

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

**СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РИНКУ ПРАЦІ І ЗАЙНЯТОСТІ
В КОНТЕКСТІ ПОЛІТИКИ ШВИДКОГО
ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ**

Матеріали засідання круглого столу

17 травня 2018 р., м. Київ

Київ 2018

УДК 331.5:330.3
С 91

Рекомендовано до друку Вченою радою
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України
(протокол № 6 (134) від 30.05.2018 р.)

С 87 **Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в контексті політики швидкого економічного зростання : матер. засідання круглого столу (17 трав. 2018 р., м. Київ) / за наук. ред. С.М. Кожем'якіної. – К. : ІПК ДСЗУ, 2018. – 54 с.**

ISBN 978-617-649-047-0

Збірник підготовлено за матеріалами засідання круглого столу. У наукових доповідях розглянуто теоретико-методологічні та аналітичні аспекти функціонування ринку праці в умовах прискорення економічного зростання України.

Для науковців, педагогічних працівників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, студентів, магістрантів, аспірантів, спеціалістів державної служби зайнятості та інших фахівців, які цікавляться проблемами ринку праці.

УДК 331.5:330.3

ISBN 978-617-649-047-0

© Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості
України (ІПК ДСЗУ), 2018

ЗМІСТ

Джаман М.О.	Проблеми зайнятості населення України та пропозиції щодо їх вирішення у контексті економічного розвитку	4
Кожем'якіна С.М.	Єдиний шлях прискорення економічного зростання – створення якісних робочих місць в промисловому секторі	6
Могильний О.М.	Ринок праці сільської місцевості: стан та перспективи розвитку в умовах децентралізації	10
Ворона П.В.	Інвестиційні проекти як передумова створення нових робочих місць	14
Яценко Л.Д. Коломієць О.О.	Соціальна справедливість у трудовій сфері: сучасні реалії, проблеми та протиріччя	19
Щукін Б.М.	Стратегія економічного розвитку як фактор стимулювання зайнятості	23
Вітряк Т.Б.	Сучасний стан вітчизняного ринку праці та зайнятості населення	26
Загородня Н.П.	Особливості формування трудового потенціалу на сучасному етапі	31
Ковбаско О.М.	Трансформація зайнятості в умовах розвитку цифрової економіки	34
Баришнікова О.Є.	Сучасний стан ринку праці України: зв'язок зайнятості і темпів економічного зростання	38
Шостак І.В.	Інклюзивне зростання як основа розвитку інклюзивного ринку праці в Україні	43
Припуга Н.В.	Аспекти співпраці центрів зайнятості з ОТГ	46
Купрій О.Д.	Ринок праці України: поточний стан та виклики подальшого розвитку	47
Кривуша С.Г.	Продуктивність праці як пріоритет в економічній політиці: дії держави	50

М.О. Джаман,
д.е.н., доцент,
професор кафедри теоретичної
та прикладної економіки ІПК ДСЗУ

ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ТА ВИРІШЕННЯ ЇХ У КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Згідно з теорією К. Маркса виробництво залежить від трьох основних факторів: землі, людини і капіталу. Сьогодні вчені-економісти оправдано відносять до них ще два фактори: підприємницький хист і наявність фінансових ресурсів. На перше місце ставиться людина, розглядається її людський капітал, рівень професійної майстерності і рівень життя, що залежить від освіти, працевлаштування та її доходів. В сучасних соціально-економічних умовах проблема зайнятості населення набула особливого значення. У нашій державі вона дуже відчутна, в першу чергу, у малих містах і сільській місцевості де, фактично, відсутні робочі місця. У великих містах ще збереглася хоч якась можливість знайти роботу, хоча заробітна плата не завжди забезпечує середній рівень життя.

Сучасний стан ринку праці ускладнюється негативними демографічними процесами (зростає смертність і знижується народжуваність внаслідок міграції молодих людей і молодих сімей за кордон), що викликає негативні структурні зміни у сфері трудових ресурсів. Демографічна ситуація в цілому по країні і, особливо у малих містах та селах за роки незалежності негативно відбилася, в першу чергу, на статевіковому складі: значно зріс відсоток людей старшого, пенсійного та перед пенсійного віку і знизився молоді. Ці процеси суттєво залежні від стану економіки (виробництва і споживання), і безпосередньо впливають на ринок праці і пенсійне забезпечення. Зараз ситуація на ринку праці показує, що: а) став високим рівень безробіття; б) його термін збільшився від 4-х місяців до року (через відсутність робочих місць); в) зросла кількість заявок на робочі професії (бетонників, дорожніх робітників, мулярів-каменярів, електрогазоварників, токарів, сантехніків, швачок, слюсарів, електромонтерів, водіїв тощо). Також затребувані працівники сфери послуг (продавці, кухарі, офіціанти, перукарі, охоронці тощо), у сільськогосподарському секторі - агрономи, трактористи та робітники з обслуговування сільськогосподарських машин. г) значно знижена потреба у спеціалістах з вищою освітою – економістах, юристах, вчителів, лікарях (виключення становлять ІТ-фахівці).

Великою проблемою стало працевлаштування молодих людей віком 16-25 років і людей перед пенсійного віку (за 5-7 років до пенсії) та жінок, починаючи з 40-45 років. Для людей, які знайшли роботу і працевлаштувалися, досить часто постає проблема отримання заробітної плати, її: або затримують, або платять половину обіцяної, або незадоволених роботодавців через 3-4 місяці скорочує, не пояснюючи причини і не виплачуючи боргу. У свою чергу служби соціального захисту

(профспілки і суд) не можуть нікого захистити, розписуючись у своєму безсиллі (а скоріше із-за своєї неграмотності, чи недолугого чинного законодавства, чи корумпованості).

Якщо ж розглянути стан працевлаштування у сільській місцевості – то він знаходиться у ще більш жалюгідному стані. Практично виживають лише ті села, які розміщені вздовж великих автомагістралей за рахунок того, що люди мають можливість займатися малим бізнесом (будують кафе, станції техобслуговування, або просто сидять при дорозі і продають власну вирощену продукцію). Далі від центральних автострад знайти у селі роботу неможливо. Навіть ті села, у котрих колись були добре розвинуті господарства, переробні підприємства (цегельні, плодоконсервні заводи чи птахоферми) не можуть забезпечити роботою працездатне населення тому, що перестали функціонувати. Молоді люди виїжджають у великі міста країни (Київ, Одесу, Харків, Львів, Дніпро), або за кордон з надією на кращі заробітки. Спокуса мати великий дохід і відповідний рівень життя призводить до росту злочинності (крадіжок, пограбувань, розбійних нападів), а за кордоном молоді люди стають дешевою робочою силою, хоч, порівняно з вітчизняною зарплатою, отримують вищий дохід. Виїзд на заробітки жінок породжує в країні ще одні проблеми - соціальне сирітство (коли у дитини мама асоціюється тільки з матеріальним достатком, а не з душевним теплом), або дитячу безпритульність (часто при живих безробітних батьках діти ростуть сиротами). Таким чином, проблема зайнятості населення вимагає комплексного вирішення у масштабах країни. Адже, з одного боку ми втрачаємо молодих, перспективних працівників і майбутніх батьків, внаслідок чого відбувається старіння нації, а з іншого – ми інвестуємо своїм молодим людським капіталом зарубіжну економіку.

Одним із макроекономічних інструментів прискорення економічного зростання є створення сприятливих умов для інвестиційної привабливості території. Стала досить гостра проблема притягувати засоби і кошти для здійснення інвестиційних проектів з боку держави чи країн ближнього і дальнього зарубіжжя з метою створення умов для стійкого економічного розвитку. Інвестиційна привабливість території формується з урахуванням цілого комплексу факторів, найбільш вагомими серед яких є: 1) доступність кредитних ресурсів для інвесторів; 2) зниження витрат (податкові пільги, ставки оренди землі і нерухомості, мінімізація тарифів на послуги природних монополій); 3) підготовка та перекваліфікація кадрів; 4) будівництво житла і об'єктів соціальної структури; 5) інформування інвесторів про інвестиційні можливості даної території; 6) сприятливість інвестиційно-правового клімату тощо.

У даний час здійснюються спроби розробити стратегічні програми співробітництва бізнесу і владних структур органів місцевого самоврядування (ОМС) у межах створення кластерних моделей (сьогодні найбільш поширена ця форма у Хмельницькій області). Кластер, як форма об'єднання зусиль підприємств (які розташовані на даній території), наукових організацій (об'єднань), банків і владних підрозділів (як органів, що покликані регулювати систему господарських відношень),

є одним із перспективних інструментів розвитку економіки на даний час. У плані розробки спільних ініціатив місцевої влади, бізнесу, науки і утворення кластерної структури, що володіють високим потенціалом і можуть у значній мірі забезпечити економічне зростання у територіальних виробничо-ринкових межах мають бути зацікавлені, перш за все, органи державної влади (ОДВ). Можливості кластера у господарській практиці сприятимуть позитивному впливу не тільки у сфері локальних інтересів підприємств, але й на загальну ситуацію у сфері зайнятості на конкретній території. А створення сприятливого середовища для підготовки кадрів та перепідготовки з середньою і вищою освітою при підтримці ОДВ регіону і ОМС та заінтересованих виробничих підприємств забезпечить зростання зайнятості і доходів, що підвищить рівень життя населення.

Однак, для того щоб кластерний рух набув відповідного розвитку потрібно, на наш погляд, розробити відповідну правову базу, яка буде регламентувати економічну діяльність і змусить вітчизняних олігархів повернути свої кошти із офшорних зон у вітчизняну економіку для створення робочих місць, зобов'яже їх інвестувати кошти у вітчизняне виробництво. Законодавство повинне: а) підвищити рівень персональної виконавчої відповідальності всіх без винятку членів суспільства, аж до звільнення з посад і притягнення їх до кримінальної відповідальності; б) установити конкретні терміни виконання певних запланованих програм і обсягів робіт з чіткою звітністю за якість і своєчасність їх виконання перед своїм трудовим колективом і вищим (по відомчому підпорядкуванню) керівництвом; в) на роботу відбирати і призначати професіоналів з 10-15-річним стажем роботи за фахом, а не за політичним принципом чи присутністю на Майдані; г) для бажаючих працювати у певній сфері, створювати курси перепідготовки кадрів з відповідними програмами; д) для реалізації поставлених завдань в необхідному порядку залучати до роботи бажаючих старих спеціалістів і керівників, враховуючи їх багатолітній професійний досвід роботи. Тільки таким чином можна значно поліпшити соціально-економічне становище громадян, їх рівень життя і створити необхідні умови для економічного зростання в Україні.

С.М. Кожем'якіна

*д.е.н., зав. кафедри теоретичної
та прикладної економіки ІПК ДСЗУ*

ЄДИНИЙ ШЛЯХ ПРИСКОРЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ – СТВОРЕННЯ ЯКІСНИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ В ПРОМИСЛОВОМУ СЕКТОРІ

Економічне зростання України за своїми темпами поки не відповідає можливостям й інтересам країни. Про це заявив прем'єр-міністр В. Гройсман на конференції "Міжнародна зустріч високого рівня з питань реформ в Україні". "Ми поки не змогли реалізувати той амбітний план, який би дав можливість сьогодні забезпечити стійке і швидке економічне зростання, що відповідає інтересам і

можливостям України", – сказав В.Гройсман. Раніше В.Гройсман неодноразово наголошував, що тенденція економічного зростання України є позитивною, проте темп зростання недостатньо високий для випереджаючого розвитку в порівнянні із сусідніми країнами. Серед пріоритетів на 2018 рік прем'єр називає зростання економіки країни на 5-7% замість закладених у держбюджеті 3%.

Для швидких і видимих змін Україні мало зростання ВВП на 3% на рік, закладеного в бюджеті-2018. Про це заявив прем'єр-міністр на засіданні уряду. "Ми фокусуємося на тому, щоб закласти міцні основи прискореного економічного зростання. Цього року ми плануємо економічне зростання понад 3%, але для швидких змін цього економічного зростання недостатньо. Потрібно створити умови, щоб вийти 2018 року на більше зростання. Ми ставимо за мету, що економічне зростання стійке має бути не менше 5-7%. Це завдання на середньострокову перспективу", – також заявив В.Гройсман.

За словами глави уряду, перед Кабміном стоїть п'ять пріоритетних цілей, досягнення яких допоможе прискорити зростання ВВП, до яких відносяться:

- прозорий доступ бізнесу до державних ресурсів;
- поліпшення бізнес-клімату та дерегуляція;
- захист прав підприємців;
- полегшення доступу підприємств до фінансування;
- заохочення інновацій.

Як повідомлялося, Національний банк України поліпшив прогноз зростання економіки України 2018 року до 3,4% з 3,2% і погіршив прогноз щодо інфляції на поточний рік до 8,9% з 7,3%. Міжнародний валютний фонд (МВФ) прогнозує зростання ВВП України 2018 року на 3,2% при інфляції 10%, Світовий банк – зростання ВВП на 3,5% при інфляції 10%.

Єдиний і правильний шлях прискорення економічного зростання в Україні – консолідація зусиль держави у напрямі створення якісних робочих місць в промисловому секторі, зокрема переробній промисловості.

Вітчизняними науковцями, які займаються проблемами промислового розвитку та промислової політики, були створені фундаментальні праці в сфері проблеми стратегії розвитку та фінансово-економічного регулювання промисловості. До них належать: «Промислова політика посткризової економіки, за редакцією Дейнеко Л.В., Якубовського ММ, Шелудько Е.І»; «Промисловість і промислова політика України 2013: актуальні тренди, виклики, можливості», що є наук.-аналіт. доповіддю, за участю авторів О.І. Амоши, В.П. Вишневського, Л.О. Збаразської; «Ринок праці промисловості України та трудовий потенціал галузі: сучасні тенденції і проблеми», опублікована стаття О.І. Амоши, В.П. Антонюк в журналі «Ринок праці та зайнятість населення»; Неоіндустріалізація в Україні: концепт національної моделі, науковцем Л.О. Збаразською; Промисловість України: стратегія і політика структурно-технологічної модернізації, монографія Кіндзерського Ю.В.; доповідь «Інноваційний розвиток промисловості як складова структурної трансформації економіки України»,

зроблена О.В. Собкевич, А.І. Сухоруковим, А.В. Шевченком. Всі вони зазначають, що на питання розвитку промисловості урядовці завжди дивилися з точки зору розвитку окремих галузей, крім цього, не акцентується увага на зосередженні зусиль і промислового потенціалу на процесі створенні робочих місць.

В багатьох працях проглядається ідея відмовитись від галузевого підходу, і запропонувати програмно-цільовий підхід (метод) до розвитку української промисловості.

На даний момент уряд України поверхнево торкається розвитку української промисловості. В Україні на сьогодні навіть не сформовано державного органу у сфері промислової політики, який мав би не лише визначити цілі та орієнтири розвитку вітчизняної промисловості, але й показати населенню України, промисловцям і підприємцям реальність досягнення цих цілей. За відсутності в країні відповідального державного органу (Міністерства промислової політики) єдиним державним органом, який відповідає за розвиток економіки, в тому числі промисловості, залишається Кабінет Міністрів України.

Основні організаційні кроки уряд має негайно зробити для зупинення падіння промислового виробництва, розвитку вітчизняної промисловості та створення достатньої кількості висококваліфікованих робочих місць. Законодавчо врегулювати можливість застосування в Україні відомих у світі інструментів інноваційного розвитку економіки □ кластерів, технологічних платформ, технопарків, старт-апів і спін-офф-підрозділів.

Визначити стратегічні державні пріоритети промислової політики, реалізацією яких буде, в першу чергу, забезпечено системну сировинну, товарну, продовольчу, енергетичну, фармакологічну та військову безпеку України. На даний момент до першочергових стратегічних державних пріоритетів у сфері промислової політики, які вирішують поставлені вище завдання, фахівці відносять реалізацію наступних програм:

- Державна програма імпортозаміщення;
- Державна програма енерго- та ресурсозбереження;
- Державна біотехнологічна програма;
- Державна програма "Кліматостійке сільське господарство";
- Державна програма "Дешеві, якісні та високоефективні українські ліки";
- Державна нанотехнологічна програма;
- Державна програма "Доступні та оздоровчі продукти харчування";
- Державна програма "Чиста та доступна вода";
- Державна програма "Вітчизняний оборонно-промисловий комплекс".

Зазначені першочергові стратегічні державні пріоритети слід реалізовувати через відповідний механізм створення спеціалізованих промислових кластерів (об'єднання промислових підприємств різних галузей та різних форм власності разом зі спеціалізованими науково-технологічними центрами та лабораторіями, які забезпечують випуск конкурентоздатної та інноваційної продукції).

