.

На сьогодні в Україні основні функціональні обов'язки органів влади і управління у сфері міжнародної трудової міграції розподілені таким чином:

Кабінет Міністрів України: встановлює імміграційні квоти.

Міністерство закордонних справ: захищає інтереси громадян за кордоном, веде їхній облік; забезпечує розвиток зв'язків з діаспорою.

Міністерство внутрішніх справ: відповідальне за формування державної політики у сфері міграції; спрямовує і координує діяльність ДМС (реалізує державну політику у сфері міграції; готує пропозиції щодо визначення квоти імміграції; здійснює моніторинг міграційних процесів).

³⁵⁹ Парламент підтримав передачу функцій зайнятості та трудових відносин від Мінсоцполітики до Мінекономрозвитку. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/17967.html>

Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства: забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері трудової міграції; бере участь у підготовці та забезпечує виконання міжнародних договорів із взаємного працевлаштування; спрямовує та координує діяльність Державної служби зайнятості (реалізує державну політику у сфері трудової міграції; видає дозволи на застосування праці іноземців і веде їхній облік; підтверджує професійну кваліфікацію за результатами неформального навчання за робітничими професіями) та Державної служби з питань праці (здійснює ліцензування господарської діяльності із посередництва у працевлаштуванні за кордоном, контролює дотримання ліцензійних умов).

Міністерство соціальної політики: відповідає за реінтеграцію трудових мігрантів та членів їхніх сімей в суспільство; бере участь у підготовці та забезпечує виконання міжнародних договорів із пенсійного та соціального забезпечення³⁶⁰.

Державна служба статистики: організовує і проводить статистичні спостереження у сфері міграції в країні та регіонах шляхом збирання форм державної статистичної звітності та проведення спеціально організованих статистичних спостережень (вибіркових обстежень домогосподарств).

Можна констатувати, що, попри наявну нормативно-правову базу, функціонування органів управління у сфері міграції, в Україні відсутня цілісна модель державної міграційної політики та чіткий механізм регулювання міграційних процесів, про що свідчать наслідки міграційного руху для України, переважно негативного характеру. Головною проблемою є незворотна еміграція кваліфікованих фахівців і молоді після отримання освіти за кордоном. Через політику ряду держав щодо залучення висококваліфікованих іммігрантів, молодих фахівців з числа іноземних студентів, проблема загострюватиметься.

Оскільки чисельність трудових мігрантів зростає і, відповідно, зростають пов'язані з цим виклики для національної економіки, постає потреба в

³⁶⁰ Міграція в Україні: цифри і факти. 2019 / MOM. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine_facts-ukr_2019.pdf

розробленні державної міграційної політики, адекватної реаліям сьогодення. Враховуючи демографічну кризу, в якій опинилася наша країна, та глобалізаційні тенденції до відкритості та доступності для іммігрантів українського ринку праці, ключовим завданням має стати впровадження збалансованої, організованої та гуманістичної моделі міграційної політики³⁶¹. Зміцнення інституційних спроможностей у сфері міграції має відбуватися через посилення взаємодії органів державної влади, що передбачає вироблення ефективного механізму міжвідомчого співробітництва, затвердженого рішенням уряду.

Погоджуємося з науковцями та експертами, які наголошують на доцільності створення міжвідомчого консультативно-дорадчого органу з питань зовнішньої міграції при Кабінеті Міністрів України, що спростить міжвідомчу взаємодію, сприятиме концентрації ресурсів та уникненню дублювання функцій. Серед головних завдань – координація розроблення та впровадження державної політики у сфері міграції та української діаспори; формування стратегічного бачення міграційних проблем у контексті розвитку держави та сучасних глобальних проблем; оцінка міграційної ситуації та результатів імплементації державної міграційної політики³⁶². До складу цього органу рекомендовано включити представників дотичних до міграційної сфери міністерств та відомств, соціальних партнерів, академічних установ, профільних неурядових та міжнародних організацій. Органам місцевого самоврядування охоплених інтенсивною міграцією регіонів рекомендується створити аналогічні міжвідомчі комісії на місцевому рівні³⁶³.

Модель державної міграційної політики України має враховувати новітні міграційні виклики в умовах посилення загроз поширення епідеміологічних криз, природних і техногенних катастроф. Необхідно передбачити механізми сприяння

³⁶¹ Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2018. С.327–332. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>

³⁶² СКУ звернувся до прем'єр-міністра України з пропозицією створення міжвідомчого органу з питань зовнішньої міграції. URL: <https://ukrainianworldcongress.org/news.php/news/2103>

³⁶³ Інституційне забезпечення міграційної політики держави: пропозиції до вдосконалення. Аналітична записка. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/instituciynе-zabezpechennya-migraciynoi-politiki-derzhavi>

і надання необхідної допомоги мігрантам, які терміново повертаються, а також заходи щодо мінімізації дестабілізуючих наслідків раптового масового повернення мігрантів. З цією метою доцільно створювати спеціальні групи швидкого реагування у складі представників органів виконавчої влади, дотичних до управління міграційними процесами, а також представників Міністерства інфраструктури, Міністерства охорони здоров'я, Державної служби з надзвичайних ситуацій та інших зацікавлених органів виконавчої влади та місцевого самоврядування для опрацювання комплексних заходів та узгоджених дій на загальнонаціональному та регіональному рівнях.

