

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

ГЛОБАЛІЗАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ: ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Матеріали доповідей круглого столу

17 грудня 2020 року

Київ 2021

УДК 339.9:331.5(477)

Г 54

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України
(протокол № 2 (164) від 25 лютого 2021 року)*

Редакційна колегія:

Войтович Р. В., д-р держ. упр., професор, ректор Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України;

Линдюк О. А., д-р держ. упр., проректор з науково-педагогічної роботи Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України;

Калініна С. П., д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри теоретичної та прикладної економіки Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України;

Ланська С. П., канд. екон. наук, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України;

Савченко Е. О., канд. екон. наук, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України.

Г 54 Глобалізація ринку праці: виклики для України: збірник матеріалів доповідей круглого столу (Київ, 17 грудня 2020 року) / за заг. ред. Р. В. Войтович, С. П. Калініної. Вінниця : ТОВ «ТВОРИ», 2021. 80 с.

У збірнику представлені матеріали круглого столу на тему «Глобалізація ринку праці: виклики для України».

Представлено трансформаційний дискурс ринку праці на сучасному етапі світогосподарського розвитку в контексті різноспрямованості наслідків і проявів глобалізації; проаналізовано вплив глобалізації на розвиток ринку праці України; визначено концептуально-інституційні важелі протидії викликам глобалізації на рівні національної економіки.

Збірник адресований викладачам і вченим, фахівцям в області ринку праці і міжнародної економіки, докторантам, аспірантам і студентам економічних спеціальностей вищих навчальних закладів.

Матеріали друкуються в авторській редакції

УДК 339.9:331.5(477)

© Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості
України (ІПК ДСЗУ), 2021

ЗМІСТ

<i>Войтович Р. В.</i> Глобалізація як геостратегічний проект розвитку сучасного світу.....	5
<i>Линдюк О. А.</i> Глобалізаційні детермінанти розвитку ринку праці в Україні	10
<i>Калініна С. П., Коровчук Ю. І.</i> Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: міграційний дискурс	12
<i>Балицька В. В.</i> Цільові орієнтири нової промислової політики ЄС в умовах глобалізаційних викликів	16
<i>Джаман М. О.</i> Сучасні тенденції розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізації та її наслідки	20
<i>Куліков Г. Т.</i> Трудова міграція в умовах сучасної фінансово-економічної кризи: виклики для України	24
<i>Надрага В. І.</i> Проблеми інклюзії на ринку праці в сучасних умовах	28
<i>Савченко В. А.</i> Вплив глобального ринку праці на зайнятість високоінтелектуальних кадрів в умовах економічної кризи.....	30
<i>Гетьманенко Ю. О., Ковалевська В. В., Купрій О. Д.</i> До питання щодо впливу глобалізації на розвиток ринків праці країн.....	33
<i>Іванова І. В., Тривайло А. Ю.</i> Формування нових кар'єрних траєкторій як інструмент адаптації до реалій ринку праці	35
<i>Ланська С. П., Круглова К. М.</i> Безперервність корпоративного навчання як глобальний освітній тренд	37
<i>Ланченко Є. О.</i> Зовнішня трудова міграція сільського населення й розвиток аграрних підприємств: соціальні аспекти.....	39
<i>Марченко І. Ф., Крапівіна Г. О.</i> Механізми державного управління нестандартними формами зайнятості молоді: світовий та вітчизняний досвід	42
<i>Припуга Н. В.</i> Вплив Пандемії Covid 19 на трансформацію глобального ринку праці.....	48
<i>Савченко Е. О., Кушнарченко О. П.</i> Регулювання ринку праці: міжнародно-прогностичний аспект	49
<i>Тахтарова К. А.</i> Університет третього віку як драйвер розвитку глобального ринку праці.....	51
<i>Никифорова А. Р., Никифорова Н. О.</i> Глобалізація ринку праці як простір можливостей.....	53
<i>Гришко О. П.</i> Інноватизація регулювання вітчизняного ринку праці	56
<i>Коровчук Ю. І., Калінін В. В.</i> Вплив глобалізації на інтелектуалізацію трудових ресурсів світової економіки	59

<i>Лелюк О. Ю.</i> Прогнозні тенденції трудових ресурсів та забезпечення ринку праці України з огляду на глобальні кризові прояви	62
<i>Линдюк С. Д.</i> Забезпечення соціальної безпеки в контексті функціонування ринку праці в умовах глобалізації	65
<i>Мащталер О. В.</i> Позиції України в глобальній економіці за індексом конкурентоспроможності промислового виробництва	67
<i>Воскобойник В. В., Воскобойник Д. В.</i> Ковід-19 як збудник української трудової міграції	70
<i>Забучинська Т. В.</i> Роль системи вищої освіти України у забезпеченні потреб національного ринку праці в умовах глобалізації.....	73
<i>Кравчук В. О.</i> Фінансове стимулювання соціально-економічного розвитку міста Сквир та активізації зайнятості	74

*Войтович Р. В.,
д-р держ. упр., професор,
Ректор Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості України*

ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ЯК ГЕОСТРАТЕГІЧНИЙ ПРОЕКТ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО СВІТУ

Глобалізація в її сучасному варіанті приводить до «переформатування» структури сучасного світу, а в результаті цього – до коригування національних систем державного управління, зміни стратегій економічного, політичного та духовного розвитку, що породжує суцільну взаємозалежність світу, яка і складає основу його функціонування. Зростаюча взаємозалежність уніфікує й стандартизує умови та фактори розвитку окремих країн світу, є своєрідним індикатором визначення рівня сталості розвитку національних держав, а отже, і їх потенціалу в протистоянні викликам глобалізаційних процесів, які й стають сьогодні основним критерієм об'єднання держав у відповідні глобальні чи регіональні структури. Протистояти таким глобалізаційним викликам здатна лише та держава, яка має активну систему управління, реалізує власну геополітичну стратегію розвитку, максимально оберігає свій суверенітет, орієнтується в глобальному просторі, а головне – володіє ефективними механізмами впливу та навіть і управління ним.

Саме тому після того, як світ вступив у нове тисячоліття, будь-які науково-дослідні розвідки розпочинаються з питання, що таке сучасна глобалізація, яких форм вона набуває сьогодні, чи насправді вона є такою вкрай необхідною складовою ефективного розвитку, чи все ж таки вона справляє негативний вплив на суспільне життя, якого будь-що треба уникнути, чи можна без неї обійтись або навіть і обминути, де фактично межі між об'єктивною та суб'єктивною складовою такого процесу. Єдиним винятком із цього є розуміння глобалізації як нового типу світового розвитку, що знаменує появу нових магістральних тенденцій, за якими буде розвиватись світ упродовж майбутніх кількох десятиліть, а тому важливо, аби кожна держава світу незалежно від рівня розвитку знайшла можливість вписатись у глобальний простір, інакше вона ризикує опинитись в ситуації глобальної ізоляції, яка, у свою чергу, спровокує її соціально-політичну та економічну деградацію.

На сучасному етапі світового розвитку існують сотні різноманітних тлумачень глобалізації, які є абсолютно суперечливими та взаємовиключними, що тим самим увиразнює виникнення герменевтичної проблеми, яка пов'язується з відсутністю єдиного розуміння сутності глобалізації та її викликів національними спільнотами, їх сподівань щодо неї, а також і прогнозування наслідків, до яких вона призведе.

Реальне вирішення цієї проблеми стане можливим лише завдяки з'ясуванню геостратегічних розбіжностей, які сьогодні існують між народами стосовно розуміння стратегії розвитку в умовах глобалізації. Кожен народ має

власний план та стратегію розвитку, яка адекватно відображає його ментально-історичні політичні, економічні та державно-управлінські традиції, а тому вони не завжди гармонійно можуть вплітатися у сучасні глобалізаційні процеси. В остаточному підсумку це може призвести до радикальної боротьби цих планів та стратегій (які, з одного боку, пропонуються конкретною національною інституцією, а з другого – фактично нав'язуються глобальним середовищем, світовими структурами, і, відповідно, продукують кардинальні зміни в сучасному світі).

Глобалізація є внутрішньо суперечливим процесом, оскільки, з одного боку, вона відкриває нові можливості для політичного та державно-управлінського дискурсу, а з другого – загострює існуючі або породжує нові проблеми, які сьогодні визначають як «виклики», фактично вони є формами загострення проблем, породжених попередніми етапами світового розвитку, що свого часу не знайшли належного вирішення у світовій державно-управлінській практиці. Безпосередньо це стосується проблем загального характеру, які пов'язані з появою нових факторів у світовому розвитку, і які ставлять під питання можливості нормального функціонування механізмів відтворення суспільного життя, стабільності системи міжнародних відносин, сталості світоустрою. Закономірно до таких проблем відносять екологію, розвиток, структуру, світоустрій та соціальну справедливість. Це також свідчить про те, що загрози, які сьогодні виникають, передбачають негайну відповідь у формі дій військово-політичного, економічного та культурного характеру, але навряд чи ці дії зможуть протистояти такому процесу, не породивши водночас нові загрози.

Само собою зрозуміло, якщо ігнорувати глибинні причини, закладені в процесі глобалізації, і розглядати її як породження системи самою ж системою, то це приведе в остаточному підсумку до колапсу суспільного світоустрою. Аби уникнути цього, кожна наступна модель світового розвитку в умовах глобалізації має стати свідченням модернізації державного управління, що супроводжуватиметься трансформацією, а то і відмиранням застарілих її елементів з відповідним встановленням нових структурних внутрішньосистемних зв'язків.

З одного боку, досліджувана нами проблема сьогодні начебто і є вирішеною, оскільки має всі необхідні для цього засоби, що є підставою для того, аби ми однозначно могли стверджувати, що глобалізація здатна породити новий міжкультурний діалог, проте ефективність чи неефективність його є справою вже іншого порядку. В умовах зростаючої культурної гегемонії транснаціональних культур, в якій переважно домінують американські та меншою мірою західноєвропейські елементи, говорити про вироблення єдиної системи значень, яка б забезпечувала взаєморозуміння, а отже, й ефективну взаємодію між народами, марно. Здебільшого тут йдеться про панівну позицію транснаціональних корпоративних інтересів по відношенню до інтересів як невеликих держав, так і наддержав.

Фактично глобалізація призвела до різкого збільшення кількості недержавних суб'єктів міжнародного життя, які володіють не меншими фінансовими ресурсами та відповідними політичними інструментами, ніж інші уряди, проте вони здатні діяти на території десятка країн, не дотримуючись при цьому ніяких міжнародно-правових норм. Це в кінцевому підсумку приводить до відсутності реального суб'єкта світової політики, здатного дати відсіч викликам глобалізації. Свідченням цього і стало формування американського світового лідерства, запропонованого правлячою елітою США на початку 90-х рр. У цьому плані США сподівалось на отримання статусу єдиної глобальної наддержави, яка була б здатна запропонувати та реалізувати абсолютну та позитивну модель нового світового розвитку.

Захист деякими країнами Заходу принципу «світ без кордонів», який декларує переважання норм ліберально-демократичної культури державного управління, став розглядатись політичними та релігійними лідерами у багатьох країнах як загроза їх національно-культурній ідентичності, традиційним стилям життя. Це призвело до того, що баланс сил у світі виявився порушеним, оскільки він став перекладатись на сторону панування такої наддержави, як США, а не транснаціоналів. Виклики глобалізації породили конкретну загрозу для країн, навіть тих, які є центром їх реалізації. А це, у свою чергу, призвело до констатації, що колишні методи та принципи забезпечення воєнної безпеки у нових умовах втратили свою ефективність.

За останні роки в умовах такої мобільності світоустрою українське суспільство теж зазнало не менш суттєвих змін, що в остаточному підсумку призвело до формування уявлення про глобалізацію як нову форму суспільної свідомості, яка в широкому сенсі сьогодні має підмінити цілісну ідейно-політичну концепцію розвитку, яка б поділялась всіма науковими та суспільно-політичними колами. Відповідно до цього є всі необхідні підстави розглядати її як новий тип суспільного розвитку, який приводить до виникнення нових форм соціальної організації, які переважною мірою модернізують традиційну модель функціонування суспільства та держави.

Розв'язання проблеми впливу глобалізації на сучасну систему державного управління закономірно має розпочинатись саме із з'ясування того, що саме слід розуміти під процесом глобалізації, чи світ у цілому, чи процес об'єднання окремих його регіонів, і хто насправді є дійсним суб'єктом глобалізації, окремі індивіди, групи людей, економічні та політичні структури держави. Це, зокрема, пов'язується з тим, що на сьогодні й досі існує певна неоднозначність у розумінні ідей глобалізації, з одного боку, а також неадекватність розуміння загальносвітових стандартів державно-управлінської практики, які породжені нею, з другого. Тоді постає питання, чи насправді глобалізація це соціальна реальність, чи вона умовна ідеологічна фікція, запропонована сучасному світові. Загально визнаним є лише той факт, що сьогодні глобалізаційні процеси суттєво впливають на всі сфери суспільного життя і виокремити якусь одну із них, яка перебуває під більшим впливом, ніж інші, фактично неможливо. Відповідно до цього глобалізація породжує певний дисбаланс між розвиненими

та нерозвиненими регіонами, що само собою виключає можливість налагодження ефективного діалогу між його суб'єктами, а також приводить до процесу розвитку навздогін, передбачаючи так звану вестернізацію та націоналізацію, яка виключає можливість спільного пошуку налагодження політичного діалогу, оскільки вона певною мірою є всерегламентуючою. Слід вказати, що нагальна потреба спільних дій держав, що забезпечувало б взаємопроникнення різних версій глобалізації та формування об'єднуючої їх ідеологічної платформи не може розпочатися без узгоджених організаційних механізмів. Для вироблення таких механізмів необхідні інституційні основи, більш складні порівняно з попередніми організаційними формами.

Сучасна ідейно-політична система глобалізму досить широко інтерпретується суспільно-політичними організаціями та групами, які беруть активну участь у процесах глобалізації. Це, у свою чергу, визначило логіку формування двох основних напрямів, а саме, першого, який характеризує абсолютне несприйняття глобалізації як об'єктивного та закономірного етапу історії людства, явища, перенесеного із Заходу і пов'язаного з розвитком процесів модернізації, та другого, який характеризує критичне ставлення до окремих тенденцій розвитку процесів глобалізації, методів, які використовуються суб'єктами цих процесів, заданих ними напрямів. Сьогодні немає жодної держави, яка б задекларувала своє абсолютне несприйняття процесів глобалізації, адже навіть у найрозвиненіших державах можна спостерігати обидва напрями.

Процеси глобалізації висувають нові вимоги до системи функціонування національних систем державного управління, які мають стати дієвим та ефективним засобом у вирішенні складних міжкультурних суперечностей, особливо тих, які виникають у процесі гармонізації механізмів спільного функціонування національних держав у світовому просторі, а отже, й узгодження відносин між державами та налагодження ефективних форм взаємодії, що певною мірою може сприяти забезпеченню відкритості та прозорості сфери міжнародних відносин.

Глобалізація не лише незворотний, але й необхідний процес. Оскільки вона являє собою певну культурну систему, яка дає змогу передавати, взаємообмінюватись знаннями не лише між поколіннями, але й між народами. Це, у свою чергу стає свідченням того, що глобалізація приводить до своєрідної національної відкритості, основним інструментом якої є вирішення проблем, які уможливають усесторонній зв'язок та всесторонню залежність однієї націй від іншої. Безумовно, в умовах такого середовища змінюється все, у тому числі й система державного управління, зникають традиційні кордони, з'являються абсолютно нові форми зв'язків між народами.

Сьогодні відомо, що основною умовою глобалізації є формування єдиного політичного простору, який, у свою чергу, повинен забезпечити вироблення єдиної політичної мови, яка б слугувала основою взаєморозуміння між світовими культурами. Без цього політичний діалог цивілізацій залишається на

рівні номінальних конструкцій, і в жодному разі не зможе виступати реальною політичною практикою ефективного розвитку держав у XXI ст.

Кожна державно-управлінська система, Східна чи Західна, має свій особливий генотип, внутрішню логіку розвитку, власну парадигму функціонування, відповідно до цього в умовах глобалізації вона не обов'язково зазнає взаємопроникнення інших систем та підпадає під гомогенізацію культур шляхом інтеграції та уніфікації Сходу та Заходу. Посилення міжнародних зв'язків, яке відбувається в умовах глобалізації, особливо у сфері економічних зв'язків, сьогодні особливо перебільшується, оскільки тут не зосереджується увага на досить суперечливому характері глобалізації, сприяючи комунікативності між народами (значно збільшуючи явища інформаційного та технологічного порядків), глобалізація водночас викликає напругу та конфлікти саме на основі як економічних, так і політичних інтересів, ідеологічних (ціннісних взагалі) переваг та пріоритетів.

В умовах глобалізації все більше обмежуються можливості національних держав як суб'єктів міжнародних економічних та політичних відносин, відповідно до чого суттєво знижується роль та значення політичних еліт, які певною мірою повинні витлумачувати сутність певних явищ, які породжуються процесами глобалізації. Для цього необхідно розгорнути широкий дискурс з метою визначення впливовості суб'єктів глобалізації та можливого коригування сучасної неоліберальної моделі світового розвитку відповідно до стратегічних інтересів розвитку кожної окремої нації. Це певною мірою дасть змогу уникнути розуміння глобалізації як стихійного процесу, що призводить до поглиблення нерівності, розрухи самобутніх культур, «перетворення цілих регіонів та країн у ресурсних донорів». З цього приводу досить часто проводять паралелі між глобалізацією та індустріалізацією, адже сьогодні чітко визначено – Україна потребує глибокої модернізації всіх сфер суспільного життя шляхом залучення та вмілого використання у своїх національних інтересах тих ресурсів, які привносяться процесами глобалізації.

Найбільш складним питанням для сучасної України є пошук принципів та механізмів налагодження взаємозв'язків із глобальним світом, що тим самим дозволить чітко визначити її місце та роль у загальносвітовому просторі. Саме тому Україна так наступально декларує свій максималізм у прагненні якнайшвидше інтегруватись у глобальний простір, інакше вона може лишитись пасивним об'єктом для реалізації глобальної політики не лише розвинених країн світу, але і тих, які їх наздоганяють. Система державного управління України має бути не лише максимально адаптованою до нових глобалізаційних умов розвитку, але й володіти потужним інструментарієм впливу на них, а також використання їх на користь реалізації власних національних інтересів. Це, у свою чергу, дасть змогу Україні виробити нову геополітичну стратегію, яка сприятиме її ефективному економічному, політичному та духовному розвитку. Осьовою проблемою для України сьогодні є запропонувати такий геостратегічний проект її розвитку, який би дозволив їй зайняти достойне місце у світових глобальних процесах і репозиціонувати її геополітичний статус, аби він змінив ставлення до України в цілому з боку світової спільноти.

*Линдюк О. А.,
д-р держ. упр.,
проректор з науково-педагогічної роботи
Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості України*

ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

В умовах сьогодення глобалізація як складний, суперечливий і багатовекторний процес світового рівня здійснює вплив на ринок праці України через інтелектуалізацію виробництва, зміни сучасної соціально-економічної архітекτονіки й інфраструктури. Відбувається зміна виробничих відносин, а, відповідно, і багатовекторні та суперечливі зміни на ринку праці.

Глобалізаційні зрушення спричиняють, в тому числі, і структурну модернізацію ринку праці, його нормативно-правової бази, інституційного забезпечення, зміни принципів і механізмів функціонування. В умовах глобалізації відбувається реструктуризація зайнятості населення відповідно до вимог ринку праці, який є причиною виникнення інноваційних нетрадиційних нетипових її форм. Структурні зрушення економіки характеризуються глибинними кількісними та якісними перетвореннями, які, з одного боку, відкривають нові можливості для становлення інноваційних видів зайнятості, прискорення процесів транзиту робочої сили, а з іншого – зумовлюють певні загрози й ризики у соціально-трудої сфері.

Глобалізаційні масштабні інноваційні зрушення в економіці кардинально змінюють характер функціонування та умови розвитку вітчизняного ринку праці. На сучасному етапі майбутній розвиток виробництва і споживання вимагає ресурсозберігальних технологій, належного рівня інтелектуального розвитку людини, суттєво змінює зміст праці, робить її творчою і неординарною [1, с. 154]. Тому рівень технічного забезпечення і технологічного розвитку сфери виробництва та сфери надання послуг виступає економічним підґрунтям для формування вимог до конкурентоспроможності робочої сили, і, відповідно, значною мірою визначає характер розвитку конкурентних відносин на ринку праці.

Однією з детермінант впливу на формування конкурентного середовища на ринку праці є інституційні перетворення. Адже саме глибока інституціональна трансформація забезпечує створення нового формату національної економіки та нових інституцій суспільного розвитку, а також закладає важливі підвалини сталого економічного розвитку у тривалій перспективі [3, с. 156].

Найбільш помітними та важкими наслідками впливу глобалізаційних процесів є трудова міграція, яка вказує на сукупність несприятливих умов всередині країні, які виштовхують населення в міжнародні міграційні процеси. Зазначене призводить до ускладнення стану українського ринку праці, його ефективної діяльності та негативних тенденцій до функціонування.

Ефективна інтеграція вітчизняного ринку праці у світовий трудоворесурсний простір полягає в отриманні максимальних вигод від глобалізації. Вона можлива за рахунок проведення чітко визначеної міграційної політики, зокрема такої, що регулює питання нелегальної міграції, захист прав біженців, відпливу за кордон кваліфікованих працівників, укладання міждержавних договорів про взаємне працевлаштування громадян та їхній соціальний захист, розширення квот для працевлаштування українців у тих країнах, з якими договори вже укладено, залучення кваліфікованої іноземної робочої сили на територію України, забезпечення ефективного функціонування інфраструктури ринку праці.

Глобалізаційні процеси спричиняють поляризацію заробітної плати, розрив заробітної плати та продуктивності праці. Зазначені тенденції свідчать про необхідність впровадження державної політики щодо мінімальної заробітної плати та рівня прожиткового мінімуму, яка може забезпечити можливість заробітку працівників на основі їхніх навичок та створити основу для ринку праці. Нові інструменти та технології можуть підтримати адаптацію робочої сили та запропонувати рішення для роботодавців та державного сектору.

Підвищенню конкурентоспроможності робочої сили в Україні в умовах глобалізації є оптимізація професійно-кваліфікаційних її параметрів. Високий рівень розвитку сучасних технологій обумовлює витіснення з процесу виробництва малокваліфікованих працівників і носіїв застарілих професій, необхідність найму адаптованого до сучасних технологій персоналу, який достатньо гнучко реагує на професійні зміни. Функціонування ринку праці вимагає цілеспрямованих зусиль щодо розширення перекваліфікації та підвищення кваліфікації, набуття нових навичок та компетенцій у поєднанні з активною політикою ринку праці.

Важливою детермінантою глобалізації є розширення цифровізації та застосування нових технологій у всіх секторах. Тому регулювання праці повинно буде адаптуватися до нових форм роботи, а також до нових тенденцій ринку праці. Нові формати роботи, такі як робота на робочих платформах в Інтернеті, вимагають нових форм регулювання та стандартів роботи в цифровій економіці.

Таким чином, важливо зосередити державну політику на поступовому переході до нових можливостей ринку праці, удосконаленні програм перекваліфікації та підвищення кваліфікації, забезпеченні активної політики ринку праці, а також переосмислити законодавство про працю для нової економіки та використати нові технології управління талантами, щоб адаптуватися до нових потреб ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Лич В. М., Бондар І. К., Лютий І. О., Грішнова О. А. та ін. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: [монографія]. К.: КНУБА, 2009. Ч. І. 224 с.
2. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за наук. ред. І.Л. Петрової, В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf> (дата звернення: 22.10.2020).
3. The Global Competitiveness Report. Geneva. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf (дата звернення: 22.10.2020).

Калініна С. П.,
д-р екон. наук, професор,
завідувач кафедри теоретичної
та прикладної економіки
Інститут підготовки кадрів державної
служби зайнятості України (м. Київ)

Коровчук Ю. І.,
канд. екон. наук,
Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ)

РОЗВИТОК СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ: МІГРАЦІЙНИЙ ДИСКУРС

Під впливом глобалізації світовий ринок праці як система міждержавних відносин стосовно узгодження попиту та пропозиції робочої сили, регулювання міждержавних потоків працівників зазнає суттєвих трансформацій щодо суб'єктно-об'єктної та просторово-функціональної структури, набуваючи якісно нових рис і особливостей: подолання національними ринками праці замкнутості та відокремленості; зростання ефективності використання сукупної робочої сили; розширення можливостей обміну знаннями, інформацією та досвідом між країнами; активізація міжнародних міграційних процесів тощо. Фактично відбувається інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили у світовому масштабі.

По мірі глобалізації світової економіки все більш важливим чинником соціально-економічного розвитку країн стає *міжнародна трудова міграція* як об'єктивний процес, притаманний ринковій економіці.

Вивчення закономірностей розвитку процесів міжнародної трудової міграції, зміни її складу, структури та інших характеристик мають велике значення для оцінювання впливу іноземних трудових мігрантів на подальший розвиток світової економіки [3, с. 27].

Слід зазначити, що у кожній країні у певний період часу складається унікальна комбінація факторів розвитку міжнародної трудової міграції, вплив яких проявляється у межах наявних у країні суспільних інститутів через стан зовнішньої мобільності, яка під впливом глобальних факторів стає все більш ліберальною та сприятливою.

На сьогодні до основних причин виникнення та існування міжнародної трудової міграції з боку *країн-донорів* можна віднести такі: велика густота населення (Індія, Китай та ін.); масове безробіття (у тому числі зумовлене науково-технічним прогресом, закриттям добувних галузей); недостатньо виважена соціальна політика деяких держав; зміна потреби в тій чи іншій продукції, на якій спеціалізується країна. Водночас із боку *країн-реципієнтів* основною причиною тяжіння мігрантів є потреба у висококваліфікованій робочій силі [1].