Організація промислового виробництва на основі кластерної моделі забезпечить різке підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції, активізацію інноваційних процесів на підприємствах-учасниках кластера та кооперацію між підприємствами і науково-технологічними центрами. Географічна локалізація, взаємна кооперація та посилення комунікацій учасників кластера забезпечать підвищення економічної продуктивності, зменшення витрат і збільшення частки інноваційної продукції. Як свідчить світовий досвід, на глобальному ринку кінцевої продукції кластерам значно легше конкурувати з поодинокими компаніями, транснаціональними корпораціями чи навіть державами. З реалізацією першочергових стратегічних державних пріоритетів уряд визначатиме інші пріоритети і під реалізацію нових пріоритетів у подальшому будуть створюватись нові спеціалізовані промислові кластери.

Визначити точки росту серед наявних та новостворюваних промислових підприємств. Під точками росту слід розуміти окремі підприємства чи групи взаємопов'язаних виробничими процесами підприємств (державних, приватних чи комунальних), які реально є (чи можуть бути) прибутковими, які виробляють конкурентоздатну продукцію, є економічно самодостатніми та здатні стати причиною активізації економічної активності у своїй чи суміжних галузях економіки і, таким чином, є причиною росту економіки України. Уряд повинен не лише виявити такі точки росту, але й приділяти особливу увагу таким підприємствам, підтримувати їх та стимулювати до більш повного розкриття усіх їхніх можливостей. Такі підприємства у жодному разі не можуть підлягати приватизації. Для прикладу, такими точками росту є нинішнє державне підприємство "Укрхімтрансміак", ВАТ "Одеський припортовий завод" та ВАТ "Турбоатом", які реально можуть стати джерелами активізації економічної активності в хімічній промисловості, машинобудуванні, енергетиці, суднобудуванні, сільському господарстві та у диверсифікації джерел поставки природного газу в Україну. Що ж до новостворюваних промислових активів, які зможуть виступити в якості точок росту, то ними зможуть стати біотехнологічні підприємства, які забезпечать більш глибоку переробку сировини та відходів у нові висококонкурентні на світовому ринку продукти із значно більшими показниками доданої вартості.

Створити адресний, чіткий та зрозумілий законодавчий механізм державного стимулювання інноваційно-технологічного стрибка підприємств-учасників спеціалізованих промислових кластерів у вигляді надання на обмежений строк податкових стимулів для реалізації Стратегічних державних пріоритетів (з регулярним обов'язковим звітом про застосування інноваційних технологій членами кластерів у своєму виробництві та обов'язковим звітом про практичні результати впровадження інновацій).

Список використаних джерел:

1. Гройсман пояснив, як в Україні домогтися швидкого зростання економіки. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://ukr.segodaya.ua/economics/enews/groysman-obyasnil-kak-v-ukraine-dobitsya-bystrogo-rosta-ekonomiki-1119923.html>.
2. Збаразська Л.О. Неоіндустріалізація в Україні: концепт національної моделі / Л.О. Збаразська // Економіка промисловості. – 2016. – № 3 (75). – С. 5-32.
3. Кіндзерський Ю.В. Промисловість України: стратегія і політика структурнотехнологічної модернізації / Ю.В. Кіндзерський. – К.: НАН України, Ін-т екон. та прогнозув., 2013. – 536 с.
4. Промислова політика як чинник післякризового відновлення економіки України: аналіт. доп. / за ред. Я.А. Жаліла. – К.: НІСД, 2012. – 41 с.
5. Інноваційний розвиток промисловості як складова структурної трансформації економіки України: аналіт. доп. / О.В. Собкевич, А.І. Сухоруков, А.В. Шевченко та ін.; за ред. Я.А. Жаліла. – К.: НІСД, 2014. – 152 с. – (Сер. «Економіка», вип. 15).
6. Дрейпер П. Взгляд на мир через цепочки добавленной стоимости. [Електронний ресурс] / П. Дрейпер // Экономическая политика: экспертный канал. – 18 янв. 2013 г. – Режим доступу: <http://ecpol.ru/index.php/2012-04-05-13-4246/2012-04-05-13-43-05/484-vzglyad-namir-cherez-tsepochki-dobavlennoj-stoimosti>

О.М. Могильний,
*д.е.н., професор,
професор кафедри теоретичної
та прикладної економіки ІПК ДСЗУ*

РИНОК ПРАЦІ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Шановні колеги, перш ніж перейти безпосередньо до теми свого виступу вважаю за потрібне розвіяти найбільш поширені міфи, щодо сучасного стану аграрної сфери, які мають виправдовувати інституційну неспроможність проведення структурних реформ.

Міф 1. Аграрний сектор – є «точкою росту» національної економіки, а зерно – це українські нафта і газ. Дійсно, за даними Держстату України, усупереч світовим тенденціям щодо структури ВДВ частка сільського, лісового і рибного господарства (в основних цінах) за останні 17 років виросла з 8,4% (2010 р.) до 12,7% (2016 р.), або +4,3 в.п. Маємо усвідомлювати, що чуда не було. Скоріше навпаки. Відносний приріст ВДВ аграрного сектора стався за рахунок скорочення промисловості (–4,3 в.п., особливо переробної – на 3,2 в.п.), будівництва (–1,3 в.п.), транспорту (–1,1), інших видів високотехнологічної діяльності з приростною віддачею ресурсів і високою часткою доданої вартості (майже –2 в.п.).

За останні 28 років у структурі валової продукції сільськогосподарських підприємств також відбулися небажані зміни: частка рослинництва (у постійних цінах

2010 р.) зросла на 18,7% (з 59,3% у 1990 р. до 78% у 2016 р.), а тваринництва – зменшилась на таку ж величину, або удвічі (з 40,7% у 1990 р. до 22% у 2016 р.).

Відповідно в рази було скорочено обсяг виробництва тваринницької продукції, ліквідовані тисячі робочих місць в галузі, де рівномірна постійна зайнятість працівників забезпечувалась упродовж всього календарного року. Тобто сезонність, як найбільш гостра проблема сільського ринку праці, була не такою відчутною для доходів сільських домогосподарств (ДГ).

Такі структурні викривлення вкрай негативно позначаються на самому рослинництві, адже українські чорноземи виснажуються і не отримують науково-обґрунтованих норм органічних добрив. У масштабах України внаслідок сировинної експлуатації сільського господарства постійно з 1990-х років маємо від’ємний баланс запасів поживних речовин (азот, фосфор, калій) і віртуальної води за основними експортними культурами.

Міф 2. Сільське господарство України – лідирує на європейському і світовому ринках агропродовольчої продукції. Україна має 32,5 млн. га ріллі – це 11,8% європейського континенту і 2,3% – світових запасів. При цьому, за даними ФАО, у 2013 р. експорт, у розрахунку на 100 га ріллі становив: Україна – 52,3 тис. дол. США, ЄС – 512,2, а світ – 101 тис. дол. США. Відставання в 9,8 і 1,9 разів відповідно, пов’язане з експортом переважно сільськогосподарської сировини та низькою урожайністю сільгоспкультур. За даними Держстату, у 2017 р. частка агропродовольчої продукції у товарній структурі загального експорту країни становила 41%, забезпечуючи третину валютних надходжень у країну. По-перше, валюта «губляється» в офшорних компаніях. По-друге, одночасно маємо вказувати вартість імпортованих засобів виробництва. Для прикладу, у 2016 р. вартість експорту продукції рослинництва склала 8,09 млрд. дол. США, а вартість імпорту сільськогосподарської техніки, мінеральних добрив, насіння, пестицидів, пально-мастильних матеріалів іншого – 4,8 млрд. дол. США, Тобто, умовно чистий експорт галузі становив лише 3,29 млрд. дол. США.

Міф 3. Зона вільної торгівлі з ЄС та іншими країнами компенсує втрати українського експорту на традиційні ринки країн СНД. Нагадаю, що 16 травня виповнилося 10 років членства Україна в СОТ. За даними Мінекономрозвитку, Україна має ЗВТ із 45 країнами світу, але не скористалася повною мірою своїм експортним потенціалом. Упродовж останніх років переважає негативне сальдо зовнішньої торгівлі товарами. Для прикладу, у 2016 р. воно становило – 2,9, а в 2017 р. – 6,3 млрд. дол. США, що у 2,2 рази більше. Загалом зовнішня торгівля агропродовольчими товарами налічує 150 найменувань, з яких половина має від’ємне сальдо. Заради справедливості маємо визнати, що за минулий рік. агропродовольчих товарів експортовано на загальну суму 17,8 млрд. дол. США, а імпортовано – на 4,6. Тобто позитивне сальдо дорівнює 13,3 млрд. дол. США [0].

Щодо торгівлі України з ЄС, то за даними офіційної статистики, її частка до загального підсумку у 2016 р. в експорті становила 33%, в імпорті – 41%. Іншими

словами, маємо мінусове сальдо – 8%. Непорівнянними є також ризики від мінливої кон'юнктури європейських ринків на аграрну сировину. Якщо для економіки України – торгівля є країнами ЄС – це більше третини її загального обсягу, то для ЄС – лише 1% [2]. Зрозуміло, які асиметричні ризики закладено для курсу національної валюти, інфляції, ВВП, рівня зайнятості населення та інших макроекономічних показників.

Розрахунки науковців ННЦ «ІАЕ» показують: при виробництві молока і м'яса свиней із кожних 100 тис. тонн експортованого зерна (переважно фуражного, яке є основним компонентом у раціоні тварин) гіпотетично має бути задіяно 930 і 440 робочих місць відповідно. З урахуванням обсягу експорту зернових культур у 40 млн. тонн одночасно експортується 209 тис. робочих місць [3, с. 37]. Багато це чи мало? Це нинішня зайнятість найманих працівників у сільському господарстві та пов'язаних із ним послугах сумарно шести областей – Вінницька (41), Дніпропетровська (33), Київська (40), Одеська (28), Полтавська (45) і Харківська (26) області. Всього ж, за даними Держстату України, у 2016 р. уся кількість найманих працівників становила 507,7 тис. осіб, тобто було ліквідовано 41% нинішніх робочих місць [4].

Логічно виникає питання: як і за рахунок чого виживають селяни, якщо не мають постійної офіційної зайнятості? Переломним для ринку праці й системи соціального захисту селян став 2001 рік, коли в ОСГ вже ніби то було зайнято 2578 тис. осіб, а найманими працівниками сільгосппідприємств – 2131 тис. осіб, тобто на 477 тис. осіб менше, ніж в ОСГ.

Довідково: у 1990 р. в колгоспах і радгоспах було зайнято 4881 тис. осіб, а в ОСГ – 681 тис., або всього 13,9%. За даними Держстату України, за період реформ в ОСГ добровільно-примусово було витіснено 2357 тис. осіб.

Щодо політекономії селянського питання, тобто дотримання їх інтересів, прав і свобод.

Перше. Не зважаючи на те, що рівень операційної діяльності агроформувань у 2016 р. становив 32,7% (2015 р. – 43%), частка оплати праці в собівартості їх продукції знизилась до 5,4% – це удвічі менше проти 2008 р. (10,7%) і майже в 5 разів порівняно з дореформеним періодом. Середньомісячна зарплата у 2016 р. в сільському господарстві становила 3916 грн, або на чверть менше (24,5%), ніж в економіці держави, раніше (2008 р.) цей розрив був майже удвічі більшим. Як наслідок, посилення експлуатації селян частка оплати праці в грошових доходах сільських ДГ становить всього 45%. При цьому маємо враховувати, що виплачується вона не завжди вчасно, а сума заборгованості залишається суттєвою.

Довідково: в розвинутих країнах ЄС частка оплати праці в грошових доходах ДГ майже удвічі вища і коливається в діапазоні від 75 до 80%.

Друге. Нагадаю, що у період реформування колективних господарств і масового вивільнення працівників було прийнято Закон України «Про особисте селянське господарство» від 15 травня 2003 р. № 742, згідно з яким (ст. 8) статус безробітного селяни отримували, коли розрахунковий місячний дохід від ОСГ був меншим законодавчо встановленого мінімального розміру заробітної плати. Ця норма

діяла більше шести років – до прийняття Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» від 25 грудня 2009 р. № 799.

Цим актом більше 2 млн. членів ОСГ для порятунку сільського ринку праці від «світової фінансової кризи» було віднесено до категорії, які забезпечують себе роботою самостійно. Селян було віднесено до зайнятого населення за умови, що робота в такому господарстві для них є основною. Які наслідки такого «рятівного» для України Закону:

а) селян працездатного віку по-суті позбавили права на обов'язкове державне соціальне страхування, оскільки всі вони неформально зайняті (52,2% до їх загальної кількості в країні), адже добровільна сплата ЄСВ для них є не підйомною. За приблизними розрахунками, сім'ї з двох працездатних осіб для регулярних платежів потрібно продати 4 тис. літрів молока 2-го гатунку, чи вигодувати для продажу двох голів свиней живою масою не менше 210 кг.

б) роботодавцям повернули майже дармову робочу силу;

в) Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття дещо зменшив свій дефіцит, оскільки районні центри зайнятості стали відмовляти у наданні вкрай необхідних послуг своїм односельцям.

г) викликало чергову хвилю масової трудової еміграції із сільської місцевості.

Проте, маємо визнати, що ситуація щодо суспільно корисної і продуктивної зайнятості для селян в умовах децентралізації повноважень і ресурсів на їх виконання далеко не безнадійна.

Вселяє надію план заходів на виконання вже не першого за роки ринкових перетворень плану стратегії подання бідності на поточний рік, затвердженого рішенням Уряду від 14 лютого 2018 року №99. У ньому, зокрема, йдеться про «розроблення механізму залучення до системи державного соціального страхування, насамперед пенсійного, заінтересованих осіб, зайнятих в ОСГ». Із економічної теорії і власних спостережень знаємо, що міста заможніші за села завдяки більшій скупченості людей різних професій, розвитку численних видів діяльності та зайнятості, особливо у сфері послуг, яка чи не єдина галузь в епоху постіндустріальної економіки постійно демонструє створення нових робочих місць. Ефект цієї взаємодії флорентійський учений Б. Латіні (1220–1204) назвав спільним благом.

Такий синергетичний потенціал для збалансованого розвитку мають новостворені ОТГ. За даним Мінрегіонбуду, станом на 10.05.2018 р., вже зареєстровано 739 ОТГ, які об'єднали 6,4 млн осіб та 3400 переважно сільських поселень. Середня кількість громад, що увійшли в одну ОТГ становить 4,6 одиниць із чисельністю 8700 осіб.

Що, на нашу думку, необхідно для того, щоб децентралізація усіх життєзабезпечуючих сфер мешканців сільських територій дійсно була успішною і відбувся прорив, такий же як у гмінах Польщі, чи комунах у Франції?

Потрібні інституційна спроможність, знання основ регіональної економіки лідерами громад і ресурси – людські, фінансові, матеріальні, культурні, інформаційно-комунікаційні тощо.

Основними статтями місцевих бюджетів, за нашими розрахунками, є ПДФО (податок з доходів фізичних осіб) – 58% загального фонду дохідної частини, 17% – податок на майно і 11% – єдиний податок. Три податки сумарно формують майже 90% усіх надходжень сільських ОТГ.

На сьогодні пріоритетом має бути розвиток різноманітних виробництв, формування регіональних кластерів, у т.ч. туристичних і рекреаційних, розвиток кооперації, виробництво нішевих видів продукції (бджільництво, ягідництво, городництво у т.ч. за органічними технологіями, переробка сировини тощо). Великий потенціал має формування різноманітних продуктових регіональних брендів, які б завоювали зовнішні товарні ринки.

Висновок. Децентралізація ламає усталений віками на теренах України порядок, за якого розподіл всіх ресурсів на місця відбувався з центру, й запроваджує новий підхід, якого дотримуються в розвинених європейських та інших державах світу: багата родина – самодостатня місцева громада – конкурентоспроможна й незалежна країна.

Список використаних джерел

1. Статистичний збірник «Зовнішня торгівля товарами України» / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Статистичний збірник «Співробітництво між Україною та країнами ЄС» / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Могильний О.М., Ходаківська О.В. Агроходлінгізація сільського господарства України: аграрна політика та виклики майбутньому / О.М. Могильний, О.В. Ходаківська // Економіка АПК. –2017. –№6.– С. 33–39.
4. Статистичний збірник «Сільське господарство України» / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

П.В. Ворона,

д. держ. упр,

*завідувач кафедри публічного управління
та адміністрування ІПК ДСЗУ*

ІНВЕСТИЦІЙНІ ПРОЕКТИ ЯК ПЕРЕДУМОВА СТВОРЕННЯ НОВИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ

Проблеми управління інвестиційною діяльністю, створення сприятливого інвестиційного клімату в країні та регіонах, залучення інвестиційного капіталу в економіку України і як наслідок створення додаткових робочих місць та політичні

аспекти цього процесу досліджували вітчизняні та зарубіжні учені, зокрема І. Абрамович, В. Беренс, Л. Борщ, А. Гальчинський, В. Геєц, П. Самуельсон, Я. Хонко, І. Бланк, А. Діброва, І. Дорош, М. Кісіль, М. Коденська, О. Мертенс, А. Нешитой, А. Пересада, Г. Підлісецький, П. Рогожин, П. Саблук, В. Савчук, О. Старіков, Т. Хачатуров, В. Шевчук та інші. Однак, незважаючи на багатоаспектність наукових досліджень, питання інвестиційного процесу, інвестиційного клімату, джерел фінансування та напрямів активізації інвестиційної діяльності в країні вимагають постійного дослідження проблем, пов'язаних з залученням внутрішніх та зовнішніх інвестицій в країну та з самою реалізацією інвестиційних проектів [2].