Нормативно-правова база у сфері міграції включає Закони України «Про зовнішню трудову міграцію», «Про імміграцію», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», «Про ліцензування видів господарської діяльності», «Про зайнятість населення», Стратегію державної міграційної політики України на період до 2025 року», План заходів на 2018–2021 роки щодо реалізації Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року, Стратегію інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року, План заходів на 2020–2022 роки щодо реалізації Стратегії інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року, План заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їхніх сімей, Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, Перелік спеціальностей та вимог до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у 2021 році, а також низку інших нормативно-правових актів.

В умовах євроінтеграції розроблення національного інструментарію регулювання трудової міграції має узгоджуватись із розвитком європейської системи управління у цій сфері. Представлений Єврокомісією проєкт нового Пакту щодо міграції та притулку передбачає низку нових підходів до міграційного менеджменту в ЄС. Можна стверджувати, що їх запровадження впливатиме на зміни обсягів, напрямів та характеристик трудової міграції громадян України.

З метою удосконалення міграційної політики в Україні слід запроваджувати кращі світові та європейські практики політики у сфері міграції, притулку, інтеграції, управління кордонами, боротьби з нелегальною міграцією та диференційованого підходу до імміграції.

Основними векторами розвитку міграційної політики України в умовах глобалізації та євроінтеграції мають стати:

- розвиток співробітництва у сфері мобільності працівників;
- активізація діалогу з питань захисту прав трудових мігрантів;
- приведення законодавства про працю у частині трудової міграції та мобільності працівників у відповідність до міжнародних трудових норм і директив ЄС;
- розвиток міжнародного співробітництва Державної служби статистики України у сфері міграції, адаптація законодавства України у сфері статистики міграції до законодавства ЄС;
- вивчення досвіду проведення інституційних реформ у сфері регулювання трудової міграції в країнах-донорах і країнах-реципієнтах, використання надбань цих країн згідно з власними національними інтересами.

В умовах посилення глобалізації, усунення інституційних бар'єрів та активізації міжнародної мобільності робочої сили, проблеми національної, релігійної, культурологічної ідентичності загострюватимуться й надалі. Поширення у світі коронавірусної інфекції COVID-19 сфокусувало увагу науково-експертного середовища на проблематиці впливу територіальної мобільності на здоров'я населення, винесло на широке обговорення питання розробки дієвих механізмів і заходів підтримки міжнародних мігрантів на різних рівнях державного управління, необхідності інвестицій в охорону здоров'я мігрантів, адже такі інвестиції мають значний позитивний вплив на загальні економічні та соціальні результати. За таких обставин вивчення потенціалу мобільності населення не лише актуалізується, а й набуває стратегічного значення, насамперед з погляду національної безпеки в умовах новітніх соціальних викликів і конфліктів.

Мобільність населення впливає насамперед на динаміку і характер демографічних процесів, стан ринків праці окремих регіонів і регіональних інтеграційних об'єднань, адже супроводжується змінами усталеної структури, якості та ціни робочої сили в окремих регіонах, посилює або згладжує існуючі просторові, статеві-вікові, освітньо-кваліфікаційні, професійні дисбаланси розподілу людських ресурсів.

Міжнародна трудова мобільність (або міжнародна трудова міграція), що полягає у переміщенні робочої сили між країнами з метою зайнятості, є найпоширенішим видом людської мобільності з найчисельнішим міграційним потоком. Через недоліки інституційного середовища формування та реалізації політики країн у міграційній сфері ці процеси нерідко набувають стихійного, некерованого характеру, супроводжуються кризовими явищами, створюючи загрози соціально-економічній стабільності і національній безпеці. Поряд із короткостроковими негативними ефектами в економіці та соціальній сфері (посилення навантаження на соціальну систему, дефіцит/профіцит на ринку праці) такі події закладають загрози для майбутнього розвитку тенденції як для країн виходу, так і для країн прийому мігрантів (втрата людського капіталу, соціальне сирітство, зростання конфліктогенності у суспільстві).

Реалізація конституційного права громадян на працю, соціальний захист їхніх інтересів передбачає забезпечення зайнятості економічно активного населення, у тому числі за межами країни, шляхом організації та регулювання процесів зовнішньої трудової міграції. Наслідуючи принцип, що інтенсивна трудова міграція розширює зону відповідальності держав виходу і прийому мігрантів щодо забезпечення їхнього добробуту, вкрай важливим для України є укладання двосторонніх і багатосторонніх угод щодо соціального і пенсійного забезпечення працівників-мігрантів.

Введення Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» страхової системи, яка синхронізується з нормами європейського законодавства в цій сфері, викликало необхідність переглянути вже діючі міжнародні угоди, а також відкрило можливості укладення міжнародних угод з

іншими державами щодо здійснення пенсійного забезпечення сторонами за період сплати страхових внесків у кожній із держав-учасниць. За даними Пенсійного фонду України, на сьогодні укладено міжнародні договори (угоди) з низкою країн світу щодо регулювання питань соціального (пенсійного) забезпечення трудових мігрантів, які базуються на територіальному (Азербайджан, Білорусь, Вірменія, Грузія, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Монголія, Росія, Румунія, Таджикистан, Туркменістан, Угорщина, Узбекистан) або пропорційному принципі (Болгарія, Естонія, Іспанія, Латвія, Литва, Польща, Португалія, Словаччина, Чехія)³⁶⁴.

Попри це є багато невирішених проблем: угоди не покривають усіх видів соціального страхування; соціальні гарантії поширюються лише на легальних мігрантів, працевлаштованих у формальній економіці. Існують також й інші фактори, які стримують врегулювання питань пенсійного забезпечення, зокрема:

1. Невідповідність законодавств і пенсійних систем у країнах-донорах і країнах-реципієнтах робочої сили: діють різні пенсійні системи – солідарні, дворівневі, три рівневі; вік виходу на пенсію суттєво різниться у розрізі країн; застосовуються різні механізми обліку відрахувань, значно варіюють розміри і джерела відрахувань до пенсійних фондів.