Розгляд іноземних трудових мігрантів як одного із джерел трудових ресурсів економіки певної країни зумовлений, перш за все, нестачею власних трудових ресурсів. При цьому наслідки залучення мігрантів можуть бути для економіки і суспільства країн як позитивними, так і негативними: з одного боку, міжнародна міграція трудових ресурсів допомагає країнам, що розвиваються та країнам із високим рівнем фертильності і швидким приростом робочої сили збалансувати свої ринки, а приймаючим країнам поповнити нестачу трудових ресурсів, з іншого – міграція позбавляє країни походження кращих працівників, викликає занепокоєння населення приймаючих країн [11].

Основні *вигоди трудової міграції* формуються у таких площинах:

– *трудова міграція приносить матеріальну користь працівникам-мігрантам і членам їхніх сімей.* Так, за даними Світового банку, після переїзду мігрантів у розвинуту країну з найбідніших країн їх доходи в середньому зростають у 15 разів, чисельність школярів серед них збільшується вдвічі, а рівень дитячої смертності знижується в 16 разів [6, с. 15]. При цьому грошові перекази слугують важливим засобом скорочення масштабів бідності в сім'ях мігрантів і їхніх співтовариств. У 2018 р. обсяги грошових переказів мігрантів оцінювались у 529 млрд дол. США, що більше ніж втричі перевищує обсяги офіційної допомоги для розвитку. Обсяги грошових переказів 2019 р. уперше з 1992 р. можуть перевищити обсяги прямих іноземних інвестицій [7];

– *міжнародна міграція впливає на економічне зростання* (прямо і опосередковано). Внаслідок сприятливої вікової структури, міграція, зазвичай, приводить до збільшення чисельності робочої сили, сприяючи тим самим зростанню сукупного ВВП. За умови інтеграції іммігрантів працездатного віку на ринку праці, вони, як правило, здійснюють позитивний вплив на стан державних фінансів (значною мірою це пов'язано з їх відносною молодістю і відповідно – із кількістю років, упродовж яких вони сплачуватимуть внески). Крім того, може зростати продуктивність праці як наслідок збільшення професійних навичок. Після повернення на батьківщину мігранти всіх рівнів кваліфікації можуть здійснити позитивний вклад в економічний розвиток країни походження, інвестуючи кошти, людський і соціальний капітал, зароблений за кордоном [9];

– *зняття частини навантаження з пенсійних систем розвинутих країн зі старіючим населенням,* оскільки у більшості країн призначення мігранти сплачують більше податків і соціальних внесків, ніж вони отримують допомоги; також вони вносять суттєвий вклад в економіку країн призначення, забезпечуючи їх робочою силою і професійними кваліфікаціями у необхідних секторах. При цьому слід зазначити, що зростаюча чисельність високоосвічених іммігрантів суттєво впливає на рівень продуктивності праці, масштаб інновацій і розвиток підприємництва. Мігранти відіграють певну роль у сприянні торговельно-інвестиційним потокам та транскордонному передаванню знань і технологій; також, виступаючи споживачами товарів та послуг, вони стимулюють різке підвищення внутрішньоринкового попиту [9];

– *вплив на середній розмір заробітної плати і зайнятість працівників у приймаючих країнах:* у країнах з високим рівнем доходів даний вплив є досить обмеженим (він залежить від рівня доходів мігрантів, від ступеня їхнього

інтегрування в ринок праці, а також від функціонування систем забезпечення у приймаючих країнах), у країнах із низьким і середнім рівнем доходів такий вплив залежить від структури ринку праці, загальноекономічних корегувань та інвестиційного середовища [10, с. 27].

Щодо *негативних наслідків* трудової міграції, до них слід віднести такі:

– *дефіцит гідної праці*: малокваліфіковані мігранти більшою мірою відчують ризики трудової міграції, ніж висококваліфіковані працівники, які розглядаються як дефіцитний ресурс і за які країни конкурують між собою – кількість робочих місць для менш кваліфікованих працівників є меншою за пропозицію, що створює можливості залучення останніх до галузей з поширеними неформальними відносинами і гострим дефіцитом гідної праці;

– *недотримання основоположних принципів і прав у сфері праці*: незважаючи на те, що більшість країн визнають право трудових мігрантів на свободу об'єднань і ведення колективних перемовин, на практиці працівники-мігранти обмежені у цьому праві з причини їхнього громадянства або статусу [5, с. 79];

– *дискримінація мігрантів у сфері зайнятості*: Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій МОП (КЕЗКР) наголошує на важливості конкретних заходів боротьби з ксенофобією і соціально-культурними стереотипами (віросповідання, громадянство), які поглиблюють дискримінацію щодо мігрантів, у тому числі у сфері зайнятості і праці [4, с. 129]. Дискримінацію трудових мігрантів можуть також спричинити певні закони і нормативно-правові акти, що стосуються зайнятості працівників всіх рівнів кваліфікації, наприклад, щодо систем дозволів на роботу. Крім того, якщо за цими законами і правилами роботодавці найматимуть не місцевих працівників, а переважно трудових мігрантів, то вони провокуватимуть *соціальний демпінг*;

– *значні відмінності в оплаті праці* між громадянами країни і трудовими мігрантами серед високооплачуваних і низькооплачуваних працівників, що лише частково пояснюється відмінностями у досвіді, освіті, рівні кваліфікації та інших характеристиках (так, в Європі загалом різниця у розмірі заробітної плати громадян країни і мігрантів загалом становить 17,5 %, з яких 11,3 % не піддаються поясненню і можуть бути пов'язані з дискримінацією. На Кіпрі, в Греції, Італії, Португалії, Іспанії розрив в оплаті праці мігрантів та громадян країни перевищує 25 %) [2, с. 52–53];

– *обмежений доступ до процесів визнання кваліфікації*, особливо низькокваліфікованих і середньокваліфікованих мігрантів, що може спричинити втрату кваліфікації або розтрату інтелектуального потенціалу. Так, за результатами дослідження МОП, 25–45 % працівників в Європі мають надмірну або недостатню кваліфікацію для виконання їх трудових обов'язків, що викликає серйозний дисбаланс попиту і пропозиції на регіональних ринках праці та зниження рівня продуктивності праці [8, с. 12]. За таких умов соціальний демпінг в оплаті праці може зростати, якщо робочі місця, де потребують низького рівня кваліфікації і де праця оплачується за низькими ставками, стає територією виключно мігрантів [12, с. 113].

– *відсутність соціального захисту*: мігранти відчують значні труднощі зі здійсненням цього права порівняно з громадянами країн. Мігранти можуть

отримати відмову у доступі до соціального забезпечення або їм можуть бути надані обмежені права у приймаючій країні з причини їхнього громадянства, статусу або недостатнього трудового стажу чи періоду проживання в країні, що також можна розглядати як пряму або опосередковану дискримінацію, особливо в контексті тимчасової або сезонної трудової міграції. Принципи територіальності та громадянства виступають проблемними моментами щодо врегулювання відносин із мігрантами, особливо за відсутності механізмів координації між країнами, що може виступати перешкодою участі мігрантів у програмах соціального забезпечення.

В умовах активізації процесів глобалізації міжнародна міграція робочої сили посилюється у вигляді перерозподілу трудових ресурсів між національними ланками світового господарства. Саме в результаті міграції робочої сили сформувався світовий ринок праці, стан якого залежить від ситуації на внутрішніх ринках праці країн-експортерів і країн-імпортерів робочої сили.

Список використаних джерел:

1. Гуду С. Ф. Трудова міграція: сутність та наслідки. *Право і безпека*. 2011. № 4. С. 164–168.
2. Заработная плата в мире в 2014–2015 гг.: Заработная плата и неравенство доходов : доклад / ГТПДТ ; Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. МОТ, 2015. 148 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_356597.pdf (дата звернення: 01.10.2019).
3. Лошенко О. В. Особливості розвитку міжнародної трудової міграції. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 15. С. 26–30.
4. Равенство в сфері труда: Вызов сохраняется. *Международная конференция труда, 105 сессия*. Женева : Международное бюро труда, 2011. xxii, 82 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154782.pdf
5. Giving Globalization a Human Face. *International Labour Conference 101st Session, 2012*. Geneva : International Labour Office, 2012. xviii, 400 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf (дата звернення: 27.09.2019).
6. Migration and Development: A Role for the World Bank Group. Washington, DC : World Bank Group, 2016. 90 p. URL: <http://pubdocs.worldbank.org/en/468881473870347506/Migration-and-Development-Report-Sept2016.pdf>
7. Migration and Remittances. Recent Developments and Outlook / World Bank Group, 2019. xii, 28 p. URL: <https://www.knomad.org/sites/default/files/2019-04/Migrationanddevelopmentbrief31.pdf>
8. Skills mismatch in Europe: statistics brief / International Labour Office, Department of Statistics. Geneva : ILO, 2014. 31 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_315623.pdf
9. The Contribution of Labour Mobility to Economic Growth / OECD ; ILO ; World Bank. Cappadocia, Turkey, 23–25 July 2015. 34 p. URL: <http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/The-Contribution-of-Labour-Mobility-to-Growth.pdf>
10. Towards a Framework for Fair and Effective Integration of Migrants into the Labour Market / OECD, ILO, World Bank, IMF. 2016. 19–21 December. 23 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_559139.pdf
11. Tsevuikh Y. International Labour Migration in a Period of Global Economic Crisis. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2012. Вип. 106, ч. 1. С. 171–178.
12. Van Panhuys C., Aoul S., Binette G. Migrant access to social protection under Bilateral Labour Agreements a review of 120 countries and nine bilateral arrangements. Geneva : International Labour Office, 2017. ix, 81 p. URL: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=54405>

Баліцька В. В.,
*д-р екон. наук, заслужений економіст України,
професор кафедри менеджменту
Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості (м. Київ)*

ЦІЛЬОВІ ОРІЄНТИРИ НОВОЇ ПРОМИСЛОВОЇ ПОЛІТИКИ ЄС В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ

Визначення сучасної парадигми промислової політики Європейського Союзу розпочалося з лютого 1992 року, коли був укладений Маастрихтський договір та утворено Європейський Союз [1, с. 3]. Вже з самого початку існування ЄС як пріоритет європейської інтеграції проголошувалася ціль досягнення країнами-членами високої конкурентоспроможності промисловості.

У прийнятій в 2010 році Стратегії гармонійного, сталого та всеосяжного зростання «Європа 2020» промисловий розвиток також був визначений в якості головного завдання. Європейська Комісія запропонувала меседж «стала промислова політика Європейського Союзу», а Рада ЄС розширила його сутнісне значення до «нова європейська промислова конкурентна політика». У 2012 році Єврокомісія запропонувала впровадити принципи партнерства в промисловій політиці між країнами. При цьому було заплановано збільшити частку обробної промисловості з 16 до 20 % ВВП [2], що було дуже важливим кроком в контексті забезпечення індустріального розвитку економіки країн-членів ЄС.

З вересня 2017 року в ЄС актуалізовано завдання промислової політики в документі «Інвестиції в розумну, інноваційну та стійку промисловість» [3, с. 12]. Основними пріоритетами названо: розширення міжнародного простору та єдиного ринку для виробників і споживачів, цифровізацію, ресурсоощадну та низьковуглецеву економіку, інвестиції, інновації [4]. Для посилення інституційної спроможності реалізації усіх напрямів промислової політики Європейська Комісія утворила експертну групу «Індустрія 2030», основним завданням якої є надання допомоги у формуванні бачення майбутнього європейської промисловості. Також утворено групу Стратегічного форуму для важливих проєктів спільного інтересу Європи (IPCEI), яка формує бачення Європейського Союзу щодо ключових стратегічних ланцюгів вартості для Європи та сприяє укладанню угод з метою спрямування спільних інвестицій в ключові виробничо-збутові ланцюги. Слід підкреслити, що в лютому 2019 року Францією та Німеччиною був узгоджений маніфест нової промислової політики XXI ст. у Європі, де зазначено, що потужна промисловість має стати ключем до сталого та інклюзивного зростання, запропоновано заходи щодо забезпечення масових інвестицій в інновації на основі створення європейської стратегії фінансування технологій, підтримки інновацій у промислових секторах європейськими фінансовими ринками [3, с. 12, 13, 17]. Важливим також є те, що в березні 2019 р. коаліція Industry4Europe розробила колективне звернення [5] до голів держав та урядів країн ЄС із закликом поставити

промисловість в основу майбутнього розвитку Європейського Союзу. Звернення підтримано 136 загальнонаціональними та 396 національними промисловими об'єднаннями. Документ включає ряд вимог, що висувають європейські промисловці до уряду ЄС, зокрема:

- зобов'язати наступний склад Єврокомісії включити питання індустріального розвитку до п'яти ключових пріоритетів порядку денного;
- створити посаду віце-президента з питань індустріального розвитку;
- зобов'язати Єврокомісію представити довгострокову стратегію індустріального розвитку з чіткими індикаторами ефективності;
- зобов'язати Європейську Раду щороку звітувати стосовно стану реалізації стратегії [3, с. 18].

Також важливим є те, що в березні 2019 р. Єврокомісія розмістила новий позиційний документ «EU Industrial Policy» [6] щодо поточного стану підтримки промислового розвитку та бачення напрямів розвитку в контексті наступного бюджетного циклу 2021–2027. В документі зазначається, що головна увага приділятиметься стратегічним ланцюгам створення цінностей, чистій та ресурсоефективній економіці, на що буде виділено 25 % бюджету, оновленню нормативної бази публічних закупівель, скрінінгу іноземних інвестицій, інструментам торговельного захисту та сприянню конкуренції для підтримки глобальної конкурентоспроможності.

Нові детермінанти промислової стратегії ЄС були проголошені на початку 2020 року. Мета стратегії – допомогти європейській промисловості бути лідером трансформації шляхом досягнення цілей кліматичної нейтральності, цифрового розвитку, підвищення конкурентоспроможності Європи та зміцнення її стратегічної автономії в умовах геополітичної невизначеності та посилення глобальної конкуренції [7, с. 2]. Стратегія включає 7 груп основних заходів [7, с. 3–5]: поглиблення та діджиталізація спільного ринку; забезпечення рівних умов на внутрішньому та глобальному ринках; підтримка промисловості на шляху до кліматичної нейтральності; перехід до «циркулярної» економіки (економіки замкненого циклу); розвиток та укорінення промислових інновацій; підготовка і перепідготовка кадрів; інвестування та фінансування інновацій.

Індустріальна політика ЄС викладена в таких основних документах: «Нова промислова стратегія для Європи» [8]; «Стратегія щодо розвитку малого та середнього підприємництва (МСП) для сталої та цифрової Європи» [9]; «Посилення стратегічних ланцюгів доданої вартості для сучасної промисловості ЄС» [10]. Таким чином, Європейський Союз формує «проривну» промислову ідеологію, яка ґрунтується на здатності європейської промисловості стимулювати конкурентоспроможність, бути акселератором і рушійною силою індустріальних змін та інновацій.

У ЄС поставлено завдання також використовувати локалізацію як можливість повернути в ЄС більше виробництва в деяких галузях. На європейську промисловість покладається велика роль у вирішенні екологічних проблем для скорочення її вуглецевого і матеріального «сліду», впровадження в економіку механізмів циркулярності, що означає докорінну зміну способу

розробки, виробництва, використання та утилізації речей [8, с. 2, 9]. Застосування принципів циркулярної економіки у всіх секторах і галузях промисловості має потенціал для створення 700 тис. нових робочих місць на всій території ЄС до 2030 року.

У європейській промисловій політиці значна роль приділяється збільшенню інвестицій в підвищення кваліфікації та навчання протягом життя. Для цього посилюються спільні дії держав-членів ЄС, соціальних партнерів та інших зацікавлених сторін в рамках нового «Пакту про професійні навички» [8, с. 11], щоб підвищити ефективність державних і приватних інвестицій в розвиток трудового потенціалу.

Велике значення в реалізації нової промислової стратегії ЄС відведено малому та середньому підприємству, яке становить 99 % всіх європейських фірм, переважна більшість яких є сімейними підприємствами. 25 мільйонів малих та середніх підприємств Європи становлять основу економіки ЄС. На малих і середніх підприємствах працює близько 100 мільйонів людей, на них припадає більше половини ВВП Європи [9, с. 1].

Варто звернути увагу, що в новій промисловій стратегії ЄС, проголошеній в березні 2020 року, запропонована креативна програма посилення стратегічних ланцюгів доданої вартості (цінностей) для сучасної промисловості ЄС. Поняття «ланцюг цінності» об'єднує комплекс взаємопов'язаних видів економічної діяльності, що створюють додану вартість навколо продукту, процесу чи послуги, із групою взаємопов'язаних економічних суб'єктів, що діють в рамках стратегічної мережі, яка об'єднує компанії різних розмірів, сектори і кордони. У свою чергу, стратегічні ланцюги цінності характеризуються такими параметрами: *технологічна інноваційність*, тобто ланцюг цінності засновується на використанні стратегічних стимулюючих технологій, технологічних проривів; *економічний і ринковий потенціал*, тобто ланцюг цінності має значну економічну вагу, фактичну або потенційну; *суспільно-політичне значення* для Європи, а саме ланцюг цінності робить важливий внесок у вирішення європейських соціальних проблем та/або досягнення політичних цілей (наприклад у сфері зміни клімату, старіння населення, створення критично важливої інфраструктури) [10, с. 11]. На поточний період визначено шість ключових ланцюгів цінності: «підключені», екологічно чисті та автономні транспортні засоби; водневі технології та системи; «розумне» здоров'я; індустриальний Інтернет речей; промисловість з низьким рівнем викидів CO₂; кібербезпека.

Таким чином, розвиток промисловості завжди залишається ключовим напрямом створення індустриального базису країн-членів ЄС. Нові цільові орієнтири промислової стратегії ЄС, проголошені на початку 2020 року, передбачають перетворення європейської промисловості у лідера екологізації, цифровізації, інноватизації, підвищення конкурентоспроможності шляхом досягнення цілей кліматичної нейтральності, циркулярної економіки, впровадження заходів локалізації для повернення окремих виробництв, запровадження стратегічних ланцюгів доданої вартості (цінностей) для сучасної промисловості, зміцнення стратегічної автономії ЄС в умовах геополітичної

невизначеності, посилення глобальної конкуренції. Це є свідченням того, що Європейський Союз проводить системну, послідовну, цілеспрямовану, наступальну промислову політику на платформі неоіндустріалізації.

З огляду на далекоглядні проактивні дії розвинених країн світу та Євросоюзу в напрямі сучасного розвитку промисловості можна говорити про те, що відбувається переродження галузевої сутності промислової політики в її нову парадигму – політику підвищення конкурентоспроможності національної економіки на глобальному рівні на основі сучасного індустріального розвитку промисловості.

Кардинально нова ідеологія промислового розвитку має стати предметом професійної уваги профільних органів влади в Україні. Проте, в Україні не проводиться цілеспрямована робота зі створення Стратегії державної промислової політики. Низка розроблених документів щодо розвитку окремих галузей промисловості має локальний характер, а Стратегія розвитку промислового комплексу України на період до 2025 року так і залишилася у формі незатвердженого проекту. В Україні за роки незалежності відбулося падіння промислового виробництва, тому фіксуються низькі позиції держави в Індексі конкурентоспроможності промислового виробництва, Індексі інтенсивності індустріалізації, Індексі глобальної конкурентоспроможності тощо. З утворенням нового Міністерства з питань стратегічних галузей промисловості України мають бути запроваджені нові економічні та інституційні механізми щодо формування та реалізації державної промислової політики із широким залученням експертного та наукового середовища.

Список використаних джерел:

1. Промислова політика: порівняльно-правове дослідження відповідності законодавства України *communautaire* Європейського Союзу. Київ, 2009. 115 с. URL: <https://minjust.gov.ua/files/23505>.
2. Ambroziak A. A. Renaissance of the European Union's industrial policy. *Yearbook of Polish European Studies*. 2014. Vol. 17. Warsaw: Centre for Europe, University of Warsaw. P. 45.
3. Промислова політика як ключовий інструмент стратегії розвитку: науково-аналітична доповідь / за ред. д-ра екон. наук Дейнеко Л. В. ; ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». К., 2019. URL: <http://ief.org.ua>.
4. State of the Union 2017 – Industrial Policy Strategy: Investing in a smart, innovative and sustainable industry. 18/09/2017. URL: <https://ec.europa.eu>.
5. Let's put industry at the core of the EU's future! A joint call to the Heads of State and Government / Industry4Europe. March, 2019. URL: <https://www.industry4europe.eu>.
6. EU Industrial Policy. European Commission. 2019. URL: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/brochure_industrial_policy.
7. Нова промислова стратегія ЄС: можливості для України. Аналітична записка DiXi Group. 2020. URL: <http://dixigroup.org>.
8. Нова промислова стратегія для Європи. Європейська комісія. Брюссель, 10.03.2020 р. COM (2020). 102. URL: <https://industryweek.in.ua>.
9. Стратегія щодо МСП для сталої та цифрової Європи. Європейська комісія. Брюссель, 10.03.2020 р. COM (2020). 103. URL: <https://industryweek.in.ua>.
10. Посилення стратегічних ланцюгів доданої вартості для сучасної промисловості ЄС. URL: <https://industryweek.in.ua>.

Джаман М. О.
д-р екон. наук, доцент,
професор кафедри теоретичної
та прикладної економіки
Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості України
orcid.org/0000-0002-3963-8541

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ЇЇ НАСЛІДКИ

Невід’ємним елементом сучасної системи міжнародного ринку праці є вільне переміщення робочої сили з однієї країни в іншу, тобто міжнародна міграція населення, яка охопила практично всі континенти та країни, а також різні версти населення. Загальна кількість міжнародних мігрантів постійно зростає, однак точно визначити обсяги та структуру міжнародного переміщення такого фактора виробництва, як праця, – справа складна.

У залежності від терміну переміщення міграція розподіляється на такі види: *постійна, тимчасова, сезонна і маятникова*. Розрізняють також *вимушену та добровільну* міграцію. З історії прикладом вимушеної міграції може служити вивіз із Африки до Америки темношкірих рабів у XVI–XIX ст. або депортація до Німеччини близько 10 млн людей з окупованих нею країн у роки Другої світової війни. В свою чергу добровільна міграція має два види. *По-перше*, переселенська міграція, яка спрямована в країни зі значними неосвоєними територіями (за перші 40 років XX ст. до Америки з Європи виїхало майже 40 млн осіб). *По-друге*, міграція, яка пов’язана з договірною контрактацією робочої сили. На початку XXI ст. в світі нараховувалося близько 250 млн трудящих-мігрантів. Основними країнами виходу мігрантів є Китай, Мексика, Індія, Філіппіни, Індонезія та Україна. Особливо масовий характер міграційних процесів став для трудових ресурсів країн СНГ. Розвал СРСР і різкий спад виробництва у 90-х роках XX ст. обумовили високий рівень безробіття і примусив працездатне населення до еміграції. За різними джерелами інформації [1, 2] та статистичними даними [3, 4, 5] після 1989 року більше 10 млн осіб стали емігрантами. Більше 3.5 млн осіб стали біженцями, близько 3.3 млн осіб – ті, хто повернувся в містя свого етнічного походження, близько 1.4 млн осіб – колишні депортовані, майже 600 тис. – екологічні мігранти. Перш за все, із зони Чорнобильської катастрофи, району Аральського моря і колишнього ядерного полігону в Семіпалатинську.

Не минули міграційні процеси і України. Вони носять стихійний, неурегульований характер в першу чергу після анексії Криму і тимчасової окупації Росією частини Донецької та Луганської областей в 2014 р. І за різними стат. даними [3, 5] мігрувало близько 12–14 млн осіб за кордон у різні країни світу (приблизно 6–7 млн у Європу, решта – в США, Канаду, Китай та

інші країни Латинської Америки, Пд. – Східної і Західної Азії та північної Африки). Таким чином, на сьогоднішній день сформувалися такі напрямки міжнародної міграції робочої сили: 1) міграція з країн, що розвиваються, до промислово розвинутих країн; 2) міграція в межах промислово розвинутих країн; 3) міграція в межах колишнього СРСР; 4) міграція з колишніх соц. країн до розвинутих країн; 5) міграція наукових працівників та висококваліфікованих фахівців до промислово розвинутих країн та до країн, що розвиваються; 6) міграція робочої сили між країнами, що розвиваються.

Щодо 5-го напрямку, так званого «відпливу інтелекту», то промислово розвинуті країни стимулюють таке переміщення робочої сили із правом одержання статусу постійного резидента. Так, частка іноземців серед інженерів у США становить понад 10 %, лікарів – понад 20 % [5]. На Заході навіть є своєрідні «мисливці за головами», які постачають талановитих програмістів комп'ютерним підрозділам західних компаній, які страждають від гострого дефіциту «інтелектуальної сировини». За деякими даними тільки в США в індустрії високих технологій залишаються незаповненими близько 190 тис. робочих місць (у світі – близько півмільйона) [6, с. 41]. Варто зауважити, що нестача програмістів несе більше небезпеки, ніж спад економічної активності чи зростання конкуренції на ринку. До речі, в перелік країн, які є потенційними постачальниками «сірого золота» – інтелекту – поряд з Індією, Росією, Румунією, Болгарією та Філіппінами, знаходиться і Україна. В сучасній економіці, яка основана на широкому використанні високих технологій інтелект перетворився в той самий продукт, на якому написано: «Прохід усюди» [6, с. 44]. – Це перший момент, а другий – значна частка висококваліфікованої робочої сили для галузей з фізично важкими умовами праці часто перетворюється у низькооплачувану дешеву робочу силу з непривабливими умовами праці, але такий факт пояснюється незнанням іноземної мови, неухважністю та довірливістю з боку найманого працівника. В наслідок чого він страждає від умов підписаного ним контракту. 6-й напрямок (міграція робочої сили між країнами, що розвиваються), – це головним чином міграція між новими індустріальними країнами та країнами – членами ОПЕК, з одного боку, та іншими країнами, що розвиваються, – з іншого. Основний склад мігрантів з цих країн – малокваліфікована робоча сила.