Інвестиційна діяльність (ІД) належить до найбільш важливих аспектів функціонування будь-якої комерційної та іншої (державного чи комунального підприємства) організацій, а якщо говорити про публічне управління, то вона є основою прогресивних системних поступальних змін в соціально-економічному розвитку з позитивними політичними результатами. ІД та інвестиційні проекти (ІП) закладають в підвалини планування розвитку економіки кожної країни, окремих регіонів, територіальних громад (в т. ч. об'єднаних) та підприємств.

«Інвестиціями є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (дохід) або досягається соціальний ефект» (ст. 1 ЗУ). Такі види майнових та інтелектуальних цінностей теж перелічені у ЗУ «Про інвестиційну діяльність». «Інвестиційною діяльністю є сукупність практичних дій громадян, юридичних осіб і держави щодо реалізації інвестицій». Інвестиційна діяльність реалізується на основі: інвестування, здійснюваного громадянами, недержавними підприємствами, господарськими асоціаціями, спілками і товариствами, а також громадськими і релігійними організаціями, іншими юридичними особами, заснованими на колективній власності; державного інвестування; інвестування, здійснюваного органами місцевого самоврядування; іноземного інвестування, здійснюваного іноземними громадянами, юридичними особами та державами; спільного інвестування, здійснюваного громадянами та юридичними особами країни та іноземних держав.

«Інвестиційний проект – це сукупність цілеспрямованих організаційно-правових, управлінських, аналітичних, фінансових та інженерно-технічних заходів, які здійснюються суб'єктами інвестиційної діяльності та оформлені у вигляді планово-розрахункових документів, необхідних та достатніх для обґрунтування, організації та управління роботами з реалізації проекту. Розробленню інвестиційного проекту може передувати розроблення проектної (інвестиційної) пропозиції. Проектна (інвестиційна) пропозиція – це результат техніко-економічного дослідження інвестиційних можливостей, на підставі яких приймається рішення про реалізацію інвестиційного проекту, оформлений у вигляді пропозиції щодо ініціювання інвестиційного проекту. Розроблення проектної (інвестиційної) пропозиції є одним з етапів розроблення інвестиційного проекту» [3].

Поняття «інвестиції» володіє рядом характеристик, що формує її сутність. Не дивлячись на присутність багатьох різноманітних підходів до розкриття змісту «інвестиції», більшість науковців розглядають «інвестиції» як економічну категорію. Це означає, що інвестиції є об'єктом економічного управління на мікро- та макrorівнях. Сутність інвестицій пов'язана з протіканням економічних процесів у часі та просторі [6, с. 5].

Інвестиції є найбільш активною формою залучення збережень суспільства в економічний процес. Це означає, що із всього виробленого в країні валового внутрішнього продукту одна частина споживається, а друга зберігається, накопичується. Тільки шляхом інвестування заощадження включаються у економічний процес [1, с. 12]. Прийнято виокремлювати наступні види інвестицій: інвестиції у фінансові активи (фінансові вклади), інвестиції у основний капітал (у машини, обладнання, приміщення тощо), інвестиції у запаси та інвестиції в нематеріальні активи. Інвестиції виступають у якості цільового вкладення капіталу. Метою інвестиції є досягнення певного результату, ефекту, який носить як економічний так і неекономічний характер (соціальний, політичний, екологічний тощо.).

Практична реалізація інвестицій здійснюється на основі інвестиційних програм. Для реалізації інвестиційної програми підприємство чи державний (самоврядний) орган створює інвестиційний проект (ІП), в якому обґрунтовується економічна доцільність, об'єм і терміни здійснення капітальних вкладень суб'єктів ІД. Іншими словами, ІП являє собою набір практичних дій по здійсненню інвестиційних вкладень і по досягненню окреслених фінансових, виробничих та соціальних результатів.

В залежності від мети реалізації ІП, виокремлюють виробничі, науково-технічні, комерційні, фінансові і соціально економічні проекти. Реалізуючи ІП, компанія намагається досягти накреслені цілі, що дозволяють їй добитися стабільності та стійкості, конкурентоспроможності, позитивної репутації у клієнтів та у суспільстві, що сприятимуть її розквіту як на ринку так і в галузевому середовищі. Підготовка ІП – складний процес, що вимагає аналізу, великих обчислень та розрахунків, підготовки багатьох документів, в т. ч. для органів державного управління, оскільки держава визначає певний порядок розробки і установа стандартів що забезпечують безпечну і ефективну реалізацію проекту. Процес підготовки ІП складається з послідовних етапів, кожний із яких включає у себе ряд кроків, необхідних для досягнення бажаного результату для інвестора. Етапи визначають життєвий цикл ІП це проміжок часу між моментом появи ІП і моментом його реалізації і вони залежать як від соціально-економічних, так і організаційно-технічних факторів.

В життєвому циклі ІП можна виділити кілька відносно самостійних етапів [5, с. 102-107]. Підготовчий етап інвестиційного циклу як перша стадія інвестиційного проектування передбачає проведення наступних робіт: вибір перспективного

регіонального ринку, проведення маркетингового дослідження, попереднє обґрунтування інвестиційного задуму, оцінка передбачуваного об'єму інвестицій, оцінка можливих джерел фінансування проекту, попередній відбір організацій, здатних реалізувати проект тощо.

Протяжність підготовчого етапу залежить від інвестора, але обумовлена вона привабливістю інвестиційного клімату у країні (регіоні, районі, територіальній громаді), котрий формується зусиллями владних та підприємницьких структур, а також за участі громадського сектора суспільства. На цей етап, на думку фахівців, приходиться від 3% до 8% затрат [4, с.104–112].

Проектно-організаційний етап інвестиційного циклу є найскладнішим. Через велику кількість організацій, що приймають участь в розробці і погодженні проекту, багатоступеневості погоджувальних процедур процес отримання офіційного дозволу на реалізацію проекту виявляється достатньо працездатним.

Часто інвестори виділяють ще етап виробничої діяльності і моніторингу економічних показників, так як для них ІІІ закінчується не запуском об'єкта в експлуатацію, а досягненням тих економічних показників, ради яких цей ІІІ і планувався.

Загальна часова тривалість інвестиційного циклу є важливим показником ефективності інвестицій. Вона не лише визначає період їх окупності, але й свідчить про зміни соціально-економічної ситуації в регіоні, так як введення в дію об'єкта пов'язано з отриманням нових робочих місць, розвитком соціальної інфраструктури, додатковим надходженням податків і зборів до бюджетів різних рівнів (політичний і суспільний ефекти).

Отже, максимальне скорочення інвестиційного циклу має стати основною метою спільної роботи всіх учасників ІІІ – від інвестора до органів влади місцевого самоврядування та контролюючих органів державної влади в регіоні, тому що це має вище згаданий суспільно-політичний ефект. Важливим елементом управління ІІІ є оцінка комерційної, бюджетної і економічної ефективності проекту. Розрізняють наступні показники ефективності ІІІ:

показники комерційної (фінансової) ефективності, що враховують фінансові наслідки реалізації проекту для його безпосередніх учасників;

показники бюджетної ефективності, що відображають фінансові наслідки здійснення ІІІ для республіканського, регіонального, районного бюджету чи бюджету конкретної територіальної громади;

показники економічної ефективності, що враховують затрати і результати, що пов'язані з реалізацією ІІІ та виходять за межі прямих фінансових інтересів;

учасників ІІІ, що допускають вартісне вираження.

Для великомасштабних ІІІ рекомендують обов'язково оцінювати економічну ефективність [5, с. 117]. Комерційна ефективність (фінансове обґрунтування) ІІІ визначається співвідношенням фінансових затрат і результатів, що забезпечують необхідну норму прибутковості. Комерційна ефективність може розраховуватись як

для ІІ в цілому, так і для окремих учасників з врахуванням їх внесків. При цьому у якості відображення ефекту на 1-му кроці виступає потік реальних грошей. Показники бюджетної ефективності відображають вплив результатів здійснення ІІ на прибутки і витрати відповідного (республіканського, регіонального чи місцевого) бюджету. Основним показником бюджетної ефективності, що використовується для обґрунтування передбачених в ІІ заходів державної чи регіональної підтримки, є бюджетний ефект. При розрахунку показників економічної ефективності на рівні національного господарства в склад результатів ІІ включають (у вартісному виразі): кінцеві виробничі, соціальні та економічні результати, пораховані, виходячи із спільної дії всіх учасників ІІ на соціальну й екологічну обстановку у регіонах; прямі фінансові результати, кредити і займи іноземних держав, банків та фірм, надходження від митних зборів тощо.

Соціальні, екологічні, політичні та інші результати, що не піддаються вартісній оцінці, розглядаються як додаткові показники економічної ефективності і враховуються при прийнятті рішень про реалізацію ІІ. Для успішної розробки і реалізації інвестиційних проектів необхідна цілісна система управління, яка включає в собі визначені цілі, постановку задач на кожному етапі, аналіз і оцінку ризиків, виявлення шляхів їх мінімізації, організація фінансування, пошук дешевих джерел інвестиційних ресурсів з метою досягнення розрахункової ефективності. Якість та майстерність реалізації інвестиційних проектів, законодавчий супровід інноваційної діяльності, інноваційна привабливість та відсутність ризиків і політична підтримка їх реалізації є одними з головних складників їх успішної реалізації. Реалізація інвестиційних проектів є одним з показників економічного розвитку чи «видужання» підприємства, галузі та й економіки країни загалом.

Список використаних джерел

1. Бланк И.А. Инвестиционный менеджмент: учебный курс / И.А. Бланк. – К.: Эльга-Н, Ника Центр, 2002. – 448 с.
2. Ворона П. В. Методологічні особливості управління інвестиційними проектами у змісті підготовки менеджера проектної діяльності / П. В. Ворона // Витоки педагогічної майстерності: зб. наук. праць / Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2017. Випуск 18. – 392 с. – (Серія «Педагогічні науки»). с.31-39.
3. Закон України «Про інвестиційну діяльність» від 18 вересня 1991 року за № 1560-ХІІ / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1991, № 47, ст.646.
4. Иллаева С.И. Управление инвестиционными проектами. Теория и практика управления: новые подходы / С.И. Иллаева. Сб. статей / Моск. гос. унив. им. М. В. Ломоносова. Фак госуд. управления. – Вып. 8. – М.: Изд-во «Университетский гуманитарный лицей», 2007. – с.104–112.

5. Інвестиції: Системний аналіз і управління / Під ред. К.В.Балдіна. – 4-е вид. випр. - М.: Видавничо-торгова корпорація «Дашков и К», 2013 – 288 с.
6. Серов В.М. Инвестиционный менеджмент: учебное пособие / В.М. Серов. – М.: ИНФРА – М, 2000 – 272 с.

Л.Д. Яценко,
*головний консультант відділу соціальної безпеки
Національного інституту стратегічних досліджень*

О.О. Коломієць,
*к.е.н., провідний науковий співробітник
відділу соціальної безпеки
Національного інституту стратегічних досліджень*

СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ У ТРУДОВІЙ СФЕРІ: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ, ПРОБЛЕМИ ТА ПРОТИРІЧЧЯ

Утілення принципу соціальної справедливості в трудовій сфері є найважливішою умовою зниження соціальної напруженості та, відповідно, забезпечення соціальної безпеки. Тому пріоритетом державної політики у найближчій перспективі має стати створення правових, економічних та інституційних засад для підвищення ефективності зайнятості населення. Рішення, які приймаються у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти тощо, повинні формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на сферу зайнятості.

Для створення сприятливих умов для реалізації права громадян на працю необхідно:

Впровадити Методику формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці, яка затверджена Наказом № 305 Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 26 березня 2013 р., і є необхідним та достатнім інструментом задля формування обсягів державного замовлення на середньострокову перспективу.

Здійснювати залучення роботодавців до процесу підготовки кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня на всіх стадіях процесу: планування обсягів і напрямів підготовки, створення навчальних програм, працевлаштування після закінчення навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації у процесі професійної діяльності.

Збирати та поширювати серед зацікавлених сторін регулярну та своєчасну інформацію про перспективи попиту на професії та кваліфікації, включаючи раннє виявлення тенденцій у технологіях і професіях, що обумовлюють зміни у структурі професійних навичок.

Розширювати можливості для працевлаштування завдяки удосконаленню системи підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за

робітничими професіями через збільшення переліку професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання, та розширення переліку закладів професійної освіти – суб'єктів підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями до, щонайменше, одного на область.

Ведення цілеспрямованої, систематичної роз'яснювальної роботи з роботодавцями щодо побудови соціально відповідального бізнесу з акцентом на питаннях збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами та оплатою праці.

Підвищенню рівня оплати праці повинні сприяти наступні заходи:

Розробка нової методології індексації заробітної плати, що базувалася б на розмірі фактичного (реального) прожиткового мінімуму і виступала б ефективним механізмом компенсації працюючим витрат, що виникають в результаті підвищення цін на товари та послуги.

Встановлення високих стандартів оплати праці та поновлення диференціації заробітку між працівниками різних кваліфікацій. Мінімальна заробітна плата повинна залишатися соціальною гарантією оплати некваліфікованої праці, в той час як зростання рівня оплати кваліфікованої праці має бути однією з головних цілей державної політики на ринку праці.

Розширення компенсаційного пакету роботодавця найманим працівникам, що не підлягає оподаткуванню, за рахунок всіх виплат і компенсацій, які можна віднести до інвестицій в людський капітал, як то: оплата житла, підвищення безпеки робочого місця, витрати на культурний розвиток.

Право на гідні умови праці може бути реалізовано громадянами лише у випадку:

Посилення економічної відповідальності роботодавців за такі порушення в галузі охорони праці: створення небезпечних або шкідливих умов праці шляхом неналежного технічного забезпечення виробничого процесу; ненадання достатньої і вичерпної інформації про потенційно шкідливий або небезпечний характер роботи працівникам; неналежне навчання працівників безпечних методів і прийомів виконання робіт; випуск, розповсюдження та використання засобів виробництва, що не відповідають законодавчим нормативам і вимогам у галузі охорони праці; відсутність адекватної компенсації працівникам, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, та за роботу зі шкідливими умовами праці.

Здійснення ефективного державного контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про працю, особливо щодо забезпечення прав і гарантій працівників під час скорочення штату та запровадження на підприємствах режиму неповної зайнятості, стосовно укладання трудових договорів між роботодавцем та найманими працівниками. Для врегулювання соціальних відносин та соціальних умов у сфері праці необхідно посилити соціальний діалог (соціальне партнерство) суб'єктів

соціально-трудова відносин на всіх рівнях: національному, регіональному, галузевому, а також на рівні підприємств.

Дослідження європейського досвіду забезпечення рівності на ринку праці свідчить про наявність широкого спектру нормативно-правових механізмів подолання дискримінації на ринку праці, серед яких найбільш поширеними є:

прийняття спеціальних законів з утвердження рівності;

запровадження спеціалізованої інституції Омбудсмана з рівних прав і можливостей;

створення парламентських структур (груп, комітетів, комісій) з рівних прав і можливостей;

гендерне квотування.

Незважаючи на те, що в умовах сучасної України економічно неможливо гарантувати перше робоче місце кожному випускнику вищого або професійно-технічного навчального закладу, активна політика держави щодо зайнятості молодих людей повинна розглядатися як важливий аспект забезпечення рівного доступу громадян до ринку праці. Удосконалення державної політики у сфері молодіжної зайнятості, на нашу думку, вимагає зміщення пріоритетів від гарантованого забезпечення першим робочим місцем до загального узгодження політики у галузі молодіжної зайнятості та державної політики на ринку праці; запровадження спеціальних заходів, спрямованих на захист права на працю найбільш вразливих груп у складі молодіжних трудових ресурсів.

