

ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ

ПРІОРИТЕТИ
НАЦІОНАЛЬНОЇ
ПОЛІТИКИ
МІНІМІЗАЦІЇ
АСИМЕТРІЇ
УКРАЇНСЬКОГО
РИНКУ
ПРАЦІ

НАЦІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ
ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
імені М.В. ПТУХИ НАН УКРАЇНИ

ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ

ПРІОРИТЕТИ
НАЦІОНАЛЬНОЇ
ПОЛІТИКИ
МІНІМІЗАЦІЇ
АСИМЕТРІЇ
УКРАЇНСЬКОГО
РИНКУ
ПРАЦІ

КИЇВ
АКАДЕМПЕРІОДИКА
2021

Авторський колектив:

О.І. ЦИМБАЛ (керівник), Е.М. ЛІБАНОВА, О.В. МАКАРОВА, В.Г. САРЮГЛО,
Я.В. ОСТАФІЙЧУК, Л.Г. ТКАЧЕНКО, Л.Г. БОГУШ, П.А. ШВЕЦЬ, О.М. ЯРОШ,
М.О. КРИМОВА, В.В. ЧЕРНІЧЕНКО, М.В. ОТКИДАЧ, О.Я. ШМОРГУН

Рецензенти:

проректор з наук.-пед. роботи ДВНЗ «Київський національний
економічний університет ім. Вадима Гетьмана», д-р екон. наук, проф.,
засл. діяч науки і техніки України А.М. КОЛОТ

заст. директора з наукової роботи Інституту економіки промисловості НАН України,
д-р екон. наук, проф. О.Ф. НОВІКОВА

*Затверджено до друку Вченою радою Інституту демографії та соціальних
досліджень ім. М.В. Птухи НАН України (протокол від 17 вересня 2020 р. № 11)*

**Видання здійснено за кошти цільової комплексної програми НАН України
«Наукові основи функціонування та забезпечення умов розвитку
науково-видавничого комплексу НАН України»**

Людський розвиток в Україні. Пріоритети національ-
ної політики мінімізації асиметрії українського ринку пра-
ці / кер. авт. кол. О.І. Цимбал; Ін-т демографії та соціальних
досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. — Київ: Академ-
періодика, 2021. — 210 с.

ISBN 978-966-360-452-7

Монографію присвячено обґрунтуванню пріоритетів національної політики з мінімізації асиметрії українського ринку праці, обумовленої глобальними ризиками. Основну увагу приділено специфічним формам асиметрії на ринку праці, її чинників та джерел. Розроблено типологію глобальних тенденцій, релевантних до розвитку національного ринку праці та рівня його асиметричності. Представлено концепцію асиметрії пропозиції робочих місць та робочої сили, виявлено перспективи формування в Україні єдиної інтегрованої інформаційно-аналітичної системи забезпечення політики на ринку праці. Матеріали монографії можуть бути використані органами державної влади та соціальними партнерами. Вона буде корисною для аспірантів та студентів старших курсів економічних спеціальностей.

УДК 316.62(477):331.52

ISBN 978-966-360-452-7

© Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України, 2021

© Академперіодика, оформлення, 2021

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВВП	— валовий внутрішній продукт
ВДВ	— валова додана вартість
Держстат, ДССУ	— Державна служба статистики України
Держпраці	— Державна служба України з питань праці
ДКПП	— Державний класифікатор продукції та послуг
ДСЗ	— Державна служба зайнятості України
ДФРР	— Державний фонд регіонального розвитку
е-врядування	— електронне врядування
Євростат	— Європейська служба статистики
ЄС	— Європейський Союз
ЄТС	— Єдина тарифна сітка
ІДСД	— Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України
КСВ	— корпоративна соціальна відповідальність
Мінеконом-розвитку	— Міністерство економічного розвитку і торгівлі України
Мінсоцполітики	— Міністерство соціальної політики України
Мінфін	— Міністерство фінансів України
МОП	— Міжнародна організація праці
МСП	— малі та середні підприємства
НДО	— недержавна організація
НДР	— науково-дослідна робота
НПФ	— недержавний пенсійний фонд
НТСЕР	— Національна тристороння соціально-економічна рада

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ОЕСР	— Організація економічного співробітництва та розвитку
ОТГ	— об'єднана територіальна громада
ПДФО	— податок на доходи фізичних осіб
ПРООН	— Програма розвитку ООН
ПСЗ	— Публічна служба зайнятості
ПФ	— Пенсійний фонд України
СД	— соціальний діалог
СНР	— Система національних рахунків
ТТСЕР	— територіальна тристороння соціально-економічна рада
ALMP	— активні заходи політики на ринку праці
DM	— data mining (інтелектуальний аналіз даних)

ВСТУП

Україна перебуває в зоні перехрещення силових контурів глобальної нестабільності. Внаслідок цього внутрішні механізми нестабільності та асиметрії можуть підсилюватися та породжувати нові деструктивні процеси. У цих умовах глобальні зміни змісту та характеру праці, інституційної рекомбінації її суб'єктів, формування нових трудових цінностей та етичних критеріїв тощо здійснюють потужний вплив на українське суспільство, економіку, освіту й ринок праці. Освітня та трудова міграція, експорт / імпорт знань, кваліфікацій, компетенцій та робочих місць уже сьогодні є вагомими чинниками формування професійно-кваліфікаційних диспропорцій між попитом і пропозицією. Передбачається, що у середньостроковому майбутньому їх дія ще посилиться й ринок праці України без усяких метафор можна буде вважати глобальним.

Гострота цих проблем обумовлює актуальність вирішення проблем ринку праці, спричинених структурними та іншими асиметріями.

Відповідно до мети — визначення пріоритетів та інструментів державної соціально-економічної політики з мінімізації асиметрії українського ринку праці, обумовленої глобальними ризиками — у процесі виконання дослідження були вирішені такі науково-прикладні завдання:

- ▶ уточнено та розвинуто розуміння асиметрії в дослідженнях процесів на ринку праці, глобальних передумов в умовах нестабільності, а також розроблено їх типологію;
- ▶ на основі детального аналізу деструктивних тенденцій українського ринку праці та розробленого понятійного апарату теми було визначено і обґрунтовано перелік основних асиметрій українського ринку праці, розкрито їх зміст та доведено значущість у розв'язанні проблем ринку праці;

- ▶ здійснено ідентифікацію та типологію глобальних тенденцій, релевантних по відношенню до розвитку українського ринку праці і здатних впливати на вектор і характер структурних асиметрій;
- ▶ шляхом процедур групового експертного та статистичного кластерного аналізу виявлено зв'язок між глобальними тенденціями та асиметріями українського ринку праці, що дало змогу обґрунтувати глобальні передумови асиметрій;
- ▶ розроблено комплекс методичних підходів та методик до оцінки асиметрії у сфері продуктивності і компенсації праці; професійно-кваліфікаційних диспропорцій; регіональних проявів асиметрії ринків праці;
- ▶ удосконалено методика прогнозування професійно-кваліфікаційної асиметрії та розроблено відповідний прогноз;
- ▶ обґрунтовано пріоритети та інструменти державної соціально-економічної політики з мінімізації асиметрії українського ринку праці, обумовленої глобальними ризиками;
- ▶ розроблено рекомендації для практичного запровадження запропонованих механізмів реалізації політики.

У процесі виконання зазначених завдань отримано важливі для економіки результати. Обґрунтовано нове розуміння асиметрії для аналізу деструктивних процесів на українському ринку праці, розроблено критерії класифікації глобальних передумов, що визначають можливості використання наявних асиметрій для економічного і людського розвитку або загроз йому. Сформульовано принципи, пріоритети, напрями та інструменти державної соціально-економічної політики з мінімізації асиметрії українського ринку праці, обумовленої глобальними ризиками. Доведено, що головні зусилля в її межах мають бути спрямованими на формування в Україні єдиної інтегрованої інформаційно-аналітичної системи забезпечення політики на ринку праці; активізацію та інституціоналізацію державної політики на міжнародному рівні; забезпечення комплексності економічної та соціальної політики на внутрішньому рівні; формування нової моделі соціального діалогу.

Отримані в процесі дослідження висновки та результати є актуальними та мають практичну значущість. Це підтверджено 4 документами про впровадження отриманих результатів до практики діяльності державних органів влади та інституцій, що її забезпечують (Верховна Рада України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство молоді і спорту України, Національний інститут стратегічних досліджень), 14 науковими публікаціями виконавців дослідження; апробовано на 5 науково-практичних конференціях. Теоретичну основу дослідження глобальних передумов асиметрії українського ринку праці закладено у попередніх фундаментальних та прикладних НДР, які виконувалися в Інституті демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України (ІДСД). Відповідні наукові доробки авторського колективу були використані у даному дослідженні, обумовили досягнення очікуваних науково-прикладних результатів та сприяли успішному розв'язанню поставлених завдань.

Для розробки пропозицій щодо удосконалення національної політики управління ризиками у сфері економічної активності залучено сучасні можливості забезпечення прозорості, гнучкості та цифровізації процесів формування усіх складових ринку праці. Обґрунтовано пріоритети, основні завдання та інструментарій політики мінімізації небезпечних глобальних передумов асиметрії українського ринку праці в розрізі ключових асиметрій. Запропоновано рекомендації щодо можливих сценаріїв модернізації соціального діалогу в Україні та ключові завдання з підвищення його ефективності, впливовості й інклюзивності з метою реагування на сучасні глобальні виклики, зокрема в частині уточнення мандату й підходів до визначення репрезентативності сторін соціального діалогу, розвитку територіального тристороннього соціального діалогу, налагодження координації та мінімізації інформаційної асиметрії.

Розділ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ АСИМЕТРІЇ РИНКІВ ТА ГЛОБАЛЬНИХ ТЕНДЕНЦІЙ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

1.1. Визначення та типологізація поняття асиметрії для дослідження ризиків ринку праці

Поняття асиметрії для дослідження українського ринку праці використовується доволі часто й у переважній більшості у двох значеннях: перше — його можна умовно назвати загальнонауковим — для позначення категоріального антиподу поняття симетрії, притаманної усім явищам і речам. Друге (що можна назвати специфічним мікроекономічним) — у значенні інформаційної асиметрії, запропоноване дослідниками «провалів» неокласичного ринку (Дж. Стиглер, К. Ерроу, Дж. Акерлоф, М. Спенс, Дж. Стигліц та ін.). Науковий та практичний сенс мають обидва підходи, але в різному ступені та у різних контекстах.

Так, за визначенням Ю.А. Урманцева, із загальнонаукових і системних позицій *симетрія* означає здатність системи будь-якої природи під тиском певного класу змін зберігати незмінними ті властивості, що визначають суть і якість системи. Тоді асиметрія системи — це здатність *не зберігати* сутнісні властивості системи під тиском певних змін: «Відповідно до законів системної симетрії і системної асиметрії, будь-яка система абсолютно будь-якої реальності — об'єктивної, суб'єктивної, об'єктивно-суб'єктивної, порожньої — обов'язково симетрична в одних і асиметрична в інших аспектах» [1, с. 81].

Однак у переважній більшості наукових джерел, коли автори використовують поняття асиметрії в загальнонауковому розумінні, вони не дотримуються принципу системної нейтральності. Як правило, це виражається у насиченні поняття асиметрії виразною негативною конотацією: асиметрія – це виключно небажана та деструктивна нерівноважність [2; 3], розбалансованість [4; 5], дис-

пропорційність [6] ринку праці загалом, або будь-якої його складової, чи ознаки, зокрема: професійно-кваліфікаційної, вікової, гендерної тощо. У результаті в таких дослідженнях асиметрія переважно виступає більше як метафора¹, а не наукове поняття, що не дає можливість використовувати його в якості методологічного підґрунтя для аналітичного пізнання предмета дослідження.

Часто в наукових дослідженнях специфіка поняття асиметрії взагалі не визначається, її наявність лишень постулюється та обговорюються наочні прояви, форми чи наслідки асиметрії: «Вияви асиметричності, як найбільш відмітної ознаки наявних моделей соціально-трудових відносин, вельми багатоманітні, тож назвемо основні з них: масові випадки розподілу результатів виробництва (доходів) не на користь найманих працівників; порушення прав найманих працівників на гідні умови праці; невиконання працедавцями зобов'язань, що передбачені трудовими договорами (контрактами)» [7]. Такий підхід до застосування поняття асиметрії призводить до логічного зациклення, коли її прояви змішуються з наслідками та причинами. Це суттєво заплутує питання, не дозволяє розділити, що є змістом асиметрії, а що формою, проявами, наслідками тощо, а що передумовою (внутрішньою і зовнішньою). Крім того, прихильники метафоричного використання поняття асиметрії розцінюють асиметрію завжди як проблему порушення певної «нормальності» функціонування ринку праці загалом чи його складових. З цього випливає, що існує певний нормальний стан, що не має асиметрії чи її проявів.

Для метафоричного та загальнонаукового розуміння поняття асиметрії досить характерним є її ототожнення зі схожими поняттями: нерівність, нерівноважність, диспропорційність тощо. Із цим важко погодитись, оскільки відсутність рівності, рівноваги чи пропорційності між некоректно відібраними об'єктами може не означати нічого, що заслуговує на негативну оцінку та виправлення. Зазначені поняття можуть використовуватися для опису окремих рис асиметрії тільки в тих випадках, коли нормальний або нормативний хід взаємодії порівнюваних об'єктів (чи суб'єктів) передбачає рівність, рівноважність або пропорційність як необхідну умову подальшого й ефективного функціонування. Оскільки, як було зазначено вище, не всі зв'язки в середині систем мають бути симетричними для забезпечення нормального функціонування та розвитку, поняття асиметрії має виражати тільки ті, де порушується *необхідна* симетрія. Отже, використання поняття асиметрії має сенс для опису лише тих ситуацій, де передбачається можливість чи тенденція до встановлення певної симетрії, яка, по-перше, не обов'язкова у статиці, а може бути динамічною; по-друге, не обов'язково пов'язана із рівностями або із рівностями в усіх аспектах; по-третє, передбачає наявність між елементами системи необхідного зв'язку, або, якщо мова йде про суспільні системи, необхідного взаємовпливу поведінки чи відносин.

¹ Наприклад: «Асиметрії в економічному та соціальному розвитку, нестійкість у найширшому її розумінні, десоціалізація відносин у сфері праці... — усе це тренди, реальність початку нового століття» [7].

Значно рідше асиметрія розглядається як невід’ємна властивість ринку праці. У такому разі переважна більшість авторів користується розумінням асиметрії, запропонованому авторами концепції інформаційної асиметрії [8]. Різниця між таким підходом та метафоричним є винятково важливою, оскільки якщо асиметрія — це просто проблема, то її можна вирішити, якщо ж це іманентна риса — то вона не може бути вирішена до кінця, а лиш мінімізована або гармонізована. Можуть бути зменшеними або її ступінь, або форми прояву, або наслідки, якщо такі вважатимуться негативними. Суттєвою перевагою підходу до розуміння асиметрії на ринку праці, що має онтологічним корінням ідеї інформаційної асиметрії, є можливість спиратися на розвинений теоретичний та методологічний апарат, що (на відміну від метафоричного розуміння асиметрії) дає більше наукових та прикладних перспектив.

У вихідному значенні поняття інформативної асиметрії започатковане в роботах Дж. Стіглера, К. Ерроу, М. Спенса, К. Акерлофа та Дж. Стігліца для того, щоб у межах неокласичної логіки можна було пояснити причини: чому ринкова система не здатна досягти оптимальної рівноваги². Запропоновані ними ідеї мали широкий резонанс, оскільки, з одного боку, надавали правдоподібні пояснення ситуаціям, коли не спостерігалась обіцяна науковцями ринкова та соціальна ефективність, без необхідності апелювати до «ворожих» соціалістичних категорій (тотальної та іманентної соціальної несправедливості, експлуатаційної природи та хижості капіталізму тощо), з іншого — повертали до наукової дискусії проблематику щодо ролі інститутів у ринковій економіці. Знайдена відповідь була загалом така: світ живих істот недосконалий, і чим істота розумніша та має більше волі й вибору, тим цей світ є ще більш недосконалим. Тому наукові моделі такого світу не можуть мати таку саму точність та емпіричне підтвердження, як моделі у фізиці. Причиною цього є інформаційна асиметрія³, котра обумовлена інформаційною недосконалістю та виражається через надмірність / недостатність обсягів інформації, проблемами її формалізації та розуміння усєї складності, непередбачуваністю майбутнього, обмеженням розумових здібностей різних людей, культурно-інституційною специфікою когнітивних процесів, тиском соціальних умовностей та звичок.

Вихідною причиною недосконалості розподілу інформації, пізніше названої асиметрією, стала визнана науковим середовищем принципова невизначеність економічних та соціальних процесів. Яскравий прихильник ідеї вагомості невизначеності Ф. Найт наполягав на існуванні певного класу невизначеності, яку неможливо усунути, оскільки неможливо об’єктивно (точніше, науково) оцінити не тільки майбутнє, а й поточне [10]. На його думку, причин тому дві. Перша — є невизначеною межа між унікальніс-

² Яку в термінах метафоричного розуміння асиметрії можна було б умовно вважати базовою симетрією економічної системи.

³ Асиметрія інформації у вихідному розумінні означає нерівномірність розподілу інформації про властивості товару між покупцем та продавцем (відповідно до ідей К. Ерроу [9]).

тю та універсальністю ознак будь-якої оцінюваної ситуації (проблема не-досяжності однорідності об'єктів у результаті класифікації). Друга причина — відсутність достатніх даних та специфіка психології практичної діяльності: «... невизначеність, яку можна звести до повної визначеності шляхом групування та класифікації випадків, не є невизначеністю, яка нас цікавить. Діловий світ виробив низку організаційних механізмів, що дають змогу здійснювати таке групування, які надають нібито невизначеностям достатню вимірюваність, і це може взагалі не створювати бізнесу жодних складнощів. Справжня ж невизначеність, яку не можна виміряти, а, отже, і усунути, заважає теоретично бездоганному функціонуванню конкуренції і, тим самим, надає усій економічній організації характерну форму “підприємства”, а не вільного ринку» [10, с. 265].

Вагомість цієї невизначеності, на думку Ф. Найта, настільки значуща, що саме її він вважав причиною підприємницького прибутку: «Першою якісною ознакою конкуренції, визнаною усіма й очевидною з першого погляду, є тенденція до усунення прибутку, або збитків і до зрівнювання ціни економічних благ і витрат їх виробництва. Цей само принцип виражений інакше: в умовах повної визначеності має місце тенденція до розподілу без залишку благ між агентами, що вносять вклад у їх виробництво» [10, с. 42]. Однак, оскільки реальне суспільство обтяжується інерцією інститутів, моральних і культурних настанов, витрати та ціна тільки «прагнуть» до рівноваги; фактично їхній точний збіг досягається лише в рідкісних випадках; зазвичай же величина витрат і ціна відрізняються на деяку позитивну або негативну величину — «прибуток». Іншими словами, на думку Ф. Найта, прибуток є не продуктом зловмисної експлуатації, а результатом інформаційної невизначеності. Сьогодні важко погодитися з поясненням прибутку виключно інформаційною невизначеністю, адже якби цей чинник домінував абсолютно, ми б спостерігали випадковий розподіл прибутку і в накопиченні економічної та соціальної нерівності не спостерігалось б відомої логіки «багаті ще більше багатіють». Разом з тим, можна погодитися, що інформаційна невизначеність є вагомим чинником прибутковості — як безпосередньо, так і транзитивно, — завдяки якому виражається вплив інших факторів, переважно соціально-інституційної природи.

На думку Ф. Найта, морфологію невизначеності передусім складає суб'єктивність та інтуїтивність поведінки економічних акторів у широкому сенсі (залежність від досвіду, слабка формалізація та чіткість логіки прийняття рішень, нерациональність, чутливість до цінностей та умовностей), що перекидає місток від дослідження так званої чистої інформаційної невизначеності до невизначеності мотивацій, когнітивних особливостей, стратегій і шаблонів поведінки окремих осіб та невизначеності розподілу типажів згаданих невизначеностей у групах людей. Наприклад, Ф. Найт відрізняє ризик від невизначеності тим, що про ризик є сенс говорити, коли на підставі наукових методів і зібраних даних формується «об'єктивне» кількісне судження про те, що розглядалось як невизначеність. Іншими словами, як тільки стало можливим якусь невизначеність

науково оцінити, вона перестає бути невизначеністю, а стає ризиком — з урахуванням якого цілком можливо вести раціональну економічну діяльність і досягати оптимальної рівноваги. Натомість «чиста» невизначеність спирається на суб'єктивну, інтуїтивну чи якусь іншу незрозумілу оцінку або стійку думку, хай і виражену в кількісних одиницях: «Думки, що лежать ... в основі рішень, прийнятих відповідальними менеджерами у сфері бізнесу, мають мало спільного з висновками, отриманими шляхом скрупульозного аналізу та точних вимірювань. ... Ці процеси носять переважно підсвідомий характер. Ми так само мало знаємо про причини, за якими очікуємо певних подій ... Безсумнівно, існує відома аналогія між підсвідомими процесами, які називали «інтуїцією», та схемою логічних міркувань, оскільки і те, і інше виконує одну і ту ж функцію — передбачення майбутнього, а можливість передбачень, схоже, впливає з однакової природи. Отже, якісь елементи аналізу та синтезу повинні бути присутніми в обох випадках, проте характерною рисою здатності судження є її схильність до помилок» [10, с. 222—223].

На нашу думку, таке розмежування не достатньо логічне, адже, згідно з Ф. Найтом, різниця між невизначеністю та ризиком при тому, що вони можуть бути неточними та помилковими, полягає лише в науковій обґрунтованості оцінок. Головний недолік підходу Ф. Найта полягає в тому, що інформація розглядається як самодостатній та автономний феномен буття, котрий втілює у собі усе необхідне для прийняття рішень. Цей підхід ігнорує сучасні здобутки соціальної психології та культури стосовно того, що інформація не є незалежною від моделей виховання й освіти, моральних настанов і цінностей, шаблонів світогляду, інститутів та соціальної свідомості: «інформація є не сукупністю чутливих подразнень мозку, а завжди продуктом інтерпретації, фільтрами домінуючих концепцій, специфіки мови, мислення та виховання» [11, с. 188].

У публікаціях К. Ерроу розкрито інші важливі для сьогодення аспекти асиметрії інформації. Точкою відліку своїх міркувань автор обрав ринкову рівновагу, коли не тільки кількість товарів дорівнює кількості покупців, а й задоволення від покупки є одночасно індивідуальним та соціальним оптимумом. Досягнення ситуації ринкової та суспільної рівноваги, на його думку, забезпечується за рахунок чистої конкуренції, а також втілення в ціні всієї необхідної для прийняття рішень інформації. Останнє можливе лише за умов, коли всі релевантні властивості товарів та споживчі переваги є абсолютно відомими всім сторонам взаємодії і кожній комбінації таких властивостей можна призначити окрему ціну. З іншого боку, за умов досконалого ринку соціальний запит на певну послугу чи товар буде задоволений шляхом комбінації розміщення ресурсів відповідно до купівельної спроможності та цін, а також державного перерозподілу грошових доходів через субсидії та податки.

Важливою новацією позиції К. Ерроу було визнання неадекватною фрідманівської тези про достатність для конкурентної рівноваги інформації щодо динаміки співвідношення ціна — кількість. Він наполягав, що

інституційні особливості (формальні і неформальні) сфери, де працює ринок, відіграють настільки суттєву роль, що до ринкового обороту мають потрапляти й інші атрибути благ. Зокрема, К. Ерроу використовує поняття «повної товарності» у сенсі повної відшкодованості (*marketability*), яке означає, що всі позитивні та негативні екстерналії від продажу або не продажу певного блага має оплачувати його власник чи головний вигодонабувач. В іншому випадку, коли якісь наслідки — добрі чи погані — припадають на інших осіб, які не можуть від них ухилитися чи «продати», призначена на товар ціна не буде інформативною та не дасть змоги досягти оптимальної ринкової рівноваги. К. Ерроу зазначає, що неповна товарність (відшкодованість) благ, як правило, пов'язана з особливістю властивостей блага, перешкодами суспільного чи історичного ґатунку. Із неповною товарністю благ пов'язана проблема неможливості перерозподілу ризику, оскільки неможливо підібрати премії за ризик, які б відповідали реальному розподілу випадків їх реалізації. Навіть спостереження за результатами поведінки не дає можливість розрізнити ризики, яких можна уникнути, а яких — не можна, що забирає стимули уникати ризикових ситуацій. Урахування згаданих ризиків у ціні може бути прийнятним для однієї зі сторін взаємодії, але це не стає предметом вибору й оптимізації споживчих переваг іншими учасниками, що відрізняє таку ситуацію від ситуації конкретної рівноваги двома рисами: 1) появою у благ властивостей, якість і розмір яких не визначено; 2) неможливістю торгів за ціну цих додаткових властивостей чи характеристик.

Висновок К. Ерроу такий: у ситуації неповної товарності чи обтяження благ невизначеними ризиками інформація та знання (вміння їх отримання, розуміння і використання) щодо певних благ самі стають благом, які потребують власних витрат, що перешкоджає їх вільному та рівномірному поширенню серед усіх зацікавлених покупців. Натомість не тільки виробництво та поширення інформації супроводжується недоступними для усіх витратами. Цінність інформації для її споживача ніколи не є відомою до отримання цієї інформації, а якщо вона вже отримана, то не завжди є можливість одержати за неї плату. Це породжує необхідність ще одного явища — довіри, яка потребує суспільної атрибутації (наприклад, репутація, ліцензія, диплом тощо), де теж треба додаткові кошти.

К. Ерроу називає такі передумови «інформаційною невизначеністю», яку пізніше прийнято називати асиметрією:

- ▶ природа блага (небажане благо, вимушене тощо);
- ▶ невизначеність якості блага;
- ▶ прихованість чи незрозумілість для сторін технології виробництва блага та його споживання;
- ▶ існування суспільних очікувань щодо певної етики поведінки продавця, більше того, саме слідування цій етиці чи стереотипам є більшим визначником якості блага, ніж саме благо;
- ▶ кваліфікаційна нерівність сторін угоди щодо визначення змісту, характеру та якості блага;

- ▶ технологічні або інституційні обмеження на вхід до ринку виробництва блага;
- ▶ зовнішнє обмеження на можливість призначати за блага різної якості різні ціни;
- ▶ ризик безвідповідальної поведінки в користуванні благом.

Таким чином, невизначеність ситуації, недосконалість і нераціональність акторів, відсутність окремих ринків для всіх релевантних властивостей чи характеристик благ формує ситуацію асиметричності учасників взаємодії, що породжує запит на такі пов'язані між собою категорії, як довіра та передбачуваність. К. Ерроу зазначає: «Через те, що існують бар'єри для інформаційних потоків, а також через те, що не існує ринку, на якому пов'язані з цим ризики можна було б застрахувати, координація покупок і продажів має здійснюватися через зближувані очікування, але для цього потрібне серйозне сприяння у вигляді наявності ясних і добре зрозумілих сигналів поведінки, котрі не мають ніякого іншого призначення, як тільки формувати довіру для досягнення оптимальності» [12, с. 21]. Ця ідея узгоджується з позицією Ф. Найта щодо необхідності координації взаємодії в умовах невизначеності досягнення передбачуваності поведінки акторів попри індивідуальну раціональність, егоїстичність та змінюваність оточуючої ситуації. Ідея полягала в тому, що збереження певної лінії поведінки, очікуваної іншими людьми, навіть в умовах появи непередбачуваних раніше можливостей для отримання вигоди, може мати стратегічні переваги над поведінкою, що орієнтується на отримання індивідуальної вигоди та раціоналізацію планування. Подальші дослідження в галузі теорії ігор та контрактів, а також колективної відповідальності довели обґрунтованість і невідповідність такої моделі поведінки для повторюваних кооперативних ігор. На нашу думку, цей висновок прямо наближує до розуміння переваги інституційних варіантів вирішення проблем асиметрії інформації над методичними та технічними.

Погоджуючись із позицією авторів концепції інформаційної асиметрії щодо недосконалості інформації, розумових і методичних можливостей людини, водночас вважаємо, що їхні аргументи чітко висвітлюють внутрішню суперечливість підходу, згідно з яким асиметричність визначається винятково інформаційним феноменом. Ми не згодні, що інформаційна асиметрія має досліджуватися на індивідуальному рівні поза контекстом колективних і суспільних процесів, що складові інформаційної асиметрії та її чинники повинні ототожнюватись і мають чисту інформаційну природу, де є автономними й самодостатніми відносно інших суспільних явищ. Вважаємо, що хоча інформаційна недосконалість у кінцевому підсумку виражається на рівні індивідів, дійсно непоборними чинниками того, що інформація є неточною, недостатньою та неадекватною оптимальній конкурентній поведінці, постає не окрема людина, а більш глибокі соціально-психологічні, когнітивні й інституційні в широкому сенсі (влада, колективні дії, шаблони, рутини, нормативні моделі) чинники. Вважати, що інформаційна асиметрія не може бути усунена, оскільки окрема людина недосконала, так

само логічно, як вважати, що окрема людина не може літати, бо не птиця, та не може переплести море, бо не риба. Однак те, що неможливе та недосконале індивідуально, цілком можливе у взаємодії. Людство навчилося літати та перепливати моря. Тому неможливість усунення інформаційної асиметрії не може впливати із природних недосконалостей окремої людини, а система відповідних чинників не є позицією з одним значенням. Вплив чинників недосконалості інформації утворює діапазон різних значень і, таким чином, питання асиметрії інформації може формулюватись у термінах регулювання.

У результаті спостережувана інформаційна асиметричність є лише виразом асиметрії соціально-психологічних властивостей та їх розподілу, а також інституційної асиметрії. Однак між інституційними, соціо-когнітивними й інформаційними складовими асиметрії не все так лінійно. Завдяки наскрізній природі інформації та інститутів, через які знаходять вираження та унаочнення всі інші складові взаємодії, виявляється, що інституційно-когнітивні асиметрії здатні спричиняти та коригувати інформаційні асиметрії. Водночас інформаційні асиметрії продукують похідні та часткові викривлення певного інституційно-когнітивного середовища, а також створюють передумови для ускладнення власних інституційних і когнітивних підвалів. Наш висновок такий: інформаційні й інституційні асиметрії мають наскрізний та універсальний характер; функціонують у діалектичній зв'язці з нелінійною пошаровою циклічністю; можуть створювати механізм на кшталт потенційно-кінетичної пари в механіці, для якої є характерним постійне переключення характеру дії інформації та інститутів (то вони активні реактиви, то вони пасивне середовище протікання інших реакцій).

Для пояснення наступного шару утворення асиметрії слід скористатися поняттям *транзакції*. У загальному значенні воно означає елементарну операцію у взаємодії двох і більше суб'єктів. У сучасному економічному розумінні сутність транзакції розкрита в роботах Р. Коуза [13] та К. Ерроу й О. Уільямсона [14], де це поняття використовується для позначення окремого та внутрішньо цілісного акту обміну як товарами, так і юридичними зобов'язаннями. Його введення в науковий обіг було зроблено для пояснення ключової категорії неінституціоналізму — транзакційних витрат. Транзакційні витрати — центральна категорія неінституціонального аналізу, за допомогою якої пояснюється, чому ринок не можна розглядати як досконалий механізм, поки не будуть враховані витрати з обслуговування угод. Ключове значення транзакційних витрат для функціонування економічної системи було усвідомлене завдяки статті Р. Коуза «Природа фірми» (1937), в якій автор показав, що ціна проведення переговорів, укладення угоди, здійснення нагляду за її виконанням і створення приватних механізмів усунення розбіжностей та покарання за порушення домовленостей може бути на порядок вищою ніж ціна виробництва, транспортування та розміщення благ.

Як бачимо, тлумачення транзакційних витрат та їх місця в аналізі ринкових процесів загалом зводяться до тих же аргументів, що й у випадку з інформаційною асиметрією. По суті, обидві концепції з різних боків вияв-

ляють недосконалість спрощеного «позаінституційного» розуміння автоматичності ринкових процесів. Це дає змогу скористатися ними для більш точного визначення змісту асиметрії для цілей дослідження ринку праці. Вважаємо за необхідне трактувати трансакцію як елементарну операцію передачі економічних цінностей між суб'єктами, що мають різні цілі щодо них. При цьому до економічних цінностей ми відносимо як матеріальні та нематеріальні об'єкти, що загалом називаються товарами і послугами, так і права, повноваження, гарантії, можливості, релевантну інформацію. Отже, на практичному рівні основними трансакціями можна вважати всі операції обміну на ринку праці. За своїм змістом вони є актами горизонтальної взаємодії (виходячи з номінальної рівності їх учасників), а також трансферними та перерозподільними операціями, де учасників пов'язують супідрядні чи коопераційні відносини. Такою операцією, наприклад, буде переміщення працівника між робочими місцями в межах підприємства, перехід людини від навчання до ринку праці. Подібні контури взаємодії в силу їх супідрядності ми називатимемо вертикальними.

Тоді замість не зовсім зрозумілої категорії нерівномірності розподілу інформації (або інших необхідних умов трансакцій) можна говорити про недоступність усієї необхідної інформації для всіх релевантних учасників взаємодії, коли для кожного з них зміст і структура достатньої інформації для ефективної реалізації трансакції є різними. Оскільки взаємодією ми вважатимемо тільки ті відносини, що присвячені здійсненню трансакцій, а не просто наявність будь-яких стосунків, відпадає необхідність для визначення ситуації інформаційної асиметрії концентруватися на нерівності її розподілу. Бажана симетричність інформації між релевантними учасниками трансакцій потребує мінімальної сумісної достатності або недостатності інформації. Тоді не має сенсу вести мову про рівність чи нерівність як про однаковість чи неоднаковість. Сторони завжди мають різну інформацію та знання, що обумовлює різні можливості та розподіли, які для використання потребують здійснення трансакцій з тими, хто володіє іншими ресурсами й іншою інформацією. Більше того, однакова недосконалість або непоінформованість взагалі не дає можливості виявити різницю між суб'єктами та створити умови для бажання здійснювати трансакції. Залежно від зовнішнього контексту різна непоінформованість або недосконалість може виявитися рівнозначною та породжувати взаємодію з не менш цікавим дизайном, ніж рівнозначність у достатній поінформованості інформації, тоді як надто повна досконалість і рівність інформації може позбавити взаємодію сенсу взагалі.

Викладені міркування дають змогу сформулювати визначення асиметрії, придатне для дослідження деструктивних процесів та перспективних можливостей на ринку праці. Поняття асиметрії в нашому розумінні описує унікальну систему — більш-менш регулярну взаємодію системно незалежних суб'єктів⁴ щодо об'єкта спільного інтересу, або ж системно неза-

⁴ У даному випадку «системно» вказує, що незалежність та суб'єктність певних одиниць аналізу розглядаються в межах тільки тієї системи відносин, опис яких передбачено поняттям асиметрії. За межами цієї системи відносин ті ж самі одиниці аналі-

лежних процесів, які агрегують поведінку чи наслідки поведінки згаданих суб'єктів. Для такої системи асиметрію ми вважатимемо характеристикою ситуації викривлення можливостей (умов і ресурсів) щодо здійснення ефективних регулярних трансакцій відносно оптимально достатніх, обумовлених закріпленням значущих передумов повторюваних трансакцій на користь однієї зі сторін. Економічним змістом ситуації асиметрії є те, що зусилля задля забезпечення домінування у розподілі можливостей:

а) поглинають більше ресурсів, доступних для взаємодії, ніж корисний ефект від взаємодії;

б) вигідні у короткостроковому періоді домінуючій стороні, у довгостроковій перспективі знекровлюють потенціал ефективності підлеглої сторони, що обумовлює неможливість її участі у взаємодії або принципово знижує якість цієї взаємодії;

в) породжують системні або негативні зовнішні екстерналії у розмірі, який перевищує вигоди домінуючої сторони.

Наприклад, якщо заради підвищення продуктивності праці роботодавець упроваджує продуктивні технологічні новації, він може збільшити на свою користь частину доданої вартості, але це не породжує ситуації асиметрії (хоча може поглибити нерівність доходів), оскільки загальні можливості у системі «взаємодія роботодавець — працівник» збільшено. Якщо ж заради підвищення продуктивності роботодавцем було ініційовано закон, який дає можливість підсилити інтенсивність праці працівників, то відповідне збільшення частини доданої вартості разом на користь роботодавця буде супроводжуватися посиленням асиметрії у системі «взаємодія роботодавець — працівник». Це пов'язано з тим, що загальні збитки від втрати здоров'я працівників, зниження їх мотивації, звільнень тощо призведуть, по-перше, до зниження системних можливостей наступної взаємодії, по-друге, до збільшення витрат зовнішніх контрагентів (домогосподарств, держави тощо), у зв'язку із необхідністю відновлення здоров'я працівників, безробіття, міграції тощо (так звані негативні зовнішні (щодо аналізованої системи взаємодії роботодавець — працівник) екстерналії). Все це призведе до того, що розмір шкоди та втрат будуть більшими ніж здобутки роботодавців, і це загалом зменшить можливості системи до ефективності подальшої взаємодії. Можна сказати, що в ситуації асиметрії, на відміну від ситуації нерівності, негативні наслідки від створення та підтримки нерівності є більшими ніж позитивні ефекти від розмаїття, диференціальної (змагальної) мотивації та ефектів від концентрації ресурсів у руках найефективнішого розпорядника⁵.

зу можуть не мати суб'єктності, або не бути незалежними стосовно один до іншого. Наприклад, члени трудового колективу можуть виступати цілком суб'єктними і незалежними у системі «конкуренції за кращі результати трудової діяльності», а можуть і не бути, якщо виступають разом проти певного рішення адміністрації.

⁵ Різновидом асиметрії такого роду є ситуація в межах так званих легко масштабованих занять (професій) у книзі: Телеба Н.Н. Чорний лебідь. Про (не)ймовірне у реальному житті. Пер. з англ. Київ: Наш формат, 2017. 392 с.



Рис.1.1. Блок-схема спрямування дії механізму нарощування інформаційної асиметрії
Джерело: розроблено автором.

В умовах формальної інституційної рівності стійка асиметрія, як правило, досягається або породжується **за рахунок стимулювання інформаційної невизначеності, свідомого і несвідомого викривлення релевантної інформації та нерівного доступу до неї**. Закріплення асиметрії між сторонами трансакцій на тривалий час і граничну глибину може унеможливити участь у взаємодії слабкої сторони, що призводить до хижого розбазарювання ресурсів, спотворення конкуренції та масштабів ринків і у підсумку нанесе збиток навіть тій стороні, що домінує у взаємодії. У випадку конструктивної асиметрії або зміни полюса переваг асиметричності взаємодія учасників може штовхати до новацій та розвитку.

Процеси асиметрії та реасиметрії на елементарному рівні призводять до накопичення сталих диспропорцій і дисфункцій у середині провідних структурних одиниць ринку праці, а також споріднених і сервісних із ним сфер: на рівні мікроструктур — підприємств, домогосподарств; на рівні базоструктур — сфер відтворення ресурсів ринку праці та самого ринку праці; на рівні макроструктур — економічних локацій, до яких прив'язано контури локальних ринків праці.

Розроблене визначення асиметрії дає можливість удосконалити розуміння механізму нарощування інформаційної асиметрії на підставі вирішення асиметрії 3 типів:

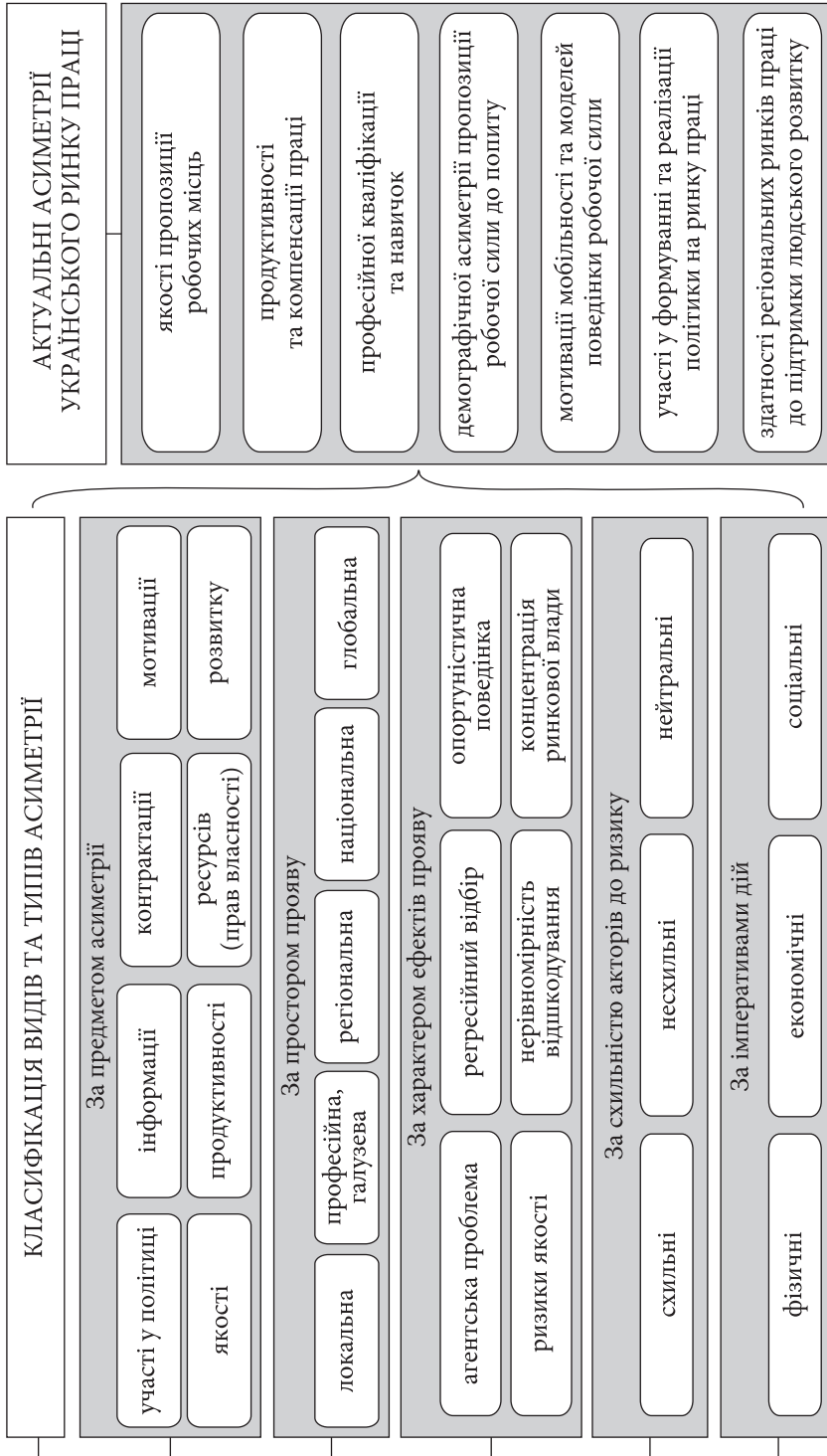


Рис. 1.2. Класифікація асиметрії та актуальні асиметрії українського ринку праці
Джерело: розроблено автором.

- ▶ Асиметрія А: обумовлена недосконалістю об'єктивних чинників взаємодії;
- ▶ Асиметрія В: формування інформаційних переваг суб'єктами взаємодії;
- ▶ Асиметрія С: викривлення та приховування інформації, посилення інформаційної невизначеності.

Тоді механізм нарощування асиметрії можна представити в такому вигляді: неможливість (з причини асиметрії А) складання всеохоплюючого оптимального плану взаємодії у вигляді так званого повного юридичного контракту⁶ → криза ефективної мотивації та довіри → пошуки інформаційної переваги (асиметрія В) → ресурсна нерівноважність позицій сторін → невдоволеність взаємодією та / або вихід із неї → інформаційний опортунізм (асиметрія С) → зменшення можливостей подальших регулярних трансакцій → фактичний перерозподіл ресурсів у деконструктивний бік → посилення інформаційної невизначеності (рис. 1.1).

Обґрунтовані положення щодо складових, чинників, умов і наслідків дії асиметрії, а також суб'єктності, складу та характеру механізмів взаємодії, де відбувається асиметрія, уможливили розробку багатокритеріальної системи класифікації асиметрій: за предметом асиметрії; типом механізму економічної взаємодії; характером ефектів прояву; домінуючими імперативами дії; схильністю акторів до ризику; за рівнями прояву (рис. 1.2). Це дало змогу зрозуміти багатозаровість і композитність природи спостережуваної асиметричності ринку праці та розробити типологію асиметричності ринку праці, придатної для аналізу його в Україні під впливом процесів глобальної нестабільності.

Цю типологію можна представити у трьох вимірах: *мікроструктурних* асиметрій — якості пропозиції робочої сили, продуктивності та компенсації праці, демографічної асиметрії та асиметрії моделей мобільності й мотивації пропозиції робочої сили; *макроструктурних* асиметрій — професійно-кваліфікаційної асиметрії, асиметрії участі в політиці ринку праці та територіальної асиметрії ринку праці й людського розвитку; *наскрізних* асиметрій — інформаційної та інституційної.

1.2. Релевантні тренди глобальної нестабільності: обґрунтування та типологія

У сучасному динамічному світі глобалізація є об'єктивним нелінійним процесом, який охоплює всі сфери економічного, політичного та суспільного життя будь-якої країни. Завдяки їй відбувається збільшення інтенсивності взаємодій країн і населення, ускладнюються зв'язки між так званими світовими центром та периферією. Основною рисою цих процесів є нестабільність і динамізм, що породжують швидкі соціальні, економічні та політичні зміни усіх країн, формуючи нові тренди їх розвитку.

⁶ Тамбовцев В.Л. Введение в экономическую теорию контрактов: учеб. пособие. Москва: ИНФРА-М, 2004. 144 с.

Ключовою гіпотезою даного дослідження є передбачення високої ймовірності того, що для багатьох асиметрій українського ринку праці вагомим (а іноді й визначальним) джерелом є глобальні процеси. Якщо це так, то внутрішньонаціональні зусилля можуть бути безсилими у виправленні ситуації. Не виключено також й те, що казуальний базис асиметрій українського ринку праці утворюється складним переплетінням глобальних та внутрішньонаціональних чинників, які діють по усьому спектру варіантів поглиблення чи пом'якшення асиметрій. Підтвердження цього та розмежування чинників мінімізуючого та максимізуючого впливу на асиметрії було б суттєвим внеском у наукові знання, що забезпечують удосконалення національної політики розвитку ринку праці.

Дослідженням сутності, особливостей формування та прояву глобальних трендів займається широке коло не лише вчених, а й політиків, державних і недержавних структур, занепокоєних питанням впливу глобальних процесів та гравців на розвиток економіки інших країн. На нашу думку, під глобальною тенденцією (трендом) доцільно розуміти стійке співвідношення, властивості, ознаки, які формуються на світовому (глобальному) рівні та притаманні будь-якій соціальній, економічній, політичній системі. Їх особливістю є те, що один і той самий тренд може по-різному впливати на процеси у різних країнах світу. Для одних глобальні тренди формують спектр проблем, для інших — створюють нові шанси для розвитку. Визначення таких ефектів становить чималий науковий та практичний інтерес, оскільки уможлиблює моделювання сценаріїв національних процесів та прогнозування окремих показників розвитку країни.

Аналіз результатів досліджень, опублікованих міжнародними організаціями (Організацією Об'єднаних Націй, Світовим банком, Міжнародною організацією праці, Всесвітньою торгівельною організацією, Міжнародним валютним фондом, Статистичним офісом ЄС, Європейською економічною комісією ООН), урядовими та неурядовими організаціями різних країн світу, авторських досліджень закордонних і вітчизняних учених, політиків і футурологів дав змогу сформувати класифікаційну структуру глобальних трендів, які прямо чи опосередковано впливають на стан і розвиток українського ринку праці зі специфікою виникнення його асиметричності в окремих сегментах (рис. 1.3).

I. Еко-демографічні тренди — це глобальні тенденції, які виражаються в об'єктивному і суб'єктивному впливі навколишнього середовища на людські структури та відтворювальну поведінку населення світу. Об'єктивний вплив навколишнього середовища має характер зовнішніх до людини, і часто, нових обмежень, а суб'єктивний — відображає свідому чи не до кінця свідому реакцію поведінки населення на об'єктивні та очікувані зміни. Обидва вектори сприяють формуванню демографічного базису, накопиченню людського капіталу, забезпеченню сталого економічного і соціального розвитку. До цієї групи трендів належать:

1. *Кліматичні зміни.* Один із ключових світових трендів, актуальність якого підтверджується популярністю цього питання і об'єктивними показ-

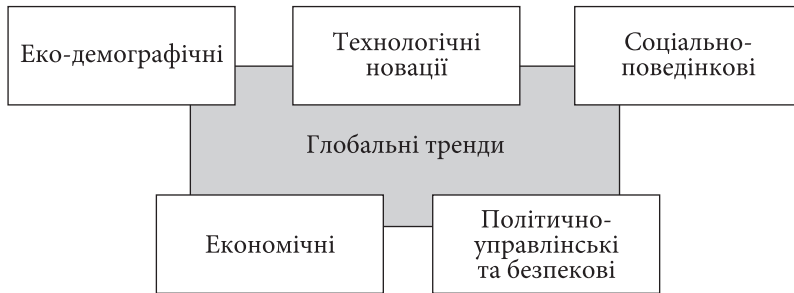


Рис. 1.3. Класифікаційні групи глобальних трендів, які впливають на функціонування ринку праці
Джерело: розроблено автором.

никами антропогенних змін навколишнього середовища: збільшенні середньої температури на планеті, поширенні природних катаклізмів, появою нових джерел хвороб тощо. Боротьба зі змінами клімату та їх наслідками є однією з глобальних Цілей сталого розвитку, проголошених ООН на період до 2030 року. Цей тренд опосередковано впливає на структуру попиту та пропозиції робочої сили, формуючи нові умови організації виробництва, актуалізує необхідність накопичення та розвитку нових умінь і навичок, змінює ставлення населення до споживання та природокористування, а також напряму впливає на якісну структуру чисельності населення, його здоров'я та тривалість життя.

2. *Загострення дефіциту природних ресурсів, критичних для індустріальної економіки.* Вичерпність природних ресурсів диктує необхідність у перебудові економік країн, їх переорієнтації на нові сфери діяльності, а також актуалізує пошук нових ресурсів, здатних повністю чи частково замінити ті, що існують. Усе це стає однією з причин реструктуризації економік, їх технологічної переорієнтації, що прямо впливає на зміни структури попиту та пропозиції робочої сили як у кількісному, так і якісному вимірі. У країнах, що змогли використати цей виклик як шанс, відбулась повна технологічна перебудова, що дала змогу перейти на новий рівень економічного розвитку та з держав-аутсайдерів стати лідерами у світовому просторі.

3. *Зміцнення небезпечного впливу відходів, накопичених техногенним середовищем та людською життєдіяльністю.* Кожного дня населення планети викидає в атмосферу Землі 88,5 мегатонн вуглецю та продукує 4,8 млн т побутового сміття [15], 80 % якого не переробляється та накопичується у навколишньому середовищі, створюючи нові техногенні катастрофи та змінюючи екосистему. Вирішення цього питання, серед іншого, потребує створення сучасних очисних систем, які б могли безпечно переробляти відходи та зменшувати негативний вплив еколого-небезпечних викидів у навколишнє середовище. Це, з одного боку, збільшує фінансове навантаження на підприємства, що призводить до зростання собівартості продук-

ції, яка виробляється, або ж збереження наявної собівартості за рахунок зменшення в ній питомої ваги заробітної плати. З іншого боку, погіршення стану навколишнього середовища впливає на демографічні характеристики людського розвитку.

4. *Подовження життя людини та зміна життєвих циклів.* Процес старіння населення стає однією з найбільш значущих соціальних трансформацій XXI століття. Це відбивається практично на всіх сферах суспільства. Демографічне старіння впливає на ринок праці, фінансові ринки, структуру попиту на товари та послуги, особливо житлово-комунальної сфери, транспорту, соціального захисту й охорони здоров'я, а також на структуру сім'ї та взаємини між людьми різних поколінь. За даними звіту «Світові демографічні перспективи», до 2050 р. кожен шостий житель на планеті буде старше за 65 років, а в країнах Європи та Північної Америки — кожен четвертий. Уже сьогодні у світі чисельність осіб старших 65 років є більшою за чисельність дітей у віці до 5 років [16]. Тенденція скорочення чисельності молодого населення стає однією з причин виникнення дефіциту робочої сили, кризи пенсійних та інших життєзабезпечувальних систем, що може негативно позначитись на економічному розвитку багатьох країн.

5. *Деурбанізація малих і середніх міст.* Стабільне поселення є одним з основних центрів активності та генерації нових ідей, технологій та міжособистісної взаємодії, формою зосередження соціокультурного середовища, відкритого до створення, реалізації та підтримки інновацій [17]. У таких умовах деурбанізація⁷ окремих малих і середніх міст, а тим більше сіл, призводить до зникнення природного еко-життєвого простору, який був основою відтворення людства усю попередню історію, позбавляє їх можливості стати центрами реалізації сучасних технологічних проєктів, імпульсом інноваційних змін, відповідно, і перспектив формування умов збалансованого еко-людського розвитку. Концентрація більшості населення у великих містах та розмежовування їх просторами «безлюддя», або осередків архаїзації людства, створює нову реальність, наслідки якої у царині здоров'я, дітонародження та сім'ї невідомі. Між тим, історія свідчить, що катастрофічні пандемії середньовіччя і погіршення загального здоров'я населення прямо пов'язані із першою хвилею урбанізації Європи у XII—XIII ст.

6. *Індустріалізація позаміського простору.* Усе більше великих міст для збереження екосистеми та забезпечення умов комфортного проживання виносять шкідливі промислові об'єкти за межі своїх територій. Це підвищує антропогенне напруження на значних «безгосподарських» просторах, які залишаються покинутими з причини інтенсивної урбанізації та старіння населення. Розвиток логістичних систем, а також транспортної та соціальної інфраструктури передмістя, індустріалізація технологій сільського господарства забирають у планети ресурси традиційного самовідновлення і компенсації антропогенного навантаження міст.

⁷ У широкому розумінні — як процес зворотний процесу концентрації населення і розвитку громадських (надродинних та надкланових) форм інтеграції жителів. Він охоплює не тільки переміщення населення із сіл до міст, а й перетворення сіл на міста.

7. *Нові організми та захворювання.* Антропогенне втручання у навколишнє середовище стосується не тільки її неживої частини, а й органічної: з'являються нові види тварин, бактерій та вірусів. Генна модифікація, експериментування та селекція нових різновидів організмів створюють нову реальність, ризики зворотного впливу на людство якої ще до кінця не прораховано, однак виявлення окремих негативних екстерналій подібного ґатунку вже психологічно дестабілізують значні верстви населення і породжують дві протилежні тенденції: міфологізації та есхатологізації свідомості верств великої частини населення щодо розповсюдження нових організмів і квазі-організмів та радикалізації технічного прогресизму у вигляді безоглядного та максимального втручання в органічний світ. Такі суперечки і загострення пристрастей з їх приводу дестабілізують можливі конструктивні соціальні та економічні механізми компенсації та адаптації до нової органічної реальності.

II. Тренди, пов'язані з технологічними новаціями — це глобальні тенденції, які відбуваються у сфері продукування, розповсюдження та застосування здобутків науково-технічного прогресу. Саме вони, в першу чергу, обумовили формування нових проблем і можливостей у глобальній екосистемі. Технологічні новації безпосередньо пов'язані із трансформаціями соціальних та економічних процесів. Деякі з них були необхідними для вибуху таких новацій, а інші стають прямою реакцією соціальних та економічних структур на їх розповсюдження. До них належать:

1. *Інформаційно-комунікаційна революція.* Основною характеристикою XXI ст. є поширення інформатизації суспільства, яка спрощує доступ кожній людині до інформації та створює можливості комунікації один з одним незалежно від місця знаходження. Цей тренд має позитивний і негативний вплив на соціально-економічне становище та розвиток ринку праці. Так, доступ до інформації та комунікації без перепон створює можливості для пришвидшення процесів накопичення людського капіталу, сприяє пошуку робочої сили та робочого місця, розширює можливості організації нових форм дистанційної зайнятості тощо. З іншого боку, нарощуються тренди захарачення інформаційного простору, що ускладнює пошук і використання релевантної, достовірної й правдивої інформації, та деавторитетизації (деекспертизації), що знімає раніше напрацьовані механізми оцінки та верифікації інформації — будь-яке джерело інформації проголошує своє право на визнання його релевантності й адекватності без права експертної чи авторитетної оцінки. Потужним трендом є також і нові можливості викривлення інформації, що стає маніпулятивним інструментом формування суспільного бачення, доступним порівняно невеликим групам (5—100 осіб)⁸ і уможлиблює посилення асиметрії шансів організації партнерства між суб'єктами ринку праці, повністю анулює основні принципи інформаційної функції ринку праці.

⁸ Що колись було неможливо для будь-якої організації, крім держав, котрі мали можливість монополізувати інформаційну політику у певній сфері не тільки на основі репресивних механізмів, а й тому, що створення альтернативних систем і мереж донесення інформації до широких верств населення було просто нікому не під силу.

2. *Розвиток штучного інтелекту, інтелектуалізація механізмів обробки даних та прийняття рішень.* За інформацією компанії *IBM Research*, штучний інтелект є одним із п'яти трендів, які радикально змінять наш світ [18]. Уже сьогодні більше половини робочих операцій можуть бути повністю автоматизовані за допомогою наявних технологій. У розвинених країнах прослідковується поява тенденції заміни не тільки технічних, а й інтелектуальних процесів штучними механізмами. Прогнозується, що у наступні десять років штучний інтелект зможе не лише вирішувати побутові та фізично-робітничі питання, а й візьме на себе активне керування бізнес-процесами. Цей глобальний тренд формує нові виклики для ринку праці, які полягають у збільшенні рівня технологічного безробіття, зменшенні конкурентоспроможності робочої сили з вищою освітою, необхідності здійснення професійної переорієнтації цілого сегмента економічно активного населення, потребі постійного накопичення нових знань, умінь і навичок, актуалізації питання пошуку можливості перебудови етичних норм і моделей комунікацій, які характерні для людських взаємовідносин.

3. *Інтенсифікація та поширення біотехнологій і генної інженерії.* Стрімке зростання чисельності населення планети, проблеми голоду в окремих регіонах, дефіцит ресурсів Землі та необхідність пошуку можливостей призупинення поширення небезпечних хвороб у світі актуалізували масовий розвиток нових біологічних і генних технологій. Зменшення екстремальної потреби виживання та пошуку їжі в регіонах, що розвиваються, стало одним із рушійних інструментів початку економічного та людського розвитку, створення умов для збільшення рівня освіченості населення, можливостей їх особистісної та професійної реалізації.

4. *Розвиток технологій лікування та збереження здоров'я.* Поява нових технологій і методів діагностики та лікування, у тому числі створення штучних органів і тканин, є одним із чинників подовження тривалості здорового життя людини та її працездатності. На фоні глобальної тенденції старіння населення планети це спонукає до подовження працездатного віку в багатьох країнах світу, що напряму впливає на структуру ринку праці й особливості його функціонування та пристосування до нових сфер діяльності.

III. Соціально-поведінкові тренди — охоплюють сферу формування й реалізації загальних способів колективного існування та діяльності людей. Вони виражаються в усталених поведінкових шаблонах, що набувають значення самодостатніх чинників, іноді попри очевидні потреби у їх зміні та адаптації, а іноді навпаки — попри необхідність зберігати незмінними наявні моделі поведінки та відносин. Їх ключова риса — зорієнтованість на забезпечення масової взаємодії та інтеграції у певних спільнотах, що однак, крім формування вигід колективної дії, породжує мережі та піраміди своїх та чужинців. Це прямо та опосередковано впливає на глобальні тенденції в царині гуманітарної культури та свідомості тощо. До таких трендів доцільно зарахувати:

1. *Подовження тривалості навчання людини.* За рахунок ускладнення навчальних програм, динамізму інформації та простору, розвитку дистан-

ційних форм навчання, швидкого старіння знань освіта переходить від поняття «лише для дітей та їх розвитку» до ширшого — «навчання упродовж життя». За даними *UNDP*, у 2017 р. середня тривалість навчання у школі в досліджуваних країнах складала 8,5 роки, що на 1,5 роки є більшим за показник 2010 р., схожими є тенденції загальної тривалості навчання, яка зросла за цей же період на 2,5 роки та дорівнювала у 2017 р. 13,25 роки [19]. Ця тенденція дає змогу населенню накопичити більший обсяг людського капіталу для більш продуктивної його реалізації в майбутньому, проте відтерміновує вихід на ринок праці молоді робочої сили, що в умовах її дефіциту може негативно вплинути на стан ринку праці окремих регіонів.

2. *Нарощування відрази до фізичної праці та складних тривалих зусиль.* Сучасні молоді покоління, які виростили в нових технологічних та інформаційних моделях розвитку, дуже часто відчують пряму відразу до фізичної праці. Майже всі країни світу сьогодні відчують явний дефіцит фахівців робітничих спеціальностей, пов'язаний зі старінням робочої сили цього фаху та небажанням молоді опановувати такі професії через їх неprestижність та нецікавість. Особливо від цієї проблеми потерпають країни, які ще не досягли рівня технологічного розвитку, здатного замінити фізичну працю автоматизованими системами. Окрім того, динамізм суспільних процесів сформував у молодого населення характерну рису: бажання отримувати швидкий результат при мінімумі зусиль, що накладає суттєвий відбиток на їх ставлення до навчання та результативність професійної діяльності.

3. *Посилення ролі мережевих відносин, віртуалізація спільнот з іншими людьми без контактної взаємодії, інформаційно-комунікаційне зближення віддалених подій та людей.* За даними звіту, опублікованого Міжнародним союзом електрозв'язку (*ITU*), чисельність населення планети, що має доступ до мережі Інтернет, у 2018 р. проти 2005 р. збільшилась на 35 відсоткових пунктів та склала 51% [20]. Активний розвиток Інтернету та мобільних технологій сформував новий тип відносин у суспільстві, який не потребує прямої контактної взаємодії та стирає кордони. За дослідженнями *ITU*, більше трьох мільярдів населення світу (42 %) хоча б раз на місяць є учасниками соціальних мереж, причому дев'ять із десяти учасників отримують доступ до мереж через мобільні пристрої. Наявна тенденція напрями впливає на процеси формування суспільного світогляду, поширення ролі колективного розуму, сприяє глобалізації ринку праці та розвитку єдиного середовища обміну контактами, досвідом і віртуалізації робочого місця.

4. *Персоніфікація благ.* Збільшення рівня достатку населення, розширення асортименту та можливостей споживання, інформатизація та відкритість значно вплинули на соціальні моделі поведінки населення, виставляючи на перший план індивідуалізм і персональну унікальність. Найпомітніше цей тренд вплинув на молоді покоління, сформувавши певний виклик для економіки та роботодавців. Більшість сучасної молоді не хоче працювати у прямому підпорядкуванні та міняти свій час на кошти. Вона є більш орієнтованою на самореалізацію, комфорт, творчість, можливість

самостійно керувати своїм часом та схильна до частой зміни місця зайнятості. Для таких молодих людей місце роботи — це значною мірою хобі або інструмент, який підкреслює їх унікальність і відрізняє від інших.

5. *Соціальна атомізація та свідома локалізація середовища життєзабезпечення.* Поширення Інтернету та розвиток інформаційних технологій викликає появу в глобальному світі такого явища, як розпад традиційних зв'язків у суспільстві, соціальне відокремлення та ізоляція індивідів один від одного в масштабах цілого суспільства. Усе це знижує рівень довіри між людьми, спричиняє втрату навичок колективного рішення проблем і колективної взаємодії взагалі. Поява нових форм комунікацій актуалізує необхідність змін у характері соціально-трудова відносин, мотивації персоналу до праці та підвищення продуктивності їх діяльності.

6. *Нарощування запиту на участь у політиці.* Політична культура окремих країн, сформована під впливом історико-етичних передумов і поточних подій, розвиває у населення стійке бажання брати участь у політичних процесах та відчувати себе частиною спільноти, яка приймає важливі рішення та впливає на життя країни. Наявний тренд має регіональний характер розповсюдження, не завжди носить конструктивний характер та активно впливає на стабільність економічних і політичних процесів.

7. *Підвищення та масштабування цінності права жити за високими стандартами.* Більшість розвинених країн світу формують для свого населення високий рівень стандартів життя, забезпечуючи доступ до соціальних благ, стабільний рівень добробуту та можливості розвитку. В умовах високого рівня інформатизації суспільства ці країни стають прикладом для менш розвинених у бажанні населення отримувати схожі високі стандарти за відсутності належних ресурсів і прикладання зусиль до особистого та національного розвитку. Це стає однією з причин загострення в цих країнах економічної, політичної та соціальної нестабільності, а також поширення інтенсивної міграції до більш розвинених центрів.