На даний час найбільш розвинений міжнародний ринок праці склався у Західній Європі, де є свобода переміщення робітників між країнами Європейського Союзу і уніфікація трудового законодавства. Як показують статистичні дані та соціологічні дослідження, за останній період часу (20–30 років) щорічно понад 1,5 млн осіб переїжджає в пошуках роботи з однієї європейської країни в іншу. Для сучасної європейської міграції характерні такі напрямки: **1-й** – з менш розвинутих країн Пд. та Сх. Європи (Греції, Іспанії, Туреччини, Польщі, Угорщини та України) до високо розвинутих країн Західної та Північної Європи (Франції, Англії, Німеччини, Швеції тощо); **2-й** – у країнах з країн Північної Африки, Індії, Пакистану на західноєвропейський

ринок праці. Таким чином, в даний час чисельність іноземців, що мешкають у країнах ЄС, досягає, близько 25 млн осіб. З них 12–14 млн прибули з країн, що не є членами Союзу: 29–30 % мігрантів є громадянами Туреччини і колишньої Югославії; 20–22 % – громадяни країн Африки; 7 % – Америки і до 15 % – Азії [7, с. 214–215].

Азійсько-Тихоокеанський регіон, в якому проживає більша частина населення світу, має значний потенціал трудових ресурсів. Головною країною імміграції в даному регіоні є Австралія і до 80-х років ХХ ст. в імміграційних потоках до Австралії переважали європейці. З середини 80-х років імміграційним джерелом стали країни Азії, окрім Японії у якої в 60-х роках ХХ ст. почався активний ріст економіки і еміграція її громадян припинилася. А, починаючи з 90-х років, уже до Японії щорічно почали приїжджати до 400 тис. іноземних робітників. Зараз дефіцит робочої сили відчувають Сінгапур, Південна Корея, Тайвань і Малайзія.

На Африканському континенті центрами тяжіння є країни Південної та Центральної Африки. Загальна чисельність мігрантів в усіх країнах Африки сягає 6–8 млн осіб, хоча за останні 5 років відбулось зростання з країн північної Африки.

Щодо країн Латинської Америки, то до 60-х років минулого століття переважала імміграція європейців, а з 60-х років міжконтинентальна міграція усе більше стала заміщуватися внутріконтинентальною. Особливо стійкого характеру вона набула до басейну річки Амазонка з країн, що розташовані в Андах: Перу, Болівії, Еквадору і Колумбії.

Новим центром концентрації робочої сили став район Перської затоки, де ще в середині 80-х років загальна чисельність немісцевого населення в 6-ти країнах (Бахрейн, Кувейт, Оман, Катар, Саудівська Аравія і ОАЕ) складала 2 млн осіб, а на початку нинішнього століття – понад 4 млн. осіб, що складає майже 40 % усього населення даного регіону. Більша частина іммігрантів сюди надходять з Пакистану, Єгипту, Іраку, Сирії, Йорданії.

Якщо говорити про наслідки міжнародної міграції робочої сили то вона неоднозначно впливає на економічний розвиток країни [8]. Загалом *світ виграє*: а) внаслідок міграції сукупний обсяг світового виробництва зростає через більш ефективне використання трудових ресурсів за рахунок їх перерозподілу між країнами; б) міжнародна міграція спричиняє тенденцію до вирівнювання заробітної плати в різних країнах. Конкретно щодо *країн, які приймають робочу силу, отримують такі переваги*: 1) імміграція висококваліфікованих професіоналів сприяє економічному зростанню, оскільки заощаджуються кошти на підготовку фахівців такого рівня та скорочуються витрати на придбання ліцензій, патентів, ноу-хау за кордоном; 2) підвищується конкурентоспроможність вироблюваної продукції внаслідок зменшення витрат виробництва, пов'язаного з більш низькою ціною іноземної робочої і можливістю стримувати зростання зарплати місцевим робітникам через підвищену конкуренцію на ринку праці; 3) іммігранти поліпшують демографічну картину розвинутих країн; 4) залучення

іноземної робочої сили підвищує конкуренцію на внутрішньому ринку праці, що стимулює зростання ефективності виробництва в країні; 5) приймаюча країна виграє за рахунок податків, розмір яких залежить від кваліфікаційної та вікової структури іммігрантів.

Однак є і *негативні наслідки, які породжені імміграцією*: 1) зростання національної напруги в суспільстві; 2) злочинність проти іммігрантів; 3) конфлікти на расовій, національній та релігійній основі; 4) зростання безробіття серед місцевого населення; 5) зменшення податкових надходжень та валютних резервів країни в результаті грошових переказів іммігрантів.

Тепер щодо країн-експортерів робочої сили, то вони також отримують певні вигоди: 1) зниження рівня безробіття і, як наслідок, – соціального напруження в країні; 2) безкоштовне для країни-експортера навчання робочої сили новим професійним навичкам, ознайомлення з новою (передовою) технологією, організацією праці тощо; 3) отримання доходів у вільно конвертованій валюті внаслідок грошових переказів емігрантів. З іншого боку, ці країни мають *негативні наслідки внаслідок експорту робочої сили*: 1) скорочення податкових надходжень через зменшення числа платників податків; 2) відбувається вплив кваліфікованих, ініціативних (особливо молодих) працівників, – «вплив умів», який призводить до уповільнення темпів зростання науково-технічного та культурного рівня країни; 3) порушується демографічна картина щодо молодого покоління (молодих батьків та їх дітей, як майбутнього нації), яке приживається на новому місці праці і приїжджає додому тільки в гості; 4) зростає все більша прірва між співвідношенням молодого населення і старшого віку, а це в свою чергу ускладнює утримання державою пенсіонерів; 5) орієнтація на експорт трудових ресурсів спричиняє певне падіння довіри до економіки держави, що відповідно знижує рівень її інвестицій.

Ми вважаємо, що можливими шляхами подолання негативних наслідків міграції робочої сили повинно бути державне регулювання міграційних процесів. Основними цілями державного регулювання міграційних процесів повинні стати: а) визначення порядку виїзду вітчизняних працівників за кордон; б) визначення порядку в'їзду іноземних працівників на територію нашої країни; в) визначення положення іммігрантів у країні. Для цього необхідно вченим-економістам, юристам і психологам розробити Державну програму по всіх позиціях міграційної діяльності в якій чітко регламентуються права, обов'язки і відповідальність. У світовому масштабі питання міграції робочої сили погодити з Міжнародною організацією праці (МОП), потім узаконити її, а вже діючі нормативні і підзаконні акти привести до відповідного сучасного рівня. Адже очевидно, що на сьогодні не існує єдиної, добре відпрацьованої і загально визнаної міжнародно-правової бази для врегулювання проблем міжнародної трудової міграції, незважаючи на наявність паспортних та імміграційних законів і значного періоду роботи МОП щодо встановлення норм трудових відносин. На даний час діє тільки частково (фрагментарно) тенденція досягнення правового врегулювання кадрового аспекту міжнародних угод. Підтвердженням цього можуть бути наступні факти: 1) канадський уряд ввів

добровільний кодекс поведінки для діючих у Пд. Африці канадських компаній. Кодекс регулює такі питання, як умови праці, заробітна плата, додаткові пільги, освіта, кар'єрне зростання, расові відносини;

2) Комісія Європейського Співтовариства запропонувала Раді Європи узгодити політику надання пільгового торговельного режиму, в яких забезпечується дотримання трудових норм, у т. ч. 48-годинного робочого тижня, мінімального віку з 14 років для прийому роботу, охорони здоров'я працюючих дітей і рівних можливостей працевлаштування незалежно від статі, раси та віросповідання;

3) згідно з законами США про працю Президент зобов'язаний встановлювати наявність «міжнародно визнаних прав трудящих» перед тим, як надати будь-якій країні тарифні чи інші пільги. Такі права включають: а) право на об'єднання в союзи; б) право на укладання колективного трудового договору; в) право на свободу від примусової чи обов'язкової праці; г) мінімальний вік найму на роботу дітей; д) нормальні умови праці. Отже, для Кабінету Міністрів і Верховної Ради України роботи «непочатий край».

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт НБУ. URL: www.bank.gov.ua.
2. «Загальне законодавство» Верховної Ради України (вся база). www.zakon.rada.gov.ua.
3. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua.
4. Щотижнева газета «Бізнес». URL: <http://www.business.kiev.ua>.
5. Інтернет-портал аналітичних центрів України. URL: <http://www.interllekt.org.ua>.
6. Охотники за головами. *Бізнес Уик*. 1997. № 6. С. 40–44.
7. Міжнародна економіка: навч. пос. / Кравчук О. Я., Божидарнік Т. В., Савош Л. В. та ін.; Луцьк: Редакційно-видавничий відділ ЛНТУ, 2010. 420 с.
8. Пухлій В. Г. Соціальні наслідки глобалізації в Україні. К.: Служба інформаційно-аналітичного забезпечення органів державної влади, 2004. 22 с.

*Куліков Г. Т.,
д-р екон. наук,
Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України*

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ: ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

У ХХІ столітті глобального характеру набула міграційна активність, і масштабність міграції трудових ресурсів стала найважливішою соціально-економічною і політичною проблемою сучасності. За даними Мінсоцполітики загальна кількість українських працівників за кордоном – від 7 до 9 млн людей. З їх числа на постійній основі працюють 3,2 млн громадян України. У 2016–2019 роках з України щорічно виїжджало 5–6 % економічно активного

населення, і за таких темпів міграції в нашій країні через декілька років настане найгостріший дефіцит кадрів. Специфічною ознакою трудової міграції є те, що вона починає набувати характеру безповоротності.

Останніми роками окреслилася низька ключових тенденцій, що зумовлюють трудову міграцію з України, а саме: глобалізація економіки і ринку праці, загострення міжнародної конкуренції за трудові ресурси, зростання нерівності між Україною і розвиненими країнами в рівнях доходів. Тож трудова міграція – найболючіша проблема для сучасної України, і пошук способів її розв'язання набуває першочергового значення.

Головні внутрішні причини трудової міграції українських громадян за кордон полягають у труднощах із пошуком гідно оплачуваної роботи на батьківщині, низькому рівні заробітної плати у більшості галузей української економіки, значному розриві в рівнях оплати праці в Україні і зарубіжних країнах, у постійній затримці виплати з її виплаті, скороченні попиту на кваліфіковану робочу силу, підвищенню рівня реального безробіття, поширенні бідності серед працюючих.

При цьому головною причиною, що призводить до переміщення людей між країнами, є різниця в рівні заробітної плати. За оцінкою Міжнародної організації з міграції, з цієї причини мігрували за кордон близько 80 % українських трудових мігрантів.

За даними обстежень середній місячний заробіток українського мігранта становить близько 650 дол. США або 7800 дол. щороку. При цьому місячний дохід суттєво коливається між країнами. Найбільше заробляють мігранти в західноєвропейських країнах: в Ірландії – 3125 дол. у місяць, Швейцарії – 2300 дол., країнах Бенілюксу – 1600 дол., Німеччині – 1300 дол., Італії – 950 дол. Значно менший дохід українців, які працюють у країнах Східної Європи: у Чехії – 520 дол. у місяць, Румунії і Словаччині – 430 дол., в Росії – 370 дол. [1, с. 17].

За даними соціопитування компанії Research & Branding Group у листопаді 2020 року середній рівень зарплати, який задовольнив би фінансові потреби працюючих українців, складав 20 328 гривень, що в 1,7 разу більше, ніж зафіксований Держстатом середній рівень зарплати [2]. Така зарплата (720 дол. США) могла б служити стримуючим чинником трудової міграції з України.

Необхідно підкреслити, що в нашій країні занадто велике податкове навантаження на заробітну плату. Особа, зарплата якої 20 тисяч грн, сплачує до бюджету приблизно 11,8 тис. грн. (або 59 % свого заробітку) Цікаво відмітити, що Польща встановила нульову ставку податку для молоді до 26 років, щоб повернути людей (заробітчан).

Трудова міграція українців за кордон зумовлена загостренням політичних, соціальних і економічних проблем: посилюється політична й економічна нестабільність, нерівність в доходах, зростає реальне безробіття, падає промислове виробництво, закриваються підприємства, знищується малий і середній бізнес, збільшується вплив капіталу за кордон, відбувається технологічна деградація, а також деградація державної системи управління. До цього можна додати велику тіньову економіку, всюдисущу мафію, жажливу зневагу до закону. Не випадково Україна посідає останні місця в Європі за соціально-економічними показниками і перші місця з корупції та бідності.

З огляду на те, що проти 2013 року всі основні соціально-економічні показники впали, можна стверджувати, що **доки не існує економічної бази для призупинення процесу трудової міграції з нашої країни** і жодну з причин трудової міграції з країни не буде усунено найближчими роками.

В умовах сучасної фінансово-економічної кризи, на яку нашарувалася коронакриза, ніхто не впевнений у завтрашньому дні. За межею бідності може опинитися дві третини українців. Тому заробітчани, які раніше повернулися в Україну та шукали тут роботу, зневірилися і знову вирушають за кордон. Там передбачено механізми фінансової підтримки населення, а у нас кожен має покладатися сам на себе. Проте багатьох заробітчаних назад в Європу не пустять, оскільки там своя криза. В результаті більше 300 тис. мігрантів можуть залишитися без роботи. Певна частина заробітчаних може тут залишитися, якщо для них будуть створені робочі місця.

Мігранти прагнуть до забезпечення не тільки вищих заробітків, але й рівності перед законом, захищеності прав найманих працівників, якості життя, благополучного майбутнього для себе і своїх дітей, економічних та громадянських свобод, особистої безпеки. Для цього вкрай важливо здолати в нашій країні корупційність держави, спростити ведення бізнесу. Тому **мотиви трудових мігрантів поступово зміщуються із зарплат на комфортні і безпечні умови життя.**

Із-за коронавіруса ринки у всьому світі зазнають істотні зміни. Відбувається закриття зовнішніх ринків праці і ринків світового капіталу. Мають бути зроблені кроки для підняття економіки, відродженню споживчої активності, поживленню ринку. **Курс потрібно тримати на індустріалізацію**, враховуючи те, що наша економіка аграрно-сировинна, яка не створює робочих місць і призводить до трудової міграції. **Нам потрібна прискорена амортизація.** При цьому на 5–7 років слід було б ввести пільгове оподаткування прибутку, а інвестиції направляти на прискорену амортизацію.

З 2019 року почалася криза глобалізації, тому усі країни стали більше приділяти уваги розвитку внутрішнього виробництва. Україна повинна розвивати ті види економічної діяльності, які є перспективними і створюють високу додану вартість. Оскільки світ стає іншим, потрібні нові підходи. **Має бути акцент на внутрішні сили, імпортозаміщення, на внутрішні інвестиції.** Україна стала об'єктом управління, а не суб'єктом. Слід відійти від зовнішнього управління і контролю.

Окреслимо негативні наслідки трудової міграції з України. Виїзд на постійне місце проживання до іншої країни означає прямі втрати України. За підрахунками Інституту економіки і прогнозування НАН України, вплив робочої сили вже тепер є для української економіки втратою близько 40 млрд гривень на рік. Тобто проблема впливу висококваліфікованих кадрів стала набувати характеру загрози національної безпеки і стримувального чинника для розвитку економіки.

В умовах фінансово-економічної кризи однією з головних в Україні буде проблема подолання безробіття і забезпечення зайнятості, враховуючи те, що приватний бізнес скорочуватиме людей. Найближчими роками робочі місця скорочуватимуться в результаті автоматизації, роботизації, інформатизації,

цифровізації, цифровій трансформації. Такий прогрес супроводжуватиметься новими проблемами – зміною структури зайнятості і зростанням безробіття.

У посткризовий період **особливої уваги зажадає проблема забезпечення гідної зайнятості**. Показники безробіття погано відбивають картину кризи, оскільки люди тримаються за будь-яку роботу. Гідна зайнятість забезпечує роботою кожного охочого працювати відповідно до його професії (спеціальністю) і рівня кваліфікації, виключає використання нелегальної і примусової праці, роботу в нестабільних умовах.

Міжнародний досвід показує, що для зниження міграційних настроїв **слід застосовувати комплексний підхід**, зокрема зосередитися на модернізації виробництва, розвитку підприємництва і конкурентоспроможного промислового сектору, формуванні сприятливого інвестиційного клімату, створенні нових високопродуктивних робочих місць, умов для підвищення рівня зайнятості і продуктивності праці. Нині уряду слід було б звернути увагу на людей певних професій (приміром, лікарів, медсестер, програмістів), яких необхідно утримати в Україні.

Загалом трудову міграцію слід розглядати як загрозу для економіки України, причому основною загрозою є перетворення освітньої міграції на постійну. Більшість показників соціально-економічного розвитку все ще далекі від європейських стандартів. Тому слід оцінювати ситуацію реально: змагатися зарплатами з європейськими компаніями наш бізнес все одно не зможе. Тому понизити темпи трудової міграції в осяжному майбутньому навряд чи вдасться. «Вимивання» трудових ресурсів з України продовжиться, і це реальна загроза економіці країни.

Причини трудової міграції можна усунути при активному сприянні держави, яка повинна забезпечити адаптацію законодавства до соціальних та економічних потреб населення, політичну і економічну стабільність, здолати корупцію, створити прийнятні умови для зарубіжних і внутрішніх інвестицій.

Завдання політиків – створення загальнодоступної системи власності. Цей процес мають очолювати люди, які розуміють, що його кінцева мета – не написати філігранні закони, сполучити найновіші комп'ютери в єдину мережу і видрукувати кольорові карти, а передати капітал до рук народу [3, с. 182]. Це вимагає створення правової держави.

Міграцію може зупинити лише економічний розвиток країни. При цьому потрібно думати не тільки про підвищення зарплат людям, а і про те, як зробити країну багатою. Тоді і зарплати багаторазово зростуть і, відповідно, знизяться темпи трудової міграції з країни.

Список використаних джерел:

1. Руженський М. М. Міграційний фактор соціального захисту громадян України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2017. № 4. С. 13–27.
2. Стало известно, какою зарплату украинцы считают достойной. URL: <https://news.hvylya.net/221546-stalo-izvestno-kakuyu-zarplatu-ukraincy-schitayut-dostoynoy>
3. Де Сото Е. Загадка капіталу. Чому капіталізм перемагає лише на Заході і ніде більше / Ернандо де Сото; пер. з англ. М. Климчук. К.: Ніка-Центр, 2012. 232 с.

Надрага В. І.,
д-р екон. наук,
професор кафедри управління персоналом
та економіки праці
Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості України

ПРОБЛЕМИ ІНКЛЮЗІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Для сучасного етапу розвитку теоретичних основ економіки праці характерною є тенденція обов'язкового оцінювання всіх концепцій та підходів з точки зору оригінальності засобів і способів вирішення проблем працевлаштування, соціального захисту та соціально-трудової інклюзії (включення).

Екзистенціальні принципи сучасних концепцій праці були розроблені ще в 1990-х роках німецьким економістом Гюнтером Шмідом (*Günther Schmid*). Він представив концепцію перехідного ринку праці (*англ.* transitional labour market concept) як нову європейську стратегію зайнятості, яка підтримує інституційні механізми подолання структурних змін, що зумовлені соціальними ризиками¹.

Інклюзивна зайнятість означає процес, за якого ринок праці розуміється як система соціально-економічних відносин, що намагається підлаштуватися під кожного учасника таких відносин (працівника, роботодавця та суспільство (організації та інститути)) задля реалізації здатності до праці, забезпечення соціальних гарантій, узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, правового регулювання умов найму тощо.

Основними критеріями інклюзивної трансформації ринку праці як механізму оптимізації зайнятості можемо вважати:

- наявність стабільної роботи та достатнього для забезпечення життєдіяльності доходу (гідної конкурентоспроможної оплати праці);
- відкритий і формальний ринок праці;
- збалансованість попиту-пропозиції робочої сили;
- професійну мобільність та позитивну мотивацію до праці;
- відчуття покращення власного економічного становища;
- рівність прав і можливостей на ринку праці під час реалізації трудових прав;
- доступність соціально-економічних благ, можливість користуватися ними;
- мінімізацію дискримінаційних проявів на ринку праці;
- відчуття правової захищеності;
- включення у соціальні групи;
- наявність та розширення соціальних зав'язків і мереж;
- розвиток соціальної згуртованості;
- соціальну мобільність;

¹Schmid, G. (1995). Is Full Employment Still Possible? Transitional Labour Markets as a New Strategy of Labour Market Policy. *Economic and Industrial Democracy*, SAGE, 16, pp. 429–456 (p. 429).

- професійну зорієнтованість;
- професійне навчання протягом трудового життя;
- цінність професійної освіти;
- додаткові професійні можливості;
- залученість до суспільної діяльності.

На Всесвітньому економічному форумі представлено альтернативну систему оцінки економічного розвитку країн – *Індекс (рейтинг) інклюзивного розвитку* (Inclusive Development Index). Цей індекс вважають сучасним аналогом валового внутрішнього продукту (ВВП) – головного економічного показника, за яким визначається рейтинг країни у світі.

Індекс інклюзивного розвитку включає 12 показників, розподілених за трьома групами.

1. *Зростання та розвиток:*

- ВВП на душу населення (у доларах США);
- продуктивність праці – ВВП на одного працюючого (у доларах США);
- очікувана тривалість здорового життя (у роках);
- зайнятість населення (у відсотках).

2. *Інклюзивність:*

- коефіцієнт розшарування суспільства за доходами (від 0, тобто без розшарування, до 100);
- рівень бідності (у відсотках);
- коефіцієнт розшарування суспільства за розподілом багатства (від 0, тобто без нерівності, до 100);
- середній дохід (у доларах США).

3. *Наступність поколінь і стійкість розвитку:*

- скориговані чисті заощадження (у відсотках від валового національного доходу);
- парникова інтенсивність ВВП (у кілограмах викидів CO₂ на долар);
- державний борг (у відсотках від ВВП);
- коефіцієнт демографічного навантаження (у відсотках).

З усіх цих показників спочатку складаються групові індекси, а потім підсумковий – їх середнє арифметичне.

Основними ключовими аспектами інклюзивного зростання є інвестиції в людський капітал, створення нових робочих місць, структурна трансформація, прогресивна податкова політика, соціальний захист, недопущення дискримінації, соціальна інтеграція².

Публічна політика побудови інклюзивного ринку праці повинна забезпечувати узгодженість та взаємодоповнюваність стимулюючих зайнятості макроекономічних механізмів і заходів на ринку праці з метою створення робочих місць не тільки в довгостроковій перспективі для вирішення проблем структурних перетворень і розвитку, а й у короткостроковій перспективі для забезпечення доступу до гідних робочих місць вразливих груп населення,

²Сучасні тенденції розвитку ринку праці в Україні : наук. доповідь. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. 42 с. С. 16–17.

зокрема молоді, жінок, осіб з інвалідністю, колишніх ув'язнених, внутрішньо переміщених осіб, осіб, які тривалий час перебувають у стані безробіття, а також найманих працівників, які працюють на умовах неформальної, позбавленої гарантій зайнятості.

Можна констатувати, що сьогодні в Україні є лише окремі розрізнені фрагменти соціальної інклюзії (освітні організації, реабілітаційні центри, центри соціального захисту та соціального обслуговування, медичні організації, підприємства та організації, громадські організації). Здебільшого вони мають свої різні (локальні) цілі, у них відсутня єдина методична та правова база. Утім, сьогодні в Україні існують проблеми системного характеру, зумовлені відсутністю цілісного контексту інклюзивної політики в соціальній сфері. Це, зокрема, відсутність комплексного міжвідомчого підходу в довгостроковій політиці; розуміння і підтримки в суспільстві інтересів, пов'язаних із просуванням соціальної інклюзії, насамперед на локально-регіональному рівні.

Це передбачає формування та реалізацію загальнодержавних і регіональних концепцій і програм інклюзивної політики в соціальній сфері, а також здійснення ефективної соціальної роботи в територіальних громадах. Такі моделі інклюзивної політики передбачають як рішення приватних проблем, так і в цілому формування нової культури суспільних відносин – інклюзивної культури суспільства.

*Савченко В. А.,
д-р екон. наук, професор,
професор кафедри управління персоналом
та економіки праці
Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості України (м. Київ)*

ВПЛИВ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ НА ЗАЙНЯТИСТЬ ВИСОКОІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ КАДРІВ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Останніми роками в Україні внаслідок періодичних економічних криз, хронічного недофінансування організацій науки, освіти, охорони здоров'я та інших галузей сфери послуг, навіть у періоди нетривалого економічного зростання, посилився негативний вплив глобалізації ринку праці на рівень зайнятості високоінтелектуальних кадрів. Так, якщо в Україні питома вага витрат на наукові дослідження до валового внутрішнього продукту в 1990 р. дорівнювала 3,1 %, то вже у 2010 р. і 2019 р. – відповідно 0,75 % та 0,43 % [1, с. 19; 2, с. 62; 3].

В результаті чисельність кадрів, зайнятих у виконанні науково-дослідних робіт скоротилася в Україні з 449,1 тис. осіб у 1991 р. до 182, 5 тис. осіб в 2010 р. і 79,3 тис. осіб у 2019 р., або в 5,7 разів. Ситуація з фінансуванням науки

із-за економічної кризи, спричиненої пандемією коронавірусу COVID-19, у 2020 р. ще більше погіршилася. Це зумовило подальше скорочення чисельності наукових працівників, в тому числі кандидатів і докторів наук, посилило їх прагнення щодо еміграції до тих країн світу, де вони можуть реалізувати свої здібності, знання, та набуті практичні навички.