Першими кроками у державному сприянні зайнятості молоді повинні стати:

встановлення головним критерієм надання роботодавцям дотації, передбаченої Законом України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю», прийняття на роботу молоді з окремих груп, найменш конкурентоспроможних на ринку праці;

розробка Міністерством освіти і науки спільно з Міністерством соціальної політики рекомендацій для вищих навчальних і професійно-технічних закладів щодо створення спеціальних умов для здобуття освіти студентами, які офіційно працевлаштовані за майбутньою спеціальністю, у вигляді поновлення системи індивідуальних графіків навчання;

законодавче гарантування проходження співбесіди молодого спеціаліста з роботодавцем у разі відповідності випускника навчального закладу більшості вимог до кандидата на посаду.

Усунення дискримінації працівників старшого віку повинно відбуватися за наступними напрямками:

Сприяння попередженню випадків дискримінації за віком у трудових відносинах через:

стимулювання позитивних культурних зрушень у ставленні до літніх працівників шляхом проведення масштабних державних інформаційних кампаній,

спрямованих на подолання негативних стереотипних уявлень роботодавців про працівників старшого віку (розповсюдження через засоби масової інформації результатів досліджень і публікацій про їх значний адаптаційний потенціал, реальні можливості з підвищення продуктивності праці; проведення інформаційно-комунікативних заходів для обговорення проблем трудової адаптації осіб старшого віку; заснування спеціальних премій для тих підприємств і організацій, що створюють найбільш дружні до осіб похилого віку робочі місця і можуть бути прикладом із сприяння зайнятості літніх осіб);

- внесення змін до законодавства, що передбачають заборону будь-яких проявів дискримінації за віком шляхом прийняття спеціального Закону «Про сприяння зайнятості літніх осіб», де крім іншого буде міститися: чітке визначення дискримінації за віком у трудових відносинах; вичерпний перелік професій, в яких через особливі вимоги до здоров'я працівників може встановлюватися межа граничного віку для осіб, які бажають отримати місце роботи; перелік видів робіт, на які особи літнього віку повинні найматися в пріоритетному порядку; норми, що встановлюють відповідальність роботодавців за прояв дискримінації за віком у трудових відносинах;

- поступову відмову від вживання термінів «працездатний вік», «вік непрацездатності» та «пенсійний вік» в наукових дослідженнях, планово-статистичній практиці і державному управлінні, шляхом їх заміни на конкретні вікові межі (15 – 60 років, 15 – 65 років, 65 років і старші) відповідно до європейських стандартів обліку і статистики;

- включення в колективні договори положень про недопущення дискримінації за віком у забезпеченні доступу до участі у навчальних проектах, програмах, спрямованих на підвищення кваліфікації, а також в інших заходах у галузі професійної підготовки і перепідготовки.

2. Підвищення конкурентоспроможності на ринку праці працівників старшого віку та покращення якості їх трудового потенціалу шляхом:

- сприяння залученню до «навчання протягом життя» осіб середнього, зрілого і передпенсійного віку для набуття ними інноваційних навичок роботи та через реалізацію освітніх програм, спрямованих на поширення застосування новітніх технологій працівниками на їх робочих місцях;

- адаптації міжнародного досвіду з надання пільг роботодавцям, які створюють робочі місця для працівників зрілого, передпенсійного та пенсійного віку (як от: часткова компенсація державою роботодавцям від 50 до 100% їх внесків на соціальне страхування в залежності від віку співробітника, який наймається на роботу; одноразові виплати або фіксовані щорічні бонуси для підприємств, що наймають на постійну роботу працівників у віці 45 – 50 років; скорочення податкових зборів з роботодавців, які наймають безробітних працівників старшого віку, на період, що відповідає попередньому періоду їх безробіття; часткове непряме субсидування заробітної плати працівників, які продовжують трудову діяльність

після досягнення офіційної межі пенсійного віку, через повну відміну для роботодавців виплат на них у фонд соціального страхування). Для найбільшої результативності доцільно в першу чергу надавати запропоновані пільги роботодавцям, які наймають на роботу представників найменш соціально захищених категорій літніх осіб – з низькими доходами, з обмеженими можливостями, безробітних впродовж тривалого часу тощо.

– надання через Державну службу зайнятості спеціальних консультаційних послуг з питань переходу в реальний сектор економіки для осіб старшого віку, зайнятих в неформальному секторі (для самозайнятих – з управління фінансами, податкової звітності, для найманих робітників – щодо можливостей офіційного працевлаштування і розрахунків пов'язаного з цим підвищення майбутніх пенсійних виплат).

Б.М. Щукін

*к.е.н., старший науковий співробітник,
доцент кафедри теоретичної
та прикладної економіки ІПК ДСЗУ*

СТРАТЕГІЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ЯК ФАКТОР СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Зростаюча зайнятість економічно активного населення формується на основі збалансування попиту (темпи розвитку економіки) і пропозиції (рівень освіти і кваліфікації) робочої сили. В сучасних умовах української економіки лідируюче значення має саме розвиток економіки, який формує нові робочі місця і вимоги до трудових ресурсів, які можуть їх замінити.

Розвиток національної економіки в останні 10 років з різних причин має вкрай негативні результати (дві кризи 2008-2009 і 2014-2015 років) і повільне відновлення зростання (темп у 2,3-2,4 %) в останні два роки. Економіка потребує активного стимулювання, суттєвої модернізації інструментів державного регулювання для досягнення темпів у 7-8% на рік. Спрощена «дерегуляція», чисто ринкові механізми не дають необхідних ефектів, мало впливають на ресурсну базу для потрібного швидкого зростання.

Потрібні не просто реформи, а ефективні реформи, які програмовано дають ефект економічного зростання. Має сенс замість ліберального «створення умов для бізнесу», який вже 26 років не дає результату, використати вже випробувані методи державного програмно-цільового планування антикризових і стимулюючих заходів промислової, інвестиційної, соціальної політики з боку Уряду, реалізації проектно-орієнтованої політики бізнес-планування розвитку галузей .

Поки що центральні органи виконавчої влади, міністерства і відомства, в першу чергу ті, що регулюють розвиток базових галузей, не вміють працювати (стимулювати) з приватними підприємствами і намагаються позбутися через приватизацію підприємств державного сектору, ліквідуючи останні свої можливості

вивести економіку на повні оберти. До приватизації зараз виставляються підприємства, які в 90-ті роки були визнані стратегічно важливими і тому не приватизувались. Через них при належному бізнес-менеджменті в Уряді є пряма можливість показати можливість більш високих темпів розвитку ніж 2-3 відсотки при діючій системі державного регулювання (а, практично, системі невтручання). Навіть інфляцію не вдалося приборкати до запланованих в бюджеті 2017 року 8-9 відсотків (фактично 13,9% у 2017 р. і 48% у 2015).

Пропонується повернутися до головного поточного програмного документу роботи Уряду – «Державної програми економічного і соціального розвитку України» на наступний і три подальші роки. Ввести систему урядових документів стратегічного планування економічного розвитку.

Програма має включати реалізацію заходів та оперативних дій впродовж року, які сприятимуть максимально ефективному використанню наявного ресурсного потенціалу країни і за 3 (4) роки мають розв'язувати головні проблеми за визначеним обмеженим переліком. Таких проблем (потенційних програмних цілей) має бути не більш ніж 3-4 на одну програму і мають бути реальними для досягнення за 3 роки та науково і бізнес-обґрунтованими.

Використовується програмно-цільовий, а за окремими проблемами і планово-цільовий підходу, що передбачає досягнення річних цілей, як результату виконання планових завдань та програмних орієнтирів суб'єктами господарювання різних форм власності, дольової участі у виробництві ВВП та формуванні інших запрограмованих на рік макроекономічних показників.

Треба вдосконалювати форми поєднання зусиль державного і приватного секторів економіки через використання механізмів:

- державного замовлення;

- державної підтримки через надання пільгових кредитів, доступу до пільгових умов оподаткування, надання на конкурсних засадах державних гарантій, субсидування процентних ставок, реструктуризацію податкової заборгованості, запровадження спеціальних митно-тарифних умов, отримання цільових субвенцій тощо;

- процедури організаційно-виробничої інтеграції підприємств приватного сектору вертикально та горизонтально орієнтовані моделі державного управління;

- маркетингової державної підтримки та преференцій щодо експорту товарів та послуг;

- державно-приватного та соціального партнерства для виконання запланованих показників в межах визначених пріоритетних напрямів економічного розвитку реального сектору економіки.

Має діяти система стратегічних програмних документів, якої зараз немає.

1. Стратегія розвитку (основні напрями) розробляється на 10-15 років і визначає довгострокові цілі, завдання та пріоритети розвитку економіки країни, етапи досягнення і необхідні зміни в соціально-економічній політиці.

2. Вже згадана Середньострокова програма розвитку (3-5 років).

3. Поточна (річна) програма розвитку спрямована на досягнення поточної макроекономічної збалансованості, уточнення системи регуляторів і конкретних заходів для досягнення річних індикаторів розвитку у відповідності з напрямками економічної політики і з урахуванням господарської ситуації.

Впровадження проектно-орієнтованого стратегічного управління розвитком секторів економіки та регіонів шляхом формування комплексу гуманітарних, соціальних, екологічних та економічних проектів розвитку, як засобу реалізації конкурентних переваг, та ліквідації критичних відставань. Забезпечення розвитку проектно-орієнтованих секторів економіки має складатись із портфелів інвестиційно-інноваційних проектів розвитку. На регіональному рівні – забезпечення формування економічних, екологічних, соціальних та гуманітарних проектів розвитку.

Базовими принципами реалізації програмно-цільової політики економічного зростання можуть бути:

увага до зайнятості, особливо в сільській місцевості, — створення нових робочих місць, особливо в сільській місцевості, відновлення в районних центрах класичного набору підприємств середнього бізнесу, створення науково-виробничих кластерів;

програмно-цільовий та інвестиційно-проектний підхід;

нова економічна модель державного регулювання (цільове бізнес-планування в державному секторі);

випереджаючий розвиток реального сектору (особливо промисловості і агропромислового сектору);

стимулювання інноваційних і високотехнологічних галузей;

бюджетні заходи капітального інвестування, бюджети розвитку;

банківська система, державні регіональні банки розвитку (зниження кредитної ставки до 10-12 відсотків);

зовнішньоекономічні інструменти (фінансове сприяння експортерам та імпортозаміщення);

розвиток малого підприємництва, енергозбереження, детінізація.

Таблиця 1.

Програмні завдання розвитку високотехнологічних галузей економіки

Показники	2020 прогноз	2025 прогноз
Валове нагромадження основного капіталу, відсотків до попереднього року	107,9	109,0
Обсяги фінансування науково-технічної діяльності, відсотків ВВП	2,5	3,0
Питома вага наукоємної продукції в обсязі експорту товарів і послуг, відсотків	8,0	10,0
Середня зношеність основних засобів реального сектору, відсотків	55,0	48,0
Кількість працюючих індустріальних парків, відсотків	5,0	3,0

річного зростання		
Темп зменшення енергоємності ВВП за рік, відсотків	10	18
Темп зростання продуктивності праці, відсотків	108	112
Кількість створених високотехнологічних робочих місць, відсотків щорічного зростання	3,0	4,0
Прямі іноземні інвестиції (зростання за рік, відсотків)	10,0	15,0
Частка інноваційної продукції в обсязі реалізованої промислової продукції, відсотків	4,5	5,0
Частка промислових підприємств, що впроваджували інновації, відсотків	13,5	15,0

Реально і активно працюючими факторами розвитку, які треба максимально використати, зараз є а) розкручена інерція зростання ділової активності в країні (не зважаючи на військові дії), б) часткова фінансова стабільність (валютна є, а цінову НБУ і Уряду треба навчитися досягати), в) зростаючі доходи населення, г) зростання зовнішнього попиту (обсягів експорту).

Макроекономічними параметрами політики швидкого економічного розвитку (за досвідом 2001-2008 років, скоригованих до поточних умов) мають бути:

- Реальні доходи населення мають суттєво випереджати зростання ВВП. (випереджаючий коефіцієнт щодо зростання ВВП – 1,5);
- Середньомісячна зарплата має щорічно зростати на 10-12%, мінімальна заробітна плата (номінальна) – на 15%;
- Темп зростання промисловості має бути не меншим за 10%;
- Частка бюджетних капітальних вкладень в витратах бюджету має бути не меншою за 7-10%;
- Частка валового нагромадження у ВВП – від 20% і вище;
- Інфляція – один відсотковий пункт на кожен відсоток очікуваного зростання ВВП.

Т.Б. Вігряк

к.е.н.,

заступник завідуючого проблемної науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень ринку праці ІПК ДСЗУ

СУЧАСНИЙ СТАН ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

В сучасних умовах розвитку економіки України особливої актуальності набувають проблеми ефективної зайнятості населення. Азіта Берар (Azita Berar), директор Департаменту з питань політики зайнятості МОП відмічає, що у найближчі 10 років, щоб працевлаштувати сьогоднішніх безробітних і тих, хто вийде за цей

період на світовий ринок праці, необхідно створити близько 600 млн. нових якісних робочих місць [1].

Вплив світової фінансової кризи та військова агресія Російської Федерації загострила ряд проблем, пов'язаних із залученням інвестиційного капіталу у вітчизняну економіку та значно вплинула на систему функціонування вітчизняного ринку праці.

Серед основних проблем ринку праці України слід виділити такі:

- недостатній рівень реформування трудової сфери, що призводить до неефективної зайнятості; низька продуктивність праці і недостатній рівень її оплати; недостатньо висока порівняно з розвиненими країнами частка працюючих у високотехнологічних і наукоємних сферах економіки; відсутність взаємозв'язку між трудовим вкладом і доходами працівників і т. ін.

- втрата трудових навичок кваліфікованих і висококваліфікованих кадрів внаслідок закриття, реструктуризації великих промислових підприємств, їх збитковості; перехід фахівців і спеціалістів у сферу нерегламентованої зайнятості, тіньової економіки, міграція за кордон;

- проблеми у сфері забезпечення належних якісних характеристик робочих місць, недостатнє введення в дію нових робочих місць для кваліфікованих кадрів, що збільшує обсяги та рівень безробіття, знижує продуктивність праці і конкурентоспроможність виробництва;

- невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили; недостатність обсягів інвестицій у сферу виробництва для вирішення питань забезпечення безробітних сучасними робочими місцями; недостатність державної підтримки підприємництва і малого бізнесу;

- високий рівень тіньової зайнятості;

- недоліки процесів реформування системи державного професійного навчання і освіти, неадекватність масштабів, структури і форм професійної підготовки і перепідготовки кадрів вимогам сучасного ринку праці у аспектах попиту на певні професії; недостатня розвиненість системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; слабка зацікавленість роботодавців у підвищенні кваліфікації працівників;

- складна ситуація щодо працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, осіб старшого віку та ін.); збереження дискримінаційного підходу при вирішенні питань вивільнення і найму на роботу залежно від статі, віку, стану здоров'я; недоліки системи дотримання норм трудового законодавства щодо режиму і охорони праці; недосконалість існуючих нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини (доцільним є прискорення прийняття оновленого Трудового кодексу);

- спостерігається диференціація регіональних ринків праці, наявність депресивних регіонів з особливо напруженою ситуацією на ринку праці, значно вищим за середній рівнем безробіття при одночасно обмеженій можливості щодо

внутрішньої трудової міграції, яка свідчить про недоліки державної системи регулювання цих аспектів зайнятості і безробіття;

- глобальною проблемою національного ринку праці є його функціонування в умовах набуття Україною членства у Світовій організації торгівлі, інтеграції України в європейське співтовариство, у тому числі проблема конкурентоспроможності національної робочої сили.

Ринок праці України формується як основний елемент економічної системи, що чутливо реагує в цілому на всі суспільні процеси (табл. 1). Аналіз кількості зайнятого населення у віці 15-70 років свідчить про підвищення їх економічної активності з 2010 р. до 2013 р., що характеризується зростанням рівня зайнятості в цей період.

Таблиця 1

Кількість та рівень зайнятого населення в Україні за 2010-2017 рр.

Рік	Зайняте населення у віці 15-70 років	Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років	Працездатного віку	Рівень зайнятості населення працездатного віку
2010	19 180,2	58,4	17 451,5	65,5
2012	19 261,4	59,6	17 728,6	66,9
2013	19 314,2	60,2	17 889,4	67,3
2014	18 073,3	56,6	17 188,1	64,5
2015	16 443,2	56,7	15 742,0	64,7
2016	16 276,9	56,3	15 626,1	64,2
2017	16 156,4	56,1	15 495,9	64,5

Джерело: наведено за [2]

Проте, як свідчить таблиця 1, в 2014 р. спостерігається різке скорочення зайнятості населення і вже в 2017 р. економічною діяльністю було зайнято на 2903,3 тис. осіб менше ніж в 2010 р., відповідно рівень зайнятості зменшився на 2,1%.