8. *Посилення територіальної мобільності.* Останніми роками через відкриття кордонів, розвиток інфраструктури, військові конфлікти та соціально свідомий пошук населенням країн, що розвиваються, кращого життя, активізуються та масштабуються процеси міграції населення. За даними ООН, чисельність мігрантів у 2018 р. склала 272 млн осіб (3,5 % населення планети), що в 2 рази є більшим за відповідний показник 2000 р. Приблизно половина міжнародних мігрантів сконцентрована в 10 розвинених країнах світу, а 67 % — у 20 країнах [21]. У більшості міграція є позитивним глобальним явищем. Вона стимулює економічне зростання, сприяє скороченню масштабів нерівності у світі, зміцненню зв'язків між різними спільнотами, а також допомагає долати демографічні проблеми, викликані нерівномірним зростанням і скороченням населення. Однак міграція також є причиною росту політичної напруженості, призводить до людських трагедій [22]. Особливо гостро негативний прояв міграції виявляється в країнах Європи, які стали одним із центрів концентрації біженців, що впливає на етнічний склад населення та, через важкість адаптації до інших культурних

і соціальних умов проживання іммігрантів, актуалізує появу нових факторів нестабільності й поляризації.

9. *Некритична орієнтація на мультикультуралізм і толерантність.* Глобалізація економічного та соціального життя, активізація міграційних процесів призводять до тільки до змішування культур, а й до конкуренції їх нерозмивних осередків у просторі однієї локації. В цих умовах очевидні блага толерантності у суспільному та політичному житті можуть бути злісно використані для підризу базисних основ ідеї толерантності — гуманістичного плюралізму та конвергенції. Відмова від синтезу культур на користь радикалізації мультикультуралізму до рівня переважних прав міні- та архаїчних культур замість трактування толерантності як мети, трактує її як засіб політичної та геополітичної боротьби. Це суттєво дезорганізує можливості розповсюдження та поглиблення нових ефективних соціально-поведінкових моделей та підсилення їх гнучкості, а також накладає відбиток на внутрішню та зовнішню економічну політику більшості країн світу, орієнтуючи її на згортання умов рівності, адаптивності та взаємної підтримки соціумів.

10. *Добровільна соціальна відповідальність.* Зростання рівня достатку та якості життя населення в розвинених країнах, політика єдності та глобалізаційного характеру розвитку економіки країн світу стали одним із поштовхів для формування нового глобального тренду зростання вимог до соціальної свідомості та відповідальності не тільки перед своїм життям, а й життям інших жителів планети та життям майбутніх поколінь. Сучасні покоління пропагують принципи екологічного й етичного споживання, активно беруть участь у волонтерстві та інших соціальних проектах, спрямованих на допомогу іншим особам за межами локальних груп — груп, можна сказати, традиційної солідарності. Це дає потужний поштовх у формуванні бізнес-процесів, а в ближньому майбутньому може перетворитися на стандарти господарювання. З'являються нові практики соціально-трудова відносин, побудованих на відповідальності, альтруїзмі та самовідданості. За даними *UN Volunteers*, у світі кожен сьомий є волонтером (це приблизно 970 млн осіб), їх робота є еквівалентом 125 млн повноцінних робочих місць, що приносять 1348 млрд доларів США (2,4 % світової економіки). У більшості розвинених країн світу суспільна діяльність приносить від 4 до 8 % ВВП [23].

11. *Зростання цінності життя людини та орієнтація на здоровий спосіб життя.* Військові конфлікти, кліматичні зміни та погана екологія, розповсюдження нових видів захворювання населення, масова популяризація краси та молодості в суспільстві спонукали до формування нової соціально-поведінкової характеристики людей, яка полягає у збільшенні цінності власного життя та здоров'я. Актуалізація таких цінностей впливає на характер споживчої поведінки людей, що трансформує відповідні сектори економіки та породжує нові, а також ставить нові виклики у сфері трудових відносин: збільшення тривалості здорового трудового життя населення, — набуває значення не окремої класової цінності для соціальної групи, наприклад, робітників, а постає універсальним імперативом та загальним індивідуальним мотивом вибору робочого місця та соціуму трудової самореалізації.

12. *Загострення економічної та соціальної нерівності.* Однією з глобальних Цілей сталого розвитку, проголошених ООН на період до 2030 року, є скорочення нерівності всередині країн та між ними. Збереження нерівності у світі демонструють статистичні дані: у країнах, що розвиваються, у дітей квінтеля найменш забезпечених родин вірогідність дожити до п'яти років є в три рази меншою ніж у дітей верхніх квінтелів; у жінок сільської місцевості вірогідність померти під час пологів є в три рази вищою ніж у жінок з міста; до 30 % нерівності в доходах обумовлено нерівністю в домогосподарствах, у т. ч. між чоловіками та жінками [24]. На сьогодні світовою спільнотою впроваджено багато програм, направлених на подолання нерівності та бідності, які показали свою дієвість та ефективність у зменшенні рівня економічного розриву між розвиненими країнами та країнами, що розвиваються. Однак питання нерівності набуває більших масштабів. Трендом сучасності стає вимога подолання нерівності не тільки у сфері матеріального благополуччя, а рівності політичного представлення, культурного самовираження, безпеки не лишень фізичної, а й емоцій та думок, доступу до колективних та соціальних й глобальних благ. Світовий досвід показав, що економічне зростання середніх показників полегшує можливості, але не дає змоги скоротити рівень бідності всередині країни, забезпечити вирівнювання траєкторій соціального та екологічного розвитку.

IV. Економічні тренди — це усталені вектори трансформації чинників та особливості розвитку систем, утворених виробниками благ — матеріальних і нематеріальних — побудови зв'язків між ними у глобальному просторі, а також усталені технології, форми та підходи до ведення бізнесу, зокрема:

1. *Мінливість, гібридизація та нестійкість великих економічних систем.* Одним із глобальних протиріч, що породжує потужні сили нестабільності, є зростання щільності економічних зв'язків, поглиблення розподілу і спеціалізації праці на тлі кризи однорідності великих економічних систем. У даному випадку великими економічними системами ми називаємо економічні утворення, де координація взаємодії відбувається на основі єдиних правил, або за наявності різних правил є група тих, що безумовно домінують⁹. Не викликає питань небачене прискорення глобалізації за часів домінування великих систем: на міжнародному рівні північно-атлантичної та далекосхідної¹⁰, на національному рівні — галузевих комплексів, а на рівні ринків — традиційних корпорацій. Адже в середині їх та між ними було побудовано очевидні контури контролю, що забезпечувало дієві передумови поглиблення міжнародної та міжрегіональної спеціалізації. Однак не дуже

⁹ Іншими словами, «великість» скоріше означає визначену керованість, ніж фізичний розмір економічних систем та є відносною характеристикою, що означає різні утворення для кожного рівня розгляду економічних процесів. Для міжнародного — це міжнаціональні економічні системи із зв'язками різного рівня керованості і щільності, для макроекономічного — окремі ринки чи галузі, для мікроекономічного — підприємства тощо.

¹⁰ Між якими було встановлено прийнятну ієрархію та які виконували роль центральних ядер, в орбіті інтересів їх оберталися низка периферійних національних економік.

зрозуміло, на підставі чого продовжується ускладнення міжнародного поділу праці в умовах нарощування багатополярності великих систем на міжнародному рівні, дисперсифікації галузевих комплексів та кризи традиційних корпорацій. Чому попри роз'єднання сил глобального інфорсменту та контролю, ставка на поглиблення зв'язків та міжнародної спеціалізації та уніфікації тільки загострилася?

За прогнозними оцінками експертів Національної ради розвідки США (NIC), до 2030 р. частка компаній, які будуть скорочувати обсяги інвестицій та чисельність персоналу, відчувати труднощі з погашенням боргів виросте настільки, що це матиме вагомий глобальний вплив на економічне благополуччя багатьох країн через спад попиту та послаблення інвестиційних потоків [25]. Але було б надто поспішним зробити висновок, що втрачене місце США просто буде зайняте іншою країною, наприклад, КНР. Не виключено, що протиріччя між потребою у поглибленні спеціалізації та нарощуванні зв'язків та тенденцією розмивання єдиних механізмів координації та контролю буде вирішено інакше, наприклад, на основі убезособленого або рандомного механізму торгів під управлінням штучного інтелекту.

2. *Нові моделі економічного розвитку.* Економічна та соціальна нестабільність, наростаючі глобальні кризи, зміна пріоритетів розвитку, інтелектуалізація праці та поява нових технологій стали однією з причин пошуку країнами нових моделей розвитку. Серед найпоширеніших економічних моделей, що активно розвиваються у сучасному світі, можна назвати:

а) моделі на основі капіталізації людського капіталу, які розглядають людину та її навички в якості ключового інструмента забезпечення економічного зростання, а основним результатом праці — створені ідеї, новації та продукти творчості людини;

б) модель антизростання — соціально-економічна концепція, яка стверджує необхідність скорочення розмірів економіки для забезпечення суспільного добробуту в довгостроковій перспективі. На відміну від спаду в орієнтованій на зростання економіці, антизростання має на увазі цілеспрямовану економічну та соціальну трансформацію з метою максимізації рівня щастя і благополуччя за рахунок того, що час, який звільняється при скороченні особистого споживання й ефективній організації суспільної праці, присвячується мистецтвам, музиці, сім'ї, культурі та спільноті [26];

в) модель зеленої економіки — передбачає максимальну орієнтацію економічної діяльності та політичних рішень на збереження і захист навколишнього середовища. Поява нових моделей змінює наявні підходи до політичних рішень, спонукає до реструктуризації економіки, актуалізує питання перепрофілізації робочої сили, формує нові моделі поведінки суб'єктів ринку праці.

3. Поява нових моделей економічного розвитку, розвиток інформаційних і комунікаційних технологій, поширення персоніфікації та людиноцентризму стали однією з передумов появи *тренду розвитку нових бізнес-моделей*. Їх особливістю є мережевий та обопільний характер взаємодії з покупцем і продавцем на основі смартизації, глобальний характер ланцю-

гів створення доданої вартості продукції, кластеризація та технологізація бізнес-просторів і процесів, безконтактність здійснення бізнес-операцій тощо. Великого поширення набувають моделі соціального та некомерційного підприємництва, направлені на отримання соціального, а не економічного ефекту від організації діяльності.

4. *Нові моделі зайнятості.* Останнім десятиліттям усе більшими темпами як у розвинених країнах, так і країнах третього світу активно під впливом багатьох соціальних та економічних глобальних тенденцій поширюються нові нестандартні форми зайнятості. За даними Міжнародної організації праці, у більшості економічно розвинених країн чисельність осіб, які працюють за новими моделями зайнятості, щороку збільшується на 3—5 % і сьогодні складає близько 25 % офіційно зайнятих [27]. До таких форм зайнятості відносять: дистанційну працю, фрілансинг, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, проектну діяльність, антиформальну зайнятість. У країнах із розвинутою сучасною законодавчою базою в соціально-трудовій сфері більшість із нових форм зайнятості є легітимними та мають особливі механізми соціального захисту працівника і роботодавця. У менш розвинених країнах дуже часто нестандартні форми зайнятості через відсутність відповідної законодавчої бази та культури соціально-трудових відносин використовуються як джерело приховування нелегальної зайнятості або непостійної тимчасової зайнятості час від часу. Поширення нових форм зайнятості при їх легітимізації позитивно впливає на можливості залучення економічно неактивного населення до ринку праці, зменшує витрати роботодавців на персонал, дає змогу зайнятим балансувати між роботою й особистим життям, реалізує можливість віддаленої зайнятості (віртуалізація соціально-трудових відносин) тощо.

5. *Глобальна уніфікація економіки.* Наявність у глобальному світі яскравих прикладів реалізації швидкого економічного і соціального зростання сформуvala серед країн із перехідною економікою та країн, що розвиваються, тренд до дублювання економічних і політичних рішень з метою досягнення аналогічних результатів. Попри те, що уніфіковані підходи не завжди є дієвими через специфічність історико-культурних, соціальних, економічних і політичних особливостей кожної країни, копіювання справляє значний вплив — позитивний і негативний. Сприяє розвитку уніфікації економік і наявна тенденція організації міждержавних об'єднань та формування в них єдиної для усіх учасників економічної політики. Прикладом такої уніфікації є країни ЄС, які мають базові загальнополітичні програми розвитку в певних сферах економічного та соціального середовища, а також торгових і валютних відносин.

6. *Демократизація та популізація державного регулювання економіки.* Одним з основних глобальних трендів сучасності є збільшення доступу населення до прийняття політичних та економічних рішень. Активний розвиток демократій у країнах світу сприяв переходу від практики утримання влади та формування політики регулювання економіки окремими політичними групами до можливості кожного громадянина брати участь у цьому

процесі. Сприяє появі цього тренду й розвиток інформаційних технологій, який дає можливість населенню більш відкрито обговорювати процеси, що відбуваються в країні та світі, а керівникам держави швидко отримувати зворотний зв'язок.

7. *Здешевлення виробництва матеріальних благ в умовах зростання рівня цін.* Розвиток технологій, автоматизація виробництва, розширення доступу до ресурсів і збільшення обсягів виробництва призводять до здешевлення виробничих ланок загального ланцюга формування доданої цінності та зростання цін логістично-маркетингових ланок. У боротьбі за споживачів більшість підприємств збільшують витрати на маркетинг та просування товарів, їх персоналізацію, транзакційні витрати, у тому числі на збільшення якості продукції. Для ринку праці це означає збільшення частки квазістабільної зайнятості, більш характерної для сфери послуг, ніж для сфери виробництва товарів, а також зростання умовно змінних витрат на робочу силу порівняно з умовно постійними, наслідком чого є зменшення можливостей отримання ефекту масштабу від нарощування обсягів зайнятості.

8. *Інституційне та територіальне розмежування розподілу інтелектуальної та примітивної праці.* Нерівномірність економічного та людського розвитку територій, концентрація працездатного населення та диспропорції розподілу вартості робочої сили в окремих регіонах стали чинниками формування тренду територіального розмежування центрів концентрації інтелектуальної та фізичної праці. Частково тренд на знецінення фізичної праці обумовлюється новими технологічними можливостями, але значною мірою спирається на інституційні процеси, пов'язані із необхідністю контролювати виробничі ланки глобальних ланцюгів доданої цінності з боку країн, що інвестували у перенесення власних виробничих потужностей до менш розвинених країн. Зазначений тренд має двобічний характер впливу: для країн, що розвиваються, — це шанс покращити стан власного ринку праці, розширюючи кількість робочих місць, та прискорити економічний розвиток країни, збільшуючи обсяги ВВП; з іншого боку, його можна розглядати як ризик для індустріального розвитку країни, що не може забезпечувати стале економічне зростання та знаходиться у прямій залежності від кількості та вартості робочої сили в країні.

9. *Інформаційне вдосконалення й автоматизація управління та маркетингу.* Розвиток сучасних технологій та інформатизація суспільства стали підґрунтям для вдосконалення процесів прийняття рішень і управління бізнесом, перенісши їх у віртуальний простір та автоматизувавши. Нині у провідних компаніях світу впроваджуються інформаційні технології, здатні повністю прибрати людину з процесу прийняття раціонального бізнес-рішення та спрогнозувати перспективи розвитку підприємства залежно від поточної ситуації. Масове поширення цього тренду в майбутньому формує виклик необхідності переорієнтації ролі окремих професійних груп у діяльності компаній, а також забезпечення кібербезпеки та збереження приватних даних.

10. *Автоматизація та роботизація виробництва*, поява нових видів виробництва й управління у сучасному глобальному світі мають достатній потенціал для того, щоб змінити моделі праці в усіх країнах світу незалежно від рівня економічного розвитку. У розвинених країнах нові технології збільшують ефективність праці, допомагають вирішити проблеми зайнятості та пом'якшити негативні наслідки аутсорсингу. В майбутньому вони можуть стати причиною масового вивільнення низько- та середньокваліфікованої праці, що за відсутності зваженої політики в цій сфері призведе до поглиблення технологічного безробіття та соціальної нерівності в суспільстві. Для країн, що розвиваються, нові технології можуть слугувати певним поштовхом до розвитку виробничих потужностей, які збільшать конкурентоспроможність країни та забезпечать тимчасове економічне зростання.

11. *Інтелектуалізація праці та технологій суспільної праці*. Паралельно, але певною мірою всупереч тренду територіального та інституційного розмежування інтелектуальної та фізичної праці, відбуваються процеси інтелектуалізації будь-якої праці. З одного боку, це пом'якшує наслідки розмежування, з іншого, зони переважно фізичної праці отримують можливості більшої самодостатності, ніж зони вже переважно інтелектуальної праці, що породжує підґрунтя для формування незгоди із переважним перерозподілом прибутку на користь економічно розвинених країн. Попри це активними темпами поширюється економіка знань як таких, де головним ресурсом і продуктом розвитку виступає інтелект та його можливості. Це загострює конкуренцію не тільки між інтелектуальною та фізичною працею, а й між людським та штучним інтелектом, змінює зміст і призначення вищої та професійної освіти, формує ситуацію надмірного знання відносно можливостей їх продуктивного та безпечного використання, загострює конфлікт між претензією усе більш значних мас населення на доступ до політики і управління та складністю і масштабністю інформації, якою треба досконало володіти.

12. *Реіндустріалізація економіки* в сучасному глобальному світі є одним із ключових чинників боротьби з тенденціями економічної рецесії та ознакою переходу до нового типу виробничих систем. Розгортання реіндустріалізації живиться трьома потребами. Перша пов'язана із проблемою втрати зайнятості для промислових секторів економік розвинених країн та відповідних соціальних проблем. Друга — з актуалізацією серед розвинених країн розуміння втрати економічної першості та конкурентоспроможності на користь країн, глобальною спеціалізацією яких є промисловість. Третя — із здобутками у сфері технічних та соціальних технологій, що уможливають розгортання виробництва на новому соціально-технологічному базисі. У країнах із перехідною економікою та країнах, що розвиваються, ця тенденція розповсюджується повільнішими темпами, або карикатурними, коли під лозунгом реіндустріалізації намагаються повернутися до застарілих виробничих комплексів, з незначними або косметичними заходами з переоснащення виробництва та оптимізації виробничих ланцюгів [27].

13. *Сервісизація економіки* є вже давно сформованою тенденцією для більшості сучасних країн світу, про що свідчать зростаючі показники частки ВВП та чисельності зайнятого населення у третинному секторі економіки. На сьогодні вклад сфери послуг у світовий ВВП становить 64 %, а питома вага зайнятих — 55 % (у розвинених країнах близько 75 %) [28]. Значною мірою антиподом цієї тенденції постає тренд до реіндустріалізації. Однак у межах традиційного нарощування обсягів сектору послуг в економіці в останні часи сервісизація економіки набуває нових якостей. Зокрема, найбільш помітною зараз стає тенденція до розмивання однобічного характеру споживання товарів, їх виробництва та доставлення до споживача. Сучасні товари усе більше стають лише матеріальним втіленням тривалої послуги, або навіть відносин між виробником та споживачем. Післяпродажне обслуговування, ремонтування, заміна та утилізація формують довготривалі стосунки виробника і споживача. Смартовізація дає змогу формувати не просто попит, а конкретне замовлення, і одночасно забезпечувати супровід використання товару під наглядом та відповідальністю виробника за якістю функціонування товару. Таким чином, нові риси сервісизації полягають не тільки у формуванні нових пропорцій між виробничим і невиробничими секторами економіки, а й у розмиванні однозначності товару-послуги та процесів виробництва та обслуговування.

V. Політико-управлінські та безпекові тренди — процеси глобального характеру, які проявляються у діяльності з набуття, використання, збереження влади та життєдіяльності підпорядкованих соціальних систем (на рівні діяльності суб'єктів господарювання, держав, приватного життя):

1. *Актуалізація безпекового контенту будь-якої технології, особистої, соціальної та економічної взаємодії.* Розвиток інформаційного суспільства спростив доступ до інформації, зробивши її основним ресурсом та інструментом у конкурентній боротьбі. Питання збереження корпоративних мереж і конфіденційності даних стало питанням виживання як для крупних корпорацій, так і для органів влади, державних інституцій та окремих індивідів. Цей процес актуалізував необхідність підтримки інформаційно-безпекового режиму в усіх сферах функціонування людини та розвитку індустрії інформаційної безпеки.

2. *Інформаційно-комунікаційне ущільнення світу в політико-безпековому вимірі.* Інформаційно-комунікаційна відкритість, доступність інформації та окремі маніпулятивні механізми управління свідомістю людей формують у глобальному світі тренд збільшення рівня соціальної напруги в суспільстві, спричиненої відчуттям відсутності безпеки, можливості стати жертвою військових конфліктів, терористичних актів, природних катаклізмів, економічних дефолтів й інших негативних геополітичних процесів.

3. *Електронне врядування та автоматизація управлінських і безпекових процесів.* Інформаційні технології та інформатизація економіки сформували новий тренд глобального розвитку, пов'язаний зі змінами в системах і підходах до державного управління, одним із проявів яких є електронне врядування (е-врядування). Його зміст полягає у спрощенні діяльності органів влади на основі застосування локальних інформаційних мереж,

що дає можливість забезпечити процес функціонування органів влади в режимі реального часу та робить максимально простим і доступним щоденне спілкування з ними громадян, юридичних осіб, неурядових організацій [29]. Рівень розвитку систем електронного врядування залежить від технологізації країн та в більшості є притаманним розвиненим країнам та країнам із перехідною економікою.

4. *Здешевлення та анонімізація інформаційного впливу, розвиток політичних технологій масовізації підтримки.* Безперешкодний доступ до інформації та великий рівень віртуалізації життя стали вагомими інструментами формування та реалізації нових підходів до політичного управління суспільною думкою, що проявляється в масовому популізмі, який не завжди носить конструктивний характер, поширенні технологій фейкових новин, направлених на маніпуляцію свідомістю великої кількості людей, переформатуванні відомих історичних фактів, формуванні завідомо хибних асоціальних норм і правил тощо.

5. *Міжнаціональна та глобальна стандартизація.* На сьогодні у світі нараховується більше 21 тис. міжнародних стандартів, які охоплюють усі аспекти технічного, безпекового, виробничого, бізнесового й економічного функціонування країн. Відповідність діяльності країни та її суб'єктів міжнародним стандартам є одним із ключових чинників забезпечення її конкурентоспроможності. Впровадження практики використання міжнародних стандартів — це складний процес, який для окремих країн виступає певним викликом у зв'язку з необхідністю перебудови виробничих, економічних та соціальних систем.

6. *Інтенсифікація застосування механізмів примусу окремих країн до змін.* Геополітичні, інформаційні та гібридні війни у сучасному світі спонукають до розвитку глобального тренду свавільного примусу, який проявляється у встановленні торговельних і санкційних бар'єрів доступу певних країн до глобальних ринків, активному зовнішньому втручання третіх країн у державні проблеми. Все це накладає великий відбиток на національні економічні та соціальні політики багатьох країн світу.

7. *Глобалізація мегаміст.* Міста активно нарощують свій економічний потенціал, концентрують таланти, капітал, бізнес-процеси та отримують значну незалежність. Сучасний світ стає сукупністю міст, між якими завдяки активному розвитку транспортної інфраструктури переміщуються люди, при цьому більша частина територій країн залишається за межами економічних моделей розвитку. Активно формуються агломерації, які ще більше поглиблюють розрив у розвитку між крупними, середніми та малими містами. Найяскравішими прикладами глобалізації міст є Шанхай, Токіо, Нью-Йорк, Джакарта, Париж, Лондон, Чикаго.

8. *Зміна ролі державних структур та державного управління в економіці.* Особливістю більшості сучасних систем державного управління у світі є перехід від концентровано владної структури управління до демократичних форм сервісного характеру, що проявляється в полегшенні доступу населення до управління країною, людиноцентризмі, персоніфікації соціальних проєктів, популізмі та колективізмі у прийнятті важливих політичних рішень.

Розділ 2

МІКРОСТРУКТУРНІ АСИМЕТРІЇ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Асиметрія якості пропозиції робочих місць

Економічна теорія стверджує, що ефективність функціонування ринку праці залежить від наближення збалансованості попиту та пропозиції до стану рівноваги. Виходячи з цього, головним методологічним положенням дослідження асиметрії ринку праці є визначення передумов сталого відхилення від стану рівноваги попиту та пропозиції. Виходячи із гіпотези про більшу вагу попиту роботодавців над пропозицією робочої сили для формування ситуації на ринку праці, у першу чергу коріння асиметрії попиту та пропозиції необхідно шукати в асиметрії базових компонентів пропозиції робочих місць.

Пропозиція робочих місць, що доступна для дослідження, відображається у кількості вакансій, які потрапляють у відкритий доступ, їх змістовному наповненні, швидкості оновлення та рівні достовірності. Джерелами відповідної інформації, доступної експертам і безпосереднім учасникам взаємодії на ринку праці, виступають дані Державної служби зайнятості, ліцензованих інтернет-посередників, публічні пропозиції у засобах мас-медіа та соціальних мережах, на сайтах підприємств та організацій. Однак, як слідує з численних соціальних досліджень в Україні та інших країнах, сегмент відкритих пропозицій робочих місць охоплює не весь обсяг пропозиції. У різних країнах у різні періоди від 40 до 60 % пропонуються по каналах особистих зв'язків (слабких та сильних у тлумаченні М. Грановеттера [30]). Є чимало підстав вважати, що неpubлічна та публічна пропозиція робочих місць суттєво відрізняється за якістю релевантних для робочої сили параметрів.

Наведені у вакансіях роботодавцями параметри умов праці, вимоги до пошукувачів роботи, розміри грошової винагороди та соціальних гарантій за належне виконання відпо-

відних посадових обов'язків дають можливість безпосередньо визначити й оцінити якісні параметри попиту та пропозиції на ринку праці, його пропорції та асиметрії. У Законі України «Про зайнятість населення» вакансія визначається як «вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа», а робоче місце як «місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту)» [31].

З огляду на те, що поняття «робоче місце» за своєю суттю є агрегованим (віртуальним) трактуванням комплексу вимог, умов і відносин, що формуються безпосередньо в усій множині виробничих процесів, доцільним постає дослідження їх асиметрії з точки зору суспільного запиту та потреб робочої сили. Для вираження останньої усі умови робочих місць можна згрупувати за трьома компонентами: фізичні, економічні та соціальні.

Фізичні компоненти робочого місця охоплюють необхідний набір засобів виробництва для виконання виробничих та інших господарських функцій працівником відповідно до технологічного процесу. Ключове рішення щодо їх складу та якості приймає роботодавець, виходячи із принципу технологічної достатності та максимальної економії. Фізична компонента пропозиції робочого місця є важливою й для працівника, оскільки може задовольнити його потребу самореалізації у певній професії, а також не меншу зацікавленість представляє можливість комфортного та безпечного виконання професійних обов'язків. Таким чином, асиметрія інтересів в умовах різної ваги у прийнятті рішень та інституційно визначеної переваги роботодавця породжує передумови для асиметрії на рівні протиріччя між мінімальною достатністю облаштування робочого місця з боку роботодавця та ергономічністю запиту на це з боку працівника.

Соціальні компоненти робочого місця охоплюють умови робочого місця, сформовані під тиском вимог суспільства на формальному й неформальному рівні та виражають прийнятні стандарти безпеки, стабільності, відповідальності, солідарності тощо задля забезпечення людського розвитку. Їхнє змістовне наповнення відбувається за рахунок виконання роботодавцями державних соціальних гарантій та власних ініціатив, спрямованих на зростання ефективності виконання працівниками функцій на відповідних робочих місцях. Результатом реалізації соціальних компонентів є забезпечення ефекту по ланцюгу: підвищення рівня життя працівників — зростання платоспроможного попиту — зростання обсягів виробництва — збільшення кількості зайнятих та/або винагороди за працю. Передумовами асиметрії для пропозиції робочих місць на рівні даної компоненти є суттєве збільшення витрат роботодавця на виконання соціальних стандартів і неформальних вимог.

В ідеалі внутрішні асиметрії фізичного та соціального компонентів пропозиції робочих місць мали б урівноважуватися за рахунок останньої — економічної компоненти (рис. 2.1). Механізм подібного урівноваження є, як мінімум, подвійним: він може реалізовуватися на рівні окремого підприємства через забезпечення симетрії між продуктивністю діяльності та роз-

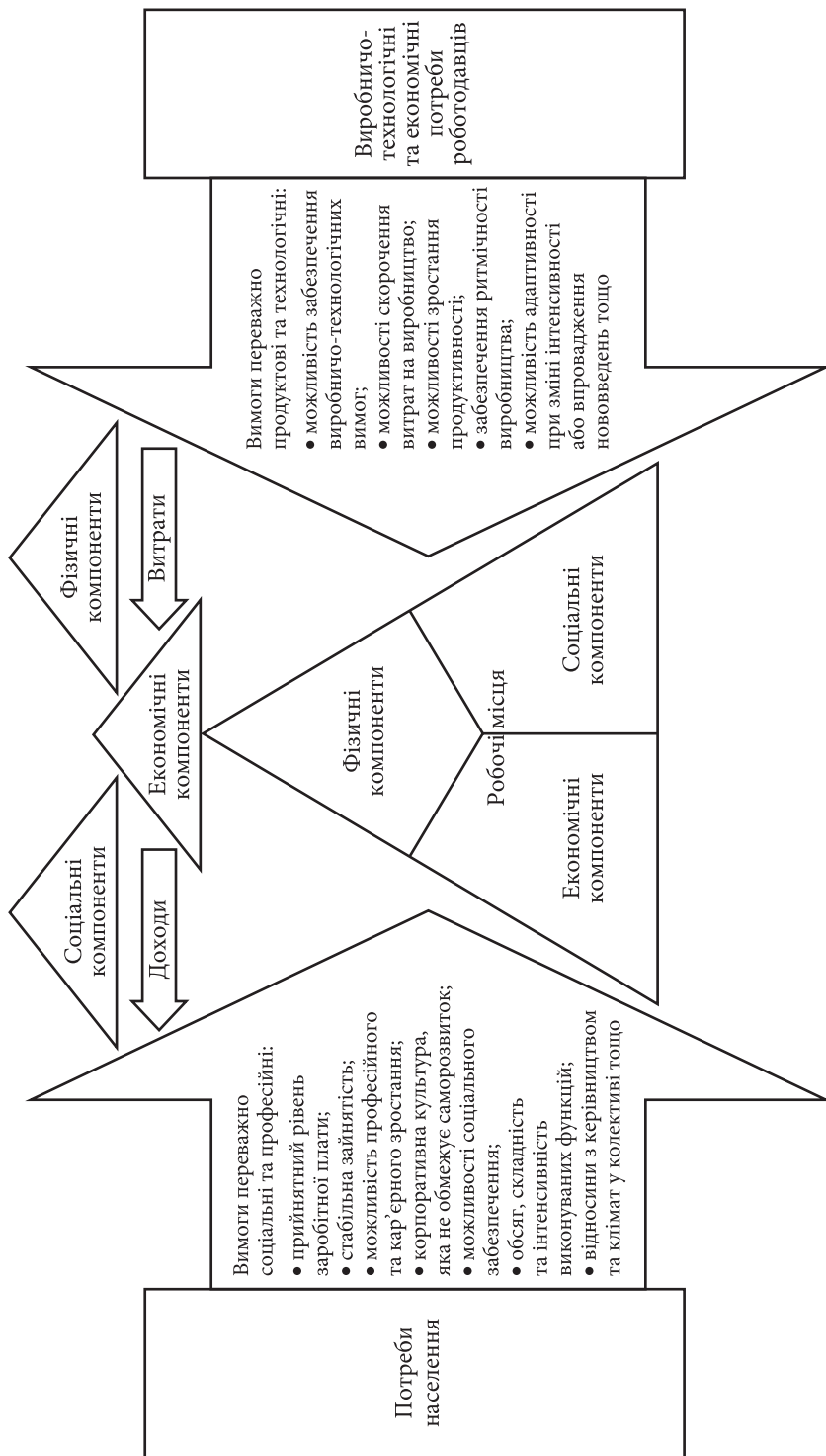


Рис. 2.1. Концепція асиметрії у сфері формування робочих місць з точки зору потреб людського розвитку
Джерело: розроблено авторами.

поділом внесків учасників процесу, або на колективному рівні (галузевому, територіальному, національному, глобальному) за рахунок перенесення назовні негативних екстерналій чи долучення до колективних вигод.

Економічні компоненти робочого місця охоплюють умови покриття усіх необхідних зусиль отриманим доходом. Вони формуються через механізми цін на суміжних із підприємством ринках та потреб у кількості й конкурентоспроможності товарів чи послуг, а також факторів виробництва. Симетричність відповідних процесів забезпечує отримання встановлених доходів підприємцями, найманими працівниками, іншими легітимними стейкхолдерами.

Вказані методологічні положення дають можливість застосувати в якості основи концепції дослідження асиметрії формування робочих місць теорію стратегічних ігор. Базовими критеріальними умовами її застосування є наявність потреб, які формують полюси взаємодії, та конкурентних відносин на ринку праці.

Потреби населення, що складають один із полюсів взаємодії, формують перелік вимог до робочого місця, виконання яких призводить до прийняття індивідуумом рішення щодо виходу на ринок праці. У практичній площині функціонування даного ринку перелік вимог до фактичних робочих місць досить значний і не обмежується лише заробітною платою та матеріальним забезпеченням зайнятих, як це традиційно декларується. Так, за даними соціологічних досліджень, 62,9 % зайнятих задоволені своєю роботою. При цьому одночасно 56,7 % працюючих вказали, що вони не задоволені рівнем свого матеріального забезпечення [32]. Аналіз більш детальних досліджень потреб населення щодо своєї зайнятості виявив, що у переважній більшості випадків пошукувачів роботи цікавлять стабільність компанії, її корпоративна культура та соціальна відповідальність [33]. Це дає підстави зробити висновок про те, що населення до робочих місць ставить, переважно, вимоги соціального та професійного характеру, серед яких слід виділити:

- прийнятний рівень заробітної плати;
- стабільну зайнятість;
- можливість професійного та кар'єрного зростання;
- корпоративну культуру, яка не обмежує саморозвиток;
- можливості соціального забезпечення;
- обсяг, складність та інтенсивність виконуваних функцій;
- відносини з керівництвом та клімат у колективі тощо.

Інший полюс взаємодії при формуванні робочих місць утворюють потреби роботодавців. Опитування власників і керівників підприємств засвідчують, що для них прийнятним результатом формування та функціонування робочих місць є максимізація прибутків унаслідок підвищення продуктивності праці та мінімізації витрат на неї [34]. Це дає змогу виділити основні потреби роботодавців, серед яких переважають потреби продуктивного та технологічного характеру:

- можливість забезпечення виробничо-технологічних вимог;
- можливості скорочення витрат на виробництво;



Рис. 2.2. Схема взаємозв'язків балансування моделі економічних, соціальних та фізичних компонентів робочих місць

Джерело: розроблено автором.

- можливості зростання продуктивності;
- забезпечення ритмічності виробництва;
- можливість адаптивності при зміні інтенсивності або впровадження нововведень тощо.

В умовах такої стратегічної конкурентної взаємодії населення та роботодавців відбувається формування компромісних фізичних, економічних і соціальних компонентів робочих місць, їх збалансованість та пропорційність. На нашу думку, у даній системі балансуєчим елементом є економічні компоненти робочих місць — саме в них співпадають потреби і роботодавців, і населення, оскільки обидві сторони бажають максимізувати свої доходи. Забезпечення симетрії між ними відбувається за допомогою зміни рівня доходів (економічних компонентів) тієї сторони, яка вимагає змін пріоритетних для себе компонентів. Так, зростання витрат на соціальні компоненти призводить до зростання собівартості та ринкової ціни продукції. За таких умов незмінність технологічних процесів

при об'єктивно низхідній динаміці попиту на традиційну продукцію зумовить рутинізацію та поступову деградацію фізичних компонентів. При цьому відбуватиметься знецінення якісних параметрів зайнятості, що дасть змогу роботодавцям економити на витратах на низькокваліфіковану працю з метою здешевлення продукції. Саме така модель «дешевої робочої сили» була притаманна вітчизняному ринку праці тривалий час і, на нашу думку, може вважатись однією із найпоширеніших асиметрій формування та використання робочих місць.

Аналіз моделі економічних, соціальних і фізичних компонентів робочих місць свідчить, що основні витрати для забезпечення її симетрії здійснює роботодавець, оскільки саме він визначає: скільки та якої якості продукції має виробляти комплекс створених ним робочих місць (рис. 2.2). Стимулом для здійснення таких витрат має стати прямо пропорційне зростання доходів від виробничо-господарської діяльності підприємств. Слід враховувати, що самі робочі місця повинні одночасно відповідати потребам населення, яке має прийняти рішення щодо зайнятості на них упродовж тривалого періоду.

Загалом така поведінка роботодавців і населення має забезпечувати симетрію формування та використання робочих місць. На нашу думку, з позицій балансування економічних, соціальних та фізичних компонентів робочих місць основним інструментом запобігання виникненню та поширенню асиметрії є регулярне впровадження нових технологій у виробничу діяльність. Технологічні нововведення зумовлюють зміну наповнення фізичних компонентів робочого місця внаслідок часткової або повної зміни функцій, які виконує робітник у межах свого виробничого простору. Зміни супроводжуються ускладненням виконуваних операцій, що потребує більш високої кваліфікації та/або спеціальної підготовки найманих працівників. Використання праці таких працівників на інноваційних виробництвах дасть змогу забезпечити створення продукції з новою якістю, що має значний потенціал для створення висхідної динаміки попиту на неї. Унаслідок зростання доходів підприємств від реалізації продукції також будуть змінюватись взаємопов'язані ролі економічних та соціальних компонентів робочих місць. За таких умов роботодавець має обрати найбільш вигідну стратегію пріоритетної концентрації витрат або ж на здійснення соціального забезпечення, або ж на збільшення рівня заробітних плат. При цьому у виборі стратегії значні обмеження формують позиції держави, що забезпечує функціонування солідарних систем соціального захисту, а також суспільства, яке захищає певні моделі поведінки, притаманні його членам у поточний період часу.

Виходячи з позицій, що фізичні, економічні та соціальні компоненти робочих місць є результатом конкурентної взаємодії потреб та інтересів населення і роботодавців, вважаємо, що функція, яка описує даний процес, матиме вигляд (2.1):

$$f(x) = Y_{ет} Y_{бп} Y_{ті} Y_{ск} Y_{д} Y_{сп} Y_{с} Y_{зп} Y_{н} Y_{к} Y_{ід}, \quad (2.1)$$

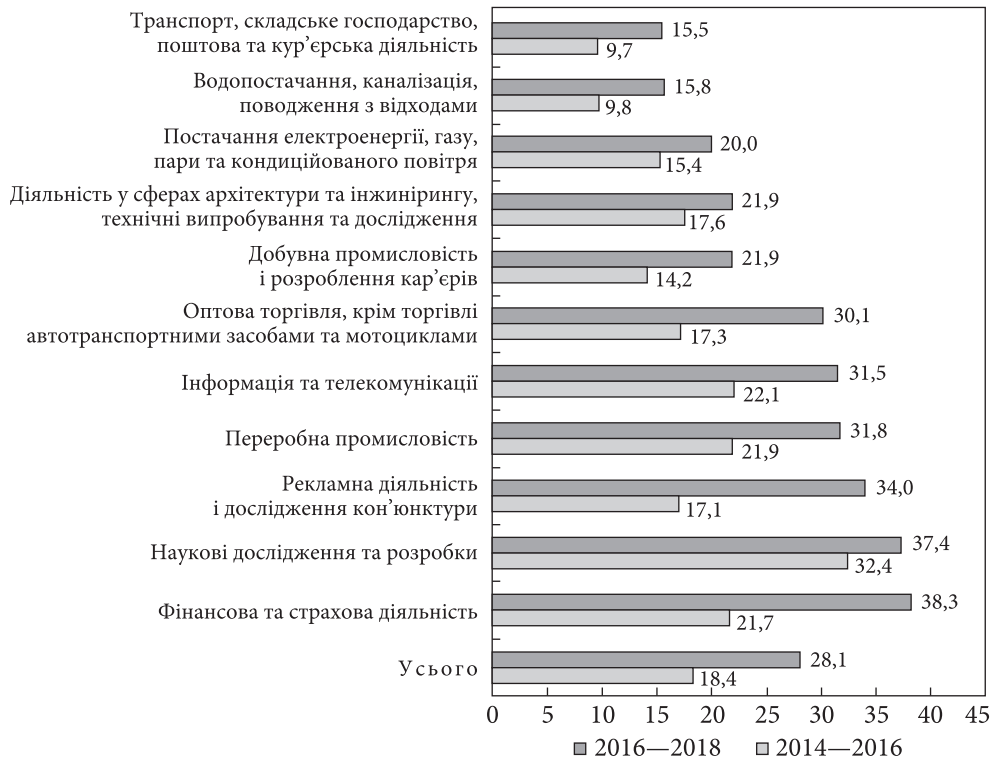


Рис. 2.3. Динаміка питомої ваги інноваційно активних підприємств за видами економічної діяльності у 2014—2018 рр., % до загальної кількості обстежених підприємств
Джерело: побудовано за даними [35, с. 85].

де $Y_{ет}$ — ергономічність технології робочого місця; $Y_{бп}$ — безпечність умов праці та виробничого середовища; $Y_{тн}$ — оптимальна тривалість та інтенсивність праці; $Y_{ск}$ — соціальна комфортність організаційного середовища; $Y_{д}$ — офіційна декларованість зайнятості, обсягів та оплати праці; $Y_{сп}$ — обсяги соціального пакету робочого місця; $Y_{с}$ — стабільність трудового договору; $Y_{зп}$ — заробітна плата; $Y_{н}$ — відповідність навичок вимогам робочого місця; $Y_{к}$ — перспективи кар'єри та / або накопичення корисного; $Y_{ід}$ — доступність, прозорість, правдивість інформації про робочі місця.

На жаль, вітчизняна статистика обмежує можливості аналізу процесів формування та використання робочих місць, що змушує дослідників використовувати непрямую інформацію про стан їх фізичних, економічних і соціальних компонентів.

Інноваційна активність українських підприємств хоча має і позитивну динаміку, але залишається на низькому рівні — лише 28,1 % обстежених підприємств упроваджували інновації (рис. 2.3). Як свідчать дані загалом по економіці, так і в розрізі обстежуваних видів економічної діяльності, рівень інноваційної активності має тенденцію до зростання. Більш висо-



Рис. 2.4. Частка працюючих на інноваційно активних підприємствах за видами економічної діяльності, % до загальної кількості працюючих на обстежених підприємствах
Джерело: побудовано за даними [36, с. 119].

кі темпи впровадження інновацій (для всіх без винятку видів економічної діяльності) були характерні для періоду відновлення зростання економіки країни упродовж 2016—2018 рр.

Найбільша питома вага інноваційно активних підприємств характерна для сфери послуг. Так, серед підприємств фінансової та страхової діяльності, наукових досліджень та розробок, рекламної діяльності та дослідження кон'юнктури більше третини впроваджували інновації. Серед галузей матеріального виробництва найбільша частка інноваційно активних підприємств спостерігалась у переробній промисловості.

Щодо кількості зайнятих на інноваційно активних підприємствах, то серед видів економічної діяльності лідером є наукові дослідження та розробки (66,2 %). Слід виділити значну питому вагу працюючих на інноваційно активних підприємствах переробної промисловості (49,5 %), постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (46,4 %), добувної промисловості і розроблення кар'єрів (44,8 %) (рис. 2.4).

Оцінюючи загалом стан інноваційної активності підприємств, можна зробити висновки:

- серед видів економічної діяльності вищий рівень інноваційної активності демонструють ті, що мають значний рівень розповсюдженості,

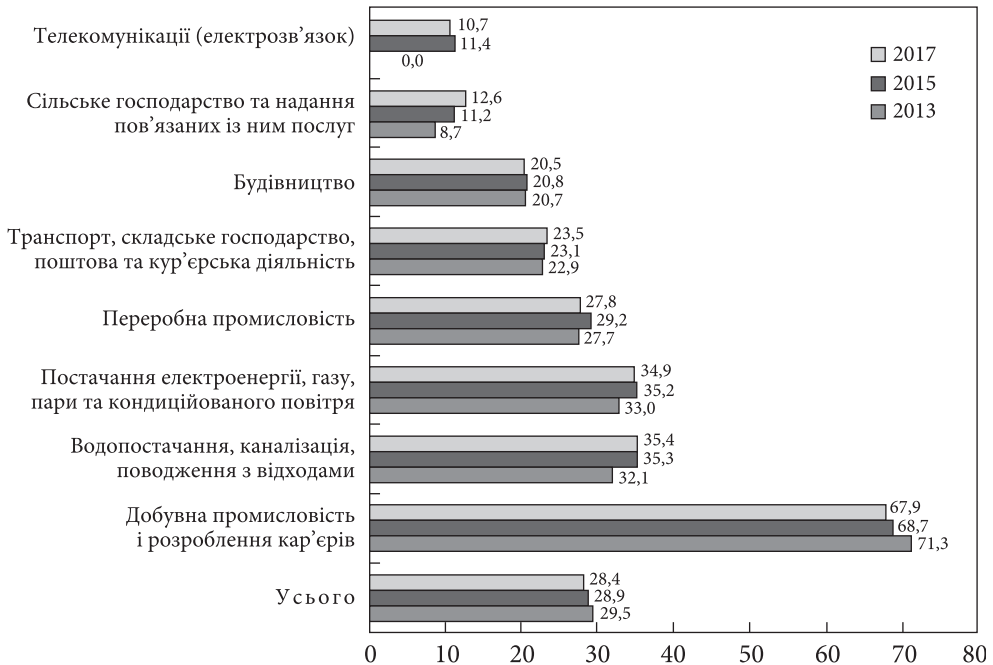


Рис. 2.5. Динаміка питомої ваги штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, за окремими видами економічної діяльності у 2013—2017 рр., % до облікової кількості штатних працівників

Джерело: побудовано за даними [37, с. 6].

високий рівень прибутковості, а також ті, для яких інноваційна діяльність є основним профілем;

- ▶ найбільша питома вага працюючих на інноваційно активних підприємствах спостерігається у тих видах економічної діяльності, де широко поширеними є великі та середні підприємства;
- ▶ доступна інформація дає можливість виявити кількість інноваційно активних підприємств та працюючих на них, однак не кількість інноваційних ергономічних робочих місць.

Офіційні статистичні дані свідчать, що у 2017 р. 838,6 тис. найманих працівників в аналізованих галузях працювали в шкідливих умовах, що складає 28,4 % їх загальної кількості, або ж 10,6 % всіх штатних працівників в Україні (рис. 2.5).

Упродовж 2013—2017 рр. спостерігається зменшення цього показника з 29,5 % до 28,4 %. Однак тенденція не є результатом загального покращення умов праці в усіх видах економічної діяльності, за якими ведеться спостереження. Найбільш ймовірною основною причиною є втрата значної кількості підприємств унаслідок окупації частини території Донецької та Луганської областей, де у шкідливих умовах у 2013 р. працювало 389,8 тис. осіб (32,8 % від їх загальної кількості), а у 2017 р. — лише 119,7 тис. осіб (або



Рис. 2.6. Питома вага витрат на персонал у загальній сумі витрат на виробництво продукції (товарів, послуг) підприємств за видами економічної діяльності у 2018 р., %
Джерело: побудовано за даними [38].

14,3 % даного контингенту зайнятих). Оцінюючи дані щодо сучасного стану безпечності умов праці на робочих місцях, слід зробити висновки про те, що ситуація у цій сфері не демонструє якісного покращення. Крім того, у таких галузях, як водопостачання, каналізація, поводження з відходами, транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність, сільське господарство та надання пов'язаних із ним послуг спостерігається стійка тенденція до погіршення безпечності умов праці.

Дані обстеження діяльності підприємств свідчать, що витрати на персонал порівняно з іншими витратами на виробництво продукції загалом в економіці країни є незначними — 17,0 % (рис. 2.6).

Найвищу частку витрат демонструють такі галузі сфери послуг, як охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (54,7 %), фінансова та страхова діяльність (47,5), освіта (45,3), мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (44,5 %). Водночас у галузях матеріального виробництва, які у своїй діяльності потребують залучення значних обсягів матеріальних ресурсів, навпаки, фіксуються найнижчі частки витрат на персонал. Масштабність витрат на матеріальні ресурси та значна кількість зайнятих у галузях матеріального виробництва, на нашу думку, і є основною причиною того, що загальноукраїнський показник має порівняно низькі значення. Так, лише 3 види еконо-

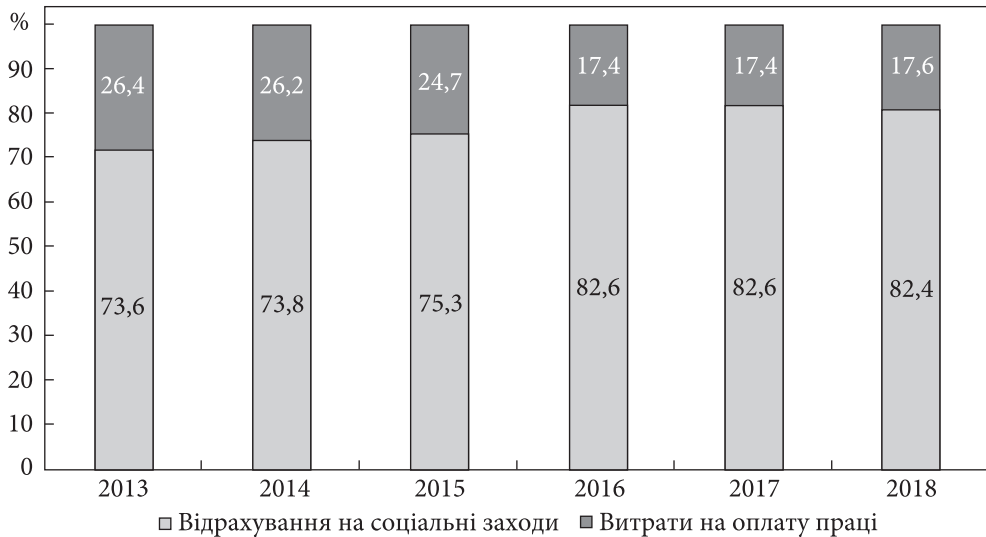


Рис. 2.7. Динаміка структури витрат на персонал суб'єктів господарювання у 2013—2018 рр., %

Джерело: побудовано за даними [39].

мічної діяльності (будівництво, переробна промисловість, сільське, лісове та рибне господарство) мають питому вагу витрат на персонал у структурі витрат на виробництво продукції нижчу ніж у середньому по економіці.

Згідно зі статистичними даними, основні витрати на персонал роботодавці спрямовують на оплату праці своїх працівників, а відрахування на соціальні заходи не є пріоритетними (рис. 2.7). Динаміка структури даного виду витрат свідчить, що роботодавці віддають перевагу стратегії забезпечення економічних компонентів робочих місць із поступовим зменшенням вагомості соціальних. Застосування цієї стратегії призвело до зростання частки витрат на оплату праці з 73,6 % у 2013 р. до 82,4 % у 2018 р. та зниження частки відрахувань на соціальні заходи з 26,4 до 17,6 % відповідно.

Показники динаміки середньомісячної заробітної плати штатних працівників свідчать, що серед видів економічної діяльності найвищий рівень зростання продемонстрували державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування; сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство; оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; інформація та телекомунікації (рис. 2.8).

Так, якщо упродовж 2013—2018 рр. середньомісячна зарплата одного штатного працівника в Україні зросла у 2,7 раза, то у перерахованих вище видах економічної діяльності зростання перевищило 3 раза. Слід зауважити, що причини таких темпів зростання серед галузей-лідерів є різними. Так, у державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні це було зумовлено необхідністю забезпечення стійкості галузі в умовах збройної агресії проти України та пов'язаної з цим економічної кризи. У сіль-

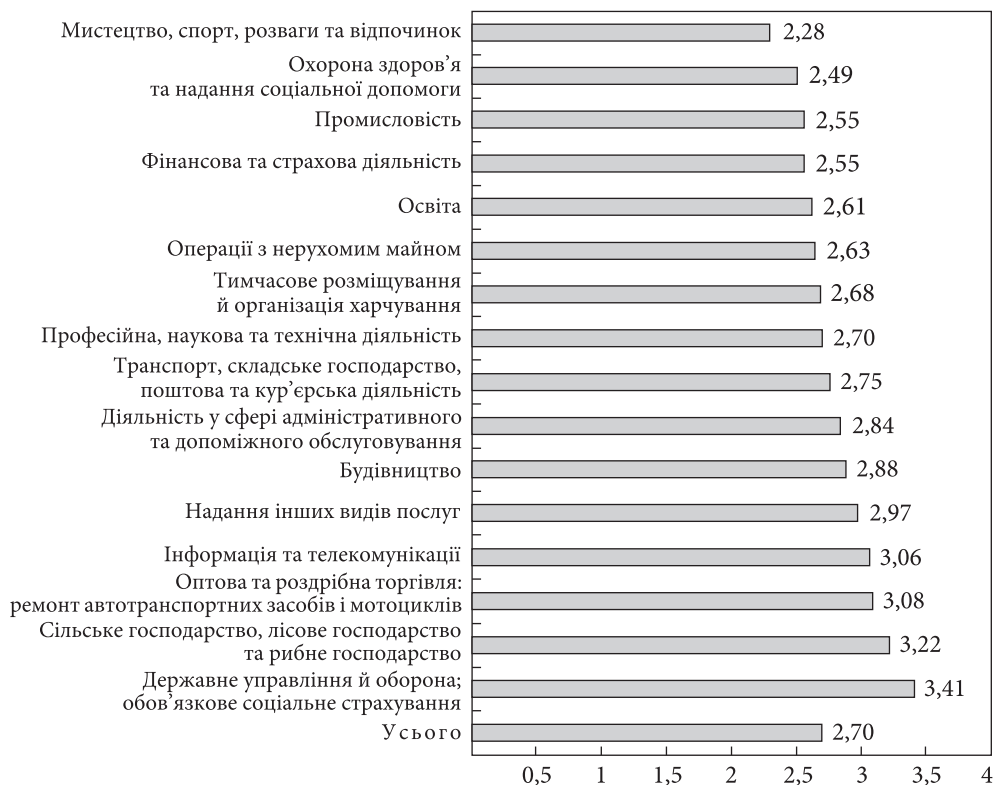


Рис. 2.8. Рівень зростання середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2018 р. у порівнянні з 2013 р. у розрахунку на одного штатного працівника, разів (дані за 2013 р. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, 2018 р. — без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях)

Джерело: побудовано за даними [40].

ському, лісовому та рибному господарстві, а також в інформації та телекомунікації заробітки найманих працівників зростали внаслідок активного розвитку даних видів економічної діяльності, які на сьогодні стали основними експортно орієнтованими галузями спеціалізації України. Водночас у оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів така порівняно висока динаміка була зумовлена широким поширенням підприємств такого виду діяльності та значними темпами розвитку внутрішньої торгівлі, що потребує від роботодавців підвищення рівня заробітних плат для забезпечення виробничих потреб у необхідній кількості персоналу.

Дані щодо валового обороту штатних працівників¹¹ свідчать, що понад 60 % із них змінюють роботу упродовж року (рис. 2.9). Види діяльності, підприємства яких гарантують порівняно високу стабільність зайнятості, зна-

¹¹ Сума звільнених та прийнятих штатних працівників упродовж року.



Рис. 2.9. Рівень валового обороту штатних працівників за видами економічної діяльності у 2018 р., % до середньооблікової кількості штатних працівників
Джерело: побудовано за даними [41].

чною мірою пов'язані з державним фінансуванням. Так, в охороні здоров'я, наданні соціальної допомоги, освіті, державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні показники прийняття та вибуття штатних працівників були найнижчими та склали 35,0, 36,0 і 42,1 % відповідно. Водночас у тимчасовому розміщуванні й організації харчування, оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, сільському, лісовому та рибному господарстві показник перевищує 100 %. На нашу думку, це пов'язано зі значним поширенням у названих галузях малих і мікропідприємств, що формує сприятливі умови для перетоку штатних працівників, які шукають більш сприятливі умови зайнятості.

Однією з найболючіших проблем українського ринку праці є неформальна зайнятість, в умовах якої у 2018 р. працювало 21,6 % усього зайнятого населення України (рис. 2.10). Як свідчать офіційні статистичні дані, найбільш масштабного поширення така форма зайнятості отримала в сільському, лісовому та рибному господарстві, а також будівництві, де частка неформально зайнятого населення відповідно склала 62,3 та 53,1 % від усіх працівників даного виду економічної діяльності. Ці ж галузі є лідерами і за

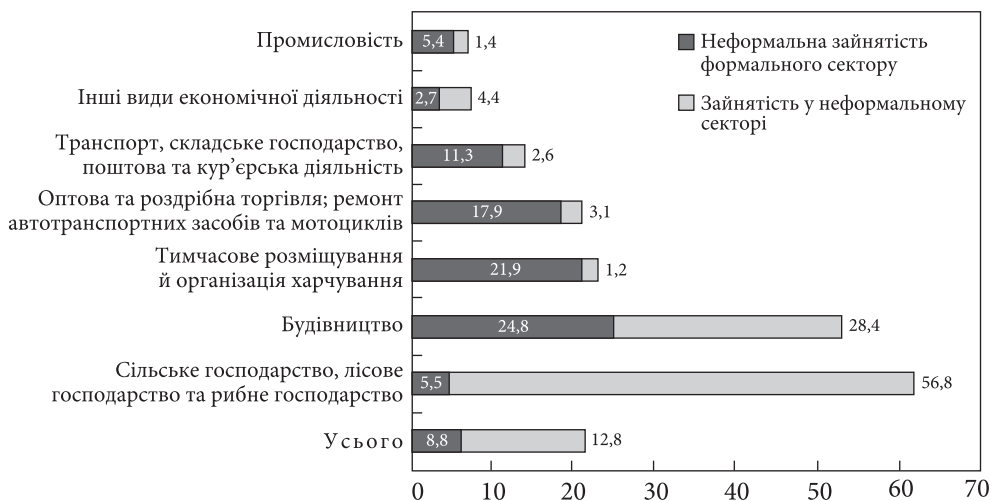


Рис. 2.10. Питома вага зайнятого населення у неформальному секторі, % до кількості зайнятих за відповідними видами економічної діяльності

Джерело: побудовано за даними [42].

показниками зайнятості в неформальному секторі, тобто на незареєстрованих підприємствах, де робочі місця не дають практично ніяких гарантій зайнятості за всіма можливими компонентами.

Слід урахувати, що неформальна зайнятість в її нинішніх параметрах ідентифікації та оцінювання не охоплює всього масштабу робочих місць, які створюються та використовуються роботодавцями поза нормативно встановленими правилами. Саме тому в міжнародній практиці дослідження зайнятості все більшого масштабу набуває вивчення незадекларованої праці, котра, за твердженням Європейської комісії, визначається як «види діяльності, які є законними за своїм характером, але незадекларовані в органах державної влади, враховуючи при цьому різноманіття регуляторних систем держав-членів ЄС» [43]. Тобто це визначення не охоплює злочинну діяльність, а також роботи, не врегульовані державою, або ті, про які не потрібно повідомляти державні органи (наприклад, у деяких країнах це діяльність, що здійснюється у домашньому господарстві для власних потреб). Ураховуючи реалії вітчизняного ринку праці та наявні підходи до вивчення цієї проблематики в країнах ЄС, ми пропонуємо вважати незадекларованими:

- ▶ неформальні робочі місця у формальному секторі;
- ▶ робочі місця у неформальному секторі;
- ▶ робочі місця формального сектору, на яких зареєстровано працюють, але приховують частину фактично відпрацьованого часу чи / та заробітної плати;
- ▶ фальшиві ФОП: фактичні трудові відносини, які формально декларують як самозайнятість, або оформлені на основі цивільних, господарських, аутсорсингових та інших договорів;

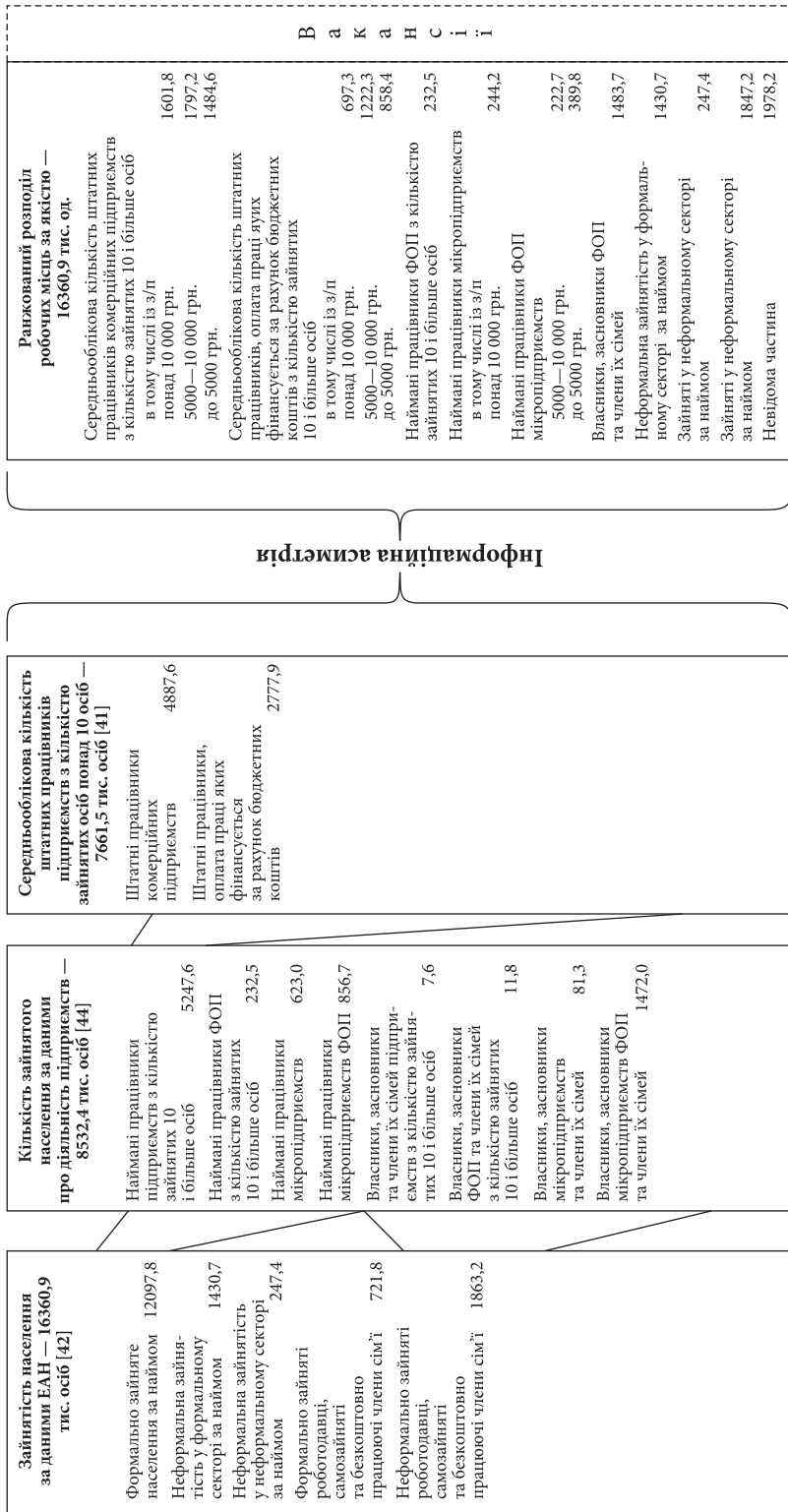


Рис. 2.11. Інформаційна компонента асиметрії робочих місць
Джерело: побудовано за даними [41; 42; 44]

- ▶ робочі місця осіб, які мають оформлені трудові відносини за основним місцем роботи, але не оформлюють належним чином вторинну зайнятість на інших підприємствах.

Вважаємо, що незадекларована праця є найконцентрованішою формою прояву асиметрії робочих місць із позиції співвідношення їх фізичних, економічних та соціальних компонентів. Вона формує найбільш ризикогенне середовище створення та використання робочих місць, яке внаслідок відсутності достатньої інформації нині складно об'єктивно оцінити. Дані офіційної статистики зайнятості не дають можливість визначити весь спектр наявних та потенційних робочих місць через неспівставність інформації (рис. 2.11). При співставленні даних обстеження діяльності підприємств про кількість працівників із даними обстеження економічної активності населення про кількість зайнятих поза можливостями аналізу й оцінки, залишаються поза увагою неформально зайняті наймані працівники, роботодавці, самозайняті та безкоштовно працюючі члени сім'ї, чисельність яких перевищує 3,5 млн осіб. Неможливим є і детальний аналіз штатних працівників, оскільки вони оцінюються на підприємствах із кількістю зайнятих понад 10 осіб. Для оцінки впливу інформаційної компоненти на асиметрію робочих місць нами розроблено ранжований розподіл робочих місць. Він дасть змогу обмежити вплив інформаційної асиметрії на дослідження ринку праці та розробити напрями політики запобігання розвиткові ризикогенних явищ, які виникають унаслідок асиметрії робочих місць.