Водночас у країнах з розвиненою інноваційною економікою мають місце зовсім протилежні тенденції. Наприклад, в 2018 р. питома вага витрат на науково-дослідні роботи у ВВП країн ЄС-28 у середньому становила 2,12 %. Більшою за середню питома вага витрат на дослідження та розробки була у Німеччині – 3,13 % [2, с. 69]. У 2018 р. в світі лідерами витрат на науку у відсотках до ВВП були Ізраїль – 5,0 %, Республіка Корея – 4,8 %, Швеція – 3,3 % та Австрія – 3,2 % [4].

Найбільші витрати на науку на теперішній час спостерігаються у США та Китаї. Вони займають відповідно перше та друге місце за рейтингом витрат. В той же час Китай за чисельністю наукових працівників випереджає США (відповідно 1680 тис. осіб і 1380 тис. осіб) [5]. Тому не випадково, що в США, Німеччині та Китаї за відносно короткий термін були розроблені та впроваджені на практиці ефективні вакцини від коронавірусу COVID-19 (Pfizer BioNTech, Moderna, SARS-COV-2). На їх розробку в цих країнах були витрачені млрд. доларів. Україна же внаслідок незначних обсягів фінансування на наукові дослідження та втрати значної частини висококваліфікованих наукових кадрів немає зараз можливостей розробляти та випробувати власну вакцину.

Обмежені витрати на наукові дослідження мають дуже негативний вплив на рівень конкурентоспроможності вітчизняних компаній на світовому ринку, гальмують запровадження інноваційної моделі розвитку економіки знань, не сприяють цифровізації суспільства. За таких умов Україна посідає невисоке місце у рейтингу сучасних інноваційних технологій Bloomberg. Відставання у впровадження останніх новітніх досягнень науково-технічного прогресу особливо гостро відчувають Збройні сили України під час воєнного конфлікту на Сході України з Російською Федерацією.

Погіршення демографічної ситуації, фінансування освіти за залишковим принципом, зокрема закладів професійно-технічної та вищої освіти, обумовили скорочення контингенту учнів і студентів, чисельності педагогічних та науково-педагогічних працівників, зменшення обсягів підготовки аспірантів і докторантів. Це спричинило зниження освітнього потенціалу суспільства, якості підготовки бакалаврів, магістрів і висококваліфікованих робітників. В результаті понизилися світові рейтинги вітчизняних закладів вищої освіти, а також посилилась міграційна активність талановитої молоді з метою її професійної та особистої самореалізації.

Суттєву роль у даному випадку також відіграє економічний чинник, мотив підвищення рівня матеріального забезпечення потенційних мігрантів. Рівень заробітної плати залишається все ще найнижчим в Європі. За таких обставин Україна програє конкурентну боротьбу за таланливу молодь. Оскільки

глобалізація ринку праці буде посилювати конкуренцію за таланти, то це є зараз серйозним викликом для країни. Тому необхідно розробити більш дієву державну міграційну політику, перейти від дешевої до дорогої моделі вартості робочої сили з метою зниження ризиків для вітчизняного ринку праці.

В умовах пандемії коронавірусу COVID-19 досить відчутно далися наслідки хронічного недофінансування в Україні охорони здоров'я. Протягом останніх років видатки на охорону здоров'я у відсотках до ВВП мали тенденцію до зниження. Так, зазначений показник в Україні у 2015 р. становив 3,6 %, то вже в 2019 р. – 3,2 %. За планом на 2020 р. він має дорівнювати 3,0 % [6]. Таке недофінансування охорони здоров'я спричинило зменшення кількості медичних закладів, суттєве скорочення чисельності медичних працівників, особливо у сільській місцевості.

Недостатнє фінансування охорони здоров'я негативно вплинуло на якість медичного обслуговування населення, спричинило зростання смертності населення від захворювання коронавірусом COVID-19 тощо. Низький рівень заробітної плати медичних працівників обумовив їх велику плінність і нестачу у медичних закладах, посилив еміграцію кваліфікованих лікарів, зокрема у Польщу, Словаччину, Чехію та ін. За даними М. Степанова, в Україні на теперішній час вакантними залишаються біля 5 тис. медичних працівників. Зокрема, не вистачає лікарів-інфекціоністів, епідеміологів, вірусологів і педіатрів [7].

Виходячи з цього, Кабінет Міністрів України має намір у 2020 р. підвищити на 30 % заробітну плату медичним працівникам, довести рівень фінансування охорони здоров'я до 4,3 % від ВВП. Лише в 2023 р. цей показник піднімуть до 5 % від ВВП [8]. Такий показник відповідає мінімальним вимогам для країн з розвинутою ринковою економікою. З цією метою доцільно створити спеціальний фонд для фінансування медичних закладів, передбачивши кошти для вакціонування населення від коронавірусу та інших небезпечних хвороб.

Для покращення фінансування науки необхідно передбачити заходи щодо виконання чинного законодавства з таким розрахунком, щоб фінансування наукових досліджень за рахунок Державного бюджету України досягло рівня 1,7 % від ВВП. Необхідно також відмовитися від залишкового принципу фінансування професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти. Ці заходи мають набути пріоритетного характеру. Інакше це ускладнить вихід України з економічної кризи, загальмує поширення п'ятого та шостого технологічних устроїв, законсервує неконкурентний рівень вітчизняної економіки та посилить виклики для ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Рациональное финансирование науки как предумова развития гражданского общества в Украине / Малицкий Б. А., Попович О. С., Соловйов В. П. та ін. Київ.: НАН України. Центр досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г. М. Доброва. 2004. 31 с.
2. Наукова та інноваційна діяльність України, 2019 рік : стат. зб. / Держ. служба статистики України. Київ, 2020. 100 с.

3. Витрати на виконання наукових досліджень і розробок за видами робіт (2010–2019). URL: <http://www.ukstat.gov.ua> (дата звернення 23.09.2020).
4. Расходы на НИОКР, в % к ВВП – Ranking, 2019 – Кноема. com. URL: <https://knoema.ru/atlas/topics> (дата звернення 20.12.2020).
5. Рейтинг ведущих стран мира по затратам на науку. URL: <https://issek.hse.ru/news/221864403.html> (дата звернення 20.12.2020).
6. Бюджетний простір для системи охорони здоров'я в Україні. *Програмний документ для підтримки бюджету на 2021 рік*. Липень 2020. UKR-Budgetary-space-for-health-ukr.pdf-XChangeViewer (дата звернення 20.12.2020).
7. Степанов заявил о недостатке медицинских кадров в Украине. *Корреспондент.net*, 17 августа 2020, URL: <https://korrespondent.net/ukraine/4264031-stepanov-zaiavyl-o-nedostatke-medytynskykh-kadrov-v-ukrayne> (дата звернення 20.12.2020).
8. Кабмин намерен пустить на медицину 5 % ВВП. URL: <https://korrespondent.net/ukraine/4305677-kabmyn-nameren-pustyt-na-medytynu-5-vvp> (дата звернення 20.12.2020).

Гетьманенко Ю. О.,

*канд. екон. наук,
Донбаська державна машинобудівна
академія (м. Краматорськ)*

Ковалевська В. В.,

*канд. екон. наук,
Донецький національний університет
імені Василя Стуса (м. Вінниця)*

Купрій О. Д.,

*аспірант,
Інститут підготовки кадрів державної
служби зайнятості України (м. Київ)*

ДО ПИТАННЯ ЩОДО ВПЛИВУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА РОЗВИТОК РИНКІВ ПРАЦІ КРАЇН

Сучасний етап світогосподарського розвитку характеризується активізацією процесів глобалізації, які якісно змінюють можливості та умови задоволення попиту на працю, що зумовлює необхідність поглибленого дослідження процесів, що відбуваються на глобалізованому ринку праці.

Формування глобального ринку праці – свідчення того, що процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній і технологічній сферах, але й торкаються набагато складнішої області соціальних і трудових відносин, що набувають глобального характеру [1, с. 109].

Світовий ринок праці, як один з найважливіших компонентів глобальної економічної системи, зазнає суттєвих трансформацій під впливом глобалізації (в контексті його інституалізації, умов і характеру зайнятості, якісних структурних змін у сукупній робочій силі, рівня інтелектуалізації праці,

професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів, галузевої і територіальної мобільності трудових ресурсів).

Можна виділити такі *напрями впливу глобалізації на розвиток ринків праці країн*:

– суттєве змінення масштабів та структури світової зайнятості (безперервна модернізація структури зайнятості при випереджальному зростанні частки зайнятих в сфері послуг);

– загальний та структурний дефіцит робочої сили в розвинутих країнах (розвинутих країнам для підтримки чисельності економічно активної частини населення необхідна суттєва компенсаторна нетто-імміграція);

– значне відставання темпів зростання рівнів заробітних плат від темпів зростання продуктивності праці на міжнародному ринку праці (внаслідок перенесення виробництва і робочих місць до країн з більш дешевою робочою силою);

– поряд із кількісними змінами в динаміці попиту на робочу силу, відбувається суттєве підвищення вимог до якості робочої сили з підвищенням попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку ТНК (причому вимоги до якості робочої сили підвищуються не тільки в матеріальному виробництві, а й у сфері послуг);

– зростання мобільності робочої сили супроводжується інтенсифікацією процесів міжкраїнових переміщень робочої сили в межах світового господарства (вплив висококваліфікованої робочої сили з менш розвинутих країн);

– поглиблення поляризації у доходах працівників різних рівнів (найвищої управлінської ланки і рядових працівників компаній);

– відмова від макроекономічного стимулювання сукупного попиту з метою розширення зайнятості, а також від скорочення тривалості робочого часу як засобу зниження безробіття.

На сучасному етапі процеси глобалізації дедалі поширюються і поглиблюються, якісно відрізняючи сучасний етап від попередніх історичних формацій та набуваючи нових форм впливу на стан світового ринку праці.

Дослідження даного впливу є тим більш важливим, що глобалізація, виступаючи визначальною особливістю сучасного етапу світогосподарського розвитку та уніфікуючи умови застосування праці, характеризується зміною функцій держави в аспекті регулюючого впливу останньої на національний ринок праці, впливає на розміщення робочої сили у світовому економічному середовищі тощо.

Список використаних джерел:

1. Мазурок П. П., Одягайло Б. М., Кулішов В. В., Сазонець О. М. Глобальна економіка. Львів. «Магнолія 2006», 2009. 208 с.

*Іванова І. В.,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри технологій управління
Національного авіаційного університету*

*Тривайло А. Ю.,
канд. екон. наук, доцент,
завідувач Центру науково-педагогічних досліджень
та удосконалення бізнес-освіти і підприємництва
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України*

ФОРМУВАННЯ НОВИХ КАР'ЄРНИХ ТРАЄКТОРІЙ ЯК ІНСТРУМЕНТ АДАПТАЦІЇ ДО РЕАЛІЙ РИНКУ ПРАЦІ

Світ кардинально змінюється стрімкими темпами. Глобальний ринок праці зазнає радикальних змін: багато професій зазнають якісних трансформацій, або зникають взагалі, натомість з'являються абсолютно нові, які ґрунтуються на сучасних технологіях, що випереджають час, постійно змінюються і удосконалюються.

Людські ресурси знаходяться в стані постійного розвитку, пошуку і удосконалення відповідно до основних векторів трансформації суспільства. Сучасна ситуація на ринку праці вимагає змін для більшості працездатного населення. Сьогодні, не існує поняття кордонів в інформаційно-комунікаційному бізнес-середовищі. За допомогою досягнень в розвитку комунікаційних засобів можна здійснювати бізнес у форматі 24 × 7 у будь-якій точці світу. Саме тому, необхідно постійно вчитися, опановувати нові знання та здобувати професійні компетенції, що відповідають сучасним вимогам глобального ринку праці. Лише таким чином, можна забезпечити власну конкурентоспроможність на ринку праці.

Кар'єра виступає в ролі своєрідного контексту трудового життя людини, структуруючи її трудовий досвід послідовністю певних етапів, завдяки чому професійний шлях є не суцільною масою дій і подій, а набуває тенденції розвитку. Професійна кар'єра – це траєкторія шляху, послідовність займаних людиною позицій у соціальному просторі. Професійна кар'єра як кар'єра працівника у контексті всієї його трудової біографії може йти по лінії спеціалізації (поглиблення в одній, обраній на початку професійного шляху, професійній діяльності) чи транспрофесіоналізації (оволодіння іншими областями людського досвіду, зв'язане, скоріше, із розширенням інструментарію й областей діяльності).

Існує багато визначень кар'єри, та деякі з них обмежуються значенням динаміки (поетапні зміни, перехід, рух тощо) як змісту цього явища. Але це скоріше опис траєкторії кар'єри. Деякі визначення акцентують поступальний розвиток і зростання (посадове, службове, нагромадження зростаючого людського капіталу), але практика і наукові дослідження свідчать про наявність також і стагнації, і регресійних явищ на трудовому шляху особистості, і деградуючого розвитку. Тому прогресивну спрямованість, зростання,

поступальність можна вважати однією з ознак успішної кар'єри, у той же час достатньо поширені (і об'єктивно існують, і суб'єктивно сприймаються) і неуспішні кар'єри.

Актуальності набирають питання формування абсолютно нових кар'єрних траєкторій, які виступають основним інструментом адаптації до реалій ринку праці. Якщо ми не будемо планувати особистих кар'єрних траєкторій – зазнаємо кризи. Криза – це те, що спонукає людей змінюватись і удосконалюватись, еволюціонувати відповідно до вимог інтелектуального розвитку суспільства. Кар'єрна траєкторія – це план антикризових заходів, який передбачає адаптацію до сучасних викликів глобального ринку праці. Важливими чинниками у вирішенні таких питань виступають наявність у людини стратегічного мислення, бачення, навичок прогнозування тенденцій розвитку ринку праці, вмінь адаптації до змін і знаходження свого місця для подальшого розвитку і застосування власних можливостей.

Як людині зорієнтуватися в такому непростому інформаційному просторі? Як обрати правильний вектор розвитку власної кар'єри? Які фактори необхідно враховувати при зміні професійних орієнтирів? Для пошуку відповідей на такі питання у розвиненому світі створюються інститути кар'єрних радників.

В Україні за ініціативою Державної служби зайнятості створений такий інститут кар'єрних радників, юридично задекларований на державному рівні. У 2020 році до Національного класифікатора професій було внесено професію – Кар'єрний радник. Постанова уряду України передбачає впровадження у всіх центрах зайнятості посади кар'єрного радника, який забезпечить індивідуальний підхід до кожного клієнта служби зайнятості та якісне надання послуг із формування кар'єрних траєкторій, враховуючи потенційні можливості, кваліфікацію та навички шукачів роботи. Кар'єрний радник визначає сильні сторони клієнтів та допомагає в їх ефективній реалізації.

Інститут кар'єрного радника підвищує ефективність обслуговування кожного клієнта, тому обслуговування клієнтів з різними потребами за одним єдиним типовим підходом уже є неможливим. Це дозволяє знайти баланс між пріоритетами потреб й інтересів шукача роботи та його зобов'язаннями перед самим собою і потребами ринку праці, а головне – взаємодія з клієнтом будується на взаємних зобов'язаннях особи і служби зайнятості задля досягнення єдиної мети - працевлаштування людини.

Здійснюючи профілювання шукачів роботи для оцінки можливості їх працевлаштування, кар'єрний радник повинен враховувати етап кар'єри, що проходить клієнт у даний момент. Це може допомогти уточнити цілі професійної діяльності, ступінь динамічності, специфіку індивідуальної мотивації і обґрунтувати дієвий персональний план надання послуг із працевлаштування.

Шукачі роботи при формуванні власної кар'єрної траєкторії також можуть звернутися за аналогічними послугами і до приватних компаній і фахівців. Мета – швидке повернення до професії з мінімальними компетентнісними втратами.

Необхідність і доцільність формування кар'єрних траєкторій очевидні, тому що воно сприяє злиттю і реалізації на взаємовигідній основі потреб людини, інтересів роботодавців і суспільства в цілому.

*Ланська С. П.,
канд. екон. наук,
доцент кафедри теоретичної
та прикладної економіки
Інституту підготовки кадрів державної
служби зайнятості України (м. Київ)*

*Круглова К. М.,
студентка магістратури
Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості України*

БЕЗПЕРЕРВНІСТЬ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ ЯК ГЛОБАЛЬНИЙ ОСВІТНІЙ ТРЕНД

У період мінливості ринкового механізму господарювання та посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки докорінним чином змінюється підхід до регулювання ринку праці й вирішення питань, пов'язаних з підвищенням конкурентоспроможності національної робочої сили, що, у свою чергу, створює передумови забезпечення стійких конкурентних переваг країни. Україна зацікавлена у впровадженні заходів, які забезпечують кожному члену суспільства можливість постійного професійного розвитку [2, с. 53].

У зв'язку зі змінами, що відбуваються в усіх сферах сучасного життя, акцент у питаннях професійного розвитку персоналу переноситься з державного на внутрішньофірмовий. Успішною сьогодні вважається організація (підприємство, компанія), що здатна самостійно навчатись. Це колектив однодумців, діяльність яких спрямована на саморозвиток і постійне нарощування компетенцій з метою досягнення організаційних і особистісних цілей. Цей тип організації характеризують такі якості, як: інноваційність, адаптивність, гнучкість, мобільність, демократизм та партнерство [1, с. 94].

У сучасних організаціях більшого поширення набуває орієнтація на інноваційний тип навчання для придбання нових знань, нових моделей мислення, за допомогою яких формується новий виробничий потенціал. Як засвідчує практика, прикладом інноваційного за формою і змістом навчання персоналу в системі внутрішньофірмової підготовки є корпоративне навчання.

Модель корпоративного навчання в розвинених країнах має свою історію розвитку. У дослідженнях закордонного досвіду становлення й послідовного розвитку корпоративного навчання, з огляду на ступінь інтеграції змісту та технологій навчання працівників зі стратегією розвитку діяльності організації, виокремлюють чотири основних етапи.

Перший етап є перехідним періодом від традиційної підготовки до системного й безперервного підвищення кваліфікації кадрів відповідно до мінливих завдань розвитку корпорації. Для цього етапу характерно посилення практичної спрямованості навчання за рахунок вузької спеціалізації і професіоналізації підготовки працівників.

Другий етап пов'язаний із появою «корпоративних університетів», визначенням комплексності діяльності корпорації в частині формування

професійних навчальних програм, що включають розвиток освітнього, наукового, практичного та консультаційного напрямів у безперервній підготовці своїх працівників. Становлення корпоративного навчання характеризується комплексністю навчання персоналу компаній із широкого кола дисциплін з урахуванням внутрішньої системи інтересів і цінностей компанії.

Для *третього етапу* характерною є якісна зміна основних підходів в організації освітньої діяльності, пов'язана з виникненням теорії організаційного навчання. У результаті відбувається кількісне зростання обсягу корпоративного навчання і виділення його як самостійного сегмента освітньої діяльності. Якість роботи співробітників, дотримання ними єдиних стандартів та вимог, розуміння і прийняття бізнес-цілі і стратегії розвитку компанії, приналежність до єдиної корпоративної спільноти стають суттєвою конкурентною перевагою.

На *четвертому* (сучасному) *етапі* спостерігаються такі основні тенденції розвитку корпоративного навчання, як необхідність корпоративного навчання в невеликих компаніях (за необхідності розвиток ділової навчальної інтеграції на міжкорпоративному рівні) та виникнення так званих інноваційних корпоративних університетів, перш за все орієнтованих на пошук оптимального вирішення проблем підприємства, напрямів удосконалення виробництва і менеджменту, постановку інноваційних завдань і розвитку ефективних процесів. Навчання персоналу розглядається як необхідна умова для досягнення поставлених цілей і вирішення обумовлених завдань [3, с. 171-172]

Отже в сучасних економічних умовах провідною ознакою організації процесу розвитку персоналу є забезпечення безперервності процесу навчання, яке здійснюється переважно в межах корпоративних структур.

Безперервність – відсутність перерв у процесі навчання – передбачає, що навчання не може дійти остаточного рівня, оскільки у мінливих умовах функціонування підприємств змінюються вимоги до ефективності виробництва, а отже набувають змін й вимоги до працівників. Отже безперервність навчання з позиції працівника – це можливість продовження, зміни профілю освіти, підвищення кваліфікації на різних етапах життя та професійної діяльності, з позиції роботодавця – надання освітніх послуг, здатних задовольнити всю безліч освітніх потреб персоналу, а щодо сутності навчального процесу – це спадкоємність та взаємозв'язок між всіма етапами навчання [2, с. 55].

Щодо перспектив розвитку корпоративного навчання прогнозовано, що корпоративні університети ставатимуть більшою мірою віртуальними. Цей спосіб навчання має беззаперечні переваги: зменшує витрати та час, дозволяє організувати навчання, враховуючи специфіку підприємства (компанії), сприяє розвитку корпоративної культури тощо.

До основних тенденцій у корпоративному навчанні належать:

- створення та впровадження онлайн-курсів, у тому числі відомими університетами та корпораціями;

- поширення навчальних курсів за допомогою мобільних додатків в режимах онлайн і оффлайн, що дозволяє отримувати необхідні знання в будь-якому місці та в будь-який час;

- впровадження навчання за допомогою віртуальної і доповненої реальності.

У зв'язку з цим, перспективними є дослідження можливостей поширення безперервного віртуального корпоративного навчання з застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій.

Список використаних джерел:

1. Баніт О. Корпоративне навчання як інноваційна технологія у системі внутрішньо-фірмової підготовки персоналу. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. 2014. Вип. 1. С. 94–98. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ped_in_2014_1_17.
2. Ланська С. Система безперервного професійного розвитку працівників: актуалізація та етапи формування в Україні. *Науковий журнал «Причорноморські економічні студії»*. Одеса, 2018. Випуск 36. Частина 2. С. 52–56.
3. Панченко С. Модель корпоративного навчання як інноваційна технологія післядипломної освіти педагогів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2017. № 8 (72). С. 168–178.

Ланченко Є. О.,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці
та соціального розвитку,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України

ЗОВНІШНЯ ТРУДОВА МІГРАЦІЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ Й РОЗВИТОК АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ: СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ

В умовах соціально-економічної і демографічної нестабільності в сільській місцевості України розвиток аграрних підприємств має важливе значення для забезпечення соціальної та продовольчої безпеки країни, розвитку сільських громад. Тому виникає потреба в проведенні досліджень трудової міграції й обґрунтуванні напрямів аграрного й сільського розвитку, що забезпечить раціональну зайнятість і мотивацію праці, виробництво продукції в аграрному секторі економіки та умови соціально-економічного розвитку сільських територій.

Великий вплив на розвиток аграрної економіки спричинили зміни в демографічній ситуації на селі та міграція робочої сили в інші галузі економіки й за кордон у зв'язку з пошуком кращих умов оплати праці. Рівень заробітної плати в сільському господарстві протягом більше двох десятиліть залишається найнижчим серед галузей національної економіки. Тому нагальним є вирішення проблеми підвищення рівня заробітної плати в аграрному секторі економіки, зменшення трудової міграції із сільської місцевості та розвиток аграрних підприємств у сільських громадах.

Починаючи з 2013 р. простежується тенденція збільшення чисельності безробітного сільського населення, яка в 2019 р. становила 492,9 тис. осіб. Відповідно й збільшився рівень безробіття сільського населення (за

методологією МОП) до 8,7 %, що, зрештою, посилює соціальну напругу на селі, оскільки пропозиція робочої сили тут значно перевищує попит на неї з боку роботодавців. Особливо гостро стоїть проблема молодіжного безробіття та безробіття населення середнього віку в сільській місцевості. Сільська молодь стрімко покидає своє місце проживання та мігрує в міста й за кордон на навчання й/або з метою працевлаштування. Друга зазначена категорія селян менш мобільна через сімейні та інші соціальні причини.

Учена С. П. Калініна й інші зазначають про проблему зайнятості молоді й на світовому ринку праці. Саме молодіжне безробіття, особливо високопрофесійної молоді, утворює потенційні міграційні потоки. Цілком закономірною є ситуація, коли в структурі обсягів трудової міграції спостерігається збільшення частки осіб з високим рівнем освіти й фахової підготовки. Зростання мобільності робочої сили в молодіжному сегменті світового ринку праці призводить до інтенсифікації процесів міжкраїнового переміщення робочої сили та інтернаціоналізації трудоресурсних потоків, і спричиняє посилення конкуренції за людський потенціал у міжнародному масштабі. Актуалізується питання доцільності запровадження на міжнародному ринку праці компенсаторних угод за використання робочої сили іноземного походження з країнами-реципієнтами [1].

Так, за даними Держстату України [2] лише за 2015-2017 рр. із сільської місцевості виїжджали на заробітки за кордон 639,8 тис. осіб, з яких повернулися лише 38,7 %. Найбільше сільських трудових мігрантів виїхали до таких країн: Польща (39,5 %), Росія (19,3 %), Італія (15,4 %), Чехія (13,7 %). Найменше серед селян – трудових мігрантів тих, хто має вищу освіту (лише 22 %), що підтверджує аргументацію підтримки розвитку вищої аграрної освіти й науки та необхідність забезпечення ширшого доступу до неї випускників сільських і селищних шкіл, технікумів і коледжів аграрного профілю, щоб убезпечити країну в майбутньому від втрати людського капіталу на селі та трудового потенціалу в аграрному секторі економіки.