Аналіз тенденцій зайнятого населення працездатного віку свідчить про скорочення даної категорії на 1955,6 тис. осіб за період 2010-2017 рр. З 2010 по 2013 роки відбувалося помірне підвищення кількості зайнятого населення, проте складна політична та економічна ситуація в Україні спричинила значний спад, більш, ніж на мільйон осіб. У відсотковому значенні на сьогодні зайняте населення працездатного віку становить 56,1%, що демонструє найнижчий рівень зайнятості за останні десять років [2].

З середини 2014 р. державні служби зайнятості в Україні зіткнулися з новими проблемами, що виникли в результаті окупації Кримського півострова та проведенням антитерористичної операції в Донецькій та Луганській областях. Зміни в економічній та політичній ситуації в країні знайшли своє відображення у сегментації ринку праці, зокрема в змінах структури працюючих за видами економічної

діяльності. За період 2010-2017 рр. суттєво збільшилась питома вага зайнятого населення в сільськогосподарському секторі на 3 % та зменшилась у секторі операцій з нерухомим майном на 3,8%. В той же час загальна кількість зайнятого населення за цей період зменшилась на 3989 тис. ос., що знайшло відображення у кількісному складі працюючих за всіма видами економічної діяльності [2].

Найбільша кількість зайнятого населення за останні роки спостерігається у сфері оптової та роздрібною торгівлі, сільському господарстві та промисловості, хоч у кожній з них спостерігається спад за останній рік. Найнижчі показники зайнятості у сфері мистецтва, спорту та відпочинку, інформації та телекомунікації, фінансової діяльності. Формування саме таких тенденцій на ринку праці відбувається через те, що Україна залишається сировинною і низько технологічною країною.

Так, для порівняння з країнами ЄС, рівень зайнятості в Україні в 2017 р. складав 56,1%, що на 2,4% менше ніж в 2010 р., тоді як цей показник по країнах Євросоюзу – 52,8%. Найбільший рівень зайнятості населення в Євросоюзі в 2017 р. спостерігався в Швеції (60,4%), Нідерландах (60,2%), а найменший в Італії (43,7%), Хорватії (44,6%). Кількість зайнятих осіб у країнах Євросоюзу в 2017 року сягнула понад 235 мільйонів. Це найвищий рівень, який коли-небудь був зафіксований [3].

Головним індикатором стану ринку праці є рівень безробіття, який відображає ступінь відповідності між пропозицією робочої сили та попитом на неї і належить до переліку основних макроекономічних показників. Як свідчать дані Державної служби статистики України, ситуація на ринку залишається напруженою та супроводжується скороченням попиту на робочу силу. Чисельність безробітних у 2017 р. становила 1,69 млн осіб. Рівень безробіття, за методологією МОП, становив 9,5%, а серед осіб працездатного віку – 9,9% економічно активного населення. Зазначений рівень безробіття досить високий, хоча нижчий в порівнянні з показниками країн Європи. Рівень безробіття в країнах Європейського Союзу знизився в 2017 р. до 8,5%, порівняно з 9,6% 2010 р. Це найнижчий показник безробіття з квітня 2009 року [3].

Серед країн ЄС найнижчі показники безробіття в 2017 року зафіксовані в Чехії (4,1%) і Німеччині (4,2%). Найвищий рівень спостерігався у Греції (23,6% у січні 2016 року) та Іспанії (19,6%). У серпні 2017 року в ЄС було на 1,9 мільйона менше безробітних, ніж у попередньому році, з яких 1,3 мільйони знаходилися в країнах єврозони [3].

Рівень безробіття значно варіює в залежності від вікової групи. Серед молоді у віці до 25 років рівень безробіття залишається більш як удвічі вищим, ніж в середньому по країні – в 2016 р. 16,9%, а в 2017 р. – 17,8%, тоді як в країнах ЄС відповідно 18,7% та 23,1% [3].

Найвищий рівень безробіття у 2010-2017 рр. стабільно спостерігається у віковій групі 15-24 роки. При цьому потрібно відмітити, що рівень безробіття у цій віковій групі стрімко зростає: від 17,2% у 2010 р. до 23,0 % у 2017 р. Слід зауважити, що рівень безробіття у віковій категорії 60-70 років практично відсутній.

Рівень безробіття молоді в Україні загалом вищий (23,0%), ніж у країнах ЄС, який складав 18,7%, хоча в 2017 р. помітне зниження молодіжного безробіття [3].

Серед пріоритетних напрямів в сфері державної політики зайнятості слід виділити такі:

- розширення сфери застосування праці, зокрема шляхом стимулювання створення робочих місць з належними умовами та гідною оплатою праці, сприяння розвитку підприємництва та самостійної зайнятості населення;
- забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;
- підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили;
- створення умов для працевлаштування молоді;
- посилення мотивації до легальної зайнятості, детінізацію відносин на ринку праці;
- регулювання трудових міграцій населення.

Система заходів регулювання безробіття в Україні має включати: розвиток розгалуженої системи державної служби зайнятості, професійної орієнтації, системи професійної освіти, надання підприємцям субсидій та податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день; державну підтримку нетрадиційним сферам зайнятості, стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації та подальшого працевлаштування додаткової робочої сили, залучення приватного (як вітчизняного, так і іноземного) капіталу в райони зі стійким рівнем безробіття.

Державі в першу чергу необхідно проводити інноваційну політику, що дозволяє задіяти молодь з вищою освітою і інженерів зрілого віку, удосконалити нормативно-правове регулювання ринку праці, з огляду на проблеми регіонів, забезпечити систему соціальних стандартів і гарантій, стимулювати розвиток і діяльність малих і середніх підприємств за допомогою пільгового оподаткування та кредитування.

Список використаних джерел:

1. Матеріали 103-й міжнародної конференції праці [Електронний ресурс] // Міжнародна організація праці – офіційний веб-сайт. – Режим доступу : <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/lang--en/index.htm>.
2. Ринок праці України. – К. : Державна служба статистики України, 2017.
3. Статистичний щорічник України. – К. : Державна служба статистики України, 2017.

Н.П. Загородня,
к.е.н., доцент,
доцент кафедри управління
персоналом та економіки праці ІПК ДСЗУ

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Вирішальним фактором суспільно-економічного розвитку є сучасний етап науково-технічного прогресу, який не тільки прискорює свій рух, а і принципово змінює світовий простір, світогляд людства, традиційні продуктивні сили та продуктивні відносини, трудовий потенціал національних економік, глибоко впливає на людський фактор тощо.

Чергова технологічна епоха викликає нові зміни в розвитку суспільства, провокує соціальні виклики, руйнує ринки праці. Технологічні інновації ведуть до революційного прориву в ефективності та продуктивності праці, в навчанні, самонавчанні, підготовці та перекваліфікації трудового потенціалу.

На думку фахівців в історично конкретні терміни пройдено етап технологічної революції, інформаційної, інформаційно-технологічної і почався етап інформаційно-електронної революції, який швейцарський професор Клаус Шваб охарактеризував як Четверту промислову революцію [1].

Дана революція пов'язана з тим, що сучасні промислові технології принципово змінюються за допомогою комп'ютерно-інформаційних технологій, біотехнології, штучного інтелекту, 3D-принтерів, живих систем та інше. Всі ці різні речі об'єднуються і з'являються абсолютно нові авангардні технології, до яких суспільство не завжди готове і відношення до яких не завжди адекватне. Це складний, суперечливий, недостатньо сьогодні визначений шлях розвитку суспільства. Ми повинні розуміти, що почався процес переходу людського суспільства до нової стадії цивілізаційного розвитку.

Сучасні авангардні технології свідчать про фундаментальні зрушення у розвитку продуктивних сил, бо базуються на кардинально інших принципах функціонування виробництва. Ці принципи, в тому числі, пов'язані з тим, що нові технології імітують певним чином дії людського мозоку (комп'ютерна технологія, робототехніка, нейроінформатика), дії природи (біотехнологія, живі системи), що принципово змінює розуміння ролі людини в сучасному світі.

Важливими характеристиками авангардних технологій є те, що вони здійснюються ресурсозберігаючим шляхом (на основі застосування синтетичних і композиційних матеріалів); є екологічно чистими (замкнуті цикли виробництва із вторинним використанням виробничих відходів, очищенням стоків); надійно контролюються з метою досягнення заданої якості продукції на основі застосування досягнень електроніки; у разі застосування машин вимагають мінімальної кількості живої праці, а отже, і робочої сили. Останнє є прикладом

комплексної автоматизації за допомогою роботокомплексів, роторних ліній, гнучких виробничих систем, сучасного транспорту, енергетики, де функції працюючих - це лише контроль за функціонуванням автоматичних систем та їх наладка. Основне робоче місце – це контролер з навиками програмування і з детальним розумінням повного алгоритму всього процесу.

Стрімкий розвиток технологічного процесу принципово впливає на ринок праці, і актуальним буде питання майбутнього працевлаштування. Зайнятість стає гнучкою, а не постійно триваючою. Суб'єкти ринку праці автоматично можуть ставати бізнес-партнерами, а межі між працівником і підприємцем-партнером стають дедалі умовнішими.

Новітні технології змінюють світоуявлення, усю філософію взаєностосунків складових традиційного виробництва. Ця нова парадигма змінює світ в цілому, змінює взаємозв'язок складових виробничого процесу: предметів праці, знарядь праці, самої живої праці. Усвідомлюючи чи ні, людина принципово впливає на саму суть соціально-виробничих відносин: забирає такий елемент як жива праця, що веде до зникнення великої кількості традиційних професій, відмови від фахових знань, вивільнення працівників, зростання ринку праці, посилення соціальної нестабільності тощо.

За прогнозом інформацією Всесвітнього економічного форуму Четверта промислова революція принципово впливає на ринок праці. Так, за наступні 5 років буде відбуватися радикальна зміна професій, тобто навички, що вимагалися ринком впродовж десятиріч, стануть морально застарілими. За розрахунковими даними, в 2020 році приблизно 35% навиків сучасної виробничої сили будуть змінені. Вже в наступні 20 років 47% робочих місць будуть автоматизовані, що посунуть з робочих місць мільйони робітників [2]. Це призведе до трансформації структури зайнятості. Значення висококваліфікованих кадрів різко зросте. Вимога щодо постійного самонавчання стає провідною.

На сьогодні вже визначено основні вимоги до майбутніх фахівців, що вплинуть на сферу зайнятості, професійні навички, найм персоналу в різних галузях та різних регіонах. Так, на першому місці стоїть такий навик, як комплексне багаторівневе рішення проблем, що свідчить про широкий світогляд людини, його професійні знання та нетиповість мислення. Далі йде - критичне мислення, що дозволяє людині ставити під сумнів існуючі правила та змінювати обставини. Важливою є креативність в широкому сенсі, що дозволяє мати нестандартний підхід до всього, а, головне, бачити те, чого ще немає. Командний підхід в організації праці вимагає умінь управляти людьми, бо невеликі творчі та виробничі групи будуть створюватися для вирішення оперативних завдань, що потребує і комунікативності і емоційного інтелекту. Необхідним є умінь формувати власну зору, приймати рішення та нести відповідальність. В сучасному швидкозмінюємому світі важливою є така риса, як ментально переключатися на

різні проблеми, обдумувати водночас декілька задач, що називається когнітивна гнучкість [3].

До 2020 року вже стануть актуальними робототехніка, автономний транспорт, штучний інтелект, нові матеріали, біотехнології, геноміка тощо. Це вплине на те, що з'являться нові професії, деякі зникнуть, інші оновляться [4]. Зрозуміло, що у найближчому майбутньому, щоб бути кваліфікованим на ринку праці, необхідно буде вміти підлаштовуватися до зміни ситуації і розвивати свої навички відповідно до прогресу.

Рівень потужності держави залежить від рівня освіченості суспільства. Саме освіта позиціонується як базис нового суспільства, що ґрунтується на знаннях та інтелекті.

У Законі України «Про вищу освіту» зазначається, що державна політика у сфері вищої освіти ґрунтується, зокрема, на принципі «сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти протягом життя» [5].

Випереджальний розвиток технічних та технологічних компонентів сучасного виробництва сприяють формалізації сучасного виробництва. Такий виробничий процес веде до відчуження знань та інформації від їх творців та носіїв. Відбувається виштовхування живої праці з виробничої сфери, що характеризується позбавленням робочих місць, втратою професійного досвіду фахівців, посиленням негативізму до сучасних “безлюдних” технологій, загостренням соціальної напруги тощо.

Сучасна економіка характеризується невизначеністю в напрямках технологічного розвитку. По-перше, що сучасні технології не є жорстко заданими; по-друге, існують альтернативні напрямки і вони базуються на нових дослідженнях у сфері фундаментальних та прикладних наук, де неможливо визначити, що дасть майбутній інноваційний ефект; по-третє, розвиток певного технологічного напрямку та його ефективність залежать від подальшого фінансування досліджень та його широкого впровадження.

На жаль, на сьогодні в Україні можна фіксувати недостатність інвестицій у людський капітал, наявність структурних дисбалансів ринку праці, відсутність сприятливого інституційного середовища, передусім в сфері освіти та охорони здоров'я, відсутність взаємозв'язку між якістю робочої сили і рівнем доходів, низький попит на висококваліфіковану робочу силу, недостатню державну підтримку інноваційної та дослідницької діяльності в країні. Позитивне вирішення цих питань є основними резервами підвищення ефективності формування трудового потенціалу економіки країни.

За швидкими темпами зміни життя нагальною потребою є постійне набування навичок життєдіяльності в сучасному світі. Парадигма навчання людини впродовж усього життя є обов'язковою і необхідною умовою життя сучасної людини. Саме освіта повинна надавати людині такі можливості. Знання

виступають як основа поведінки в професійній діяльності, як основа підвищення кваліфікації, перенавчання, постійного бажання набувати нові знання, навички, щоб відповідати закликам поточного часу.

Для держави, суспільства, світового товариства неперервна освіта є тим дієвим фактором, який дозволить розв'язати глобальні завдання сучасності на основі прискорення соціально-економічного прогресу країни та з врахуванням загальнолюдських цінностей. Гуманізація є тим стабілізуючим базисом, який визначає подальший розвиток людського капіталу, як трудового потенціалу економіки країни.

Прогрес не чекатиме нікого. Усі повинні брати активну участь в удосконаленні навчання, освіти, людських навичок і допомагати один одному переорієнтуватися на нові технологічні процеси.

Список використаних джерел:

1. Klaus Schwab. The Fourth Industrial Revolution. Crown Business / Schwab Klaus. – New York, 2017. – 192 pp.
2. Рикки Йе: 47 % робочих мест в США будут автоматизированы в течение 20 лет. [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://edurobots.ru/2015/11/rikki-je-47-rabochix-mest-v-ssha-budut-avtomatizirovany-v-techenie-20-let/>.
3. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>.
4. Тенденції розвитку нових професій в умовах глобалізації: наукова доповідь / [Джинчарадзе, Н.Г., Савченко Н.В., Літвінчук Л.Й.]; за заг. ред. Р.В.Войтович. – К.: ІПК ДСЗУ, 2018. – 25 с.
5. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року № 1556-VII.

О.М. Ковбаско,
*канд.техн.наук, доц.,
доцент Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості України*

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Цифровізація, або цифрова трансформація суспільства, стає чи не ключовим фактором, що впливає буквально на всі суспільні процеси. Сутність цифровізації – насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними. Розширення масштабів цифровізації і автоматизації впливає на кількість та якість робочих місць, створює нові форми роботи і зайнятості, змінює характер і умови праці, вимоги до

професійних навичок, традиційні форми організації праці. Ці зміни стосуються як «цифрової економіки», що швидко розвивається, так і практично усіх галузей традиційної економіки.

Виділяють три основні компоненти цифрової економіки [1]: підтримуюча інфраструктура (апаратне та програмне забезпечення, телекомунікації, мережі та ін.); електронний бізнес або e-business бізнес (ведення господарської діяльності та будь-яких інших бізнес-процесів через комп'ютерні мережі); електронна комерція або e-commerce (дистрибуція товарів через Інтернет).

Безпосередньо в галузі цифрових технологій створюється відносно невелика кількість робочих місць. У країнах Організації економічного співробітництва та розвитку в цьому секторі зайнято від 3 до 5 відсотків найманих працівників. До цієї групи спеціалістів включають як розробників програмного забезпечення і системних аналітиків, так і IT-менеджерів та фахівців служб підтримки (системних адміністраторів, техніків). Проте кількість робочих місць, створенню яких сприяють ці технології, може бути значно більшою. У США кожне робоче місце в сфері високих технологій створює ще 4,9 робочих місця в інших секторах [2]. Цей ефект досягається у першу чергу за рахунок наявності внутрішнього ринку споживання продуктів та послуг цих технологій.