2. Часті реформи існуючих пенсійних систем всередині кожної з країн, обумовлені демографічними та фінансово-економічними чинниками³⁶⁵.

Результати аналізу міграційної ситуації в Україні свідчать про посилення тенденції виїзду населення працездатного віку на роботу за кордон і відповідно зменшення числа платників податків до Пенсійного фонду. Зважаючи на це, необхідно активізувати роботу щодо перегляду діючих та укладання нових договорів щодо регулювання питань соціального (пенсійного) забезпечення трудових мігрантів з іншими країнами світу.

³⁶⁴ Міжнародне співробітництво в галузі пенсійного забезпечення / Пенсійний фонд України. URL: [https://www.pfu.gov.ua/1161-mizhnarodne-spivrobitnits tvo-v-galuzi-2/](https://www.pfu.gov.ua/1161-mizhnarodne-spivrobitnits-tvo-v-galuzi-2/)

³⁶⁵ Жовнір С.М. Актуальні питання удосконалення соціальної політики в Україні. *Вдосконалення економіки та фінансової системи країни: сучасний стан та перспективи*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 23 листопада 2019 р.). Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2019. С. 83–87. URL: https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/10/KPU_lystopad_-2019.pdf

Зменшення соціальних ризиків залежить від злагодженої та комплексної програми дій в усіх сферах соціального та економічного розвитку. Стабільне функціонування економіки, формування здорового підприємницького клімату в країні, реформування сфери оплати праці (відновлення мотивуючої та стимулюючої функцій заробітної плати) є необхідними умовами для забезпечення продуктивної зайнятості населення і основним джерелом збільшення надходжень до бюджету Пенсійного фонду в найближчій перспективі. Саме тому вкрай важливо створювати умови для гідної праці в Україні.

Державна політика України щодо зовнішньої трудової міграції має бути спрямована насамперед на формування правових засад та економічних механізмів для регулювання міграційних процесів, активний розвиток міжнародних і регіональних консультацій з питань міграції, створення загальної системи та узгоджених механізмів трудової міграції спільно з приймаючими країнами.

Серед основних напрямів удосконалення нормативно-правового забезпечення державної міграційної політики є такі, як:

- систематизація національного імміграційного законодавства у рамках формування Міграційного кодексу України;
- розроблення планів заходів щодо виконання Стратегії державної міграційної політики до 2025 р., уточнення і коригування положень Стратегії залежно від міграційної ситуації;
- укладання двосторонніх угод з країнами-реципієнтами щодо доступу мігрантів до соціального захисту та пенсійного забезпечення в країнах призначення.

Необхідність подальших пошуків шляхів удосконалення інституційного забезпечення реалізації міграційної політики України не викликає сумніву. Ключове завдання – створення цілісної моделі державної міграційної політики на основі вироблення ефективного гнучкого та стійкого механізму міжвідомчого співробітництва.

Серед основних напрямів удосконалення інституційного забезпечення державної міграційної політики³⁶⁶:

- створення при Кабінеті Міністрів України міжвідомчого консультативно-дорадчого органу з питань міграції та діаспори, а також спеціальної групи швидкого реагування на новітні міграційні виклики;
- запровадження інституту омбудсмена з питань міграції з метою посилення захисту прав українських громадян за кордоном, підвищення ефективності реалізації інтеграційної політики України щодо іммігрантів;
- підвищення якості адміністративних послуг, що надаються трудовим мігрантам та співвітчизникам, які проживають за кордоном;
- створення ресурсних центрів для трудових мігрантів із надання консультаційно-інформаційних послуг, професійного навчання та перенавчання за найбільш затребуваними на ринку спеціальностями, вивчення іноземних мов;
- створення державної агенції з питань зовнішнього працевлаштування громадян України, сприяння працевлаштуванню українських громадян за кордоном у рамках міжнародних урядових угод;
- розвиток інституту ліцензування посередницької діяльності із працевлаштування на роботу за кордоном;
- активне застосування у формуванні міграційної політики механізму державно-приватного партнерства, що успішно зарекомендував у різних країнах; учасниками та зацікавленими сторонами можуть виступати урядові структури, громадські організації (діаспори, релігійні об'єднання), бізнесові структури (у т. ч. транснаціональні корпорації), агенції з міжнародної співпраці та розвитку, організації-донори, у т. ч. міжнародні;
- створення сприятливого середовища заснування і ведення бізнесу з метою залучення міграційного капіталу для інвестування та розвитку підприємництва в Україні, запровадження пільгових умов оподаткування засобів виробництва, що

³⁶⁶ Жовнір С.М. Напрями удосконалення нормативно-правового та інституційного забезпечення державної міграційної політики України: *Recent Scientific Investigation*: збірник наук. праць за матеріалами I міжнар. наук.-практ. конф. (Осло, 6-8 грудня 2020 р.). Oslo: Dagensnaeringslivforlag, 2020. С. 108–117. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/view/6872/6843>

ввозяться з-за кордону трудовими мігрантами для розвитку малого і середнього бізнесу і створення нових робочих місць, розширення кола безпосередніх бенефіціарів шляхом залучення до співпраці органи місцевої влади регіонів походження трудових мігрантів;

- розвиток офіційних систем міжнародних грошових переказів і ресурсів, збільшення рівня доступності та зменшення вартості відповідних фінансових послуг для населення;

- розвиток інституту управління кваліфікаційними аспектами мобільності робочої сили – визнання освіти і кваліфікацій, здобутих за кордоном, у тому числі у неформальний спосіб;