Серед трудових мігрантів – селян лише 58,7 % мали офіційні дозволи на роботу, інші працювали без трудових гарантій і соціального пакету. Із загальної сукупності сільського населення, яке мігрувало за кордон, 50,5 % працювали за найпростішими професіями, 22,2 % – кваліфікованими робітниками із інструментом та 6,7 % – робітниками з обслуговування устаткування. До виїзду за кордон із 620,6 тис. селян, які були зайняті в певній галузі національної економіки, кожен шостий працював у сільському господарстві – 109,9 тис. осіб, або 17,7 %, із 655 тис. осіб міського населення – 66,3 тис. осіб, або 10,1 %. Основною причиною міжнародної трудової міграції селян є низька оплата праці в Україні (70,4 %). Довідково: розмір заробітної плати у 2019 р. становив: середня в країні – 10497 грн, у сільському господарстві – 8738 грн.

Зовнішня трудова міграція сільського населення на 58,7 % є офіційною (мають дозволи на роботу), а згідно з отриманою кваліфікацією працює лише 20,9 %, 50,5 % селян – трудових мігрантів працює за найпростішими професіями, професіоналами, фахівцями й технічними службовцями – 5,1 %. Розмір заробітної плати за кордоном для українського сільського населення

становить: 500–1000 дол. США (за валютним курсом 2019 р. – 13–26 тис. грн) для 49,2 % трудових мігрантів, 250–500 дол. США (6–13 тис. грн) – 31,5 %.

Для підвищення рівня заробітної плати в аграрних підприємствах важливим залишається питання ресурсного наповнення фондів оплати праці в них і оптимізація структури заробітної плати в галузі, що можна досягнути завдяки ефективному веденню агробізнесу та конструктивному соціальному діалогу, зокрема на галузевому рівні між сторонами соціально-трудова відносин щодо справедливого розподілу валової доданої вартості (наближення до середнього рівня в країні). Адже питома вага оплати праці в структурі валової доданої вартості в аграрному секторі економіки становить лише близько 20 %, що значно менше порівняно з іншими галузями економіки (табл. 1).

Таблиця 1

Питома вага оплати праці в структурі валової доданої вартості*

Показник	Р і к							2018/ 2014, ±
	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Питома вага оплати праці в структурі валової доданої вартості, %	39,2	36,6	46,3	39,1	36,6	39,2	41,4	-4,9
У галузях економіки, %:								
сільське, лісове й рибне господарства	21,6	23,2	19,4	14,6	14,6	18,0	20,6	1,2
переробна промисловість	65,2	69,7	63,7	56,2	47,1	51,7	56,2	-7,5
добувна промисловість	53,9	59,8	43,9	36,0	30,1	28,8	29,2	-14,7
будівництво	49,2	59,2	56,9	51,5	47,2	49,1	51,2	-5,7
торгівля й ремонт транспортних засобів	42,1	47,3	44,0	37,0	36,4	37,3	41,5	-2,5
транспорт і логістика	53,8	62,5	61,6	54,3	52,0	59,3	66,3	4,7

* Складено й розраховано за даними Держстату України [3].

В об'єднаних територіальних громадах необхідно збільшувати обсяги й продовжувати ланцюги доданої вартості в аграрному секторі економіки для забезпечення прибутковості аграрних підприємств і збільшення трудових доходів сільськогосподарських працівників. Також завдяки цьому буде наповнюватися дохідна частина місцевих бюджетів об'єднаних територіальних громад, що сприятиме розвитку соціальної сфери в сільській місцевості.

Дослідивши методичні підходи до визначення суб'єктів аграрної економіки запропоновано критерій аграрного підприємства, в якому питома вага виробленої сільськогосподарської продукції у валовому виробництві становить більше 50 % (довідково: критерієм сільськогосподарського підприємства є питома вага виробництва сільськогосподарської продукції – 75 % і більше). Таким чином, обґрунтовано перспективу розвитку аграрних підприємств для збільшення кількості працівників у галузі в результаті: удосконалення змісту роботи (урізноманітнення технологічних і трудових операцій, зменшення сезонності праці) та оплати праці, формування ланцюгів і більших обсягів доданої вартості у сфері виробництва сільськогосподарської продукції та її переробки й доведення до споживачів.

Для зменшення відтоку працездатного сільського населення України за кордон та з метою поліпшення демографічної ситуації в країні, завершення адміністративно-територіальної реформи, пов'язаної з формуванням спроможних об'єднаних територіальних громад потрібно забезпечити в країні функціонування господарських суб'єктів у сільській місцевості, зокрема аграрних підприємств, з відповідними умовами й оплатою праці (прийнятним рівнем можна вважати – 10-15 тис. грн), оскільки глобалізація ринку праці виконує регулюючу функцію не на нашу користь.

Список використаних джерел:

1. Калініна С. П., Давидюк Л. П. Передумови конкуренції за людський потенціал: молодіжний сегмент міжнародного ринку праці. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки.* 2017. Вип. 33. С. 174-179.
2. Статистичний бюлетень «Зовнішня трудова міграція населення» за 2015-2017 рр. Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>
3. Статистичні щорічники України та оперативна інформація Держстату України. Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>.

Марченко І. Ф.,
канд. екон. наук, доцент,
деканеса соціально-гуманітарного факультету
ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», Маріуполь

Кравівіна Г. О.,
канд. держ. упр., доцент,
докторант ІПК ДСЗУ, Київ

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ НЕСТАНДАРТНИМИ ФОРМАМИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ: СВІТОВИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД

На початку ХХ ст. в публічній владі відокремлюються поняття «молодіжна політика», «молодіжна культура», «використання вільного часу молоді». Створення різних нестандартних форм зайнятості (НФЗ) та структур для соціально ефективного використання вільного часу молоді є складовою проектного підходу публічної влади до соціального розвитку територіальних громад. Ця тенденція знаходить висвітлення не тільки в світі, а й в Україні [1].

Метою дослідження є узагальнення світового досвіду механізмів державного управління (МДУ) з використанням проектного підходу публічної влади до молодіжної політики та запровадження НФЗ молоді «волонтерство» і «волонтуризм», а також аналіз результатів такого досвіду публічної влади в місті Маріуполь, Україна.

Публічна влада багатьох країн світу приділяла велику увагу НФЗ молоді. В світі накопичений значний досвід створення МДУ вільним часом молоді.

У Франції такий процес почався після Другої світової війни. Органи публічної влади будували будинки культури для молоді з метою об'єднання та налагодження контактів між людьми різного походження і різних професій для суспільно ефективного використання вільного часу. Проектний підхід до їх діяльності включав розваги, фізичні, волонтерські, інтелектуальні, художні заняття, інформацію, вистави, подорожі, громадсько-побутове обслуговування. Слід зауважити, що ці будинки не були складовою інфраструктури територіальних громад. Це були окремі установи, що організовували та координували залучення вільного часу молоді свого району.

Особливістю (МДУ) публічної влади до молодіжних установ в Болгарії була відповідність масштабу країни через відсутність в територіальних громадах гігантманії та показності. Головною метою МДУ був невимушений процес використання вільного часу та визначення інтересів молоді.

У Німеччині МДУ публічної влади ґрунтувався на проектному підході до створення дитячих та молодіжних установ: централізовані молодіжні клуби, молодіжні секції в будинках культури і навчальних закладах, будинки піонерів, будинки науки і техніки для школярів, спортивні зали, комплекси і зони відпочинку. Спостерігалися також приклади об'єднання молодіжних і спортивних центрів.

У Японії трансформація МДУ публічної влади привела до винесення молодіжних центрів за межі територіальної громади (префектура Сіґа, острів Окінава), де проблему залучення вільного часу молоді вирішували за допомогою розваг. Та територіальні громади часто поширювали програми центрів за рахунок просвітницьких та навчальних проектів (місто Тітібу).

У багатьох містах США, Канади, Великобританії та інших країн органи публічної влади втілювали молодіжну політику, розвиваючи молодіжні центри при університетських комплексах (Комплекс суспільно-культурного центру, Каліфорнійський університет, м. Берклі, США; Будинок просвітнього центру громадського центру територіальної громади, м. Етібікок, Канада).

Деякі програмні підходи МДУ набули в світі статусу найпоширеніших в світі щодо організації та форм роботи з молоддю («Організація молодих друзів природи», Австрія; Всесвітня асоціація молодих жінок-християнок та ін. Перша створена в 1895 р. В 1934 р. її заборонили нацисти. Її діяльність була відновлена в 1945 р. В сьогодення вона нараховує 55 тис. членів віком від 6 до 25 років. Програмний підхід МДУ публічної влади до її створення засновано на територіальному принципі та відповідає адміністративному розподілу країни. Публічна влада координує діяльність організації на федеральному та земельному рівнях. Програмний підхід до її діяльності включає організацію вільного часу молоді (альтернатива індустрії відпочинку); залучення молоді до громадської діяльності (насамперед, з охорони природи); консультування осіб (особливо тих, які відмовляються від військової служби); діяльність секцій і гуртків з альпінізму, спортивного орієнтування та ін.

Всесвітня асоціація молодих жінок-християнок – це великий міжнародний професіональний проектний підхід публічної влади низки країн з створення організації, яка працює з жіночою молоддю. Її засновано в Лондоні в 1894 р. з

програмою поширення і зміцнення впливу протестантства серед дівчат і молодих жінок. А саме: розвиток взаєморозуміння і співробітництва на національному і міжнародному рівні; поширення конструктивних зв'язків з міжнародними об'єднаннями як неурядовими, так й міждержавними; захист прав людини, зокрема прав дітей; сприяння об'єднанню жінок і дівчат у загальне всесвітнє співробітництво, яке засновано на принципах християнської єдності. Асоціація об'єднує національні організації 84 країн, програмний підхід до діяльності яких засновано на клубній формі роботи. Клуби об'єднують 30–40 осіб і займаються культурним дозвіллям, фізичним вихованням, спеціальними програмами для дівчат. Активно ведеться бібліотечна робота. Особливу увагу організації приділяють проектам НФЗ «волонтерство» та «волонтуризм» в країнах, що розвиваються. Асоціація має значний бюджет, діє серед біженців та іммігрантів, направляє своїх членів з країн Північної Америки і Західної Європи на роботу в країни, що розвиваються. Організація має вагомий міжнародний статус: консультативний при ЮНЕСКО, представницький в управлінні Верховного комісара ООН.

В Україні (в межах колишнього СРСР) публічна влада ще в 1925 р. затвердила основною формою роботи з молоддю юнацькі секції при будинках і палацах культури загального типу.

Тобто, всім світом МДУ публічної влади залучають молодь до суспільно ефективної роботи з використанням проектного підходу. Це приводить до постановки проблеми організації молодіжного дозвілля та появи багатофункціональних культурних центрів в територіальних громадах.

ЮНЕСКО, з моменту створення (1946) підтримував НФЗ «волонтерство» у проектного підходу «молодіжні трудові табори». Під егідою ЮНЕСКО в 1948 р. створено некомерційну організацію «Координаційна комісія з трудових таборів» (пізніше «Координаційна комісія з міжнародної волонтерської служби»). До початку 60-х років рішення Генеральної конференції та Виконавчого директорату щодо освітніх програм стосувалося лише підтримки міжнародних трудових таборів (через їх великий вклад в міжнародне порозуміння). На сесіях Генеральної конференції 1972 та 1974 рр. ЮНЕСКО рекомендувало публічній владі всіх країн – членів ООН сприяти національній і міжнародній НФЗ «волонтерство» і забезпечувати підтримку молодіжним недержавним організаціям, що ними займаються. З 1976 р. до 1995 р. були організовані зустрічі, навчальні семінари і стажування із залученням субсидій і контрактів Координаційної комісії з міжнародної волонтерської служби з декількома державними і недержавними волонтерськими організаціями та за допомогою контактів з міжнаціональними структурами: «Волонтерами Об'єднаних націй» і «Волонтерами Ради Європи». В 1995 р. Генеральна асамблея Об'єднаних націй прийняла Світову молодіжну програму до 2000 р. і далі, а Генеральна конференція ООН наголосила, що молодь є цільовою групою діяльності ЮНЕСКО. Також створено Центральний секретаріат ЮНЕСКО, який відповідав за розвиток широкої волонтерської програми для всіх вікових груп. Ці зміни значно вплинули на спосіб, яким Секретаріат, в тісній співпраці з Координаційною комісією з міжнародної волонтерської служби, організовував діяльність молодіжної волонтерської

програми ЮНЕСКО. Та «Волонтерський корпус ЮНЕСКО» не було створено, а «Волонтерський комітет» було ліквідовано в 1997 р.. Але в 1998 р. Генеральний директорат ЮНЕСКО на підставі проектного підходу переорієнтовував і підсилив молодіжні програми та структури організації. Було вирішено, що особливу увагу слід приділяти НФЗ «волонтерство» як незамінному засобу мобілізації молоді, що й було покладено на «Молодіжну координаційну раду», яка розв'язувала цю проблему у постійних консультаціях з молоддю, молодіжними і волонтерськими недержавними та ін. партнерськими організаціями.

У світі НФЗ «волонтерство» набула, а НФЗ «волонтуризм» набуває вигляду суспільного руху порівняно недавно і розробка МДУ їх діяльністю ще далека до завершення. В цих умовах дослідження стану та статусу НФЗ «волонтерство» та «волонтуризм» в світі набуває особливої актуальності для України.

В державних органах України вже давно домінує розуміння того, що волонтерський рух (в складі НФЗ «волонтерство» та «волонтуризм») здатен сприяти конкурентоспроможності та кар'єрному зростанню молоді. Законопроекти України розглядають волонтерську діяльність як вторинну зайнятість (НФЗ) молоді, а отримані у безкорисливій праці додаткові знання і навички сприймаються як одна із складових фахової орієнтації та саморозвитку молодої людини. Для студентства це вагома мотивація, бо є можливість отримати певні преференції при працевлаштуванні на підприємствах та в організаціях як державної, так й приватної власності, в органах місцевого самоврядування, а також при створенні й розвитку власної підприємницької діяльності [2].

Щодо України, то, згідно Закону України «Про освіту» №2145-VIII від 05.09.2017 р., серед видів освіти визначаються неформальна освіта, яка не передбачає присудження освітньої кваліфікації за рівнями освіти, та інформальна освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям [3]. Таким чином, інформальна та неформальна освіта дуже тісно пов'язані з НФЗ «волонтерство» та «волонтуризм».

Метою ж мікропроектного підходу публічної влади, який реалізовувався в місті Маріуполь, було створення навчально-виховної технології організації НФЗ «волонтерство», за допомогою якої мотивовані та соціально активні студенти на волонтерських засадах мали змогу реалізувати громадські ініціативи, розвивати свої компетентності як майбутніх фахівців та свідомих і відповідальних громадян держави [4].

Відповідно до зазначеної мети у проекті публічної влади було поставлено завдання: створити мотивації, які б спрямували соціально активну молодь долучитися до НФЗ «волонтерство»; організувати комунікацію якомога більшої кількості учасників проекту; створити для студентів умови для адаптації знань та вмінь, отриманих у ВНЗ, вдосконалення своїх професійних компетенцій; сформувані для публічної влади базу даних соціально активної молоді, підвищити їхній рівень обізнаності за допомогою різноманітних тренінгів; привернути увагу стейкхолдерів до потенційних робітників з активною життєвою та громадською позицією.

За замовленням публічної влади Маріуполя було виконано дослідження «Місто очима студентів», в якому приймали участь 486 студентів денної форми навчання різних університетів міста Маріуполь. Дослідження було репрезентативним та відбивало генеральну сукупність за низкою ознак: заклад, факультет, курс навчання. Похибка складала 3 %.

Результати дослідження показали, що 63 % опитаних бажали приймати участь в житті міста; 33 % респондентів були зацікавлені в праці в публічній владі; 64 % знають проблеми територіальної громади та напрями їх вирішення (першочерговими визначено: екологію, міський транспорт, стан автошляхів, підвищення рівня життя населення в цілому); 58 % бажали мати більшу практичну складову у своєму навчанні; 85 % отримували інформацію та здійснювали комунікації за допомогою Інтернету та соціальних мереж; 99 % користувалися мобільним телефоном, зокрема мобільними додатками [5].

Студенти заснували громадську організацію «Майбутнє Маріуполя», члени якої у співпраці з університетами та за підтримки Маріупольської міської ради розробили проект НФЗ «волонтерство» «100 годин волонтерства», який було орієнтовано на безоплатне надання суспільних благ, які передавалися іншим людям. Проект отримав підтримку USAID (Агентство США з міжнародного розвитку). Головна ідея проекту – побудова платформи взаємодії всіх НФЗ «волонтерство», молодіжних студентських організацій, соціальних ініціатив з публічною владою міста та організаціями, які потребують молодіжної підтримки та ініціативи [6].

Метою мікропроєкту публічної влади Маріуполя, який реалізовувався в Приазовському державному технічному університеті, було створення навчально-виховної технології організації НФЗ «волонтерство», за допомогою якої студенти на добровільних засадах мали змогу реалізувати громадські ініціативи, розвивати свої компетентності як майбутніх фахівців та свідомих і відповідальних громадян держави.

Поширенням мікропроєкту стала ініціатива ВНЗ з проходження студентами закордонної практики в закладах розміщення Польщі, Болгарії та Туреччині на засадах НФЗ «волонтуризм». На поточний час в проєкті приймали участь 28 студентів. Результати волонтуристської діяльності викликали в територіальній громаді неабиякий інтерес. І тільки пандемія призупинила цей процес, та й то, сподіваємося, не надовго.

За допомогою проєктів у волонтерів формується розуміння того, що участь в НФЗ «волонтерство» та «волонтуризм» є унікальною можливістю зарекомендувати себе як майбутнього фахівця, розвинути компетентності в різних сферах діяльності, визначитися з напрямом своєї майбутньої кар'єри, сформувати професійні та соціальні міжнародні та національні зв'язки для професійного зростання і розвитку. МДУ публічної влади отримали вагомий інструмент для своєї діяльності - базу даних активних молодих фахівців, які мають певний досвід практичної роботи, соціально мотивовані, комунікативні, вміють працювати в колективі, креативні, тобто є потенційною елітою громади міста.

Підготовка, що отримана студентами, вже визначається багатьма стейкхолдерами як співставна до досвіду роботи на ринку праці та така, що здатна надати суттєвий внесок в формування кваліфікованого фахівця з активною життєвою та професійною позицією та з навичками міжкультурних комунікацій.

Вплив проектного підходу МДУ публічної влади саме на студентський волонтерський рух полягає в необхідності вивчення механізму передачі соціальних цінностей, які можна вважати базовими для всіх людей й у всі часи. До таких цінностей відносяться й НФЗ «волонтерство» та «волонтуризм». Вони є важливою складовою самореалізації студентською молоддю власного творчого потенціалу та корисним засобом набуття професійних умінь та навичок [7–9].

Summary. У роботі представлені короткі характеристики проектних походів МДУ публічної влади різних країн до використання НФЗ молоді «волонтерство» та «волонтуризм».

Основні висновки і результати дослідження полягають у наступному:

в світі МДУ публічної влади широко реалізують процеси використання суспільством вільного часу молоді за допомогою проектного підходу;

проектний підхід МДУ публічної влади до використання НФЗ «волонтерство» молоді діє в світі більше 100 років;

використання проектного підходу втілюється в багатофункціональних будинках для молоді в територіальних громадах і вирішенні проблем організації молодіжного дозвілля;

досвід проектного підходу МДУ публічної влади по створенню НФЗ «волонтерство» та «волонтуризм» в Маріуполі може розглядатися як інноваційна технологія інформального освіти;

проектний підхід МДУ публічної влади з використанням НФЗ «волонтерство» та «волонтуризм» грає свою специфічну корисну роль у професійних і життєвих ситуаціях молоді та дозволяє їй виконувати соціальні функції реалізації професійних, громадських та особистих цілей і компетенцій.

Список використаних джерел:

1. Крапівіна Г. О. Становлення молодіжного волонтерства в світі. *Актуальні проблеми молоді в сучасних соціально-економічних умовах*. Житомир: ПП «ДжіВіЕс», 2012.
2. Про освіту: Закон України №2145-VIII від 05.09.2017 (зі змінами). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
3. Марченко І. Ф. Волонтерство як інноваційна складова в формуванні фахових та суспільних компетентностей майбутніх лідерів. *Сучасні МEB: драйвери успіху та виклики розвитку*. Дніпро. 2018
4. Марченко І. Ф. Волонтерство як навчально-виховна технологія формування фахових та громадянських компетентностей майбутніх спеціалістів. *Інноваційний університет і лідерство: проект і мікропроекти*. Варшава: Wydział “Artes Liberales” UW, 2019
5. Ташкінова О. А. Соціальне самопочуття студентської молоді: методологічні та методичні аспекти визначення. *Університетська наука-2018*. Маріуполь, ПГТУ, 2018; 100 годин волонтерства. URL: <https://100hov.org.ua>
6. Борецька Н. П., Багдасарова Д. Г., Крапівіна Г. О. Механізми мотивації та оцінки праці персоналу сервісних підприємств. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. К.: КНЕУ, 2014. №2(8)
7. 100 годин волонтерства. URL: <https://100hov.org.ua>
8. Крапівіна Г. О. Механізми державного управління мотивацією праці в нестандартних формах зайнятості (на прикладі волонтерства та волонтуризму). *Virtus: Scienstific Journal*, 2019.
9. Марченко І., Крапівіна Г. Нестандартна форма зайнятості «волонтерство»: досвід інноваційних технологій в освітньому просторі (на прикладі підготовки кваліфікованих фахівців для органів публічної влади Маріуполя). *Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації*. К.: ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2020. С. 365–370.

*Припуга Н. В.,
канд. екон. наук, старший викладач
кафедри теоретичної
та прикладної економіки
Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості України*

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID 19 НА ТРАНСФОРМАЦІЮ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Сегментами і світової, і української економіки, що не найбільше постраждали від пандемії коронавірусу COVID-19, є ринки праці. Загалом, пандемія визвала зменшення залучення робочої сили до економічної діяльності. Такий вплив на ринок праці проявлявся через заборону чи обмеження певних видів економічної діяльності та припинення/обмеження трудової міграції. Найбільше від запроваджених обмежень постраждали галузі, де найбільше працювало трудових, а саме в сільському господарстві, будівництві, сфері послуг.

Криза, спричинена COVID-19, переросла в економічний шок, інспірувавши революцію на ринку праці України та світу. Так, згідно з даними Міжнародної організації праці, понад мільярд людей у всьому світі постраждають у фінансовому відношенні, оскільки коронавірус негативно впливає на збереження робочих місць і на розмір заробітної плати персоналу [2].

Ключовими викликами, які постали перед урядами країн на сьогодні є: боротьба з високим рівнем безробіття, невідомість як довго необхідно дотримуватись обмежувальних заходів та як зберегти фінансову стабільність.

Дослідники з Федерального резерву США оцінили вплив пандемії та запроваджених обмежень на ринок праці США та виявили, що сукупні збитки оцінювались у 18 млн дол. США, якщо дивитися лише на сектор офіційно працевлаштованих працівників на початку квітня. Лише за два тижні між 14 та 28 березня американська економіка втратила близько 13 млн робочих місць. Для порівняння - протягом усієї Великої рецесії було втрачено менше 9 млн робочих місць у приватному секторі. Під час нинішньої кризи найбільше постраждали компанії зі сфери дозвілля та гостинності, які втратили до 30% зайнятості, або приблизно 4 млн. робочих місць [3].

Досить цікавою є думка професора Вартонської бізнес-школи А. Гранта про те, як пандемія змінює ринок праці. Він говорить про майбутню адаптацію робочих місць, яка дозволить зробити роботу більш змістовною та мотивуючою через побудову культури творчості та щедрості в колективах. Він каже, що керівники можуть скористатися можливістю, щоб надати своїм працівникам більше контролю і виявити, що вони можуть довіряти підлеглим керувати власним графіком. Компанії можуть захопитись роботою на дому та продовжувати експериментувати з різними способами роботи після закінчення кризи [1].

Зрозуміло, що ринок праці опинився на порозі значної трансформації. Вже виокремилися основні тренди, які закріплюються в щоденне життя:

- по-перше, це формування нових трудових відносин: нові правила, стандарти і норми роботи; поєднання праці людей і роботів (штучного інтелекту);
- по-друге, закріплення віддаленої роботи (організації погоджуються на роботу на дому і експериментують з різними способами роботи) і формування

прошарку соціальних мігрантів, які не прив'язані до конкретної країни, можуть працювати віддалено;

– по-третє, зміна цінностей: матеріальні чинники втрачають сенс, а на зміну їм приходять цінність знань, вміння гнучко прилаштуватися до сучасних вимог ринку праці;

– по-четверте, мобільність робочої сили: рано чи пізно, (будемо надіятися, що скоро), пандемія закінчиться, і розпочнеться активний рух робочої сили, причому в пошуках не лише більшого заробітку, але й пошуку найбільш сприятливих умов проживання (без потрясінь, глибоких переживань);

– по-п'яте, пандемія прискорила перехід багатьох професій в режим он-лайн: відбувається активне створення віртуальних робочих місць;

– по-шосте, використання штучного інтелекту, заміна звичних ще до недавнього часу робочих місць працівників на роботів.