2.2. Асиметрія між продуктивністю та компенсацією праці

За ринкової економіки продукт праці інституційно виступає як продукт підприємства загалом і виражає весь комплекс прийнятих рішень з точки зору їх ефективності та продуктивності, а не тільки діяльність працівників. Відповідно не коректно трактувати продуктивність праці виключно як внесок працівників. Значно меншою помилкою буде трактування компенсації праці як заробітної плати. У даному випадку ми абстрагуємося від того, що з позиції роботодавця ціна праці включає й інші витрати на персонал, однак це не змінює ситуацію в динаміці, оскільки розмір додаткових до фонду оплати праці витрат є майже константою, обумовленою вимогами держави щодо ЄСВ, а власна ініціатива роботодавців у додаткових витратах на персонал залишається вкрай малою. Виходячи з цих міркувань, для оцінки асиметрії продуктивності та компенсації праці необхідно використовувати підходи так званої факторної продуктивності, а також положення мікроекономіки щодо виробничої функції, технологічної норми заміни та критеріїв рівноваги граничних продуктів праці й витрат на працю.

Тривалий час суспільству пропагується думка про ненормальність ситуації, коли відбувається перевищення темпів зростання заробітної плати над темпами росту продуктивності праці. Казус подібних пояснень є очевидним навіть на поверховому рівні: адже цим, як правило, пояснюють,

чому заробітна плата настільки мала (на кшталт: вона така мала і має недостатню платоспроможність тому що зростає надто швидко). Нашою метою є вивчення достовірності та адекватності подібної позиції.

Асиметрія у сфері оплати та продуктивності праці є безпосереднім чинником формування соціальних ризиків людського розвитку. Найбільшу проблему становить штучне заниження оплати праці, успадковане Україною від адміністративно-планової економічної системи з її низьким рівнем заробітної плати, високими обсягами суспільних видатків і жорстко регульованими цінами на товари та послуги. В умовах перехідної економіки прагнення витримати конкуренцію на світовому ринку за умов високої енерго- та матеріалоемності віддзеркалилось у збереженні низької вартості робочої сили. Однак нині вона дедалі більше перетворюється з чинника конкурентоспроможності на непереборний бар'єр економічного зростання та людського розвитку [45, с. 222—223].

Згідно з постулатами економічної теорії, в умовах рівноваги заробітна плата працівників повинна дорівнювати граничному доходу від їхньої праці. На практиці вартість праці на одиницю продукції є більшою за рахунок додаткових соціальних благ і витрат підприємства на соціальний розвиток трудового колективу. Не менше проблем пов'язано із практичною операціоналізацією категорії граничного доходу. У науковій літературі для цього переважно пропонується брати валову додану вартість, однак, на нашу думку, цей підхід не враховує, що більшість прибутку підприємства приховують серед проміжних витрат задля оптимізації оподаткування. Таким чином, дійсна нова вартість, додана у процесі роботи підприємства, перевищує офіційний ВДВ. Інакше кажучи, реальна продуктивність підприємства, галузі, країни залишається невідомою. Вихід полягає в тому, щоб обрати, з чим більше ця невідома продуктивність корелює: із офіційною ВДВ чи офіційним проміжним випуском. Ми схильні орієнтуватися на динаміку випуску, оскільки, на нашу думку, статистика цін є більш достовірною та максимізація виручки краще ілюструє орієнтацію підприємців, ніж показник ВДВ, де переважну частину займає фонд заробітної плати.

Взаємозв'язок між продуктивністю та винагородою праці загалом має бути симетричним: чим вищі темпи підвищення продуктивності праці, тим ширші можливості на підприємстві для зростання оплати трудового внеску працівників, зайнятих у виробництві, й навпаки. За таких умов підприємства мають змогу здійснювати розширене відтворення, виробляти достатню кількість продукції з найменшими витратами, водночас підвищуючи розміри матеріального стимулювання.

Економічний зміст заробітної плати як невід'ємної складової вартості робочої сили полягає в тому, що роботодавець повинен забезпечувати не тільки своєчасність її виплати, а й надходження усіх соціальних внесків, що стосуються найму робочої сили та інших. Це зокрема, фінансування витрат на підготовку робочої сили, підвищення її професійно-кваліфікаційного рівня. Тому вважаємо за доцільне виокремлювати поняття реальної заробітної плати для виробника, яка відображає зміну вартості робочої сили з боку під-

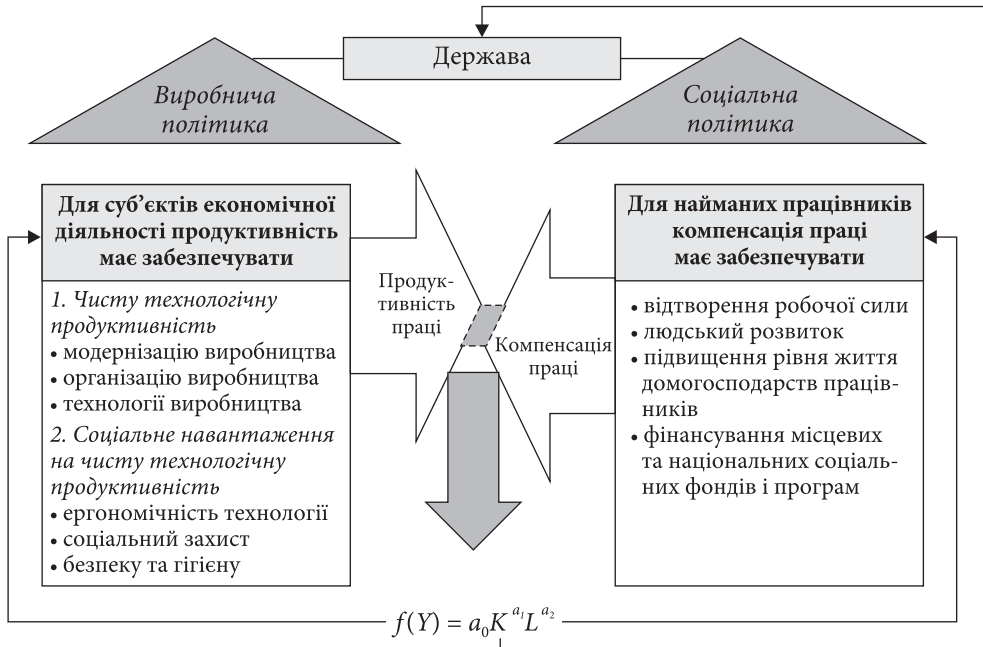


Рис. 2.12. Асиметрія у сфері оплати та продуктивності праці

Джерело: розроблено автором.

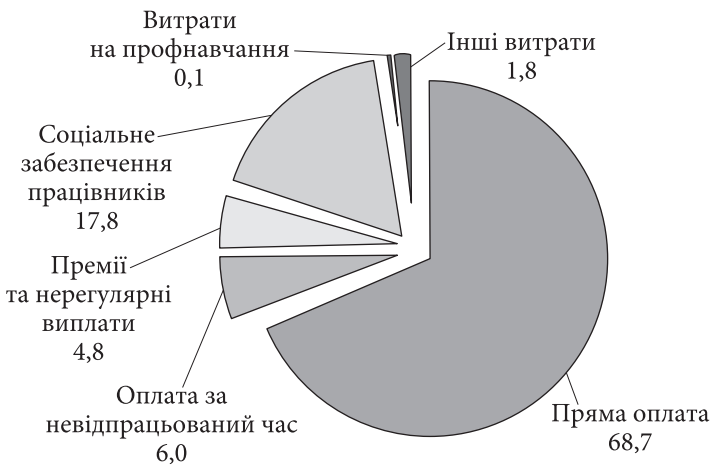


Рис. 2.13. Структура витрат підприємств в Україні на робочу силу в 2018 р., %
Джерело: побудовано за даними [46, с. 27—29].

приємства, та реальної заробітної плати для споживача, що віддзеркалює зміну купівельної спроможності плати за робочу силу з позиції найманих працівників. Задля отримання коректніших оцінок співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати необхідно використовувати дані стосовно змін реальної заробітної плати для виробника.

Наявність гарантованих роботодавцем можливостей повноцінного відтворення робочої сили стимулює працівників до високопродуктивної праці. Водночас зростання витрат роботодавця на робочу силу неминує прискорює впровадження працезберігаючих технологій, що забезпечує технологічну основу зростання і внутрішньофірмової, і суспільної продуктивності праці (рис. 2.12). У сучасній ринковій економіці продуктивність праці вже недостатньо розглядати в якості здатності виробляти максимальний обсяг продукції за одиницю часу, важливішою є здатність виробляти якіснішу або принципово новішу продукцію. Водночас і цей підхід до розуміння суті продуктивності не може бути абсолютизований, оскільки він задовольняє критерій економічної ефективності винятково з позиції роботодавця, для якого витрати на працю є елементом загальних витрат (низький рівень або зниження цих витрат можуть бути обумовлені низькими ставками заробітної плати), що створює умови для виникнення чи збільшення асиметрії у сфері оплати та продуктивності праці.

Забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці обумовлює необхідність нейтралізації асиметрії у сфері оплати та продуктивності праці, оскільки в іншому випадку існує можливість втрати стимулюючого ефекту заробітної плати. Зі свого боку, посилення стимулюючої ролі заробітної плати повинне ґрунтуватись на стратегії забезпечення одночасного зростання продуктивності, обсягу виробництва й оплати праці.

Аналіз витрат підприємства на робочу силу за видами економічної діяльності можливий лише на основі даних вибіркового обстеження Держслужби статистики України, яке проводиться раз на чотири роки. Відсутність щорічних даних, неможливість порівняння показників у динаміці суттєво ускладнює дослідження цієї проблеми та знижує достовірність відповідних оцінок.

Наявні дані стосовно розподілу витрат підприємств на робочу силу у 2018 р. свідчать про незначні відрахування роботодавців на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників (0,1% від загального обсягу) як важливої передумови підвищення продуктивності праці (рис. 2.13).

Перебування переважної кількості вітчизняних підприємств у кризовому стані упродовж 2014—2015 рр. обумовило необхідність пошуку альтернативних можливостей економії на витратах (передусім це проявилось у стрімкому зростанні обсягів заборгованості з виплати заробітної плати, використанні практики вимушеної неповної зайнятості та зменшенні витрат на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників). Це дає підстави стверджувати, що ситуація з розподілом витрат підприємств на робочу силу, яка спостерігалася у 2010—2013 рр., значно погіршилась. Ускладнення фінансового стану підприємств відбувалося на фоні необхідності своєчасних розрахунків із постачальниками ресурсів і чи не єдиним варіантом вирішення цієї проблеми було збільшення обсягів заборгованості з виплати заробітної плати. Відповідно, можливості для зростання продуктивності праці і заробітної плати були обмеженими.

На макрорівні динаміка вартості праці на одиницю продукції загалом відповідає зміні структурної частки оплати праці найманих працівників у

ВВП — фактично це і є співвідношенням вартості праці (включно з внесками на соціальне страхування) з обсягом ВВП. Аналіз змін частки оплати праці у ВВП та граничної продуктивності праці свідчить про її збільшення з 40,8 % у 2014 р. до 43,1 % у 2018 р. при одночасному зниженні частки внесків наймачів на соціальне страхування відповідно з 26,6 до 17,8 %.

Таким чином, відбувається поглиблення розриву між реальною заробітною платою для споживача та реальною заробітною платою для виробника, що значно ускладнює пошук адекватного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та заробітної плати, адже методологічна неузгодженість призводить до збільшення похибки в оцінках цих показників. Саме тому пріоритетного значення набуває удосконалення методологічної бази оцінювання співвідношення продуктивності праці та заробітної плати у напрямі розмежування реальної заробітної плати з позицій виробника та споживача. Не менш важливим є визначення пропорцій між темпами зростання продуктивності праці та заробітної плати.

Для визначення асиметрії у сфері оплати та продуктивності праці нами використано виробничу функцію Кобба—Дугласа як інструмент дослідження зв'язку випуску продукції з працею та капіталом. Згідно з даними 1990—2018 рр. у порівняних цінах її специфікація має такий вигляд (2.2):

$$Y = 6175,1 \times K^{0,4825} \times L^{0,2906} . \quad (2.2)$$

Функція свідчить про те, що параметр, який характеризує кількісний вплив обсягу капітальних інвестицій в економіку України на динаміку її економічного зростання, та параметр, який характеризує кількісний вплив чисельності зайнятих у національному господарстві на динаміку економічного зростання, становлять 0,4825 і 0,2906 відповідно. Це означає, що в кожному прирощенні Y капітальні інвестиції обумовлюють 48,3 %, а збільшення кількості зайнятих — 29,1 %. Окрім цього, згідно з науковими розробками американських економістів Д. Акерберга, К. Кейва та Дж. Фразера [47], у разі, якщо доданок коефіцієнтів регресії при капітальних інвестиціях і зайнятості є меншим одиниці ($\alpha + \beta < 1$), випуск продукції зростає повільніше ніж зростання факторів K і L , що означає вагомість інших чинників росту та скоріше екстенсивний, ніж інтенсивний характер використання згаданих вище факторів.

На підставі виробничої функції Кобба—Дугласа можна розрахувати граничну продуктивність праці для України загалом та основних видів економічної діяльності зокрема (рис. 2.14, додаток А). Загальноукраїнська гранична продуктивність праці, дефльована за цінами випуску, крім періоду 2012—2013 рр., була більшою ніж реальна заробітна плата, що спростовує міф про тривале перевищення реальної заробітної плати продуктивності праці. Крім того, рівень граничної продуктивності праці та реальної заробітної плати досягли рівня 1990 р. тільки у 2016 та 2017 роках відповідно.

Упродовж 1990—2018 рр. між річними темпами приросту граничної продуктивності праці та реальної заробітної плати не спостерігається лі-

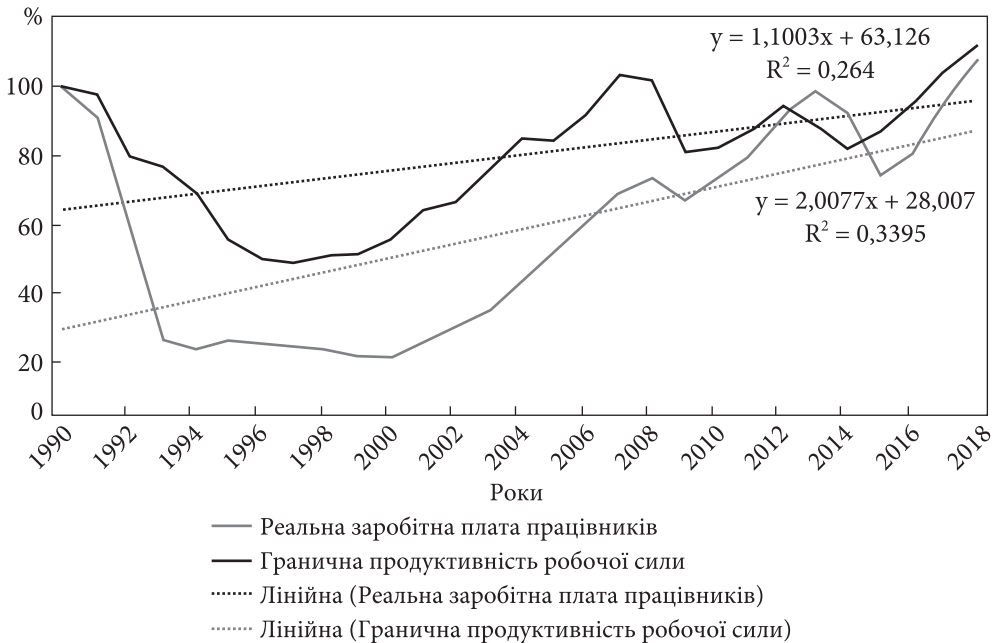


Рис. 2.14. Гранична продуктивність робочої сили та реальна заробітна плата працівників в економіці країни, %, 1990 р. = 100 %

Джерело: розроблено автором.

нійної та іншої статистичної залежності, що дає підстави зробити висновок про те, що їх спільне зростання за увесь період було не взаємообумовленим, а спиралося на інші фундаментальні чинники (рис. 2.15).

Існують різні точки зору щодо характеру асиметрії між продуктивністю праці та заробітною платою. Як відомо, на рівні окремого підприємства тривалий час підвищення номінальної заробітної плати на величину більшу ніж зростання номінальної продуктивності праці, призводить до переваги доходів працівників над прибутком підприємства. Однак на макрорівні зв'язки між продуктивністю та доходами є складнішими й нелінійними. Нами встановлено, що коригування цінності продуктивності праці цінами інших виробників, а цінності зарплат цінами споживчих ринків показує тривале переважання виграшу одних учасників виробництва над іншими. Пояснення цього полягає в тому, що сукупний підприємець має можливість вести з сукупним працівником довгострокову темпову гру, в якій на кінець періоду кумулятивні значення зростання продуктивності праці та зарплати балансуються, але упродовж періоду першими ціни піднімають роботодавці, а потім відбувається зростання заробітної плати. Певною мірою на користь цієї гіпотези свідчить те, що лінійна апроксимація залежності граничної продуктивності праці від реальної заробітної плати, взятої за попередній рік, має суттєво менший

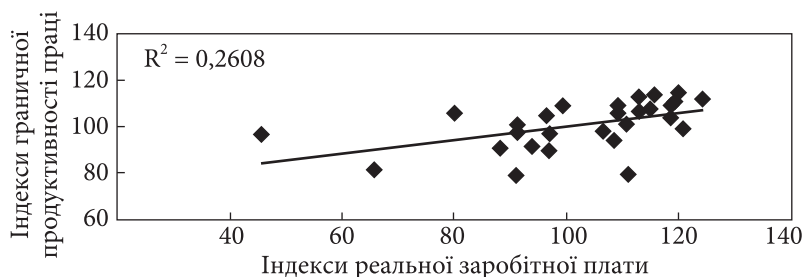


Рис. 2.15. Якість лінійної апроксимації зв'язку між річними індексами реальної заробітної плати та граничної продуктивності праці України упродовж 1990-2018 рр.

Джерело: розроблено автором.

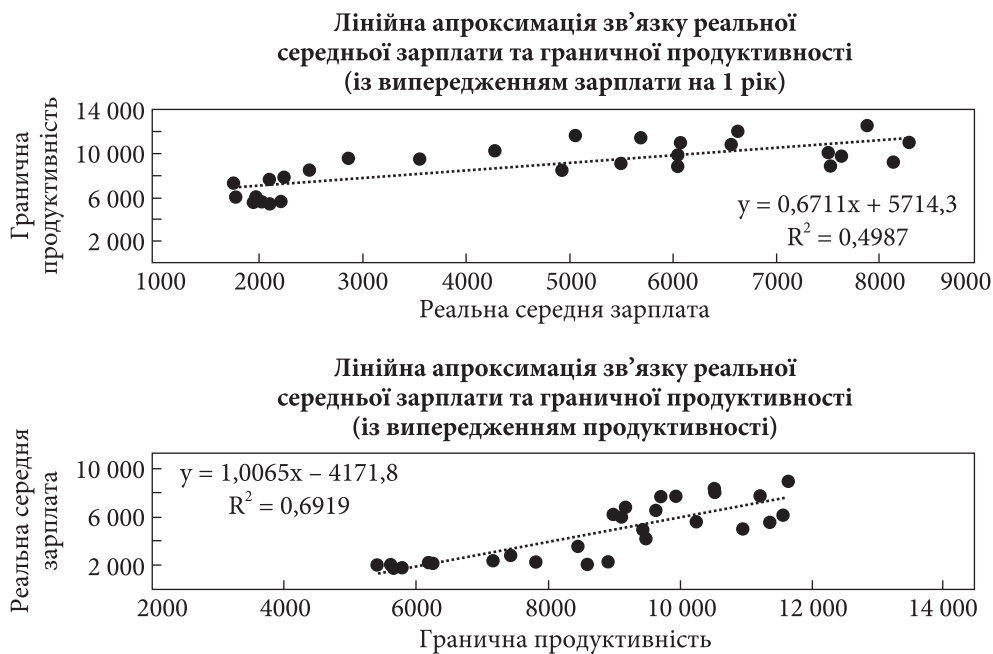


Рис. 2.16. Лінійна апроксимація зв'язку реальної заробітної плати та граничної продуктивності (із випередженням одного із параметрів)

Джерело: розроблено автором.

коєфіцієнт детермінації та статистику Фішера, ніж залежність реальної заробітної плати від граничної продуктивності, взятої за попередній рік (рис. 2.16; додатки Б–К).

Для дотримання відносної симетрії між темпами зростання заробітної плати та продуктивності праці необхідно, щоб мінімальна заробітна плата виконувала стимулюючу функцію та виступала гарантом соціальної захи-

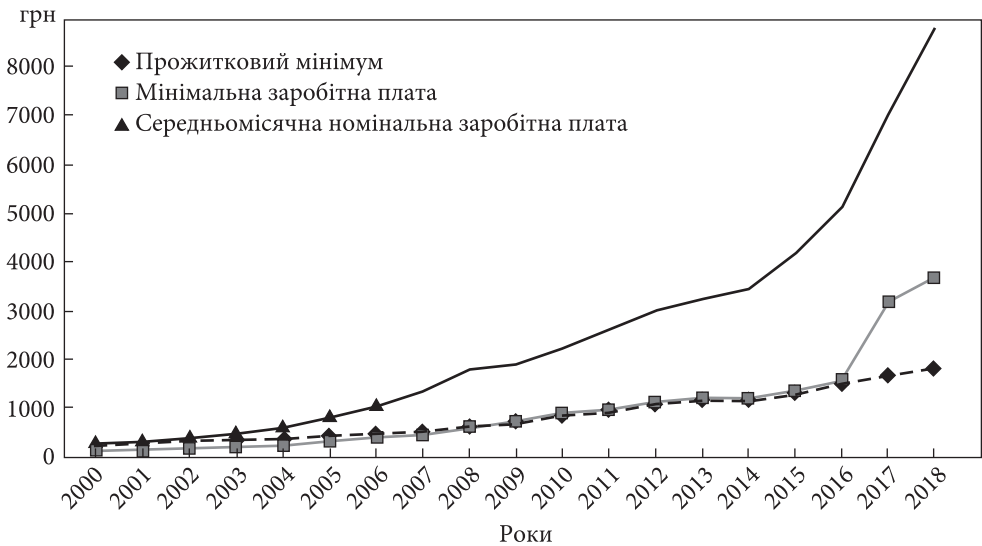


Рис. 2.17. Динаміка зміни середніх розмірів заробітної плати та відповідних державних стандартів в Україні у 2000—2018 рр.

Джерело: розроблено автором.

щеності працівників. Зокрема згідно зі стандартами ЄС, розмір мінімальної заробітної плати має становити 2,5 величини прожиткового мінімуму, що, на жаль, не спостерігається в Україні [48, с. 84] (рис. 2.17).

Аналіз показників продуктивності праці за видами економічної діяльності дає підстави стверджувати, що не низька продуктивність обумовлює низьку оплату праці найманих працівників, а навпаки — низька зарплата (як база нарахувань соціальних внесків роботодавців і формування оплати праці найманих працівників) обумовлює низьку продуктивність, оскільки обмежує обсяги створюваної доданої вартості (додатки Л–М). Так, в освіті й охороні здоров'я, заклади яких належать здебільшого до бюджетної сфери, понад 85 % валової доданої вартості становить оплата праці. І саме через низьку зарплату (в освіті — на 20,6 %, охороні здоров'я — на 34,0 % нижче середньої по країні) ці види діяльності мають одні з найнижчих показників продуктивності праці. Звісно, слід зважати на специфіку цих видів діяльності (неринковий характер послуг, низька частка матеріально-товарних витрат). Така само специфіка ще більш притаманна державному управлінню, але тут спостерігаються зовсім інші співвідношення: частка оплати праці у ВДВ є найбільшою серед усіх видів економічної діяльності (93,6 %) завдяки високій зарплаті (на 43,2 % вище середньої), при цьому продуктивність праці наближається до середньої по економіці. Проте найбільший рівень продуктивності (утричі вище середнього по економіці) демонструє фінансова діяльність, де зарплата майже вдвічі перевищує середню по країні, а валовий прибуток становить близько 55 % ВДВ. З погляду неокласичних теорій росту, підвищення продуктивності праці є ендегенним показни-

ком, що визначається динамікою сукупного попиту та реальної зарплати. За тривалого низького або нульового росту зарплат продуктивність праці знижується, оскільки втрачають сенс інвестиції у дослідження та розробки (R&D), збільшення капіталомісткості виробництва та впровадження працеощадливих технологій. Дослідження, проведені для країн ОЕСР, показали, що зростання реальної заробітної плати на 1 % обумовлює зростання продуктивності праці на 0,3 %, а в деяких країнах (Франція, Німеччина, Нідерланди, Велика Британія, США, скандинавські країни) — на 0,38 процентного пункту [49, с. 4—5].

Структурування ВВП за категоріями доходу свідчить, що пропорції його розподілу в Україні загалом подібні до більшості країн Європи (рис. 2.18). Однак, при відносно високому показнику частки заробітної плати у ВВП, витрати на робочу силу в середньому на одну оплачену годину є найнижчими (у 2018 р.— лише 2,3 євро).

Передусім питома вага оплати праці найманих працівників «тримається» на високому рівні завдяки найвищій ставці соціальних внесків для роботодавців, що забезпечує близько чверті загального обсягу оплати праці. Так, за даними *World Bank*, Україна є безумовним лідером серед 10 країн, що підлягали моніторингу як за розміром податкового навантаження на працю, так і за розміром частки податків та обов'язкових внесків, сплачуваних компаніями з фонду оплати праці (табл. 2.1).

Проблеми оплати праці та захисту доходів працівників особливо актуалізуються в умовах глобальної рецесії. В Україні традиційно більше уваги приділяється проблемам оплати праці в бюджетній сфері, але в так званому реальному секторі економіки, де загалом зарплати вищі від середньої, ситуація теж дуже складна. Як показав досвід 2008—2009 рр. та 2014—2015 рр.,

Таблиця 2.1. Розміри податкового навантаження

Країна	Загальна ставка податків і внесків (% від прибутку)	Податки на працю та внески (% від прибутку)	Частка податків на працю у загальній ставці (%)
Україна	37,8	24,8	65,6
Грузія	16,4	0,0	0,0
Перу	35,6	11,0	30,8
Болгарія	27,1	20,2	74,5
Сербія	39,7	20,2	50,9
Болівія	22,7	18,8	22,5
Гватемала	35,2	14,3	40,6
Парагвай	35,0	18,6	53,1
Вірменія	18,5	0,0	0,0
Індонезія	30,0	11,5	38,3

Джерело: побудовано за даними [50].

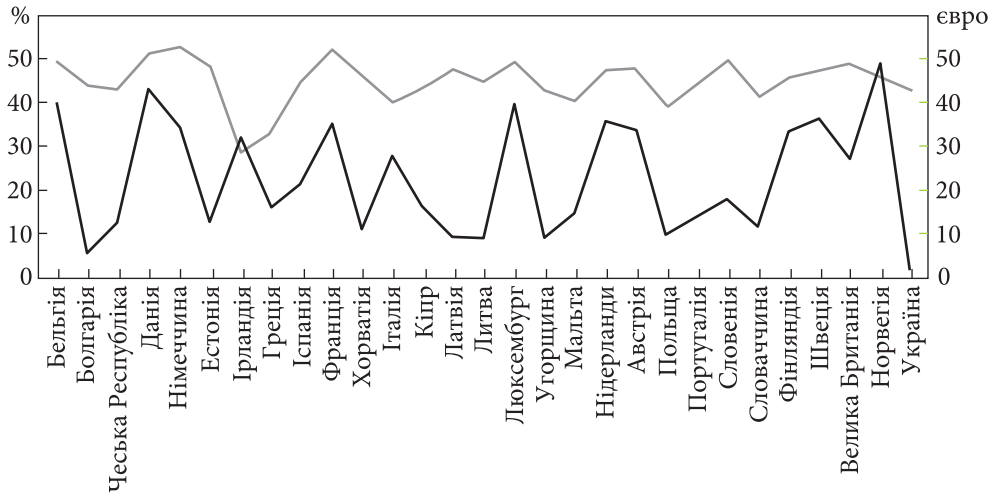


Рис. 2.18. Частка оплати праці найманих працівників у структурі ВВП за категоріями доходу та витрати на робочу силу в середньому на одну оплачену годину в Україні та країнах ЄС у 2018 р.

Джерело: розроблено автором.

кризи найбільше вплинули на промисловість і будівництво. Специфіка оплати праці в цих видах діяльності полягає у тому, що розмір винагороди за працю, зазвичай, напряду пов'язаний із показниками виробітку (особливо за відрядної форми оплати праці). Проте нині виробіток суттєво залежить від використовуваних технологій та устаткування, а не від кваліфікації та старанності працівника. Наприклад, ступінь зносу основних засобів у промисловості в середньому сягає 69,4 %, у переробній промисловості — 76,4 % [51, с. 5]. Отже, застарілі обладнання та технології обмежують можливості зростання продуктивності в реальному секторі.

Нині на найвищих міжнародних форумах дискутуються шляхи подолання «великої рецесії», зокрема, чи надати перевагу заходам жорсткої економії (включаючи урізання зарплат), чи намагатися відновити зростання заходами стимулювання споживчого попиту та зайнятості, забезпечуючи ріст зарплат. Як зазначають фахівці Міжнародної організації праці (МОП), в умовах обтяження бюджетів країн та домогосподарств боргами, що ставить під сумнів можливість нових запозичень, обмеження росту зарплат і дерегуляція ринку праці не здатні сприяти сталому економічному відновленню, а спричинять затяжну стагнацію виробництва та продуктивності праці. Реальна зарплата може та повинна зростати, але в поєднанні з виваженою макроекономічною політикою, зокрема низькою процентною ставкою та прогресивною шкалою оподаткування високодохідних груп [49, с. 20—21].

Збереження значної диференціації заробітної плати як одного з найбільш вагомих соціальних шоків коваріаційного типу безпосередньо

пов'язане з відсутністю кореляції між рівнем отримуваних трудових доходів та професійно-кваліфікаційним рівнем працівників¹². Саме низькі стандарти оплати праці дають можливість роботодавцям, підприємствам не здійснювати жодних заходів із модернізації технічної й технологічної бази, ігнорувати запровадження будь-яких інновацій, спрямованих на скорочення товарно-матеріальних та енергетичних витрат. У структурі операційних витрат з реалізованої продукції (робіт, послуг) частка витрат на оплату праці разом із відрахуваннями на соціальні заходи становить лише близько 9 %, тоді як частка вартості товарів і послуг, придбаних для перепродажу та реалізованих без додаткової обробки, сягає 53 %, матеріальних витрат — 27 %. Як наслідок, майже 60 % випуску припадає на проміжне споживання.

Варто зазначити, що вплив оплати праці як чинника соціальних ризиків є надзвичайно багатоплановим і різноспрямованим, він не обмежується тільки сферою праці, а охоплює практично всю систему ризиків людського розвитку. Низька оплата праці, а також її надмірна та необґрунтована диференціація поглиблює соціальну нерівність, призводить до маргіналізації низькооплачуваних працівників, соціальної нестабільності. Мобільність у пошуках кращих заробітків зумовлює міграційні втрати населення, обезлюднення депресивних територій.

Утримання низьких стандартів оплати праці, слабкість зв'язку між заробітками та продуктивністю праці є демотиватором економічної і трудової активності, а також призводять до посилення міграційних процесів. Це може посилити соціальні шоки динамічного типу, пов'язані з відпливом найбільш продуктивної частини населення, що погіршуватиме якість людського капіталу¹³.

Відсутність ефективної координації щодо встановлення заробітної плати виявляється у відсутності інституціоналізованої системи інформації про ціни на ринку праці, зокрема про рівень заробітної плати для різних груп працівників. Така інформація залишається «приватною» справою окремих компаній і не перетворюється на «суспільне благо». Спеціальні

¹² З позицій класифікації соціальних шоків за характером впливу на соціальні стратегії домогосподарств розрізняють коваріаційні та ідіосинкратичні шоки. Коваріаційні шоки — це шоки, які деструктивним чином впливають на соціальні стратегії більшості домогосподарств, що базуються на забезпеченні підтримки сімей. На поглиблення цих шоків впливають несприятливі погодні умови, стихійні лиха (повені, пожежі, засухи), які призводять до значних збитків, утрати врожаю, поширення епідемій та хвороб, скорочення попиту на аграрну продукцію. Ідіосинкратичні шоки (індивідуальні специфічні шоки) — шоки, які впливають на окремі домогосподарства. Найбільшою загрозою для забезпечення нормальної життєдіяльності проживання є хвороба або смерть членів сім'ї, від'їзд голови домогосподарства внаслідок міграції, безробіття, втрата помешкання або відсутність земельних наділів [52].

¹³ Класифікуючи шоки за часом дії, можна розрізнити статичні та динамічні соціальні шоки. До причин виникнення динамічних шоків відносять насамперед різниці в рівні впливу профспілок у країнах на розвиток соціально-трудова відносин та різниці в тенденції змін взаємозв'язку «інфляція — безробіття», що обумовлює різні темпи зростання заробітної плати [53].

огляди заробітних плат, що проводяться українськими консалтинговими компаніями, цей інформаційний провал не закривають, оскільки базуються на малих і специфічних вибірках. Унаслідок цього одні роботодавці могли істотно переплачувати, «сліпо» встановлюючи заробітну плату своїм працівникам на рівні вище ринкового, інші — дуже недоплачувати, у результаті посилюється асиметрія у сфері оплати праці та внеску працівника у створення продукції.

Виникає своєрідне замкнене коло: без розкриття інформації координація у встановленні заробітної плати неможлива, а без координації немає інформаційної відвертості. Роботодавці, які бояться переманювання найбільш продуктивних працівників, вважають за краще не ділитися з іншими такою інформацією, вважаючи її комерційною таємницею. Проте, приховуючи ціннові сигнали один від одного, вони позбавляють ринок праці тієї необхідної цінової прозорості, без якої він не може ефективно функціонувати.

2.3. Демографічні асиметрії українського ринку праці

Демографічні характеристики робочої сили, зокрема статево-віковий розподіл зайнятих і безробітних, формуються природним базисом наявного населення, але під значним впливом кон'юнктури самого ринку праці. Структурні відмінності в населенні працездатного віку та робочій силі відображають у тому числі асиметрію, обумовлену викривленням інформації про ситуацію на ринку.

Виходячи з необхідності більш повного охоплення та вивчення фактичного стану справ, у цьому дослідженні під працездатним віком маються на увазі не юридичні рамки (з 16 років до настання пенсійного віку), а межі, прийняті в національному обстеженні робочої сили (15—70 років). Програма національного обстеження робочої сили містить інформацію для діагностування демографічних асиметрій, хоча не всі розрізи достатньо представлені та деталізовані. Зокрема, утворення вікових груп об'єктивно пояснюється існуванням похибки вибірки, але інтеграція здійснюється з неоднаковими інтервалами: три групи мають 5-річний інтервал (25—29, 30—34, 35—39), три групи — 10-річний інтервал (15—24, 40—49, 50—59) і одна група — 11-річний інтервал (60—70 років). Різна ширина інтервалів ускладнює міжвікові порівняння, особливо коли йдеться про зіставлення чисельності населення різних груп. Крім того, у віковому розрізі обмежено представлені результати розподілів за професійними групами та видами економічної діяльності.

Розподіл населення працездатного віку за статтю, віком та статусом на ринку праці зручно візуалізувати у вигляді, подібному до традиційної статево-вікової піраміди (рис. 2.19). Щоправда, у даному випадку ця піраміда виявляється перевернутою, оскільки чисельність молоді віком 15—24 роки є значно нижчою за більш старші 10-річні вікові групи. Якщо для вирівнювання інтервалів об'єднувати попарно 5-річні групи (тобто порівнювати з

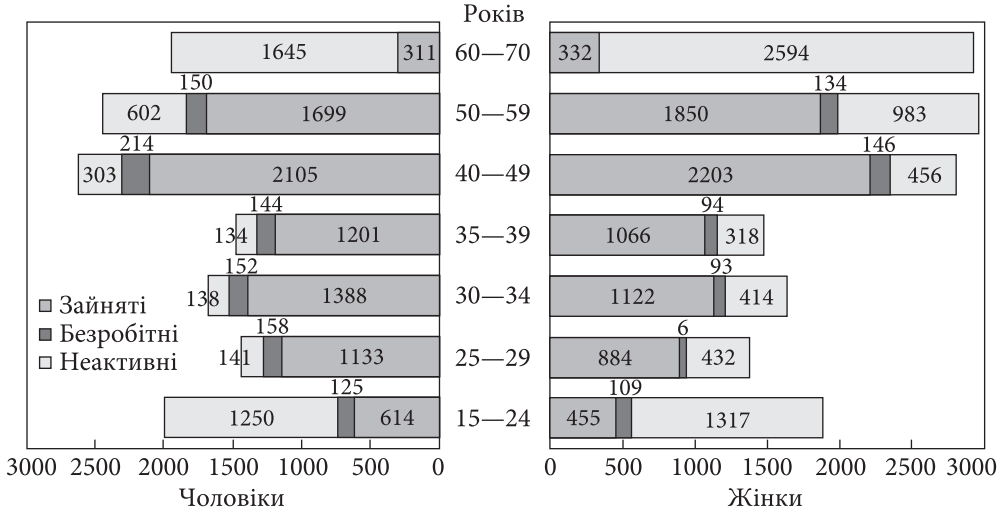


Рис. 2.19. Населення працездатного віку за статтю, віковими групами та статусом на ринку праці у 2018 р., тис. осіб
Джерело: [54].

10-річними інтервалами 25—34 і 30—39 років), чисельність групи 15—24 роки менша за них майже на 40 %. Порівняно з групами 40—49 і 50—59 років, чисельність групи 15—24 роки менша майже на 30 %, і навіть порівняно з найстаршою групою 60—70 років — на понад 20 %. Справа в тому, що ця вікова група утворена когортами народжених у другій половині 1990-х — початку 2000-х рр., тобто в роки найнижчої народжуваності, коли сумарний коефіцієнт народжуваності сягав критичних значень 1—1,2 дитини на одну жінку.

Крім того, що молодь 15—24 роки має дуже малу загальну чисельність, це єдина вікова група, яка в останні п'ять років демонструвала стале зменшення рівня своєї участі в робочій силі: з 38,4 % у 2014 р. до 33,7 % у 2018 р. Причому рівень участі зменшувався як за рахунок зниження рівня безробіття (з 23,1 до 17,9 %), так і рівня зайнятості (з 29,5 до 27,6 %). Швидшими темпами знижувалися показники чоловіків, що можна пояснити, серед іншого, збільшенням їх залучення до вищої освіти, принаймні про це свідчить наближення індексу гендерного паритету серед студентів до 1, тоді як раніше перевага жінок була відчутнішою [55].

Максимальний рівень участі в робочій силі спостерігається серед чоловіків 25—39 років — понад 90 %. У жінок цього віку він є істотно нижчим — 68,6 % у віці 25—29 років та 78,5 % у групі 35—39 років. Пік активності жінок на ринку праці припадає на 40—49 років, коли їхній рівень участі наближається до показника чоловіків (різниця в 0,4 процентних пункти).

Традиційно молодь віком 15—24 роки вважається найбільш уразливою групою на ринку праці, оскільки має найвищий рівень безробіття. Причому існує глобальна залежність, що рівень безробіття в цьому віці зазвичай є вдвічі вищим від середнього по всьому населенню [56]. І саме тому увага

політиків і суспільства прикута до проблем працевлаштування наймолодшої групи, а решта залишаються поза увагою. Але об'єктивні дані засвідчують, що нині частка молодих людей у віці 15—24 роки в загальній чисельності безробітних є меншою 15 %, оскільки їхня присутність на ринку праці незначна. Високий рівень безробіття природно пояснюється тим, що на цей вік припадає зміна життєвого циклу — початок переходу від навчання до роботи, що супроводжується першим виходом на ринок праці, тимчасовими підробітками та вибором підходящого робочого місця для постійної зайнятості [57]. З метою формування цілей політики важливо розуміти, що заходи подолання безробіття серед молоді 15—24 роки покликані не стільки вирішити проблему дефіциту робочої сили, скільки полегшити входження в доросле життя та ринок праці, запобігти соціальному відторгненню та формуванню аутсайдерської поведінки.

Насправді значно масштабніша проблема безробіття характерна для чоловіків віком 25—39 років, серед яких чисельність безробітних перевищує чисельність неактивних, а також для осіб обох статей віком 40—59 років, у яких динаміка рівня безробіття не показує чіткої тенденції до зниження. Так, у жінок 50—59 років рівень безробіття за останні п'ять років зріс із 4,4 до 6,8 %, що свідчить про недостатній супровід підвищення пенсійного віку для жінок заходами політики ринку праці.

Але існує також вікова асиметрія, яка об'єднує дві найстарші вікові групи (50—59 і 60—70) із наймолодшою (15—24 роки) на противагу середнім. Йдеться про професійну сегрегацію зайнятості: крайні вікові групи працездатного віку найбільше концентруються в найпростіших професіях, натомість серед осіб віком 25—39 років найчастіше зустрічаються професіонали (табл. 2.2).

Виняток становить вікова група 40—49 років, де однаково представлені найпростіші професії та професіонали (по 18 %). Частково ці вікові відмінності мають об'єктивне пояснення різницею в освітньому рівні, адже глобальний «бум» вищої освіти розпочався у 1990-х рр., і серед нинішніх 25—39-річних частка осіб із вищою освітою значно більша ніж серед покоління 40+. Водночас є підстави говорити про низьку освітню мобільність, що призводить до раннього затухання кар'єри та консервації кваліфікаційного рівня, набутого в молодому віці.

Неврахування асиметричності вікового розподілу населення за статусом на ринку праці призводить до викривлених уявлень щодо ролі окремих поколінь. На молоді покоління покладається забагато сподівань стосовно розбудови країни, але насправді їхня чисельність надто мала, щоб кардинально змінити ситуацію на ринку праці чи загалом в економіці. Водночас значення старших поколінь недооцінюється, хоча вже нині більше половини робочої сили становлять особи віком 40 років і старші. З огляду на тенденції молодіжного ринку праці, значущість участі в робочій силі старших поколінь стає визначальною.

Крім вікової, українському ринку праці притаманна також чітко виражена гендерна асиметрія, а найчастіше ці обидві асиметрії поєднуються. Рівень участі жінок у робочій силі є істотно нижчим: 56,8 % проти 69,0 %

у чоловіків. Найбільший (близько 20 %) гендерний розрив за рівнем участі спостерігається у вікових групах 25—34 роки, бо жінки в цьому віці найчастіше відволікаються від ринку праці для народження та виховання дітей. Показово, що й після 35 років, аж до досягнення пенсійного віку, причиною неучасті в ринку праці жінки найчастіше вказують домашні/сімейні обов'язки, тоді як чоловіки вже після 30 років майже однаково часто називають причиною також вихід на пенсію. Тобто жінки вважають домашні/сімейні обов'язки цілком достатньою причиною неучасті в робочій силі (незалежно від змісту й обсягу цих обов'язків), натомість чоловіки вказують цю причину неохоче, лише у крайньому випадку. При цьому варіант відповіді «перебуваю на утриманні» однаково рідко обирають і жінки, і чоловіки (менше 1 % неактивних).

Міцні гендерні стереотипи «чоловік — годувальник, жінка — господиня» продовжують формувати поведінку на ринку праці, хоча в українських реаліях жінки становлять 53 % населення працездатного віку та майже 50 % робочої сили. Коли пенсійний вік жінок зрівняється з чоловічим (60 років з 2021 р.), цілком імовірно, що частка жінок у робочій силі

Таблиця 2.2. Вікова сегрегація зайнятого населення за професійними групами, %

Групи професій (на рівні розділу Класифікатора професій)	Вікові групи, років						
	15—24	25—29	30—34	35—39	40—49	50—59	60—70
Разом, %	100	100	100	100	100	100	100
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, мене- джери	4	7	8	10	9	7	8
Професіонали	12	23	21	21	18	15	19
Фахівці	12	11	12	11	12	10	10
Технічні службовці	4	4	3	3	3	3	2
Працівники сфери торгівлі та послуг	20	17	17	17	17	17	10
Кваліфіковані робітники сіль- ського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	1	1	1	1	1	1	0
Кваліфіковані робітники з ін- струментом	13	11	12	12	12	11	6
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролюван- ня за роботою технологічного устаткування, складання устат- кування та машин	10	9	10	11	12	13	10
Найпростіші професії	24	17	15	15	18	23	35

Джерело: складено і розраховано автором за даними [42, с. 82].

перевищить 50 %. Уже зараз жінки становлять більше половини робочої сили та зайнятих у вікових групах 40+, і що старший вік, то більшою є чисельна перевага жінок.

З огляду на зростаючу роль жінок на ринку праці, питання гендерної рівності перестає бути суто етичним, це вже об'єктивна вимога для забезпечення майбутнього економічного зростання.

В Україні, як і загалом по Європейському регіону, рівень освіти жінок вище ніж у чоловіків [56]. Серед жінок, які беруть участь у робочій силі, частка осіб із повною вищою освітою становить 37 %, з неповною вищою — 23 %, тобто вищу освіту мають 60 %. У чоловіків відповідні показники становлять 30 і 15 %, а разом лише 45 %. Однак істотно вищий рівень освіти дає мало переваг жінкам у професійній кар'єрі і це теж проблема глобальна, а не лише національна.

Якщо представити розподіл зайнятих жінок і чоловіків за професійними групами не просто структурними частками, а у вигляді децилів, визначених за кумулятивними частками, ілюстрація нерівних кар'єрних можливостей стає більш наочною (табл. 2.3). При порівнянні нижньої частини професійної ієрархії ситуація начебто складається на користь жінок: частка з найпростішими професіями вичерпується до кінця другого дециля, більше професій сфери торгівлі і послуг. У чоловіків найпростіші професії повністю зайняли два нижніх дециля, більше професій на важких роботах.

У середніх децилях також жінки випереджають чоловіків. П'ятий дециль закінчується працівниками, що надають персональні та захисні послуги, з шостого починаються вже посади технічних службовців. Тобто половина жінок зайняті на робітничих посадах, половина — на посадах із кваліфікацією вище робітничої. У чоловіків п'ятий дециль завершується серед робітників із видобутку корисних копалин і на будівництві, а загалом на робітничих професіях зайняті 68 % чоловіків. Тобто перехід до посади з кваліфікацією вище робітничої відбувається аж у сьомому децилі.

Однак на початку групи професіоналів позиції чоловіків і жінок вирівнюються (81 %) і у вищих децилях ситуація вже складається на користь чоловіків. Серед жінок більшість професіоналів зосереджені в підгрупах «викладачі» і «професіонали в галузі наук про життя та медичних наук», тобто це працівники освіти й медицини — традиційних бюджетних галузей. На керівних посадах зайняті 5 % жінок. Чоловіки більш рівномірно зайняті за підгрупами професіоналів, на керівних посадах — 7 % чоловіків.

Також спостерігається високий ступінь концентрації певної статі у певних професійних підгрупах. Частка жінок серед фахівців у галузі біології, агрономії та медицини, фахівців у галузі освіти перевищує 90 %, службовців, пов'язаних з інформацією, та службовців, що обслуговують клієнтів — 85 %, серед викладачів — 81 %. Щільна концентрація чоловіків спостерігається по підгрупах професій: водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок (96 %), робітники металургійних і машинобудівних професій (95 %), робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві (92 %), найпростіші професії у видобувних галузях, будівництві,

Таблиця 2.3. Децильний розподіл зайнятих жінок і чоловіків за професійними групами

Жінки		Групи професій (на рівні підрозділу Класифікатора професій)	Чоловіки	
Дециль			Дециль	
10-й	100 %	Законодавці, вищі державні службовці, вищі посадові особи громадських і самоврядних організацій	100 %	10-й
	100 %	Керівники підприємств, установ та організацій	100 %	
	96 %	Керівники малих підприємств без апарату управління	95 %	
	95 %	Менеджери підприємств, установ, організацій та їх підрозділів	93 %	
	93 %	Професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук	91 %	
	91 %	Професіонали в галузі наук про життя та медичних наук	84 %	
9-й	89 %	Викладачі	83 %	9-й
8-й	81 %	Інші професіонали	81 %	
7-й	70 %	Технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки	77 %	8-й
	68 %	Фахівці в галузі біології, агрономії та медицини	73 %	
	62 %	Фахівці в галузі освіти	72 %	
6-й	60 %	Інші фахівці	72 %	7-й
	55 %	Фахівці в галузі харчової та переробної промисловості	69 %	
	55 %	Службовці, пов'язані з інформацією	69 %	
	52 %	Службовці, що обслуговують клієнтів	69 %	
5-й	50 %	Працівники, що надають персональні та захисні послуги	68 %	
4-й	40 %	Продавці та демонстратори	62 %	
3-й	26 %	Кваліфіковані сільськогосподарські робітники та рибалки	58 %	6-й
	26 %	Робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві	57 %	
	25 %	Робітники металургійних та машинобудівних професій	49 %	5-й

Жінки		Групи професій (на рівні підрозділу Класифікатора професій)	Чоловіки	
Дециль			Дециль	
3-й	24 %	Робітники в галузі точної механіки, ручних ремесел та друкування	40 %	4-й
	24 %	Інші кваліфіковані робітники з інструментом	40 %	
	22 %	Робітники, що обслуговують промислове устаткування	38 %	
	21 %	Робітники, що обслуговують машини та складальники машин	36 %	
2-й	19 %	Водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок	34 %	3-й
	18 %	Найпростіші професії торгівлі та сфери послуг	20 %	2-й
	13 %	Найпростіші професії в сільському господарстві та подібних галузях	18 %	
1-й	3 %	Найпростіші професії у видобувних галузях, будівництві, промисловості та на транспорті	8 %	1-й
	0 %	Найпростіші професії, що є загальними для всіх галузей економіки	1 %	

Джерело: складено та розраховано автором за даними [42].

промисловості та на транспорті, професіонали в галузі фізичних, математичних і технічних наук (по 78 %). Отже, уявлення про типові «жіночі» й «чоловічі» професії залишаються в силі.

Тримання за так звані традиційні цінності, за якими насправді стоять міцні стереотипи та забобони, нерозуміння сучасних меж толерантності, невміння бути на рівних, небажання змінюватися свідчать про нерозвинуту культуру ринкових відносин, до яких належать також і трудові відносини. Оскільки стать і вік є найбільш явними й поширеними ознаками, гендерні та вікові упередження проявляються найчастіше і у трудовій сфері. Стереотипи застосовують навіть до людей, які досягли видимих професійних і кар'єрних успіхів. Канадсько-український проєкт з підтримки торгівлі та інвестицій (*CUTIS*) провів дослідження «Видимі та невидимі бар'єри: Гендерний аналіз викликів у експортній діяльності для українських мікро-, малих та середніх підприємств (ММСП)» [58]. Результати опитування засвідчують, що підприємства, очолювані жінками, мають менше доступу до зовнішніх ринків і фінансових запозичень, хоча частково причиною є більш консервативний стиль «жіночого» управління. Головне, що й жінки, й чо-

ловіки, оцінюючи ситуацію, звично пов'язували ці відмінності з подвійним навантаженням жінок (на роботі та вдома), але не з практиками прийняття управлінських рішень.

2.4. Асиметрії мобільності на ринку праці України: параметри, загрози, продуктивний потенціал реалізації

Мобільності на ринку праці варто розглядати в декількох ракурсах: як територіальне переміщення у вигляді різних типів міграції (постійної, тимчасової, циклічної, циркулярної, маятникової, закордонної, міжпоселенської тощо) та як зміну позиції у просторі релевантних для відносин на ринку праці ознак: професійних, соціальних, освітніх, інституційних, статусних і под. Тоді асиметричність відповідних процесів може простежуватись як порушення рівноваги та збалансованості серед різних форм мобільності, а також між домінуючими формами мобільності населення та іншими факторами економіки. Як приклад можна постулювати нарощування асиметрії територіальної організації систем розселення та виробництва, які широко досліджуються світовою наукою в національному і транскордонному масштабах (див., наприклад, [59; 60; 61]), що призводить до суперечливих трансформацій у сфері міграції населення по відношенню до ринків праці.

Вагомою проблемою сьогодення є асиметрія міграції «за заробітком» та «за якістю життя». У результаті асиметрія мобільності перманентно перебуває у процесі урегулювання, створюючи чинники для її посилення, а також умови для продуктивного використання цих диспропорцій в інтересах суб'єктів економічної взаємодії.

Стрімка глобалізація господарських і соціум-формуєчих процесів дедалі активніше змушує всіх учасників ринку праці засвоювати уніфіковані стандарти поведінки та технології, впроваджувати стратегії захисту власних інтересів. Завдяки цьому вибір різними акторами моделей мобільності не є хаотичним, а може бути класифікований відносно сфер мобільності: територіальний, економічний, соціогуманітарний простори. У таких умовах загострюється потреба в обґрунтуванні довготривалих індивідуальних, корпоративних, загальнодержавних стратегій оптимізації параметрів мобільності з використанням нормативних, легітимних адміністративних, фіскальних, маркетингових та інших механізмів і важелів.

Категорія *мобільність робочої сили* отримала широке висвітлення у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях, де розкривається складна система її типів, видів і форм тощо [62—72]. Відтак до основних типів мобільності робочої сили зараховують соціально-професійну та географічну, що варіюють у підтипах вертикальної (висхідної, спадної) та горизонтальної мобільності (внутрішньорегіональної, міжрегіональної, міждержавної). У їх складі також розрізняють низку видів мобільності, пов'язаних із переміщенням як усередині суб'єктів господарювання, ланок і підсистем економіки (мобіль-

ність внутрішньофірмова, внутрішньогалузева, внутрішньосекторна), так і між ними (мобільність міжфірмова, міжгалузева, секторна, корпоративна). Кожен із зазначених видів мобільності має професійний, міжпрофесійний, кваліфікаційний та освітній підвиди. Насамкінець, стосовно конкретних суб'єктів цього процесу з урахуванням характеру стимулів і механізмів організації, мобільність набуває індивідуальної та групової, добровільної і примусової, організованої та неорганізованої форм. Зокрема:

- ▶ секторальна мобільність відображає рух робочої сили в кожному із секторів економіки (первинному — сільське господарство, сировинні галузі промисловості; вторинному — обробна промисловість; третинному — індустрія послуг), між підприємствами державного та недержавного секторів економіки, а також між її зазначеними функціональними секторами [73];
- ▶ галузева — між підприємствами однієї або різних галузей;
- ▶ професійна — пов'язана зі зміною професії, посади, кваліфікації працівника як на даному підприємстві, так і при переході на інше місце роботи;
- ▶ географічна — характеризує процес переміщення на нове місце проживання.

Залежно від напрямку дії розрізняють мобільність горизонтальну, коли при переміщенні працівника складові його соціального статусу не змінюються (наприклад, при переході на нове місце роботи без зміни професії та доходу), або вертикальну (зі зміною статусу, що може підвищуватись зі збільшенням доходів, підвищенням кваліфікації, здобуттям конкурентоспроможної, у тому числі престижної, професії, посадовим зростанням, засвідчуючи висхідну мобільність, або знижуватись — спадна мобільність) [73].

У складі цих видів мобільності робочої сили розрізняють форми [66; 74]:

- ▶ галузевої мобільності, тобто руху трудових ресурсів, що супроводжується їх перерозподілом за галузями та видами економічної діяльності;
- ▶ професійної мобільності, тобто зміни професій, ступенів кваліфікації в рамках міжпрофесійних, міжпосадових переміщень (з однієї категорії персоналу в іншу) та внутрішньопрофесійних (або кваліфікаційних) переміщень;
- ▶ географічної мобільності, тобто територіального переміщення робочої сили на нове місце роботи з новим місцем проживання під впливом змін у розвитку та розміщенні виробництва, механізмах організації та винагороди праці.

Міжпрофесійна мобільність висвітлює зміну працівником та групами зайнятих професійної орієнтації в рамках перенавчання, освоєння нової професії, отримання додаткової освіти, суміщення декількох професій і спеціальностей. У сучасному світі тяжіння до зміни професійних пріоритетів робочої сили зазвичай посилюється з динамічною зміною технологічних укладів економіки та інноваційних циклів у їх межах; традиційно цей пріоритет є актуальнішим серед працівників, зайнятих на малопrestiжних і некваліфікованих посадах.

Рівень трудової мобільності в сукупності її видів, підвидів і форм узагальнено характеризує здатність працівників пристосовуватися до мінливих умов ринку праці [66].

Усталеною є думка широкого кола дослідників [59–74] стосовно того, що:

- ▶ параметри концентрації та структури робочої сили на території систем розселення і регіонів перебувають під потужним впливом характеристик природного, соціального, міграційного відтворення населення цих суб'єктів адміністративно-територіального устрою і країни загалом;
- ▶ класифікація проявів мобільності на ринку праці ґрунтується на критеріях готовності та можливості населення змінювати соціальний статус, професійну приналежність і місце проживання. Ці ознаки дають підстави вважати мобільність робочої сили формою соціальної динаміки (включно до рівнів зміни професійних ролей — як інтегрованої характеристики професії, кваліфікації, навичок, посадових обов'язків — у рамках кадрових переміщень в одній виробничій структурі, плинності кадрів — у т.ч. у характеристиках галузевого, а також територіального переміщення робочої сили в масштабі макрорегіонів «місто — село», переходу від навчання до роботи і навпаки, з відривом та без відриву від виробництва);
- ▶ галузеві та професійні переміщення відбуваються згідно із загальним для суспільного виробництва законом зміни праці.

Найчастішою безпосередньою причиною мобільності вважають невідповідність інтересів і вимог працівника щодо конкретного робочого місця та оплати праці, а на макроекономічному рівні — невідповідність між структурою робочих місць і потребами ринку праці, визначеними моделлю соціально-економічного розвитку [62, с. 115—116].

Отже, під мобільністю на ринку праці слід розуміти переміщення населення у територіальному аспекті, а також у системі соціальних статусів (економічному, професійно-кваліфікаційному, суспільно-політичному) під впливом об'єктивних і суб'єктивних чинників економічної та безпекової доцільності (додатки П та Р).

Сучасна економічна наука характерною ознакою процесу реалізації системи соціальних статусів визнає той факт, що володіння вищим соціальним статусом дає змогу суб'єктові мати додаткові блага та інформацію щодо можливостей їх отримання [59, с. 19—20, 26]. Традиційно світова соціологія розглядає певне суспільство як набір соціальних статусів, або сукупність суспільних відносин осіб, кожна з яких володіє певним статусним набором [75, с. 297—303], що створює підґрунтя багатовимірної соціальної стратифікації. Зважаючи на ієрархію соціальних статусів та зв'язків (у межах якої функціонують економічні суб'єкти), суб'єкти з вищим соціальним статусом отримують більше інформації з меншими витратами, ніж суб'єкти з відносно низьким соціальним статусом, а сам фактор соціальної стратифікації та створених нею характеристик соціального простору відіграє основну роль у збереженні міжрегіональних відмінностей та диференціації всього комплексу трансакційних витрат для суб'єктів господарювання і соціальних груп.

З огляду на викладене вище, основними типами мобільності робочої сили та її асиметрій доцільно вважати територіальну та соціально-статусну (в економічному, професійно-кваліфікаційному, суспільно-політичному видах). Ці різновиди асиметрій значною мірою ґрунтуються на власне економічній доцільності та широких спільнотних й особистісних безпекових факторах і стимулах, ключовими з яких є:

- ▶ господарський потенціал регіонів і локальних систем розселення;
- ▶ рівень оплати праці;
- ▶ купівельна спроможність сукупних доходів населення в межах благ першого рівня мотивацій Маслоу;
- ▶ традиції щодо пріоритетів рівня та якості життя;
- ▶ поточні та бажані параметри соціального статусу;
- ▶ структура споживання;
- ▶ форми та тривалість робочого часу й дозвілля;
- ▶ можливості соціального забезпечення та захисту;
- ▶ залученість до управлінських та інституційних процесів.

Покращення чи більш-менш тривале обмеження цих факторів і стимулів у підсумку спричиняє:

- ▶ різновекторні тенденції внутрішньодержавної та транскордонної, легальної та тіньової міграції;
- ▶ динамічні зміни конкурентоспроможності та рівня життя формально і неформально зайнятих, їх функціональних, а також територіальних груп населення (від поліпшення сукупності характеристик їхнього соціального статусу, підвищення рівня соціального залучення, рівня і якості життя загалом до маргіналізації вразливих верств і територіальних спільнот);
- ▶ численні внутрішньо- й міжсекторальні, галузеві та професійно-кваліфікаційні диспропорції;
- ▶ економічне зростання, усталення параметрів розвитку суб'єктів господарювання та господарських систем або стагнацію і депресію систем розселення та регіонів (насамперед моноспеціалізованих).

Зважаючи на висвітлені чинники та характеристики процесу трудової мобільності, її потенціал для пересічної особи та соціальних груп зумовлюється передусім параметрами відтворювального потенціалу країни, регіональними особливостями його організації і динаміки [64; 65; 76–79].

Перспективи розвитку регіональних економічних систем, поліпшення кількісно-якісних характеристик їх робочої сили (зокрема конкурентоспроможності, продуктивної мобільності) останні два десятиріччя активно пов'язують зі становленням V і VI технологічних укладів, що, серед іншого, супроводжується розгалуженням інфраструктури, нарощуванням продукції «економіки знань», масштабним поширенням інформаційних технологій і наукомістких виробництв. Життєздатність економіки країни та її регіонів має забезпечуватися системою технологій (організації, планування, стимулювання, контролю, аналізу та координації дій), спрямованих на збереження сталості щодо зовнішнього макрорегіонального та гло-

бального середовища (у вже згаданих аспектах підтримання і підвищення конкурентоспроможності, контролю та коригування складових соціальної, економічної й екологічної безпеки).

Аналіз соціально-економічного розвитку України останніх десятиріч дає змогу узагальнити його тенденції, які засвідчують збереження недосконалих (порівняно з економікою розвинутих держав світу) III і IV технологічних укладів, що за базовими характеристиками не потребують інновацій та позбавлені вагомих стимулів для інвестицій у людський капітал, оскільки джерела зростання формуються переважно ланками з виробництва сировини і напівфабрикатів, які власне і визначають структуру експорту (додаток С). Частка наукових і науково-технічних робіт у ВВП та експорті тривалий час залишається незначною. У докризові часи ознаки інноваційності мало 6,5 % сукупного обсягу реалізованої промислової продукції (у ЄС — 60 %, Японії — 67, США — 78 %) [80, с. 59—61]; нині частка вітчизняної наукоємної продукції на світовому ринку складає менше 0,1 % проти 36 % — США, 30 — Японії, 17 — Німеччини, 6 — Китаю, 0,5 % — Росії. Загалом на інновації в економічному зростанні України припадає менше 5 % проти 2/3 — у розвинутих країнах; відтак зростання ВВП внаслідок введення нових технологій забезпечується на 0,7—1,0 % [81, с. 123; 82, с. 99—100; 83, с. 32—33, 36]. Попри політичний курс на зближення, економічний розрив України з країнами ЄС останнім часом щороку поглиблюється [84].

Рівень та динаміка оплати праці в Україні активно сприяють деформаціям ринку праці і усталенню територіальних, економічних (секторальних, галузевих), професійно-кваліфікаційних, інших соціально-статусних асиметрій (насамперед у сферах вирівнювання стартових умов конкурентоспроможності, оптимізації механізмів і середовища соціального залучення вразливих груп населення).

Мінімальні рівні погодинної зарплати за міжнародними соціальними стандартами та в Україні у 2006 р. становили відповідно 3 та 0,49 дол. [85, с. 28]. За середньомісячною заробітною платою в середині минулого десятиріччя Україна відставала від Росії та Румунії щонайменше вдвічі, від Польщі та Угорщини — в 4 рази, від Словенії — у 7 разів [86, с. 40].

Принаймні дві економічні кризи в останні півтора десятиріччя ситуації не покращили. Рівень оплати праці в Україні є недостатнім, стимулюючи тіньовий сектор економіки та провокуючи доволі потужну міждержавну міграцію кваліфікованих кадрів, абітурієнтів і студентської молоді.