В Україні кількість фахівців, зайнятих у галузі інформаційних технологій (без урахування працівників центрів підтримки, менеджерів і представників інших нетехнічних спеціальностей) становила у 2017 р. близько 116 тис. осіб, що складає близько 0,7% усіх працюючих. За прогнозами експертів у 2020 р. чисельність IT-фахівців в Україні зросте до 200 тис. [3]. Для того, щоб максимально використати потенціал цифрових технологій щодо створення нових робочих місць потрібно розвивати не тільки виробництво IT-продуктів і IT-послуг, але й їхнє споживання і застосування в Україні. Вирішенню цього завдання сприятиме схвалена Українським урядом у січні 2018 р. «Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки» та затверджений план заходів щодо її реалізації.

Одним з проявів впливу інформаційно - комунікаційних технологій на ринок праці та сферу зайнятості є процес віртуалізації робочих місць. З розвитком Інтернету значного розповсюдження набули віддалені форми роботи. Віддалена робота стала широко застосовуватися в аутсорсингу внаслідок появи можливості відокремлення наукомістких та професійних видів діяльності, які можуть бути виконані в будь-де в глобальному масштабі, у т.ч. в режимі реального часу. Результатом цього стало поширення офшорного аутсорсингу – передача функцій з виконання окремих робіт, частіше за усе наукомістких в іншу державу за для зниження витрат на їх виробництво. Іншим новим явищем у сфері зайнятості, пов'язаним з розвитком IT-технологій стало розповсюдження фрілансингу – віддаленої «вільної» роботи, коли працівник працює без трудової угоди, і самостійно обирає умови, графік та оплату праці. За даними дослідження [4] у 2017 р. кількість фрілансерів у США складала біля 57,3 млн. осіб або 36% усієї робочої сили і збільшується кожного року.

Серед інших впливів «цифровізації» на сферу зайнятості – створення нових робочих місць у сфері електронної торгівлі та електронних послуг. Так, за даними Китайського державного інформаційного центру, недавнє стрімке зростання в секторі електронної торгівлі в країні призвело до створення 10 млн робочих місць в онлайн-магазинах і суміжних службах, що становить близько 1,3 відсотка всіх робочих місць в країні [2].

Цифрова економіка створює і нові можливості для підприємницької діяльності та самостійної зайнятості. У першу чергу за рахунок використання Інтернету для пошуку необхідної інформації, яка дозволяє оптимізувати та знизити ризики підприємницької діяльності, а також для просування продукції та послуг.

Здатність інтернету знижувати транзакційні витрати розширює можливості для людей, які стикаються з проблемами при пошуку роботи або доступі до виробничих ресурсів. Це сприяє залучення до зайнятості жінок, осіб з обмеженими можливостями та жителів віддалених районів. Цілеспрямований аутсорсинг забезпечує роботою через інтернет бідних і соціально незахищених. У якості прикладу можна навести проект «Кудумбашрі», розроблений владою індійського штату Керала, завдання якого – передати сервіси в сфері інформаційних технологій на аутсорсинг кооперативам, об'єднуючим жінок з бідних сімей; 90 відсотків цих жінок раніше ніколи не працювали поза домом. Сервіси Samasource і Rural Shores пов'язують клієнтів в Сполучених Штатах і Сполученому Королівстві з працівниками в Гаїті, Гані, Індії, Кенії і Уганді. 44 відсотки всіх працюючих в онлайн-режимі на платформі для фрілансерів Elance, що входить до складу Upwork, складають жінки, багато з яких хочуть поєднувати роботу і сімейне життя [2].

Процеси цифровізації здійснюють значний вплив на робочі місця у традиційній економіці. Цілий ряд досліджень з цієї проблеми говорять про деструктивний характер технологічних змін і їх потенційно масштабні наслідки, пов'язані з руйнуванням робочих місць. Оцінки ступеня шкоди, завданої ринку праці, коливаються в широкому діапазоні від менш ніж 10% всіх робочих місць до максимальних 60% [5]. Фрей і Осборн вважають, що 47% робочих місць в США можуть бути замінені новими технологіями [6]. Однак є й інші думки, які вважають, що майбутня автоматизація навряд чи повністю зруйнує якісь заняття: скоріше, зміняться типи і кількість завдань в більшій частині професій. За прогнозами Світового банку, менше 20% робочих місць зникнуть повністю [7]. Недавнє дослідження Глобального інституту McKinsey, в якому оцінювалися обидві точки зору, показало, що до 2030 року приблизно в 60% професій можуть бути автоматизовані на як мінімум третину властивих їм операцій, автоматизація потенційно може витіснити в середньому 15% робочих місць, еквівалентних зайнятості на умовах повного робочого дня. Крім того, 3-14% працівників в світі повинні будуть піти в інші професії [8]. В цілому, технологічні зміни, як видається, не викликають значного зростання безробіття [9]. Зайнятість в світі продовжує зростати, у результаті чого рівень безробіття в світі знизився до 5,6% [10]. У країнах з

розвиненою економікою витрати на цифровізацію різко скорочуються, а темпи руйнування робочих місць фактично знижуються протягом тривалого періоду [11].

Дослідження з питань роботизації показують, що до високого ризику витіснення піддаються працівники, які виконують рутинні завдання (тобто ті операції, які легко можуть виконувати роботи з програмним забезпеченням), в тому числі в багатьох секторах сфери послуг, де цифровізація і штучний інтелект стали грати більш помітну роль. За відсутності ефективної політики перехідного етапу, в тому числі адекватних можливостей для освоєння нових затребуваних навичок, багато з тих, кому загрожує втрата роботи, можуть вимушено братися за виконання роботи, де вимоги до кваліфікації і оплата праці нижче [12]. Дійсно, більша частина робочих місць, що потребують середнього рівня кваліфікації, які асоціювалися зі стандартними трудовими договорами і нормальної тривалістю робочого часу, замінюються нестандартними формами зайнятості не тільки в когнітивних професіях, вільних від рутини, але і в робітничих професіях, заснованих на ручній праці [13]. Разом з тим цифрові компетенції стають необхідною складовою компетенцій висококваліфікованих фахівців, попит на працю яких залишається високим.

Підводячи підсумок, можна стверджувати, що серед дослідників немає спільного погляду щодо того, як цифрові технології вплинуть на рівень зайнятості та обсяг структурного безробіття. Сьогодні є очевидним автоматизація робочих місць і попит на спеціалістів, які проектують і підтримують роботу цифрових пристроїв. Розвиток цифрової економіки є багатограним процесом, який здійснює як позитивний так і негативний вплив на зайнятість. І це необхідно враховувати при оцінці майбутніх наслідків розвитку цифрових технологій, у т.ч. у сфері зайнятості. При цьому однозначним є висновок про те, що цифровізація приносить економічне зростання, створення нових робочих місць, кращі умови життя людей та спрощення ведення бізнесу.

Список використаних джерел

1. The Concept of a 'Digital Economy'. – [Електронний ресурс]. – URL: <http://odec.org.uk/theconcept-of-a-digital-economy>.
2. Доклад о мировом развитии «Цифровые дивиденды»/ Группа Всемирного банка.– 2016. [Електронний ресурс] – URL: <http://documents.worldbank.org>.
3. Кубраков О. IT-потенціал України та інвестиції: скільки потрібно і скільки можна [Електронний ресурс] – URL: <https://mind.ua/openmind/20180794-it-potencial-ukrayini-ta-investiciyi-skilki-potribno-i-skilki-mozhna>.
4. Freelancing in America: 2017. – [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2017>.
5. Balliester, T.; Elsheikhi, A. The future of work: A literature review // Research Department Working Paper No. 29/ International Labour Office – 2018. [Електронний ресурс] – URL:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/inst/documents/publication/wcms_625866.pdf.

6. Frey, C.B. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? / C.B.Frey, M.A. Osborne // Technological Forecasting and Social Change, – 2017 – .Vol. 114.– pp. 254–280.
7. Autor, D.H.; Handel, M.J. Putting tasks to the test: Human capital, job tasks, and wages. // Journal of Labor Economics. – University of Chicago Press, 2013.– Vol. 31/– No. 2, –pp. 59–96.
8. Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation / McKinsey Global Institute.– 2017.
9. Atkinson, R.D. False alarmism: Technological disruption and the U.S. labor market,1850–2015 / R.D. Atkinson, J. Wu // Work Series / ITIF. – 2017. – Washington, Columbia DC.
10. World Employment and Social Outlook: Trends 2017/ International Labour Office – Geneva: ILO, 2017.
11. Davis, S.J.; Haltiwanger, J. Labor market fluidity and economic performance/ University of Chicago & NBER and University of Maryland & NBER. – 2014.
12. Dauth, W.; Findeisen, S.; Suedekum, J.; Woessner, N. German Robots –The Impact of Industrial Robots on Workers.– Brussels –2017.
13. In it Together: Why less inequality benefits all / OECD Publishing, Paris, 2015.

О.Є. Баришнікова,

к. е. н.,

*доцент кафедри теоретичної
та практичної економіки ІПК ДСЗУ*

СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ЗВ'ЯЗОК ЗАЙНЯТОСТІ І ТЕМПІВ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Економічне зростання є складовою частиною та однією з найважливіших характеристик економічного розвитку країни. Це поняття пов'язане з кількісною зміною обсягів ВВП. Зростання валового продукту супроводжується змінами в технології виробництва та пов'язане з появою нових видів ресурсів, продукції і цілих галузей, викликає якісні зміни в економіці, сприяє її загальному розвитку, розширює можливості для підвищення рівня добробуту. На його основі створюються умови реалізації соціальних програм, ліквідації злиденності, розвитку науки та освіти, вирішення екологічних проблем.

Проблема швидкого економічного зростання в короткостроковому періоді головним чином зводиться до пошуку шляхів повного використання наявних ресурсів - праці, капіталу та землі. З точки зору кількісного аналізу, це означає знаходження таких способів виробництва ВВП, які забезпечують його максимально можливий рівень, тобто потенційний ВВП. На практиці існує розрив між потенційним і

фактичним ВВП. Щоб мінімізувати цей розрив, потрібно забезпечити повну зайнятість. В довгостроковому періоді проблема економічного зростання вирішується за рахунок використання нових технологій, досягнень НТП тощо.

Для аналізу економічного розвитку країни важливе значення мають *показники темпів зростання*. Залежність обсягу реального ВВП від рівня зайнятості демонструється за умови порівняння ланцюгових річних темпів зростання відповідних показників (рис. 1).

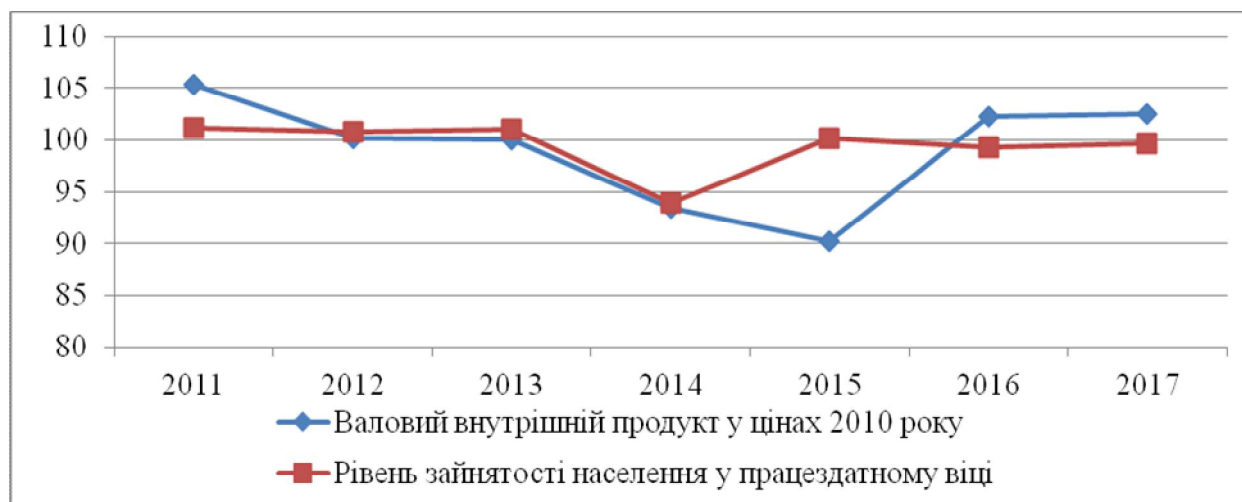


Рис. 1. Ланцюгові темпи зростання реального ВВП та рівня зайнятості населення працездатного віку у 2011-2017 рр.

Джерело: розроблено за [1, 2]

Аналіз динаміки обсягу реального ВВП України протягом 2014–2017 рр. показав, що спад виробництва у 2014 р. та першій половині 2015 р. поступово змінився на його стагнацію, а у другій половині 2015 р. виробництво в Україні поступово почало зростати. За оцінками фахівців Міністерства економічного розвитку і торгівлі, скорочення ВВП України лише на половину обумовлено виключенням з господарського життя нашої держави частини Донецької та Луганської областей [3]. Решта скорочення ВВП зумовлена іншими чинниками, включаючи й кон'юнктуру світового ринку. В Україні з 2016 р. намітилася тенденція до зростання ВВП, проте його темпи незначні. Так, середньорічний показник приросту темпів реального ВВП за останні 2 роки становив лише 2,4 %. Обсяг реального ВВП у 2017 р. порівняно з 2016 р. збільшився на 2,5%. Позитивні темпи приросту ВВП у 2017 р. були у переважній більшості видів економічної діяльності, найбільше – у підприємств будівництва (+26,9%), Інформації та телекомунікації (+7,1%), переробної промисловості (+5,1%).

Рівень зайнятості скоротився з 56,3% до 56,1%. При цьому, в 13 регіонах рівень зайнятості зріс, найбільш суттєво в Харківській (з 59,7% до 60,6%), Хмельницькій (з 53,9% до 54,7%), Полтавській (з 53,3% до 54,0%) та Сумській (з

56,8% до 57,4%) областях. Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (61,8%), Харківській (60,6%), Дніпропетровській (58,0%), Київській (58,0%) та Сумській (57,4%) областях, а найнижчий – у Тернопільській (51,4%), Донецькій (49,4%) та Волинській (48,8%) областях.

Рівень безробіття (за методологією МОП) становив 9,5% економічно активного населення (у 2016 році – 9,3%). Скорочення рівня безробіття відбулося в 13 регіонах. Найнижчий рівень безробіття спостерігався у Харківській (6,1%), Київській (6,5%), Одеській (7,3%) областях та місті Києві (6,9%), а найвищий – у Кіровоградській (12,2%), Волинській (12,5%), Донецькій (14,6%) та Луганській (16,6%) областях.

Протягом 2017 року роботодавці проінформували центри зайнятості про наявність 1 012,0 тис. вакансій, що на 10% більше, ніж у 2016 році. Кожна п'ята вакансія пропонується на підприємствах та установах переробної промисловості, (17%) в оптовій та роздрібній торгівлі, (15%) у сільському, лісовому та рибному господарстві, (8%) у державному управлінні й обороні; соціальному страхуванні, (7%) в освіті.

За сприяння державної служби зайнятості у 2017 р. отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного) 783,0 тис. осіб. Частка працевлаштованих осіб, порівняно з 2016 р., збільшилася на 2,8 в.п. і у 2017 р. становила 35% громадян, які мали статус безробітного в державній службі зайнятості [2]. Регіональна диференціація рівня працевлаштування незайнятих громадян досить значна, як правило, мінімальні рівні притаманні Івано-Франківській, Чернівецькій, Львівській та Тернопільській областям, максимальні – місту Києву та Дніпропетровській області.

Суттєва регіональна диференціація зазначеного показника свідчить про територіальні та структурні диспропорції на ринку праці країни щодо невідповідності у територіальному розподілі пропозиції робочої сили та попиту на неї. Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією є фактором, що обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках.

Серед регіонів та по країні в цілому найбільше навантаження зареєстрованих безробітних на 1 вільне робоче місце було зафіксовано у 2015 р., зокрема у Запорізькій (185 осіб) і Луганській (140 осіб) областях (табл. 1).