- розвиток інституту мобільності (транспортабельності) пенсій у рамках міжнародної інтеграції України, співробітництва та формування узгодженої соціальної політики з іншими країнами; заохочення українських трудових мігрантів до добровільної участі у системі соціального страхування в Україні з метою посилення соціального захисту українських трудових мігрантів;

- удосконалення національної системи статистичного обліку міграційних процесів та методологічної бази зі статистики міграцій; якісне удосконалення та розширення джерел інформації, створення єдиної інформаційної системи міграційного обліку та достовірного банку даних у сфері міграції;

- удосконалення інформаційного забезпечення, надання актуальної, об'єктивної, надійної та порівняної статистичної інформації у сфері міграції, передача знань про міграцію широкій громадськості;

- створення на базі Державної служби статистики інструменту, який надавав би користувачам доступ до наборів даних у сфері міграції через інтерфейс із можливостями візуалізації та аналізу даних;

- координація зусиль державних та наукових установ щодо проведення науково обґрунтованих досліджень мобільності населення практичної спрямованості, аналізу потенційних переваг та ризиків для суспільства;

- мінімізація впливу адміністративних чинників, що впливають на внутрішню мобільність праці;

– надання потокам трудових іммігрантів обмеженого і лише необхідного для національного ринку праці характеру шляхом залучення іноземних працівників з необхідним рівнем освіти та кваліфікації за заздалегідь встановленими квотами та обмеженими в часі контрактами.

Головним завданням є створення в Україні соціально-економічних умов для припинення відпливу робочої сили за кордон та реєміграції українських громадян. Необхідно спрямувати зусилля на створення можливостей для гідної зайнятості в Україні, стимулювання створення робочих місць з високою оплатою праці, модернізацію ринків праці шляхом сприяння мобільності робочої сили, розвиток знань і навичок упродовж життя з метою розширення можливостей працевлаштування, поліпшення співвідношення між попитом і пропозицією на регіональних ринках праці. Трудова міграція є важливою складовою сфери зайнятості населення і реалізується через формування мобільного внутрішнього ринку.

Сучасна українська еміграція кваліфікованих працівників і молоді обумовлена не тільки різницею в заробітній платі між Україною і країнами призначення, а й стурбованістю з приводу своїх кар'єрних перспектив, сприйняттям несправедливості та корупції у рідній країні.

Одним із викликів пандемії COVID-19 стало забезпечення повернення, виїзду та соціально-правового захисту українських трудових мігрантів у нових умовах обмеження пересування між країнами та змінами на світовому ринку праці. Зважаючи на всі обставини, можна очікувати, що скорочення попиту на робочу силу у головних приймаючих країнах унаслідок запровадження обмежувальних заходів ускладнить умови праці, негативно впливатиме на рівень заробітків і зменшення обсягів грошових переказів українських трудових мігрантів, але вірогідність їхнього масового повернення на Батьківщину залишається невисокою. Тому місцеві ринки праці не відчуватимуть значних змін внаслідок вимушених повернень заробітчани, адже більшість із них і надалі орієнтуватиметься на зовнішні трудові міграції як спосіб трудового життя.

9.4. Нові міграційні тренди та необхідність їх законодавчого забезпечення

Сучасний етап розвитку міграційних процесів відзначається значним впливом міграції на національну економіку України. Проте, незважаючи на посилення міграційних впливів, сфера управління процесами зовнішньої трудової міграції перебуває у невизначеному інституційному полі і характеризується незабезпеченістю трудової міграції її дієвими інституційними засадами, що призводить до неузгодженості та розпорошеності дій органів, які здійснюють регулювання трудо міграційних рухів.

Міграція робочої сили в Україні є знаковим процесом, що насамперед впливає на розвиток ринку праці, посилюючи його нестабільність та кількісно-якісний дисбаланс. Основними її чинниками, на наш погляд, є економічні, соціальні та політичні. Кожний із цих чинників має широкий спектр внутрішніх субфакторів, які можуть посилювати дію один одного. Спробуємо виокремити основні з них, що формують тенденції розвитку трудової міграції.

У сучасному світі посилюється економічна нерівність розвитку різних країн, яка істотно збільшується в умовах розгортання Четвертої промислової революції. Це утворює «центри тяжіння» для робочої сили у напрямі країн з більш розвиненою економікою. При цьому можна помітити два неоднакових за якістю потоки. Перший представляють люди з високими здібностями, затребуваними компетенціями, які шукають для себе привабливіших сфер прикладання. Так з країни їдуть вчені, лікарі, інженери. Інший потік – навпаки – охоплює працівників невисокої кваліфікації, згодних працювати на непрестижних роботах, які у розвинених країнах тим не менше оплачуються краще. Це стосується наших мігрантів, зайнятих на збиранні врожаю, доглядом за хворими тощо. Обидва потоки яскраво виражені в міграції з України. Водночас спостерігаються і перехресні потоки, коли люди з вищою освітою і достатнім професійним досвідом погоджуються на роботи, неадекватні їхньому професійному рівню. Отже, різниця в оплаті праці, купівельній спроможності населення різних країн, рівні

економічної стабільності, доступності матеріальних і духовних благ, словом – рівні життя, спонукає робочу силу шукати для себе кращого застосування.

Паралельно простежується дія й соціальних факторів, які часто виходять на передній план. Економічний розвиток країн, як правило, супроводжується й їх соціальним розвитком, тож українські емігранти часто зазначають, що їх приваблюють такі соціальні блага, як повага до людської гідності, культура суспільних відносин, доступ до вищих цивілізаційних цінностей. При цьому соціальні цінності, згідно з численними опитуванням, є важливими для людей різних професійних груп, з різною освітою.