Попри значне зростання в 2017—2018 рр. номінальних показників мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, дослідження їх динаміки у переведенні на дол. США та євро засвідчило, що розмір заробітної плати наразі відповідає рівню 2011—2012 рр. на тлі набагато вищих споживчих цін, у т. ч. на життєво необхідні товари (насамперед продукти харчування) і т. зв. обов'язкові послуги (житлово-комунальні, транспортні). Бюджет України 2018 р. передбачав погодинну оплату праці в розмірі 22,41 грн. (або 0,68 євро) проти 3,7 євро у Болгарії, 4,4 — у Румунії, 5,8 — у Литві, 6,0 — у Латвії, 15,6 — у Греції, 31 — у Німеччині, 34,9 — у Франції,

39,5 — у Данії, 40,4 — у Бельгії, 41,9 євро — у Швеції (отже, в Україні погодинна оплата нині є на порядок меншою ніж у Болгарії, та вже майже у 7 разів меншою ніж у Румунії) [87, с. 24].

Заробітна плата в Україні не виконує відтворювальної функції, дозволяючи широким верствам населення задовольняти лише частину базових (життєвих) потреб без урахування повноцінного обсягу відповідної суспільно необхідної складової споживання. Ситуацію із цією важливою складовою підґрунтя формування економічного потенціалу мобільності характеризують дані Держстату, згідно з якими мінімальну заробітну плату та близьку до неї в останні роки отримувало приблизно 40 % працівників (власне мінімальну зарплату отримувало до 10 % штатних співробітників, зокрема в 2017 р. їх частка склала 6,6 %). Цей показник корелює з часткою домогосподарств, які в 2017 р. отримували субсидії для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг (приблизно 46,2 %, що на 10,3 % більше ніж у 2016 р.).

Поряд із особистими конкурентними якостями та професійними досягненнями зайнятих, вагомим фактором незадовільної оплати праці в регіонах є усталена соціально безвідповідальна поведінка значної частини роботодавців, умотивована в умовах вагової ресурсно-сировинної експортної орієнтації економіки недооцінкою ролі людського чинника як ресурсу стабільного виробництва (невиконання або й відсутність корпоративних зобов'язань перед трудовим колективом, бажання підвищити рентабельність і темпи окупності, заощадити за рахунок підтримання меншої частки на оплату праці зайнятих у собівартості й ціні товару / послуги).

Серед нагальних гострих проблем формування ефективної зайнятості в економіці України окремі експерти називають недостатній ступінь мобільності робочої сили. Але це не так, зокрема коефіцієнт обороту робочої сили, що визначається як сума коефіцієнтів найму та вибуття працівників на підприємствах, становить 44—48 % усіх зайнятих, перевершуючи відповідні коефіцієнти багатьох країн Східної та Центральної Європи, а також країн ОЕСР [66]. Це свідчить про асиметрію іншого роду: значний холостий хід і безперспективність більшості переміщень. У результаті висока внутрішньодержавна мобільність робочої сили в умовах порівняно низьких масштабів створення нових робочих місць не забезпечує помітного вдосконалення параметрів зайнятості (зокрема, структури) у галузевому та територіальному аспектах. Такий висновок підтверджують найбільші коефіцієнти обороту працівників, зареєстровані в галузях із високою тимчасовою, сезонною і неповною зайнятістю — будівництві, торгівлі та громадському харчуванні, зв'язку [66].

Види трудової мобільності робочої сили в Україні урізноманітнюються такими переміщеннями, як рух між підприємствами різних форм власності, між сферою найманої праці, підприємницькою діяльністю та самозайнятістю, між легальною і неформальною зайнятістю; крім того, часті фінансово-економічні кризи, у т.ч. глобально генеровані, створили проміжні форми між мобільністю та закріпленістю робочої сили, що відображаються, на-

приклад, у поєднанні формальної зайнятості працівника, відправленого у вимушену відпустку без збереження заробітної плати, з його роботою в неформальному секторі економіки (т. зв. зайнятість безробітних).

Вагомим чинником і компонентом асиметрій мобільності (спільним для інших різновидів асиметрій ринку праці — передусім асиметрій забезпеченості та мотивації) є структурне безробіття, спричинене дисбалансом процесів виробництва, розподілу та споживання, що проявляється у невідповідності між сукупною величиною, структурою попиту на робочу силу та її пропозицією за галузями, регіонами, професійними групами, рівнем кваліфікації.

Посилення транскордонної трудової міграції вважають глобальною господарською та соціум-формуючою тенденцією на шляху становлення єдиного міждержавного ринку праці, закономірним наслідком посилення та прискорення спектра інтеграційних процесів [88, с. 4]. Зважаючи на недосконалість державної статистики та відмінності в методичних підходах, офіційні та експертні оцінки масштабів трудової міграції з України вражають різняття. Кількість українців, які виїхали за кордон до 2013 р., експерти оцінюють приблизно в 7 млн осіб [89]. Згідно з модульним вибірковим обстеженням Держстату за 2015—2017 рр., контингент трудових мігрантів у віці 15—70 років сягнув 1,303 млн осіб (4,5 % населення відповідного віку), що на 10,3 % більше ніж за минулий період обстеження (2010—2012 рр.) [90]. За оцінками фахівців Всеукраїнської асоціації компаній з міжнародного працевлаштування, в умовах недосконалого обліку заробітчан в Україні та приймаючих країнах цілком реалістичною нині є цифра в 10 млн осіб, що охоплює власне трудових мігрантів, підприємців, які розвивають власну справу за кордоном, та студентів, котрі навчаються за межами України [89]. За даними суб'єктів господарювання, що мають ліцензію Мінсоцполітики України на посередництво у працевлаштуванні за кордоном, у 2017 р. ними було працевлаштовано за кордоном 83,8 тис. українських громадян (проти 79,2 тис. у 2016 р. та 76,9 тис. у 2015 р.) [90].

Як свідчать реалії, базовими стимулами транскордонної міграції залишаються економічна доцільність (зокрема низький рівень оплати праці) та широко трактовані безпекові фактори (у т. ч. неспроможність знайти роботу на внутрішньому ринку низки регіонів). Так, черговий сплеск виїзної трудової міграції, який дав змогу вкотре наголосити на її масовому характері, припав на 2009—2010 рр., тобто період одразу по завершенню світової економічної кризи, що негативно вплинула і на фінансовий добробут українців. Наступна хвиля міграції була започаткована суспільно-політичною дестабілізацією кількох останніх років, у т. ч. анексією Криму та військовими діями на Донбасі [88, с. 6].

Структура контингенту трудових мігрантів за професійною приналежністю, рівнями освіти та кваліфікації визначається як потребами ринків праці приймаючих країн (у т. ч. процедурами й механізмами працевлаштування іноземців), так і власне поведінковими настановами та пріоритетами окремих груп зайнятих у сільському господарстві, промисловості, сфері

послуг, соціокультурних ланках (у т.ч. охороні здоров'я та освіті) України. Згідно з модульним вибіркоким обстеженням Держстату за 2015—2017 рр., особи з професійно-технічною освітою склали 33,9 % мігрантів, повною загальною середньою — 30,1, вищою — 16,4 %; порівняно з результатами опитування 2010—2012 рр. кількість мігрантів з повною вищою та базовою або неповною вищою освітою зросла на 17 і 25 % відповідно [90]. Серед трудових мігрантів переважали чоловіки (70 %).

Третина працевлаштованих за кордоном у 2017 р. раніше працювала на транспорті, по 10 % — у переробній промисловості та на будівництві (дані суб'єктів господарювання, що мають ліцензію Мінсоцполітики України на посередництво у працевлаштуванні за кордоном) [90].

Роботу, що не потребувала кваліфікації, знайшли 36,1 % тих, хто виїхав, за отриманою кваліфікацією працювало 26,8 %, у видах діяльності з іншими кваліфікаційними вимогами — 29,5 %. Загалом у найпростіших професіях (сегментах низькокваліфікованої праці на ринках приймаючих країн) було працевлаштовано 41,6 % трудових мігрантів з України, в інших професіях частка працевлаштованих залишалася доволі низькою; зберігається сталий попит на кваліфікованих робітників з інструментом (25,9 % працевлаштованих мігрантів).

За оцінками експертів, у структурі основних причин, що змушують українців в останні роки емігрувати, домінує цікава та приваблива робота (36 %), а також збройні конфлікти в Україні (25 %), іншими причинами є економічні проблеми (5 %), сімейні обставини (3 %), відсутність умов для самореалізації (2 %), політична нестабільність (1 %) [88, с. 6].

Серед країн, яким наші співвітчизники надають перевагу при працевлаштуванні, за даними офіційної статистики, в останнє десятиріччя традиційно домінують Польща (38,9 % трудових мігрантів), Російська Федерація (26,3 %), Італія (11,3 %) та Чеська Республіка (9,4 %). Експерти доповнюють цей список також Німеччиною (5 %), Іспанією, Португалією, Туреччиною (2 %), Єгиптом, Об'єднаними Арабськими Еміратами, США та Фінляндією (1 %) [88, с. 6]. Згідно з даними суб'єктів господарювання, що мають ліцензію Мінсоцполітики України на посередництво у працевлаштуванні за кордоном, у 2017 р. наймасштабніші трудові міграції здійснювалися на Кіпр (17,8 тис. осіб), до Польщі (12,4 тис.), Німеччини (9,2 тис.), Великої Британії (8,1 тис.), Греції (6,3 тис.), Панами (2,8 тис.), США (2,6 тис.), Нідерландів (2,6 тис. осіб) [90].

Вагомість насамперед економічних стимулів глобальних і макрорегіональних міграційних тенденцій та асиметрій засвідчує аналіз доступних даних щодо різниці в оплаті праці зайнятих в економіці України та трудових мігрантів у приймаючих країнах. Так, у прикордонній Польщі (найпривабливішій нині для мігрантів також через асиметрію територіальної мобільності місцевої робочої сили, яка масово подовжує перемищуватись у більш розвинені країни ЄС та інші держави західної Європи, звільняючи численні робочі місця в індустрії, будівництві, сільському господарстві, низці обслуговуючих ланок [88]), початкова середня зарп-

лата трудових мігрантів з України коливається в межах 12—20 тис. гривень залежно від кваліфікації працівника [91]; низькокваліфікований персонал отримує оплату праці, близьку до мінімальної (у 2017 р. — 2 тис. злотих або 460 євро до сплати податків та 1,5 тис. злотих або приблизно 336 євро — після оподаткування при середній зарплаті в межах 4 тис. злотих, або трохи менше 1 тис. євро [92]). Продавцю у польському супермаркеті пропонують від 14 тис. грн на місяць (в Україні — від 4 тис.), працівнику на складі в Польщі — 23 тис. грн (в Україні — 7 тис.) [88, с. 6]. Створені умови для підвищення рівня оплати праці залежно від стажу роботи (якщо мігрант працює в Польщі рік, то може розраховувати принаймні на 700 євро зарплати, а в столиці — від 4 до 6 тис. злотих, зокрема працюючи на посаді менеджера середньої ланки [92]). Іноземна робоча сила суттєво підвищує рентабельність польських виробництв, що дає змогу роботодавцям суттєво економити на фонді оплати праці (якщо будівельник з України, наприклад, отримує 900 дол. на місяць, то польський спеціаліст — 1300 дол.) [88, с. 6].

Специфічним аспектом транскордонної трудової міграції залишається практика вітчизняних та іноземних компаній у сфері лізингу, аутсорсингу, організації низки форм тимчасової зайнятості висококваліфікованого персоналу вузьких спеціалізацій у сферах транскордонних транспортних і логістичних послуг пасажиро- й вантажоперевезень. Наймання таких фахівців (зокрема членів екіпажів літальних і судноплавних засобів) доволі часто супроводжується незаконними поборами крьюінгових та інших посередницьких агенцій [94], а також безвідповідальністю роботодавців-користувачів стосовно соціально-правового захисту позикових працівників.

На жаль, якість поточної державної політики та стратегій, що розробляються з метою усталення соціально-економічного розвитку України в умовах посилення викликів глобалізаційних, євро- і світоінтеграційних процесів, не сприяє очікуванню конструктивних змін у пом'якшенні територіальних асиметрій ринку праці, спричинених транскордонними трудовими міграціями.

Згідно з коментарем НБУ, трудова міграція в Україні буде рости, доки зарплати не підвищаться до необхідного рівня [84], а отже, на невизначену перспективу, оскільки темпи зростання номінальної заробітної плати значно випереджають приріст реальної.

Серед недоліків державної політики та зазначених стратегій — доволі слабе врахування економічних та неекономічних (у т.ч. зовнішніх) чинників спектру асиметрій, генерованих міграцією, а саме:

- ▶ темпів підвищення заробітної плати та її ролі у задоволенні життєвих, суспільно необхідних і приватних потреб населення, базовим щодо яких має бути соціальний (не лише фізіологічний) прожитковий мінімум;
- ▶ зростання та сприяння ефективному адмініструванню фінансових накопичень громадян;
- ▶ посилення купівельної спроможності національної валюти;

- ▶ ствердження засад соціальної солідарності та злагоди, інших соціокультурних і безпекових складових гідного рівня життєдіяльності;
 - ▶ ефективного конкурування зі стратегіями приймаючих країн щодо працевлаштування та соціального захисту потенційних мігрантів.
- Так, у Польщі, наприклад, у рамках удосконалення державної міграційної політики [88, с. 6—7; 38]:
- ▶ прийнято закон, згідно з яким мінімальна зарплата трудового мігранта та поляка повинна бути однаковою;
 - ▶ громадяни України, як і решти країн, що не входять до ЄС, можуть влаштуватися на роботу за стандартною процедурою легалізації зайнятості та працювати 6 міс. упродовж року на підставі заяви роботодавця про намір узяти на роботу іноземця; іноземець із туристичною візою чи на підставі безвізового режиму теж може шукати роботу;
 - ▶ помітно спрощено в останні роки процедуру оформлення трудових віз для українців;
 - ▶ послідовно впроваджуються заходи щодо виведення з тіні нелегальних трудових мігрантів, у рамках яких із 2012 р. роботодавці повинні оформляти на кожного робітника трудовий договір, підтвердження візи та медичної страховки, за кожного легального працівника отримуючи пільги на сплату податків, за нелегального — 3 тис. доларів штрафу;
 - ▶ часті заяви політиків щодо нагальної потреби в українських робочих руках супроводжуються обіцянками змінити законодавство з метою заохочення трудових мігрантів переїздити всією родиною (до 2050 р. Польща очікує прийняти на постійне місце проживання принаймні 5 млн українців [89]).

У відповідь на ці виклики Уряд України започаткував системну діяльність щодо мінімізації негативних наслідків трудової міграції, її детинізації, посилення соціального та правового захисту співвітчизників, які працюють за кордоном, створення умов для їх повернення [90]. Зазначені пріоритети узагальнив прийнятий 05.11.2015 р. Закон № 761-VIII «Про зовнішню трудову міграцію». Розпорядженням Уряду від 12.04.2017 р. № 257 було затверджено План заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей. Схвалена розпорядженням Уряду від 12.07.2017 р. № 482 Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 р. поряд зі зниженням адміністративних бар'єрів для свободи пересування населення, передбачила зменшення негативних наслідків еміграції з України (зокрема сприяння легальній міграції, збільшення її позитивного впливу на розвиток держави тощо).

До об'єктивних перешкод пом'якшення асиметрій у стартових умовах конкурентоспроможності, працевлаштування та трудової діяльності, у забезпеченні належного рівня соціального залучення вразливих індивідів, функціональних і територіальних спільнот в Україні нині належать ознаки поглиблення майнового розшарування та становлення суспільства, якому властиві низький рівень оплати праці й обмеження у забезпеченні вертикальної соціальної мобільності населення та територіальної мобільності

легально зайнятих, унаслідок чого працюючі та члени їх сімей не можуть повноцінно задовольняти потреби в конкурентоздатній освіті, підвищенні кваліфікації і перепідготовці, кар'єрному рості. Суб'єктивними є перешкоди, пов'язані з психологічними особливостями, а також морально-етичними успадкованими та сприйнятими настановами індивідів і соціальних груп незалежно від рівня матеріального добробуту, що спричиняють їх споживацькі настрої, зниження потреб, люмпенізацію й антисоціальну маргіналізацію, а відтак — деградацію потенціалу конкурентоспроможної трудової діяльності.

За оцінками фахівців служб зайнятості та інших регіональних проф-орієнтаційних інституцій, у вагомій частині найменш конкурентоспроможних осіб, які звернулися, відсутня мотивація до пошуку роботи, адже подекуди виплати з центрів зайнятості перевищують мінімальну заробітну плату, яку пропонують в основній масі (до 90 %) вакансій. Гостроти ситуації з профорієнтацією вразливих верств у регіонах України додає низька якість пропонованих вакансій (зокрема, тимчасових і сезонних у сервісних ланках, будівництві).

Розділ 3

МАКРОСТРУКТУРНІ АСИМЕТРІЇ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Професійно-кваліфікаційні та освітні асиметрії українського ринку праці

Зміст і характер професійно-кваліфікаційної та освітньої асиметрії на ринку праці визначається наявністю трьох основних деструктивних процесів, які тісно пов'язані між собою та спричинені впливом на них глобальних передумов і національних чинників, а саме: професійна асиметрія ринку праці, асиметрія компетенцій на ринку праці та асиметрія кваліфікацій.

Професійна асиметрія ринку праці проявляється в наявності значних відхилень у структурі попиту та пропозиції робочої сили у професійному розрізі, які стримують потенційні можливості роботодавців ефективно розвивати свій бізнес, а економічно активному населенню не дають змоги сповна реалізовувати накопичений людський капітал.

На сьогодні оцінка професійної структури попиту та пропозиції робочої сили на українському ринку праці є достатньо складним процесом через відсутність загальної зведеної інформаційної бази з цього питання. Офіційний ринок праці фактично функціонує дещо осторонь від реального, адже Державна служба зайнятості населення генерує у своїх базах даних лише інформацію про робочі місця вторинного сектору ринку праці (робочі місця, які мають низький рівень оплати праці й низьку якість) та не враховує широкий спектр тіньових безробітних, які шукають роботу не реєструючись у Державному центрі зайнятості. З іншого боку, реальний ринок праці концентрує свою інформаційну базу в зовнішніх інформаційних джерелах (Інтернет-портали з пошуку роботи, недержавні агенції посередництва в працевлаштуванні, неформальні джерела інформації, інформація з професійного середовища тощо). У зв'язку з цим оцінку професійної асиметричності доцільно визначати, використовуючи всі наявні джерела офіційної й неофіційної інформації щодо стану та структури ринку праці.

Аналіз професійної структури навантаження на одне вакантне робоче місце за даними Інтернет-порталу з пошуку роботи «*Work.ua*» показав наявність значної розбалансованості ринку праці. Починаючи з 2016 р. в Україні відбувається зменшення загального навантаження на ринку праці: відповідне скорочення становить з 1,77 до 1,29 осіб на одне вакантне робоче місце [95]. Схожу ситуацію ілюструють дані Державної служби зайнятості України: упродовж останніх чотирьох років відбувається поживлення офіційного ринку праці, зокрема навантаження на одне вакантне робоче місце скоротилось з 7 до 3 осіб [96]. Попри це, на ринку праці існує значна асиметрія професійної структури, яка характеризується наявністю значного про шарку незадоволеного попиту в окремих професійних групах та порівняно великого обсягу пропозиції робочої сили в інших (рис. 3.1).

Так, за даними сайту *Work.ua*, найбільший незадоволений попит на ринку праці України існує на такі групи професій: фахівці у сфері інформаційних технологій, працівники у сфері готельно-ресторанного бізнесу, фахівці у сфері нерухомості, роздрібно́ї торгівлі, робітничих спеціальностей, страхування, сфери обслуговування, фінансів і банківської справи. Найбільше навантаження на одне вакантне робоче місце спостерігається серед фахівців з адміністрування, керівництва середньої ланки, секретаріату, топ-менеджменту, засобів масової інформації, культури, освіти, управління персоналом та юриспруденції.



Рис. 3.1. Професійна структура навантаження на одне вакантне робоче місце, за окремими професійними групами, кількість осіб

Джерело: розраховано автором на основі даних сайту *Work.ua* [95].

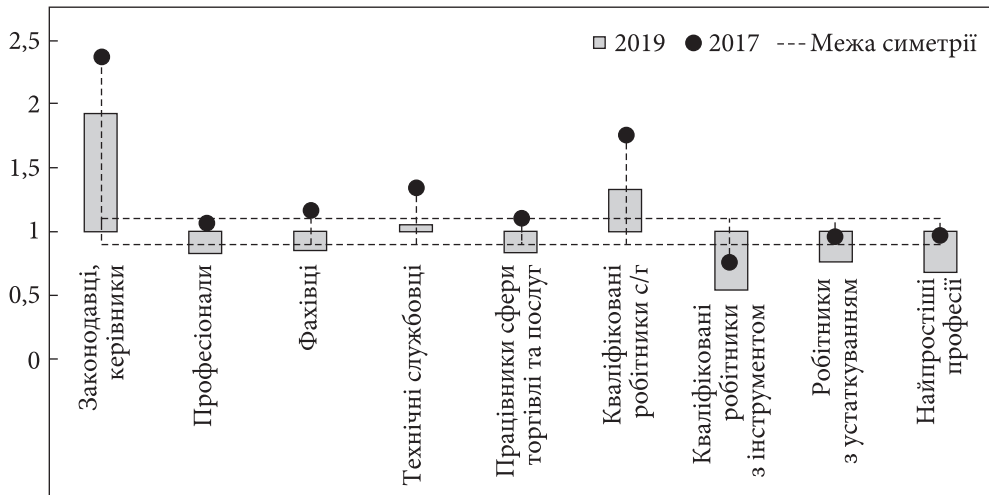


Рис. 3.2. Професійна структура навантаження на одне вакантне робоче місце, за окремими професійними групами (дані ДСЗ) [97], кількість осіб
Джерело: розраховано автором на основі даних Державної служби зайнятості України.

Схожими є тенденції, які демонструє офіційний ринок праці (рис. 3.2). Найбільший незадоволений попит спостерігається серед кваліфікованих працівників з інструментом, робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, осіб із найпростішими професіями, а також окремих професіоналів і фахівців (учителі, лікарі різного профілю та кваліфікації, інженери, програмісти, бухгалтери тощо). Водночас має місце велика чисельність безробітного населення серед професій групи законодавців, керівників та менеджерів, кваліфікованих працівників у сфері сільського господарства, технічних службовців, окремих професій із групи фахівців і професіоналів (інженер у металургії, інженер-землепорядник, інженер з транспорту, агроном, фахівець із питань зайнятості, маркетолог та ін.).

Аналіз професійної структури ринку праці засвідчує наявність асиметрії в цій сфері, яка потребує оцінки глибини та пошуку причин виникнення. Оцінити її можна на основі використання авторської методики, наведеної на рис. 3.3.

Асиметрію професійної структури доцільно розраховувати на основі показника навантаження на одне вакантне робоче місце в розрізі професійних груп, приймаючи за показник відносної симетрії одиницю як встановлений баланс попиту та пропозиції. Ураховуючи, що досягнення повної симетрії в реальній економіці є майже неможливим, доцільно визначити певні межі симетрії, які в математичній та економічній науці варіюються на 10 % більше та на 10 % менше встановленої точки балансу (тобто від 0,9 до 1,1). Усі інші значення показника варіативної асиметричності ряду вказують на наявність тієї чи іншої глибини асиметрії.

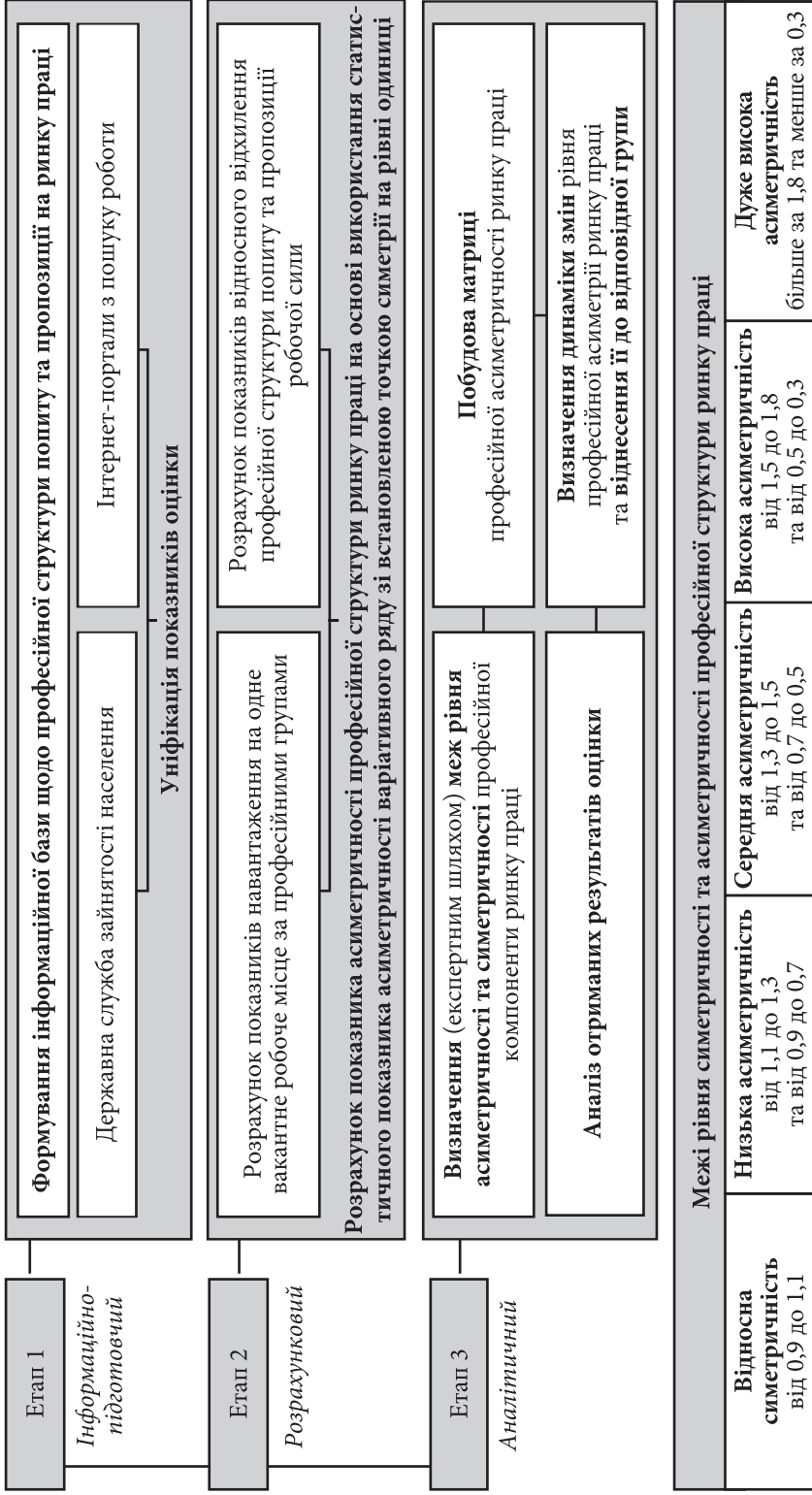


Рис. 3.3. Методичні підходи до оцінки професійної асиметричності ринку праці України

Для оцінки глибини асиметричності професійної структури ринку праці України використано формулу коефіцієнта асиметрії (3.1):

$$A_s = \frac{\sum_{i=1}^n m_i (x_i - \bar{x}_b)^3}{n\sigma_b^3}. \quad (3.1)$$

При цьому значення коефіцієнта в межах:

від 1,1 до 1,3 та від 0,9 до 0,7 — свідчить про наявність низького рівня асиметричності професійної структури ринку праці, при якій ступінь наявних відмінностей є незначним і може бути скорегований шляхом упровадження низки державних заходів у сфері регулювання ринку праці;

від 1,3 до 1,5 та від 0,7 до 0,5 — середній рівень асиметрії ринку праці та початок значних перекосів у його професійній структурі;

від 1,5 до 1,8 та від 0,5 до 0,3 — високий рівень асиметричності ринку праці та наявність дуже значних перекосів професійної структури;

більше 1,8 та менше за 0,3 — свідчить про критичну розбалансованість ринку праці та дуже високий рівень асиметричності.

З метою уніфікації значень показників офіційної та неофіційної статистики розрахунків асиметричності рядів доцільно проводити по кожному з джерел та згрупувати на основі побудови матриці асиметричності професійної структури ринку праці, яка може продемонструвати більш повну реальну картину.

Використовуючи наведені методологічні підходи, здійснено розрахунки показників асиметричності професійної структури ринку праці в динаміці й отримано такі результати оцінки українського ринку праці (рис. 3.4).

Професійна асиметричність українського ринку праці, за даними Державної служби зайнятості, є дещо вищою ніж за даними неофіційної статистики. У 2016 та 2017 роках коефіцієнт асиметрії був дуже високим, перевищуючи значення 2 (при межах відносної симетрії від 0,9 до 1,1). Починаючи з 2018 р. має місце поступове зниження глибини асиметрії: за даними Інтернет-порталів із пошуку роботи, вона зменшилась до 1,8, Державної служби зайнятості населення — до 2,3, однак залишилась у групі «дуже висока». У 2019 р. відбулося значне поліпшення ситуації: згідно з даними обох джерел інформації коефіцієнт асиметрії перейшов до групи «висока» зі значеннями 1,64 та 1,70 відповідно.

Попри позитивні тенденції, глибина професійної асиметричності ринку залишається значною. Причинами такої розбалансованості є глобальні і національні передумови, зокрема:

- ▶ переважання серед молоді інфантильного ставлення до процесу професійного самовизначення та навчання, орієнтація під час вибору професії на власні та суспільно сформовані уявлення, а не на реальні факти та перспективи працевлаштування;
- ▶ інформаційна розбалансованість ринку, що проявляється у відсутності в населення чіткого уявлення щодо професій і видів діяльності, на які є попит на ринку праці та які можуть дати молоді реальні можливості професійного розвитку й реалізації;

3.1. Професійно-кваліфікаційні та освітні асиметрії українського ринку праці

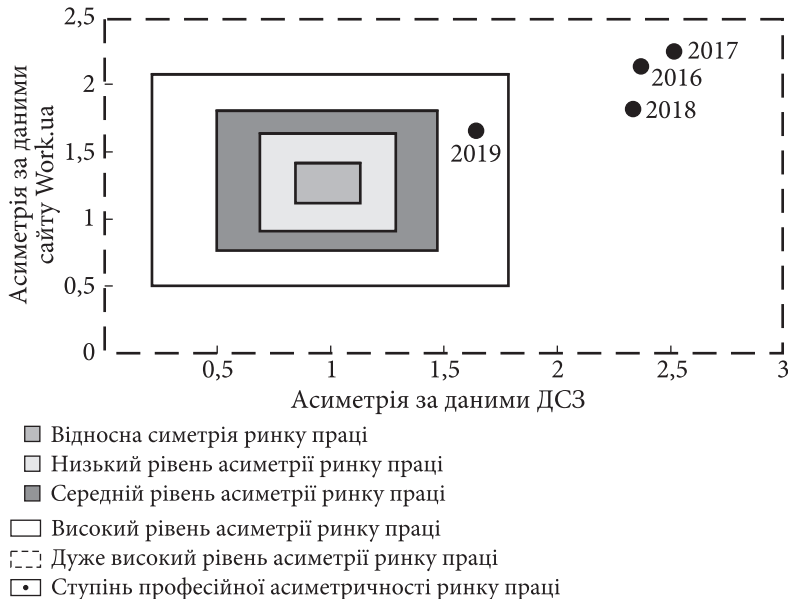


Рис. 3.4. Динаміка професійної асиметрії українського ринку праці

Джерело: розраховано автором на основі даних Державної служби зайнятості та сайту Work.ua.

- ▶ недостатній рівень інформованості щодо змісту, характеру й умов праці за професіями, існування хибної інформації про рівень оплати праці та перспективи кар'єрного зростання в окремих галузях, що не дає можливості більш прозоро оцінити майбутню професію й обрати її відповідно до зовнішніх вимог і внутрішніх уподобань;
- ▶ формування у населення відрази до фізичної праці;
- ▶ відсутність на державному рівні чіткої інформаційної бази про поточний і перспективний попит на працю, що не дає можливості оцінити реальний стан функціонування ринку праці та вибудувати зважену державну політику в цій сфері;
- ▶ економічна нестабільність, що не дає роботодавцям можливості визначити майбутні тенденції розвитку підприємств та потреби в кадрах;
- ▶ високий рівень плинності персоналу в окремих професійних сферах діяльності, що пов'язано з низьким рівнем якості робочих місць та невідповідальним ставленням населення до трудової діяльності;
- ▶ розвиток нових моделей зайнятості;
- ▶ відсутність у роботодавців бажання надавати інформацію про наявні потреби роботодавців у робочій силі та реальні показники економічного розвитку підприємства, необхідну для здійснення державних прогностичних оцінок у цій сфері;
- ▶ посилення зовнішньої міграційної активності населення, що, з одного боку, спричиняє відтік дефіцитної кваліфікованої робочої сили за

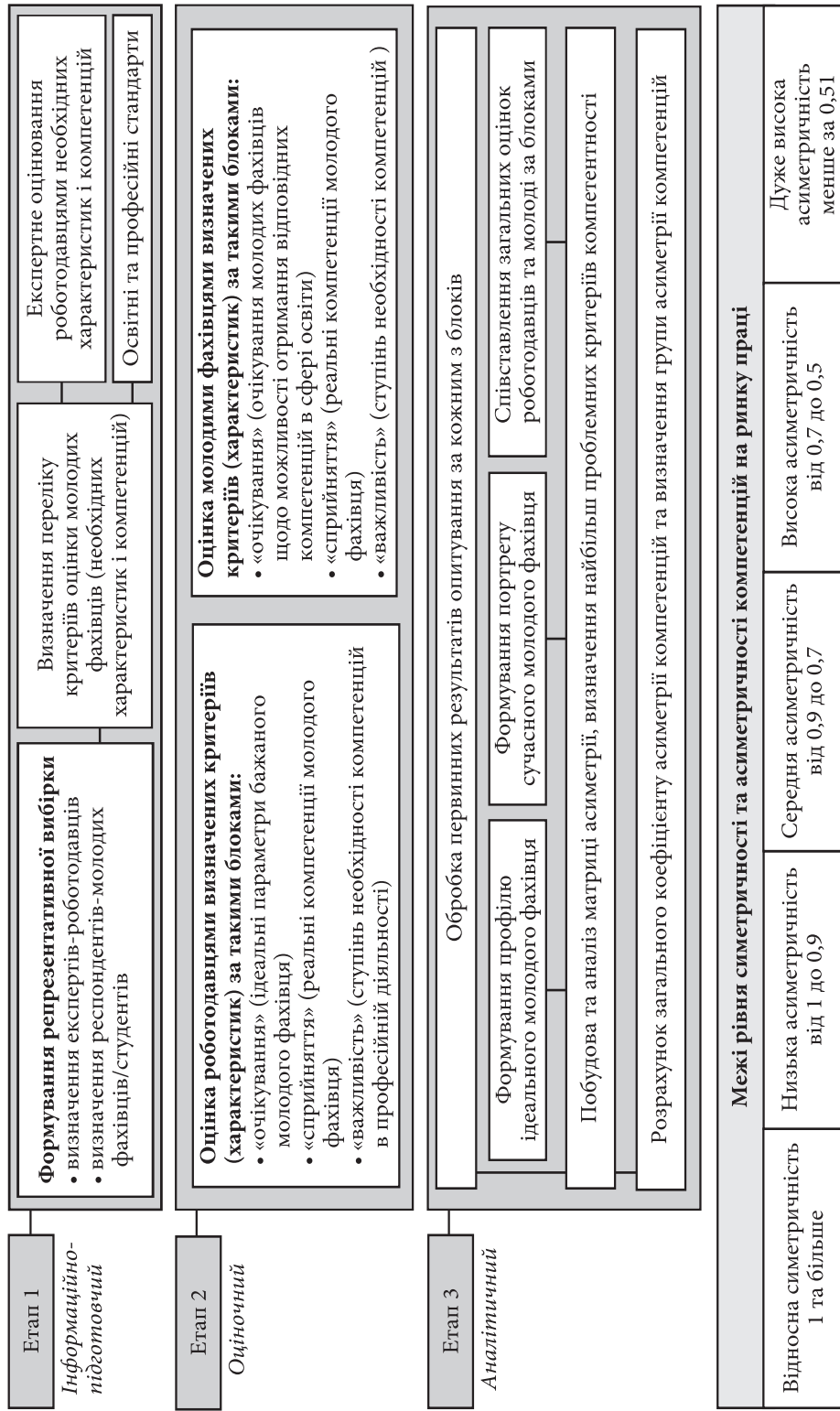


Рис. 3.5. Методичні підходи до оцінки асиметрії компетентцій на ринку праці

кордон, а з іншого — зменшує навантаження на ринки праці в тих професійних сферах, які характеризуються надлишковістю;

- ▶ зміна пріоритетності галузей діяльності та розвиток нових сфер, що потребує швидкої адаптації населення, перепрофілізації та відкриття нових навчальних програм, проте не може бути реалізоване повною мірою через деформацію інформаційних каналів між роботодавцями, населенням і системою освіти;
- ▶ автоматизація та роботизація виробничої діяльності, поява нових технологій, що обумовлює часткове вивільнення робочої сили та зростання технологічного безробіття.

Асиметрія компетенцій на ринку праці виражається у наявності значних відхилень у рівні затребуваності вмій і навичок на ринку праці та накопичених у економічно активного населення в процесі освіти та професійного розвитку соціальних і професійних компетенцій, що стримує потенційні можливості реалізації населення в праці та забезпечення ефективного використання людського капіталу в економічній діяльності.

Здійснити оцінку асиметрії компетенцій на ринку праці можливо за допомогою комбінації методів економічного і соціологічного дослідження, здатних визначити реальні потреби роботодавців та поточні характеристики робочої сили. Для цього в дослідженні використано методику оцінки задоволеності якістю послуг *ServQual*, адаптовану для ринку праці. Вона базується на окремих етапах і містить широке коло елементів аналізу (рис. 3.5). Основними особливостями методики, апробованої на оцінці асиметричності компетенцій молодих фахівців на ринку праці, є:

1. Охоплення при опитуванні двох основних суб'єктів споживання послуг праці (роботодавців і безпосередньо фахівців), це дає змогу зіставити їх погляди щодо оцінки окремих характеристик робочої сили, визначити невідповідності у сприйнятті рівня компетентності.

2. Побудова структури опитування (табл. 3.1), відповідно до якої респонденти (роботодавці, молоді фахівці) повинні за п'ятибальною шкалою оцінити окремі характеристики фахівця (табл. 3.2) за певними блоками: перший блок «очікування» (для роботодавців визначає ідеальні параметри бажаного молодого фахівця, для молодих фахівців — очікування від кінцевих результатів освіти, ступінь надбання окремих навичок та характеристик); другий блок «сприйняття» (для роботодавців визначає наявні характеристики сучасного молодого фахівця, а для молодого фахівця — його особисте сприйняття актуальних якостей на момент закінчення ним навчального закладу); третій блок «важливість» — є індикатором оцінки важливості запропонованих характеристик у трудовій діяльності, має однакове змістовне наповнення як для респондентів-роботодавців, так і для респондентів-молодих фахівців.

3. Критерії оцінки (перелік характеристик) молоді робочої сили визначаються на основі експертної оцінки роботодавців, тенденцій розвитку виробництва й наявних професійних стандартів у певній сфері діяльності, що дає змогу свідчити щодо їх актуальності та відповідності дійсності.

Таблиця 3.1. Стислий приклад побудови структури анкети для опитування роботодавців

Критерії оцінки	Очікування	Сприйняття	Важливість
1. Загальний рівень теоретичної підготовки за профілем освіти	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Загальний рівень інтелектуального розвитку	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. ...	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Джерело: розроблено автором.

Таблиця 3.2. Приклад переліку критеріїв оцінки молодого фахівця з економічною освітою *

Особисті якості та загальні характеристики	Загальні та професійні знання і навички
Критерії (характеристики оцінки): загальний рівень інтелектуального розвитку ініціативність комунікабельність здатність до навчання вміння шукати та використовувати нову інформацію професійна адаптивність творчий потенціал дисциплінованість лідерські якості вміння організувати свою діяльність як складову колективної діяльності вміння враховувати корпоративні інтереси в трудовій діяльності вміння організувати власну діяльність вміння визначати мету і завдання власної діяльності та забезпечити їх ефективне виконання рівень фізичної, психологічної та емоційної стійкості лояльність до керівництва та співробітників	Критерії (характеристики оцінки): загальний рівень теоретичної підготовки за профілем освіти наявність практичних професійних навичок знання методів економіко-математичного моделювання та їх використання у професійній діяльності знання іноземної мови володіння суміжною професією знання методів психологічної діагностики навички роботи на комп'ютері знання спеціалізованих прикладних програм знання правових основ діяльності у сфері професійної діяльності володіння навичками збирання, обробки, аналізу, узагальнення інформації та презентації результатів

* Визначено на основі авторського експертного опитування.

Джерело: розроблено автором.

4. Концептуальні підходи до аналізу результатів. На основі отриманих первинних даних формується профіль ідеального молодого фахівця (виступає еталоном при внесенні змін до навчальних програм підготовки фахівців за фахом) та портрет сучасного випускника відповідно до сприйняття роботодавців і молодих фахівців.

5. Можливість розрахувати приватні показники якості фахівців за окремими характеристиками (дає змогу визначити ступінь задоволеності роботодавців і молодих фахівців рівнем освіченості та компетентності випускників). Розрахунок коефіцієнта якості здійснюється за допомогою такого математичного виразу (3.2):

$$Q_i = P_i - E_i, \quad (3.2)$$

де Q_i — коефіцієнт якості (*quality*) за i -м критерієм; P_i — споживче сприйняття (*perception*) якості за i -м критерієм; E_i — споживче очікування (*expectation*) якості за i -м критерієм.

Задовільним результатом вважаються негативні коефіцієнти якості, що є максимально наближеними до нульового значення. Позитивне значення коефіцієнтів вказує на «суперякість» і зустрічається дуже рідко.

6. Побудова матриці асиметрії компетенцій (дає змогу визначити особисті характеристики випускників, стан яких є найкритичнішим, та на основі цього розробити комплекс заходів щодо подолання недоліків, які мають місце). Утворюється на основі співставлення коефіцієнтів якості окремих характеристик і визначеного рівня їх важливості.

До першого квадранту потрапляють компетенції, для яких є характерним високий ступінь важливості та порівняно з іншими високий рівень якості. До квадранту 2 — компетенції, які характеризуються низьким ступенем важливості та високим рівнем задоволеності в порівнянні з іншими показниками. Квадрант 3 включає компетенції (характеристики) молодих фахівців, що потребують якнайшвидшого покращення, оскільки вони, на думку роботодавців, є ключовими в трудовій діяльності економіста та мають сьогодні найнижчі значення коефіцієнта якості. Квадрант 4 включає компетенції, які мають низький рівень важливості та низький рівень якості.

7. Розрахунок інтегрального показника загальної асиметричності компетенцій молодих фахівців на ринку праці. Інтегральний індекс асиметрії має такий математичний вираз (3.3, 3.4, 3.5):

$$Q_{\text{int}} = \sum_{i=1}^N q_i \times K_i, \quad (3.3)$$

де Q_{int} — інтегральний індекс якості фахівців; q_i — частковий індекс якості за i -м критерієм; K_i — індекс важливості i -го критерію якості; N — кількість критеріїв, що характеризує якість фахівців.

$$q_i = \frac{P_i}{E_i}, \quad (3.4)$$

$$K_i = I_i / \sum_{i=1}^N I_i, \quad (3.5)$$

де I_i — споживча оцінка важливості (*importance*) i -го критерію якості.

Для визначення глибини асиметричності компетенцій доцільним є викремлення наступних груп залежно від величини інтегрального показника:

- ▶ *відносна симетричність* (показник дорівнює одиниці або є більшим за одиницю) — дана ситуація характеризує максимальне наближення вимог роботодавців до наявних компетентностей робочої сили;
- ▶ *низька асиметричність* (від 1,0 до 0,9) — є характерною для країн, де існує тісний взаємозв'язок між роботодавцями та системою освіти, а також система навчання упродовж життя;
- ▶ *середня асиметричність* (від 0,9 до 0,7) — є характерною для перехідної системи реформування освітньої сфери, заснованої на компетенціях, за наявності поширеної освітньої інфраструктури;
- ▶ *висока асиметричність* (від 0,7 до 0,5) — свідчить про низький рівень якості робочої сили або занадто завищені вимоги роботодавців;
- ▶ *дуже висока асиметричність* (менше 0,5) — такій ситуації притаманні стихійність підготовки кадрів, відсутність системи державного управління конкурентоспроможністю, відсутність бажання населення отримувати освіту та займатися саморозвитком.

Дослідження асиметричності компетенцій на ринку праці, проведене з використанням наведеної вище методики на основі опитування 300 підприємств і 1300 студентів-випускників Донецької та Луганської області, уможливило зробити висновок щодо наявності асиметричності компетенцій ринку праці на рівні, граничному між середньою та високою асиметричністю зі значенням 0,71. Це свідчить про наявність значних проблем у сфері збалансованості між системою підготовки кадрів і потребами сучасної економіки та може бути однією з причин збільшення рівня безробіття населення на фоні стійкого дефіциту робочої сили.

Розглядаючи більш детально глибину асиметрії компетенції, визначено, що найкритичнішою є проблема асиметричності за 14 з 22 компетенцій (рис. 3.6), які обрані для аналізу, зокрема: уміння виконувати основні професійні функції за профілем; уміння застосовувати набуті теоретичні знання у професійній діяльності; уміння враховувати корпоративні інтереси в трудовій діяльності; володіння навичками збирання, обробки, аналізу, узагальнення інформації та презентації результатів; уміння працювати в команді; володіння навичками міжособистісного спілкування (комунікабельність); здатність адекватно оцінювати ситуацію, розпізнавати та враховувати більшість зовнішніх і внутрішніх чинників; уміння організувати власну діяльність; лояльність до керівництва та співробітників; уміння шукати та використовувати нову інформацію; знання спеціалізованих прикладних програм, необхідних для здійснення професійної діяльності; знання іноземних мов.

Підтверджують факт наявності дефіциту навичок на українському ринку праці й дослідження, проведені Світовим банком у рамках проєк-

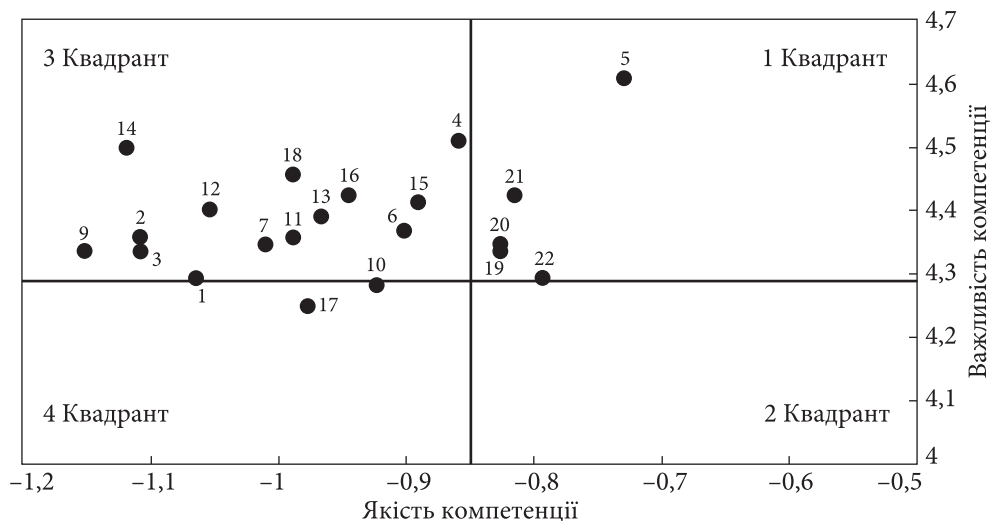


Рис. 3.6. Матриця асиметричності компетенцій ринку праці: 1 — загальна теоретична підготовка за профілем; 2 — уміння виконувати основні професійні функції за профілем; 3 — уміння застосовувати набуті теоретичні знання у професійній діяльності; 4 — знання іноземних мов; 5 — уміння працювати на комп'ютері; 6 — знання спеціалізованих прикладних програм, необхідних для здійснення професійної діяльності; 7 — володіння навичками збирання, обробки, аналізу, узагальнення інформації та презентації результатів; 8 — знання про основні технологічні процеси професійної діяльності; 9 — обізнаність із законодавчо-нормативною базою у сфері професійної діяльності; 10 — володіння суміжними знаннями та навичками (не за основним напрямом професійної діяльності); 11 — володіння навичками міжособистісного спілкування (комунікабельність); 12 — уміння працювати в команді; 13 — уміння організувати власну діяльність (визначати мету та завдання власної діяльності, порядку виконання завдань тощо); 14 — уміння враховувати корпоративні інтереси в трудовій діяльності; 15 — уміння шукати та використовувати нову інформацію; 16 — лояльність до керівництва та співробітників; 17 — здатність справлятися з новими та непередбачуваними ситуаціями; 18 — здатність адекватно оцінювати ситуацію, розпізнавати й враховувати більшість зовнішніх і внутрішніх чинників; 19 — уміння проявляти ініціативу у професійній діяльності; 20 — творчий потенціал (здатність до інновацій та новаторства); 21 — дисциплінованість; 22 — лідерські якості
Джерело: результати авторського дослідження [98].

ту «Навички для сучасної України». Згідно з їхніми результатами, майже 40 % опитаних роботодавців відчувають значний дефіцит навичок у своїх працівників, найкритичнішою є ситуація в агропереробці та сфері інформаційних технологій (відповідно 48 та 45 % персоналу мають недостатній рівень компетентності). Серед професій дефіцит кваліфікації найбільшим є в операторів машин у сфері відновлюваної енергетики (100 %), підсобних працівників у сфері агропереробки й агровиробництва (86 та 56 %), фахівців з інформаційних технологій (70 %), програмістів (64 %), працівників у сфері торгівлі та послуг (60 %), інженерів-будівельників (67 %), розробників і аналітиків комп'ютерних машин (62 %) [99].

Більшість опитаних роботодавців зазначають про наявність у країні дефіциту не стільки працівників, як необхідних навичок для здійснення трудової діяльності відповідно до вимог роботодавців. Відсутність у працівників належних компетенцій, за словами роботодавців, стає однією з причин зниження ефективності та збільшення збитків підприємства (цей факт зазначають близько 40 % опитаних), зниження якості товарів і послуг (від 26 до 38 %), втрати наявних і нових клієнтів чи ринків (37—17 %) [99].

Порівняльна оцінка важливості та сприйняття компетенцій, необхідних для працевлаштування молоді на робочих місцях, свідчить про наявність в Україні значної інформаційної деформації, яка посилює асиметрію компетенцій ринку праці. Так, за даними опитування роботодавців і студентів, існує великий рівень розбіжності в розумінні ними важливості певних компетенцій для ефективного здійснення трудової діяльності [98]. Студенти-випускники частіше недооцінюють важливість окремих компетенцій у їхній майбутній професійній діяльності та схильні дещо вище оцінювати наявні в себе знання та вміння, ніж це бачать у них роботодавці, що створює певні перепони при працевлаштуванні та не дає можливості розвиватися і бути затребуваними на ринку праці (рис. 3.7; 3.8). Середній рівень відхилення важливості компетенцій, на думку роботодавців, складає 0,42 бала з 5 можливих. Найбільше інформаційне розбалансування спостерігається за такими характеристиками: знання іноземної мови (відхилення середнього бала важливості складає 0,75); уміння працювати на комп'ютері (0,47); уміння враховувати корпоративні інтереси в трудовій діяльності (0,45); знання про основні технологічні процеси професійної діяльності (0,42); володіння суміжними знаннями та навичками, тобто не за основним напрямом професійної діяльності (0,38); знання спеціалізованих прикладних програм, необхідних для здійснення професійної діяльності (0,33).

Співставлення оцінок роботодавців та студентів (випускників) щодо рівня розвиненості окремих навичок і компетенцій у молоді показує невідповідність реального бачення студентами своїх знань вимогам ринку праці. Так, середній загальний рівень оцінки якості обраних критеріїв дорівнює 3,29 бала, тоді як студенти оцінювали свої знання, вміння та навички в 3,85 бала з 5. Найбільше випускники переоцінюють себе стосовно: рівня вмінь працювати в команді (різниця на 0,85 бала); здатності адекватно оцінювати ситуацію, розпізнавати та враховувати більшість зовнішніх і внутрішніх чинників (0,85); володіння навичками міжособистісного спілкування (0,77); уміння шукати та використовувати нову інформацію (0,77); уміння визначати мету та завдання власної діяльності, порядок виконання завдань (0,76); уміння враховувати корпоративні інтереси в трудовій діяльності (0,74); здатності справлятися з новими та непередбачуваними ситуаціями (0,71); дисциплінованості (0,68); лідерських якостей (0,64 бала).

Майже збігаються погляди керівників та працівників щодо критеріїв: знання спеціалізованих прикладних програм; уміння працювати на комп'ютері. Загалом, за суб'єктивною оцінкою фахівцями рівня достатності професійних та особистих якостей, рівень конкурентоспроможнос-

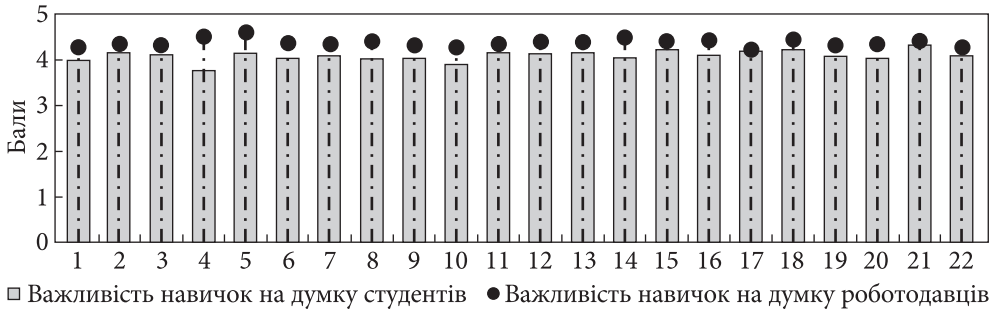


Рис. 3.7. Співвідношення оцінок рівня важливості навичок у професійній діяльності на думку роботодавців та студентів (умовні позначення див. на рис. 3.6)
Джерело: результати авторського дослідження [98].

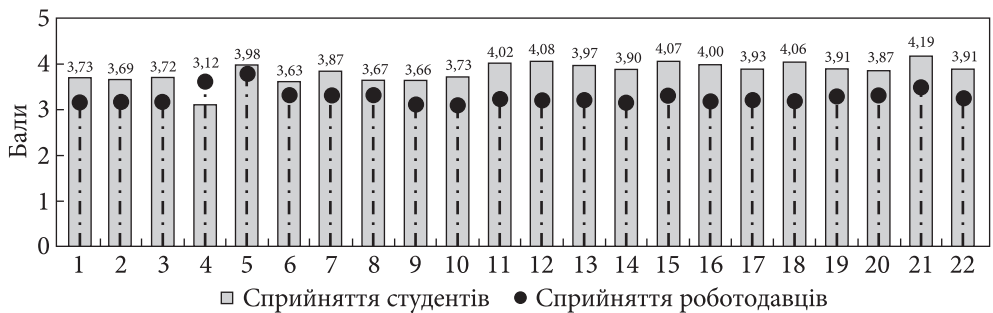


Рис. 3.8. Співставлення рівня розвиненості знань, умінь і навичок у студентів (випускників) на думку роботодавців та самих студентів (умовні позначення див. на рис. 3.6)
Джерело: результати авторського дослідження [98].

ті випускників є низьким і не дає змоги безперешкодно на рівних умовах конкурувати на ринку праці з робочою силою, що має достатній професійний досвід.

Основні причини асиметрії компетенцій на українському ринку праці пов'язані із глобальними тенденціями і національними передумовами, серед яких найважливіші:

- ▶ небажання роботодавців будувати партнерські відносини з системою освіти з метою забезпечення максимального наближення підготовки кадрів до вимог економіки;
- ▶ відсутність у закладів освіти чіткої інформації щодо наявних реальних потреб роботодавців у знаннях, вміннях і навичках;
- ▶ динамічність соціальних, економічних і технологічних змін у світі, які диктують умови швидкого реагування на затребуваність нових компетенцій та продукування нових знань;
- ▶ відсутність у молоді бажання отримувати необхідні вміння, знання та навички, непристосованість системи освіти до сучасного покоління,

яке потребує нових форм і принципів подачі навчального матеріалу та його засвоєння;

- ▶ стрімкий розвиток нових технологій, які актуалізують необхідність накопичення у працівників міжгалузевих знань, умінь і навичок;
- ▶ відсутність у економічно активного населення розуміння важливості соціальних компетенцій та зростання їх ролі для швидкого й ефективного працевлаштування у сучасному світі.

3.2. Асиметрія участі у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості

Механізмом участі зацікавлених сторін суспільства у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості є соціальний діалог (СД). Як зазначає МОП, «діалог між сторонами, які мають свої власні інтереси, пріоритети та думки, є найбільш ефективним засобом формування принципів, правил і політичних заходів, котрі на практиці будуть служити широким інтересам суспільства як у кризові періоди, так і після їх закінчення» [100, с. 2]. У контексті нестабільного, старт-стопного економічного розвитку, поряд із активізацією економічних реформ СД розглядається в якості інструмента ефективного управління ринком праці, спроможного допомогти адаптуватися до глобальних змін та мінімізувати їхні можливі негативні наслідки, особливо соціальні [101, с. 14].

У широкому тлумаченні СД розглядається як поняття, що означає участь працівників, роботодавців і урядів (соціальних партнерів) у процесі прийняття рішень у сфері соціально-економічної політики. Він включає всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками цих груп стосовно спільних інтересів [101, с. 26]. У світовій практиці СД може мати двосторонній характер і проводитися між працівниками та роботодавцями (так званий біпартизм), або тристоронній характер за участю урядів (трипартизм), чи із залученням представників громадянського суспільства (трипартизм плюс). При цьому неможливо однозначно стверджувати, яка з моделей є ефективнішою. Так, у Бельгії СД на національному, галузевому та корпоративному рівнях характеризується автономією соціальних партнерів і двосторонньою координацією; у Німеччині нерегламентований і неформальний СД був доволі ефективним у процесі пошуку відповідей на економічні виклики (наприклад, у ході переговорів щодо скорочення тривалості робочого часу з тим, щоб не допускати тимчасового звільнення працівників під час глобальної економічної кризи).

Таким чином, розуміння симетричної участі у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості (а звідси й асиметрії — як певного відхилення від симетричності) не можна зводити тільки до проблеми пропорційного представництва різних сторін у СД, оскільки це не є єдиною умовою його успішного функціонування. У цьому дослідженні симетричним ми вважатимемо такий СД, який за сучасних умов дає змогу досягнути на різних рівнях (національному, регіональному, місцевому) найбільшого позитив-



Рис. 3.9. Розуміння соціального діалогу як системи забезпечення участі в політиці у сфері зайнятості

Джерело: авторська розробка.

ного ефекту з точки зору формування узгоджених між соціальними партнерами рішень та забезпечення їх практичної реалізації. За такого підходу важливими є питання як всеохопності (які учасники представлені) та репрезентативності (чи справедливо учасники СД відображають основні категорії працівників, роботодавців, громадянського суспільства) — тобто «легітимності через основи», так і питання ефективності участі, або «легітимності через результати» [102], включаючи проблему мінімізації інформаційної асиметрії між соціальними партнерами, що вбачається першоумовою їхньої ефективної взаємодії.

Зосереджуючи увагу на ролі СД у процесі розробки політики зайнятості (шляхом переговорів, консультацій, інформування) та досягненні політичних результатів (прийняті нормативно-правові акти, урядові рішення, міжнародні договори, соціальні пакти й угоди тощо), можливо виділити умови, за яких СД з більшою імовірністю буде ефективним. Виходячи з положень теорії управління, у спрощеному вигляді такими умовами є: «дієвий мандат» участі у вирішенні соціально-економічних проблем; спроможність вирішувати проблеми; існування сприятливого зовнішнього середовища (рис. 3.9).

Поняття «**дієвий мандат**» означає наявність у соціальних партнерів реальних переговорних, консультативних та інформаційних прав у низці сфер. Згідно з дослідженнями Т. Треу [103], різні типи інституалізації корпоратистських систем забезпечують соціальним партнерам різний доступ до формування політики, при цьому більша інтеграція у процес прийняття рішень забезпечує більший реальний вплив на результати політики. Так, глобальним трендом є поступове зменшення можливостей для проведення соціальними партнерами прямих переговорів, результати яких є

обов'язковими для врахування органами влади. Наприклад, стосовно встановлення розміру мінімальної заробітної плати співвідношення інституцій СД, які надають не обов'язкові рекомендації установам, що приймають рішення, становить приблизно п'ять до одного [104, с. 6]. Ситуація, коли роль тих чи інших соціальних партнерів зводиться переважно до виконання консультативних функцій, при цьому відсутній дієвий інструментарій забезпечення врахування відповідних рекомендацій у процесі прийняття управлінських рішень, зрештою призводить до руйнації інституту СД та негативних соціальних наслідків.

За напрямом «дієвий мандат» можна виділити декілька типових асиметрій, які мають місце, або ж можуть виникнути в Україні:

Асиметрія договірної, консультативної та інформаційної спроможності. Згідно з Законом «Про соціальний діалог в Україні», співпраця сторін СД на національному, галузевому та територіальному рівнях здійснюється в таких формах: обмін інформацією (на запит соціальних партнерів державні органи інформують про ситуацію на ринку праці, про виплату заробітної плати тощо); участь представників профспілок та їх об'єднань, об'єднань організацій роботодавців у засіданнях органів влади під час розгляду питань, що стосуються соціально-трудової сфери; попередні консультації органів влади з представниками соціальних партнерів у процесі прийняття рішень; участь соціальних партнерів у розробленні й експертизі проектів законодавчих актів і програм соціально-економічного розвитку; тристоронній СД у національній та територіальних (обласних, районних) тристоронніх соціальних радах, правліннях фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування та координаційних комітетах сприяння зайнятості; колективні переговори з укладення колективних угод. Окремими законами також передбачено порядок ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і угод, вирішення колективних трудових спорів.

Проте чинні правові норми на практиці не забезпечують реальний вплив соціальних партнерів на процеси формування політики. Вітчизняне законодавство не передбачає послідовної реалізації принципу обов'язковості прийняття сторонами СД спільних рішень на основі взаємної згоди, а прийняті рішення не є обов'язковими для виконання органами державної влади, що суперечить ідеї трипартизму. Не визначено механізми впровадження / врахування тристоронніх домовленостей і надання Урядом зворотного зв'язку на виконання рекомендацій органів СД. Положення Закону «Про колективні договори і угоди» не встановлюють дієвої відповідальності сторін за невиконання Генеральної угоди, а також усупереч Рекомендації щодо колективних договорів № 91 МОП не передбачають поширення Генеральної та галузевих угод на підприємства, які не брали безпосередньої участі в колективно-договірному процесі. За даними соціологічних досліджень, близько 70 % опитаних представників сторін СД, експертів, науковців оцінюють вітчизняну законодавчу та нормативно-правову базу як таку, що лише частково відповідає необхідності забезпечення результативного й ефективного СД [105, с. 9].

Одним із чинників асиметрії інформаційної спроможності є низька ефективність комунікаційного потоку між соціальними партнерами, а також між Національною тристоронньою соціально-економічною радою (НТСЕР), Урядом України і профільними міністерствами. Відсутня політика щодо інформування громадськості — як свідчить контент-аналіз змісту ЗМІ, громадяни не знайомі ані з питаннями, що розглядає НТСЕР, ані з позиціями сторін.

Асиметрія «широти» охоплення проблематики СД (тільки трудові відносини чи соціально-економічна політика загалом). Важливим є те, чи має інституція СД мандат для проведення консультацій та/або переговорів щодо конкретного соціально-економічного питання. Наприклад, у випадку європейського соціального діалогу однією з основних скарг є те, що теми, які наразі розглядаються, є досить незначущими для сфер зайнятості та соціально-економічної політики [106]. В ідеалі, мають бути симетричними відповідальність соціальних партнерів із можливостями їх політичного впливу. Вимагаючи від соціальних партнерів, насамперед від представників бізнесу, бути соціально-відповідальними, необхідно їм делегувати права та можливість реально (маючи повноваження, інструменти, інституційну базу) впливати на урядові рішення щодо формування регуляторно-податкової, фінансово-інвестиційної, соціально-трудової політики, включаючи питання підготовки кадрів, легітимізації нових форм зайнятості, використання нетипових трудових відносин тощо.