Таблиця 1

Навантаження безробітного населення на одне вільне робоче місце за регіонами у 2010 та 2014-2017 рр., осіб

	2010	2014	2015	2016	2017	Темпи зростання, %		Абсолютне відхилення 2017 до 2016
						2017 до 2010	2017 до 2016	
Україна	9	14	19	11	7	77,8	63,6	-4
Вінницька	49	61	62	52	25	51,0	48,1	-27
Волинська	17	22	15	6	4	23,5	66,7	-2

Дніпропетровська	5	6	14	9	6	120,0	66,7	-3
Донецька	11	25	60	35	18	163,6	51,4	-17
Житомирська	13	11	17	11	7	53,8	63,6	-4
Закарпатська	15	18	37	14	6	40,0	42,9	-8
Запорізька	17	86	185	46	26	152,9	56,5	-20
Івано-Франківська	74	52	27	21	9	12,2	42,9	-12
Київська	5	11	11	7	3	60,0	42,9	-4
Кіровоградська	31	36	39	11	9	29,0	81,8	-2
Луганська	11	101	140	23	18	163,6	78,3	-5
Львівська	12	26	16	6	3	25,0	50,0	-3
Миколаївська	18	20	19	12	10	55,6	83,3	-2
Одеська	8	7	9	5	5	62,5	100,0	0
Полтавська	20	18	21	14	11	55,0	78,6	-3
Рівненська	25	20	24	16	12	48,0	75,0	-4
Сумська	31	26	27	15	12	38,7	80,0	-3
Тернопільська	21	13	13	9	9	42,9	100,0	0
Харківська	10	12	13	8	7	70,0	87,5	-1
Херсонська	10	27	35	28	24	240,0	85,7	-4
Хмельницька	53	75	44	28	10	18,9	35,7	-18
Черкаська	89	65	41	43	74	83,1	172,1	31
Чернівецька	16	23	17	11	5	31,3	45,5	-6
Чернігівська	21	12	25	17	10	47,6	58,8	-7

Джерело: наведено за [1, 2]

Як свідчить табл. 1, у 2017 р. значення зазначеного показника у цілому по країні зменшилося з 19 осіб у 2015 р. до 7 осіб. Скорочення навантаження зареєстрованих безробітних на 1 вільне робоче місце спостерігалось у всіх регіонах, крім Черкаської області, і у більшості областей (19) досягло рівня меншого ніж у 2010 р. Значне зменшення даного показника у 2017 р. порівняно з 2015 р. відбулося у Луганській (із 140 до 18 осіб), Запорізькій (із 185 до 26 осіб), Кіровоградській (із 39 до 9 осіб), Закарпатській (із 37 до 6 осіб), Волинській (із 15 до 4 осіб) та Львівській (із 16 до 3 осіб) областях.

Регіональні диспропорції посилюються у розрізі окремих видів економічної діяльності: 40% всіх вакансій переробної промисловості сконцентровано у Дніпропетровській, Житомирській, Полтавській, Львівській областях та м. Києві; третина вакансій у будівництві зосереджена у м. Києві та Київській області; 29% всіх вакансій у фінансовій та страховій діяльності пропонується у м. Києві; третина вакансій сфери охорони здоров'я та соціальної допомоги зосереджені у м. Києві та Дніпропетровській області.

Тому проблема зменшення міжрегіональних відмінностей в економічному і соціальному розвитку набуває загальнодержавного значення. Головним завданням ефективної регіональної політики на сучасному етапі розвитку економіки України

стає виявлення та ліквідація диспропорцій і зменшення їх негативних наслідків, які є джерелом соціальної та політичної нестабільності.

Міністерством економічного розвитку і торгівлі України скориговано основні прогнозні показники економічного і соціального розвитку України на 2018-2020 роки [4]. У 2018-2020 роках прогнозується економічне зростання в середньому на 3,5% щорічно. У 2018 році ВВП зросте на 3%, рівень безробіття – знизиться до 9,1%, реальна заробітна плата зросте на 9,6 відсотка. У 2018-2020 роках продовжуватиметься поступовий перехід від споживчої до інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки.

Факторами, що вплинуть на формування потреби в кадрах у короткостроковій перспективі, є створення сприятливого середовища для залучення інвестицій; створення робочих місць за рахунок залучення іноземних інвестицій; впровадження енергоефективних технологій в усіх сферах економічної діяльності; розвиток промислового комплексу, у тому числі на замовлення «Укроборонпрому»; створення сучасної інфраструктури, у т.ч. масштабне будівництво доріг; розвиток інноваційних галузей економіки, зокрема ІТ-сфери та телекомунікації тощо.

До основних позитивних змін на ринку праці відносяться: призупинення обсягів масових звільнень; подальший процес детінізації економіки та зайнятості; поступове збільшення рівня оплати праці, зокрема у бюджетній сфері; зростання зайнятості у галузях, пов'язаних з розвитком сільського, лісового та рибного господарства, а також за напрямом переробки та експорту сільськогосподарської продукції; збільшення обсягів зайнятих у будівництві та на проектах, пов'язаних зі створенням та відновленням інфраструктури.

До основних проблем ринку праці, що потребують вирішення відносяться: недієві державні цільові програми та інфраструктурні проекти щодо вирішення питання зайнятості; ринок освітніх послуг не встигає реагувати на динамічні зміни ринку праці, що поглиблює дисбаланс у професійно-кваліфікаційному розрізі; значна плінність кадрів у пріоритетних видах економічної діяльності, а також відтік населення з сільської місцевості, які відбуваються внаслідок низького рівня заробітної плати; значні обсяги міграції за кордон висококваліфікованих кадрів, особливо серед молоді, у зв'язку зі значно нижчим рівнем оплати праці в Україні, у порівнянні з іншими країнами тощо.

Отже, ситуація на ринку праці України нині перебуває під впливом складних економічних та політичних умов. Успішність подальшого подолання кризових явищ, що склалися потребує комплексної державної та регіональної політики, яка повинна включати реалізацію заходів зі створення додаткових робочих місць, удосконалення податкового законодавства та удосконалення системи кредитування у напрямку розвитку підприємництва і, як наслідок – підвищення фактичного рівня зайнятості та доходів населення.

Список використаних джерел:

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://old.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543.
3. Міністерство економічного розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.me.gov.ua>.
4. Прогноз економічного і соціального розвитку України на 2018-2020 роки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/250057723>.

І.В. Шостак,

к.е.н,

*провідний науковий співробітник
проблемної науково-дослідної лабораторії соціальних
досліджень ринку праці ІПК ДСЗУ*

ІНКЛЮЗИВНЕ ЗРОСТАННЯ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ІНКЛЮЗИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Економічне зростання держави як результативний показник економічного та соціального розвитку все більше оцінюється за критеріями, що відображають якість життя людей. Соціальний розвиток характеризує усю сукупність економічних, соціальних, політичних і духовних процесів, наслідком яких є якісні перетворення в суспільстві [1].

Український Уряд проводить активне реформування соціальної політики та соціального розвитку, одним з пріоритетних напрямів є сфера зайнятості. Під час робочої зустрічі представників Міністерства соціальної політики, Державної служби зайнятості та Міністерства закордонних справ Данії було наголошено про необхідність створення національного механізму для вирішення питань на ринку праці в рамках спільного проекту «Інклюзивний ринок праці на 2017-2022 роки», який розроблено Міжнародною організацією праці. Завданням проекту «Інклюзивний ринок праці» є політичні та інституційні реформи для підвищення ефективності ринку праці, поліпшення навичок та зміцнення установ і систем розвитку підприємництва. Реалізація цього проекту в Україні сприятиме створенню нових робочих місць та забезпеченню продуктивної зайнятості українських громадян.

Інклюзія полягає в адаптації системи до потреб людини. У ній усі зацікавлені сторони повинні брати активну участь для отримання позитивного результату за рівних можливостей [2]. У рамках інклюзивної моделі ринку праці люди адаптуються, змінюються, враховуючи і задовольняючи потреби кожного члена суспільства. Концепція інклюзивного соціального розвитку передбачає, що кожен суб'єкт економіки є важливим, унікальним, цінним для суспільства і має можливості, щоб

задовольнити свої потреби. Інклюзивне зростання економіки є багатофакторним і багаторівневим процесом, основою якого є економіка максимальної зайнятості та взаємодії усіх суб'єктів у контексті гуманного розвитку суспільства.

Основною метою інклюзивного розвитку повинно бути залучення уразливих верств населення в роботу, інтеграція молоді, жінок, людей з обмеженими можливостями, людей похилого віку в ринок праці, надання їм можливості одержання соціальної й економічної вигоди від участі в проектах.

Одним з орієнтирів європейської політики соціального розвитку є документ Стратегії «Європа 2020», в якому встановлено три пріоритети [3, 4]: розумний розвиток («smart growth»); стійкий розвиток («sustainable growth»); інклюзивний розвиток («inclusive growth»).

Експерти Всесвітнього економічного форуму визначають інклюзивне зростання як «зростання, яке не тільки створює нові економічні можливості, а й забезпечує рівний доступ до можливостей, створених для всіх верств суспільства, особливо для бідних» [5].

Інклюзивне зростання принципово відрізняється від стандартного економічного зростання, оскільки: має ширші цілі, ніж збільшення доходів і ВВП, та вимагає, щоб уряд країни активно працював для досягнення цих цілей, не припускаючи, що позитивні результати будуть автоматично приходити за рахунок зростання; зміщував акцент на розвиток людини й підвищення її добробуту та зниження рівня бідності й нерівності; спрямовував політику на підвищення залученості та активної участі в економіці, а не тільки на результати розподілу.

Основними ключових аспектами інклюзивного зростання є інвестиції в людський капітал, створення нових робочих місць, структурна трансформація, прогресивна податкова політика, соціальний захист, недопущення дискримінація, соціальна інтеграція.

Використання підходу інклюзивного зростання дає можливість зрозуміти, що одного лише параметра «стійкості» для економічного зростання недостатньо: він повинен бути інклюзивним, тобто позитивно позначається на добробуті якомога ширших верств населення, надавати рівні можливості для реалізації свого людського потенціалу, незалежно від соціально-економічних умов, статі, місця проживання та етнічних коренів.

Відповідно до методики розрахунку індексу інклюзивного зростання [6, с. 24] розраховано для України за період 2014-2016 рр. (табл. 1)

Таблиця 1

Індекс інклюзивного зростання України 2014-2016 рр.

№	Назва показника	2014	2015	2016
1	Індекс зростання ВВП (на основі даних реального ВВП)	1,077 (0,975)	1,247 (1,045)	1,204 (1,421)
2	Індекс поглиблення бідності	1,582	1,651	1,608
3	Індекс недоотримання ВВП через безробіття	1,102	1,101	1,071

	(на основі даних реального ВВП)	(1,117)	(1,139)	(1,253)
4	Індекс боргового фінансування економіки (на основі даних реального ВВП)	1,08 (1,664)	0832 (0,992)	1,065 (0,902)
5	Індекс інклюзивного зростання (на основі даних реального ВВП)	0,572 (0,332)	0,825 (0,560)	0,656 (0,782)

Порівнюючи індекс інклюзивного зростання 2016 р. з 2015 р., спостерігається погіршення даного показника, проте на рівні реального ВВП (який не викривлений інфляцією) даний індекс виявляє позитивну тенденцію – у 2016 році зростання реального ВВП склало 4,8%.

У доповіді Всесвітнього економічного форуму по результатам дослідження інклюзивного зростання та розвитку низки країн 2017 року зазначено: Україна займає 47-е місце з 79 країн за Індексом інклюзивного розвитку та розташована в рейтингу поруч з Гондурасом, Лаосом, Вірменією.

Основним деструктивним чинником інклюзивного зростання було визначено тривалі бойові дії на сході країни, так як вони непропорційно впливають на найменш забезпечені верстви населення та підбурюють талановитих людей покидати Україну заради реалізації своїх можливостей в інших країнах. Також вказано, що Україна має один з найвищих рівнів нерівності добробуту серед всіх країн, що розвиваються.

Основними напрямками антикризового управління на засадах концепції інклюзивного зростання є: гідна оплата праці; доступність і якість освіти й медицини; стимулювання підприємницької активності; формування рівних можливостей для всіх громадян, не залежно від національності, мови, соціального статусу тощо; створення сприятливих умов для інвестування та формування інноваційної моделі розвитку; реалізація програм з масової зайнятості; екологізація економіки; впровадження справедливих і ефективних заходів з розподілу доходів; соціальна згуртованість й активність у суспільстві.

Інклюзивний розвиток ринку праці в Україні може стати важливим напрямком у забезпеченні зайнятості й скороченні безробіття серед малозабезпеченого населення.

Список використаних джерел:

1. Продіус О.І. Інклюзивні інновації в контексті соціальної відповідальності підприємства / О.І. Продіус // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2017. – Вип. 14, частина 2. – С. 84–88.
2. Тараненко І.В. Модифікація глобалізаційно-інноваційної моделі світової економіки на засадах сталого розвитку: нові виміри конкурентоспроможності / І.В. Тараненко // Європейський вектор економічного розвитку. – 2013. – Вип. 1(12). – С. 172–185
3. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth: Communication from the European Commission, Brussels, 3.3.2010. – COM (2010) 2020 final. – 34 p.
4. Modernization and employability at heart of new higher education reform strategy. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.europe.eu>.

5. Gupta Joyeeta. Sustainable development goals and inclusive development [Electronic resource] / Joyeeta Gupta, Courtney Vegelin // International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics. – June 2016, Volume 16, Issue 3. – Pp. 433–448. – Mode of access: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10784-016-9323-z>.
6. Базилюк А. В. Інклюзивне зростання як основа соціально-економічного розвитку [Електронний ресурс] / А. В. Базилюк, О. В. Жулин // Економіка та управління на транспорті. – 2015. – Вип. 1. – С. 19–29. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eut_2015_1_5.

Припуга Н.В

к.е.н,

*доцент кафедри теоретичної
та прикладної економіки ІПК ДСЗУ*

АСПЕКТИ СПІВПРАЦІ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ З ОТГ

Ключова суть реформи децентралізації, яка відбувається – змінити якість надання послуг і наблизити їх до населення, а це можливо лише за умови підготовки відповідних фахівців. Все це потрібно зробити для об'єднання територіальних громад для того, щоб в Україні завершилася реформа місцевого самоврядування і щоб якість органів місцевої влади набула європейського характеру. Зараз громади відчують так званий «кадровий голод», а успішність їх функціонування залежить в тому числі від якісного управлінського апарату. Питання формування інтелектуального потенціалу формування кадрового забезпечення, дуже доречне. Успіх функціонування будь-якої об'єднаної територіальної громади (ОТГ) залежатиме від якісних керівників, які прийматимуть ефективні управлінські рішення та їх підзвітності перед громадою.

Саме тому, у різних регіонах України, розпочато активізацію заходів щодо кадрового забезпечення функціонування ОТГ. У кожному регіоні України створено обласні центри перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. У цих центрах новообрані сільські, селищні, міські голови ОТГ мають можливість підвищити свою професійну компетентність у рамках семінарів за програмою професійною навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Крім кваліфікованих управлінських кадрів, громади катастрофічно відчують нестачу висококласних фахівців (лікарів, фінансистів, юристів, спеціалістів з енергозбереження і т.д.). Сучасний фахівець повинен знати дві-три іноземні мови, міжнародне право, економіку, а юристи, які зможуть працювати в ОТГ повинні знати земельне законодавство, тому що потрібно вирішувати багато земельних питань, а також представляти інтереси громади в різних інстанціях, судах. Також, щоб забезпечити подальший розвиток і зробити ОТГ інвестиційно-привабливою, потрібні фахівці із планування території, формування стратегії розвитку.

Для вивчення потреб громад та надання методичної кваліфікованої допомоги щодо виконання повноважень у сфері соціального захисту населення в умовах

децентралізації влади, фахівцям центрів зайнятості необхідно налагоджувати роботу з ОТГ. Спеціалістам центрів зайнятості слід активніше долучатися до формування кадрів на місцях, а саме :

- сформувати максимально повну базу даних вакансій ОТГ;
- проводити «Ярмарки вакансій» та інші активні заходи на території ОТГ;
- заключати угоди про співпрацю у напрямку реалізації програми зайнятості населення; щодо можливості проведення стажування безробітних громадян з можливістю подальшого працевлаштування;
- інформувати членів громад про послуги служби зайнятості, інноваційні підходи в її роботі, створення нових робочих місць, шляхи співпраці центру зайнятості та об'єднаної територіальної громади;
- проводити «Ярмарки вакансій» та інші активні заходи в навчальних закладах, що дозволить молодим фахівцям, які закінчують навчання, ознайомитися з вакансіями в об'єднаних територіальних громадах і знайти роботу ;
- активізувати роботу і розширювати перелік громадських та інших робіт тимчасового характеру в ОТГ;
- формувати пріоритетні напрями ведення підприємницької діяльності в ОТГ, а також сприяти започаткуванню підприємницької діяльності серед членів ОТГ, котрі потребують працевлаштування.

Таким чином, приділення значної уваги до питань кадрового забезпечення ОТГ та реалізація відповідних заходів щодо залучення фахівців до роботи у громадах забезпечить ефективне проведення реформи і розвиток регіонів України.