Нарешті українська еміграція активно реагує на політичну ситуацію в державі. Багато хто психологічно не витримує воєнний конфлікт, що затягнувся, політичну нестабільність та невизначеність. Соціологічні дослідження показують, що в суспільстві зростає зневіра у швидке покращення, стрімко падає довіра до майже всіх соціальних інститутів, наростає непевність у завтрашньому дні.

Натомість у сусідніх державах позначилося деяке економічне зростання, оскільки активізувалися грошові потоки, уповільнені внаслідок пандемії. Рівень міграції, пригальмований у перші часи пандемії, нині повертається до пандемічної позначки. Під час пандемії, за оцінками Національного банку України, близько 10% трудових мігрантів повернулися в Україну і ще 10% сезонних трудових мігрантів залишилися вдома, не маючи можливості виїхати через обмеження пересування у 2020 р.³⁶⁷. Крім того, Польська асоціація роботодавців будівельної галузі повідомила, що наприкінці березня 2020 року 20% українських працівників-мігрантів, які були працевлаштовані у сфері будівництва, залишили країну.

Епідеміологічні обмеження призвели до зміни характеристик руху українських громадян у кількісному і якісному вимірі. Зокрема, відбувалося масове повернення громадян України з-закордону водночас зі скороченням

³⁶⁷ Подолання наслідків впливу COVID-19 на мобільність населення. Міграція / MOM, ООН. 2020. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_ukraine_covid-19_migration_messages_ukr.pdf (дата звернення – 25.10.2021)

кількості виїздів за кордон³⁶⁸: у березні 2020 р. в Україну вїїзд громадян України на 300 тис. осіб перевищив чисельність тих, хто виїхав. Загалом, згідно з даними Державної прикордонної служби України, у 2020 р. було зафіксовано 33 млн перетинів кордону, що на 70% менше за показник попереднього року (102 млн)³⁶⁹. Водночас зміни вплинули також на ситуацію на ринку праці. В Україні відбулося зростання чисельності зареєстрованих безробітних, причому частка зростання кількості зареєстрованих безробітних (31%) дещо вища за частку зростання рівня безробіття та кількості незайнятих у віці 15–70 років (21% у І кв. 2020 р. і 25% – у ІІІ кв.). Проте вже у 2021 р. трудова міграція отримала друге дихання. Масове створення робочих місць, скажімо, у Польщі, Угорщині та Чехії знову привертає українських мігрантів.

З цього випливає, що проблема трудової міграції має залишатися в центрі регуляторної політики. У сучасних умовах необхідно посилити рамкову програму з управління трудовою міграцією в Україні з метою вдосконалення організації управління трудової міграції та захисту українських мігрантів та їхніх прав у процесі усього циклу міграції, а потреби мігрантів протягом циклу міграції необхідно врахувати та включити до національного плану реагування на COVID-19 та економічного відновлення³⁷⁰.

Нижче зазначено заходи у сфері міграції та мобільності населення, що пом'якшать довгостроковий вплив пандемії COVID-19 та допоможуть посилити захист мігрантів. Серед заходів, які мають бути відображені у нормативно-правовому забезпеченні пропонуємо такі:

³⁶⁸ Праця та соціальна справедливість: трансформації трудової міграції з України до ЄС під час пандемії COVID-19 / Кульчицька Катерина, Кравчук Павло, Сушко Ірина, Ярмолюк-Крюк Катерина (ред.); Friedrich Ebert Stiftung. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17320.pdf> (дата звернення – 25.10.2021)

³⁶⁹ Трудова міграція з України: нотатки до проблеми належного управління / Сушко І., Кравчук П., Кульчицька К., Дубенко Л., Малишева Т., Мамаєв Д. Київ: Міжнародний фонд «Відродження», Європа без бар'єрів, 2021. URL: https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2021/03/web_fin_trudova-migratsiya_yevb.pdf

³⁷⁰ Подолання наслідків впливу COVID-19 на мобільність населення. Міграція / МОМ, ООН. 2020. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom_ukraine_covid-19_migration_messages_ukr.pdf (дата звернення – 25.10.2021).

– розроблення й реалізація на рівні громад комунікаційної стратегії та програм, що сприяють соціальній згуртованості та інтеграції, забезпечать інклюзію мігрантів та запобігатимуть стигматизації тих мігрантів, які повернулися;

– розширення чинних національних механізмів реагування для надання необхідної медичної та соціально-економічної допомоги мігрантам;

– включення трудових мігрантів у всіх сферах діяльності до програм соціального захисту в країнах призначення, таких як одноразові чи багаторазові грошові виплати, компенсація невідпрацьованих годин, звільнення від податків чи сплати кредитних платежів³⁷¹.

Для інформування мігрантів про їхні права і можливості – як за кордоном, так і уразі повернення в Україну – держава потребує постійно діючої системи, досвід якої має МЗС України. Зокрема, МЗС України в умовах пандемії COVID-19 ініціювало програму «Захист», яка передбачала створення в соціальній мережі Facebook груп координації дій їхніх учасників у режимі реального часу для отримання практичних порад і допомоги; активне використання проєкту Добровільної реєстрації українських громадян під час подорожей за кордон «ДРУГ», а також використання телеграм-каналу «Коронавірус-інфо»³⁷². У перспективі зазначені вище інструменти можуть забезпечити базис для удосконалення комунікацій з українськими мігрантами, виявлення їхніх проблем, надання допомоги, а також сприяння їхньому поверненню та реінтеграції на Батьківщині, забезпечення доступного та оперативного зворотного зв'язку з українськими громадянами за кордоном.