Наразі в Україні такі можливості переважно неформального характеру мають лише окремі представники СД. Експерти оцінили вплив рішень, прийнятих у рамках СД на національному рівні, як «суттєвий» або «визначальний» на політику у сфері зайнятості — відповідно 27,3 та 3,6 %; соціальну політику — 22,4 та 11,5 %; економічну політику — 23,2 та 3,6 %; на бюджетну політику — 22,8 та 1,9 % [105, с. 9].

Складова СД *«спроможність вирішувати проблеми»* (див. рис. 3.9) характеризує можливості (організаційні, ресурсні тощо) соціальних партнерів долучатися до формування політики. На практиці уряди беруть до уваги ті інституції, які можуть або загрожувати стабільності (наприклад, через мобілізаційну спроможність профспілок [107]), або мати корисну здатність вирішувати проблеми. У цьому контексті можна виділити такі асиметрії:

Формальна симетрія VS фактична асиметрія владних повноважень і можливостей між соціальними партнерами. Симетрія владних повноважень між роботодавцями, працівниками й органами влади, у т.ч. про склад інституцій СД (НТСЕР, соціальних фондів) є запобіжником тощо, що прийняті рішення не будуть систематично упередженими на користь тієї чи іншої представленої групи. На практиці тривалий і надмірний монополізм державних органів у здійсненні політики зайнятості та регулюванні ринку праці в Україні є однією з причин збереження в суспільній свідомості патерналістських настроїв. Зі свого боку патерналізм призвів до домінування в соціально-трудої сфері клієнтельного типу відносин, що, базуючись на лояльності працівників по відношенню до керівництва в обмін на врахування останніми їхніх інтересів, виключає як рівноправне співробітництво

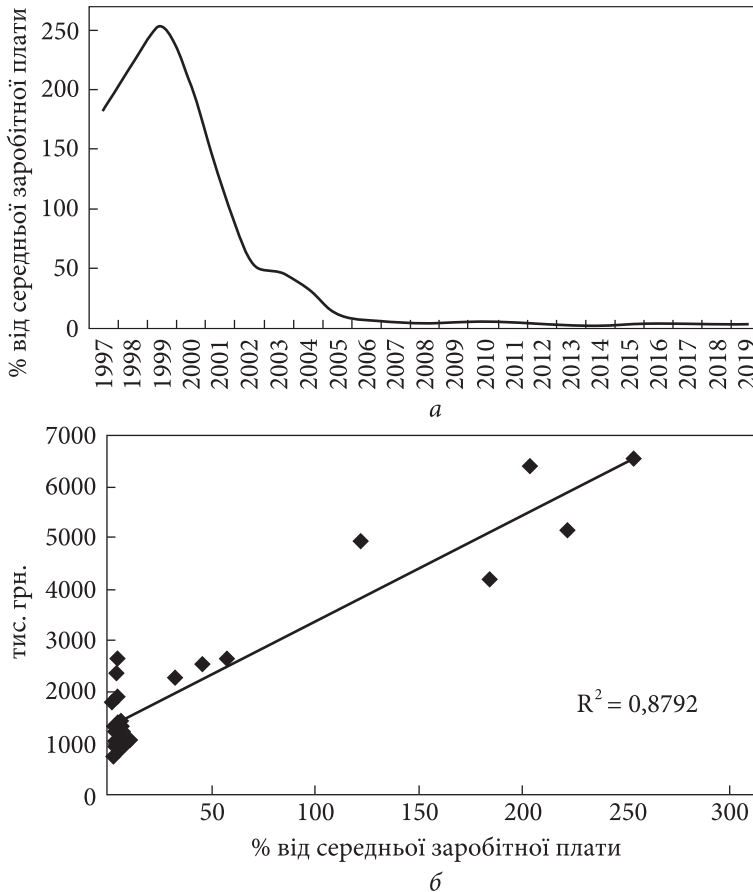


Рис. 3.10. Заборгованість із виплати заробітної плати в розрахунку на 1 працівника й у співвідношенні до розміру середньої заробітної плати (а) та тіснота зв'язку між показниками (б)

Джерело: розраховано за даними Держстату України щодо підприємств із кількістю працівників більше 10 осіб, форма № 1-ПВ місячна.

сторін, так і їхню відкриту конфронтацію. На наш погляд, це є основоположною причиною, що суттєво обмежує можливості ефективного СД та має такі негативні прояви:

1) Фактична підпорядкованість НТСЕР урядовій стороні. За оцінками експертів, у результаті відбувається лише імітація СД та «підкилимна» боротьба між суб'єктами його сторін за зони впливу на політичні рішення влади. Нівелюють СД непоодинокі випадки, коли органи державної влади вступають в «альянси з роботодавцями щодо зниження вимог із боку профспілок» [108], що негативно позначається на ефективності Генеральної, галузевих, регіональних і колективних угод та, у разі відсутності змін, і надалі деструктивно впливатиме на регуляторну політику й соціальну ста-

більність у країні. Наприклад, як свідчать результати статистичного аналізу, інститут СД в Україні практично не впливає на ситуацію із заборгованістю по виплаті заробітної плати, а величина останньої передусім корелюється із розміром середньої заробітної плати (рис. 3.10);

2) Слабкість профспілок. Можливості розвитку профспілок були суттєво обмежені нормами Закону «Про соціальний діалог в Україні» в частині критеріїв репрезентативності суб'єктів СД. За оцінками МОП, вони потребують коригування, оскільки фактично перешкоджають розвиткові новостворених профспілкових організацій, їх участі в СД та колективних переговорах, звужують коло його учасників. Так званий репрезентативний статус отримують головним чином «старі» профспілки, натомість новим незалежним організаціям створено додаткові бар'єри для повноцінної участі в СД.

Значний відсоток вітчизняних профспілок орієнтується не стільки на відстоювання прав та інтересів працівника, як на конформістське співробітництво з адміністраціями підприємств. Згідно зі статистичними даними, щороку зменшується кількість зареєстрованих колективних договорів. Слід зауважити, що зниження охоплення колективними переговорами є загальносвітовою тенденцією, яка посилилася після фінансової кризи 2008 року, особливо серед європейських країн, котрі погодилися на структурні реформи в обмін на міжнародну фінансову допомогу (рис. 3.11).

При цьому в Україні факт укладання колективного договору не корелюється з величиною оплати праці. На початок 2019 р. для 27,7 % працівників розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, був нижчим за законодавчо встановлену мінімальну зарплату (табл. 3.3).

Таблиця 3.3. Стан укладання колективних договорів

Показник	2010	2015	2016	2017	2018
Кількість зареєстрованих колективних договорів, на 31 грудня, од.	105 014	69 602	64 158	63 359	59 622
Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, на 31 грудня, тис. осіб	8968,0	6343,3	6140,4	6007,3	5899,6
% до облікової кількості штатних працівників	81,6	77,3	75,9	75,6	74,8
у т.ч. розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної зарплати, %					
нижчий	1,3	0,6	0,9	30,8	27,7
відповідний	79,8	76,9	76,7	63,5	63,0
вищий	18,9	22,5	22,4	5,7	9,3

Джерело: складено за даними [41, с. 207–216; 111, с. 279–285].

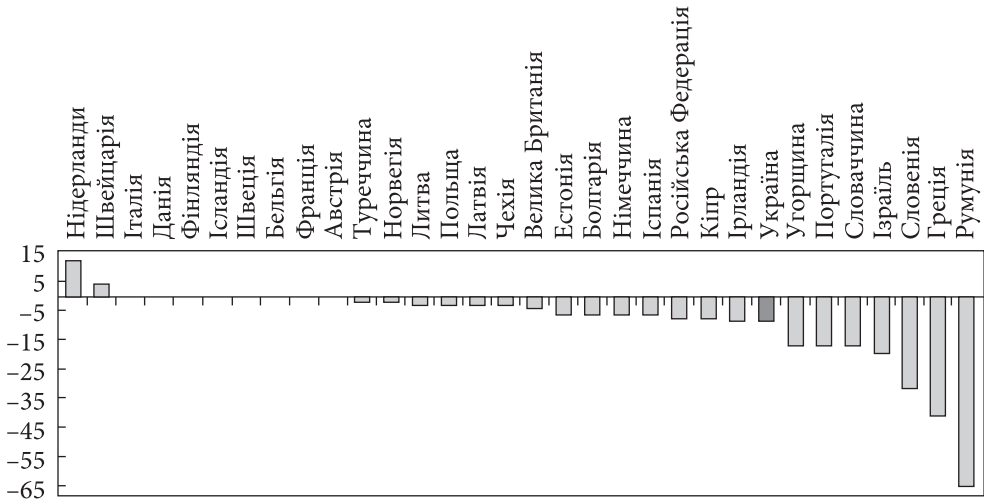


Рис. 3.11. Зміна охоплення колективними переговорами в окремих країнах Європи та Центральної Азії за 2008—2016 роки, +/- відсоткових пункти
Джерело: [109, с. 8].

Як наслідок, існує низький рівень довіри суспільства до діяльності інститутів СД, зокрема профспілок. За даними соціологічної служби Центру ім. О. Розумкова, у листопаді 2019 р. профспілкам повністю довіряло лише 3,7 %, скоріше довіряло — 22,0 % опитаних, а баланс «довіри — недовіри» становив мінус 20,2 % [110].

Асиметрія відображення наявної структури інтересів. Зміни, що відбуваються у структурі економіки, призвели до асиметричного представлення у СД різних груп учасників соціально-трудових відносин, яке не враховує тенденцію до зменшення облікової чисельності найманих працівників середніх і великих підприємств, натомість відбувається зростання кількості малих і мікропідприємств, а також галузеві трансформації економіки. Аналіз складу спільних представницьких органів роботодавців засвідчує домінування великого бізнесу. У той саме час малий і середній бізнеси, які в цивілізованих країнах є основою економічного зростання та зайнятості, позбавлені реальних важелів впливу. Окрім цього, чисельність неформально зайнятого населення за даними офіційної статистики у 2018 р. становила 3541,3 тис. осіб (21,6 % від загальної кількості зайнятого населення). Ця ситуація доводить, що значна частина найманих працівників і роботодавців не охоплена членством у відповідних організаціях.

Таке становище спричинило низку проблем у колективно-договірному регулюванні соціально-трудових відносин:

- брак організаційних структур профспілок і організацій роботодавців на територіальному рівні, особливо на рівні районів, міст, селищ і сіл. Особливо гостро ця проблема постала у зв'язку з процесами децентралізації та створення об'єднаних територіальних громад;

- ▶ недостатнє інституційне представництво роботодавців і найманих працівників сфер економічної діяльності, де спостерігається тенденція до збільшення кількості працюючих (сфера послуг, оптова та роздрібна торгівля, організація харчування, діяльність готелів, інформаційно-комунікаційні технології та ін.);
- ▶ недостатня взаємна інформованість представницьких галузевих організацій профспілок і роботодавців про склад суб'єктів та належність їх до видів економічної діяльності, інтереси яких вони уповноважені представляти, як результат — невизначеність сфери дії та зниження ефективності галузевих угод [105, с. 11—12].

Значний негативний вплив тут має інформаційна асиметрія, зокрема брак достовірної інформації про кількість та структуру зайнятого населення за видами економічної діяльності, про членство у профспілках тощо. Так, на національному рівні станом на 2017 р. (цього року востаннє проводилась оцінка репрезентативності) визнано репрезентативними 6 із 21 всеукраїнських об'єднань профспілок, якими було задекларовано 7 183,6 тис. членів, та 3 із 3 зареєстрованих Мін'юстом всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, якими було задекларовано під час оцінки 8 321,6 працівників підприємств, котрі є членами цих об'єднань. Водночас, за даними державної статистики станом на 2017 р., облікова кількість штатних працівників становила 7 948,3 тис. осіб.

З точки зору оцінки *середовища СД* (див. рис. 3.9), необхідно звернути увагу на декілька аспектів, які є суттєвими чинниками/проявами асиметрії участі у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості:

Відсутність політичної підтримки симетрії повноважень соціальних партнерів. На думку дослідників, незалежно від того, який інституційний механізм існує, односторонні дії уряду завжди можуть слугувати альтернативним варіантом. Більше того, існує глобальна тенденція поступової заміни дорадчого та консенсусного стилів формування політики «фанатизмом та нав'язуванням думки при прийнятті рішень» [112, с. 12]. За оцінками експертів МОП, в останні роки політична підтримка та увага, що приділяється інституціям і процесам соціального діалогу в Україні, значно ослабла. Причинами цього є, з одного боку, необізнаність новопризначених керівників центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо вимог для належного функціонування СД і ролі державних органів як регуляторів СД; з іншого боку, соціальні партнери віддають перевагу обстоюванню своїх інтересів у односторонньому порядку, лобіюючи їх у відповідних державних органах, а не прагнучи досягти тристороннього консенсусу.

Існування взаємної недовіри між соціальними партнерами. Якщо один із партнерів переважає, навмисно підриває довіру або об'єднується з другим партнером проти третього, логічно очікувати погіршення відносин між партнерами і, відтак, значного зменшення легітимності прийнятих рішень. Доцільно розглянути декілька прикладів з іноземного досвіду. Так, під час кризи суверенної заборгованості уряд Словенії проводив окремі переговори та надав окремі поступки роботодавцям і працівникам. Це погіршило відносини

між соціальними партнерами та змусило організації роботодавців бойкотувати тристоронній соціальний діалог в Економічній і соціальній раді Словенії (*Ekonomski in Socialni Svet*) після більш ніж 15 років безперервного функціонування [113, с. 239—241]. Під час кризи консервативний уряд Ірландії «Фіанна Фойл» (*Fianna Fáil*) ослабив соціальний діалог, представивши в ЗМІ профспілки зацікавленою групою з державного сектору, яка лобює уряд на підтримку «бюрократів, котрі отримують невинувато високу зарплату» та «інсайдерів ринку праці» [114]. В Україні теж мають місце численні випадки порушення довіри між Урядом і соціальними партнерами. Наприклад, недотримання Урядом юридичного обов'язку щодо ротаційного принципу головування у НТСЕР призвело до призупинення участі організацій роботодавців у її роботі.

3.3. Асиметрія на регіональних ринках праці людського розвитку

Стан ринку праці є однією з найважливіших характеристик якості життя людини та рівня людського розвитку. Досліджуючи явище асиметрії ринків праці, як правило, маються на увазі структурні невідповідності попиту та пропозиції, викривлення структур зайнятості або оплати праці. При цьому вважається, що посилення асиметрій переважно свідчить про негативні тенденції, порушення балансу, появу нових викликів для політики ринку праці. Проте майже ніколи не йдеться про дослідження асиметрій в інтегральному вимірі його різних аспектів. Разом з тим, методологія побудови інтегральних індексів дає можливість зробити такі оцінки.

Так, за національною методикою вимірювання регіонального людського розвитку показники ринку праці (блок «гідна праця») складають один із шести компонентів інтегрального Індексу регіонального людського розвитку [115]. Відповідно до цієї методики, стан гідної праці оцінюється за допомогою таких показників:

1. Рівень зайнятості населення (частка зайнятих серед населення 18—65 років);
2. Рівень безробіття (частка безробітних серед населення 18—65 років);
3. Частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів;
4. Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам;
5. Співвідношення середньої заробітної плати до мінімальної;
6. Рівень охоплення соціальним страхуванням (частка застрахованих осіб у зайнятому населенні).

«Ідеальний» стан гідної праці в регіоні можна уявити як досягнення цільових значень показників, визначених у методиці, тобто існує повна симетричність усіх його характеристик.

Фактично відхилення показників від «ідеального значення» у регіонах характеризуються різними величинами, формуючи певну асиметрію його характеристик. Вивчення ступеня асиметрій, їх динаміки, а також

Таблиця 3.4. Значення коефіцієнтів асиметрії «гідної праці» у 2014—2017 рр. за регіонами України

Регіон (область)	2014	2015	2016	2017
Вінницька	1,025	1,034	1,037	1,029
Волинська	1,050	1,033	1,029	1,024
Дніпропетровська	1,200	1,140	1,140	1,189
Житомирська	1,027	1,025	1,044	1,033
Закарпатська	1,159	1,083	1,096	1,265
Запорізька	1,128	1,118	1,116	1,116
Івано-Франківська	1,072	1,062	1,069	1,069
Київська	1,038	1,038	1,036	1,082
Кіровоградська	1,021	1,029	1,021	1,018
Львівська	1,039	1,032	1,036	1,074
Миколаївська	1,053	1,047	1,050	1,047
Одеська	1,059	1,063	1,063	1,067
Полтавська	1,069	1,042	1,051	1,074
Рівненська	1,078	1,064	1,078	1,074
Сумська	1,045	1,032	1,029	1,038
Тернопільська	1,031	1,028	1,031	1,034
Харківська	1,052	1,049	1,043	1,101
Херсонська	1,047	1,099	1,091	1,063
Хмельницька	1,055	1,050	1,032	1,054
Черкаська	1,027	1,053	1,054	1,039
Чернівецька	1,120	1,080	1,078	1,128
Чернігівська	1,019	1,021	1,012	1,017
Р а з о м	1,086	1,049	1,051	1,066

Джерело: розраховано авторами.

взаємозв'язків з іншими характеристиками людського розвитку є важливим науковим завданням, розв'язання якого сприятиме поглибленню знань про закономірності розвитку регіональних ринків праці, кращому розумінню природи якісних змін, що відбуваються.

Для вимірювання ступеня асиметрії для певного регіону пропонується використати коефіцієнт асиметрії (K_i), що розраховується за формулою¹⁴ (3.6):

$$K_i = \left(\left(\frac{a}{b} + \frac{b}{a} + \frac{a}{c} + \frac{c}{a} + \frac{a}{d} + \frac{d}{a} + \frac{a}{e} + \frac{e}{a} + \frac{a}{f} + \frac{f}{a} \right) + \left(\frac{b}{c} + \frac{c}{b} + \frac{b}{d} + \frac{d}{b} + \frac{b}{e} + \frac{e}{b} + \frac{b}{f} + \frac{f}{b} \right) + \left(\frac{c}{d} + \frac{d}{c} + \frac{c}{e} + \frac{e}{c} + \frac{c}{f} + \frac{f}{c} \right) + \left(\frac{d}{e} + \frac{e}{d} + \frac{d}{f} + \frac{f}{d} \right) + \left(\frac{e}{f} + \frac{f}{e} \right) \right) / 30, \quad (3.6)$$

¹⁴ Формула розроблена фахівцями ІДСД.

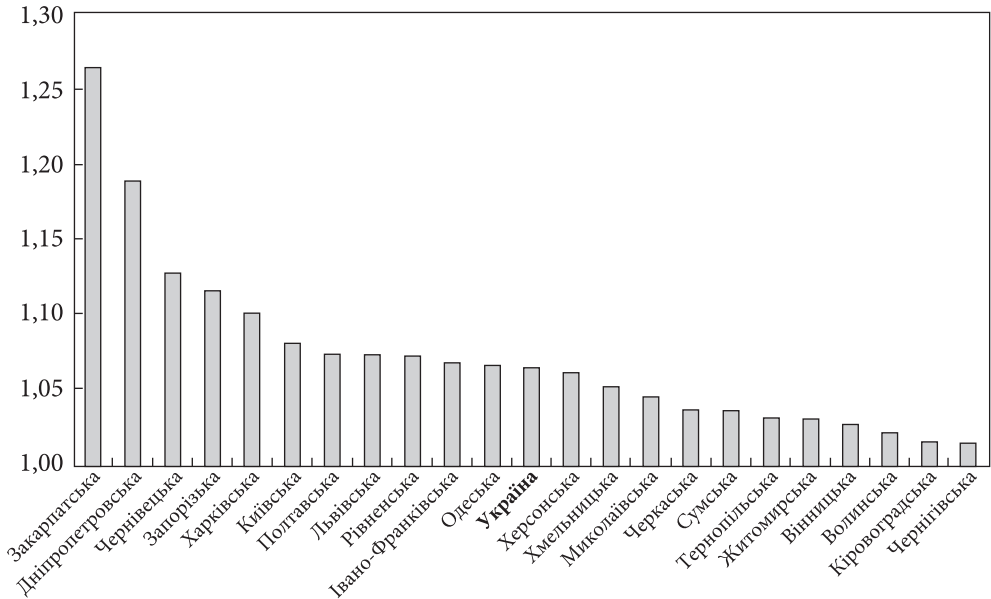


Рис. 3.12. Розподіл регіонів України за значеннями коефіцієнта асиметрії гідної праці у 2017 р.
Джерело: розраховано авторами.

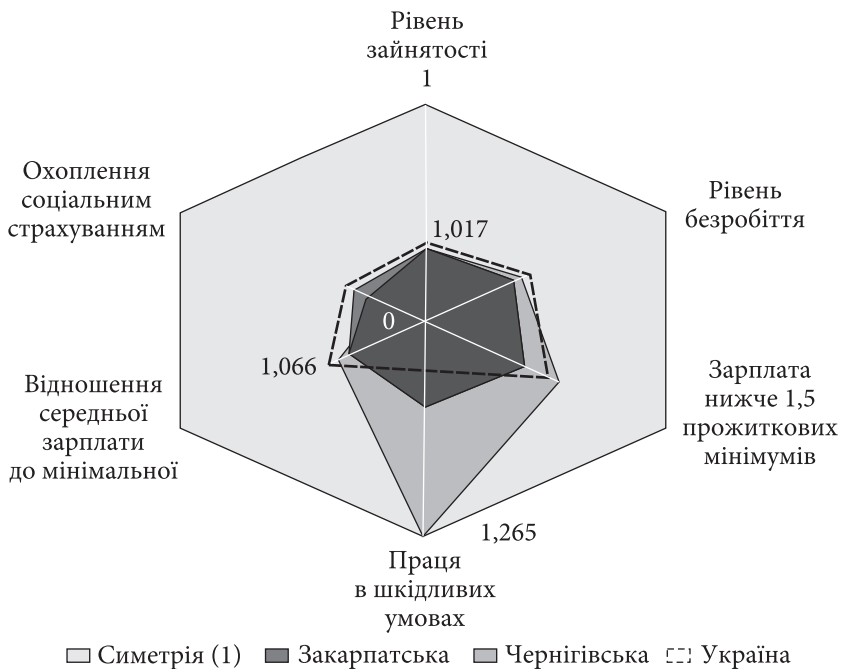


Рис. 3.13. Асиметричність характеристик гідної праці (Україна, Чернігівська область, Закарпатська область)

Джерело: розраховано авторами.

Розподіл регіонів за значеннями субіндексу «гідна праця»

		Високий	Середній	Низький
Розподіл регіонів за значеннями коефіцієнтів асиметрії «гідна праця»	Високий	Закарпатська	Дніпропетровська	
	Середній		Чернівецька, Харківська	Запорізька
	Низький		Львівська, Одеська, Київська	Рівненська, Тернопільська, Волинська, Кіровоградська, Черкаська, Вінницька, Херсонська, Сумська, Полтавська, Чернігівська, Хмельницька, Житомирська, Миколаївська, Івано-Франківська

Рис. 3.14. Матриця розподілу регіонів за значенням субіндексу та значеннями коефіцієнтів асиметрії показників гідної праці
Джерело: розраховано авторами.

де K_t — коефіцієнт асиметрії для t -регіону; a, b, c, d, e, f — нормовані значення показників гідної праці у певному регіоні: a — «Рівень зайнятості населення (частка зайнятих серед населення 18—65 років)»; b — «Рівень безробіття (частка безробітних серед населення 18—65 років)»; c — «Частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів»; d — «Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам»; e — «Співвідношення середньої заробітної плати до мінімальної»; f — «Рівень охоплення соціальним страхуванням (частка застрахованих осіб у зайнятому населенні)».

Якщо значення коефіцієнта дорівнює «1» — спостерігається повна симетрія означених параметрів гідної праці за всіма компонентами. Чим більше відхилення від «1», тим вищою є асиметричність розвитку. У табл. 3.4 наведені розрахунки коефіцієнтів асиметрії «гідної праці» у регіонах України за період 2014—2017 рр.

Аналізуючи отримані результати, можна говорити про асиметричність показників гідної праці в регіонах України. Так, за даними 2017 р. (рис. 3.12) найвище значення асиметрії мала Закарпатська область ($K_t = 1,625$), найнижче — Чернігівська ($K_t = 1,017$). Загалом в Україні коефіцієнт дорівнював 1,066.

Умовно за рівнем асиметрії характеристик гідної праці всі регіони України можна поділити на 3 групи: групу з **високим** рівнем складають

Таблиця 3.5. Характеристики асиметрії регіональних ринків праці

Значення коефіцієнтів асиметрії та субіндексів «гідної праці» за групами областей	Області	Характеристики асиметрії (основні характеристики, що провокують асиметрію)
К асиметрії від 1,11 до 1,27 Значна асиметрія Середнє значення субіндексу «гідної праці» 0,54	Закарпатська Дніпропетровська Чернівецька Харківська	Низький показник праці в шкідливих умовах (позитив) Високий показник праці в шкідливих умовах (негатив) Низький показник зарплат нижче 1,5 прож. мін (позитив) Низький рівень охоплення соціальним страхуванням (негатив) Низький показник зарплат нижче 1,5 прож. мін (позитив) Низький рівень безробіття (позитив)
К асиметрії від 1,05 до 1,10 Помірна асиметрія Середнє значення субіндексу «гідної праці» 0,50	Хмельницька Херсонська Одеська Івано-Франківська Рівненська Львівська Полтавська Київська	Низький рівень охоплення соціальним страхуванням (негатив) Низький рівень охоплення соціальним страхуванням (негатив) Низький рівень охоплення соціальним страхуванням (негатив) Низький рівень охоплення соціальним страхуванням (негатив) Низький рівень охоплення соціальним страхуванням (негатив) Низький рівень охоплення соціальним страхуванням (негатив) Низький показник зарплат нижче 1,5 прож. мін (позитив) Низький рівень охоплення соціальним страхуванням (негатив) Низький рівень безробіття (позитив) Низький показник зарплат нижче 1,5 прож. мін (позитив) Низький рівень безробіття (позитив)
К асиметрії від 1,01 до 1,049 Низька асиметрія Середнє значення субіндексу «гідної праці» 0,47	Чернігівська Кіровоградська Волинська Вінницька Житомирська Тернопільська Сумська Черкаська Миколаївська	Спостерігається відносна симетричність усіх аспектів

Джерело: розраховано авторами.

Закарпатська, Дніпропетровська, Чернівецька та Харківська області; до групи з **помірним** рівнем входять Київська, Полтавська, Львівська, Рівненська, Івано-Франківська, Одеська, Херсонська, Хмельницька області; група з **низьким** рівнем складається із Миколаївської, Черкаської, Сумської, Тернопільської, Житомирської, Вінницької, Волинської, Кіровоградської, Чернігівської областей. Характеристики асиметрії в окремих регіонах подані у табл. 3.5.

На рис. 3.13 проілюстрована асиметрія окремих характеристик гідної праці в цілому в Україні, а також Чернігівській (із найнижчим рівнем асиметрії) та Закарпатській (із найвищим рівнем) областях.

У табл. 3.5 надано перелік регіонів, що увійшли до названих груп, визначено основні характеристики, які провокують найбільшу асиметрію за кожним регіоном, та представлено середнє значення субіндексу «гідної праці» для кожної групи регіонів.

Слід відмітити існування значного позитивного зв'язку між показником асиметрії та інтегральним субіндексом «гідної праці» в регіонах — коефіцієнт кореляції дорівнює 0,8. При цьому зростання асиметрії за окремими аспектами ринку праці очевидно не свідчить про погіршення його загального стану; і навпаки, зменшення асиметрії з високим ступенем імовірності може свідчити про погіршення ситуації. Це підтверджує й аналіз динаміки показників асиметрії: в областях із порівняно високою асиметрією за період з 2014 до 2017 р. показник асиметрії збільшився на 3 %, із помірною асиметрією — на 1 %, а в групі з відносною симетрією всіх параметрів залишився на тому ж рівні.

Матрична форма подання результатів дослідження (рис. 3.14) дає змогу розбити регіони за двома параметрами: «Рівень регіонального людського розвитку» та «Ступінь асиметрії компоненту “гідна праця”».

За даними розподілу, домінуючу за розміром групу складають області з низькими значеннями субіндексу та низьким рівнем асиметрії. Три області з середнім значенням субіндексу (Львівська, Одеська, Київська) увійшли до групи з низьким рівнем асиметрії, а ще дві (Чернівецька та Харківська) — до групи з середньою асиметрією. Узагалі відсутніми виявилися поєднання високого значення субіндексу та низького рівня асиметрії, або навпаки — низького значення субіндексу та високого рівня асиметрії. Найбільш благополучною виявилась Закарпатська область, яка має високий рівень субіндексу «гідна праця» та при цьому високу асиметрію його компонентів.

Розділ 4

ПЕРСПЕКТИВИ ВПЛИВУ ТА МІНІМІЗАЦІЇ АСИМЕТРІЙ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

4.1. Глобальні передумови ключових асиметрій українського ринку праці

Контент-аналіз актуальних глобальних тенденцій, результати якого викладено в першому розділі, дав можливість типологізувати потенційно релевантні процеси, які за допомогою різних механізмів чинять вплив на формування асиметрій українського ринку праці. Завданням цього підрозділу є визначення, які саме процеси та механізми можна вважати глобальними передумовами згаданих асиметрій.

Аналіз глобальних тенденцій дає підстави для розуміння, що їх дія на національному рівні не відбувається за принципом: кожна тенденція чинить самостійно окремих вплив. Глобальні тенденції взаємодіють між собою, а результативний вплив на національні процеси завжди є інтегральним, нелінійним і суперечливим. Відповідно до такого методологічного положення першим кроком на шляху визначення змісту глобальних передумов асиметрій на українському ринку праці є визначення кластерів та комплексів глобальних впливів саме під кутом формування національних асиметрій на ринку праці.

Український ринок праці як складова світового ринку факторів виробництва знаходиться під впливом широкого спектру глобальних тенденцій, що можуть мати як прямий вплив, так і трансформований під дією вітчизняних специфічних тенденцій соціально-економічного розвитку. Аналіз авторських досліджень окремих асиметрій, а також їх залежності від глобальних тенденцій дав можливість виявити надзвичайно складну систему взаємозв'язків і взаємозалежностей (рис. 4.1).

Детальний аналіз моделі взаємодії між глобальними тенденціями, які впливають на асиметрії ринку праці, дав

змогу встановити, що практично всі тенденції діють у комплексі з іншими. Більше того, окремі тенденції можуть посилювати або ж послаблювати вплив інших, що призводить до формування специфічних наслідків. Отримані дані засвідчили, що:

- ▶ найбільша внутрішньогрупова взаємодія характерна для тенденцій економічного характеру;
- ▶ найбільш залежною від впливу інших виявилась група глобальних тенденцій соціально-поведінкового характеру;
- ▶ політико-управлінські та безпекові процеси забезпечують потужний вплив насамперед на тенденції соціально-поведінкового й економічного характеру;
- ▶ значний вплив на прояв тенденцій економічного характеру мають технологічні новації.

Важливим етапом дослідження є визначення й оцінка вагомості впливу глобальних тенденцій на формування та поширення асиметрій на українському ринку праці (рис. 4.2). Для цього авторами застосовано метод мозкового штурму, який проводився у три етапи: на першому сформульовано остаточний перелік глобальних тенденцій та визначено варіанти їх взаємодії; на другому групою дослідників генерувались ідеї стосовно вагомості впливу окремих глобальних тенденцій на весь інший перелік; на третьому етапі визначено вагу кожної глобальної тенденції залежно від частоти та вагомості впливу на формування і розвиток асиметрій українського ринку праці.

У результаті встановлено, що однією з найбільш потужних глобальних тенденцій є інформаційно-комунікаційна революція, яка має прямий або опосередкований вплив практично на всі інші тенденції. Вагомим джерелом формування та розвитку асиметрій ринку праці стали такі тенденції економічного характеру, як лібералізація державного регулювання економіки, поширення нових бізнес-моделей, а також моделей економічного розвитку та зайнятості, автоматизація і роботизація виробництва. Водночас підтверджено високий рівень залежності соціально-поведінкових тенденцій, у зв'язку з чим вони значно трансформуються під впливом внутрішніх чинників, набуваючи переважно національного характеру.

Тіснота взаємодій глобальних тенденцій свідчить про цілісність, взаємозалежність і глобалістичність процесів, що виникають у демографічній, екологічній, економічній, соціальній та політичній сферах кожної країни. Особливо важливими за рівнем інтегрального впливу є глобальні тенденції, які формуються у сфері інформаційних та технологічних новацій, що говорить про їх першорядність. Передусім це стосується тренду реалізації інформаційно-комунікаційної революції та поширення штучного інтелекту, інтелектуалізації штучних механізмів обробки даних у прийнятті рішень, інтегральна вага та вплив яких у глобальному світі є найбільшими.

Результати, отримані за допомогою двох попередніх методів, дали можливість розробити загальну систему визначення глобальних передумов формування та розвитку асиметрій українського ринку праці на основі

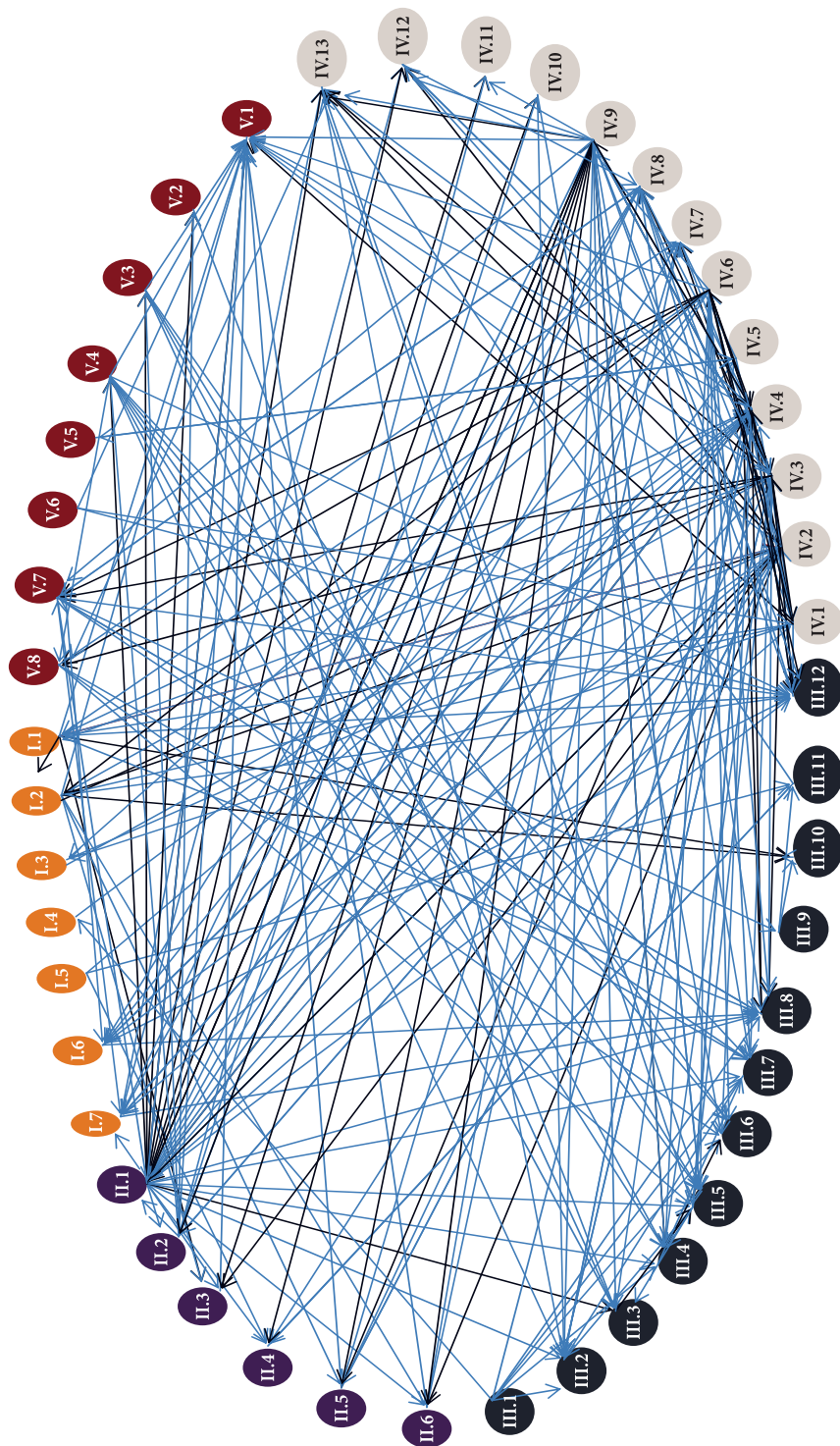


Рис. 4.1. Модель взаємодії глобальних тенденцій, які впливають на асиметрії українського ринку праці (перелік тенденцій, позначених на рисунку цифрами, наведено в табл. 4.1)
 Джерело: розроблено авторами.

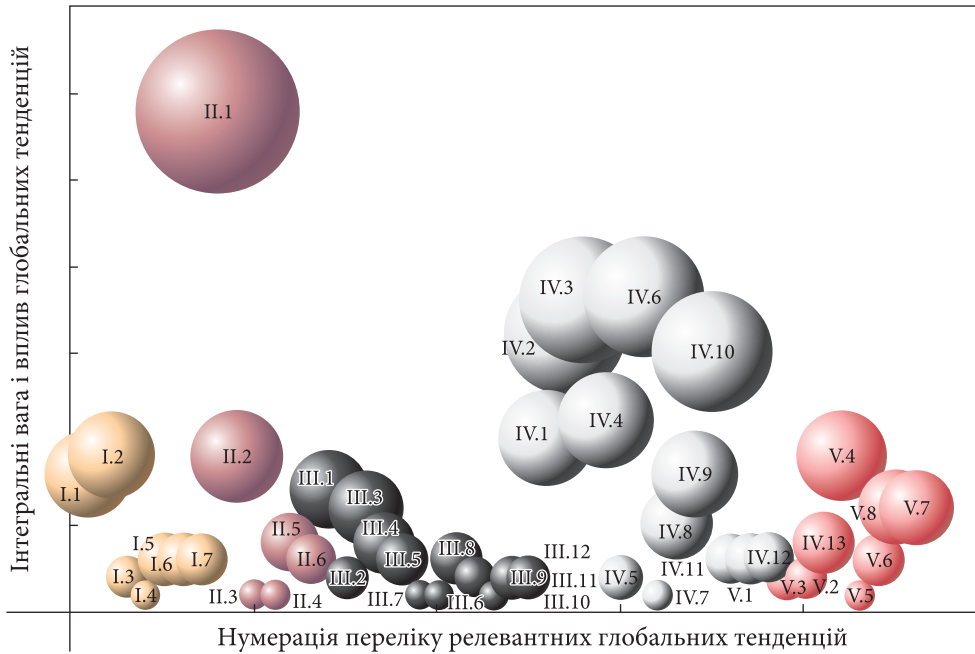


Рис.4.2. Групування глобальних тенденцій формування асиметрій українського ринку праці. Перелік тенденцій, позначених на рисунку цифрами, наведено в табл. 4.1.
Джерело: розроблено авторами.

інтенсивності впливу на нього комплексів глобальних тенденцій (табл. 4.1). Таким чином виявлено, що серед основних груп глобальних тенденцій визначальними при формуванні асиметрій вітчизняного ринку праці є насамперед економічні. У поєднанні з комплексом соціальних тенденцій вони сформували таку потужну передумову, як інституціоналізація просторової та соціальної фрагментації зв'язку між бізнесом і населенням. Серед досліджуваних асиметрій ця передумова має такі прояви:

- ▶ при формуванні асиметрії якості робочих місць активно проявляється така модель зайнятості, як незадекларована праця. На нашу думку, незадекларована праця є найбільш негативним проявом асиметрії робочих місць, оскільки працівник за таких умов обмінює можливість отримувати порівняно вищі доходи від зайнятості на можливості роботи в більш захищених фізичних і соціальних умовах;
- ▶ при формуванні асиметрії у сфері оплати та продуктивності праці спостерігається зниження рівня захищеності праці, але одночасно зростає еластичність працевлаштування (напр., працевлаштування на певний період, часткове працевлаштування). Окрім того, дані передумови сприяють розвитку колективної праці, збільшенню колективних самокерованих і саморегульованих підприємств. Так, упродовж кількох останніх років відсоток підприємств, що використовували

Таблиця 4.1. Система визначення глобальних передумов формування та розвитку асиметрій українського ринку праці

№	Глобальні тенденції	Асиметрія у сфері формування робочих місць	Асиметрія у сфері оплати та продуктивності праці	Демографічні асиметрії попиту та пропозиції робочої сили	Асиметрія видів мобільності робочої сили	Асиметрія у сфері професійно-кваліфікаційної та освітньої диспропорції	Асиметрія участі у формуванні та реалізації політики зайнятості та її соціального забезпечення	Асиметрія на регіональних ринках праці
I.1	Кліматичні зміни					+	+	+
I.2	Загострення дефіциту природних ресурсів, критичних для індустріальної економіки	+	++					+
I.3	Посилення небезпечного впливу відходів, накопичених техногенним середовищем і людською життєдіяльністю	+	+			+		
I.4	Скорочення дітородності	++		+++	++	++		++
I.5	Подовження життя людини, зміна життєвих циклів			+++	++	+++	+	
I.6	Деурбанізація малих і середніх міст	++			++	+		+++
I.7	Індустріалізація позаміського простору	+	+		++			++
II.1	Інформаційно-комунікаційна революція	+++	+++	+++	+++	+++	+++	++
II.2	Розвиток штучного інтелекту, інтелектуалізація штучних механізмів обробки даних та прийняття рішень	++	+++	++		+++		+
II.3	Інтенсифікація та поширення біотехнологій і генної інженерії		+	++		+		
II.4	Розвиток технологій лікування та збереження здоров'я			+++	++	++		+
II.5	Технології фізичного синтезу й енерготехнології	+	+	+				
II.6	Технології нових матеріалів	+++	++	+		+		++
III.1	Подовження тривалості навчання людини		++	+++	++	+++		++

4.1. Глобальні передумови ключових асиметрій українського ринку праці

Продовження табл. 4.1

№	Глобальні тенденції	Асиметрія у сфері формування робочих місць	Асиметрія у сфері оплати та продуктивності праці	Демографічні асиметрії попиту та пропозиції робочої сили	Асиметрія видів мобільності робочої сили	Асиметрія у сфері професійно-кваліфікаційної та освітньої диспропорції	Асиметрія участі у формуванні та реалізації політики зайнятості та її соціального забезпечення	Асиметрія на регіональних ринках праці
III.2	Нарощування відрази до фізичної праці та складних і тривалих зусиль	+++	++	+++		+++	+	+
III.3	Посилення ролі мережевих відносин, інформаційно-комунікаційне зближення віддалених подій та людей	++		++	++	+++		
III.4	Персоніфікація благ	++	++	+		++	++	+++
III.5	Соціальна атомізація та свідома локалізація середовища життєзабезпечення, електронно-мережевий доступ до бажаних благ	++	+		++	++	++	+
III.6	Нарощування запиту на участь у політиці	++	+++	++	+++	+++	+++	+++
III.7	Підвищення та масштабування цінності права жити за високими стандартами	++	+++	+++	+++	+++		++
III.8	Посилення територіальної мобільності	+++	++	++	+++	++	++	+++
III.9	Мультикультуралізм і толерантність			+	++	++	++	+
III.10	Добровільна соціальна відповідальність, ціннісно обумовлене самообмеження, екологічне й етичне споживання, волонтерство	+		++	++		+	+
III.11	Зростання цінності життя людини й орієнтації на здоровий спосіб життя	+		++		++	++	
III.12	Загострення економічної та соціальної нерівності	++	+++		+++	++	+	+++
IV.1	Мінливість, гібридизація та нестійкість великих економічних систем	++	++	+	+++	++		+
IV.2	Нові моделі економічного розвитку	+++	+++	++	+++	+++	+	+++

Продовження табл. 4.1

№	Глобальні тенденції	Асиметрія у сфері формування робочих місць	Асиметрія у сфері оплати та продуктивності праці	Демографічні асиметрії попиту та пропозиції робочої сили	Асиметрія видів мобільності робочої сили	Асиметрія у сфері професійно-кваліфікаційної та освітньої диспропорції	Асиметрія участі у формуванні та реалізації політики зайнятості та її соціального забезпечення	Асиметрія на регіональних ринках праці
IV.3	Нові бізнес-моделі	+++	+++	+++	+++	+++	++	+++
IV.4	Нові моделі зайнятості	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++
IV.5	Глобальна уніфікація економіки	++	++		+++	++		+
IV.6	Лібералізація державного регулювання економіки	++	++	++	++	++	++	++
IV.7	Здешевлення виробництва матеріальних благ, нарощування трансакційних витрат і нетехнологічних складових цін	+	+					+
IV.8	Інституційна та територіальна сепарація розподілу інтелектуальної та примітивної праці	+	+++	+	++	+	+	++
IV.9	Інформаційне вдосконалення й автоматизація управління та маркетингу	+	+++		+	++	+	
IV.10	Автоматизація та роботизація виробництва	++	+++	++	++	+++	+	++
IV.11	Інтелектуалізація праці та технологій спільної праці	+	+++		++	+++	++	+++
IV.12	Реіндустріалізація економіки	++	++	+	++	+++	+	++
IV.13	Сервісизація економіки	++	++	+	++	+++	+	++
V.1	Актуалізація безпекового компонента будь-якої технології, особистої, соціальної та економічної взаємодії	++	+				+++	+
V.2	Інформаційно-комунікаційне ущільнення світу в політико-безпековому вимірі				+++	++		
V.3	Електронне врядування та автоматизація управлінських і безпекових процесів		+			+	+	++

Закінчення табл. 4.1

№	Глобальні тенденції	Асиметрія у сфері формування робочих місць	Асиметрія у сфері оплати та продуктивності праці	Демографічні асиметрії попиту та пропозиції робочої сили	Асиметрія відів мобільності робочої сили	Асиметрія у сфері професійно-кваліфікаційної та освітньої диспропорції	Асиметрія участі у формуванні та реалізації політики зайнятості та її соціального забезпечення	Асиметрія на регіональних ринках праці
V.4	Здешевлення та анонімізація інформаційного впливу, розвиток політичних технологій масовізації підтримки				++	++	+++	+
V.5	Міжнаціональна та глобальна стандартизація	+++	++	+	++	+++	+	+
V.6	Інтенсифікація застосування механізмів свавільного примусу окремих країн до небажаних змін		+		++		++	
V.7	Глобалізація мега-міст, агломерацій, формування глобальних міст-держав та міст-регіонів			+	+++	++		+++
V.8	Зміна ролі державних структур та державного управління в економіці	+++	+++	++	++	++	+++	+

Примітка: «+++» — потужний вплив, «++» — середній вплив, «+» — слабкий вплив.
Джерело: розроблено авторами.

самоорганізовані форми, серед 1000 досліджуваних підприємств України, зріс із 28 до 47 % [116];

- ▶ при формуванні професійно-кваліфікаційної асиметрії ринку праці виникли нові виклики щодо місця та ролі інтелектуального капіталу у процесі забезпечення сталого зростання. Унікальні вміння, навички та здатність до генерації нових ідей стають новим конкурентним товаром на національних ринках праці багатьох країн, а їх відсутність, або ж застарілість чи недорозвиненість викликають поглиблення асиметрії компетенцій та стримують можливості розвитку;
- ▶ при формуванні асиметрії участі у формуванні та реалізації політики зайнятості відбуваються зміни не тільки кількості та структури робочих місць, а й самої організації праці, методів трудової діяльності та загалом контурів трудових правовідносин, на основі яких тради-

ційно будувався і реалізовувався соціальний діалог та співробітництво між працівниками й адміністрацією. Диверсифікація організації праці та поява таких її форм, як зайнятість у платформенній економіці, цифрова зайнятість, а також розширення нестандартних форм зайнятості (наприклад, економіка випадкових заробітків) є передумовами для поглиблення асиметрії участі у формуванні та реалізації політики в різних її проявах: щодо владних повноважень і можливостей, коректного відображення структури інтересів тощо;

- ▶ при формуванні демографічних асиметрій на ринку праці зазначені вище передумови істотно розширюють можливості створення нових робочих місць та залучення до ринку праці нових груп населення, які залишалися осторонь за традиційно-стандартної моделі зайнятості. Швидкі й масштабні зміни в моделях і формах зайнятості змусили Міжнародну організацію праці переглянути Міжнародну класифікацію статусів у зайнятості (*ICSE-93*), яка була прийнята у 1993 р. на 15-й Міжнародній конференції статистиків праці та вирізняла два типи зайнятості (самозайнятість і оплачувана зайнятість) та п'ять статусів (один статус в оплачуваній зайнятості та чотири — у самозайнятості). Нова класифікація (*ICSE-18*) містить уже 10 статусів, які розкладаються за двома ієрархічними ознаками: тип влади та тип економічного ризику (рис. 4.3).

Вагомий вплив на формування та поширення асиметрій на ринку праці має глобальна передумова згортання матеріально-продуктивної праці та її елітизація. У розрізі окремих асиметрій:

- ▶ деіндустріалізація та випереджаючий розвиток сфери послуг зумовлюють поглиблення асиметрії за якістю робочих місць унаслідок поступового скорочення промислових підприємств, особливо невеликих розмірів, що формуватиме тенденцію до деурбанізації малих і середніх міст. Скорочення відповідних робочих місць сприяє поширенню нових моделей зайнятості та зумовлює посилення процесів мобільності робочої сили;
- ▶ при формуванні асиметрії у сфері оплати та продуктивності праці глобальна передумова проявляється шляхом переміщення низькотехнологічних, екологічно шкідливих та/або низькоавтоматизованих виробництв у країни, що розвиваються, задля скорочення витрат на оплату праці. Але навіть у цьому випадку, з урахуванням низької заробітної плати продуктивність праці в країнах, що розвиваються, є відносно високою. Так, погодинна компенсація у країнах Східної Європи в 5—7 разів нижча ніж у розвинених країнах, у той час як різниця в продуктивності праці складає лише 3 рази;
- ▶ при формуванні асиметрії видів мобільності робочої сили спостерігається відставання поточних технологічних укладів економіки України від техніко-технологічної бази господарювання провідних країн світу, а також трансльовані десятиріччями недоліки вітчизняної інвестиційної політики з її орієнтацією на користь ресурсно-сировинного та напівфабрикатного експорту. Це формує потенціал для переміщення

За типом влади	За типом економічного ризику
Незалежні працівники	Зайнятість для прибутку
<p>A. Роботодавці: роботодавці в корпораціях роботодавці в ринкових підприємствах домогосподарств</p> <p>B. Незалежні працівники без найманих працівників: власники корпорацій без найманих працівників власники ринкових підприємств домогосподарств без найманих працівників</p>	<p>F. Незалежні працівники в ринкових підприємствах домогосподарств: роботодавці в ринкових підприємствах домогосподарств власники ринкових підприємств домогосподарств без найманих працівників</p> <p>C. Залежні підрядники: залежні підрядники</p> <p>E. Працівники сімейного бізнесу: Працівники сімейного бізнесу</p>
<p>Залежні працівники</p> <p>C. Залежні підрядники: залежні підрядники</p> <p>D. Наймані працівники: працівники, найняті на постійній основі працівники, найняті на фіксований термін працівники, найняті на короткий термін або одноразово оплачувані учні, стажери, інтерни</p> <p>E. Працівники сімейного бізнесу: працівники сімейного бізнесу</p>	<p>G. Власники корпорацій: роботодавці в корпораціях власники корпорацій без найманих працівників</p> <p>D. Наймані працівники: працівники, найняті на постійній основі працівники, найняті на фіксований термін працівники, найняті на короткий термін або одноразово оплачувані учні, стажери, інтерни</p>

Рис. 4.3. Міжнародна класифікація статусів у зайнятості (ICSE-18)
Джерело: [117].

робочої сили до сфер або ж територій, робота в яких є доступною за складністю, кваліфікацією та має прийнятну результативність.

Поступово набирає інтенсивності така глобальна передумова, як погіршення природних чинників формування робочої сили, спричинене забрудненням природного середовища та постарінням населення, що призводить до перетворення штучної підтримки фізичного та ментального здоров'я населення в індустрію, відокремлену від людини. Її прояви при формуванні асиметрій на ринку праці мають різнонаправлений характер:

- ▶ у процесі поширення демографічних асиметрій попиту та пропозиції робочої сили ця передумова проявляється через демографічне старіння. Крім збільшення частки літніх людей віком 65 років і старше та зменшення частки дітей і молоді віком до 25 років, дедалі більше країн стикаються зі скороченням чисельності та частки населення

працездатного віку (25—64 роки), а також зменшенням коефіцієнта потенційної підтримки, що відображає кількість людей працездатного віку на 1 особу літнього віку. За прогнозом ООН, загалом у світі цей коефіцієнт зменшиться з 6,3 у 2019 р. до 3,5 у 2050 р. Згідно з цим прогнозом, Україна входить до п'ятірки країн світу з найвищими темпами скорочення населення — на 20 % до 2050 р., причому скорочення чисельності осіб віком 25—64 роки може сягнути 30 %; відповідно коефіцієнт потенційної підтримки зміниться з 3,5 у 2019 р. до 2,0 у 2050 р. Швидкі темпи скорочення населення спостерігаються в багатьох країнах Східної Європи, а в Болгарії, Латвії, Литві вони навіть дещо вищі ніж в Україні [118]. Проте в Україні ситуація найбільш драматична, оскільки скорочення населення відбувається не лише через низьку народжуваність і міграційні втрати, а й через відсутність стійкого прогресу щодо зростання очікуваної тривалості життя та зниження рівня передчасної смертності, включаючи надзвичайно високу надсмертність чоловіків працездатного віку [119]. Вплив швидкого скорочення населення працездатного віку підсилюється іншими соціально-демографічними змінами глобального характеру, які зміщують життєві цикли в бік пізнішого вступу в доросле життя — подовження періоду навчання у загальноосвітніх закладах і здобуття професійної освіти (зокрема бум вищої освіти), збільшення середнього віку вступу до шлюбу та народження першої дитини, мода на волонтерство замість зайнятості тощо [56];

- ▶ при формуванні професійно-кваліфікаційної асиметрії ринку праці дана передумова проявляється через становлення нових загальних поведінкових шаблонів соціуму, які впливають на моделі поведінки економічно активного населення на ринку праці (особливо це стосується молодих поколінь). Основними характеристиками сучасної молодшої робочої сили є: схильність відтермінувати вихід на ринок праці, обираючи можливість отримання освіти або тимчасової економічної неактивності («пошуку себе»); позиціонування роботи не як цінності або інструмента отримання доходу, а як можливості самореалізації та заняття улюбленою справою, що відкладає відбиток на раціональний процес професійного самовизначення; ігнорування стабільності в житті та роботі, яке значно впливає на середню тривалість зайнятості на одному робочому місці та стає причиною загострення плинності кадрів; нарощення відрази до фізичної праці, що спричиняє виникнення значного дефіциту робітничих кадрів, особливо за умов недостатніх темпів технологічного переоснащення виробництва тощо. Зазначена глобальна передумова важко підлягає коригуванню, а мінімізація результатів її прояву більше може розглядатись як шанс для використання потенціалу молодих поколінь та їх нових моделей взаємодії.

Комплекс політично-управлінських і безпекових тенденцій сформував таку потужну передумову, як транснаціоналізація державно-управлінських

структур. Для розвитку асиметрій українського ринку праці це мало такі результати:

- ▶ для асиметрії якості робочих місць передумова проявлятиметься через поступове скорочення робочих місць унаслідок невідповідності технологій та умов виробництва вимогам міжнародної та глобальної стандартизації. Недотримання міжнародних вимог може призвести до цілеспрямованого обмеження обсягів міжнародної торгівлі та, відповідно, зайнятості в тих видах діяльності, які залучені до неї;
- ▶ для асиметрії у сфері оплати та продуктивності праці прояв даної передумови здійснюється через зменшення державного впливу на оплату праці працівників підприємств (середній рівень державних видатків у країнах світу складає 26 % ВВП, європейських країнах — 43 %, а в Україні соціальні видатки наближаються до 60 %). Згідно з результатами економетричного аналізу, проведеного Центром економічної стратегії, для України оптимальний рівень видатків становить 37 % від ВВП. Відхилення від нього на 10 % щороку сповільнює темпи економічного зростання на 2,1—4,2 %. Крім того, в Україні негативний вплив великих державних видатків на економічне зростання підсилюється низькою інституційною спроможністю держави [120];
- ▶ для демографічних асиметрій попиту та пропозиції робочої сили ця передумова проявляється внаслідок відсутності міцних державних і суспільних інститутів, не лише формально-юридичних, а й на рівні практичного втілення. На жаль, в Україні дестандартизація трудових відносин відбувається стихійно. Недосконала та неповна офіційна статистика накладається на популізм і безвідповідальність політиків, а упереджені та непрофесійні ЗМІ часто підігрують нереальні очікування населення та зміцнюють стереотипи. У такому некритичному й нераціональному середовищі демографічні асиметрії набувають гостросоціальних проявів і наслідків;
- ▶ для асиметрії участі у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості вплив даної передумови насамперед проявляється внаслідок підриву основи симетричного соціального діалогу, що провокує стагнацію профспілкового руху та загалом суспільне розчарування в його дієвості й ефективності. У результаті глобальної фінансової кризи багато країн, особливо в Європі, запровадили програми жорсткої економії, котрі передбачали обмеження дії соціального діалогу. Згідно з висновками МОП, що ґрунтуються на аналізі реформ ринку праці в 111 країнах за період 2008—2014 років, реєструється чітка тенденція в напрямі зниження рівня захисту працівників: 56 % від загальної кількості реформаторських заходів привели до погіршення нормативного регулювання соціально-трудова відносин; більше того, 27 % реформ стосувалися питань колективних переговорів [121]. По завершенню кризи для багатьох європейських країн характерне тимчасове припинення соціального діалогу (Угорщина, Ірландія, Італія, Румунія, Іспанія) або зниження його ролі (Бельгія, Литва, Португалія, Словенія

та ін.). Схожі прояви зазначених глобальних трендів мають місце й в Україні.

Детальні прояви впливу глобальних передумов на окремі асиметрії українського ринку праці наведено в додатку Т.

4.2. Ризики та шанси впливу глобальної нестабільності на поглиблення асиметрії українського ринку праці

Глобальні тренди формують перед Україною «нову реальність», яка стає викликом традиційній системі регулювання трудових відносин. Трансформації піддаються система оплата праці, охорона праці, гарантії стабільної повної зайнятості, соціальний захист безробітних, оформлення трудових відносин, впливовість профспілок тощо. Це генерує широкий спектр ризиків, які за змістом можна систематизувати, виділивши основні «мегагрупи» ризиків, відображені на рис. 4.4.

Означені «мегагрупи» ризиків взаємопов'язані між собою, утворюючи синергетичний ефект. Так, глобальний тренд технологічних трансформацій супроводжується поляризацією працівників за рівнем опанування відповідних навичок, а внаслідок вихолощення окремих сегментів на ринку праці формуються суттєві диспропорції поміж попитом і пропозицією, відбувається консервація неактивності потенційної робочої сили та поглиблення структурного безробіття. Як результат — зростає соціальна нерівність зайнятого населення та загострюються ризики соціальної конфліктності й напруги.

З іншого боку, глобальні виклики та пов'язані з ними ризики одночасно генерують нові можливості (рис. 4.5) і наявні у всіх виокремлених нами асиметриях на ринку праці. Їх декомпозиція та уточнення в кожному конкретному випадку дає змогу ґрунтовніше дослідити проблему.

Оскільки формування робочих місць є результатом конкурентної взаємодії інтересів і потреб населення та роботодавців, то **незадекларована праця як найбільш негативний прояв асиметрії робочих місць** створює надзвичайно складні ризики для обох сторін трудових відносин (рис. 4.6).

Так, для зайнятих найбільш загрозливими ризиками є насамперед *відсутність гарантій отримання стабільних доходів, висока ймовірність погіршення режимів зайнятості без адекватного відшкодування витрат праці та обмежені можливості захисту власних трудових прав*. Ці ризики формуються внаслідок відсутності трудових контрактів у працівників або ж їх фіктивності, що робить їх вразливими перед недобросовісними роботодавцями, які мають можливість економити на витратах на персонал заради підвищення власних доходів.

Роботодавці, формуючи умови незадекларованої праці, створюють такі ризики, як *погіршення результативності діяльності* унаслідок залучення працівників із недостатньою кваліфікацією, *поступова втрата конкурентних переваг* унаслідок обмежених можливостей інноваційної модернізації робочих місць. Розвиток цих ризиків має тривалий лаг, пов'язаний

4.2. Ризики та шанси впливу глобальної нестабільності на поглиблення асиметрії



Рис. 4.4. Основні ризики поглиблення асиметрії ринку праці під впливом глобальних передумов

Джерело: авторська розробка.

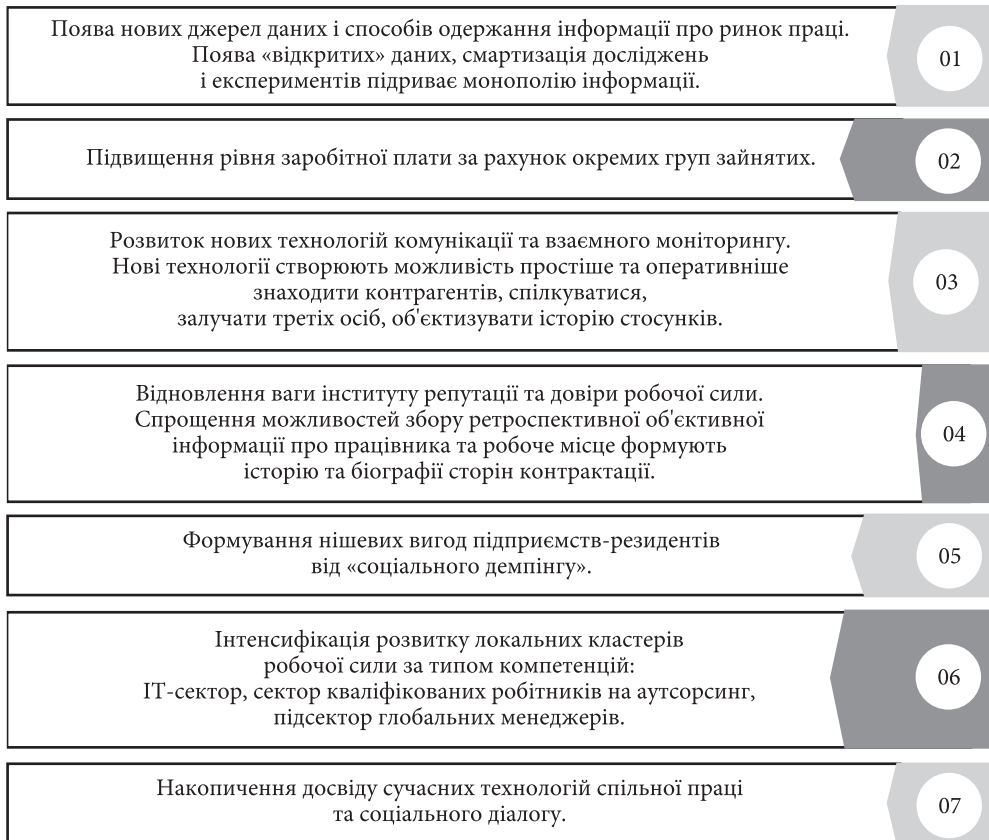


Рис. 4.5. Основні шанси, обумовлені поглибленням асиметрії ринку праці під впливом глобальної нестабільності

Джерело: авторська розробка.

із формуванням серед працівників негативного ставлення до зайнятості в таких умовах, що поступово призведе до відтоку кваліфікованих співробітників із таких робочих місць. Компенсувати відтік можливо за рахунок залучення низькокваліфікованих співробітників, чия діяльність буде стримувати темпи розвитку підприємства.

Окрім того, формується ряд *ризиків і загроз для суспільства та державних інституцій*, які в умовах поширення незадекларованої праці мають обмежені можливості для отримання законодавчо встановлених соціальних виплат за зайнятих на незадекларованих робочих місцях. Солідарні системи недоотримують частину ресурсів, а тому не можуть сповна фінансувати відповідні соціальні витрати. У довгостроковій перспективі особи, котрі працювали в умовах незадекларованої праці, не матимуть права отримати соціальні гарантії, які б відповідали рівню їхніх попередніх доходів.