Взагалі, зміни, які відбуваються на ринку праці свідчать, що гостро постає проблема збереження традиційних робочих місць і підтримка зайнятості населення в цілому, при чому все це приходиться робити із забезпеченням захисту і дотримання профілактичних заходів задля запобігання або зменшення поширення захворювання. Таким чином, пандемія COVID-19 та жорсткі карантинні обмеження ще більше загострили проблеми глобального ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Вот как COVID-19 может навсегда изменить мир труда. URL: https://www.weforum.org/agenda/2020/04/here-s-how-coronavirus-has-changed-the-world-of-work-covid19-adam-grant/?fbclid=IwAR3zbLctHTTrZHmQG3EGjY599qKY5ipvex2I6c3p53YKPhY8Qo_8GMlZiss

2. International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

3. Томаз Кайнер, Лиланд Д. Крейн, Райан А. Декер, Адриан Хаминс-Пуэртолас, Кристофер Курц. Отслеживание развития рынка труда во время пандемии COVID-19: предварительная оценка. URL: <https://www.federalreserve.gov/econres/feds/tracking-labor-market-developments-during-the-covid-19-pandemic.htm?fbclid=IwAR0Ba4sao9IMVMW83Ut9Rq5XwmXJ6oqQcgKfZnXD1V7WtyWFZPp22xKW8>

Савченко Е. О.,

канд. екон. наук,

доцент кафедри теоретичної

та прикладної економіки,

Інститут підготовки кадрів державної

служби зайнятості України (м. Київ)

Кушнарєнко О. П.,

аспірант,

Маріупольський державний університет

РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ: МІЖНАРОДНО-ПРОГНОСТИЧНИЙ АСПЕКТ

На сучасному етапі світовий ринок праці стикається з рядом проблем: скорочення чисельності зайнятих в реальному секторі економіки,

невідповідність попиту і пропозиції робочої сили в професійно-кваліфікаційному розрізі, масштабна трудова міграція і т. і., у зв'язку з чим зростає значення прогнозування розвитку ринку праці.

Розробкою прогнозів попиту і пропозиції робочої сили займаються практично всі країни. Так, в США дана функція покладена на Бюро статистики праці, яке в своїй діяльності спирається на *Standard Occupational Classification Policy Committee (SOCPC)* – класифікатор професій, який складається з 840 позицій [1].

В Австралії для прогнозування зайнятості у галузевому розрізі використовують моделі прогнозування *MONASH* і *ORANI* – прикладні макроекономічні моделі, вхідними параметрами яких є масштабні статистичні дані.

У Великобританії прогнозуванням попиту на ринку праці займається *Інститут досліджень зайнятості (IER)*, який визначає прогнозні зміни в зайнятості в економіці і розподіл зайнятих за професіями. Компанія *Cambridge Econometrics Limited* здійснює розробку прогнозів за допомогою мультисекторальної динамічної моделі *Cambridge Multisectoral Dynamic Model of the British Economy (MDM)*, яка дозволяє спрогнозувати потребу в кваліфікованих кадрах.

В Німеччині використовуються одночасно дві моделі кадрового прогнозування – *INFORGE* та *IFO*, за допомогою яких досліджуються зміни в структурі економіки. В модель *INFORGE* інтегровані прогнози зайнятості за професіями (за освітою), а також дані щодо ринку праці. Модель *IFO* представляє собою розробку прогнозу попиту і пропозиції робочої сили [2, с. 450].

В Фінляндії для визначення трудоворесурсної потреби використовуються якісні і кількісні методи прогнозування. Особливий інтерес викликає якісне прогнозування в сфері ринку праці і освіти, яке здійснюється на регіональному рівні, результатом якого є розподіл професій, що розглядаються, на три групи:

- 1) дефіцитні (*shortage*) – нестача тих, хто шукає роботу;
- 2) збалансовані (*in balance*) – рівнозначна кількість вакансій і шукачів роботи;
- 3) надлишкові (*surplus*) – спостерігається надлишок тих, хто шукає роботу.

Використання конкретної моделі залежить від вибору пріоритетів в національній економіці, що визначаються особливостями соціально-економічного розвитку країн і ступенем їх залучення до світового господарства.

Викладені моделі характеризуються певними перевагами та недоліками. Наявність різних моделей означає відсутність єдиного підходу до розвитку ринку праці, а також те, що жодну з моделей прогнозування не можна визнати такою, що задовольняє потреби прогнозування національного ринку праці через відсутність в Україні загальних підходів і технологій дослідження і прогнозування потреб ринку праці, руху трудових ресурсів, демографічної ситуації тощо, що ускладнює реалізацію завдань соціально-економічного розвитку і підготовки необхідних кадрів.

Список використаних джерел:

1. Standard Occupational Classification Policy Committee (SOCPC). *Bureau of Labor Statistics*. URL: www.bls.gov.
2. Баглан Т. Аймурзина, Куралай Ж. Садвакасова. Рынок труда как объект прогнозирования: зарубежный опыт и возможности его применения в Казахстане. *Актуальні проблеми економіки*, № 5 (167), 2015. С. 444–453.

*Тахтарова К. А.,
канд. екон. наук, доцент,
Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості (м. Київ)*

УНІВЕРСИТЕТ ТРЕТЬОГО ВІКУ ЯК ДРАЙВЕР РОЗВИТКУ ГЛОБАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Сучасний економічний та соціальний стан в Україні, на жаль, не полегшує, а лише ускладнює життя зрілих і літніх людей. У зв'язку з цим необхідність збереження їх активного життя за допомогою навчання виступає однією з актуальних тем сьогодення. Україна входить до 30 найстаріших країн світу з приблизно 22 % населення 60+. Згідно прогнозів у 2025–30 р. ця частка зросте до 25–26 %.

Згідно з дослідженням Всесвітньої організації охорони здоров'я, Україна займає перше місце в світі за поширенням депресії, особливо серед людей пенсійного віку. На думку експертів, навчання – ефективний засіб профілактики депресій у зазначеної категорії: участь у навчальному процесі допомагає людині крокувати в ногу з часом, тренувати пам'ять, розвивати інтелект.

Питання про безперервність освіти на міжнародному рівні вперше було проголошено у 1968 р. на генеральній конференції ЮНЕСКО, і пізніше у 1972 р. на міжнародній конференції освіти дорослих [1, с. 19]. Перший університет для людей зрілого віку був заснований у 1973 р. в Тулузі (Франція). Ця ідея отримала популярність і швидко поширилася земною кулею. Сьогодні в багатьох країнах світу (США, Японія, Франція, Німеччина, Польща, Білорусія, Україна, Молдова та ін.) відкрито спеціальні курси, навчальні центри, народні університети та факультети для літніх людей. Створено міжнародне об'єднання Університетів «третього віку», яке діє під девізом: «Найбільшим культурним досягненням народу є його щасливі люди похилого віку» [3, с. 220].

Люди поважного віку є дієвим людським ресурсом, в них є час помічати, що потрібно громаді, на що звернути першочергову увагу, вони можуть результативно впливати на владу. У січні 2018 року Кабінет Міністрів України своїм розпорядженням схвалив Стратегію державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 року. Документ передбачає комплексні заходи щодо підтримки громадян похилого віку, забезпечення їх активної участі в суспільному розвитку, підвищення якості життя тощо.

Університет «третього віку» – освітня організація для людей передпенсійного, пенсійного віку та людей із інвалідністю, що об'єднує осіб у групи відповідно до інтересів та надає можливість поділитися власним досвідом, знаннями та вміннями [3, с. 219].

В умовах суспільних трансформацій актуалізуються питання розвитку системи Університетів «третього віку» щодо забезпечення участі літніх людей у соціально-економічній діяльності, забезпечення охорони здоров'я та добробуту в літньому віці, створення сприятливого та доброзичливого життєвого оточення. На

сьогоднішній день зацікавленість проблемою старіння проявляють громадянське суспільство, міжнародна спільнота та учасники системи освіти впродовж життя (менеджери центрів, викладачі-волонтери, студенти «третього віку»).

В Україні за останні роки поширилась діяльність щодо створення Університетів «третього віку». Одним з перших у вересні 2009 р. у Києві було відкрито безкоштовний навчальний заклад для пенсіонерів, створений за ініціативи громадського руху «Кияни передусім» (164 студенти, сім факультетів). В 2010–2011 рр. Університет відкриває філіали в 5-ти районах Києва (3 тис. студентів, 215 викладачів-волонтерів, 164 старости факультетів). Навчають студентів викладачі-волонтери вищих навчальних закладів, люди старшого віку, які обізнані з програмою та мають відповідну освіту і досвід, студенти, вчителі, лікарі, представники державних та громадських організацій – усі, хто виявляє бажання та є фахівцями щодо тем, які цікавить слухачів.

У 2010 року Університет «третього віку» створено при Львівському державному університеті фізичної культури. Підрозділ не має аналогів в Україні та функціонує на зразок європейських установ, які забезпечують освіту людей літнього віку. Його завданням є надання освітніх послуг, залучення осіб літнього віку до активного суспільного життя, збереження їх фізичного, психічного та духовного здоров'я. В Університеті «третього віку» впродовж останніх п'яти років навчалися понад 1000 літніх львів'ян.

У 2015 році Університет «третього віку» створено в Донецькому державному університеті управління (м. Маріуполь) в рамках реалізації проекту Темпус «Центр освіти третього віку». Діяльність Університету спрямована на навчання осіб віком понад 55 років з актуальних для них дисциплін. Це мультинаціональний спільний проект, що фінансується ЄС в рамках міжрегіональної програми Європейського сусідства та партнерства. Пріоритетом проекту є концепція освіти впродовж життя (Lifelong Learning).

Завданнями зазначеного проекту є такі:

- розвиток, накопичення та управління людським капіталом через розповсюдження освіти впродовж життя та включення людей похилого віку до соціальних систем неформальної освіти та підвищення кваліфікації в Україні та країнах-партнерах;

- проведення кампанії з підвищення свідомості суспільства та академічної спільноти щодо освіти «третього віку» (для людей віком 50+) в країнах-партнерах;

- заснування Центрів освіти «третього віку» в університетах-партнерах та забезпечення їх сталого функціонування;

- забезпечення рівного доступу до освіти та сприяння обміну досвідом та знаннями між поколіннями.

У 2016 році в Києві була створена Асоціація «КЛЕПСИДРА» на громадянській платформі кількох НГО з метою розвитку системи Університетів «третього віку» в Україні у співпраці та інтеграції з міжнародними асоціаціями в сфері освіти впродовж життя, а саме – розвиток соціальної платформи для освіти дорослих, розвиток людських ресурсів і сприяння розвитку комунікації між поколіннями та різними культурами. Сферою діяльності зазначеної асоціації є вироблення концепції та програм Університетів «третього віку», популяризація їх

на рівні країни та регіонів, привернення уваги до соціальних проблем та освітніх питань людей літнього віку, створення експертного, аналітичного та наукового середовища, а також реалізація інших напрямків з використанням сучасних технологій та новітніх засобів комунікацій. Асоціація «КЛЕПСИДРА» займається діяльністю щодо обміну практичним і проектним досвідом провідних експертів з Європейського Союзу і України щодо можливостей для безперервної освіти, підвищення кваліфікації та рівня професійної підготовки для літніх людей, а також розробки програм зайнятості і профорієнтації для осіб даної категорії в соціальній, психологічній, економічній площині.

Виходячи з наведених прикладів, можна зробити висновок, що концепція навчання людей похилого віку є частиною сучасної парадигми безперервної освіти, актуальність якої полягає у глибинній потребі об'єднання людства на основі певних ціннісних і цільових орієнтирів, обумовлених прогресом науки, техніки та широким застосуванням інноваційних технологій.

Як зазначає академік В. Г. Кремень, на початку ХХІ ст. освіта дорослих перетворюється із засобу на мету розвитку людини [4].

Список використаних джерел:

1. Єлфімов В. О., Брус В. С., Грабажей В. М. та ін.; *Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО)* : [Діяльність орг. у 1946–1980-ті рр.]. Спеціалізовані установи системи ООН: [Посіб.]. К., 1995. С. 17–29.
2. Горбовий А., Халецька А., Степанюк О., Кухаренко А., Спунбер Д. Концепція діяльності центрів освіти «третього віку» в Україні: *Методичний посібник*. Київ-Луцьк, 2017. 116 с.
3. Поліщук В. А., Богуцька А. А., Пришляк О. Ю. Мета і принципи діяльності університетів третього віку у великій Британії. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, 2017. Випуск 1 (40). С. 219-222.
4. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / *нац. акад. пед. наук України*; за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ: Педагогічна думка, 2016. 448 с.

Никифоренко А. Р.,

*старший викладач кафедри гуманітарних дисциплін,
Донецький державний університет управління
(м. Маріуполь)*

Никифоренко Н. О.,

*канд. іст. наук, доцент
завідувач кафедри соціології управління
Донецький державний університет управління
(м. Маріуполь)*

ГЛОБАЛІЗАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ЯК ПРОСТІР МОЖЛИВОСТЕЙ

Люди мають змогу вибирати, оскільки є спроможними відкривати причинно-наслідкові зв'язки, які детермінують процеси змін, вишукувати нові сприятливі можливості, ставити цілі, віднаходити найпридатніші засоби для їх

досягнення. Здатність ідентифікувати порівняльні переваги (в тому значенні, яке надавав цьому поняттю Давід Рікардо) певного місця проживання, характеру та сфери діяльності, режиму мобільності, а також – готовність реагувати на зміни кон'юнктури та вносити відповідні зміни у траєкторію своєї діяльності, адаптуючись до нової ситуації, є важливою частиною активного вибору як базового атрибуту поведінки людини.

Процес глобалізації ринку праці, здійснюваний шляхом усунення обмежень на свободу пересування, реалізацію права вільно вибрати місце проживання й характер зайнятості, зменшення транспортних та комунікаційних витрат, дедалі більшої інтеграції індивідів, що складають «велике суспільство», створює для всіх його членів нові сприятливі можливості.

Окреслити їх в термінах індивідуальної поведінки, вписаної в реалії глобальної міграційної взаємозалежності, у системі координат, утвореній ринковими цінами, – є метою даної розвідки. Поняття «простір можливостей» у заголовку вжито у значенні, яке відповідає концепції «людського розвитку» (human development) Амартії Сена. Її основу складає підхід «з точки зору можливостей» (capability approach) та ототожнення процесу цивілізаційного поступу зі збільшенням можливостей індивіда щодо власної самореалізації; права і свободи при цьому розглядаються як мета та як базовий засіб розвитку.

Вітчизняні дослідники загалом стримано оцінюють ресурсність міжнародної міграційної активності українців, але визнають, що вона сприяє збільшенню обсягів приватних грошових переказів з-за кордону та розширенню платоспроможного попиту вітчизняних домогосподарств (А. Гайдуцький, Б. Дмитрук та І. Чудаєва, С. Жовнір, Г. Куліков, О. Купець, П. Куцик та О. Дубовой, Р. Ластовецька, Н. Лиховід, Е. Лібанова, О. Малиновська, К. Ніколаєць, Л. Овчарова, В. Олійник та О. Фурсова, В. Обух, І. Ольшевська, В. Орехов, О. Пікулик, Н. Побулавець, О. П'ятковська, С. Пирожков, О. Позняк, М. Руженський, Р. Стаканов, В. Стрілковскі, Г. Терещенко, В. Толуб'як, І. Уварова, К. Шиманська), зниженню рівня безробіття та неповної зайнятості (Т. Васильців, А. Гайдуцький, М. Когут, О. Левицька, О. Мульська, М. Ніколайчук, В. Панченко, О. Петроє та В. Васільєв, М. Руженський, Р. Стаканов), зменшенню соціальної напруги в суспільстві (В. Володько, Є. Ляшенко, О. Петроє та В. Васільєв), зниженню навантаження на соціальну сферу (М. Стасюк), набуттю учасниками просторової мобільності нових знань та навичок, зростанню кількості економічно активних й непатерналістськи налаштованих громадян (О. Ганчев та Г. Леснікова, О. Купець, Л. Літвінчук, І. Майданік, К. Новосад, М. Яворський), зростанню мобільності людського капіталу (І. Куревіна, М. Ніколайчук, О. Іванкова-Стецюк), прискоренню обміну технологіями (О. Левицька, О. Мульська, Б. Юськів), збільшенню можливостей для підприємництва (І. Майданік), інтернаціоналізації освітніх процесів (О. Біляковська, Т. Вітряк, Т. Драгунова, О. Купець), розвитку міжкультурної компетентності, поширенню серед громадян України демократичних, християнських цінностей (Н. Гумницька та М. Петруняк, І. Марков, Й. Мілян, К. Новосад, О. Стецюк-Іванкова), генеруванню попиту на вироблені в Україні товари в країнах перебування мігрантів, і як наслідок –

зростанню експортних можливостей для вітчизняних виробників (І. Піонтківська), «притоку мізків» від «відтоку мізків» (К. Даннет).

Як зауважує Джонатан Портес, суть економічного обґрунтування «ресурсності» міграційної активності є доволі простою: вона така ж, як і для ринків в цілому. Якщо люди приймають рішення на основі власних економічних інтересів, то максимізується ефективність, загальний обсяг виробництва та, принаймні, за певними показниками, добробут. Це стосується того, де люди живуть і працюють тією ж мірою, якщо не більше, ніж це має місце при купівлі-продажу товарів та послуг [1]. У підсумку маємо тенденцію до підвищення продуктивності праці та рівня життя у всьому світі до рівня найбільш розвинених країн. Між тим, багато хто з вітчизняних дослідників міграції, опосередковано спираючись на концепцію загальної ринкової рівноваги Леона Вальраса, виходить з припущення про наявність збалансованості й пропорційності елементів системи суспільної взаємодії, а отже, й про відсутність спонук до зміни існуючого стану речей у агентів та ринків у цілому. Міграційна активність за такого бачення набуває вигляду деструктивного чинника, який «розхитує» систему суспільної взаємодії. Значення цієї активності ототожнюється з переходом від одного стану рівноваги в системі суспільної взаємодії до іншого, зі змінами (але не з динамічними характеристиками процесу встановлення ринкової рівноваги), а сам процес – не сприймається як конкурентний (у гаєкiанському значенні цього поняття). Міграційна активність не витлумачується як діяльність у межах ринкового процесу (тобто, в контексті постійної взаємодії рішень власників ресурсів, підприємців-виробників та споживачів), покликана перевершити зусилля інших агентів щодо задоволення запитів ринку, а дії кожного з учасників міграцій – не витлумачуються як такі, що приводять у рух всю систему цін.

Взаємозв'язку між торгівлею та рухом робочої сили властива еластична заміність: чим більше (або менше) одного, тим менше (або більше) потрібно іншого. За інших рівних умов бізнес переходить до районів з низькою заробітною платнею, а робоча сила – до районів з високою заробітною платнею, тим самим створюючи тенденцію до вирівнювання ставок заробітної платні (для того самого виду праці), а також до оптимальної локалізації капіталу. Міграції та рух капіталу через політичні кордони, що відокремлюють райони з високим рівнем оплати праці, засобами торгової та міграційної політики можуть бути послаблені – завдяки вільній торгівлі, або посилені – за допомогою заходів протекціонізму [2].

Адекватна оцінка ресурсності конкретних актів просторової мобільності можлива лише в контексті відкриття та суб'єктивного сприйняття їх учасниками можливостей досягнення певних цілей чи отримання зиску / прибутку й у реалізації відповідних дій, для використання можливостей, що виникли в їхньому оточенні, у системі координат, утворюваній ринковими цінами, в межах системи поділу праці та властивих їй кореляцій та ефектів. Серед останніх фундаментальне значення має сформульований Д. Рікардо закон порівняльних витрат, за яким виробничі фактори, як правило, переміщуються туди, де вони є найпродуктивнішими. Щоб скористатись сприятливою

кон'юнктурою, економічно активні люди переміщуються туди, де їхній внесок є найціннішим. Рішення щодо просторової мобільності є вибором, основу якого складає категорія «цінності». Ситуація вибору дає уявлення про утворювану ринковими цінами систему координат, що не стільки пов'язує цілі та засоби, скільки передбачає наполегливий пошук можливостей (нових цілей та засобів) на підставі експериментування, засвоєння досвіду минулого й напруження уяви задля відкриття й розбудови майбутнього за допомогою діяльності в умовах конкуренції.

Список використаних джерел:

1. Portes J. (2018) The Economics of Migration. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1536504219854712>
2. Deist J. (2019) Immigration Roundtable: Hans-Hermann Hoppe. URL: <https://mises.org/library/immigration-roundtable-hans-hermann-hoppe>

*Гришко О. П.,
аспірант кафедри менеджменту
Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості (м. Київ)*

ІННОВАТИЗАЦІЯ РЕГУЛЮВАННЯ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Сучасні глобалізаційні виклики ставлять перед Україною нові завдання щодо регулювання державою одного з провідних її ринків – ринку праці. Сучасні процеси регулювання ринку праці поєднують елементи саморегулювання з державним впливом на процеси зайнятості. Обмежуватися лише ринковими саморегуляторами у сфері соціально-трудоких відносин недоцільно. Ринковий механізм сам по собі не може забезпечити повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, як цього вимагає Конституція та Закон України «Про зайнятість населення України» [1, с. 43]. Цього можна досягти цілеспрямованим впливом на ринок праці через відповідний механізм, що дозволить забезпечити використання національного трудового потенціалу для досягнення національного економічного зростання та суспільного добробуту [2, с. 463].

В останні десятиліття в Україні механізми ринкових відносин повноцінно не працювали на користь громадян, що вплинуло на їх зайнятість та в цілому на стан ринку праці, який вже тривалий час перебуває у перманентному стані. За відсутності чіткої і послідовної державної позиції ефективно не здійснювалися процеси регулювання і саморегулювання ринку праці. Яскравим прикладом асиметрії ринку праці є його неузгодженість з ринком освітніх послуг, яка призводить до посилення кількісних та професійно-кваліфікаційних дисбалансів попиту і пропозиції на робочу силу, загострення проблем безробіття, в першу чергу у молоді. З огляду на відсутність підходящої роботи

за отриманою освітою ті наші співвітчизники, які не знаходять собі місце на вітчизняному ринку праці, вирішують питання зайнятості шляхом міграції – у зв'язку з трудовою міграцією ринок праці щорічно втрачає до 4,5 % населення працездатного віку (без урахування населення неконтрольованих Урядом територій) [3].

Державне регулювання ринку праці базується на використанні значних обсягів інформації. Потреба в інформації існує на всіх етапах регуляторного процесу ринку праці: при визначенні і постановці цілей, оцінці проблемних ситуацій, прийнятті управлінських рішень для організації діяльності керуючої ним системи. Суб'єкти регулювання мають бути поінформовані про наслідки виконання прийнятих рішень, на основі чого вони корегують минулі рішення і приймають нові, зважаючи на допущені раніше похибки і неоптимальні дії. Тому розуміння сутності інформації, закономірностей її концентрації та переміщення, методів опрацювання і використання було і залишається невід'ємною складовою управлінської діяльності. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі зазначали, що майже все, що роблять керівники щоб полегшити організації досягнення цілей, потребує ефективного обміну інформацією [4, с. 165].

Інформація про ринок праці за своєю сутністю багатогранна і є соціально-економічною та управлінською, оскільки її використання стосується економічних, соціальних та управлінських відносин людей, їх комунікацій, задоволення потреб, реалізації інтересів, прийняття управлінських рішень та особистого вибору людини. Реалізація основних напрямів регулювання ринку праці забезпечується підтримкою та здійсненням зв'язуючих процесів – комунікацій і управлінських рішень, в основі яких лежить інформація. Використання останньої надає організованого характеру регуляторній діяльності відповідних інститутів, приводячи їх дії, заходи, процедури в упорядковану систему, що є проявом її організаційного ресурсу.

Левову частку інформації про стан ринку праці мають різноманітні державні інститути, які її акумулюють, опрацьовують і використовують задля вирішення поставлених перед ними цілей і завдань у сфері його регулювання. Провідна роль серед них належить державній службі зайнятості, яка безкоштовно надає своїм клієнтам інформацію про попит на вакансії, а підприємствам – дані щодо пропозиції робочої сили. Її база даних формується і оновлюється засобами Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості на основі звітності роботодавців і інформації з персональних карток осіб, довідників, класифікаторів, даних Пенсійного фонду України і т. п.

Законом України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI (зі змінами) [5] визначено базові основи функціонування приватної підсистеми трудового посередництва, яку долучено до формування державної політики зайнятості нарівні із державною підсистемою. Водночас, підзаконними актами донині не унормовано організацію діяльності приватних посередників ринку праці, зокрема в частині подання до державної служби зайнятості інформації про отримані від роботодавців вакансії. З огляду на це, функціонування приватних посередників ринку праці, базуючись виключно на комерційних інтересах, здійснюється опосередковано від державного сектору. Вони не зацікавлені у співпраці із

державною службою зайнятості і тому їх інформаційна складова не відображена у інформаційному забезпеченні регулювання ринку праці. Потоки сформованої приватними посередниками інформації до сьогодні залишаються малодослідженими, з огляду на це долучати їх до інформаційного забезпечення ринку праці можливо лише за умови введення єдиної методології збору і обробки даних. За даними державної служби зайнятості у 2017 році здійснювали трудове посередництво 742 офіційно зареєстрованих суб'єкти, 2018 – 984, а у 2019 – 1153 [6].

Відсутність на загальнодержавному рівні оперативної інформації від усіх суб'єктів ринку праці про попит і пропозицію робочої сили призводить до того, що в повній мірі не формується конкуренція за робочі місця, не регулюється попит і пропозиція робочої сили, не формується у молоді поняття вибору актуальних професій і спеціальностей, не розвиваються у населення підприємницькі та бізнесові інтереси, населення держави виїжджає у пошуках заробітків за кордон.

Міжнародна організація праці визначає, що приватні посередники стають все більш важливими гравцями на ринку праці багатьох країн, вони конкурують з державною службою зайнятості у тих сферах, де їх діяльність може бути краще сфокусована на окремих групах клієнтів задля швидшого та ефективнішого задоволення їх потреб. У більшості країн добре врегульовані та організовані приватні агентства зайнятості збільшують чисельність робочої сили шляхом створення додаткових робочих місць, сприяють різноманіттю зайнятості, полегшують працевлаштування для осіб з обмеженими можливостями, а також зменшують рівень неформального працевлаштування [7]. З огляду на це Україною мають бути введені у національне законодавство загальновизнані світові норми, зокрема що визначені Конвенцією №181 в частині врегулювання діяльності приватних посередників ринку праці через їх ліцензування та сертифікацію, інформатизацію процесів посередництва. В Україні наразі підлягає ліцензуванню лише один вид діяльності – посередництво у працевлаштуванні за кордоном.