Міграція у довгостроковій перспективі відіграватиме важливу роль у процесах відновлення економік країн світу. З метою регулювання міграційних процесів важливим є розроблення ефективної національної політики та адміністративної бази, що, у свою чергу, сприятиме регульованій циркулярній

³⁷¹ Праця та соціальна справедливість: трансформації трудової міграції з України до Єс під час пандемії COVID-19 / Friedrich Ebert Stiftung. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17320.pdf> (дата звернення – 25.10.2021).

³⁷² Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80> (дата звернення – 25.10.2021 р.).

міграції та забезпечуватиме максимальний ефект організованої трудової міграції. Також необхідне посилення захисту громадян України за кордоном та іноземних мігрантів в Україні та розширення можливостей для соціально-економічної реінтеграції мігрантів.

Потреби мобільного населення, а також потенціал мігрантів у відновленні мають бути відображені у стратегії та планах дій уряду України у контексті готовності до майбутніх криз, реагування на них та максимального швидкого відновлення. Водночас створення потужного та ефективного механізму координації для співпраці між міністерствами та державними органами, відповідальними за впровадження політики управління міграцією та законодавчих положень сприятиме забезпеченню врахування впливу COVID-19 на мігрантів³⁷³.

Неефективне регулювання зовнішньої трудової міграції в Україні великою мірою пояснюється також тим, що формальні інститути регулювання часто є неефективними, що обумовлює утворення неформальних інститутів регулювання. Неспроможність відповідних установ результативно управляти міграцією, недосконалість законодавчо-нормативної бази у цій сфері ускладнює сучасні міграційні процеси. Саме тому існує необхідність у розробленні більш дієвих механізмів регулювання зовнішньої трудової міграції та розвитку спроможності ефективно використовувати її численні переваги.

Від рівня розвитку інституційної спроможності держави залежить успішність міграційної політики та програм регулювання трудової міграції в країні. Адже громадяни сприймають таку політику і такі програми саме крізь призму ефективної діяльності державних посадовців.

Урядові установи відіграють основну роль у сприянні соціальному захисту трудових емігрантів. У свою чергу, здатність цих установ до динамічного розвитку, стратегічного планування та розумного управління важливі настільки

³⁷³ Migration data relevant for the COVID-19 pandemic / Global Migration Data Portal. URL: <https://www.migrationdataportal.org/>; How COVID-19 has affected international labour migration – and the path to enduring reintegration. *Socialprotection.org*. URL: <https://socialprotection.org/discover/news/how-covid-19-has-affected-international-labour-migration-%E2%80%93-and-path-enduring>

ж, як і розроблення ефективної політики та запровадження дієвих механізмів її реалізації.

Незважаючи на те, що становлення механізму державного регулювання трудової міграції в Україні ще не завершено, інституційний аспект міграції вже частково оформлений, а саме існують³⁷⁴:

1) інститут міграційного права, що включає закони, положення і постанови щодо трудової міграції;

2) організаційний механізм трудової міграції, який, у свою чергу, включає:

– адміністративне управління трудовою міграцією, що ґрунтується на законодавстві і основним завданням якого є постійний контроль за адміністративним і правовим регулюванням міграції;

– інститут посередництва у сфері трудової міграції, є умовно формалізованим інститутом, що сприяє легальній трудовій міграції, зокрема, дотриманню прав мігрантів за кордоном та мінімізації бюрократичних процедур під час оформлення статусу мігранта;

– інститут обліку міграції, першочерговим завданням якого є збирання точних даних про чисельність вибулих і прибулих трудових мігрантів;

– інститут фінансових переказів мігрантів, який за безпосередньої участі фінансових організацій реалізує трансакцію грошових коштів трудових мігрантів у країни постійного проживання мігрантів.

Розвиток інституційного забезпечення регулювання міграції передбачає розробку і здійснення низки конструктивних економічних та адміністративних заходів (табл. 9.1).

Водночас в умовах сучасних міграційних трендів вагому роль відіграють нормативно-правові та організаційні заходи (табл. 9.2).

³⁷⁴ Смалійчук Г.В. Зовнішня трудова міграція населення України та її вплив на трансформацію ринку праці: дис. канд. екон. наук : 08.00.07 / Київський національний економічний ун-т. Київ, 2019. 305 с.

Система економічних та адміністративних заходів у сфері управління міграційними процесами

Економічні заходи:
- розроблення системи зарахування часу роботи за кордоном у трудовий стаж; - запровадження митних пільг для трудових мігрантів на ввезення інвестиційних товарів; - надання дозволу на безмитне ввезення з-за кордону основних засобів для організації власної справи; - надання пільг мігрантам, які вкладають валютні заощадження у розвиток малого бізнесу; - збереження можливості вільної конвертації валют, бюджетне фінансування проведення заходів із протидії нелегальній міграції; - встановлення пільгових тарифів на валютні перекази трудових мігрантів; - створення вигідних умов для спрямування грошових переказів, що надходять в Україну від трудових мігрантів через систему банківських установ під контролем НБУ, узгодження цього процесу зі страховим пенсійним законодавством; - створення і розвиток системи державного управління в Україні щодо акумулювання і залучення коштів мігрантів до інвестиційного процесу, надання можливості емігрантам здійснювати пенсійні внески в Україні.
Адміністративні заходи:
- установлення лімітів і квот на в'їзд трудових мігрантів; - збільшення квот для працевлаштування українців у тих країнах, з якими договори і міждержавні угоди вже укладено (передусім для кваліфікованих фахівців), за допомогою чого здійснюватиметься унормування зовнішньої міграції робочої сили; - упорядкування процесу виїзду з України трудових мігрантів; - нагляд і контроль за виконанням законодавства в міграційній сфері; - примусове видворення іноземців та осіб без громадянства, примусове проведення їхнього медичного обстеження; адміністративні та дисциплінарні стягнення, а також стягнення, що накладаються в адміністративному порядку на юридичних осіб; - захист працівників від необґрунтованих звільнень, неповної офіційної зайнятості; - посилення контролю за неухильним дотриманням законодавства про охорону праці на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від підпорядкування та форм власності; - виявлення і припинення діяльності фірм, які працевлаштовують громадян України за кордоном, не маючи на це дозволу; - недопущення встановлення привілеїв чи обмежень стосовно мігрантів за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками; боротьба з проявами ксенофобії та расизму; - видача віз іноземним громадянам для працевлаштування в Україні; ліцензування кількості та якості посередницьких фірм, що займаються працевлаштуванням за кордоном.