Як свідчить досвід розвинених країн, незадекларовану працю повністю викоринити не можливо, що спонукає державні інституції знаходити та використовувати шанси для пом'якшення асиметрії робочих місць. На нашу думку, найбільш вагомий *шанс полягає в ідеологічному переході контролюючих інстанцій від стану «каральних органів» до сервісних інституцій сприяння розвитку суб'єктів господарювання та зайнятості населення*. За таких умов незадекларована праця може сформувати середовище для отримання додаткового досвіду на початку трудової траєкторії працівника без додаткових витрат на отримання вмінь і навичок. Для підприємців виникають умови для активної генерації стартапів через невисокі обсяги витрат для їх створення та початку діяльності, а також формування «ліфтів» переходу мікропідприємств та ФОПів до більш масштабних і задекларованих форм організації виробничої діяльності.

Стосовно **асиметрії у сфері оплати та продуктивності праці** (рис. 4.7): тривале перевищення темпів зростання заробітної плати над продуктивністю може призвести до дисбалансу між грошовою та товарною масою, до зниження купівельної спроможності грошей, а значить, і до *зменшення стимулюючої функції заробітної плати у зростанні продуктивності праці*, а також до збільшення собівартості продукції, як наслідок — *росту темпів інфляції* в країні.

Також існує *ризик росту заборгованості з оплати праці*. Унаслідок зростання фонду оплати праці та низького рівня продуктивності праці роботодавця затримує виплати найманим працівникам із метою зниження ризиків недостатності обігових коштів, спаду обсягів виробництва, недоотримання прибутку тощо. Для працівників і держави невиплата заробітної плати має широкі та пролонговані в часі негативні наслідки, зокрема недоотримання ПДФО та єдиного соціального внеску, коли зростає вірогідність недофінансування з бюджетів соціальних видатків, поглиблення дефіциту Пенсійного й інших фондів державного соціального страхування тощо.

Необхідно враховувати, що за тих чи інших умов як низький, так і високий рівень оплати праці може здійснювати *дестимулюючий вплив на економічну активність населення*. Так, за достатньо високої ціни пропозиція

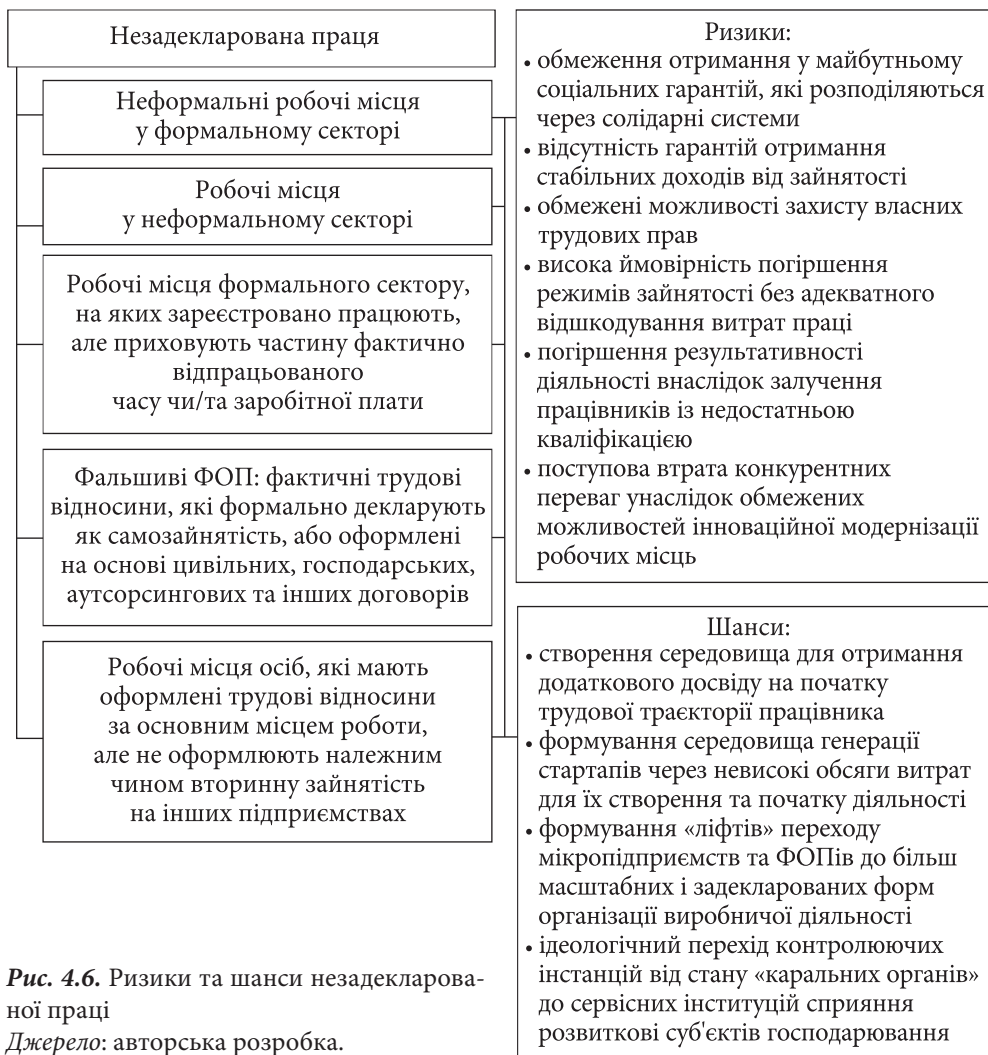


Рис. 4.6. Ризики та шанси незадекларованої праці
Джерело: авторська розробка.

робочої сили починає дещо скорочуватись, оскільки для задоволення споживчих потреб вистачає доходу, заробленого за меншу кількість робочого часу (наприклад, відпадає потреба у додатковій зайнятості) або меншою кількістю працюючих (наприклад, у складі домогосподарства один із подружжя може не працювати).

За суттєвого підвищення ціни на робочу силу роботодавці намагаються замінити людський капітал речовим. Ціна робочої сили є чинником науково-технічного прогресу, оскільки слугує стимулом для модернізації виробництва, впровадження технічних і технологічних інновацій на підприємствах, що сприяє зростанню продуктивності праці. При цьому впровадження технічних і технологічних інновацій ставить нові вимоги до якості

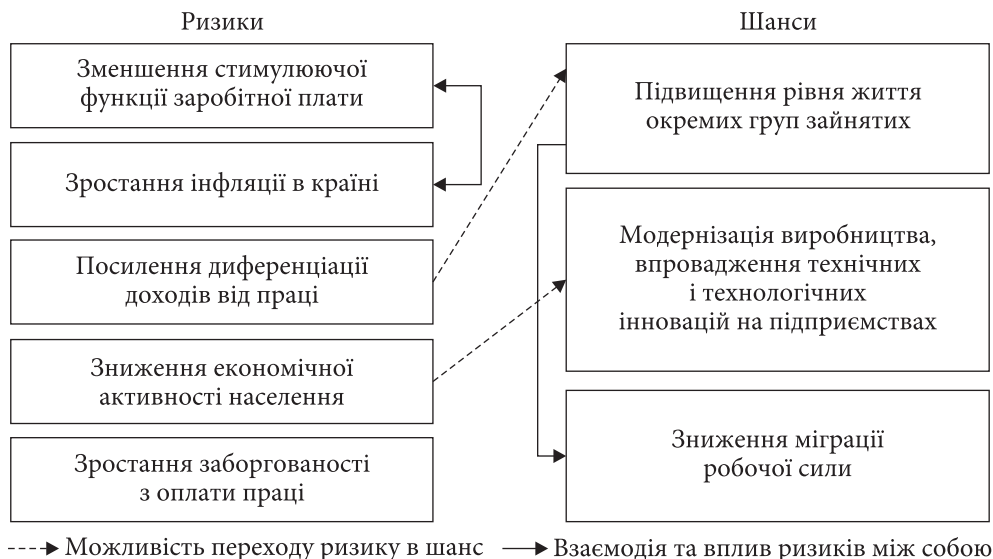


Рис. 4.7. Ризики та шанси асиметрії у сфері оплати та продуктивності праці
Джерело: авторська розробка.

робочої сили, що зумовлює більш високу її ціну. Зміцнення виробничих потужностей, упровадження продуктових інновацій збільшують попит на кваліфіковану робочу силу. Таким чином, взаємозв'язок між ціною та попитом на робочу силу є двостороннім і передбачає рух по висхідній спіралі.

Іншою стороною медалі є те, що за нових технологій і нової організації праці, обумовлених глобальними технологічними чинниками, процесами цифровізації, автоматизації та роботизації, зростає *ризик посилення диференціації доходів від праці*, бо економічні дивіденди автоматизації, ймовірно, надходитимуть до власників технологій, бізнесу, а також висококваліфікованої робочої сили. Основною тезою звітів ООН [122] та Всесвітнього економічного форуму [123] є твердження про те, що сучасні глобальні технологічні тренди стимулюватимуть створення робочих місць та зростання доходів для висококваліфікованих робітників і одночасно зменшуватимуть можливості для низькокваліфікованих робітників, що може спричинити зростання ризику нерівності доходів і соціального вибуху.

Однак такі зміни слід розглядати й у площині *шансу підвищення рівня життя окремих груп зайнятих*. З цим же пов'язаний і *шанс зниження міграції робочої сили*. Унаслідок росту доходів окремих груп працівників економічні стимули щодо їхньої міграції за межі країни відіграватимуть меншу роль. Серед іншого, це стосується і фахівців ІТ-сфери, які стають усе більше затребуваними на вітчизняному ринку праці в умовах цифровізації.

Ризики та шанси **асиметрій мобільності на ринку праці** обґрунтовано вважають не лише результатом, але й чинником продуктивної реалізації відтворювального потенціалу території (у масштабі від поселення

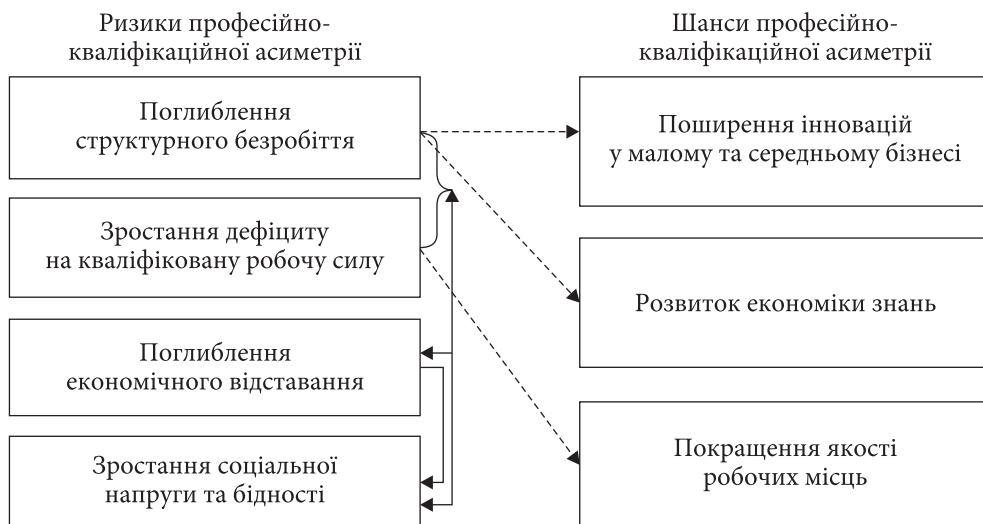


Рис. 4.8. Взаємозв'язок ризиків та шансів в професійно-кваліфікаційній асиметрії ринку праці

Джерело: авторська розробка.

до макрорегіону) (табл. 4.2), адже нерівномірність у концентрації трудових ресурсів створює умови для вищих темпів економічного розвитку регіонів-лідерів, водночас формуючи орієнтири ресурсоемності (у т. ч. обсягу і структури витрат на оплату праці) та продуктивності виробництва для відсталих територій. У разі ігнорування цих орієнтирів формуються довготривалі транскордонні асиметрії територіальної мобільності робочої сили, що спричиняють численні економічні, професійно-кваліфікаційні, суспільно-політичні деформації її відтворення та переміщення не лише у країнах-донорах, але й у країнах-реципієнтах (додаток У).

Найяскравішим проявом асиметрій територіальної мобільності на українському ринку праці є масштаби та наслідки транскордонної трудової міграції. Вони, з одного боку, дедалі помітніше виснажують вітчизняний трудоворесурсний потенціал, а з іншого — сприяють поширенню й імплементації в Україні модерних технологічних і соціокультурних практик, зокрема доквіллесберігаючого виробництва та споживання, підприємницької ініціативи тощо (табл. 4.3).

Ризики й шанси **професійно-кваліфікаційної асиметрії ринку праці** мають високий рівень взаємозалежності та характеризуються мобільністю переходу від одного стану в інший за наявності або відсутності цільової державної політики (рис. 4.8).

Відсутність чіткої політики щодо подолання негативних проявів асиметрії призводить до *поглиблення структурного безробіття*: формування в суспільстві професійних класів безробітних, які є достатньо масштабними, менш гнучкими та важко піддаються перепрофілізації. Збільшення рівня

безробіття може спричинити активізацію міграційного відтоку працездатного населення за кордон з метою пошуку заробітку.

Водночас із ризиком пов'язані *шанси поширення інновацій у малому і середньому бізнесі та розвиток економіки знань*. Молоде покоління характеризується високим рівнем активності у створенні власного бізнесу та

Таблиця 4.2. Наслідки територіальної асиметрії робочої сили для динаміки відтворювального потенціалу України

Шанси	Ризики
<i>Основні загальноекономічні наслідки асиметрії робочої сили</i>	
<p>Джерело постійного розвитку економічної системи, її переходу в інший якісний стан</p> <p>Посилення та чітке окреслення «центру» відносно «периферії» в інституційній, фінансово-економічній, технологічній сферах</p> <p>Створення умов для високих темпів економічного розвитку регіонів-лідерів (започаткування «центру» й «полюсів, точок зростання»)</p> <p>Підтягування до вищого рівня розвитку відсталих регіонів, формування «осей розвитку»</p> <p>Компенсація природних і демографічних територіальних відмінностей, що вносить динамізм в економічно та соціально вмотивоване розміщення місць прикладання праці, структуру системи розселення</p>	<p>Нерівність можливостей і потенціалу адаптації регіонів до зміни умов господарювання, порушення відтворювальних процесів у їх територіальних підсистемах</p> <p>Випереджаючий соціально-економічний розвиток центру під впливом надмірної концентрації ділової активності у провідних мегаполісах</p> <p>Посилення дивергенції між центром, традиційними індустріальними регіонами, територіями переважної сільськогосподарської та агропереробної спеціалізації</p> <p>Відставання значної групи регіонів, викликане нездатністю належної адаптації до швидких змін ринкових і суспільно-політичних умов</p> <p>Виділення групи стагнующих і депресивних територій, які характеризуються особливою гостротою соціально-економічних та екологічних проблем</p>
<i>Найбільш значущі наслідки асиметрії розміщення робочої сили для ринку праці</i>	
<p>Ситуативне збалансування попиту та пропозиції робочої сили</p> <p>Прямі й опосередковані можливості перетворення доходів трудових мігрантів, що надійшли до України, в інвестиції до національної економіки та її територіальні підсистеми</p> <p>Накопичення трудового досвіду, засвоєння новітніх виробничих практик, удосконалення професійно-кваліфікаційних характеристик формально- та неформально зайнятих</p> <p>Поширення норм і цінностей зарубіжних ринкових економік</p>	<p>Втрата регіонами-донорами частини працездатного й економічно активного населення</p> <p>Зростання рівня безробіття, посилення конкуренції на ринках праці регіонів-реципієнтів під впливом в'їзної трудової міграції</p> <p>Порушення статево-вікової структури населення, у т. ч. за рахунок поглиблення негативних тенденцій його природного відтворення</p> <p>Нівелювання мотивацій щодо пошуку роботи за місцем проживання</p>

Джерело: складено з використанням даних [64; 65; 76—79].

відкритості до запровадження інновацій. За умови належної професійної підготовки та дієвих механізмів підтримки молодь здатна забезпечити інноваційний характер розвитку економіки. Окрім того, наявність прошарку безробітного населення стимулюватиме до пошуку нових можливостей заробітку, одним з яких може стати власний бізнес. Завдяки високому рівню освіти населення Україна має високі шанси переорієнтації економіки на економіку знань, що може бути реалізовано за умови ефективного використання людського капіталу та наявності злагодженої стратегічної політики держави в цій сфері.

Професійно-кваліфікаційна асиметричність ринку праці пов'язана з ризиком зростання дефіциту кваліфікованої робочої сили на обрані професійні групи та навички на тлі значного загального рівня безробіття в країні. Такий дефіцит обумовлює відставання розвитку окремих видів економіч-

Таблиця 4.3. Наслідки посилення транскордонної трудової міграції з України

Для України	Для приймаючих країн
<i>Ризики</i>	
<p>Втрата частини трудових ресурсів потенціалу (у т. ч. найбільш кваліфікованого); пролонгація загроз трудових ресурсній безпеці держави</p> <p>Формування та посилення галузевих і секторальних асиметрій ринків праці</p> <p>Поглиблення дисбалансу кадрів за рівнями кваліфікації, особливо помітного у регіонах інтенсивної трудової міграції</p> <p>Зниження обсягів і темпів приросту виробництва, а також рівня конкурентоспроможності на зовнішніх ринках товарів і послуг</p> <p>Збільшення витрат держави на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців</p> <p>Недостатній соціальний та правовий захист трудових мігрантів, у т. ч. низка проблем їх страхового пенсійного забезпечення</p> <p>Старіння економічно активного населення, погіршення умов і параметрів природного відтворення внаслідок міграції осіб репродуктивного віку</p> <p>Загострення потреб у залученні трудових ресурсів з-за кордону, реалізації заходів щодо їх професійної та соціокультурної адаптації</p>	<p>Посилення конкуренції українських трудових мігрантів із місцевим економічно активним населенням</p> <p>Загострення спектру ризиків в'їзної нелегальної міграції</p> <p>Зниження середньоринкової вартості праці</p> <p>Створення умов для підвищення безробіття та зростання транскордонної трудової міграції місцевої робочої сили</p> <p>Дефіцит механізмів соціального та правового захисту трудових мігрантів, у т. ч. у сфері їх пенсійного забезпечення</p> <p>Створення умов для посилення соціальної напруженості, маргіналізації, погіршення криміногенної ситуації, підвищення вірогідності конфліктів через крос-культурні (світоглядні, релігійні тощо) непорозуміння</p>

Для України	Для приймаючих країн
<i>Шанси</i>	
Зниження масштабів і рівня безробіття на внутрішньому ринку, зокрема в регіонах інтенсивної трудової міграції	Підвищення рівня задоволення потреб ринку праці у працівниках достатньо високої кваліфікації
Зростання купівельної спроможності на внутрішньому ринку внаслідок надходження дедалі зростаючого обсягу грошових переказів від трудових мігрантів	Підвищення конкурентоспроможності національної продукції на зовнішньому ринку внаслідок скорочення сукупних витрат виробництва
Поповнення загальнодержавного і місцевих бюджетів за рахунок перерозподілу частини коштів, переказаних в Україну	Створення умов для економії на інвестиціях в освіту, професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації
Зростання вартості праці на внутрішньому ринку	Стимулювання споживчого попиту
Залучення модерних організаційно-технологічних практик, професійних знань і досвіду, а також підприємницької ініціативи трудових мігрантів, які повертаються	Сприяння розширенню зайнятості за рахунок зростання попиту на споживчі товари та послуги
Зменшення соціальної напруги внаслідок оптимізації попиту та пропозиції на ринку праці	Підвищення рівня та прискорення темпів розвитку економіки Створення умов для покращення демографічної ситуації, уповільнення темпів старіння населення

Джерело: складено із використанням даних [84; 88; 90].

ної діяльності та може стати однією з причин поглиблення диференціації заробітної плати в країні через активне використання роботодавцями цінних інструментів у боротьбі за необхідного фахівця. Із ризику випливає *шанс покращення якості робочих місць*. Дефіцит фахівців в окремих галузях стимулює роботодавців збільшувати власну конкурентоспроможність на ринку праці за рахунок покращення фізичної, організаційної, технологічної якості робочих місць, що є передумовою продуктивності та мотивації економічно активного населення до праці.

Із двох попередніх ризиків похідним є *ризик поглиблення економічного відставання*, який полягає в обмеженні можливостей економічного та технологічного розвитку, впровадженні інновацій через відсутність на ринку праці необхідної кваліфікованої робочої сили, яка б за кількісними та якісними характеристиками задовольняла потреби роботодавців.

Відсутність можливості зайнятості, зменшення рівня економічної активності підприємств і поширення нових форм стратифікації суспільства на основі професійної ознаки може призвести до *зростання соціальної напруги та бідності* в країні, що супроводжуватиметься розвитком клановості ринку праці, збільшенням кількості зневірених серед безробітних, відчуженням молоді та старших поколінь на ринку праці, втратою взаємодовіри в суспільстві.



Рис. 4.9. Ризики та шанси впливу глобальної нестабільності на асиметрію участі в політиці зайнятості

Джерело: авторська розробка.

Глобальні тенденції, змінюючи сферу праці та поглиблюючи **асиметрію участі у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості**, несуть ризики зростання нерівності в оплаті праці, скорочення видатків на соціальний захист працівників, а в кінцевому вимірі — стигматизації та дискримінації вразливих груп населення на ринку праці, посилення соціальної нерівності та соціальної напруги в суспільстві (рис. 4.9). Ці виклики спонукають основні зацікавлені сторони до пошуку нових форм взаємодії й адаптації соціального діалогу, використовуючи можливості, що з'являються у результаті глобалізації та стрімкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій.

Так, згортання колективних переговорів у рамках тренду до лібералізації державного регулювання економіки та ринку праці посилює *ризик поглиблення нерівності в оплаті праці та соціальної поляризації в суспільстві* загалом. Виявлена чітка кореляція між часткою найманих працівників, охоплених колективними договорами, та пропорційним співвідношенням між розмірами заробітної плати «верхньої» і «нижньої» категорії працівників ($D9 / D1$) (рис. 4.10).

Сповільнення темпів створення формальних робочих місць і низький рівень стабільності доходів, розширення масштабів неформальної зайнятості (ці процеси можуть прискоритися під впливом глобальних технологічних і демографічних передумов) знижують потенційні можливості пра-

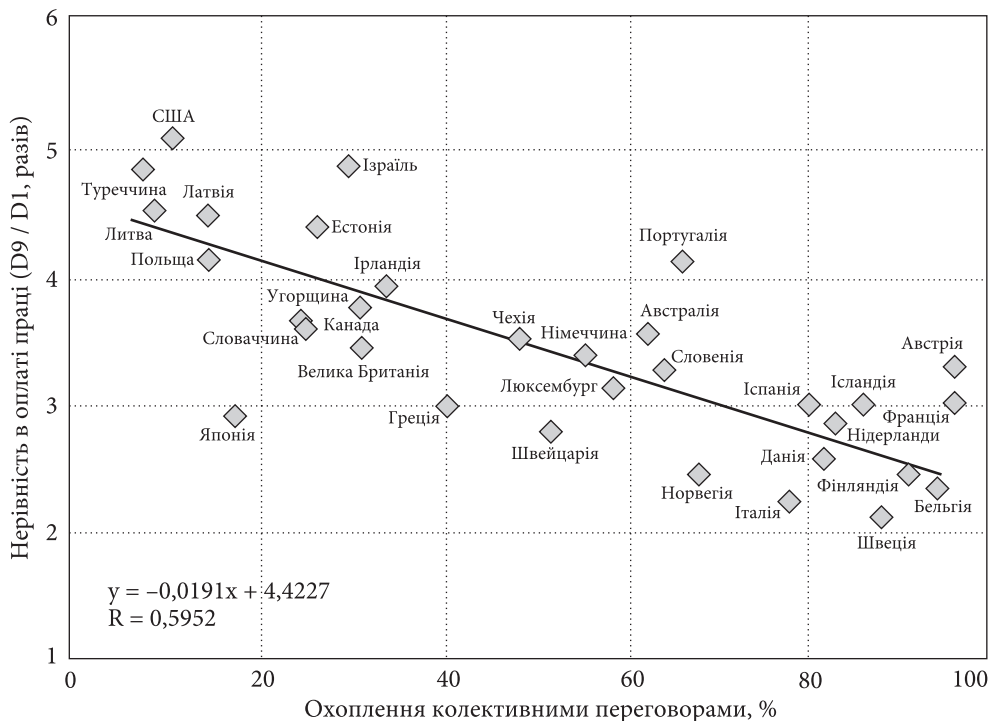


Рис. 4.10. Рівень охоплення колективними переговорами та розрив у заробітній платі (співвідношення між децилями D9 / D1)

Джерело: [109, с. 9].

цівників, зокрема вразливих категорій, реально об'єднуватися в організації для відстоювання своїх трудових прав та генерують *ризик втрати соціального захисту*.

У кінцевому підсумку суспільство може сприйняти СД як неактуальну інституцію, що призведе до його повного згорання та ще більшого посилення ризикованості глобальних передумов через відсутність відповідних механізмів протидії.

Водночас загрози політичної нестабільності та соціальних протестів можуть породжувати *активізацію дискусії щодо пошуку компромісу між соціальними партнерами та державними структурами*.

4.3. Міжнародний досвід мінімізації ризиків глобальної нестабільності

Посилення глобальних викликів та пов'язаних із ними ризиків для ринку праці в Україні актуалізує проблему аналізу можливостей запозичення й адаптації позитивних світових практик, насамперед тих, які: роблять доступними механізми колективних переговорів для різних категорій самозайнятих працівників, розширюють можливості

профспілок вести колективні переговори в секторах, де висока частка працівників із нестандартними формами зайнятості; спрямовані на залучення до СД ширшого кола зацікавлених сторін, у т.ч. експертного середовища; сприяють розвитку СД на місцевому рівні; спрямовані на подолання інформаційної асиметрії у СД та посилення його аналітично-інформаційної функції.

У світовій практиці перелік дій щодо мінімізації негативних наслідків поширення нових форм зайнятості є доволі широким. Один із пріоритетів профспілок полягає в досягненні домовленостей стосовно впорядкування форм зайнятості (прикладом успішних переговорів із цього приводу є угоди, підписані в Індії) або узгодження термінів, після закінчення яких працівник більше не вважається тимчасовим, а стає «звичайним» найманим працівником із відповідними соціальними гарантіями (такі угоди останніми роками були укладені в Канаді, Новій Зеландії та ПАР). Інші заходи можуть включати встановлення обмежень на тривалість дії тимчасових контрактів (Бельгія, Франція, Швеція).

У деяких випадках (Німеччина, ПАР) соціальні партнери досягли домовленостей щодо обмежень частки робочої сили, яка на підприємстві може бути кваліфікована як тимчасова або субпідрядна, та забезпечили включення в угоди трудових статей, що вимагають від субпідрядників застосовувати до них ті ж умови зайнятості. Конкретним прикладом цього є практика соціально відповідального управління субпідрядниками у сталеплавильній промисловості Німеччини. Так, аутсорсинг робіт фірмами, які не пов'язані колективними угодами, та передача їх субпідрядникам, часто не об'єднаними в організації, стали однією з причин звуження сфери охоплення колективних переговорів. У 2010 р. профспілка металургів «IG Metall» у Північній Рейн-Вестфалії та організація роботодавців металургійної промисловості уклали колективну угоду про використання субпідрядників, яка передбачає рівну плату за працю рівної цінності для всіх тимчасових запозичених працівників. У 2014 р. норми, що стосуються умов праці та зайнятості запозичених працівників, були узгоджені «Thyssenkrupp Steel AG Europe» — одним із найбільших виробників сталі в Німеччині. Було сформовано новий підрозділ з управління діями субпідрядників, який відповідає за дотримання соціальних норм у субпідрядних компаніях, їх навчання, а також за моніторинг процесу забезпечення виконання норм. Як наслідок, суттєво скоротилося число нещасних випадків на виробництві, а профспілка «IG Metall» стала докладати більше зусиль щодо організації працівників субпідрядних компаній, у т.ч. надання юридичної консультативної допомоги запозиченим працівникам [124, с. 145—180].

У країнах ЄС у секторі запозиченої праці працює від 1 до 5 % усього зайнятого населення. Очевидно, що під впливом глобальних чинників запозичена праця в Україні отримує значне розповсюдження. З метою мінімізації порушень прав працівників і підвищення рівня їх соціального захисту необхідно здійснити низку заходів з удосконалення національного законодавства, враховуючи досвід Німеччини. Важливо використати між-

народний досвід ратифікації та впровадження в дію Конвенції МОП про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 р. № 181, що сприятиме перш за все прозорості відносин у сфері запозиченої праці.

За умов скорочення членства у профспілках актуальним для України є досвід країн щодо розвитку співробітництва на робочому місці як форми двостороннього СД на рівні підприємства. Таке співробітництво може набувати різних форм, включаючи обмін інформацією, проведення консультацій, у деяких випадках більш активні види співпраці, як-от спільне визначення результатів або інші види спільного прийняття рішень. Згідно з міжнародними трудовими нормами, співробітництво на робочому місці повинне доповнювати собою колективні переговори. На наш погляд, воно також може слугувати певним стимулом для активізації діяльності профспілок, які відчуватимуть конкуренцію та будуть змушені підтверджувати своїми діями власну необхідність. Позитивним прикладом розвитку співробітництва на робочому місці є Програма МОП — МФК (Міжнародна фінансова корпорація) «*Better Work*», яка засвідчує, що цей інструмент діалогу може забезпечити широке коло переваг і вигод. Результати незалежної оцінки результативності доводять, що програма має суттєвий позитивний вплив на дотримання трудових норм і національного законодавства, на добробут працівників, на підсумки діяльності підприємства та на більш широкі соціальні показники й показники розвитку людських ресурсів: на обстежуваних підприємствах скоротився гендерний розрив в оплаті праці, відзначалося зростання продуктивності (до 22 %) та рентабельності (до 25 %) [125, с. 40—42].

Хоча окремі національні системи трудових відносин передбачають добровільне співробітництво на робочих місцях, у багатьох країнах воно підлягає регламентації: створення форумів співробітництва може мати обов'язковий характер, іноді залежно від мінімального числа працівників на підприємстві, або ж вони повинні формуватися на вимогу працівників чи з їх схвалення (наприклад, у Сербії). Взаємини між профспілкою та форумом теж часто регламентуються законодавством. У разі, якщо форуми співробітництва на робочому місці співіснують з профспілками, широко поширена практика, коли профспілка має право призначати декількох представників працівників (як у Латвії), або ж працівники самі беруть участь у виборах у виробничий комітет чи раду підприємства (Франція, Німеччина).

Актуальним для України є досвід забезпечення симетричного відображення в СД існуючої структури інтересів і доступу до участі у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості окремих категорій роботодавців і працівників. Як уже було сказано, в Україні у складі спільних представницьких органів роботодавців домінує великий бізнес, натомість малий і середній бізнеси, що в цивілізованих країнах є основою економічного зростання та зайнятості, позбавлені реальних важелів впливу. Так, у профільному законодавстві багатьох країн передбачені спеціальні положення стосовно малих і середніх підприємств щодо легітимізації їх участі у СД та порядку проведення ними колективних переговорів. Наприклад, у ПАР

ради з галузевих колективних переговорів охоплюють малі та середні підприємства, а чинне трудове законодавство зобов'язує забезпечувати адекватне їхнє представництво у відповідній національній раді.

Значно меншим є світовий досвід реакції на виклики для сфери праці та СД, пов'язані з глобальними тенденціями цифровізації економіки. У доповіді ЮНКТАД про інформаційну економіку за 2017 р. йдеться, що становлення цифрової економіки супроводжується ростом «торгівлі завданнями», опосередкованої онлайн-платформами, на яких працівники пропонують свої послуги та розцінки. У світі щорічно близько 40 млн осіб користуються цими платформами для пошуку роботи. Однак великий надлишок працівників, які пропонують свої послуги на таких платформах, може послабити їхні переговорні позиції щодо якості та вартості оплати праці. Хоча таке падіння відбувається уже давно через аутсорсинг виробництва в країнах, що розвиваються, онлайн-економіка прискорює його, створює глобальну конкуренцію в тих галузях і професіях, де її раніше не було або було мало, зокрема, в інформаційних технологіях, аналізі даних, фінансових послугах і дослідженнях. На сьогодні виклики цифровізації в розвинених країнах спонукають основні зацікавлені сторони (органи регулювання праці, організації роботодавців і робітників) здійснювати аналіз можливостей адаптації СД. Прикладами цього є прийняття Європейською конфедерацією профспілок у 2016 р. резолюції «На шляху до справедливої цифровізації» [126], або ж створення спільних груп для аналізу й оцінки наслідків цифровізації та четвертої промислової революції (Бельгія, Німеччина, Італія, Швейцарія та ін.). Проте на сьогодні важко назвати конкретні приклади укладання в рамках СД формальних соціальних пактів стосовно автоматизації та цифровізації.

Очевидно, що мінімізація ризиків цифровізації пов'язана зі значними фінансовими видатками на перепідготовку працівників, освітні програми розвитку цифрових навичок серед загалу населення тощо. У цьому контексті на ще одну групу ризиків — податкові ризики — звертають увагу автори монографії «Смарт-промисловість в епоху цифрової економіки: перспективи, напрями і механізми розвитку» [127, с. 74—116]. Очікуване скорочення кількості робочих місць і велика вірогідність поширення нових форм зайнятості, які важко піддаються податковому контролю, пов'язані з ризиками зменшення податкових надходжень, зокрема ПДФО, зростання дефіциту бюджету та скорочення соціальних видатків, у т.ч. на соціальний захист і соціальне забезпечення працівників, а також сферу освіти, покликану формувати нові цифрові навички. У світовій практиці існують пропозиції щодо шляхів модернізації податкових систем, зокрема оподаткування зарубіжних поставок цифрових товарів і послуг. Так, наприклад, в Австралії з 2017 р. усі цифрові товари та послуги, що надаються зарубіжними компаніями, обкладаються непрямим податком на товари та послуги (*Goods and Services Tax*) у розмірі 10 %, у Новій Зеландії ставка схожого податку складає 15 %, у Японії (*Japanese Consumption Tax*) — 8, у Тайвані стягується ПДВ у розмірі 5 % при здійсненні покупок через Інтернет.

Цікавими з точки зору предмета нашого дослідження є дискусії щодо перспектив запровадження податку на роботів, тобто оподаткування частки внеску робототехніки та штучного розуму в економічні результати підприємств. Так, ідея податку на роботів була висунута в робочій доповіді Європарламенту, підготовленій у Комітеті з правових питань. Такий податок зміг би забезпечити доходи, необхідні для фінансування адаптації людей за допомогою програм перепідготовки звільнених працівників. У рамках перегляду податкового законодавства Південна Корея заявила про плани ввести обмеження на надання податкових пільг для інвестицій в автоматизовані машини (роботів). Очікується, що така податкова політика дасть змогу компенсувати втрачені податки на прибуток і сплачувати соціальні виплати звільненим працівникам, яких замінили роботи [127, с. 109]. Прямо назвати ці дії податком на роботів не можна, проте мета в них однакова — зменшення втрат соціальних податків та формування спеціальних цільових фондів для мінімізації негативного впливу глобальних викликів цифровізації.

Пошук ефективних шляхів мінімізації ризиків глобальної нестабільності потребує посилення аналітичних функцій СД та залучення експертного середовища. Популярним стає вже згадуваний трипартизм-плюс, що характеризує ситуацію, коли традиційні тристоронні соціальні партнери ухвалюють рішення зробити свій діалог відкритим і запросити до участі в ньому інші організації громадянського суспільства, незалежних експертів — щоб одержати більш широку перспективу та дійти до консенсусу з питань, котрі виходять за рамки сфери трудових відносин. Одним із прикладів цього є розвиток СД у Нідерландах. Соціальна та економічна рада Нідерландів (*SER; CEP*) є дорадчим органом, де співпрацюють роботодавці, працівники та незалежні експерти (члени, призначені Короною). За запитом або за власною ініціативою *SER* надає рекомендації стосовно основних принципів соціальної та економічної політики. Оскільки до її складу входять експерти-науковці, вона може використовувати достатньо великий обсяг знань і надавати рекомендації з широкого кола питань, зокрема щодо рівня доходів, соціального забезпечення, податків, професійної освіти, містобудування й охорони навколишнього середовища. *SER* також сприяє укладенню угод. Прикладами є розробка Енергетичної угоди в цілях сталого зростання Нідерландів та різних угод про міжнародне відповідальне ведення бізнесу.

Попри те, що уряд Нідерландів не зобов'язаний дотримуватися рекомендацій *SER*, будь-яка однострійна домовленість організації роботодавців, організації працівників і незалежних експертів слугує потужним сигналом. Уряд зобов'язаний упродовж трьох місяців відреагувати на рекомендації *SER*. Якщо уряд вирішить не дотримуватися рекомендацій, він повинен аргументувати причини подібного рішення.

Додаткова значущість рекомендацій *SER* Нідерландів полягає, головним чином, у поєднанні знань та соціальної підтримки рішень, які інституція виносить на соціально-економічне обговорення. Рекомендації

не обмежуються висвітленням поглядів сторін, вони ґрунтуються на аналізі й аргументах, що дає змогу оцінити відповідність тих чи інших дій суспільним інтересам. Крім дорадчої функції, СЕР також виконує й адміністративну, наприклад, здійснює моніторинг дотримання важливого законодавства в галузі промисловості, зокрема закону, що регулює діяльність Рад підприємств [104, с. 14].

Загалом у європейській практиці можна виділити два основні механізми залучення громадських організацій і експертів до переговорного процесу:

- ▶ за першого підходу до складу учасників органів СД від уряду призначаються незалежні експерти або ж залучаються спеціалізовані організації безпосередньо, чи через роботу в комітетах (Нідерланди, Естонія, Мальта). Для прикладу, Естонія залучила на постійній основі три приватні дослідні інститути до роботи в Соціально-економічній раді;
- ▶ другий підхід передбачає, що поза межами сфери СД слід краще окреслити й інституціоналізувати міжсекторальне партнерство як загальний публічний діалог між органами державної влади та проміжними органами, що працюють на колективний інтерес. У публічному діалозі беруть участь представники організацій працівників і роботодавців, а також різні громадські та соціальні об'єднання (тобто не уряд). Така модель, зокрема, реалізується в Європейському економічному та соціальному комітеті (ЄЕСК), консультативному органі ЄС [108].

Досвід політики ранньої активації та полегшення переходу на іншу роботу. Підтримка та підвищення конкурентоспроможності працівників, які опинилися під загрозою звільнення, мають актуальність не лише у період економічної кризи [128]. Швидкі зміни в технологіях та організації бізнес-моделей потребують дедалі більшої мобільності працівників і відповідної диверсифікації активних програм ринку праці.

Нідерланди в 2014 р. розпочали реформу законодавства щодо правил звільнення з акцентом на підвищення гнучкості зайнятості та посилення захисту звільнених працівників. Головна ідея полягає в тому, аби перетворити звільнення та наступне працевлаштування в єдиний і якомога швидший процес переходу з одного робочого місця до іншого, без застрягання в періоді безробіття. Для цього скорочено тривалість виплати допомоги по безробіттю з 36 до 24 місяців і надано можливість отримувати допомогу по безробіттю у випадку зайнятості на частину робочого часу, тобто комбінувати обидва види доходу — допомогу по безробіттю та зарплату від часткової зайнятості. Щоб наголосити саме на зміні місця роботи, а не на звільненні, встановлено виплату «перехідної допомоги» замість двох окремих видів допомоги — вихідної допомоги при звільненні та допомоги по безробіттю. Перехідна допомога виплачується незалежно від причини звільнення та не є жорстко цільовою, працівник може вільно нею розпоряджатися. Розмір допомоги залежить від тривалості стажу.

Реформа передбачає більш активну участь з боку соціальних партнерів, зокрема підвищено їхню роль у період між повідомленням про звільнення та фактичним звільненням, також вони можуть встановлювати додаткову до-

помогу по безробіттю та інші заходи захисту. У цьому випадку роботодавцям надається можливість пропорційно зменшити свою участь у фінансуванні перехідної допомоги.

Водночас посилено захист працівників від маскуванню постійних трудових відносин під строковими контрактами. Максимальна сумарна тривалість роботи за строковим контрактом обмежена 2 роками (раніше становила 3 роки). При цьому максимальна кількість строкових контрактів, які можуть бути укладені з однією особою, залишається, — 3 контракти з перервою між двома контрактами не менше 6 місяців.

Інші країни ЄС теж модернізують заходи підтримки працівників, які опинилися перед загрозою звільнення. У *Бельгії* запроваджена практика обов'язкового надання послуг із працевлаштування звільнених осіб. До 2014 р. ці послуги надавалися лише особам у віці 45 років і старше, з 2016 р. вони стали обов'язковими для усіх працівників, які отримали від роботодавця повідомлення про звільнення або компенсаційну виплату замість нього. Послуги надаються незалежно від віку працівника впродовж щонайменше 30 тижнів.

У *Фінляндії* працівники, які отримали повідомлення про звільнення, мають право взяти оплачувану відпустку для пошуку нової роботи. Тривалість такої відпустки може становити від 5 до 20 днів, залежно від тривалості трудових відносин із даним роботодавцем. Щоправда, роботодавець може відмовити в наданні відпустки, якщо наведе належну аргументацію.

Для активації поведінки безробітних та скорочення періоду безробіття країни практикують також перегляд критеріїв підходящої роботи. *Португалія* запровадила правило, що отримувач допомоги по безробіттю зобов'язаний прийняти пропозицію на будь-яку роботу, де номінальна зарплата дорівнює або перевищує розмір його допомоги по безробіттю (звісно, якщо за іншими критеріями — кваліфікація, територіальна доступність тощо — ця робота може бути визнаною підходящою).

Загалом політика країн ЄС у цьому напрямі полягає в підвищенні ролі публічних інституцій, зокрема служб зайнятості, у забезпеченні плавного переходу з однієї роботи на іншу з метою уникнення руйнівних наслідків тривалого безробіття. Якомога швидша реєстрація в публічній службі зайнятості дає можливість раннього профілювання індивідуальних потреб працівників, які звільнені або потрапляють під ризик звільнення — щоб максимально використати період між попередженням і фактичним звільненням для пошуків нового місця роботи. Окрему увагу приділяють розслідуванню випадків несправедливого звільнення, тобто звільнення з особистих мотивів або на підґрунті дискримінації.

Розділ 5

ПРІОРИТЕТИ ТА ІНСТРУМЕНТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ МІНІМІЗАЦІЇ РИЗИКІВ АСИМЕТРІЇ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

5.1. Формування аналітично-інформаційної системи мінімізації інформаційної асиметрії українського ринку праці в умовах глобальної нестабільності

Для усіх визначених у дослідженні асиметрій українського ринку праці домінуючими чинниками виступають інформаційні та інституційні. Регулювання впливу останніх на ризики та можливості використання асиметрій для розвитку ринку праці в умовах потужного впливу глобальних тенденцій потребує пріоритетності національних зусиль щодо формування в Україні принципово нової аналітично-інформаційної системи забезпечення взаємодії на ринку праці (далі — ІАСРП). Принципова новизна такої ІАСРП полягає в тому, що вона: по-перше, має стати повсякденною основою вироблення, поширення, визнання та використання релевантної інформації безпосередніми учасниками трансакцій на ринку праці. По-друге, повинна забезпечити гармонізацію інтересів між усіма стейкхолдерами відносин на ринку праці та щодо ринку праці.

Основним вектором реалізації досягнення вказаної мети є модернізація інститутів ринку праці та відповідного соціального середовища в напрямку створення системи ефективних стимулів до демонстрації справжніх цінностей, намірів і стратегій. Це докорінно відрізняло б її від поточної системи інформаційного забезпечення функціонування ринку праці, насамперед щодо таких рис:

- зовнішній статус стосовно фактичних трансакцій ринку праці (інформація для потреб держави не відображає дійсний стан ринку праці);
- переважно підзвітна роль безпосередніх учасників трансакцій;

- ▶ незацікавленість безпосередніх учасників трансакцій на ринку праці у постачанні адекватної інформації про свою діяльність;
- ▶ байдужість безпосередніх учасників трансакцій на ринку праці до аналітичних висновків і прогнозів стосовно ринку праці;
- ▶ неузгодженість мови опису ситуацій і прийняття рішень між безпосередніми учасниками трансакцій на ринку праці та державними агентами.

Нині актуальна інформація, необхідна для скорочення інформаційної асиметрії ринку праці, міститься не тільки у спеціалізованих інституціях, а «матеріалізується» у віртуальному просторі в режимі реального часу завдяки розвиткові інформаційних технологій. Це відкриває недоступні раніше можливості концентрації інформації такого рівня, що реальний ринок праці може отримати хмарне представлення у вигляді онлайн біржі праці, подібної до фондових ринків. Таким чином створюється дієвий інструментарій моніторингу динаміки ринку праці, виявлення потреб у професійних уміннях і відповідних тенденцій на різних рівнях (наприклад, за територіальним або галузевим принципом). Найбільш перспективною технологією для цього ми вважаємо технологію Великих даних (англ. *Big Data*). В її межах поняття «аналітика» та відповідно зміст інформаційно-аналітичної системи набуває нового значення. Згідно з концепцією розуміння понять Європейським Союзом, цю систему можна визначити як розробку та використання алгоритмів і систем штучного інтелекту для аналізу даних, пов'язаних із ринком праці, з метою сприяння у формуванні політики та прийняття рішень. Аналітикою ринку праці вважається діяльність, яка повинна забезпечувати практично корисні знання про ринок праці [129]. Ці знання, зі свого боку, дають безпосереднім учасникам взаємодії на ринку праці можливість робити власні прогнози та приймати рішення. На відміну від сучасних інформаційних чи експертних аналітичних систем, пропонуються не готові інструкції та рекомендації щодо дій від сторонніх осіб чи інституцій, а в режимі реального часу забезпечується можливість виробляти такі рішення самостійно на рівні, що в середньому відповідає стандартним експертним системам.

Головні принципи, яким має відповідати функціонування ІАСРП:

- ▶ відкритість до нарощування обсягів інформації та її джерел. У 2017 р. у світі налічувалося близько 4 млрд інтернет-користувачів. Понад 40 % населення має доступ до Інтернету. Це майже вдвічі більше ніж у 2013 р. У 2018 р. існувало близько 2 млрд активних вебсайтів (за винятком «глибинної мережі», сторінки якої не індексуються пошуковими системами), а кожну хвилину відбувалося понад 3,5 млрд пошукових запитів тільки в *Google*. Технології Великих даних уже сьогодні здатні збирати й опрацювати інформацію всіх цих потоків. Для ринку праці це виражається в експоненціальному збільшенні записів або елементів даних, пов'язаних із попитом і пропозицією на ринку праці, обговоренням інтересів і вражень. Сформована ІАСРП має бути спроможною підтримувати подальше нарощування обсягів даних;
- ▶ забезпечення належної швидкості. Ця характеристика означає швидкість не Інтернету, а саме видобування, збору даних та виробництва

інформації, які на сьогоднішній день гальмують можливість оперативного використання інформації. Очевидно, що онлайн-користування ІАСРП для безпосередніх учасників є неможливим, якщо вони запізняються більше ніж на місяць відносно фактичних зрушень. Зокрема досвід підготовки й обробки даних інтернет-посередників України стосовно вакансій, отриманий у процесі апробації способів застосування методів і технологій Великих даних у цьому дослідженні, показав, що ручна чистка масивів даних і підгонка їх під ДКПП-2010 тільки лиш одного сайту *Work.ua* фаховою командою у складі 7 осіб потребувала 4,5 місяців. Очевидно, що тижнева інформація упродовж цього періоду втратила актуальність і не може вважатися гідною для поточного використання;

- ▶ комплексність можливостей збору даних із джерел різних типів. Дані через Інтернет збирають зі сторонніх джерел, які уможливають автономний їх збір за допомогою: а) інтерфейсів прикладного програмування API (набір процедур, дозволений сервером для користувача доступу та комунікації. Завдяки їм здійснюється регулювання, чітке визначення та моніторинг комунікації між користувачем і сервером); б) періодично виконуваних процедур пакетування інформації; в) виконуваного майже в реальному часі методу обходу контенту (дає змогу зібрати всі дані з вебсайтів: ті, що бачить користувач сторінки, й ті, що не бачить); г) метод скрейпінгу уможливорює виділення та скачування певних частин сайту, звідки збирається інформація, що, на відміну від методу обходу контенту, дає змогу аналізувати та фільтрувати дані, які потрібно зібрати користувачеві. Очевидно, що доступ до різних даних має бути забезпечено комбінацією цих методів на умовах максимізації частоти збору, статистичної фільтрації джерел і даних, а також оптимізації обчислювальних потужностей і ресурсів зберігання;
- ▶ максимізація різноманіття даних, що можуть збиратися й оброблятися. Цей принцип потребує інтенсифікації зусиль на розширення та поглиблення розмаїття типів даних, що містяться в різних джерелах. Поточна деталізація зупиняється на виокремленні трьох типів: структурованих, частково структурованих або зовсім неструктурованих. Однак у сьогоднішній день очевидно, що вказані типи потребують розширення та деталізації. Усе більшою є потреба в обробці візуальної та звукової інформації, кращій таксономізації й есенціалізації контент-даних, особливо субкультурного та професійного сленгу;
- ▶ підвищення достовірності даних і виробленої інформації. Достовірність указує, наскільки адекватними, точними та надійними будуть дані та інформація, що використовуватимуться для вирішення завдань і прийняття повсякденних рішень. Якщо можливість дотримання цих критеріїв є переважно проблемою ресурсів і технологій, то їх практична реалізація лишається найбільшою науковою проблемою, адже класичні підходи статистики, верифікації та валідації інформації є недостатніми. Сьогодні завдання ставиться так, що до рівня необхідної достовірності мають бути підняті будь-які інтернет-дані. Наша ідея полягає

- в тому, що будь-яка, навіть умисно викривлена інформація, дає можливість прирощення знання, оскільки є непрямим відбитком реальності;
- максимізація цінності даних та інформації. Інформація, дані та комплекси знань, вироблені ІАСРП, повинні представляти цінність для прийняття рішень про ринок праці. Інтернет-дані не мають власної внутрішньої цінності. Ця цінність вибудовується на основі машинної екстраполяції та знань залучених до цього експертів. Хоча в процесі застосування технології Великих даних видобування із них інформації розгортається індуктивно «знизу догори», це не відмінює важливість наукових теорій, а змінює способи їх використання. Вони припиняють бути догмами, що використовуються для формування дедуктивного знання, а перетворюються на калейдоскоп гіпотетичних пояснювальних комплексів, що можуть «прикладатися» до даних подібно до трафаретів задля отримання змістовно навантажених знань і прогнозів. Інший напрям роботи для реалізації цього принципу пов'язаний із посиленням і покращенням якості діалогу зі стейкхолдерами інформації. У даному випадку легітимація інформації з точки зору підтвердженої ефективності на практиці може бути прийнятним заміном суб'єктивної достовірності.

Важливим принципом побудови інформаційно-аналітичної системи регулювання асиметрії українського ринку праці є відмова від аксіоматичного визначення змісту, методології та форматів інформації, принципу ініціації потоків інформації «згори донизу», вертикально-ієрархічної структури інституційних зв'язків між учасниками процесів підготовки інформації. На рис. 5.1. запропоновано порівняння наявних підходів до побудови системи інформаційного забезпечення ринку праці. Згідно з ними, вихідним елементом зменшення інформаційної асиметрії на ринку праці є накопичення різної інформації та підбір під неї адекватної економічної й інструментально-прикладної теорії для презентації досліджуваної дійсності в такому вигляді та понятійній структурі, які найкраще виконують завдання користувача інформації.

Важливою новацією ІАСРП повинно бути узгодження таксономічно-понятійного апарату одиниць інформації, що збирається в режимі реального часу, та періодичних структурованих даних. Це даватиме змогу перейти від окремих заходів щодо зменшення окремих проявів асиметрії до побудови механізмів продуктивного використання конструктивних асиметрій та впровадження на цій основі не тільки індивідуальних стратегій, а й колективних і національних.

Необхідним етапом підготовки інформації для аналітичного підкріплення механізмів регулювання асиметрій на ринку праці виступають процедури інституційної суб'єктивізації джерел, власників, користувачів і вигодонабувачів релевантної інформації. Хоча вона переважно здійснюється в межах правової системи ринку праці, режим правової публічності, прозорості, соціального діалогу та легітимної репрезентації акторів і структур на ринку праці мають стати перманентним модулем ІАСРП. У результаті



Рис. 5.1. Порівняння наявних та пропонованих підходів щодо ключових принципів формування ІАСРП

Джерело: авторська розробка.

абстрактний аналітико-категорійний опис ситуацій зміниться суб'єктивним поведінково-оціночним.

Механізм функціонування ІАСРП в укрупненому вигляді можна представити у вигляді циклічно інтегрованої структури, що поєднає всі джерела інформації єдиною апаратно-технологічно-інституційною платформою, яка продукує готові знання та рішення для користувачів різного рівня і різного часового режиму (рис. 5.2). Головна ідея такого механізму полягає в тому, що платформа будується на основі незалежних інституцій, де основні операції групування та первинної обробки первинних даних, що можуть містити конфіденційні персональні дані, або давати змогу їх використати без дозволу людини чи підприємства, обробляються автоматично на умовах мінімізації допущених осіб. Використання деперсоналізованих даних, навпаки, робиться максимально відкритим, за умов тільки тих обмежень, що встановлені законами, а не відомчими рішеннями. Функціонування

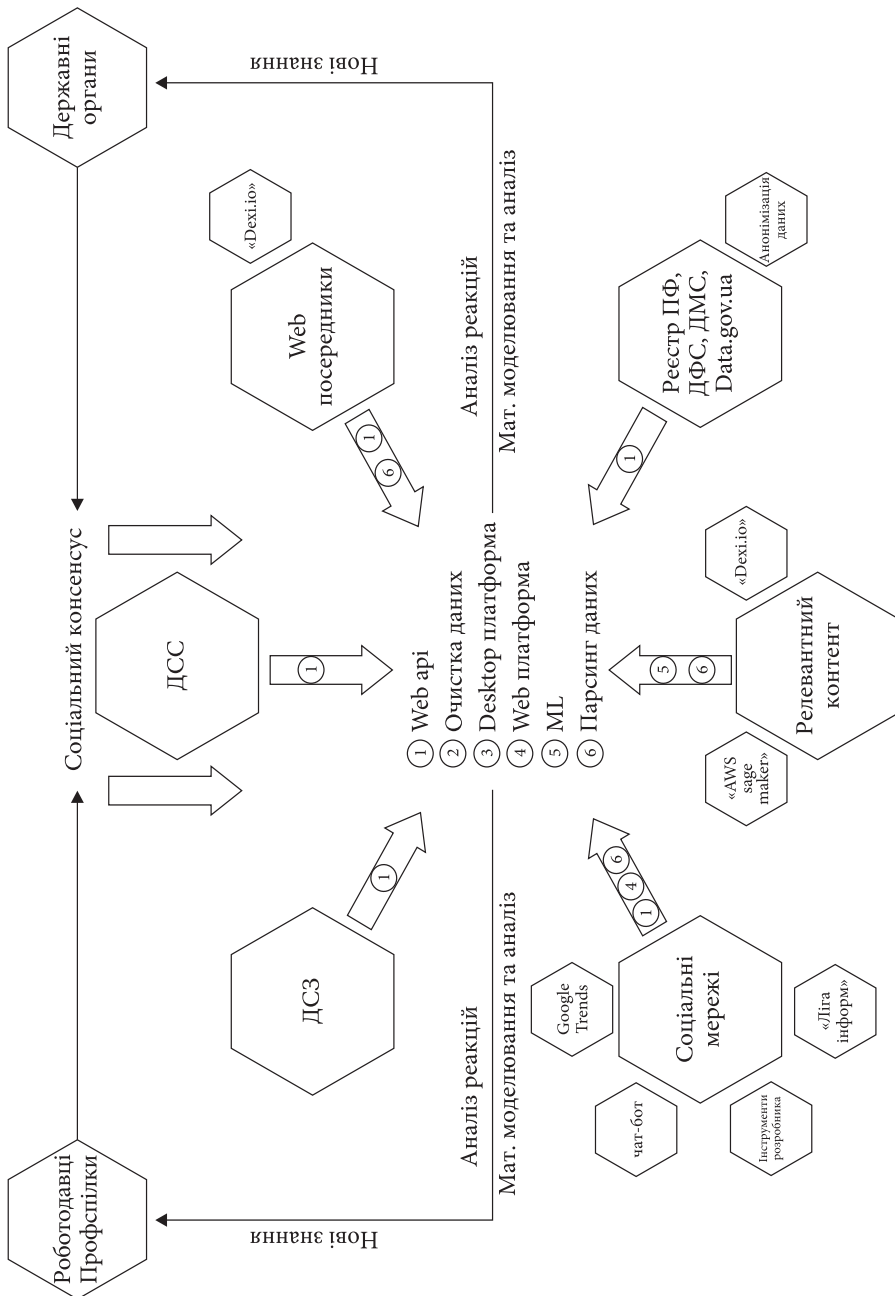


Рис. 5.2. Схема ризик-аналізу цілісного комплексу відносин у соціально-трудовій сфері людського розвитку
Джерело: авторська розробка.

системи при цьому не залишається виключно технічним механізмом. Його органічною складовою стає обмін даними та знаннями в межах соціального й громадянського діалогу, а тригером змін і коректив – досягнення та формалізація соціального консенсусу з приводу тих або інших питань.

Тобто ми не розраховуємо, що функціонування ІАСРП автоматично розв'яже суперечності між учасниками трансакцій на ринку праці, іншими зацікавленими особами і, таким чином, інституційні та мотиваційні асиметрії зникнуть. Ми виходимо з того, що соціальний та громадянський діалог отримає у своє розпорядження інструмент зниження інформаційної асиметрії на умовах спільного визнання достовірності інформації, її доступності та зрозумілості, що уможливить ведення суспільної дискусії на якісно новому рівні.

Перехід від оцінювання окремих проявів асиметрій на фрагментарному інституційному рівні до побудови кластерів інформаційної асиметрії разом із накопиченням баз мікроданих відкриває можливість переходу від поодиноких рішень соціальної політики до формування ітеративних та інтерактивних інформаційно-аналітичних систем регулярного оцінювання стану, ступеню, передумов, наслідків асиметрій у різних просторах, у т.ч. ризиків для людського розвитку.

На функціонально-архітектурному рівні ІАСРП становить сукупність апаратних засобів, інформаційних джерел, програмних рішень і методів обробки, зберігання, аналізу та надання інформації, отриманої на основі великого масиву одночасно й постійно поновлюваних даних із різних джерел — із метою аналізу, моніторингу, оцінки та прийняття рішень. Особливістю ІАСРП є здатність організувати безперервну видачу необхідної інформації, забезпечуючи при цьому замовлену зміну її форматів і структури. Перевагою такої архітектури інформаційно-аналітичних систем над множиною окремих інструментів збору й аналізу інформації є онлайн-режим поповнення та видачі релевантної інформації, можливість діалогу користувача з системою на його мові, а також на сучасному рівні знань про конкретну сферу таким чином, щоб користувачі ІАСРП мали можливість запропонувати об'єктивні рішення актуальних завдань.

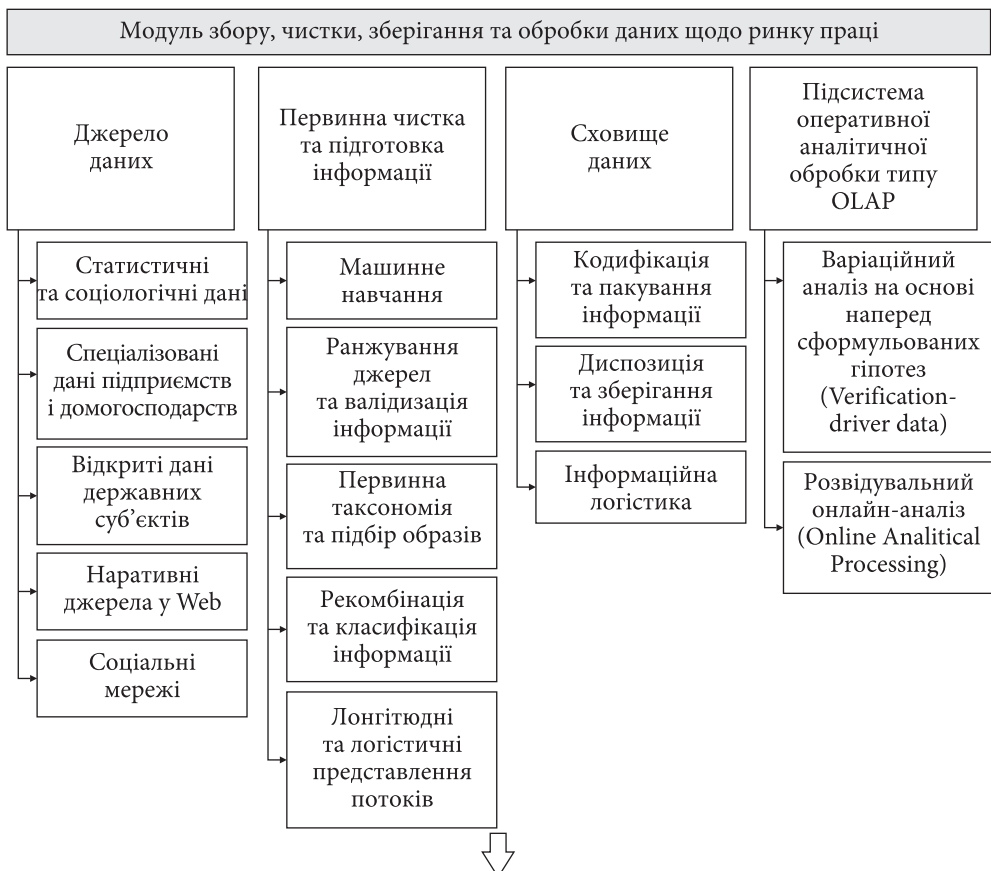
Основними принципами побудови ІАСРП є:

- ▶ відсутність суб'єктивних упереджень;
- ▶ висока стійкість до викривлення інформації та використання незапланованої інформації;
- ▶ уся зібрана інформація використовується для будь-яких аналітичних завдань за потребою.

Пропонована на цих принципах архітектура ІАСРП складається з трьох модулів (рис. 5.3). *Перший модуль* (модуль збору, чистки, зберігання та обробки даних щодо ринку праці) призначений для організації *збору, зберігання та первинної підготовки інформації* до аналізу асиметрій та породжуваних ними ризиків і шансів на ринку праці. У його межах передбачено виконання таких функцій, як внесення та автоматичний збір інформації у форматах і згідно з правилами, визначеними користувачем, здійснення

первинної верифікації й обробки даних, якщо вони містять неформалізовану належним чином інформацію, придатну для інтерпретації.

Запропонована архітектура передбачає обробку структурованих даних (у вигляді таблиць із цифрами, що мають чітко визначену структуру та тип) та адміністративних даних, що можуть також включати напівструктуровані дані, де структура частково визначена, але може зустрічатись і довільний текст. У будь-якому випадку ці дані легко піддаються зберіганню за допомогою класичних реляційних апаратних рішень (наприклад, у межах парадигми «мова стандартних запитів» (SQL). Оскільки структура інтернет-даних, на відміну від згаданих, може змінюватися непередбачувано, для їх зберігання пропонується застосовувати парадигму рішень NoSQL. Так, сьогодні сформувався чотири парадигми сховищ даних NoSQL, а саме: типу «ключ — значення», документо-орієнтовані, стовпчикові та графові. Якщо реляційна база даних інтуїтивно представляється у вигляді набору таблиць, де можна орієнтуватися за допомогою ідентифікаторів, і в яких кількість стовпців в окремо взятій таблиці фіксована та визначена апіорно, то в сховищах NoSQL усе влаштовано по-іншому. Кількість стовпців може відрізнятись для кожного



5.1. Формування аналітично-інформаційної системи мінімізації інформаційної асиметрії



рядка кожної таблиці, що дає змогу зберігати будь-який елемент даних незалежно від його структури. Усі ці нові типи систем мають ряд загальних характеристик: гнучка схема, яка може змінюватися, можливість легкого горизонтального масштабування, власна підтримка загального доступу.