За умови створення на національному рівні єдиної інформаційної системи про вітчизняний ринок праці і долучення до неї даних приватних трудових посередників, на наше переконання, забезпечиться стійкість вітчизняного ринку праці до викликів, що породжені глобалізаційними процесами на міжнародному ринку праці. В межах країни така інноватизація сприятиме зменшенню обсягів неформальних трудових відносин, забезпечить повноцінне регулювання відносин між роботодавцями і найманими працівниками, сприятиме продуктивній зайнятості населення, організації соціального партнерства у сфері зайнятості населення.

Список використаних джерел:

1. Петрова І. Л. Ринок праці: процес сегментації. Монографія. Київ. 1996. 178 с.
2. Ворвинець Б. М. Теоретичні основи організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету*. 2013. № 2 (66). С. 458–463.
3. Національний Інститут стратегічних досліджень. Трудова міграція громадян України за кордон: виклики та шляхи реагування. Аналітична записка. 2018. URL:

<https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/trudova-migraciya-gromadyan-ukraini-za-kordon-vikliki-ta-shlyakhi> (дата звернення 01.12.2020).

4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. з англ. Москва, 1992. 702 с.

5. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення 01.12.2020).

6. Державна служба зайнятості – Аналітична та статистична інформація [Електронний ресурс]. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67> (дата звернення 01.12.2020).

7. Ahmed, Ghada. 2011. Private employment agencies in Morocco, Working Paper No.283, International Labour Office, Sectoral Activities Programme. Geneva, ILO.

Коровчук Ю. І.,

канд. екон. наук,

*Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ)*

Калінін В. В.,

аспірант,

*Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України (м Київ)*

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЮ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Тенденції глобалізації активізують зусилля країн у напрямі адаптації народногосподарських комплексів до загальносвітових критеріїв здійснення економічної діяльності. Це стосується майже всіх держав, які прагнуть до рівноправного включення до глобальної моделі розподілу праці шляхом максимальної реалізації своїх національних інтересів у системі міжнародних економічних зв'язків.

Одним із провідних чинників глобального економічного розвитку виступає *трудоресурсне забезпечення* світової економіки, оскільки розвиток економіки будь-якої країни і світової економіки загалом вирішальним чином залежить від стану наявних трудових ресурсів.

Слід зазначити, що важливою ознакою рівня економічного розвитку є не лише кількість трудових ресурсів, але й, перш за все, їх якість, що має історично конкретний характер і проявляється у вигляді певним чином розвинутих якостей індивідів, які відображають здатність і готовність останніх до тієї чи іншої конкретної діяльності, втіленої у виробничому потенціалі [4, с. 387].

При цьому одна частина трудових ресурсів, безпосередньо залучена до суспільного виробництва, є фактором прямої дії. Інша частина, не залучена до виробничого процесу, впливає на глобальний економічний розвиток

опосередковано через відносини розподілу, споживання та обміну. Основну частину трудових ресурсів становить *економічно активне населення* – та частина населення, яка має роботу і яка активно займається її пошуком (частка економічно активного населення становить приблизно 50 % населення світу, з них 60 % – чоловіки, 40 % – жінки).

Важливість якісних параметрів трудових ресурсів зумовлена тим, що ядром глобальної економічної системи стає нова економіка як технологічний і глобальний устрій, у якому роль головного виробничого ресурсу відіграють знання та інформація. Тобто ключову роль у глобальному виробництві матеріальних і нематеріальних благ відіграють опанування знань та спеціалізовані унікальні навички: якщо за умов індустріального виробництва у створенні суспільного продукту превалювали матеріально-речові компоненти, то у постіндустріальному виробництві провідна роль належить праці людини, яка не лише має необхідні знання, але й здатна генерувати нові знання (питома вага нових знань, що втілюються у товарах, технологіях, освіті, організації виробництва, у провідних країнах світу становить 70–85 % ВВП; понад 50 % населення провідних країн світу зайняті інтелектуальною працею; частка працівників, які тією чи іншою мірою брали участь у впровадженні різноманітних виробничих новацій, складає 70–80 % зайнятого населення) [2, с. 105; 1, с. 62].

Таким чином, людський чинник функціонування глобальної економіки стає домінуючим, спостерігається *соціалізація економіки*: збереження умов для існування людства; усунення зростаючих асиметрій та запобігання новим нерівномірностям у розподілі та використанні споживчих благ; розвиток різноманітних здібностей людини; соціальна переорієнтація виробництва; гуманізація трудової діяльності тощо. Фактично соціалізація економіки стає ключовою вимогою глобального розвитку [5, с. 545–546]. До механізмів соціалізації глобальної економіки належать такі: відтворення інтелектуального капіталу; інформаційний ресурс економічного розвитку; умови професійного зростання; розвиток економічних інститутів [5, с. 560].

Імперативи соціалізації глобальної економіки генеруються безпосередньо середовищем соціально-економічного розвитку, центральним елементом якого виступає *ринок праці*, оскільки економіка представляє собою взаємопов'язану сукупність галузей матеріального виробництва та невиробничої сфери, ключовою ланкою яких виступає працівник .

Можна виокремити низку взаємопов'язаних процесів, що відбуваються у світовій економіці під впливом глобалізації протягом останніх 10–15 років, змінюючи усталені параметри ринку праці: поширення нових нестандартних форм зайнятості та моделей організації робочого часу; посилення диференціації сегментів ринку праці під впливом нової ієрархії факторів виробництва; підвищення гнучкості та мобільності сегментів ринку праці, орієнтованих на інтелектуально та інформаційно насичені технології; зміщення акцентів на якість трудового потенціалу, тобто на якість освіти, навчання протягом життя

формування і розвиток нових компетенцій, що їх потребує економіка знань; зміна багатьох компонент соціально-трудоких відносин на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства в бік їх індивідуалізації [5, с. 687].

Глобальна фаза розвитку людства здійснює на *ринку праці* неоднозначний вплив. З одного боку, глобалізаційні зміни відбуваються відповідно до об'єктивних запитів економіки, в основі яких лежить прагнення до зниження витрат виробництва, підвищення конкурентоспроможності і привабливості економік, усунення диспропорцій на локальних ринках праці (уніфікація міжнародних стандартів виробництва, споживання, рівня життя населення тощо), а з іншого – в рамках діяльності міжнародних компаній в умовах глобалізації відбувається перенесення виробництва і робочих місць у країни з низькою вартістю робочої сили, розповсюдження нестандартних форм зайнятості, погіршення умов праці в найменш розвинутих країнах, погіршення рівня соціального захисту працівників і стрімке майнове розшарування між населенням багатих держав та менш розвинутими країнами, а також між різними прошарками населення на внутрішньокраїновому рівні. Тобто відбувається загострення наявних і виникнення якісно нових соціальних протиріч між країнами світу, що дозволяє зробити висновок про соціальну поляризацію як одну з ключових форм глобальної трудоворесурсної асиметрії [3, с. 13–14].

Зміни на ринку праці – це об'єктивна відповідь економічної системи на виклики глобалізації в соціально-трудокій сфері – технологічні, організаційні, мотиваційні, демоекономічні, споживчі тощо [5, с. 686]. Нова ієрархія факторів економічного розвитку, інтенсивне впровадження прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, спричиняють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності, що сприяє нарощуванню попиту на *інтелектуальну працю* висококваліфікованих працівників зі здатністю до постійного навчання. Людський капітал стає провідним фактором економічного

Процеси *інтелектуалізації* глобальної економічної системи слід розглядати з точки зору інтелектуалізації усіх її підсистем, а саме в єдності продуктивних сил та економічних відносин. Виходячи з даної методологічної посилки, на рівні продуктивних сил інтелектуалізація глобальної економічної системи визначає домінуючу роль інтелектуальних чинників у забезпеченні зростання продуктивності праці, зростання їх ролі у процесі поєднання особистісних і речових факторів виробництва [2, с. 106].

Набуття інтелектуальною частиною трудоворесурсного компоненту провідної ролі у глобальній економіці, насамперед, зумовлене перетворенням інформації у найважливіший фактор виробництва. І хоча процес розвитку усіх типів суспільств характеризується продукуванням та широким використанням нових знань, починаючи з кінця 80-х років ХХ ст. цей процес зазнав глибоких якісних змін – людство почало накопичувати інформацію у цифровій формі і миттєво передавати її за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, що надало технічним

новаціям (і відповідно – інтелектуальному ресурсу, здатному їх продукувати) першочергового значення у задоволенні потреб людства [2, с. 108].

На рівні економічних відносин інтелектуалізація глобальної економічної системи, як зазначено вище, проявляється у поглибленні спеціалізації та кооперування виробництва, поступовому набутті працівниками незалежності від засобів виробництва, його утвердженні як носія вільної, творчої, креативної праці [2, с. 107].

Отже, трудовресурсна компонента є провідним драйвером розвитку глобальної економічної системи, а якісні параметри національного трудовресурсного чинника стають визначальною ознакою забезпечення позицій країни у глобальному економічному просторі.

Список використаних джерел:

1. Глобализация и экономическое развитие: национальный аспект / Ю. В. Макогон, В. В. Дергачева, Е. А. Пашко, П. А. Фильянов. Донецк : ДонНУ, 2006. 260 с.
2. Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір : монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот та ін. ; за заг ред. Д. Г. Лук'яненка, А. М. Поручника. Київ : КНЕУ, 2008. 420 с.
3. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : монография / Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др. ; под науч. ред. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. Київ : КНЭУ, 2013. 466 с.
4. Дадалко В. А. Мировая экономика. Минск : Ураджай : Интерпрессервис, 2001. 592 с.
5. Ресурси та моделі глобального економічного розвитку : монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот, Я. М. Столярчук та ін. ; за заг. ред. Д. Г. Лук'яненка, А. М. Поручника. Київ : КНЕУ, 2011. 703 с.

*Лелюк О. Ю.,
завідувач відділу навчально-методичної роботи,
ліцензування та акредитації освітньої діяльності,
Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості (м. Київ)*

ПРОГНОЗНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТРУДОРЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ З ОГЛЯДУ НА ГЛОБАЛЬНІ КРИЗОВІ ПРОЯВИ

Глобальними тенденціями на сучасному ринку праці є нестабільність, невизначеність, кризовість, що вимагають більш гнучкого характеру діяльності в сфері управління як на макро-, так і на мікрорівні. З огляду на те, що система управління людськими ресурсами є найбільш чутливою до змін у навколишньому середовищі, зростає роль саме людських ресурсів, які наділені здатністю бути як суб'єктом управлінських процесів і навпаки. Виходячи з

цього, слід зазначити провідну роль людського фактору як чинника нівелювання наслідків кризових проявів.

Дослідження макроекономічних передумов формування системи управління людськими ресурсами має важливе значення з огляду на мінливий характер розвитку економіки та постійний вплив на неї глобалізаційних процесів. Загальні економічні зміни значно впливають на процеси, які відбуваються на ринку праці. Тому дослідження загальнонаціональних тенденцій функціонування ринку праці слугують підґрунтям для формування комплексу заходів, які дозволяють реагувати на впливи зовнішнього ринкового середовища.

Ситуація на ринку праці України щодо зайнятого населення демонструє чіткі негативні тенденції. Різке падіння кількості зайнятого населення на ринку праці відбулося у 2013–2015 рр. з 19314,2 до 16443,2 тис. осіб. Така ситуація зумовлена, перш за все, політичною, економічною кризою та виникненням конфлікту на сході України (внаслідок чого частина території країни потрапила в зону проведення антитерористичної операції), що призвело до дестабілізації економічного стану на загальнодержавному рівні. Протягом 2015, 2016 та 2017 років кількість зайнятого населення продовжувала знижуватися до 16156,4 тис. осіб у 2017 р. і підвищилася тільки в 2018–2019 рр. на 421,9 тис. осіб. Розглядаючи цей показник у динаміці та враховуючи тренд його змін за останні десять років, отримано прогнозне значення кількості зайнятого населення – 12,9 млн. осіб у 2031 р., що майже на 4 млн. осіб менше за сучасну кількість зайнятих.

Щодо рівня безробіття, то зазначимо, що коливання (різке зростання) спостерігалось у кризові для України 2008–2009, 2013–2014 рр. та прогнозовано у 2020–2021 рр. Протягом 2014–2015 рр. відбувалося незначне падіння (на 0,2 %) рівня безробіття, але вже у 2015–2017 рр. спостерігалось зростання цього показника на 0,4 %, що більше показника 2014 р. на 0,2 %. У 2019 р. рівень безробіття населення дещо зменшився до 8,2 %. Спираючись на проведені розрахунки, у 2031 р. очікується збільшення безробіття до 11,9 %.

Ринок праці України характеризується невідповідністю між пропозицією робочої сили та попитом на неї, що демонструє співвідношення кількості безробітного населення з наявною кількістю вільних робочих місць. Хоча навантаження на одне робоче місце щороку зменшується, але даний показник залишається на доволі високому рівні.

Зокрема, у 2019 р. навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць складало 60 осіб. Щодо даних отриманих в результаті прогнозування, то в 2031 р. кількість зареєстрованих безробітних становитиме 209 тис. осіб, що на 129 тис. осіб менше ніж зараз, а кількість вакансій – 50 тис. Прогнозоване навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантих посад) має незначне зниження до 59 осіб.

Дивлячись на прогнозні дані щодо безробітного населення та зайнятості, можна припустити наявність подальшої негативної тенденції у демографічних та міграційних процесах в Україні. За здійсненими підрахунками, які

враховують середні відхилення у кількості населення за останні десять років, спрогнозовано кількість наявного населення в Україні, що складатиме 38,1 млн осіб. Слід зазначити, що кількість населення в Україні знизилася з 52,2 млн осіб у 1993 р. до 41,9 млн осіб у 2020 р.

Поряд зі зменшенням населення з природних причин (низька народжуваність, висока смертність населення) виникає проблема міграційного відтоку співгромадян. Кількість вибулого населення в 2019 р. становило 555 тис. осіб, а в прогнозованому періоді (у 2031 р.) буде 754 тис. осіб. Кількість населення, яке від'їжджатиме за межі України з урахуванням тенденцій минулих років суттєво збільшиться та в 2031 р. може становити 171 тис. осіб у порівнянні з 27 тис. осіб у 2019 р.

Формування якісної складової людських ресурсів на державному рівні досягається за допомогою системи вищої та професійно-технічної освіти. Кожного року заклади вищої та професійно-технічної освіти України готують велику кількість майбутніх фахівців. Пік кількості підготовлених фахівців закладами вищої освіти спостерігався у 2010 р. та склав 654,7 тис. осіб, що майже у 3 рази перевищувало кількість випускників закладів професійно-технічної освіти (247,4 тис. осіб). Щодо прогнозних даних до 2031 р., то кількість випускників ЗВО може зменшитися на 151 тис. і складатиме 233 тис. осіб, а кількість випускників закладів професійно-технічної освіти зменшиться більше ніж удвічі і складатиме 56 тис. осіб.

Проаналізувавши статистичні дані та застосовуючи методу прогнозування, можна зробити висновок про те, що демографічна ситуація в країні й надалі буде погіршуватися, про що свідчать наявна кількість населення та міграційні процеси. На ринку праці переважатимуть тенденції зростання рівня безробіття та зниження кількості зайнятого населення, а також значне перевищення кількості безробітного населення над обсягом вакантних посад. В освітній сфері зберігатиметься значний кількісний розрив між випускниками закладів вищої освіти та закладами професійно-технічної освіти. Не виключено, що на ринок праці України впливатимуть глобальні кризові чинники, які викликані пандемією COVID-19, та прогнозні дані можуть дещо змінюватися. Тому наведені чинники спонукають до рішучих дій у галузі управління людськими ресурсами на всіх рівнях. А оскільки кількісна нестача людських ресурсів може призвести до «якісного» кадрового голоду в усіх галузях вітчизняної економіки, то необхідно впроваджувати розвиток компетенцій людських ресурсів, що надасть економіці конкурентні переваги в глобальному економічному середовищі.

Список використаних джерел:

1. Сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

*Линдюк С. Д.,
аспірант,
Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України (м. Київ)*

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В КОНТЕКСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

В умовах сьогодення особливого значення набуває трансформація ринку праці під впливом процесів глобалізації. Глобалізація як складний, суперечливий і багатовекторний процес світового рівня зумовлює інтенсифікацію взаємозв'язків, взаємодії й взаємозалежності держав. В усіх сферах життєдіяльності суспільства, суспільно корисної праці та зайнятості відбуваються багатовекторні та суперечливі зміни, які пов'язані з новими трендами у ресурсах, технологіях, витратності, продуктивності у контексті можливостей і обмежень соціально-трудового розвитку. Глобалізаційні зрушення спричиняють, в тому числі, і структурну модернізацію ринку праці, його нормативно-правової бази, інституційного забезпечення, зміни принципів і механізмів функціонування.

Сучасні реалії та кризовий стан економіки спричиняє зростання безробіття, порушення професійно-кваліфікаційної структури ринку праці, втрату гарантій зайнятості та ефективності соціальної політики держави тощо. Поширення прояву зазначених диспропорцій на ринку праці в свою чергу збільшує прояв загроз для соціальної безпеки держави в цілому. Проте протиріччя, окрім підсилення рівня загроз на ринку праці одночасно створюють передумови для його розвитку. Тому наявні протиріччя на ринку праці слід розглядати як ключову складову системи захисту соціальної безпеки від дії факторів-загроз. З огляду на зазначене актуальною є проблема забезпечення соціальної безпеки через подолання диспропорцій і нівелювання загроз функціонуванню вітчизняного ринку праці.

Вплив процесів глобалізації на соціальну безпеку в контексті функціонування ринку праці наочно простежується на прикладі України. Загрозами вітчизняній соціальній безпеці «є “вимивання” з національного ринку праці робочих місць з високим і середнім “освітнім рівнем”, створення робочих місць, що погіршують професійну структуру зайнятості, утруднення перспектив зайнятості в галузях, які можуть і мають стати пріоритетними, зростання незатребуваності накопиченого людського капіталу тощо» [1]. Потенційна чи реальна загроза втрати робочих місць під впливом глобалізаційних процесів створює в суспільстві атмосферу невпевненості, негативно позначається на балансі сил між найманими працівниками і роботодавцями [1].

Суперечливими процесами глобалізації є зростаюча мобільність робочої сил, інтенсифікація міграційних процесів. Слушно зазначає А. Колот, що для

країн, що не проводять зваженої міграційної політики, серйозним випробуванням для національного ринку праці є зростаюча конкуренція країн з низьким рівнем заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких зайняте корінне населення, зниження середнього рівня оплати праці некваліфікованої та низькокваліфікованої робочої сили [1].

«Відплив» інтелектуального потенціалу також є ключовою проблемою, яка створює загрози соціальній безпеці. Глобалізаційні процеси і науково-технічний прогрес спричиняють підвищений попит на висококваліфіковану робочу силу з боку транснаціональних компаній. Створення умов для підтримання високого рівня їхньої компетентності, перманентного підвищення кваліфікації дозволить зберегти трудовий потенціал та запобігти плинності кадрів.

Держава має адаптувати свою політику на ринку праці до умов сьогодення. Саме за активної участі держави слід вирішувати надскладні завдання, а саме: опрацьовувати і реалізовувати найраціональніші протекціоністські методи щодо захисту національного ринку праці, підвищувати рівень «закритості» окремих територіально-економічних зон, сегментів соціально-трудої сфери. Зміни, що відбуваються в діяльності держави за умов глобалізації, не з применшують її абсолютну роль, а реструктурують напрями її впливу на соціально-економічні процеси.

Доцільно обґрунтувати оптимальні шляхи для пристосування національної економіки та соціальної сфери до нових світових порядків, що формуються під впливом процесів глобалізації. Складна інституційна побудова національного ринку праці вимагає врахування специфічних особливостей регіональних ринків, що його утворюють. Вирішення існуючих нагальних проблем соціально-трудої сфери безпосередньо пов'язано з реформуванням політики зайнятості. За сучасного стану ринку праці необхідно політику зайнятості формувати і реалізовувати не у вузькому її розумінні, а як комплекс заходів, що реалізуються на центральному та регіональному рівнях за участі державної служби зайнятості. Доцільно виходити з того, що краща політика на ринку праці – науково, фінансово, організаційно, законодавчо обґрунтована загальна економічна та соціальна політики, підсистеми яких – фінансово-кредитна, структурна, податкова, інвестиційна, політика захисту власного товаровиробника та інші забезпечують стабільний попит на робочу силу.

Оптимізація параметрів ринку праці можлива за умови поєднання важелів державного й договірної регулювання на принципах соціального партнерства. Ефективними є заходи впровадження активної політики на ринку праці з метою попередження безробіття, стимулювання до якнайшвидшого повернення незайнятих до складу функціонуючої робочої сили. Вирішення проблем зайнятості потребує реформування системи соціального захисту безробітних, яка має спонукати їх до активного пошуку нового місця роботи.

Такі виклики глобалізації як нові демоекономічні реалії, новий формат глобалізації нової економіки (так зване друге і третє роз'єднання), нова технологічна, мережева, цифрова, віртуальна реальність обумовлюють формування нової соціальної, трудової реальності, нового світогосподарства,

у якому докорінно змінюється життєдіяльність і поведінка людей [2]. Тому забезпечення соціальної безпеки має ґрунтуватися на дослідженні специфіки і систематизації ризиків та загроз в контексті функціонування ринку праці в умовах глобалізації. Головною метою публічного управління щодо гарантування соціальної безпеки є попередження загроз і забезпечення загальної стійкості економічної та соціальної систем, зокрема і функціонування вітчизняного ринку праці. Соціальна безпека має залишатися основною, базовою потребою для громадян й бажаним станом особистості, суспільства та держави.

Список використаних джерел:

1. Колот А. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудоу сферу. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32615346.pdf> (дата звернення: 20.10.2020).
2. Колот А. Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf> (дата звернення: 20.10.2020).

*Маишталер О. В.,
аспірантка,
Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України (м. Київ)*

ПОЗИЦІЇ УКРАЇНИ В ГЛОБАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ ЗА ІНДЕКСОМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА

Розвиток Четвертої промислової революції істотно змінює природу комунікацій, умови доступу до знань та використання технологій. Штучний інтелект, цифрові технології, нанотехнології, роботизація, 4 та 5 G, стартапи, кластери істотно змінюють характер праці в економічно розвинених країнах. А технологічні інновації країни-лідери використовують як засіб посилення своєї конкурентної позиції в глобальній економіці, що, не в останню чергу, залежить від тенденцій розвитку промислового виробництва.

Оцінка стану розвитку сфери виробництва країн на глобальному рівні здійснюється на основі «Індексу конкурентоспроможності промислового виробництва» (Competitive Industrial Performance Index, скорочено CIP) [1], який розраховується у щорічному дослідженні Організації Об'єднаних Націй з промислового розвитку (United Nations Industrial Development Organization, скорочено UNIDO). Дослідження базується на статистичних даних країн - членів UNIDO, що відображають їх здатність виробляти та експортувати товари обробної промисловості, таким чином, підтверджуючи свою промислову конкурентоспроможність в глобальному просторі. Варто

підкреслити, що показники СІР входять до Цілей сталого розвитку [2], а саме до Цілі 9 «Створення стійкої інфраструктури, сприяння всеохоплюючій і сталій індустріалізації та інноваціям». Виконання Цілі 9 створює фундамент для розвитку економіки держави, в тому числі для росту доданої вартості та росту ВВП. Як зазначено в «Національному огляді Цілей сталого розвитку України» [3] за 2015–2019 роки: «...Україні важливо відновити свою промислову базу, ефективно задіяти для цього науковий та інноваційний потенціал, здійснити цифровізацію виробничих процесів та реконструкцію інфраструктури...».

«Індекс конкурентоспроможності промислового виробництва» відображає, в тому числі, спроможність країни виробляти та експортувати продукцію переробної промисловості; технологічну складність продукції та експорту, якість експорту; вплив переробної промисловості країни на світове виробництво та торгівлю. Кожна країна отримує місце в рейтингу за індексом від 0 до 1,000, який розраховується за вісьмома складовими субіндексами (складаються з близько 180 індикаторів). За ступенем індустріалізації країни розподіляються на чотири групи – квадрилі: країни з розвинутою промисловістю – Top; країни, промисловість яких формується – Upper Middle; країни з середньою промисловою конкурентоспроможністю – Middle; країни з низькою промисловою конкурентоспроможністю – Lower Middle.

СІР з 2003 року був частиною «Звіту про промисловий розвиток», а з 2012 року щорічно публікується як окреме дослідження, збираючи бази даних міжнародної промислової статистики 180 країн світу. Це відкриває можливості аналізувати різні аспекти промислового розвитку країн на макро- і мезорівнях.

Аналіз позицій України та країн-сусідів у «Індексі конкурентоспроможності промислового виробництва» [4] з 1990 року до 2018 року, показав, що прослідковується тенденція покращення показників у всіх країнах (табл. 1), крім України, яка за 28 років втратила 26 позицій і опустилася з 43 місця на 69 серед 152 країн, та Республіки Молдова, що втратила 29 позицій та зайняла 111 місце, а також Російської Федерації, що втратила 8 позицій і зайняла 32 місце у 2018 році. Найбільші успіхи в підвищенні конкурентоспроможності промисловості мають Польща, що приростила 31 позицію і зайняла 22 місце; Словаччина – 26 місце в рейтингу з приростом 15 пунктів; Туреччина – 30 місце з приростом 10 пунктів за 28 років. Ці країни увійшли в квадриль країн-лідерів. Тому досвід цих країн необхідно дослідити для використання в Україні з метою підвищення промислової конкурентоспроможності, яку вона практично втратила, маючи реальні можливості для нарощування промислового потенціалу.