Джерело: Мельниченко О. А. Удовиченко Н. М. Трудова міграція: сутність і засоби реалізації державної політики. *Theory and Practice of Public Administration*. 2017. № 1(56). URL: <http://repo.knmu.edu.ua/bitstream/123456789/17693/1/%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%90%20%D0%9C%D0%86%D0%93%D0%A0%D0%90%D0%A6%D0%86%D0%AF.pdf> (дата звернення – 25.10.2021).

Система нормативно-правових та організаційних заходів у сфері управління міграційними процесами

Нормативно-правові заходи:
• дотримання Конституції України, кодексів України, Законів України, указів Президента України, постанов та розпоряджень Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України; • виконання наказів і розпоряджень Міністерства закордонних справ України, Державної міграційної служби України, інших центральних органів державної влади, проведення експертизи законодавчих і нормативних актів економічно розвинених країн; • ратифікація більшості основних міжнародних документів у сфері трудової міграції (у тому числі протидії примусовій праці); • визначення можливостей упровадження міжнародного досвіду в регулюванні соціально-трудових відносин в Україні; • приєднання до відповідних конвенцій Міжнародної організації праці з питань захисту прав працівників-мігрантів, статей Європейської соціальної хартії; • удосконалення законодавчого регулювання міграційних питань, насамперед трудової і вимушеної міграції, міграції у формі малого прикордонного руху, виїзду з України громадян України, в'їзду в Україну іноземців та осіб без громадянства з метою працевлаштування, навчання, відпочинку, запровадження інститутів допоміжного та тимчасового захисту.
Організаційні заходи:
• ведення реєстраційних обліків трудових мігрантів, які працюють за межами України з метою активізації реєстраційних процесів; • створення агентств із працевлаштування українських громадян за кордоном; • переговори з країнами-реципієнтами, особливо тими, де сконцентровано основні потоки міграції, про підписання міждержавних угод про взаємне визнання стажу; • моніторинг міжнародних угод; • організація структурних осередків влаштування вимушених мігрантів; організація необхідних санітарно-епідеміологічних умов для мігрантів; • обстеження житлових, службових, виробничих та інших приміщень, території і земельних ділянок, що використовуються для розміщення та проживання (перебування) мігрантів; перевірка звернень громадян; планування демографічного, економічного та соціального розвитку території; • робота з неурядовими організаціями з питань міграції; розроблення міграційних програм; проведення інформаційних кампаній щодо стимулювання імміграції робочої сили; • розгортання співробітництва з міграційними службами інших держав; підготовка кадрів для роботи з мігрантами; • легалізація закордонної трудової діяльності громадян України через укладення відповідних міждержавних угод; спрощення процедур надання адміністративних послуг населенню; • координація зусиль і ресурсів під час проведення заходів з упорядкування трудової міграції; • проведення регулярних конференцій і семінарів, впровадження навчальних програм і програм обміну досвідом у цій царині; розширення системи міждержавних договорів про взаємне працевлаштування громадян та соціальний захист їх, зокрема укладення договорів про працевлаштування українських спеціалістів із зарубіжними країнами; • реалізація положень про взаємне визнання дипломів про вищу освіту, а також середню спеціальну освіту шляхом розроблення окремих договірно-правових актів; спрощення процедур стосовно руху капіталів і трудових ресурсів; • упровадження посад аташе з питань трудової міграції в дипломатичних і консульських представництвах за кордоном у країнах, де перебуває значна кількість українських мігрантів; • розповсюдження інформації (рекламно-інформаційні буклети, спеціальні телепередачі, цільові випуски газет, спеціальні лекційні заняття у ВНЗ) щодо чинної системи міждержавних угод про

працевлаштування, законодавства України та країн-реципієнтів у сфері трудової міграції та регулювання ринку праці загалом, а також можливості отримання допомоги з боку українських дипломатичних установ під час перебування за кордоном;

- вивчення й упровадження світового досвіду організації міжнародної міграції трудових ресурсів, захисту інтересів мігрантів та ефективного використання їхніх грошових трансфертів і отриманих доходів в Україні.

Джерело: складено на основі³⁷⁵.

У зв'язку з тим, що ознакою сучасної трудової міграції є посилення ролі психологічного фактора, особливе місце у сфері регулювання міграційних процесів відіграють соціально-психологічні заходи регулювання міграції населення. Вони мають бути спрямовані на зняття психологічної напруги в суспільстві, формування цінностей сім'ї, друзів, співвітчизників, Батьківщини.