Наступний функціональний блок цього модуля призначений для попередньої обробки інформації та підготовки до машинного навчання. Значною віхою в обробці великих даних стала поява розподіленої платформи з відкритим кодом *Hadoop* (2006 р.), що дає змогу управляти обробкою даних і зберіганням додатків для роботи з великими даними на базі кластерних систем. Ядро платформи *Hadoop* від *Apache* складається з трьох основних елементів: а) розподіленої файлової системи *Hadoop (HDFS)*; б) алгоритму *MapReduce* для розподілених обчислень; в) модуля *Yet Another Resource Negotiator (YARN)* для планування завдань і управління ресурсами. Разом вони утворюють ключовий блок так званої розподіленої архітектури. Якщо використовувати таку платформу для онлайн-класифікації та таксономізації вакансій на ринку праці, то можна забезпечити:

- ▶ зберігання мільйонів вакансій у множині розподілених вузлів завдяки файловій системі *HDFS*. *HDFS* — це добре масштабована та надійна система, здатна використовувати будь-яку машину в якості апаратного кошика. Таким чином, інформацію про ринок праці можна зберігати на мільйонах машин замість створення централізованих серверних сховищ;
- ▶ розподіл обчислень між багатьма машинами завдяки алгоритмам комплексу *MapReduce*. Для цього технологія *MapReduce* може бути представлена у вигляді функції для пошуку тексту або ранжирування професій після їх класифікації за стандартною таксономією;
- ▶ планування робочих процесів і управління ресурсами за допомогою *YARN*. *YARN* відповідає за розподіл ресурсів системи між різними додатками, що працюють в кластері *Hadoop*, а також за планування задач, які виконуються на різних вузлах кластера.

Останній блок модуля дає можливість використовувати отримані знання про ринок праці. Зокрема, функція візуальних моделей і інтерфейсів дає змогу кінцевим користувачам в інтерактивній формі переглядати базу знань, використовуючи парадигми та концептуалізований досвід взаємодії.

Data Lab — це середовище, за допомогою якого дослідники можуть вільно вивчати дані, а алгоритми штучного інтелекту та машинного навчання допомагають отримувати з них додаткові й теоретично непрогнозовані знання.

З технічної точки зору для ефективного зберігання знань у кластерних вузлах можна використовувати сховище даних типу «сімейство стовпців», наприклад *Apache HBase*, що гарантує лінійну масштабованість і здійснення операцій читання та запису в дуже великих стовпчико-орієнтованих таблицях.

Далі здійснюється накопичення та позиціонування зібраної інформації на підставі технології зберігання *HOLAP (Hybrid OLAP)* та її наступний швидкий аналіз із перевіркою первинних гіпотез на основі оперативної діагностики *OLAP*.

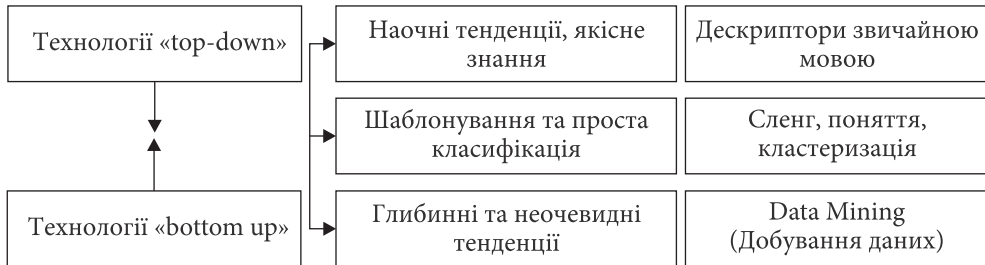


Рис. 5.4. Рівні знань, які добуваються із даних

Джерело: розроблено автором.

Модуль статистичного та інтелектуального аналізу забезпечує аналітичний рівень обробки інформації з різних джерел як на основі класичних методів математичної статистики, так і нових методів, заснованих на принципах штучного інтелекту, та призначений для пошуку корисних знань серед «сирої» інформації (*Knowledge Discovery in Databases*). На цьому етапі можна сформулювати в аналітичному вигляді модель взаємодії релевантних явищ і ситуацій у соціально-трудої сфері, що містять потенційні та реальні ризики для людського розвитку, на основі апріорної теоретичної моделі та емпіричного «нащупування» та підбору теоретико-онтологічної моделі.

Ключовою на цьому етапі є технологія інтелектуального аналізу (*Data Mining*), спрямована на пошук шаблонів і патернів, що відображують закономірності підвибірок даних, не обмежених рамками апріорних припущень щодо структури вибірки й аксіом щодо закономірностей багатоаспектних відношень цих даних [130]. Завдяки цьому інтелектуальний аналіз здатен отримувати знання щодо неочевидних, несподіваних регулярностей у даних та здобувати на цій основі нове приховане знання (рис. 5.4) [130].

У рамках *третього модуля* (див. рис. 5.3) здійснюються всі необхідні процедури щодо прийняття рішень про ідентифікацію актуальних ризиків і шансів, породжених асиметрією, та побудови їх системної ієрархії. Для цього використовуються інструменти як класичного аналізу ризиків, так і нові, побудовані на основі булевої алгебри, теорії можливостей, нечітких множин і класичної теорії ймовірності тощо. Третій модуль порівняно з другим має забезпечувати на порядок більшу інтерактивність з дослідниками й експертами, хоча може використовувати ті ж самі методи обробки інформації.

Останнім кроком ІАСРП є побудова моделі віртуального картування системної локації множини ризиків і шансів, спричинених асиметрією на ринку праці, її тестування на адекватність, стійкість та прогнозу верифікацію поведінкових передбачень.

Важливим пріоритетом формування ІАСРП має стати збір і накопичення інформації про фактичну активність людей та підприємств на ринку праці згідно з принципом маркування релевантних інформаційних відбит-

ків повсякденної поведінки без можливості їх виправити. Відповідна політика маркування та метаобліку повсякденного буття підприємств і домогосподарств є радикально новою соціальною технологією, яку неможливо створити окремим рішенням уряду, а можливо поступово формувати на основі розвитку культури, технічного, інституційного й експертного забезпечення. Мають бути створені не тільки необхідні технічні платформи, потрібно добитися того, щоб маркери та процедури маркування відповідали критеріям безпеки особистого і трудового життя людини й підприємства, набули визнання, щоб фіксація інформаційних відбитків повсякдення розглядалась як індивідуально й суспільно вигідна.

Запровадження ІАСРП потребує вирішення моральної та інституційної дилеми щодо меж використання особистої, приватної і комерційної інформації. Обробка даних повинна обов'язково забезпечити таке: а) особу, до якої відносяться дані, неможливо визначити ні прямо, ні побічно в тих випадках, коли в якості ідентифікаторів використовуються її ім'я, ідентифікаційний номер, місце проживання, характерні ознаки фізичної, фізіологічної, генетичної, психологічної, економічної, культурної або соціальної ідентичності; б) дані обробляються законно, справедливо та прозоро по відношенню до суб'єкта даних; в) дані, зібрані для певних явних і законних цілей, не використовуються для інших цілей і не передаються в персоналізованому вигляді іншим особам чи структурам. Ці вимоги визначено Генеральним регламентом про захист персональних даних (*GDPR*), що набув чинності в травні 2018 р. в усіх країнах ЄС, та до якого має долучитися й Україна. Він став першим кроком на шляху до регулювання обробки персональних даних. *GDPR* не застосовується в тих випадках, коли дані не містять персональної інформації.

Однак підхід до проблеми прав власності на інформацію та дані не повинен бути механічно заборонним. Загальна взаємозалежність контрагентів на ринку праці потребує вироблення нового розуміння меж особистості — приватності — публічності. Штучні та маніпулятивні аргументи щодо комерційної чи приватної таємниці у трудових і відповідних соціальних відносинах мають бути визнані несуттєвими. З метою захисту від ризиків людського розвитку сфера відносин на ринку праці повинна бути визнана частиною публічних відносин, де кожний ухвалює рішення на свій страх і ризик, але інформація про прийняті рішення вважатиметься публічною.

Подальшого розвитку в напрямку відкритості та повноти даних, а також забезпечення доступності статистичного моделювання потребує національна система статистики. Для цього слід реалізувати такі заходи:

- ▶ запровадити практику щорічного проведення спеціальних модульних обстежень (*ad hoc modules*) на доповнення до основної програми обстеження робочої сили з метою отримання розширеної інформації стосовно специфіки положення на ринку праці людей, які перебувають на певному етапі життєвого циклу (перехід від навчання до роботи, перехід від роботи до пенсії, поєднання роботи з сімейними обов'язками), або належать до вразливих груп (люди з інвалідністю, мігранти, молодь), або стосовно ін-

ших актуальних питань, щодо яких недостатньо інформації (виробничий травматизм і пов'язані з роботою проблеми здоров'я, організація праці та робочого часу, навчання впродовж життя, самозайнятість);

- ▶ запровадити потоковий підхід до методології збору та представлення статистичної інформації для виявлення параметрів її руху в деталізованому розподілі за такими статусами на ринку праці, як зайнятість по галузях, ступені безробіття за активністю, причини неактивності. Це дасть можливість розрахувати ймовірність переходу від одного статусу до іншого з урахуванням індивідуальних характеристик (стать, вік, країна тощо) [131]. В Україні аналіз потоків на ринку праці доцільний ще й з огляду на великий вплив сезонності квартальних показників і швидке скорочення чисельності населення працездатного віку;
- ▶ розширити перелік розрізів результативних показників і розподілів обстеження робочої сили. Зокрема, наразі поза увагою Держстату України залишаються важливі факторні ознаки домогосподарств. Натомість Євростат у базі даних публікує окремий розділ, присвячений впливу характеристик домогосподарств (розмір і склад, наявність і кількість дітей, вік дітей, наявність подружжя, наявність інших працюючих дорослих) на робочий статус (працюючий повний робочий час чи частину робочого часу, працюючий удома, працюючий за тимчасовим контрактом, самозайнятий, працюючий на двох роботах тощо) [132];
- ▶ долучитися до пан'європейських обстежень, які проводяться Європейським фондом покращення умов життя та праці (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, скорочено Єврофонд, *Eurofound*). Єврофондом розроблено три регулярних обстеження, які надають унікальну інформацію для полісімейкерів щодо трендів і перспектив розвитку:
 - а) Європейське обстеження компаній (*European Company Survey, ECS*) — огляд практик щодо робочих місць та їх обговорення. Опитують менеджерів і представників працівників. Проводиться раз на чотири роки, останній раунд стартував у 2019 р. у партнерстві з Європейським центром розвитку професійної освіти (*European Centre for the Development of Vocational Training, Cedefop*) [133];
 - б) Європейське обстеження якості життя (*European Quality of Life Survey, EQLS*) — комплексна картина умов життя. Містить широке коло показників різних вимірів якості життя: об'єктивних і суб'єктивних. Проводиться раз на п'ять років, останній раунд здійснювався у 2016 р. [134];
 - в) Європейське обстеження умов праці (*European Working Conditions Survey, EWCS*) — інформація про умови праці та якість праці й зайнятості, включаючи статус зайнятості, режим робочого часу, організацію праці, навчання та тренінги, фізичні й психологічні фактори ризику, здоров'я і безпеку, участь працівників у прийнятті рішень, баланс між роботою й життям, заробітки та фінансову захищеність тощо. Проводиться раз на п'ять років, наступний раунд запланований на 2020 р. [135];

- ▶ надати доступ для використання в наукових цілях мікроданих усіх регулярних вибіркового обстежень домогосподарств України, які здійснюються за рахунок публічних або донорських коштів. Збереження конфіденційної інформації респондентів має бути забезпечене через їх «анонімізацію», тобто видалення чи агрегування змінних, які можуть призвести до розкриття конфіденційної персональної інформації;
- ▶ долучитися вітчизняним науковим установам до проекту «Синергія науково-дослідної інфраструктури Європи в соціальних науках» (*Synergies for Europe's Research Infrastructures in the Social Sciences, SERISS*) [136], який охоплює провідні Європейські дослідницькі інфраструктури в галузі соціальних наук: Європейське соціальне обстеження (*European Social Survey, ESS ERIC*), Обстеження здоров'я, старіння та виходу на пенсію у Європі (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE ERIC*), Консорціум Європейських архівів даних із соціальних наук (*Consortium of European Social Science Data Archives, CESSDA ERIC*), який містить дані Програми поколінь та гендеру (*the Generations and Gender Programme, GGP*), Дослідження європейських цінностей (*European Values Study, EVS*) та Обстеження зарплатних показників (*Wage Indicator Survey*).

5.2. Пріоритети політики мінімізації небезпечних глобальних передумов асиметрії українського ринку праці

Політика мінімізації асиметрії українського ринку праці в ідеалі повинна становити собою систему заходів і дій соціально-економічного, адміністративно-організаційного, правового, інформаційного характеру на міжнародному та національному рівнях, які визначені на основі достовірної інформації й аналітичних висновків, узгоджені між соціальними партнерами та спрямовані на протидію ризикам глобальної нестабільності, а також максимальне використання пов'язаних із нею шансів для забезпечення оптимального функціонування та розвитку сфери соціально-трудових відносин і національного ринку праці.

Пріоритетами державної політики на міжнародному рівні є:

- ▶ коригування міжнародних договорів (угод) відповідно до нових глобальних викликів;
- ▶ об'єднання зусиль задля виконання Цілей сталого розвитку, зокрема цілі 8 «Гідна праця та економічне зростання»;
- ▶ залучення до діяльності європейських платформ, налагодження координації з інститутами регулювання ринку праці ЄС, використання кращих методик і практик оцінки ситуації та асиметрій на ринку праці;
- ▶ активізація роботи з укладання міжнародних угод про взаємне працевлаштування громадян, співробітництво у сфері трудової міграції, соціального захисту та пенсійного забезпечення (рис. 5.5).

5.2. Пріоритети політики мінімізації небезпечних глобальних передумов асиметрії

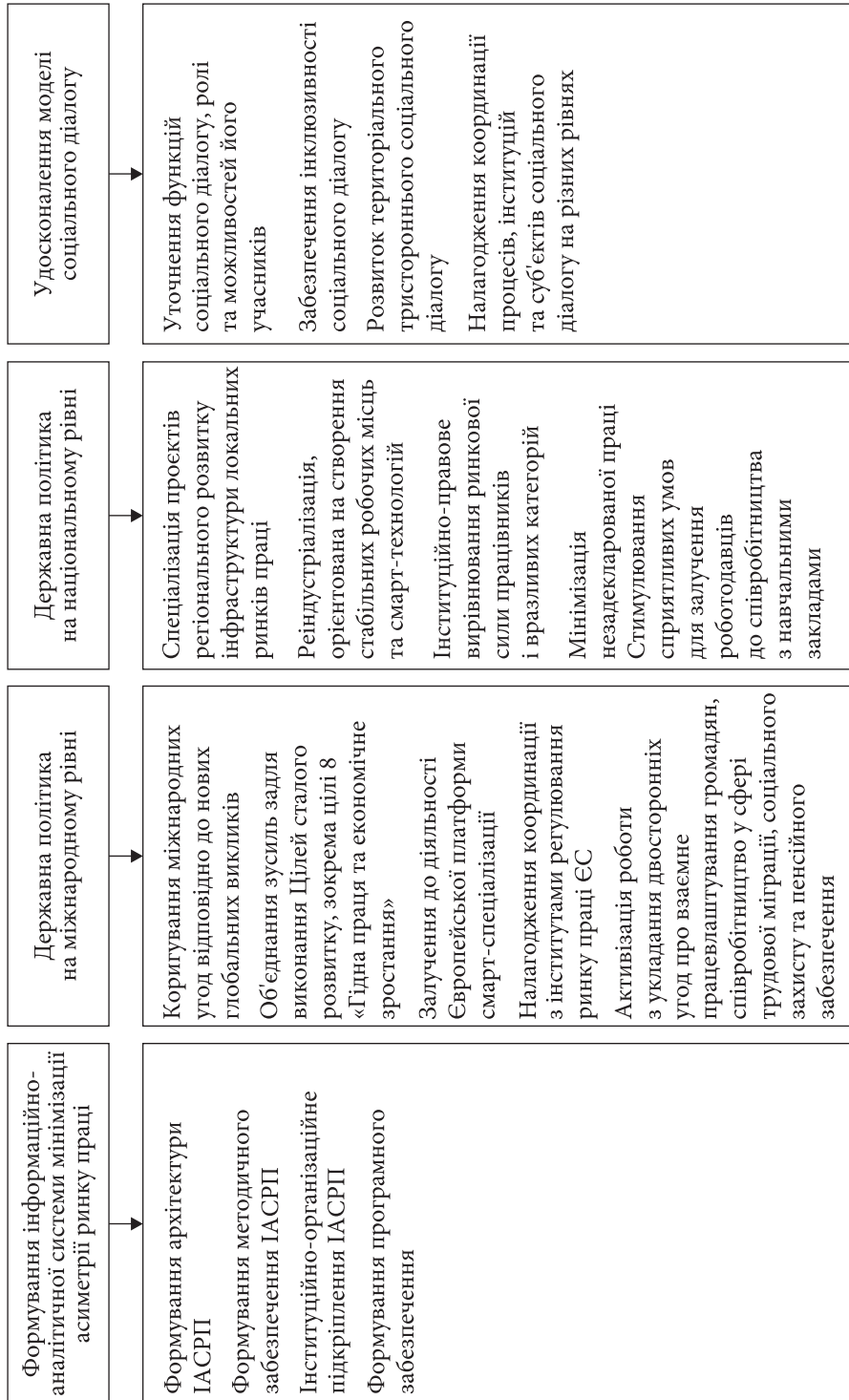


Рис. 5.5. Основні пріоритети політики мінімізації асиметрії українського ринку праці
Джерело: авторська розробка.

Поглиблення взаємодії з міжнародними інституціями розширить можливості імплементації в Україні кращих методик і практик регулювання ринку праці, наприклад, нової Міжнародної класифікації статусів у зайнятості (*ICSE-18*), моніторингу ринку праці (*Employment Performance Monitor*) [137], започаткованого об'єднаною групою профільних комітетів Європейської Ради — комітетів з питань зайнятості, соціальної політики, охорони здоров'я та у справах споживачів (*EPSCO*) тощо.

Так, глобальна тенденція відходу від практики стандартної моделі зайнятості, коли працівник виконує оплачувану роботу в рамках трудових відносин з одним конкретним роботодавцем, маючи фіксоване робоче місце та повний робочий час, потребує адекватного пристосування до законодавства. МОП вирізняє чотири типи нестандартних форм зайнятості (*non-standard forms of employment*): тимчасова зайнятість (*temporary employment*); робота на частину часу або робота за викликом (*part-time and on-call work*); трудові відносини з кількома сторонами (*multi-party employment*); замаскована зайнятість / залежна самозайнятість (*disguised employment / dependent self-employment*) [138]. Замаскована зайнятість / залежна самозайнятість є найбільш складною у визначенні, оскільки виокремлення цих зайнятостей передбачає детальне з'ясування кола обов'язків, ризиків, зв'язків та інших обставин.

У 2006 р. на 95-й Міжнародній конференції праці було прийнято Рекомендацію № 198 «Про трудові відносини», яка закликає країни здійснювати заходи для напрацювання критеріїв вирішення трудових відносин і розмежування між найманими працівниками та самозайнятими, боротися з маскуванням трудових відносин і, зокрема, запровадити правову презумпцію існування трудових відносин, якщо виявлено принаймні одну або більше ознак [139]. На продовження методологічної роботи з ідентифікації нюансів форм і моделей зайнятості, у 2018 р. на 20-й Міжнародній конференції статистиків праці була затверджена нова Міжнародна класифікація статусів у зайнятості (*ICSE-18*), яка вирізняє 10 статусів (замість п'яти у *ICSE-93*) з урахуванням типу влади та типу економічного ризику [140]. Імплементація цих ключових новацій до національного трудового законодавства потребує внесення істотних змін, як-от:

- ▶ юридичне визначення трудових відносин та ознак факту їх наявності;
- ▶ встановлення правової презумпції існування трудових відносин порівняно з цивільно-правовими відносинами та підприємницькою діяльністю фізичних осіб;
- ▶ визначення пріоритетності неперервних трудових договорів, обмеження та конкретизація можливих випадків укладання інших видів трудового договору;
- ▶ встановлення відповідальності за маскування трудових відносин під виглядом договорів цивільного законодавства або підприємницької діяльності фізичних осіб.

Державна політика на національному рівні має бути спрямована на використання можливостей симетричного розвитку ринку праці, створення стабільних робочих місць, зростання продуктивності праці та на-

лежного рівня її оплати, які постають у результаті процесів цифровізації національної економіки та її реіндустріалізації на засадах Індустрії 4.0 і смарт-промисловості, інституційної та адміністративної реформ, у т.ч. децентралізації влади в Україні. Остання передбачає, що основну частину повноважень буде сконцентровано в об'єднаних територіальних громадах (ОТГ), які відповідатимуть за розвиток локальних ринків праці. Громадам необхідно віднайти свою розумну спеціалізацію в регіональній економіці, яка має базуватись на власних конкурентних перевагах і власних ресурсах, та створювати нові робочі місця.

В Україні на першому етапі децентралізації держава виступила основним інвестором у розвиток територіальних громад насамперед через субвенцію на здійснення заходів соціально-економічного розвитку окремих територій, субвенцію на формування інфраструктури ОТГ і кошти Державного фонду регіонального розвитку (ДФРР). Статистичні дані засвідчують позитивний тренд зростання активності ОТГ щодо отримання додаткових фінансових ресурсів із ДФРР. Концептуально кошти фонду мають передусім спрямовуватися на фінансування інвестиційних програм і проектів зі значним мультиплікативним ефектом створення робочих місць для місцевих мешканців. Проте на практиці до переліків проектів, котрі фінансуються за рахунок ДФРР, включаються переважно точкові проекти реконструкції соціальної сфери. За період 2015—2018 рр. менше 5 % проектів передбачали створення нових робочих місць, при цьому переважна більшість із них — у соціальній сфері, що лягає додатковим фінансовим тягарем на місцеві бюджети.

Вважаємо за необхідне орієнтуватися на такі концептуальні принципи політики:

- ▶ механізми стимулювання процесів децентралізації повинні передбачати створення умов для реалізації трудових можливостей громад. Надання переваг винятково проектам із суто соціальним ефектом (що нині превалює) на перспективу пов'язане з ризиками втрати трудового потенціалу, зокрема у зв'язку з міграцією молоді, котра позбавлена можливостей продуктивної зайнятості. З метою удосконалення підходів до підготовки, оцінювання та відбору інвестиційних програм і проектів за рахунок коштів ДФРР, необхідно внести зміни до відповідних нормативно-правових актів у частині умов оцінювання, доповнивши їх таким критерієм, як створення нових робочих місць, коли максимальна кількість балів надається за умови відповідності цих робочих місць індикаторам гідної праці (згідно з підходами МОП);
- ▶ поряд зі сприянням індивідуальній підприємницькій діяльності в громадах (зокрема шляхом спрощення умов ведення бізнесу), доречно акцентувати увагу й на можливостях та інструментах розвитку спільного локального підприємництва, формування громади як активного та зацікавленого суб'єкта економічних процесів;
- ▶ додаткові преференції слід надавати створенню робочих місць з екологічним ефектом (в еколого-безпечних видах економічної діяль-

ності, а також у тих, що демонструють тенденції еколого-захисної та збережувальної переорієнтації). Сучасна господарська практика демонструє багато ефективних рішень у цьому напрямі на локальному рівні: розвиток еко-індустрії в громадах, органічне землеробство, створення на базі громад енергокооперативів із виробництва відновлюваної енергії тощо;

- ▶ основою для становлення локальних ринків праці є розвиток співробітництва територіальних громад (міжмуниципального співробітництва) як інструмента збалансування попиту та пропозиції робочої сили, а також соціального діалогу на нових інституційних засадах із якомога ширшим включенням різноманітних соціальних суб'єктів до процесу досягнення узгоджених цілей у сфері соціально-трудова відносин.

Трудові відносини в Україні потребують інституалізації, переходу від «патерналістсько-феодальної» до раціональної ринкової моделі індустріального типу. Працівники та роботодавці, природно, мають різні інтереси, але однаково потрібні один одному і тому повинні шукати розумні компроміси для досягнення спільних цілей розвитку. Очевидно, що трансформації трудових відносин і ринку праці відбуватимуться на фоні процесів лібералізації економіки. Міжнародні дослідження засвідчують, що в країнах, де ринкова економіка ще перебуває на стадії формування, економічна лібералізація може пришвидшити цей процес, але для мінімізації негативного впливу реформ їхні темпи мають бути узгоджені зі зміцненням публічних інститутів регулювання ринку праці та трудових відносин [141].

Лібералізація у загальному розумінні передбачає не лише зменшення бюрократичного тиску й адміністративного навантаження, а має на меті збільшення простору для конкуренції, розширення прав і свобод. Принципово невірно говорити окремо про лібералізацію трудових відносин, не порушуючи питання лібералізації майнових, земельних, фінансових, інших відносин. Так само невірно вважати, що лібералізацію можливо здійснити на користь лише однієї сторони. Якщо намагатися надати більше переваг лише роботодавцям, та ще й за рахунок обмеження прав працівників, — це вже буде взагалі не лібералізація, оскільки конкуренції на ринку праці стане ще менше, а способи конкурентної боротьби стануть ще більш примітивними. Коли лібералізацію трудових відносин пов'язують із полегшенням процедур звільнення та подальшим здешевленням вартості робочої сили, то це, скоріше, лобювання короткострокових бізнес-інтересів, які насправді не сприятимуть ні соціальному розвитку, ні економічному зростанню. Лібералізація є комплексним процесом, вона має охоплювати всі напрями діяльності та збільшувати можливості всіх сторін і учасників.

Критично важливими є такі принципи положення політики:

- ▶ прямий та явний індивідуальний письмовий трудовий договір між роботодавцем і працівником. Індивідуалізація трудових договорів несе ризики збільшення нерівності за умовами й оплатою праці, але це практично єдиний вихід з огляду на низьке охоплення колективними договорами та недовість профспілок;

- ▶ інституалізація та практичне втілення повноважень трудової інспекції, яка має стати головним регулятором сфери зайнятості, не допускаючи переростання трудових відносин у трудову експлуатацію;
- ▶ напрацювання загальних правил професійного розвитку впродовж життя. Щоб правильно розставити акценти конкурентних переваг на ринку праці, необхідно підтримувати залежність кар'єрного зростання й оплати праці від підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня. В умовах демографічних змін, зокрема швидкого скорочення населення працездатного віку та старіння робочої сили, освіта впродовж життя та інвестиції в людський капітал мають стати головними чинниками економічного зростання;
- ▶ зменшення адміністративного навантаження, зокрема спрощення кадрового діловодства, скорочення адміністративної звітності, використання інформаційних потужностей та розвиток аналітичних надбудов відомчих реєстрів;
- ▶ посилення уваги до проявів нерівного ставлення і дискримінації у доступі до роботи та на робочому місці, підвищення обізнаності працівників щодо можливостей захисту своїх трудових прав, поширення успішних практик подолання конфліктних робочих ситуацій, відпрацювання процедур взаємодії всіх соціальних служб, пропаганда соціальної згуртованості та солідаризації поколінь;
- ▶ переоцінка ролі праці в системі суспільних цінностей. Україна задекларувала відданість європейським цінностям, але, схоже, у свідомості багатьох українців ці цінності зводяться просто до бажання високого рівня життя. Насправді ж потрібно повернути шанобливе ставлення до праці, навчитися сприймати роботу не як тяжку повинність, а як служіння, спосіб розвитку та самореалізації. На рівні суспільства має бути розуміння, що зайнятість — це найбільш правильний шлях до благополуччя.

Політика подолання асиметрії у сфері формування робочих місць має бути спрямована на запобігання розвитку ризикогенних явищ і процесів, які продукують внутрішні й зовнішні глобальні чинники, та використання шансів, що постають у цьому контексті. Насамперед Україна має використати нові можливості створення робочих місць у виробничій сфері, пов'язані з розвитком Індустрії 4.0 та смарт-промисловості. Завдяки цифровим трансформаціям технічної та економічної сфер, які здійснює Індустрія 4.0, саме вона відіграватиме вагомий роль у формуванні робочих місць. Це дасть змогу за рахунок мультиплікативного ефекту додатково створювати 5—6 робочих місць в обслуговуючих видах діяльності, зокрема у сфері ділових (*business*) послуг. В умовах глобальної цифровізації такі послуги відіграватимуть дедалі більше значення у структурі зайнятості.

Створюючи нові робочі місця на ринку праці, ділові послуги значною мірою компенсуватимуть очікуване скорочення робочих місць у традиційній індустріальній сфері, причому новостворені місця — це переважно високооплачувана зайнятість, пов'язана з кваліфікованою працею. За по-

передніми оцінками, у середньостроковій перспективі, за умови створення близько 200 тис. робочих місць у виробничих сферах економічної діяльності, можливим є зростання зайнятості на 1,2—1,4 млн осіб. Це потребуватиме й відповідної державної політики: усунення законодавчих, інституційних, фінансових та інших перешкод, які заважають розвиткові цифрової економіки; впровадження стимулів та мотивацій для заохочення бізнесу до цифровізації тощо.

Значними потенційними можливостями впливу на асиметрію робочих місць володіють малі та мікропідприємства. У глобальному вимірі робочі місця усе менше надаються, усе більше їх створення є персональним чи мікросоціальним фактом. Мале та мікропідприємство, інноваційні формати самозайнятості поступово перетворюються на провідну соціальну практику реалізації економічної активності населення.

Україна повинна знайти власні відповіді на цей виклик, коли фокусом державних зусиль має стати демонополізація сфер економіки з найбільшим потенціалом малого та мікропідприємства, формування ринкової інфраструктури, культури аутсорсингових бізнес-послуг, захист законної та добросовісної конкуренції. За оцінками фахівців, сумарно створення робочих місць у виробничих сферах та розширення зайнятості на малих і мікропідприємствах може призвести до зростання у середньостроковій перспективі рівня зайнятості населення працездатного віку до 76—77 %, тобто впритул наблизитися до показників високорозвинених країн Західної Європи.

Пріоритетним завданням і водночас необхідною умовою ефективності політики подолання асиметрії у сфері формування робочих місць є врахування потреб різних учасників соціально-трудових відносин (роботодавців, працівників, органів влади, інституцій громадянського суспільства), узгодження їхніх інтересів. Перш за все потрібно забезпечити:

- ▶ стимулювання інтересу роботодавців до збільшення витрат на фізичні та соціальні компоненти робочих місць, інструментами чого можуть стати кредитно-фінансові преференції, залучення міжнародних інвестиційних ресурсів тощо;
- ▶ мотивацію до раціоналізації поведінки людей на певних етапах їх трудової траєкторії, що може бути реалізовано шляхом професійної орієнтації, спрощення можливостей для отримання додаткового досвіду, нових умінь і навичок, сприяння захисту трудових прав громадян тощо;
- ▶ перехід контролюючих органів держави в режим сервісного обслуговування з метою спрощення умов ведення бізнесу, дотримання прав роботодавців і працівників при одночасній жорсткій позиції до порушників трудового законодавства.

Глобальна тенденція цифрової економіки суттєво змінюватиме систему соціально-трудових відносин, безпосередньо ринок праці та сам процес праці. Будь-які зміни сфери зайнятості в результаті цифровізації поряд із можливостями одночасно генерують нові ризики, а отже, потребують розробки та реалізації превентивних заходів. Для вироблення управ-

лінських рішень насамперед необхідно розробити методику оцінки впливу цифровізації на сферу праці, зокрема щодо створення нових робочих місць та вивільнення працівників у галузевому й регіональному розрізах. «Дорожні карти» цифрових трансформацій та моделей цифрового розвитку базових і перспективних галузей промисловості України (розроблення яких передбачене Планом заходів щодо реалізації Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки) повинні містити оцінку їх впливу на робочі місця, у т.ч. прогнози руху робочої сили. Потрібно:

- розробити прогнозні довгострокові баланси руху робочої сили з урахуванням вимог цифрової економіки, запобіжні стратегії та плани дій, націлені на обмеження небезпечних факторів і ризиків, пов'язаних із цифровізацією;
- законодавчо визначити поняття «цифрове робоче місце» як віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, урегулювати цифрові права громадян у сфері праці та можливості використання цифрових робочих місць бізнесом, громадянами, державними службовцями;
- оновити державний класифікатор професій, відобразивши в ньому перелік нових і перспективних цифрових професій;
- створити загальнодоступну онлайн-платформу для надання та обміну інформацією про цифрові компетенції і навички з безкоштовним інструментарієм їх самооцінки;
- налагодити співпрацю між ВНЗ, державними органами, роботодавцями, іншими стейкхолдерами щодо розробки та впровадження новітніх освітніх програм (спеціалізацій) відповідно до потреб цифрової економіки. Негативним проявом асиметрії робочих місць є незадекларована праця. Пріоритетними завданнями політики у цьому напрямі є:
- розробка методології та нормативно-правової бази ідентифікації незадекларованої праці, яка на сьогодні обмежується лише неформальною зайнятістю;
- формування системи моніторингу поширення незадекларованої праці в усьому її різноманітті;
- запровадження інструментарію обмеження незадекларованої праці, який, з одного боку, має включати заходи з підвищення ефективності відповідних інспекцій, а з іншого — посилення рівня відповідальності учасників цих відносин;
- забезпечення дотримання нормативно-правових норм щодо поширення неформальної зайнятості, що має базуватися на запобіжних, виправних і заохочувальних заходах.

Політика щодо мінімізації асиметрії у сфері оплати та продуктивності праці має орієнтуватися на забезпечення зацікавленості працівника в найбільш інтенсивному та продуктивному використанні робочого часу, зокрема: праця більш високої кваліфікації має оплачуватись вище некваліфікованої; рівень заробітної плати повинен забезпечувати працюючій людині всі можливості для соціально схваленого рівня споживання та розвитку; дер-

жавний нагляд та інспекція мають забезпечити неухильне дотримання законодавства у сфері оплати праці, соціальних внесків, компенсацій та інших споріднених соціальних стандартів; необхідно створити нову гнучку систему гарантування виплати заробітної плати та компенсації з її затримки.

Приведення заробітної плати у відповідність з дійсною вартістю робочої сили має здійснюватися за рахунок застосування більш гнучких форм і систем оплати праці, що адекватно реагують на ринкові зміни, зменшення частки фіксованої оплати праці та відповідного збільшення винагороди за результатами господарської діяльності й показниками продуктивності праці.

Пріоритетними завданнями є:

- ▶ сприяння послідовному зростанню частки заробітної плати у структурі витрат на виробництво продукції за рахунок: фіскального стимулювання та надання преференцій роботодавцям і виробництвам, які реалізують подібні заходи, щодо участі в державних закупівлях, проектах у рамках партнерства держави та приватного сектору (у т.ч. на концесійних засадах), тендерних процедурах приватизації і реприватизації економічних активів; реалізації державних програм лобювання інтересів соціально відповідального національного виробника на зовнішніх ринках товарів і послуг;
- ▶ посилення перехресного контролю за виконанням зобов'язань із виплати мінімальної заробітної плати (як базової державної соціальної гарантії) у рамках систем безтарифної та погодинної оплати праці зусиллями постійних і тимчасових комісій Кабінету Міністрів, загальнодержавних і регіональних фіскальних структур та інспекцій праці;
- ▶ удосконалення системи штрафних санкцій у разі несвоєчасної виплати заробітної плати, зокрема запровадження примусової сплати роботодавцем найманим працівникам відсотків за період її затримки;
- ▶ упровадження обґрунтованої методики узгодження мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, решти базових соціальних стандартів;
- ▶ упровадження галузевих стандартів оплати праці, які мають використовуватися не як мінімальний рівень заробітної плати за видами економічної діяльності, а як показник, що характеризує нижню межу оплати праці працівника профільної (базової) професії виду економічної діяльності найнижчої кваліфікації та можливості його заробітної плати щодо забезпечення мінімальних власних потреб і потреб сім'ї. Такі стандарти є важливою складовою загальної системи стандартів і норм, використання яких вбачається умовою забезпечення конструктивного соціального діалогу при формуванні позицій сторін під час переговорів щодо укладання галузевих угод;
- ▶ зменшення інформаційної асиметрії у сфері оплати та продуктивності праці, зокрема: удосконалення методичних підходів до оцінювання й аналізу продуктивності праці, визначення важелів її підвищення з позицій перспектив інноваційного розвитку суспільства; здійснення

об'єктивної оцінки продуктивності праці й адекватне її відображення державною статистикою; забезпечення постійного моніторингу факторної продуктивності праці за видами економічної діяльності та розмірами підприємств.

Пріоритетом **політики подолання негативних проявів професійно-кваліфікаційної асиметрії ринку праці** є формування нової моделі професійної освіти і навчання, здатної адекватно реагувати на глобальні виклики у сфері зайнятості та забезпечити професійно-кваліфікаційний баланс на ринку праці. Вона базується на таких ключових положеннях: нові базові уміння та компетентності, які мають максимально відповідати потребам роботодавців; інновації у викладанні та навчанні; нові підходи до оцінювання, включаючи неформальне навчання; розвиток профорієнтації та консультування з питань професійної освіти; наближення навчання до тих, хто прагне навчатися. Основними завданнями є:

- ▶ формування чітко відпрацьованої системи державного замовлення на підготовку кадрів, побудованої на основі реального моніторингу та прогнозування стану ринку праці України. Це можливо лише на основі впровадження прогнозування потреби в кадрах і навичках, прив'язаного до динаміки розвитку та вимог роботодавців на регіональному рівні;
- ▶ удосконалення інформаційного забезпечення ринку праці: формування баз даних державних реєстрів та створення кібербезпечної інфраструктури й механізмів кваліфікованого доступу до її використання; розвиток інформаційно-аналітичних систем обстеження суб'єктів ринку праці, агрегації й інтелектуального аналізу відкритої цифрової інформації щодо поведінки населення та підприємств; створення на основі стандартизації принципів збору інформації єдиної бази даних (інформаційної платформи) Державної служби зайнятості та інтернет-порталів із пошуку роботи щодо наявних вакантних посад і резюме на ринку праці;
- ▶ розвиток системи професійної орієнтації населення, яка б забезпечувала більш якісне професійне самовизначення молоді та поширювала популярність затребуваних, але малопрестижних на ринку праці професій, зокрема:

запровадження у навчальний процес обов'язкової професійної діагностики школярів на основі використання сучасних психологічних методик професійного самовизначення;

розвиток практики впровадження в діяльність Державної служби зайнятості кар'єрних радників, поширення їх роботи на школярів і студентів;

реалізація інформаційної кампанії щодо збільшення рівня обізнаності населення про затребувані та дефіцитні на ринку праці професії і навички, популяризація в суспільстві свідомого ставлення до професійного самовизначення та ролі людини-професіонала в забезпеченні економічного розвитку країни;

забезпечення роботи безкоштовної онлайн-платформи професійного самовизначення на базі Державної служби зайнятості населення;

- ▶ розвиток системи пільгового кредитування населення на отримання вищої освіти за дефіцитними на ринку праці професіями та часткової компенсації витрат на навчання за умови працевлаштування за профілем;
- ▶ запровадження нових підходів до підготовки фахівців у закладах професійної освіти за спеціальностями, що не потребують глибокого навчального процесу та передбачають наявність компетенцій, які можуть бути сформовані та підтверджені в рамках неформального навчання або на основі короткострокового навчання на виробництві (зокрема за такими професіями: продавець, касир, охоронець, водій, перукар, секретар, офіціант, буфетник тощо);
- ▶ створення розгалуженої системи центрів оцінки неформального навчання; інформування населення щодо можливостей проходження процедури визнання неформального навчання й отримання відповідного документа;
- ▶ продовження впровадження принципів дуальної освіти в українських закладах професійної та вищої освіти;
- ▶ стимулювання участі ширшого кола роботодавців у процедурі розробки професійних стандартів задля пришвидшення процесу максимального охоплення ними усіх сфер професійної діяльності;
- ▶ упровадження нових механізмів формування навчальних програм і планів відповідно до розроблених професійних стандартів, поширення практики сертифікації навчальних програм роботодавцями, включення роботодавців до складу атестаційних рад, які проводять акредитацію та ліцензування освітніх програм;
- ▶ розвиток системи стажування молоді на підприємствах. Більшість молоді не має відповідного досвіду професійної діяльності для вільної конкуренції на ринку праці, попри те, що Законом України «Про зайнятість населення» передбачено надання студентам і випускникам закладів освіти можливості проходити стажування на виробництві. Однак на практиці даний пункт Закону переважно має формальну реалізацію, реальне стажування охоплює не більше 10 % студентів. Основною причиною цього є відсутність бажання роботодавців організувати стажування та витратити на нього людські й фінансові ресурси;
- ▶ створення умов для проведення стажування викладачів навчальних закладів і гарантів освітніх програм на ключових підприємствах України задля реалізації можливості наближення змістовного наповнення навчання до вимог роботодавців;
- ▶ формування в країні системи навчання упродовж життя, відсутність якої не дає можливості накопичувати додаткові компетенції та професійно вдосконалюватись; популяризації навчання упродовж життя серед старших вікових груп, розширення мережі центрів «університетів третього віку»;
- ▶ реалізація заходів матеріально-технічної та фінансової підтримки діяльності молодіжних навчальних підприємств, навчально-ділових центрів, комерційних організацій; підтримка молодіжних неурядових організацій у реалізації бізнес-ідей та молодіжного підприємництва через стимулювання їхніх ініціатив.

5.3. Подолання асиметрії участі у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості

Чинні механізми участі у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості на основі соціального діалогу в Україні фактично не забезпечили досягнення тристороннього консенсусу при прийнятті важливих рішень у соціально-трудої сфері, у тому числі в частині аналізу, оцінки та розроблення стратегій дій щодо запобігання / мінімізації негативного впливу глобальних викликів сьогодення. Загалом вітчизняна модель СД характеризується недостатньою значущістю (тобто участю у формуванні політичного порядку денного), відносно низькою інструментальною, аналітичною й операційною ефективністю. Відповідні коригувальні заходи можуть здійснюватися за декількома сценаріями, зокрема:

Таблиця 5.1. СВОТ-аналіз моделі тристороннього СД в Україні

Сильні сторони	Слабкі сторони
<p>Накопичений досвід функціонування інституцій СД, у т.ч. НТСЕР</p> <p>Наявність законодавчої та нормативно-правової бази СД</p> <p>Організаційні зв'язки з Урядом і Парламентом України через членів НТСЕР</p> <p>Усталені внутрішні структури технічної підтримки (секретаріат, спеціалізовані постійні комітети тощо)</p> <p>Присутність інфраструктури СД на регіональному рівні</p>	<p>Дублювання та правова невизначеність змісту різних паралельних форм СД</p> <p>Відсутність юридичних норм, що зобов'язують органи виконавчої влади звертатися за рекомендаціями НТСЕР</p> <p>Недосконала методика визначення представництва: критерії репрезентативності є жорсткими та дискримінаційними</p> <p>Обмежена інклюзивність органів СД (щодо малих і середніх підприємств, нових нетипових форм зайнятості тощо)</p> <p>Брак консенсусу між соціальними партнерами</p> <p>Низька якість аналітично-рекомендаційних матеріалів</p> <p>Нерозвинена інфраструктура інституцій СД на місцевому рівні (ОТГ)</p>
Можливості	Загрози
<p>Перезапуск дискусії між соціальними партнерами</p> <p>Зміна підходів до визначення репрезентативності та представництва соціальних партнерів у структурах СД на різних рівнях</p> <p>Оптимізація та активізація тристороннього СД</p>	<p>Відсутність зацікавленості Уряду в досягненні консенсусу з соціальними партнерами щодо формування політики та законотворчості</p> <p>Соціальні партнери підривають процес досягнення консенсусу шляхом прямих переговорів із Урядом</p> <p>Відсутність стратегії розповсюдження інформації та подолання інформаційної асиметрії</p> <p>Деінституалізація тристороннього СД</p>

Джерело: авторська розробка.

- сценарій 1: модернізація наявної системи тристороннього СД;
- сценарій 2: поширення системи СД на інші зацікавлені групи громадянського суспільства (перехід до моделі «трипартизм плюс»);
- сценарій 3: відмова від трипартизму та формування системи СД у форматі «двосторонній плюс»;
- сценарій 4: відмова від трипартизму та перехід до децентралізованої системи двостороннього СД.

Сильними сторонами та перевагами *першого сценарію* є наявність практичного позитивного і негативного досвіду функціонування в умовах України; чинна законодавча та нормативно-правова база ведення СД, яка за політичної волі може бути суттєво вдосконалена у відносно короткі терміни; присутність інфраструктури СД на регіональному рівні та ін. (табл. 5.1).

Концептуально трипартизм має значний потенціал для досягнення консенсусу. Важливо збільшити політичну підтримку НТСЕР, оскільки вона часто позбавляється своєї консультативної ролі в результаті прямих переговорів / консультацій Уряду із соціальними партнерами. Це ключовий аспект, оскільки перспективи підвищення інструментальної, аналітичної й операційної ефективності значною мірою залежать від наявності чіткого мандату НТСЕР як головного консультативного органу з соціально-економічних питань.

Модель *трипартизм плюс* передбачає, що представники інших зацікавлених груп громадянського суспільства та / або експерти беруть участь у СД

Таблиця 5.2. СВОТ-аналіз сценарію СД «трипартизм плюс»

Сильні сторони	Слабкі сторони
Зростання інклюзивності СД Розширення переліку питань для обговорення Професіоналізм експертів та висока якість аналітично-консультативних матеріалів	Відсутня правова база участі інших сторін / експертів у СД, у т.ч. критерії їх відбору Низький рівень або відсутність компетентності у більшості груп громадянського суспільства з питань, що стосуються економіки, соціальної політики та праці Ускладнена процедура укладання соціальних пактів через безліч інтересів, які не співпадають Низький потенціал для досягнення консенсусу, що може призвести до слабкої спроможності щодо розв'язання проблем
Можливості	Загрози
Зовнішні виклики та поточні внутрішні реформи можуть ініціювати обговорення щодо того, яка форма СД потрібна на нинішньому етапі розвитку українського суспільства та як забезпечити її функціонування	СД вихолощується до такого ступеня, що він втрачає сенс і не надає жодних результатів. Відбувається деінституалізація СД у форматі «тристоронній плюс»

Джерело: авторська розробка.

на рівних умовах з Урядом України та репрезентативними організаціями працівників і роботодавців. Згідно з оцінками, такий сценарій є перспективним для України з точки зору критеріїв ефективності. Так, за синтетичним показником ефективності Нідерланди (де практикується схожа модель) з показником 10 є ідеальним прикладом високофункціональної інституції СД національного рівня, яка має переваги за всіма аспектами ефективності (для порівняння, в Україні цей показник становить лише 4) [104, с. 40—43].

На наш погляд, пріоритетним є підхід із залученням до СД експертного середовища, а не громадських організацій. Це аргументується тим, що останні переважно мають низький рівень або відсутність компетенції з питань, що стосуються економіки, соціальної політики та праці. Існує ризик переростання СД у постійні дискусії між групами інтересів та його вихолощення до такого ступеня, що він втратить сенс і не надаватиме жодних результатів (табл. 5.2). Проте на практиці можливості реалізації сценарію «трипартизм плюс експерти» з великою вірогідністю будуть обмежуватися небажанням Уряду втрачати своє домінуюче становище в НТСЕР.

Таблиця 5.3. СВОТ-аналіз сценаріїв на основі двостороннього СД

Сильні сторони	Слабкі сторони
<p>Висока вірогідність побудови дебатів на об'єктивних доказах</p> <p>Середній або значний потенціал для досягнення консенсусу</p> <p>Гнучкість у прийнятті рішень</p>	<p>Відсутня правова база</p> <p>Немає офіційно оформлених або неформальних каналів спілкування широкого кола соціальних партнерів з урядом або парламентом, які б забезпечили регулярний зворотний зв'язок</p> <p>Низький потенціал для досягнення консенсусу у випадку, якщо третя сторона представлена різними зацікавленими групами громадянського суспільства</p> <p>У випадку моделі «двосторонній плюс» на національному рівні може знадобитися значний фінансовий внесок із боку соціальних партнерів</p>
Можливості	Загрози
<p>Зовнішні виклики та поточні внутрішні реформи можуть ініціювати обговорення щодо того, яка форма СД потрібна на нинішньому етапі розвитку українського суспільства та як забезпечити її функціонування</p>	<p>За відсутності дієвих каналів комунікації з урядом / парламентом СД перетворюється на громадянський діалог, обмежений групами громадянського суспільства, що справляє слабкий вплив на формування політики, або взагалі не має такого впливу</p> <p>Повна криза системи соціального захисту працівників</p>

Джерело: авторська розробка.

Третій сценарій із відмовою від трипартизму та формуванням системи СД у форматі «двосторонній плюс» передбачає, що, крім соціальних партнерів, у процесі СД на рівних умовах беруть участь представники інших зацікавлених груп або експерти без участі органів влади (табл. 5.3). Хоча уряд не виступає партнером, він може надавати допомогу у проведенні переговорів, а також послуги посередництва та врегулювання конфліктів у разі виникнення суперечок.

За *децентралізованого двостороннього СД* відсутні відповідні інституції на національному рівні, натомість акцент переноситься на рівень окремих підприємств. Він включає механізми консультацій, колективних переговорів і спільного прийняття рішень між працівниками та роботодавцями або їхніми організаціями.

Сильними сторонами біпартизму є широкі можливості врахування наявних на підприємствах проблем, гнучкість у прийнятті рішень. Однак вважаємо, що за наявних в Україні умов, зокрема «слабкості» профспілок, такі сценарії можуть спричинити істотне погіршення соціального захисту працівників та обмеження їхніх прав.

Отже, на наш погляд, найбільш прийнятним сценарієм є сценарій модернізації системи тристороннього СД зі створенням передумов для її поступового розширення до моделі «трипартизм плюс» із включенням у ролі делегатів уряду у НТСЕР профільних експертів. В ідеалі в Україні очікуємо такий розвиток СД, що має: визначені довго-, середньо- та короткострокові цілі функціонування, узгоджені із засадничими цілями розвитку країни; якісне нормативно-правове забезпечення, усталений формат і процедури функціонування (законодавство, внутрішні процедури тощо); організаційний механізм, що дає змогу зберігати рівноправність соціальних партнерів при формуванні та реалізації соціально-трудової політики; дієві механізми контролю за дотриманням правил і норм. У новій моделі соціального діалогу держава має виступати не домінуючою стороною, монополістом у прийнятті рішень, а насамперед виконавцем функції арбітра процесу соціального діалогу та захисника загальнонаціональних інтересів. В іншому випадку подальше послаблення під тиском держави інститутів СД — що нерідко мотивується необхідністю підвищити конкурентоспроможність бізнесу — серйозно поглибить нерівність, зменшить охоплення працівників колективними договорами та не супроводжуватиметься очікуваним економічним зростанням. У кінцевому підсумку в Україні має бути створене сприятливе політичне середовище, необхідне для становлення та розвитку сильних, незалежних, представницьких організацій працівників і роботодавців.

Виходячи з нашого розуміння поняття асиметрії участі у формуванні і реалізації політики у сфері зайнятості та основних складових такої асиметрії, пропонується такий алгоритм коригувальних заходів (рис. 5.6).

Асиметрія повноважень. Для мінімізації цього типу асиметрії необхідно чітко визначити зміст, роль, мандат, очікувані результати й учасників різних процесів та інституцій соціального діалогу, щоб уникнути дублювання та суперечливих результатів. Пропонується:

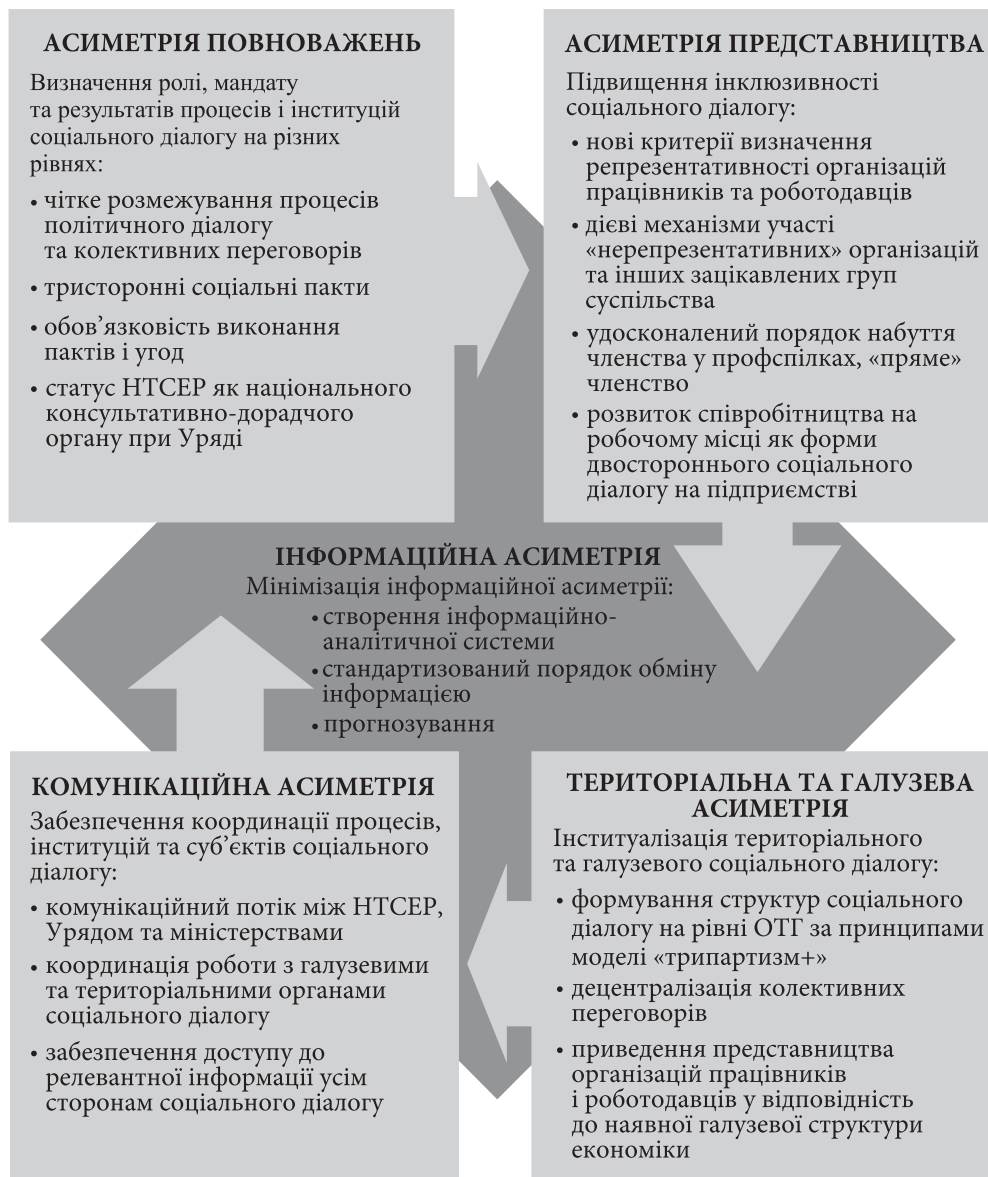


Рис. 5.6. Алгоритм коригувальних заходів щодо мінімізації асиметрії участі у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості

Джерело: авторська розробка.

- ▶ на законодавчому рівні визначити сутність та порядок здійснення у рамках СД обміну інформацією, консультацій і переговорів, зокрема: внести до Закону про соціальний діалог відповідні зміни з тим, щоб чітко визначити мету та завдання консультацій, а також їхні мож-

ливі результати. Консультації надають Урядові України можливість «перевірити в реальних умовах» свої законодавчі чи політичні ініціативи, а соціальним партнерам — можливість дізнатися про наміри влади з перших рук і висловити свої думки щодо них. У результаті консультацій одна зі сторін може переглянути свою позицію;

встановити юридичний обов'язок Уряду: надавати відомості про хід виконання рекомендацій НТСЕР із наданням пояснень у разі їх відхилення; інформувати Парламент про думки, висловлені НТСЕР щодо передбачених заходів політики або законів. Як уже було зазначено на прикладі Нідерландів (див. вище у тексті), попри те, що уряд не зобов'язаний дотримуватися рекомендацій Соціальної та економічної ради Нідерландів, він повинен упродовж трьох місяців відреагувати на її рекомендації та дати аргументовану відповідь щодо причин рішення про недотримання рекомендацій.

- ▶ У Законі про соціальний діалог визначити, що НТСЕР може укладати соціальні пакти, але не генеральні колективні угоди. Останні повинні укладатися в рамках процесів та інституцій колективних переговорів (наприклад, спільних двосторонніх комітетів окремо для державного сектору і приватного сектору або для обох секторів) на рівні, який визначають зацікавлені соціальні партнери. Соціальні пакти відрізняються від генеральних колективних угод, тому що вони є підсумком тристоронніх політичних переговорів, тоді як колективні угоди укладаються у результаті колективних переговорів, які за визначенням є двостороннім процесом. Загалом соціальні пакти спрямовані на погодження коригувальних заходів у національній економіці для реакції на зовнішні виклики та протидії пов'язаним із ними ризикам (як-от глобальна фінансово-економічна криза, цифровізація економіки тощо), або на досягнення прийняттого компромісу з національних структурних реформ (наприклад, у галузі політики щодо соціального забезпечення, заробітної плати та доходів).

Генеральні (національні) колективні угоди є більш конкретними та відображають результати двосторонніх переговорів між національними соціальними партнерами з питань забезпечення умов праці та зайнятості на рівні, що перевищує мінімальні норми, встановлені трудовим законодавством. Вони можуть також регулювати відносини між соціальними партнерами та позасудові процедури врегулювання спорів. Уряд бере участь у цих переговорах тільки в якості роботодавця державного сектору [104, с. 19—20].

- ▶ Визначити статус НТСЕР як національного консультативно-дорадчого органу при Уряді та (або) Парламенті. На законодавчому рівні цей варіант означає вилучення із Закону про соціальний діалог норми, згідно з якою НТСЕР формується Президентом України. На оперативному рівні Уряд або Парламент призначає голову і секретаря НТСЕР, а рекомендації Ради можуть відображатися в документах політики, законопроектах або законах, прийнятих Урядом чи Парламентом.

- ▶ Внести зміни до Закону про соціальний діалог, які забезпечать можливість участі в НТСЕР фахових незалежних експертів на рівних умовах із соціальними партнерами й Урядом. Найбільш прийнятною для часткового запозичення, на наш погляд, є модель Нідерландів, де експерти-науковці призначаються Короною [104, с. 14]. У випадку України вони можуть призначатися Президентом за пропозицією наукової спільноти, наприклад Національної академії наук України, профільних міжнародних організацій тощо.

Асиметрія представництва. Для мінімізації цієї асиметрії необхідно забезпечити інклюзивність СД. Визначення репрезентативних організацій працівників і роботодавців для участі у процесах тристоронніх політичних консультацій і переговорів, а також у колективних переговорах повинно здійснюватися за точними, об'єктивними та заздалегідь установленими критеріями. Функцію підтвердження відповідності цим критеріям слід покласти на незалежний та неупереджений орган, який користується довірою сторін. Розрізнення репрезентативних та нерепрезентативних організацій працівників і роботодавців слід обмежити визнанням певних переважних прав, наприклад, для цілей ведення колективних переговорів, консультацій з органами влади. Щоб забезпечити інклюзивність СД, профспілки мають представляти не тільки типових (постійних) працівників, а й працівників, залучених до нетипових форм зайнятості, зайнятих у кооперативах, самозайнятих тощо. Необхідно:

- ▶ Переглянути порядок набуття членства у профспілках, структуру та визнання статусу організацій працівників, зокрема запровадити «пряме членство» в галузевих профспілках із метою охоплення працівників, зайнятих на малих і мікропідприємствах та у видах економічної діяльності (як-от: оптова торгівля, тимчасове розміщування й організація харчування тощо), де не створені первинні організації.
- ▶ Запровадити нові критерії репрезентативності на основі консультацій із зацікавленими сторонами:
 - на національному рівні кількісний критерій визначати у процентному відношенні до чисельності найманих працівників; територіальне охоплення — наявність організацій у більшості областей (нині діє норма в більшості територіальних одиниць, визначених частиною другою статті 133 Конституції, а це — область, район, місто, селище, село);
 - на галузевому рівні узгодити галузеву структуру профспілок і організацій роботодавців із чинною класифікацією видів економічної діяльності.
- ▶ Включити до складу спільних представницьких органів із правом радочого голосу «нерепрезентативні» профспілки й об'єднання організацій роботодавців, які мають відповідний статус. Надати нерепрезентативним соціальним партнерам можливість виражати свої думки (наприклад, запрошуючи їх на підготовчі засідання соціальних партнерів до сесій НТСЕР або до роботи у тристоронніх постійних комітетах НТСЕР чи інших тристоронніх робочих групах).

- ▶ Створити передумови для розвитку співробітництва на робочому місці як форми двостороннього СД на підприємстві.

Територіальна та галузева асиметрія. Мінімізація цієї асиметрії пов'язується з розвитком інституцій СД на місцевому рівні. На сучасному етапі інфраструктура територіального тристороннього СД складається переважно з соціально-економічних рад, які діють на обласному рівні, слабо розвинутий СД на рівні новостворених об'єднаних територіальних громад.

Поточна реформа місцевого самоврядування передбачає, що основну частину повноважень буде сконцентровано саме в ОТГ, які відповідатимуть за управління місцевими бюджетними установами, соціально-економічний розвиток громад, соціальний діалог тощо. Створені ОТГ суттєво різняться за своїм складом: на території «сільських» ОТГ з адміністративним центром у селищі / селі переважно розташовані фермерські господарства та бюджетні установи; в ОТГ, утворених на основі міст обласного значення, представлені середні та великі промислові підприємства. Так, за даними Міністерства розвитку громад та територій України, станом на 10 січня 2020 р. з 1029 створених ОТГ 381 мала кількість жителів менше 5 тис. осіб; 44 ОТГ утворені з адміністративним центром у містах обласного значення. За таких обставин визначити універсальний порядок формування складу суб'єктів сторін СД в межах ОТГ не видається можливим. Наприклад, згідно з чинним законодавством, місцеві за статусом профспілки повинні включати не менше 2 первинних організацій, а організації роботодавців — не менш ніж 10 роботодавців. На місцевому рівні діють здебільшого профспілки в бюджетних установах, до складу ж організацій роботодавців, як правило, входять великі та середні промислові підприємства. Вірогідність наявності таких організацій у «сільських» ОТГ є дуже низькою. Тому, окрім заходів щодо перегляду порядку набуття членства у профспілках, розвитку співробітництва на робочому місці, необхідно:

- ▶ Передбачити особливий порядок формування складу суб'єктів СД у межах різних ОТГ. Враховуючи, що присутність соціальних партнерів у новостворених ОТГ дуже слабка (якщо вони взагалі там присутні), можна передбачити можливість створення органів СД із залученням представників громадськості.
- ▶ Координацію роботи органів територіального СД покласти на обласні соціально-економічні ради, що мають вести реєстр усіх органів СД, які створені на території області, включно з децентралізованими спеціалізованими органами, присутніми на обласному рівні, та координувати дії з ними.

Комунікаційна асиметрія. Мінімізація цієї асиметрії потребує забезпечення ефективної координації процесів, інституцій та суб'єктів СД на різних рівнях, а також доступу до релевантної інформації усім сторонам СД. На сьогодні відсутні будь-які нормативні документи (окрім загальних зобов'язань сторін), які б регламентували формат обміну інформацією. Пропонується:

- ▶ Визначити в урядовому нормативному акті стандартизований порядок обміну інформацією з національною інституцією тристороннього

соціального діалогу та у цій інституції. Наприклад: секретаріат Уряду України регулярно надає НТСЕР інформацію про законодавчі плани Уряду та терміни подання законопроектів до парламенту; міністерства надають НТСЕР свої річні звіти за результатами моніторингу й оцінки діяльності та реалізації політики; НТСЕР подає до Уряду і Парламенту річний звіт про свою роботу й оцінку своєї результативності.

На територіальному рівні аналогічна схема передбачає затвердження порядку обміну інформацією місцевими органами виконавчої влади та виконавчими комітетами місцевих органів самоврядування з урахуванням пропозицій, наданих НТСЕР / органами СД.

- ▶ Покласти на НТСЕР завдання із загальної координації, забезпечення регулярної допомоги територіальним органам СД, включаючи обмін досвідом і навчання. Для цього:
 - укласти угоди про співробітництво з навчальними закладами, науково-дослідними інститутами, аналітичними центрами, центрами підготовки кадрів;
 - посилити освітню функцію НТСЕР шляхом забезпечення на постійній основі навчання суб'єктів СД, зокрема включити до навчальних програм закладів, що здійснюють постійну підготовку державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоуправління, спеціальних курсів і тренінгів.
- ▶ Створити за участі інституцій СД інформаційно-аналітичну систему з використанням сучасних підходів до збору, обробки та розповсюдження інформації. Наприклад, в Ірландії та Іспанії розроблені онлайн-ресурси, які дають змогу менеджерам малих і середніх підприємств оцінювати ризики безпеки та гігієни праці.