При аналізі статистичних даних, що розміщені на офіційному сайті Світового банку, а саме, питомої ваги промисловості та, зокрема, середньо- та високотехнологічної промисловості у відсотках до ВВП, прослідковується тенденція збереження частки промисловості з 1990 року до 2018 року та збільшення середньо- та високотехнологічної промисловості у держав-лідерів СІР – Польщі, Словаччини, Туреччини, які значно покращили індекс СІР.

**Індекс конкурентоспроможності промислового виробництва
(Competitive Industrial Performance Index) України та країн-сусідів**

Рік (кількість країн)\	1990 (152)	2000 (152)	2010 (135)	2015 (150)	2016 (150)	2017 (152)	2018 (152)	Динаміка за 1990- 2018 ↑ ріст ↓ падіння	Динаміка ступеню індустріалізації країни у 1990р. – у 2018р.
Країна									
Україна	43	60	53	64	64	70	69	↓26	Upper Middle – Middle
Білорусь	51	55	40	49	47	48	47	↑4	Upper Middle – Upper Middle
Польща	53	36	25	23	23	23	22	↑31	Upper Middle – Top
Словаччина	41	44	27	24	24	26	26	↑15	Upper Middle – Top
Угорщина	36	28	29	26	23	27	27	↑9	Upper Middle – Top
Румунія	39	48	46	36	37	31	31	↑8	Upper Middle – Top
Болгарія	56	65	59	56	55	55	54	↑2	Upper Middle- Upper Middle
Республіка Молдова	82	120	121	118	116	113	111	↓29	Middle -Lower Middle
Туреччина	40	34	30	29	29	29	30	↑10	Upper Middle – Top
Російська Федерація	24	33	36	33	33	33	32	↓8	Top – Upper Middle

Джерело: систематизовано на основі [4]

В Україні питома вага промисловості у відсотках до ВВП з 1990 року до 2018 року має тенденцію падіння (на 20,05 %), а питома вага середньо- та високотехнологічної промисловості у відсотках ВВП має нестійкий характер, у 2019 році показники кращі на 5,76 %, ніж у 1990 році. Слід зазначити, що серед 14 індикаторів України, які є складовими Цілі 9, всього три індикатори мають позитивну динаміку, за трьома дані не зібрані, вісім мають незадовільні результати, в тому числі, за такими складовими, як: частка доданої вартості за витратами виробництва підприємств, які належать до високотехнологічного та до середньо-високотехнологічного секторів переробної промисловості, частка витрат на виконання наукових досліджень і розробок у ВВП, частка реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової продукції, ступінь зносу основних засобів за видом економічної діяльності «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» [3].

Таблиця 2

Питома вага промисловості України (% ВВП) та деяких країн-сусідів

Країни	Промисловість (включаючи будівництво), додана вартість, % ВВП						Середньо- та високотехнологічна промисловість (вкл. будівництво), % ВВП				
	1990	2000	2010	2015	2018	2019	1990	2000	2010	2015	2018
Польща	нд	28,79	28,86	30,13	28,54	28,65	33,70	29,30	39,27	36,88	34,00
Словаччина	нд	29,42	30,63	30,51	29,27	28,72	25,85	33,66	46,58	49,66	49,80
Туреччина	31,06	26,80	24,49	27,83	29,40	27,19	26,34	28,04	32,69	32,85	32,15
Україна	42,61	30,81	25,90	21,73	23,32	22,56	20,95	23,34	32,74	30,69	26,71
Російська Федерація	45,00	33,92	30,00	29,79	32,82	32,17	33,64	32,65	25,04	28,56	30,49

Джерело: систематизовано за даними [5]

Таким чином, сталий розвиток України неможливий без розвитку промислового виробництва, без збільшення питомої ваги, як промисловості в цілому, так і середньо- та високотехнологічні промисловості в структурі національної економіки. І саме перспективи розвитку промисловості необхідно враховувати при формуванні Стратегії активізації ринку праці в Україні.

Список використаних джерел:

1. United Nations Industrial Development Organization, 2020. Competitive Industrial Performance Report 2020. Vienna, Austria. URL: <https://www.unido.org/news/unidos-competitive-industrial-performance-index-2020-country-profiles-published>
2. Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
3. Цілі сталого розвитку Україна. Національний огляд. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a0fc2a99-ada3-4a6d-b65b-cb542c3d5b77&title=DobrovilniiNatsionalniiOgliadSchodoTsileiStalogoRozvitkuVUkraini>
4. United Nations Industrial Development Organization, Competitive Industrial Performance Index (CIP). URL: <https://stat.unido.org/cip/>
5. The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/NV.MNF.TECH.ZS.UN?locations=UA>

Воскобойник В. В.,

*Президент Всеукраїнської асоціації компаній
з міжнародного працевлаштування (м. Київ)*

Воскобойник Д. В.,

*аспірант,
Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України (м. Київ)*

КОВІД-19 ЯК ЗБУДНИК УКРАЇНСЬКОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Коронавірусний рік зламав життя усієї планети. Уряди більшості країн зіткнулися з падінням економіки та необхідністю збільшення фінансування охорони здоров'я. Багато експертів прогнозують розвиток економічної кризи та зниження рівня життя. І тільки українська трудова міграція не збавляє обертів та не тільки не спадає, але й посилюється останнім часом.

Коли навесні в Європі був започаткований суцільний локдаун, український уряд заявляв що це історичний шанс, який є в нашої країни для того, аби

повернути трудових мігрантів додому. Йшлося про створення 500 тис нових робочих місць та забезпечення зарплатнею чи не всіх безробітних країни. Втім, як це доволі часто траплялося в модерновій українській історії, обіцянкам урядовців ніхто особливо не повірив і як тільки з'явилася можливість поїхати на роботу за кордон, нею скористалися сотні тисяч українців. Вже в червні-липні перекази трудових мігрантів майже зрівнялися з показниками 2019-го року, а у серпні - вересні – навіть перевищили тогорічні і склали на кінець вересня \$ 8,48 млрд.

Як так виходить, що економіка країн ЄС скорочується, а українці все одно затребувані на роботу? А відбувається це тому, що Уряди європейських країн намагаються зменшити негативний вплив коронавірусу на економіку. Вони «вливають» великі гроші в підприємства, надають безвідсоткові позики бізнесменам та безкоштовну соціальну допомогу своїм громадянам. В результаті цього місцеві безробітні не пішли масово працювати на низькооплачувану з їхньої точки зору роботу, а чекають, коли економіка піде в гору і для них з'являться перспективи більш вдалого працевлаштування. До цього треба додати, що європейських країнах вже більше 30-ти років панує демографічна криза і для того, аби підтримувати достойний рівень життя пенсіонерів, кількість яких постійно збільшується, потрібно залучати в країну трудових мігрантів, які будуть сплачувати податки на соціальну сферу. І якщо країни Західної Європи розпочали активне залучення мігрантів ще в 60-ті роки, то колишні держави Варшавського договору, такі як Польща чи Чехія, змогли залучати робочі руки з кінця 90-х років. Саме тому роботи для українців в Польщі вистачає, бо в цій країні більше 25 років безперервно зростає економіка, відкриваються нові виробництва і потрібні як мінімум декілька мільйонів робочих рук у найближчі десятиліття.

Повертаючись до теми коронавірусу, зазначимо, що Польща запрошує до себе не тільки некваліфіковану робочу силу. Скоріше, навпаки, місцевий уряд зацікавлений у залученні активних, с гарною освітою, спеціалістів, які будуть добре заробляти та залишаться жити на постійно на берегах Вісли. Наприклад, зараз польські лікарні гостро потребують українських лікарів та медсестер, які би працювали з ковідними хворими. В Польщі існує нестача у 68 тис лікарів, яку сьогодні намагаються терміново знизити. Тому українським спеціалістам пропонується працевлаштування за спрощеною процедурою, контрактом до 5 років та зарплатнею у рази більшою, ніж вдома. Певен, що багато наших медичних працівників поїде на подібних умовах до Польщі та буде там не тільки працювати, а й залишатися принаймні на деякий час. Поточна інформація – за даними Держстату України у вересні 2020 року середня з/п працівників охорони здоров'я складає 8 800,00 грн. На сьогодні Польща для запобігання відтоку своїх медичних працівників до Німеччини підняла рівень з/п в своїй країні до рівня з/п Німеччини і зараз запрошуюю на такі самі з/п і українських лікарів. Тобто, наприклад, лікар анестезіолог з України, з врахуванням над годин, з урахуванням роботи з ковід хворими, може

отримувати заробітну плату до 300–400 тисяч гривень на місяць, тобто в 35–45 разів більше.

Підсилення української трудової міграції дає відразу декілька поганих висновків щодо майбутнього нашої держави. По-перше, плани уряду щодо працевлаштування українців вдома не спрацювали. Навпаки, у нас скоріше відбувається значне скорочення робочих місць та зниження зарплат. Коли є вибір – сидіти без роботи вдома чи працювати за прожитковий мінімум, великий відсоток громадян вибере поїздки на роботу до Польщі, де за три місяці можна заробити набагато більші гроші. По-друге, наша демографічна ситуація нічим не краща, а може й гірша за середньоєвропейську. Нещодавно, прем'єр - міністр Д. Шмигаль анонсував, що за деякий час пенсії в Україні не буде з чого виплачувати, тому що кількість працюючих постійно скорочується, тобто скорочується кількість платників податків. Ситуація для України важка, але не фатальна. Нам потрібні робочі руки, які будуть генерувати податки, в тому числі на соціальну сферу. Для цього треба відкривати ринок працевлаштування для іноземців. А поки Україна не в змозі конкурувати із європейськими зарплатами, необхідно максимально розвинути малий бізнес, дати можливість людям самим організувати собі робочі місця замість обкладати їх податками. Наша країна в останні десятиліття сильно відстала від західних сусідів і якщо українські політики і надалі не будуть змінювати існуючий лад, за два десятиліття ми перетворимось на другорядну державу з маленьким населенням без подальших історичних перспектив. Сподіваюсь на те, що в країні вистачить розумних людей, які зможуть змінити цей негативний тренд.

Список використаних джерел:

1. Шмигаль обіцяє 500 тисяч робочих місць для українців вже у травні. «Укрінформ», <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3003392-smigal-obicae-500-tisac-robocih-misc-dla-ukrainciv-vze-u-travni.html>
2. Динаміка обсягів приватних грошових переказів в Україну. *Звіт Національного банку України*. URL: https://bank.gov.ua/files/ES/Perekaz_m.pdf
3. Zatrważające dane. W Polsce brakuje 68 tysięcy lekarzy. WPOST. URL: <https://wprost.pl/kraj/10267937/zatrwarzajace-dane-w-polsce-brakuje-68-tysiecy-lekarzy.html>
4. Заробітна плата у вересні 2020 року. *Державна служба статистики України*. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2020/10/131.doc>
5. «За 400 тисяч я сам поїду до Польщі працювати»: лікар порівняв зарплати українських та польських медиків. ТСН. URL: <https://coronavirus.tsn.ua/za-400-tisyach-ya-sam-royidu-v-polschu-pracyuvati-likar-porivnyav-zarplati-ukrayinskih-medikiv-ta-polskih-1680793.html>
6. Лекція Прем'єр-міністра Дениса Шмигала «Україна мрії» студентам Львівської політехніки. URL: https://www.youtube.com/watch?v=h7qGJyujhnc&feature=emb_logo

*Забучинська Т. В.,
випускниця професійної програми
підвищення кваліфікації
Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості України,
«Кадровий менеджмент»*

РОЛЬ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПОТРЕБ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Трансформації, які наразі відбуваються у світі й в Україні зокрема, вносять корективи в усі сфери життя суспільства. Одним із перших «постраждав» та зазнав глобальних змін ринок праці. Коронавірусна криза суттєво змінила структуру попиту на працю та спричинила переорієнтацію кадрових запитів суб'єктів господарювання. Ще донедавна затребувані професії та стабільні бізнеси або вимушені змінювати сфери діяльності, або взагалі виходять з гри. Кваліфіковані працівники з досвідом поповнили ряди безробітних, а можливості працевлаштування цьогорічних випускників освітніх закладів впевнено наближаються до нуля.

Диспропорція ринку праці та ринку освіти ще до кризи набувала вражаючих розмірів. Адже формуючи обсяги і напрями підготовки кадрів заклади вищої освіти визначали як пріоритетний орієнтир попит на певні спеціальності з боку населення та власні ресурсні можливості, а не потреби ринку праці. Як наслідок, ми отримували, наприклад, сотні юристів, потік яких працевлаштування навіть за наявності бажання не могли поглинути.

Якщо проаналізувати більш глибоко ситуацію з перенасиченістю ринку праці випускниками юристами, то спостерігаємо проблему, на яку абсолютно не зважають заклади вищої освіти здійснюючи набір на юридичні спеціальності, а саме відсутність затвердженого Стандарту юридичної освіти. В свою чергу, держава встановила жорсткі кваліфікаційні вимоги щодо більшості видів юридичної діяльності, сформувавши таким чином непрохідний бар'єр між отриманою освітою та потенційною роботою. Іншими словами, заклади вищої освіти усвідомлено готують потенційних безробітних. І це лише один із прикладів, який ілюструє необхідність взаємодії закладів вищої освіти та роботодавців для формування конкурентоспроможних фахівців, яких реально потребує ринок праці.

Існує такий вислів «Поки викладач викладає вам навчальну дисципліну – ваші знання вже застарівають». Швидкість, з якою розвивається та змінюється сучасний світ, просто вражає. Тому перед ринком освіти, як і перед ринком праці, стоїть глобальне завдання запровадження інноваційних методів підготовки, виховання та навчання таких фахівців, які б володіючи фундаментальними знаннями, отриманими у закладі вищої освіти, були б здатні

адаптуватися під виклики сьогодення, були б більш схильні до отримання нових знань та навичок, відкриті до освоєння новітніх інформаційних технологій та, можливо, навіть нових професій.

Сьогодні, на глобальному рівні ведеться мова про зникнення ряду професій у зв'язку з автоматизацією та роботизацією певних видів робіт. Але разом з тим виникає потреба в спеціалістах, які будуть обслуговувати ці автоматизовані системи або забезпечувати функціонування роботів. Як наслідок, на ринку освіти виникає запит на програми перекваліфікації, короткотермінові інтенсивні курси підвищення кваліфікації, на можливість зміни вектору спеціалізації фахівця.

Звичайно, зазначене вище можливе лише при тісній взаємодії системи вищої освіти та роботодавців. Адже саме роботодавці шляхом вибудовування грамотної кадрової політики, завдяки організації безперервного підвищення кваліфікації, ефективної ротації кадрів, мають виступати як елементи в системі підготовки конкурентоздатного фахівця.

Зазначимо, що кадрова робота та людський ресурс при належних фінансових інвестиціях можуть гарантувати відносну стабільність суб'єктам господарювання у швидкоплинному та невизначеному середовищі.

На сучасному етапі роль системи вищої освіти у забезпеченні потреб національного ринку праці вбачаємо у наступному:

- постійний моніторинг реальних потреб та попиту на ринку праці;
- розробка адаптивних освітніх програм;
- взаємодія закладів освіти з роботодавцями та державними центрами зайнятості для визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців, зокрема і в розрізі підвищення кваліфікації;
- створення програм, інтенсивних короткотермінових курсів підвищення кваліфікації, які б виступали відправною точкою зміни кар'єрних траєкторій.

*Кравчук В. О.,
студентка 2-го курсу магістратури,
Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України, (м. Київ)*

ФІНАНСОВЕ СТИМУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ МІСТА СКВИРА ТА АКТИВІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Відповідно до статті 143 Конституції України, Закону України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України», постанови Кабінету Міністрів України від 26.04.2003 № 621 «Про розроблення прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку та складання проекту державного бюджету», керуючись

п. 16 ч. 1 ст. 43 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» Сквирською районною радою Київської області Рішенням від 27 лютого 2020 року № 02-42-07 була затверджена «Програма соціально-економічного та культурного розвитку Сквирського району на 2020 рік» (далі Програма) [1].

Варто підкреслити, що в Програмі враховано положення Національної доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Україна» [2], яка схвалена Міжвідомчою робочою групою високого рівня для організації процесу імплементації Цілей Сталого Розвитку для України, дотримання яких визначено Указом Президента України від 30.09.2019 №722 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [3]; а також враховано прогноз економічного і соціального розвитку України на 2020-2022 роки, схвалений постановою Кабінету Міністрів України від 15.05.2019 № 555. Розробником програми та головним розпорядником коштів є Сквирська районна державна адміністрація.

У якості мети Програми визначено створення умов для динамічного, збалансованого економічного зростання на основі поліпшення бізнес-клімату та інвестиційної привабливості Сквирського району для фінансового стимулювання інноваційного розвитку видів економічної діяльності з високою доданою вартістю та збільшення надходжень до бюджетів усіх рівнів, що, у свою чергу, сприятиме забезпеченню належного функціонування інженерно-транспортної і комунальної інфраструктури, поліпшенню екологічної ситуації, підвищенню доступності та якості широкого спектра соціальних послуг, зростанню добробуту населення району.

Досягнення мети Програми передбачає реалізацію таких пріоритетних напрямів соціально-економічного та культурного розвитку Київської області у 2020 році, як: розвиток інвестиційного потенціалу; забезпечення умов для малого та середнього бізнесу; реалізація ключових необхідних інфраструктурних проектів, створення нових робочих місць; розвиток туристичного потенціалу; діджиталізація (переведення оформлення дозвільних документів в електронну форму та електронний доступ до сервісів для громадян і бізнесу); підвищення енергоефективності об'єктів житлово-комунальної та соціальної сфери; підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств промислового комплексу, подальший розвиток експортного потенціалу аграрного сектору; розвиток муніципальної інфраструктури, модернізація дорожньо-транспортної інфраструктури; покращення екологічної ситуації тощо. Також пріоритетними напрямами в роботі Сквирської райдержадміністрації є: подальше впровадження реформи децентралізації, реформування медичної та освітньої галузей, забезпечення прав дітей та підтримки сім'ї, соціального захисту малозахищених верств населення, покращення дорожнього покриття та безпеки на дорогах, поліпшення екологічного стану району тощо. Зазначені цілі Програми можуть бути виконані завдяки координації спільних дій місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, територіальних органів

міністерств, інших центральних органів виконавчої влади у співпраці з представниками бізнесу, науки та громадських організацій.

Важливе місце в Програмі відведено реалізації політики зайнятості населення, підготовки необхідних кадрів для задоволення потреб роботодавців, забезпечення гарантованого працевлаштування безробітних громадян, посилення мотивації до легальної та продуктивної зайнятості, стимулювання діяльності роботодавців щодо створення нових робочих місць. Для цього у Програмі було заплановано реалізувати такі основні завдання та заходи, як: сприяння ефективному співробітництву органів місцевої влади, профспілок і працедавців з метою недопущення зростання безробіття; підтримка підприємницької ініціативи, зокрема, шляхом надання індивідуальних та групових консультацій безробітним, виплати допомоги на започаткування власної справи; стимулювання до підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці осіб віком від 45 років; сприяння роботодавцям у здійсненні професійного навчання працівників на виробництві; вдосконалення професійної орієнтації шляхом підвищення престижу робітничих професій тощо.

Необхідно зазначити, що поставлені в Програмі завдання стосовно забезпечення соціально-економічного розвитку міста Сквир та активізації зайнятості можуть бути виконані в тому разі, якщо для цього будуть залучені фінансові ресурси в необхідних обсягах. Але, як показав аналіз, достатніх джерел акумуляції коштів немає. Такий висновок випливає з того, що завдання Програми мали здійснюватися шляхом фінансування обласних комплексних і цільових програм за кошти державного бюджету у вигляді цільових капітальних субвенцій та коштів Державного фонду регіонального розвитку, обласного та інших місцевих бюджетів, інших джерел, не заборонених законодавством. Таким чином, в якості основних джерел фінансових ресурсів визначені кошти державного та місцевого бюджету. Проте, фінансування Програми повинно здійснюватися з урахуванням реальних можливостей відповідних місцевих бюджетів, а також виділених фінансових ресурсів державного бюджету. Але, аналіз фінансової самодостатності бюджету Сквирського району показав, що найбільшу питому вагу у загальній сумі бюджетних надходжень становлять: податок з доходів фізичних осіб (52,3 %); податок на додану вартість (26,4 %); єдиний податок (9,3 %); плата за землю (4,7 %); військовий збір (4 %); податок на прибуток (1,4 %); акцизний податок (0,4 %). Найбільше виникає питань до надто низької частки податку на прибуток, хоча в 2020 році в районі зареєстровано 1657 суб'єктів підприємницької діяльності, з них 523 юридичних осіб та 1134 фізичних осіб – підприємців. Сума надходжень до бюджетів усіх рівнів від суб'єктів малого та середнього підприємства складає 67,5 %.

Варто підкреслити, що інші потенційні джерела акумуляції фінансових ресурсів в Програмі чітко не визначені. Тому можна зробити висновок, що

реалізація заходів Програми соціально-економічного та культурного розвитку Сквирського району на 2020 рік передбачалася за рахунок коштів Державного фонду регіонального розвитку, субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам, коштів місцевих бюджетів. Таким чином, під час підготовки «Програма соціально-економічного та культурного розвитку Сквирського району на 2020 рік» в частині визначення джерел її фінансового забезпечення застосовано традиційний підхід, який базується на суто бюджетних коштах.

Водночас, на думку експертів [4], для підвищення ефективності розвитку регіонів та громад необхідно застосовувати не традиційний, а індивідуальний підхід до вибору механізмів фінансування соціально-економічного розвитку. Для забезпечення ефективного наповнення дохідної частини бюджету фінансовими ресурсами в кожному районі має бути запроваджена власна модель залучення додаткових фінансових ресурсів та інвестицій для реалізації проектів розвитку. Також, на думку науковців, необхідно приділяти увагу тим джерелам фінансування місцевого розвитку, які можуть використовуватися багаторазово. Тому для розвитку регіонів доцільно використовувати наступні інструменти фінансового стимулювання, зокрема, такі як: податки, кошти Державного фонду регіонального розвитку для фінансування програм місцевого розвитку; міжмуніципальне співробітництво з метою залучення додаткових коштів; кошти міжнародних організацій через участь у грантових програмах; кредитні механізми фінансування.

Особливо слід звернути увагу на такі сучасні механізми як *фандрайзинг*, *краудфандинг*, *краудсорсинг*. Фандрайзинг – це процес пошуку та залучення ресурсів (людських, фінансових, матеріальних, інформаційних тощо) для реалізації проектів соціально-економічного розвитку. Інструменти фандрайзингу є особливо важливими з точки зору формування стратегії залучення фінансових ресурсів для розвитку територій в умовах реформи децентралізації та передачі повноважень із центрального рівня на місцевий.

Застосування краудфандингу передбачає використання можливостей венчурного капіталу, залучення коштів неформальних інвесторів, добровільне об'єднання ресурсів для фінансування проектів територіального розвитку.

Впроваджувати нові методичні підходи щодо формування стратегії розвитку будь-якого регіону та акумуляції фінансових ресурсів можливо на сучасній платформі краудсорсингу, яка означає, що пошук рішень має здійснюватися за допомогою використання колективного розуму (праці). Краудсорсинг має великі соціогуманітарні перспективи, оскільки передбачає використання потенціалу великої кількості людей для вирішення важливих соціально-економічних завдань. Основною ідеєю застосування краудсорсингу на рівні територіальних громад є те, що на певній території проживають творчі люди, які можуть об'єднувати ідеї, вирішувати проблеми, проводити дослідження і координувати свої дії [4]. Впровадження краудсорсингу відкриває, як для бізнесу, так і органів управління регіонального рівня, в тому числі Сквирського району, нові можливості

розробки програм розвитку територій, акумуляції необхідних фінансових ресурсів, залучення потенційних інвесторів.

Список використаних джерел:

1. Програма соціально-економічного та культурного розвитку Сквирського району на 2020 рік. Офіційний сайт Сквирської районної державної адміністрації. URL: <https://www.skvirarayrada.gov.ua>
2. Цілі сталого розвитку Україна. Національний огляд. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a0fc2a99-ada3-4a6d-b65b-cb542c3d5b77&title>
3. Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
4. Бахур Н. В. Інструменти фінансового стимулювання розвитку регіонів та громад при децентралізації. *Ефективна економіка*. № 9. 2020. URL: <https://www.economy.nayka.com/ua>

НОТАТКИ

Наукове видання

**ГЛОБАЛІЗАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ:
ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ**

Матеріали доповідей круглого столу

17 грудня 2020 року

Загальна редакція: Р. В. Войтович, С. П. Калініна

Відповідальний за випуск *С. П. Калініна*

Комп'ютерна верстка *К. М. Круглова*

Матеріали друкуються в авторській редакції

Підписано до друку 26.02.21.

Формат 84x60/16. Папір офсетний.

Друк цифровий. Гарнітура Times New Roman.

Умов. друк. арк. 4,65.

Наклад 100 прим. Зам. № _____.

Віддруковано з оригіналів замовника.

ФОП Корзун Д.Ю.

Видавець ТОВ «ТВОРИ».

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів

видавничої продукції серія ДК № 6188 від 18.05.2018 р.

21027, м. Вінниця, вул. Келецька, 51 А, прим. 143.

Тел.: (0432) 69-67-69, 603-000

e-mail: info@tvoru.com.ua, <http://www.tvoru.com.ua>