До системи соціально-психологічних заходів у сфері управління міграційними процесами нами віднесено такі:

- активізація почуття патріотизму і причетності українських громадян до сучасних подій в Україні;
- розвиток внутрішньої культури українського суспільства, формування довіри і взаємної поваги, позитивного ставлення до праці;
- підтримка української національної ідеї, гордості за Українську державу, що протидіятиме еміграційним настановам;
- заохочення до повернення на Батьківщину; покращення умов для отримання доходів і проведення дозвілля;
- збереження національних, культурних, родинних та інших традицій;
- формування у сучасного покоління нових соціальних, моральних і національних цінностей;
- дотримання національного законодавства й соціальної відповідальності трудових мігрантів;
- моральне стимулювання;

³⁷⁵ Мельниченко О. А., Удовиченко Н. М. Трудова міграція: сутність і засоби реалізації державної політики. *Theory and Practice of Public Administration*. 2017. № 1(56). URL: <http://repo.knmu.edu.ua/bitstream/123456789/17693/1/%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%90%20%D0%9C%D0%86%D0%93%D0%A0%D0%90%D0%A6%D0%86%D0%AF.pdf> (дата звернення – 25.10.2021).

- відновлення сімейних цінностей, збереження морального здоров'я сім'ї, підвищення свідомого батьківства й запобігання соціальному сирітству;
- сприяння поліпшенню іміджу України як привабливої країни для життя населення та ведення бізнесу.

Зокрема, серед соціально-психологічних методів важливо сфокусувати увагу на використанні соціальної реклами у сфері міграції, щонає бути спрямована на формування відповідальної міграційної поведінки потенційних мігрантів (збереження ними зв'язків з родиною та Батьківщиною, перевірку всієї інформації про перспективне місце працевлаштування) та попередження про ризики закордонного працевлаштування³⁷⁶.

На нинішньому етапі розроблено законодавчу база у сфері міграційних процесів, що містить нормативно-правові акти, які забезпечують можливість впровадження державної міграційної політики. З огляду на аналіз законів та нормативно-правових актів вважаємо, що достатньо забезпеченою є процедура реєстрації осіб та автоматизація процесів у сфері міграції. З іншого боку, законодавчі акти, що регулюють питання еміграції, реєміграції та протидії нелегальній міграції, потребують подальшого вдосконалення.

Зокрема підкреслимо, що на сьогодні в Україні остаточно ще не сформована нормативно-правова база, яка б відповідала світовій практиці й потребам, а також особливостям України та охоплювала різні види міграції. Відсутні ефективні правові механізми організації, обліку і використання зовнішньої та внутрішньої трудової циркулярної міграції на благо країни, що значною мірою перешкоджає вирішенню актуальних завдань зі створення повноцінного ринку праці.

Позитивним кроком є схвалення Стратегії державної міграційної політики України (далі – Стратегія) на період до 2025 року, метою якої є спрямування зусиль держави і суспільства на формування та реалізацію державної міграційної політики, що би позитивно впливала на консолідацію української нації та безпеку держави, прискорювала соціально-економічний розвиток, сприяла уповільненню

³⁷⁶ Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». Київ, 2018. 356 с. URL:<http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>

темрів депопуляції, стабілізації кількісного та якісного складу населення, задоволенню потреб економіки в робочій силі, відповідала міжнародним стандартам і міжнародним зобов'язанням України³⁷⁷.

Стратегія покликана привернути увагу до міграційних проблем, спрямувати і згуртувати суспільство з метою їх розв'язання, забезпечити взаємозв'язок міграційної політики з іншими сферами діяльності держави, перехід від політики реагування на внутрішні та зовнішні чинники у сфері міграції до більш активної і цілеспрямованої політики регулювання міграційних процесів.

Крім того, вона передбачає створення можливостей для тимчасового легального працевлаштування за кордоном, просування програм освітнього обміну, підвищення рівня обізнаності громадськості щодо можливостей міграції, забезпечення захисту прав громадян України, які працюють і проживають за кордоном.

Разом із тим заходи щодо реалізації розробленої стратегії повинні постійно коригуватися, оскільки міграційна ситуація повсякчасно змінюється. Необхідно також посилити індивідуальну спрямованість міграційних заходів, враховувати особливі інтереси різних груп мігрантів та навіть окремих громадян. Варто зазначити, що сучасний етап розвитку міграційних процесів вимагає впровадження дієвого регулювання не лише поточних міграційних процесів, а й урахування їх перспективних тенденцій.

³⁷⁷ Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року. URL:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80> (дата звернення: 25.10. 2021 р.).

Наукове видання
Петрова Ірина Леонідівна
Близнюк Вікторія Валеріївна
Колот Анатолій Михайлович
Біліченко Світлана Павлівна
Герасименко Оксана Олександрівна
Гук Лариса Павлівна
Жовнір Світлана Михайлівна
Лавриненко Лариса Миколаївна
Лопушняк Галина Степанівна
Монастирська Галина Віленівна
Перегудова Тетяна Вячеславівна
Смалійчук Ганна Володимирівна
Чернецька Людмила Миколаївна
Юрик Ярина Іванівна

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Колективна монографія

**За науковою редакцією
доктора економічних наук, професора
І.Л. Петрової,
доктора економічних наук,
В.В. Близнюк**

Редактори: *І.І. Бажал, А.К. Кокошко*
Оригінал-макет: *С.В. Чимбай*

Підписано у світ 12.12.2021 р.
Об'єм даних 6,7 Мб

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»
вул. Панаса Мирного, 26, м. Київ, 01011
тел. (044) 254-20-36, факс (044) 280-88-69
E-mail: eip@ief.org.ua