О.Д. Купрій

*начальник Управління прогнозування,
бюджетування та статистики ДСЗ (ЦА),
аспірант кафедри теоретичної та прикладної економіки
ІПК ДЗСУ*

РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ: ПОТОЧНИЙ СТАН ТА ВИКЛИКИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ

Розвиток ситуації на ринку праці та розвиток економіки є тісно взаємопов'язаними процесами. Покращення показників зайнятості та безробіття є ознакою макроекономічної стабілізації. По нерозривність економічних процесів та ситуації на ринку праці свідчить поєднання цих проблем у Цілях сталого розвитку.

Цілі сталого розвитку, затверджені на засіданнях Генеральної Асамблеї ООН в кінці вересня 2015 року, яких на сьогодні дотримуються всі країни світу, встановлюють власні показники розвитку і включають 17 цілей і 169 конкретних завдань. Одна з цілей визначається як «сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» та поєднує спільні завдання [1].

У вересні 2017 року Уряд України представив Національну доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», яка визначає базові показники для досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР). У доповіді представлені результати адаптації 17 глобальних ЦСР з урахуванням специфіки національного розвитку.

Одна з адаптованих цілей визначається як «гідна праця та економічне зростання», серед завдань якої визначено підвищення рівня зайнятості населення [2].

Середньостроковим планом дій Уряду до 2020 року, затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2017 року, передбачене поетапне підвищення рівня зайнятості, у тому числі шляхом зменшення масштабів неформальної зайнятості та переходом працюючих з неформального у формальний сектор [3]. Задля досягнення визначеної цілі розроблено та здійснюється ряд заходів, спрямованих на подолання неформальної зайнятості.

Якщо більшість економічних показників мають тенденцію до зростання і свідчать про те, що країна поступово долає економічну кризу, основні показники ринку праці поки не демонструють покращення ситуації в сфері зайнятості.

Протягом останніх років ситуація на ринку праці характеризується скороченням чисельності зайнятих та зростанням рівня безробіття. Так, за даними Державної служби статистики, чисельність зайнятого населення у 2017 році становила 16,2 млн. осіб (у 2016 році – 16,3 млн. осіб).

За останніми звітними даними, у 2016 році найбільше зайнятих було у оптовій та роздрібній торгівлі (21,6%); сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві (17,6%); переробній промисловості (15,3%). При цьому, у переробній промисловості спостерігається стійка тенденція до зменшення частки зайнятих.

Чисельність безробітного населення (за методологією МОП) становила 1,7 млн осіб та зросла на 20 тис. осіб порівняно з 2016 роком.

За причинами незайнятості серед безробітних частка осіб, які звільнилися за власним бажанням, становила 35%, вивільнених з економічних причин – 23%, частка осіб, які не змогли знайти роботу після закінчення навчальних закладів – 12%, частка безробітних, у яких робота мала сезонний характер – 10%. Серед усіх причин звільнення спостерігається відносна сталість питомої ваги, окрім осіб, які не змогли знайти роботу після закінчення навчальних закладів, частка яких суттєво скоротилася за останні роки (у 2016 році – 15,6%, у 2015 році – 16,4%).

Рівень безробіття за методологією МОП зріс до 9,5% економічно активного населення проти 9,3% у 2016 році. При цьому рівень безробіття в країнах Європейського Союзу у 2017 році суттєво зменшився до 7,6% проти 8,6% у 2016 році. Зокрема, у сусідніх державах також відбулося значне скорочення рівня безробіття: у Польщі з 6,2% до 4,9%, Угорщині з 5,1% до 4,2%, Румунії з 5,9% до 4,9% [4].

Очікується, що позитивні економічні зрушення у подальшому супроводжуватимуться покращенням ситуації на ринку праці. Так, відповідно до макроекономічних прогнозів очікується зростання чисельності зайнятих економічною

діяльністю та зменшення рівня безробіття за методологією МОП. Проте, аналізуючи прогностичні та фактичні макроекономічні показники, що характеризують ринок праці, відслідковується тенденція оптимістичних прогнозів в частині чисельності зайнятих осіб, які по факту не підтверджуються.

Разом з тим, на ринок праці впливає ряд потужних негативних чинників.

Відповідно до прогнозів Інституту демографії та соціальних досліджень через "вичерпаний потенціал демографічного зростання" до 2050 року чисельність населення України скоротиться до 36 млн. осіб. За словами директора Інституту демографії Е.Лібанової, прогноз пов'язаний з низькою тенденцією народжуваності, високим рівнем смертності та міграційними процесами [5].

Загрозливими є зміни у віковій структурі населення. Частка населення у віці до 18 років зменшилася з 25% у 1993 році до 18% у 2017 році, а питома вага громадян старше 65 років зростає з 13% до 16%.

Невпинне старіння населення призводитиме до підвищення середнього віку робочої сили. В умовах загострення дефіциту кваліфікованих кадрів, особливо серед окремих професій, слід проводити активну інформаційну політику та заходи щодо стимулювання працевлаштування осіб перед пенсійного віку. В цих умовах особливої актуальності набуває завдання організації професійного навчання протягом життя.

Протягом останніх років активізувалися процеси зовнішньої трудової міграції. Точних даних немає взагалі. Є різні експертні оцінки, які відрізняються на мільйони. Трудова міграція – це процес, який складно виміряти. Це стосується не лише нашої, але й інших країн. Але те, що її обсяги вже набувають загрозливого характеру, це однозначно. В першу чергу, це матиме вплив на стабільність пенсійного забезпечення. Адже рано чи пізно трудові мігранти повертатимуться до України, де претендуватимуть з часом на пенсійні виплати та соціальні допомоги.

Віце-прем'єр-міністр України Геннадій Зубко назвав трудову міграцію однією з найбільших загроз для держави після військової агресії [6].

Згідно з даними дослідження громадської думки, яке провів Київський міжнародний інститут соціології на замовлення ZN.UA із 21 листопада до 15 грудня 2017 року, майже кожен третій громадянин України замислювався про еміграцію [7]. Це досить високі показники на фоні зростаючого рівня патріотичності серед населення України. Проте, визначальним фактором зміни країни проживання є рівень доходів.

На думку директора Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, заслуженого економіста України Е.Лібанової, про що вона повідомляла в інтерв'ю «Радіо Свобода», міграція з України може сповільнитися, коли зарплати в країні становитимуть 70–75% від польського рівня. За її словами, для України найбільш загрозливою є учбова міграція. Велика частка молоді орієнтована на виїзд із України. Ті, хто виїжджає на навчання, не повертаються.

Серед українських заробітчан 41% менше 35 років і тільки 20% трудових мігрантів старші 60 років.

Демограф додала, що міграція завжди була дуже важливим чинником на українському ринку праці [8].

Ще однією прогалиною ринку праці та гальмами економічного зростання є значні обсяги неформальної зайнятості. Разом з тим, є сподівання, що реалізація завдань Уряду щодо переходу працюючих з неформального у формальний сектор закріпить позитивні тенденції 2017 року щодо скорочення кількості та частки зайнятих у неформальному секторі економіки.

Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки за 2017 рік, у порівнянні з 2016 роком, скоротилася на 266 тис. осіб та становила 3,7 млн. осіб, а питома вага зайнятих у неформальному секторі, серед усього зайнятого населення, зменшилася з 24,3% за 2016 рік до 22,9% за 2017 рік.

Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною неформальна зайнятість була у сільському, лісовому та рибному господарстві (42%), в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (20%), а також у будівництві (16%) [9].

За даними Міжнародної організації праці, 2 млрд. осіб або понад 61% зайнятого населення світу заробляють на життя в неформальному секторі економіки. В доповіді МОП з цього питання зазначається, що перехід до формальної економіки – необхідна умова забезпечення достойної праці для всіх [10].

На всіх рівнях суспільства та державних інституцій потребує чіткого усвідомлення неминучих наслідків, які будуть створювати на ринку праці подальші тенденції трудової міграції, обсяги неформальної зайнятості. Ці наслідки відчують вже сьогоднішні покоління. Для їх мінімізації у майбутньому мають бути зроблені найближчим часом дієві кроки.

С.Г. Кривуша,
*директор Сквирського центру зайнятості,
аспірант кафедри теоретичної та прикладної економіки
ІПК ДЗСУ*

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ЯК ПРІОРИТЕТ В ЕКОНОМІЧНІЙ ПОЛІТИЦІ: ДІЇ ДЕРЖАВИ

Одним із ключових питань подолання Україною нинішніх низьких темпів економічного зростання є зміна ставлення держави до власних трудових ресурсів. Зокрема, чи зуміє зробити держава пріоритетною підвищення продуктивності праці в економічній політиці. Що для цього необхідно і які проблеми слід вирішити?

Україна має елітарне розташування на планеті – вона знаходиться на 44-52 паралелях. У цій же "кисневій зоні" перебувають Австрія, Баварія, Угорщина, Чехія,

Люксембург, Франція, Північна Італія, Швейцарія, Бельгія, частини Британії, Канади і США.

Україна має багату наукову та культурну спадщину і потужний творчий потенціал. Його розвиток дозволить Україні не лише ввійти до світової еліти найрозвиненіших країн, але і, як колись Київська Русь, стати взірцем для наслідування. Високий рівень науки і культури – це те, що обумовлює процвітання.

Залучення талановитих іноземців ("притік мізків") – тактика, яку використовує будь яка розвинена країна. В Україні теж необхідно створити умови для плідної роботи талановитих спеціалістів, і не лише футболістів, тренерів, телеведучих, але й бізнесменів, артистів, кінорежисерів, наукових працівників, тощо.

В умовах реформування економіки, особлива увага фокусується на соціально-трудових відносинах. Ясно, що розвиває економіку і створює конкурентні продукти і послуги в повному обсязі не все населення, а лише економічно активна його частина. Від того, наскільки ця частина населення ефективно працює, залежать не тільки її власний добробут, а й благополуччя непрацевдатної частини населення.

Продуктивність праці в недавньому минулому була віднесена до числа пріоритетних напрямків в економіці країни. На жаль, сьогодні відбувається ігнорування показника продуктивності праці, який створює умови не тільки для економічного розвитку і перешкоджає збільшенню безробіття, а й допомагає вирішенню великих соціальних проблем.

Розглянемо ключові проблеми соціально-трудових відносин в Україні. А також те, які рішення держава може прийняти сьогодні, щоб кардинально змінити ситуацію в майбутньому щодо підвищення продуктивності праці.

1. Високий рівень тіньової зайнятості (до 40%).

Тут програють усі: не нараховується трудовий стаж, немає або мінімальні соціальні виплати та страхові виплати в разі втрати працевдатності. А мінімальна зарплата сьогодні означає мінімальну пенсію в майбутньому. Недоплати роботодавцем державі компенсуються вищими ставками інших податків. Однак держава теж у програті – посилюється соціальна напруга, знижуються соціальні стандарти, у результаті створюється замкнуте коло.

Що робити. Створити прозору систему стимулювання всіх форм зайнятості; впровадити преференції під час створення нових робочих місць; заохочувати самозайнятість населення й ведення бізнес-діяльності. Мінімізувати податки на заробітну плату й фонд оплати праці.

2. Відсутність реальної (повної й достовірної) статистики зайнятості та зарплат.

Це призводить до викривленої картині ринку праці і, відповідно, неможливості адекватної оцінки. Виникає дисбаланс у рівнях оплати праці працівників різних професій у різних регіонах. У результаті – зарплата не завжди відповідає складності і специфіці роботи, що призводить до значного розриву цього показника між різними галузями.

Що робити. Виконання Україною Конвенції про статистику праці №160, Рекомендацій про трудові правовідносини №198, Конвенції про політику в галузі зайнятості №122, які Україна ратифікувала. Це дозволить проводити аналіз і складати прогнози, дані яких увійдуть у міжнародну трудову статистику. Що, зі свого боку, дозволить побачити місце України в порівнянні з іншими країнами й надалі скорегувати співвідношення оплати праці працівників різних професій, професійних груп і секторів економіки, здійснити диференціацію складності праці, сформувані політику оплати праці у країні.

3. Відсутність обов'язкових навчальних і професійних стандартів відповідно до міжнародних норм.

Такий стан справ призвів до того, що, незважаючи на 30-е місце (зі 187) у світовому рейтингу освіти за рахунок охоплення більшості населення початковою, середньою та вищою освітою, Україну вирізняє один із найнижчих рівнів продуктивності та оплати праці. За даними МВФ (World Economic Outlook Database, квітень 2015 року) у 2014 році рівень ВВП на душу населення України становив \$3054, у 2015 році він знизився до \$2000.

Що робити. Подолати розрив можна, зробивши наголос на два основні чинники – якість освіти і якість праці. Опрацювання та ухвалення нових обов'язкових навчальних стандартів відповідно до міжнародних стандартів простимулює підвищення якості освіти.

Другою умовою є створення Національного центру професійних кваліфікацій. Його завдання – розробка нових професійних стандартів; незалежне оцінювання кваліфікації працівників; сертифікація спеціалістів різних професій і кваліфікації відповідно до міжнародних професійних стандартів. Впровадження професійних стандартів та їх дотримання дозволить підвищити його продуктивність, а отже – й економічне зростання.

4. Відсутність центру продуктивності праці.

Означає відсутність можливості порівняльної оцінки продуктивності окремих підприємств у галузі й різних галузей, що й собі призводить до некоректного співвідношення заробітних плат у різних галузях.

Що робити. Створення Центру продуктивності праці в Україні сформує базу для моніторингу та аналізу продуктивності праці. Наявність порівняльних даних про продуктивність праці у галузях могла б стати орієнтиром для структурного реформування економіки країни, включно з розвитком нових галузей.

5. Відсутність реального соціального діалогу у країні.

Парадоксальність ситуації полягає в тому, що закон «Про соціальний діалог в Україні» було ухвалено ще 2010 року, але й через п'ять років він так і не запрацював. Кожна з чотирьох сторін трудових відносин – держава, профспілки, роботодавці й активне трудове населення – розв'язує свої питання в межах своїх можливостей, не вступаючи в діалог один з одним ні на рівні регіонів, ні на загальнонаціональному

рівні. Колективні переговори та колективні договори найчастіше мають формальний характер. Без діалогу знайти баланс інтересів сторін неможливо.

Що робити. Створити умови й механізми для виконання закону «Про соціальний діалог в Україні». Зокрема, розвивати інституції соціально-трудова відносин – професійні асоціації, спілки та співтовариства. Завдяки цьому стане можливим впровадження етики нових трудових відносин, підвищення цінності праці.

6. Відсутність стратегії соціально-трудова відносин.

Це призводить до відсутності єдиного підходу, норм, принципів побудови соціально-трудова відносин у країні.

Що робити. Розробка та впровадження стратегії соціально-трудова відносин із залученням експертів і громадськості. Вона має стати складовою частиною Стратегії розвитку країни з урахуванням тенденцій розвитку глобального ринку праці. Соціально-трудова відносини мають стати одним із ключових національних пріоритетів розвитку країни.

Насамкінець треба зазначити, що класичний підхід передбачає почати з розробки Стратегії реформування, далі йде розробка Програми. Але на цьому історичному етапі Україна перебуває в цейтноті. Час «Ч» для прийняття життєво важливих управлінських рішень вже настав. Країна не може жити у кредит і сподіватися тільки на зовнішні позики. За зовнішнього боргу на рівні 91% ВВП політика проїдання кредитів призведе до зубожіння населення й посадить у боргову яму майбутні покоління.

Серед інших невідкладних заходів не менш важливим є зробити ставку на підвищення якості освіти, зростання зайнятості населення і продуктивності праці. Для цього потрібно виконати перераховані вище шість кроків, для реалізації яких в Україні достатньо внутрішнього потенціалу. Головне – політична воля й відповідні рішення.

Суспільство, зі свого боку, не тільки має вимагати від політиків дій, але й саме може багато чого досягти. Представники роботодавців, професійні асоціації та спілки, профспілки, експертна спільнота можуть і повинні стати активними реалізаторами необхідних змін, втягуючи в соціальний діалог активних членів суспільства, заохочуючи їх до взаємодії і співпраці.

Наукове видання

**СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РИНКУ ПРАЦІ І ЗАЙНЯТОСТІ В КОНТЕКСТІ
ПОЛІТИКИ ШВИДКОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ**

Матеріали засідання круглого столу

17 травня 2018 р., м. Київ

Наукова редакція: *Кожем'якіна С.М.*

Відповідальний за випуск *Кожем'якіна С.М.*
Комп'ютерна верстка *Н.М. Вінічук*

Матеріали друкуються в авторській редакції.

Підписано до друку 31.05.2018р. Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Друк ротатійний трафаретний. Ум. друк. арк. 3,4. Обл.-вид. арк. 4,1.
Тираж ___ прим. Зам. № ___.

Видавець і виготовлювач Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України (ІПК ДСЗУ),
вул. Нововокзальна, 17, Київ–38, 03038.
Тел./факс: (044) 536-14-85.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №1805 від 25.05.2004 р.