ВИСНОВКИ

Монографія присвячена дослідженню важливої науково-прикладної проблеми — визначенню пріоритетів національної соціально-економічної політики з мінімізації асиметрії українського ринку праці, обумовленої глобальною нестабільністю. Ідея дослідження полягає в припущенні, що проблеми ринку праці України пов'язані з інформаційною асиметрією, є наслідками глобальних трансформацій і не можуть бути мінімізованими без розуміння відповідних глобальних передумов. Такий підхід дає змогу розмежувати сфери можливостей національної та наднаціональної політики розвитку ринку праці, визначити відповідний інструментарій впливу.

На основі дослідження зроблено висновки:

1. Для цілей дослідження ринку праці поняття *асиметрії* слід розуміти як нерівномірний розподіл можливостей (умов і ресурсів) взаємодії щодо здійснення трансакцій між контрагентами ринку праці, обумовлений домінуванням інформаційної невизначеності, свідомим і несвідомим викривленням релевантної інформації та нерівним доступом до неї з метою формування переваг ринкової позиції. Це дає можливість уточнити механізм нарощування асиметрії, розробити необхідні методики оцінки різних її проявів в умовах глобальної нестабільності.

Запропоновано багатокритеріальну систему класифікації асиметрій: за предметом асиметрії; типом механізму економічної взаємодії; характером ефектів прояву; домінуючими імперативами дії; схильністю акторів до ризику; за рівнями прояву.

2. Визначальні глобальні тенденції, які обумовлюють трансформації глобального ринку праці, а також є релевантними щодо розвитку національного ринку праці та виступають потенційними чинниками посилення або пом'якшення його асиметричності, можна поділити на п'ять категорій: еко-демографічні; технологічні новації; економічні; безпеково-політичні та соціально-

поведінкові. Усі вони мають тісний взаємозв'язок, але різний рівень інтенсивності впливу на процеси, які виникають у глобалізованому світі. З'ясовано, що домінуючу роль відіграють технологічні новації, які на глобальному рівні переважно проявляються в асинхронному взаємовпливі економічних і безпеково-політичних тенденцій, але знаходять суспільне закріплення передусім через трансформацію соціально-поведінкових тенденцій. Це дало змогу чіткіше сформулювати типи глобальних тенденцій та концептуалізувати механізми їх екстраполяції на національний ринок праці.

3. Типологію асиметричності, придатну для аналізу ринку праці в Україні в контексті впливу процесів глобальної нестабільності, можна представити у трьох вимірах: *мікроструктурні асиметрії* — якості пропозиції робочих місць, продуктивності та компенсації праці, демографічна асиметрія, асиметрії моделей мобільності та мотивації пропозиції робочої сили; *макроструктурні асиметрії* — професійно-кваліфікаційна, асиметрія участі в політиці ринку праці, територіальна асиметрія ринку праці та людського розвитку; *наскрізні асиметрії* — інформаційна й інституційна.

4. Асиметрію якості пропозиції робочих місць слід розглядати як неврівноваженості двох типів: між фізичною, соціальною та економічною компонентами робочого місця; між потребами населення та потребами роботодавців. Її можна оцінити, якщо мати для опису робочого місця вектор-функцію ключових параметрів якості, що дає можливість дослідникам ранжувати та зважувати пропорції і розподіл робочих місць за критерієм якості, а контрагентам на ринку обґрунтовано шукати та пропонувати робочі місця. Подальшого дослідження потребують підходи до розробки стандартизованих чи консенсусних дескрипторів робочих місць, умов праці та кваліфікацій.

Встановлено, що концентрованим проявом асиметрії інформації на користь роботодавців є явище неформальної зайнятості, а в ширшому трактуванні — незадекларованої праці. Запропоновано методичні підходи до оцінки масштабів незадекларованої праці та здійснено відповідні розрахунки в розрізі її окремих форм: неформальні робочі місця у формальному секторі; робочі місця у неформальному секторі; робочі місця формального сектору, на яких зареєстровано працюють, але приховують частину фактично відпрацьованого часу чи/та заробітної плати; так звані фальшиві ФОП; робочі місця осіб, які мають оформлені трудові відносини за основним місцем роботи, але не оформлюють належним чином вторинну зайнятість на інших підприємствах.

5. Для дослідження асиметрії між продуктивністю та компенсацією праці запропоновано використовувати методичний підхід на основі статистичної оцінки параметрів виробничої функції типу Кобба—Дугласа для визначення пофакторної продуктивності праці та капіталу. Таким чином виявлено асиметричність граничного внеску й оплати праці в країні загалом і за видами економічної діяльності. Встановлено, що в Україні підвищення граничної продуктивності передуює підвищенню порівняної заробітної пла-

ти в цінах обраного року. Такий висновок підкріплюють дані регресійного аналізу лінійності зв'язку щорічних індексів реальної заробітної плати та граничної продуктивності з випередженням останньої на рік.

6. Демографічні асиметрії українського ринку праці формуються під впливом великої кількості глобальних чинників, дія яких трансформована завдяки особливостям національних умов. Уплив швидкого скорочення населення працездатного віку підсилюється іншими змінами глобального характеру, які зміщують життєві цикли в бік пізнішого вступу в доросле життя, зокрема: подовження періоду навчання та здобуття професійної освіти, збільшення середнього віку вступу до шлюбу та народження першої дитини тощо. З'ясовано, що найбільш значимими є такі прояви демографічної асиметрії: асиметрія пропозиції, можливостей і характеру доступу до робочих місць у молодіжних і передпенсійних вікових груп; асиметрія заміщення поколінь на ринку праці в різних розрізах (освіта, переваги поведінки, моделі мотивації тощо); гендерні стереотипи щодо ролевих комплексів особи в економіці; гендерна асиметрія реалізації освітнього потенціалу у професійній кар'єрі.

Зроблено висновки, що заходи молодіжної політики, покликані полегшити входження молоді в доросле життя та на ринок праці, запобігти соціальному відторгненню і формуванню аутсайдерської поведінки, є важливими, проте не можуть вирішити проблему дефіциту робочої сили — для цього визначальною є участь старших поколінь. Вікова сегрегація зайнятості за професійними групами (крайні вікові групи працездатного віку найбільше концентруються в найпростіших професіях, тоді як серед осіб віком 25—39 років найчастіше зустрічаються професіонали) частково має об'єктивне пояснення різницею в освітньому рівні, водночас є підстави говорити про низьку освітню мобільність, що призводить до раннього затухання кар'єри та консервації кваліфікаційного рівня, набутого в молодому віці.

7. Під мобільністю на ринку праці слід розуміти переміщення населення як у територіальному аспекті, так і в системі соціальних статусів (у економічному, професійно-кваліфікаційному, суспільно-політичному вимірах) під впливом об'єктивних і суб'єктивних чинників економічної та безпекової доцільності. Асиметричність відповідних процесів може простежуватись як порушення збалансованості різних форм мобільності, та також зв'язку між ними та іншими факторами економіки.

Встановлено, що основними наслідками асиметрій робочої сили в Україні є: різновекторні тенденції внутрішньодержавної і транскордонної, легальної і тіньової міграції; динамічні зміни конкурентоспроможності, рівня життя формально та неформально зайнятих індивідів, функціональних і територіальних спільнот (з одного боку, поліпшення сукупності характеристик соціальних статусів, підвищення рівня соціального залучення, рівня і якості життя загалом, з іншого — маргіналізація); внутрішньо-, міжсекторальні, галузеві, професійно-кваліфікаційні диспропорції; економічне зростання, усталення параметрів розвитку суб'єктів господарювання та господарських систем або ж стагнація, депресія систем розселення і регіонів (насамперед моноспеціалізованих).

Мобільність та інші процеси на ринку праці України значною мірою обумовлюються усталеними формами поведінки та моделями мотивації населення. Вони виражають потенційно мінливі характеристики, які, однак, досить щільно окреслені наявними інституційними, культурними й економічними обмеженнями. При всій розмаїтості потенційних варіантів, реальна поведінка та моделі мотивації систематизуються в обмежену кількість типологій. Подальшого дослідження потребують методологічні підходи до оцінки асиметричності цього явища, у тому числі методики збору й аналізу необхідних даних.

8. Професійно-кваліфікаційні асиметрії ринку праці виражаються в наявності значних відхилень у структурі попиту та пропозиції робочої сили у професійному розрізі, які стримують потенційні можливості роботодавців ефективно розвивати свій бізнес, а економічно активному населенню не дають уповні реалізувати накопичений людський капітал. Запропоновано методологічний підхід до оцінки вертикальної та горизонтальної професійно-кваліфікаційної невідповідності робочої сили і робочих місць ринку праці у віковому, гендерному та територіальному розрізах, який дає змогу провести групування та дослідити глибину процесів, що впливають на професійну асиметричність з урахуванням показників офіційного та реального ринків праці.

Загальна асиметрія професійних кваліфікацій може бути декомпонована на три складові (професійна асиметрія, асиметрія компетенцій та асиметрія кваліфікацій) з виділенням інформаційної компоненти, яка проявляється у викривленні, а іноді відсутності інформації, що передається між суб'єктами ринку праці. Оцінка асиметричності ринку праці базується на співставленні рівня задоволеності роботодавців рівнем соціальної, професійної компетентності та важливості певних професійних характеристик у трудовій діяльності з використанням даних вибіркового опитування роботодавців і випускників ВНЗ. Встановлено, що наявна глибина компетентнісної асиметрії ринку праці України є граничною між середньою та високою. Відповідний інтегральний показник засвідчує існування значних проблем у сфері збалансованості системи підготовки кадрів потребам економіки, що є однією з причин збільшення рівня безробіття населення на фоні стійкого дефіциту робочої сили.

9. Розуміння симетричної участі у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості (а звідси й асиметрії — як певного відхилення від симетричності) не зводиться до проблеми пропорційного представництва різних сторін у соціальному діалозі. Симетричним слід вважати такий соціальний діалог, який за нинішніх умов уможливорює досягнення на різних рівнях (національному, регіональному, місцевому) найбільшого позитивного ефекту з точки зору формування узгоджених між соціальними партнерами рішень та забезпечення їх практичної реалізації.

Встановлено, що в Україні основними асиметріями участі в політиці є: *асиметрія «дієвості мандату»* яка декомпонується в асиметрію договірної, консультативної й інформаційної спроможності та асиметрію широ-

ти охоплення проблематики соціального діалогу; *асиметрія спроможності вирішувати проблеми*, котра проявляється у формальній симетрії VS фактичній асиметрії владних повноважень і можливостей між соціальними партнерами, асиметрії наявних ресурсів (інформаційних, людських, фінансових, технічних тощо) та асиметрії відображення існуючої структури інтересів; *асиметрія середовища соціального діалогу*, зокрема відсутність політичної підтримки симетрії повноважень соціальних партнерів, існування взаємної недовіри між партнерами, інформаційна асиметрія. Як наслідок, низькою є ефективність колективно-договірного регулювання: на підприємствах, охоплених ним, має місце розмір окладів менше мінімальної зарплати; соціальний діалог не чинить помітного впливу на процеси накопичення заборгованості з виплати зарплати.

З'ясовано, що вплив глобальних трендів приводить до зміни організації праці, методів трудової діяльності та загалом контурів трудових правовідносин, на основі яких традиційно будувався та реалізовувався соціальний діалог і співробітництво між працівниками й адміністрацією. Диверсифікація організації праці та поява таких її форм, як зайнятість у платформенній економіці, цифрова зайнятість, а також розширення нестандартних форм зайнятості є передумовами для поглиблення в Україні асиметрії участі у формуванні та реалізації політики в різних її проявах: щодо владних повноважень і можливостей, коректного відображення наявної структури інтересів тощо.

10. Запропоновано методичний підхід до кількісного оцінювання асиметрії регіональних ринків праці відносно процесів формування регіонального людського розвитку на підставі розрахунку регіонального коефіцієнта асиметрії та його картографічного представлення відносно ідеально симетричної ситуації. Зроблено висновок, що низька асиметрія не завжди є благом та корелює із високим рівнем розвитку ринку праці й можливостей людського розвитку, що актуалізує доцільність подальшого дослідження «пасток деструктивного спокою». Стійкість перебування в них багатьох регіонів є чіткою ознакою асиметричної поляризації потенціалу розвитку регіональних ринків праці.

11. Обґрунтовано, що найбільш значимими глобальними передумовами асиметрій українського ринку праці є: згортання соціальних прав і фактичних можливостей участі в управлінні; інституціоналізація просторової та соціальної фрагментації зв'язку між бізнесом і населенням; згортання матеріально продуктивної праці й елітизація управлінських кластерів; погіршення природних чинників формування робочої сили, спричинене забрудненням природного середовища та старінням населення; транснаціоналізація державно-управлінських структур; можливість локалізації і гібридизації центрів формування аномального соціо-економічного середовища та можливість підтримки життєздатності такої локації за рахунок глобальних ресурсів; посилення конкуренції з одночасною дезорієнтацією її предмета і суб'єкта, а також перетворення її на частину глобального процесу.

12. У зарубіжному досвіді наявні приклади управління ризиками асиметрії на ринках праці в умовах глобальної нестабільності. Для умов

України можливим є використання апробованих підходів до досягнення домовленостей між соціальними партнерами щодо унормування нових форм зайнятості (досвід Канади, ПАР, Бельгії, Франції, Швеції) та запозиченої праці (Німеччина); транскордонного соціального діалогу (ЄС); стимулювання добровільного співробітництва на робочих місцях (Латвія, Франція, Німеччина); використання потенціалу соціальних партнерів для моніторингу впливу глобальних тенденцій цифровізації економіки на національні ринки праці (Бельгія, Німеччина, Італія, Швейцарія); політики ранньої активації та полегшення переходу на іншу роботу (Нідерланди, Фінляндія, Португалія).

13. Державна політика з мінімізації асиметрії українського ринку праці, обумовленої глобальними ризиками, має бути спрямована на формування в Україні єдиної інтегрованої інформаційно-аналітичної системи забезпечення політики; активізацію та інституціоналізацію політики на міжнародному рівні; забезпечення комплексності економічної та соціальної політики на внутрішньому рівні; формування нової моделі соціального діалогу.

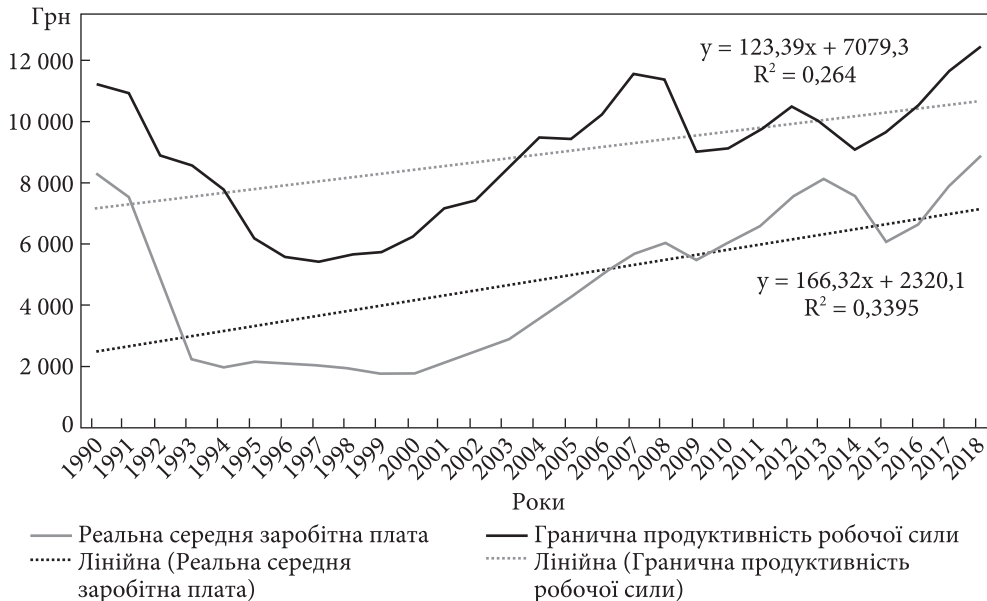
Запропоновано основні принципи формування аналітично-інформаційної системи; методичний підхід до кількісного оцінювання релевантних параметрів попиту та пропозиції на ринку праці з використанням технології *Big-data* і *Data Mining*, а також інтеграції отриманих на їх основі даних із національними класифікаторами у сфері статистики праці; методи моделювання, зокрема в умовах недостатньої інформації, при визначенні наслідків запровадження дій із мінімізації асиметрії ринку праці; методичний підхід до прогнозування професійно-кваліфікаційної асиметрії в середньостроковій перспективі.

14. Обґрунтовано пріоритети, основні завдання та інструментарій політики мінімізації небезпечних глобальних передумов асиметрії українського ринку праці в розрізі ключових асиметрій. Запропоновано рекомендації щодо можливих сценаріїв модернізації соціального діалогу в Україні та ключові завдання з підвищення його ефективності, впливовості й інклюзивності з метою реагування на сучасні глобальні виклики, зокрема в частині уточнення мандату й підходів до визначення репрезентативності сторін соціального діалогу, розвитку територіального тристороннього соціального діалогу, налагодження координації та мінімізації інформаційної асиметрії.

ДОДАТКИ

Додаток А

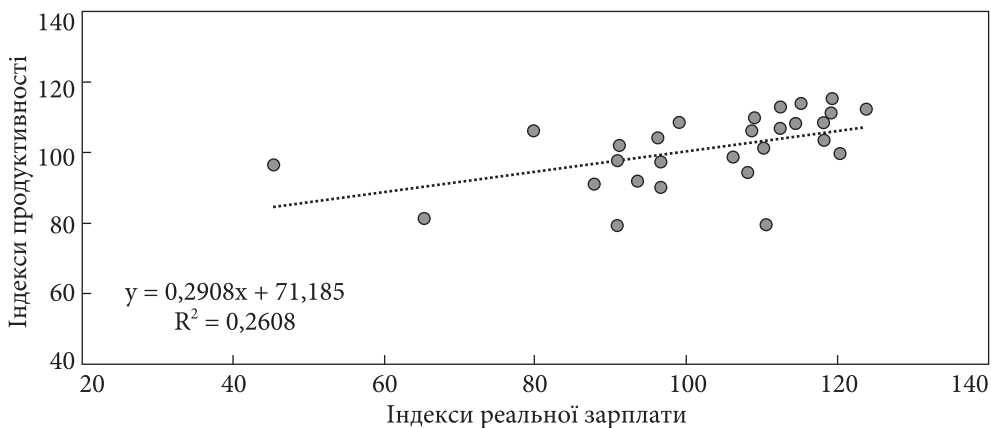
Динаміка граничної продуктивності робочої сили та реальної заробітної плати в економіці України, грн у цінах 2018 р.



Джерело: авторська розробка.

Додаток Б

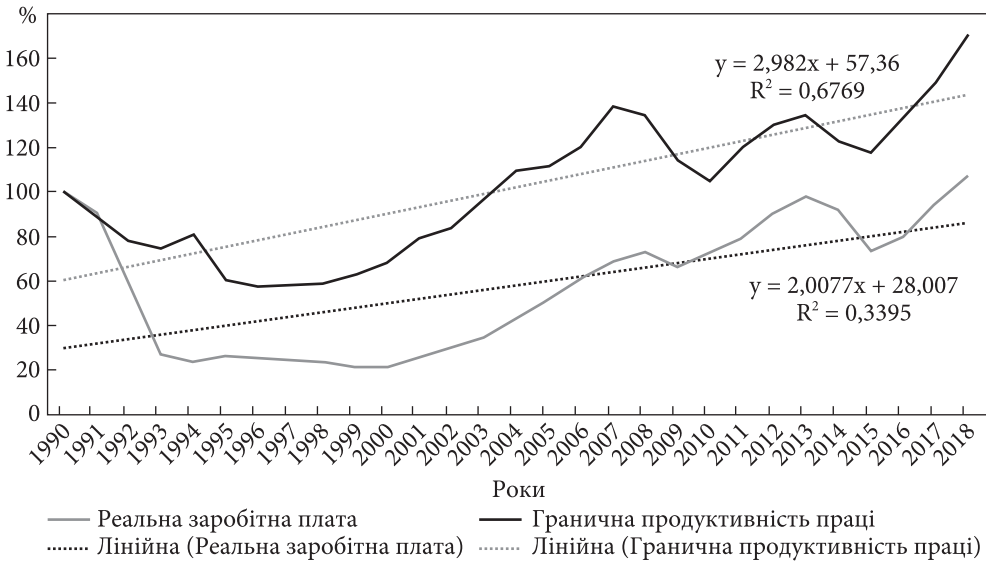
Лінійна апроксимація зв'язку індексів середньої заробітної плати та граничної продуктивності в економіці України, %



Джерело: авторська розробка.

Додаток В

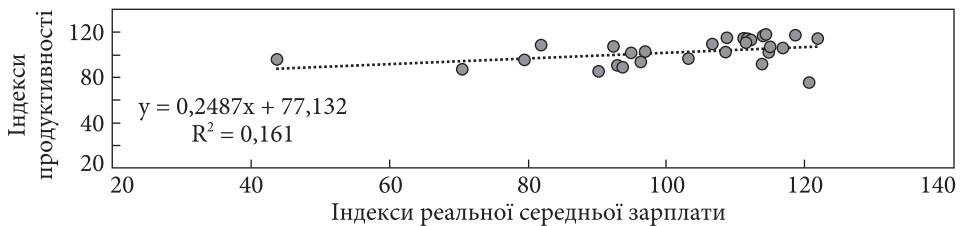
Гранична продуктивність робочої сили та реальна заробітна плата в промисловості України, %, 1990 р. = 100%



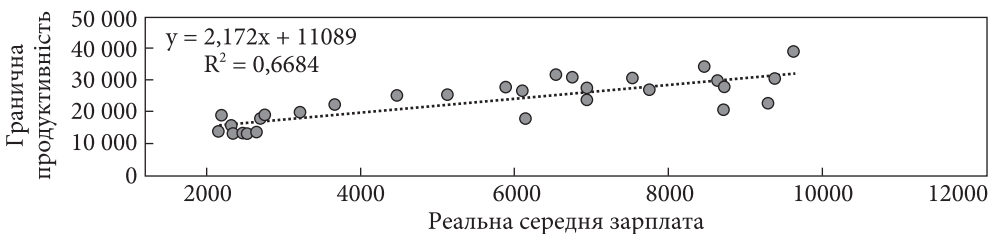
Джерело: авторська розробка.

Додаток Г

Лінійна апроксимація зв'язку індексів середньої заробітної плати та граничної продуктивності в промисловості України, %

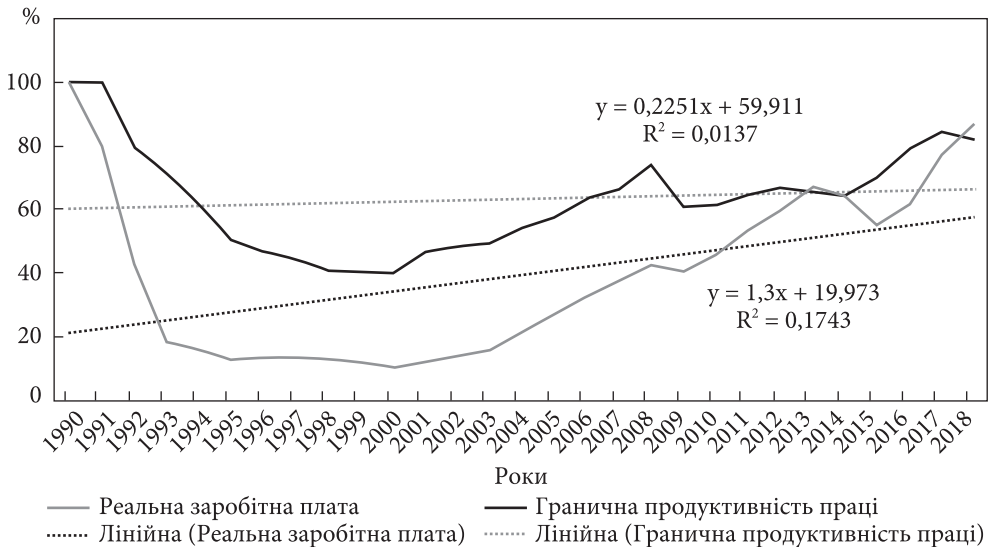


Лінійна апроксимація зв'язку середньої заробітної плати та граничної продуктивності в промисловості України, грн



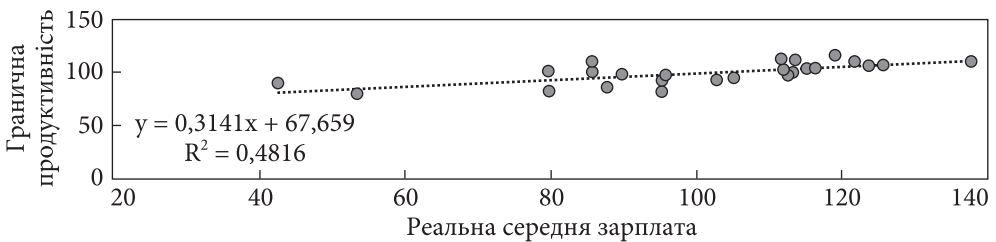
Джерело: авторська розробка.

Гранична продуктивність робочої сили та реальна заробітна плата сільськогосподарського виробництва в Україні, %, 1990 р. = 100 %

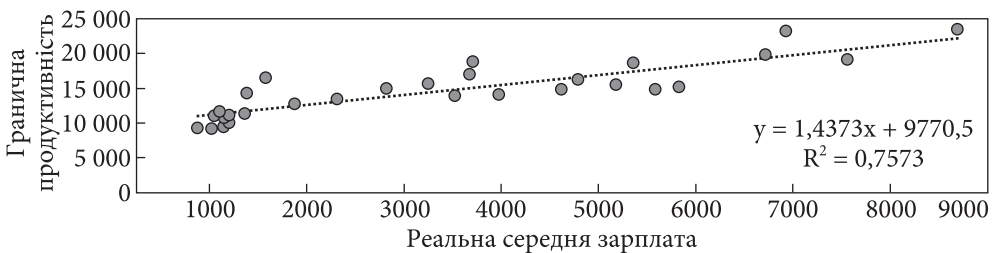


Джерело: авторська розробка.

Лінійна апроксимація зв'язку індексів середньої заробітної плати та граничної продуктивності праці сільськогосподарського виробництва в Україні, %



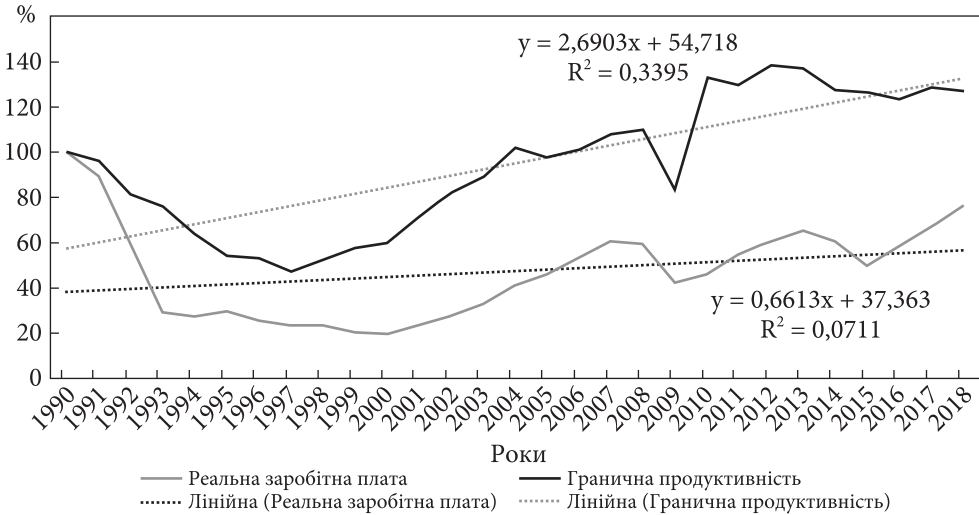
Лінійна апроксимація зв'язку індексів середньої заробітної плати та граничної продуктивності праці сільськогосподарського виробництва в Україні, грн



Джерело: авторська розробка.

Додаток Ж

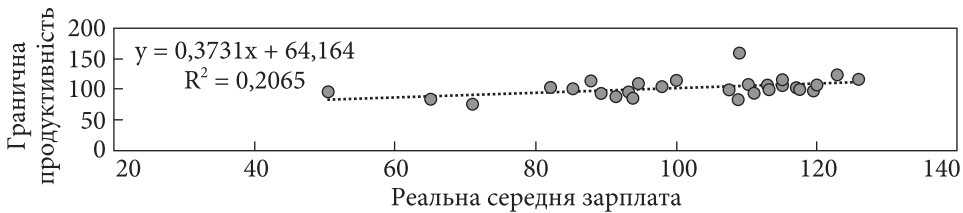
**Гранична продуктивність робочої сили
та реальна заробітна плата будівництва в Україні, %, 1990 р. = 100 %**



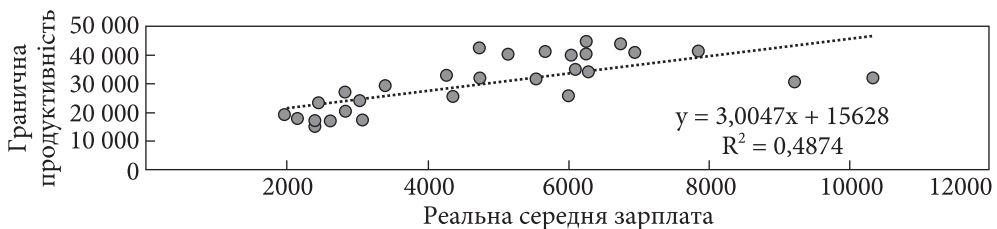
Джерело: авторська розробка.

Додаток К

**Лінійна апроксимація зв'язку індексів середньої заробітної плати
та граничної продуктивності праці в будівництві в Україні, %**

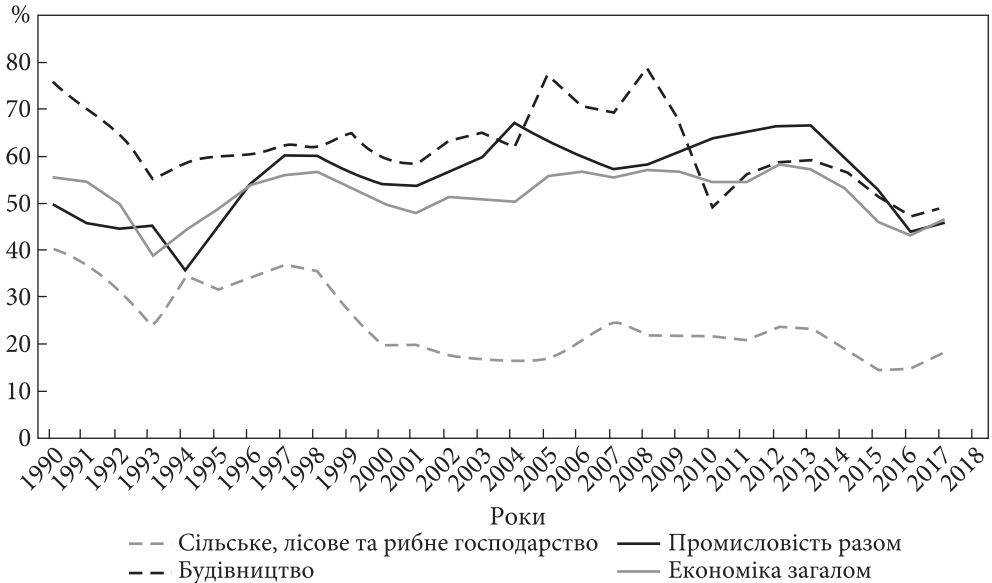


**Лінійна апроксимація зв'язку середньої заробітної плати
та граничної продуктивності праці в будівництві в Україні, грн**



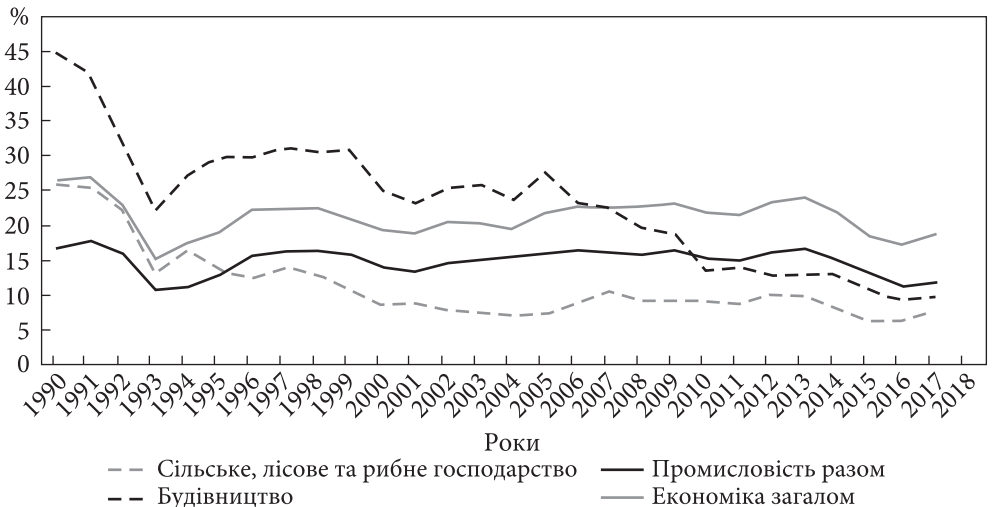
Джерело: авторська розробка.

Частка оплати праці у валовій доданій вартості сільського господарства, промисловості та будівництва в Україні в 1990—2018 рр.



Джерело: авторська розробка.

Частка оплати праці у випуску продукції сільського господарства, промисловості та будівництва в Україні в 1990—2018 рр.



Джерело: авторська розробка.

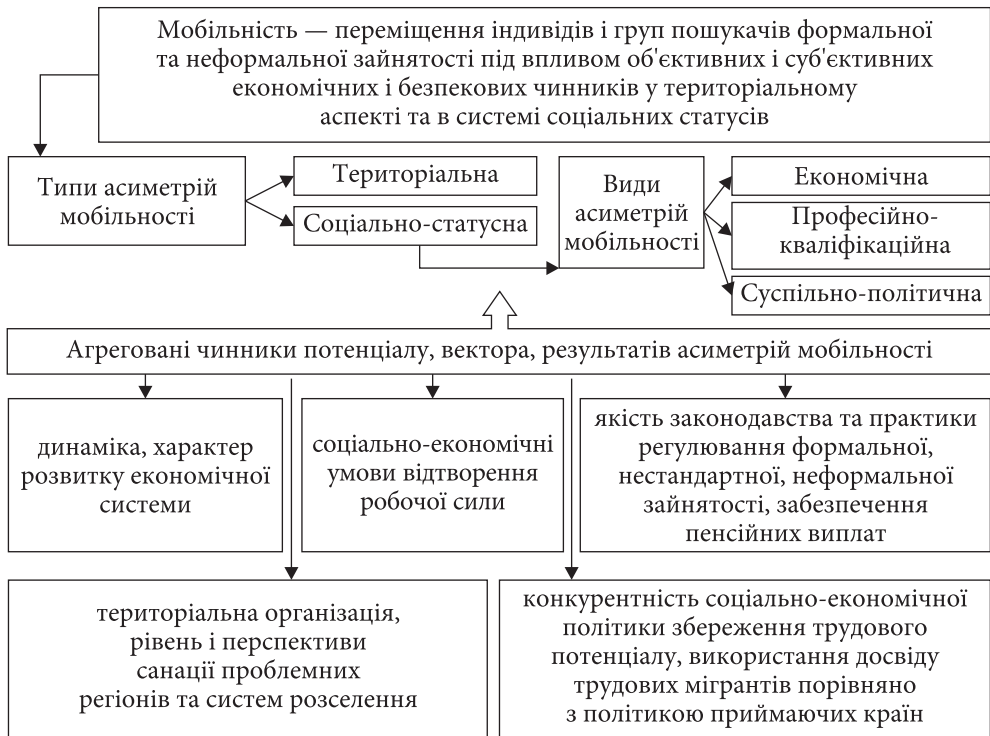
Додаток Н

Основні фактори коригування спектра асиметрій на ринку праці України



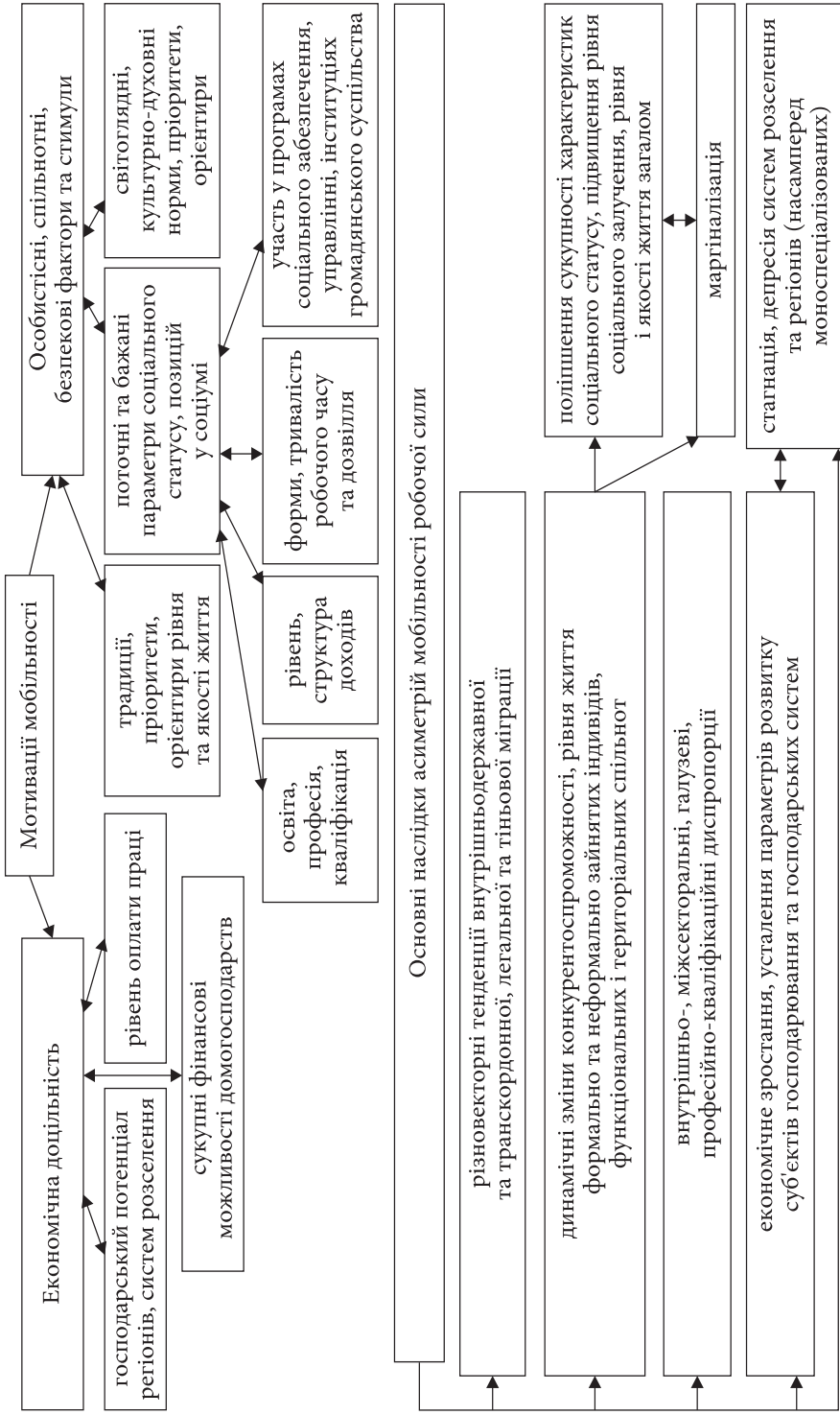
Джерело: авторська розробка.

Класифікація та чинники асиметрій мобільності робочої сили



Джерело: авторська розробка.

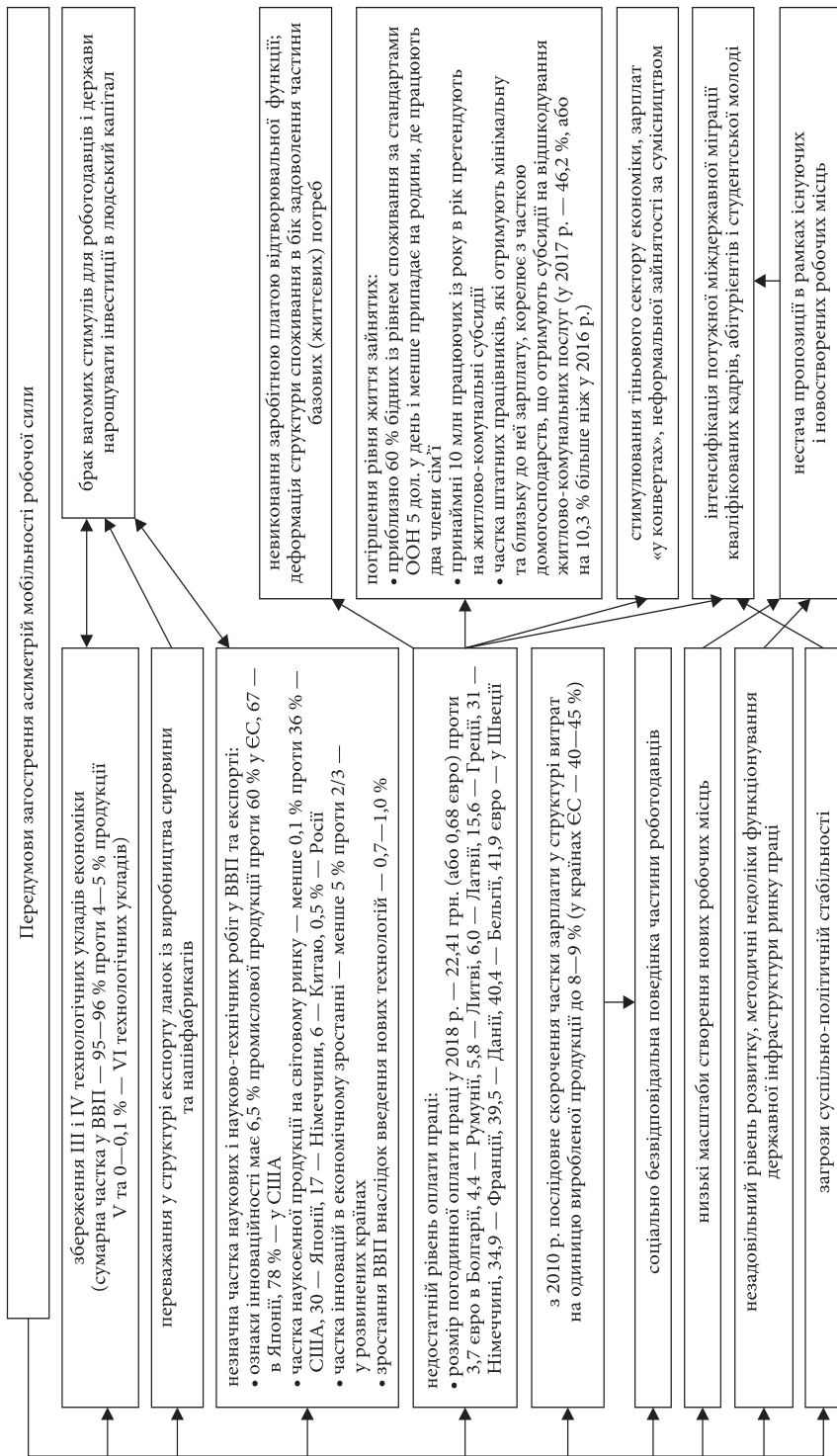
Мотивації мобільності та основні наслідки її асиметрії на ринку праці



Джерело: авторська розробка.

Додаток С

Передумови загострення асиметрії мобільності на ринку праці України



Джерело: авторська розробка.

Додаток Т

Глобальні передумови, стимули, форми та прояви асиметрії українського ринку праці

Глобальні передумови асиметрії національних ринків праці	Середовище та стимули формування асиметрії ринку праці *	Найбільш поширені форми асиметрії ринку праці	Значущі прояви асиметрії українського ринку праці
<p><i>Господарські:</i> спеціалізація країн на зовнішніх ринках товарів і послуг формальні та неформальні механізми їх сегментації (в т.ч. імплементації в зовнішній та внутрішній економічній політиці механізми фінансово-кредитного, митно-подагкового, валютного регулювання експорту й імпорту товарів і послуг, руху капіталу) транснаціональна корпоративізація видів економічної діяльності та регіонів (як зацікавлення ресурсів, ринків та підвищення рівня капіталізації бізнес-структур)</p>	<p>Інституційні Економічні Організаційно-технологічні Соціокультурні та поведінкові</p>	<p>Техніко- та організаційно-технологічна асиметрія (в т.ч. диспропорції в структурі, а також рівні наукоємної та сервісної диверсифікації національних економіки і її територіальних комплексів; асиметрія якості робочих місць однієї або близької спеціалізації, зокрема на підприємствах різної потужності — великих, середніх, малих) Професійно-кваліфікаційна асиметрія Інформаційна асиметрія (в сегментах: організації доступу до благ на споживчих ринках (зокрема суспільно необхідних, регламентованих нормами загальнооб'язкового страхування) та в сфері юридичного захисту економічно активного населення; інституційного забезпечення ринку праці (служби зайнятості, HR-агенції та підрозділи суб'єктів господарювання) Мотиваційна асиметрія (в аспектах: незадовільної винагороди за продуктивну працю у видах економічної діяльності з середньо-нормальними і низькими рівнями доданої вартості</p>	<p>Незадовільна конкурентоспроможність, сировинна й напівфабрикатна орієнтація національної економіки і її територіальних комплексів на зовнішніх ринках товарів і послуг; обмежене поширення замкнених циклів виробництва, незадовільний рівень кластеризації господарства України (як ключові фактори диспропорцій у структурі зайнятості, мотивацій економічно активного населення, транскордонних трудових міграцій) Дисбаланс між рівнем оплати праці та представленістю галузей і видів економічної діяльності в структурі спеціалізації економіки країни на зовнішніх ринках (її регіонів — на зовнішніх і національному ринках) Структурне безробіття під впливом хаотичних структурних і технологічних змін в економіці, а також неадекватного реагування на їх зміст і динаміку з боку системи підготовки, підвищення кваліфікації, перепідготовки кадрів Інституційне безробіття, в тому числі зумовлене незадовільним (слаб-</p>

Глобальні передумови асиметрії національних ринків праці	Середовище та стимули формування асиметрії ринку праці *	Найбільш поширені форми асиметрії ринку праці	Значущі прояви асиметрії українського ринку праці
		<p>та рентоутворення, бюджетних ланках; дисбалансу актуальних потреб соціуму і територіальних спільнот, з одного боку, ustalених індивідуальних і групових переваг у профорієнтації населення старшого передпрацевоздатного і працевоздатного віку, з іншого)</p> <p>Асиметрія мобільності (в аспектах: територіальному (міграції); соціально-статусному (динаміки набору соціальних статусів, у т.ч. економічного, професійно-кваліфікаційного, суспільно-політичного, що, зокрема, відображається в ефективності соціального залучення і соціальних ліфтів))</p> <p>Вікова асиметрія структури зайнятості на національному ринку праці</p>	<p>ким, неповним) інформаційним висвітленням попиту на ринку праці</p> <p>Дисбаланс у тарифікації оплати праці за видами економічної діяльності</p> <p>Необґрунтовано завищений рівень оплати праці як прояв нелегітимного рентоутворення в монополізованих видах економічної діяльності (зокрема в природних монополіях)</p> <p>Непродуктивна зайнятість внаслідок ресурсно-сировинної орієнтації економіки та підвищення частки зайнятості у спектрі видів економічної діяльності сфери торгівлі, громадського харчування, послуг</p> <p>Відсутність або низька якість досвіду, здобутого на першому робочому місці— як фактор безробіття молоді</p> <p>Дискримінація економічно активного населення старшого працездатного та пенсійного віку у питаннях збереження робочого місця, працевлаштування, а також підвищення кваліфікації і кар'єрного просування за місцем роботи (т. зв. ейджизм)</p>

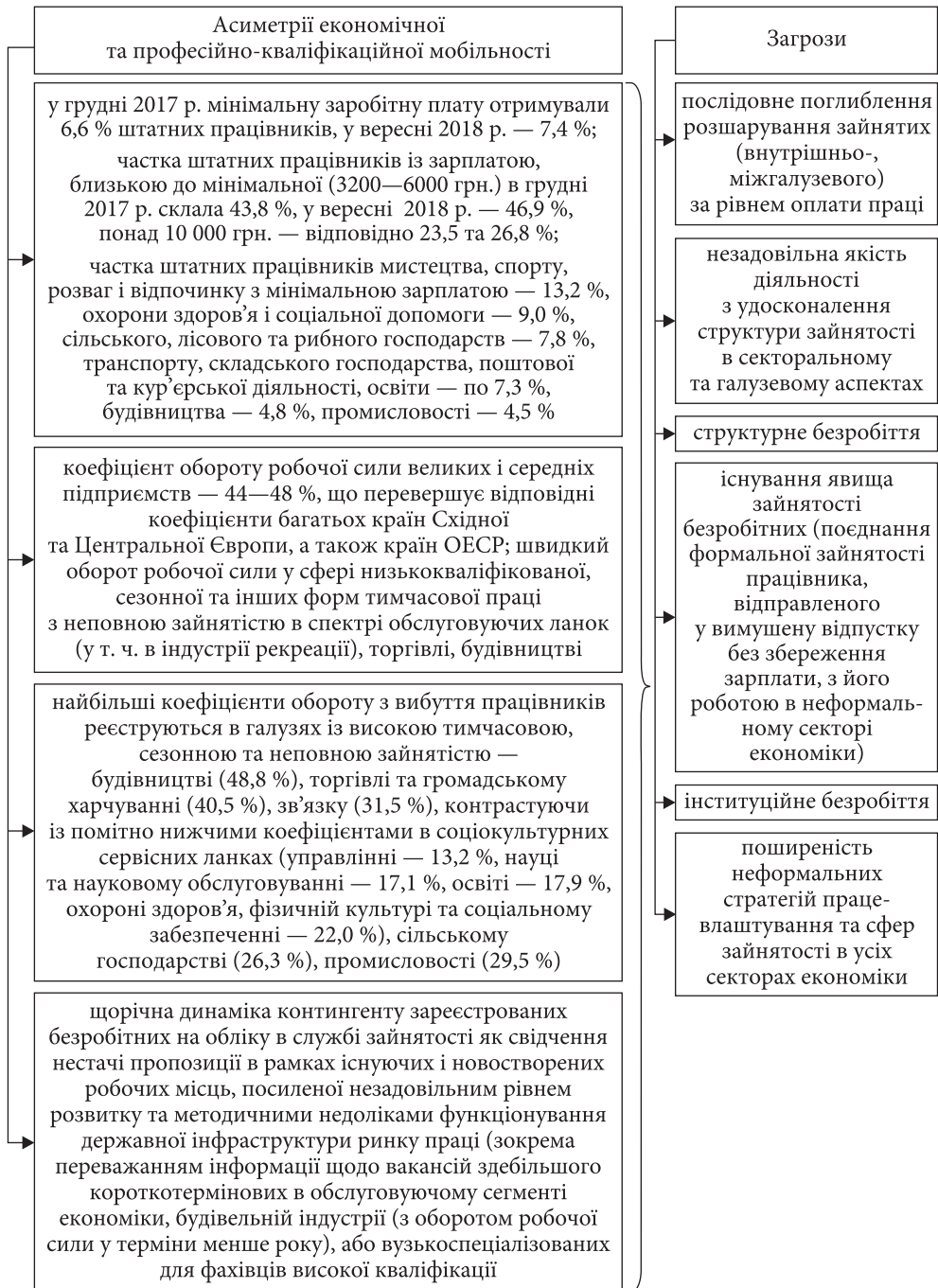
Завищені вимоги щодо професійного досвіду і кваліфікації як обмежувач у задоволенні декларованого попиту на роботу силу молодших вікових категорій	Низька ефективність, порівняно обмежена (на тлі провідних країн світу) практика комерціалізації інноваційної продукції Дисбаланс у рівні оплати праці за видами економічної діяльності Структурне безробіття Непродуктивна зайнятість внаслідок підвищення частки зайнятих у спектрі видів економічної діяльності сфери торгівлі, громадського харчування, послуг Обмеження мобільності секторальної, галузевої, внутрішньофірмової у загальнодержавному й транскордонному вимірах через брак кваліфікації і досвіду в модерних технологіях	Професійно-кваліфікаційна асиметрія Техніко- та організаційно-технологічна асиметрія Мотиваційна асиметрія Асиметрія мобільності (територіальної, професійно-кваліфікаційної)	Економічні Організаційно-технологічні Інституційні Соціокультурні та поведінкові	Технологічні та інноваційні: співвідношення технологічних укладів економік провідних країн світу та технологічного укладу економіки України Механізми та швидкість розповсюдження технологій особливості інноваційних циклів у світовій економіці, господарствах країн-лідерів інноваційного процесу та Україні
Завищені вимоги щодо професійного досвіду і кваліфікації як обмежувач у задоволенні декларованого попиту на роботу силу молодших вікових категорій	Дисбаланс між контингентом осіб передпрацездатного і працездатного віку та попиту на роботу силу на ринку праці, в т. ч. внаслідок подальшого погіршення рівня природного відтворення населення	Професійно-кваліфікаційна асиметрія Техніко- та організаційно-технологічна асиметрія Асиметрія економічної мобільності	Економічні Організаційно-технологічні Соціокультурні та поведінкові Інституційні	Способу та якості життєдіяльності в спектрі її сфер: уніфікація стандартів життєдіяльності, відтворення та використання професійно-кваліфікаційного потенціалу: уніфікація стандартів споживання, рівня і способу життя

Глобальні передумови асиметрії національних ринків праці	Середовище та стимули формування асиметрії ринку праці *	Найбільш поширені форми асиметрії ринку праці	Значущі прояви асиметрії українського ринку праці
уніфікація стандартів освіти та компетенцій	Інституційні Економічні Організаційно-технологічні Соціокультурні та поведінкові	Освітньо-компетентнісна асиметрія Професійно-кваліфікаційна асиметрія загалом Мотиваційна асиметрія Асиметрія мобільності	Зниження професійно-кваліфікаційної, територіальної, соціальної мобільності економічно активного населення внаслідок низького рівня доходів в окремих регіонах і системах розселення (сільській місцевості, поселеннях ресурсно-сировинної, аграрно-переробної, обслуговуючої моноспеціалізації)
уніфікація стандартів господарювання, його фінансово-кредитного, кадрового забезпечення та управління персоналом	Інституційні Економічні Організаційно-технологічні Соціокультурні та поведінкові	Професійно-кваліфікаційна асиметрія Асиметрія мобільності у спектрі територіальних та соціально-статусних проявів Асиметрія достовірності інформації Техніко- та організаційно-технологічна асиметрія Мотиваційна асиметрія	Дисбаланс між рівнем і якістю освіти економічно активного населення та відповідним попитом ринку праці Структурне та інституційне безробіття Поширення нестандартних трудових відносин, що зумовлює: підвищення рівня зайнятості, оплати праці, швидкості реалювання на кадрові запити суб'єктів господарювання; спектр негативів у сфері соціального захисту, професійного гуртування, конкурентоспроможності та подальшої профорієнтації відповідного контингенту найманого персоналу Структурне та інституційне безробіття

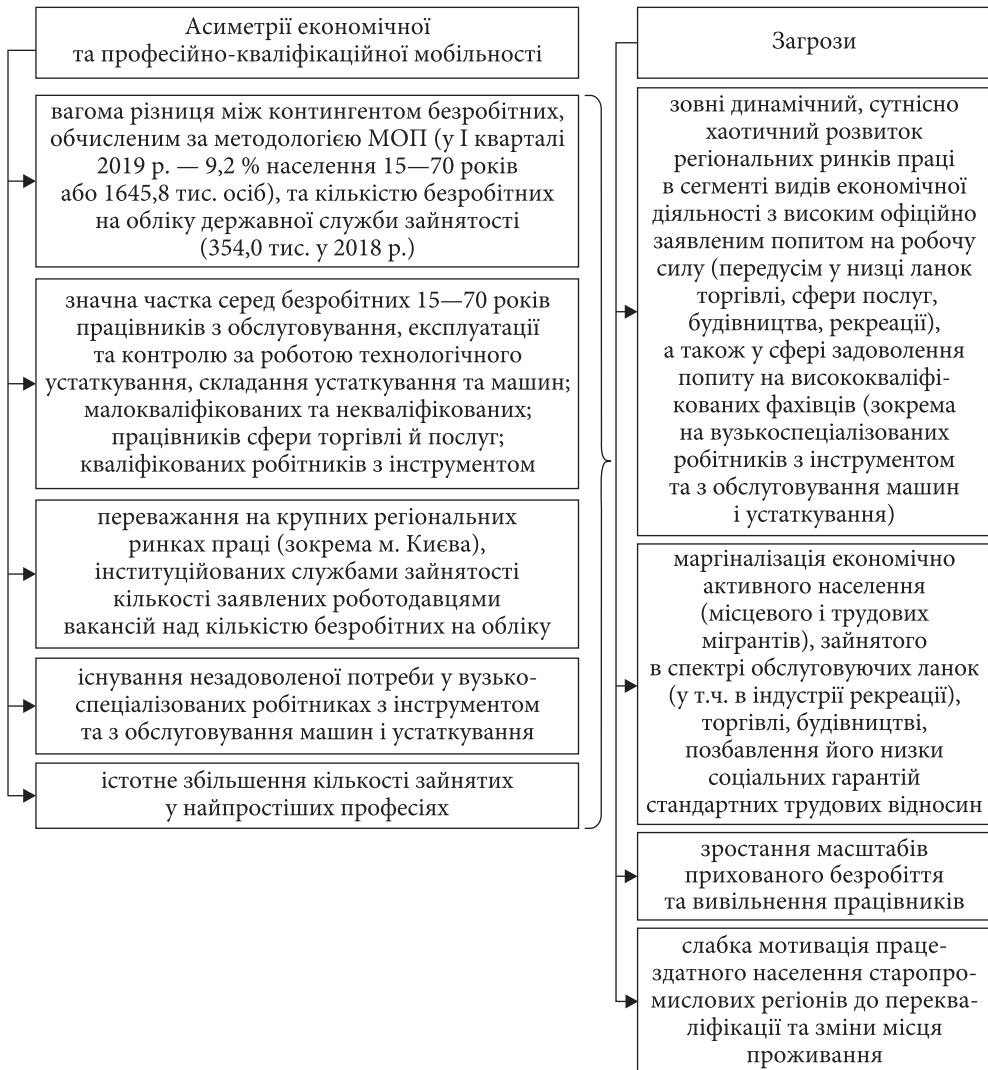
<p>Відтворення та використання робочої сили в зарубіжних країнах і регіонах світу:</p> <p>демографічна ситуація, попит на ринку праці в країнах потенційної трудової міграції населення України</p>	<p>Економічні</p> <p>Соціокультурні та поведінкові</p> <p>Інституційні</p> <p>Організаційно-технологічні</p>	<p>Професійно-кваліфікаційна асиметрія</p> <p>Вікова асиметрія (в т. ч. структури зайнятості на національному ринку праці за віковими категоріями)</p> <p>Гендерна асиметрія</p> <p>Асиметрія мобільності</p>	<p>Міждержавні легальні й тіньові трудові міграції</p> <p>Відтік кваліфікованих робітників і спеціалістів</p> <p>Орієнтація потенційних й активних мігрантів на непродуктивну зайнятість</p>
<p>Міжнародного гуртування й співробітництва в спектрі їх сфер, поширення ідеологій та релігій (прозелітизму):</p> <p>участь у міжнародних культурно-освітніх проєктах, проєктах міжнародного співробітництва (розвитку інститутів громадянського суспільства, захисту довкілля, гуманітарного, науково-технічного, військового співробітництва)</p>	<p>Інституційні</p> <p>Соціокультурні та поведінкові</p> <p>Економічні</p> <p>Організаційно-технологічні</p>	<p>Техніко- та організаційно-технологічна асиметрія</p> <p>Асиметрія мобільності</p> <p>Гендерна асиметрія</p>	<p>Міждержавні легальні й тіньові трудові міграції</p> <p>Відтік кваліфікованих робітників і спеціалістів</p> <p>Непродуктивна зайнятість мігрантів</p> <p>Поширення нестандартних трудових відносин, що зумовлює підвищення рівня зайнятості, оплати праці, швидкості реагування на кадрові запити суб'єктів господарювання; спектр негативів у сфері соціального захисту, професійного гуртування, конкурентоспроможності та подальшої профорієнтації відповідного контингенту найманого персоналу</p>

* Ієрархія за пріоритетністю для певної групи передумов
Джерело: авторська розробка.

Ключові характеристики асиметрій мобільності на ринку праці України

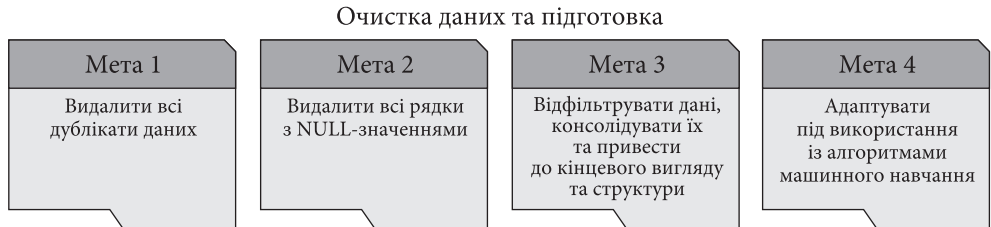
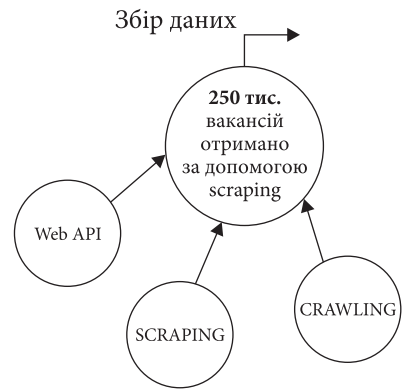
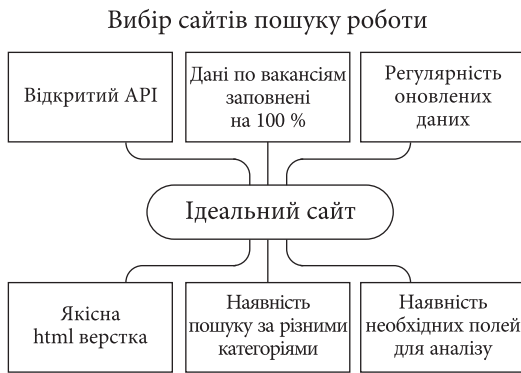
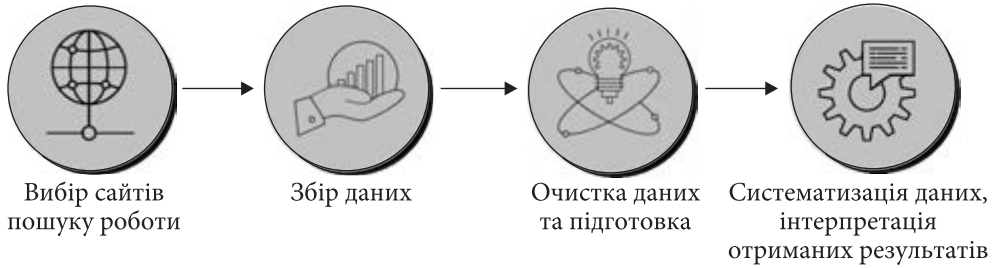


Продовження додатка У



Джерело: авторська розробка.

Блок-схема методики скрейпінгу даних щодо вакансій українських інтернет-посередників на основі технології Великих даних



Результат апробації методики інтеграції статистичних та великих даних для розроблення середньострокового прогнозу 20 найбільш перспективних робітничих професій для регіонів України

Подано Міністерству освіти і науки України. — Лист 181-4/252 від 17.10.2019

Методологічний результат:

Обґрунтовано на основі обробки вебданих виділення 3 груп робітничих професій: 1) фактично актуальні та масові для всіх регіонів, але такі, які не потребують спеціальної фінансової підтримки держави; 2) актуальні в середньостроковій перспективі професії для всіх регіонів, регіональна специфіка яких проявляється на рівні професійних назв робіт, і які потребують повної підтримки держави; 3) актуальні в середньостроковій перспективі робітничі професії, які є специфічними для регіону, відображають його спеціалізацію та вимагають комбінованої державної та корпоративної підтримки.

Розроблено алгоритм очищення повторів різних вебпосередників.

Розроблено тезаурус для ідентифікації за ДКП-2010 робіт, вимог до компетенції та знань на відкритому вебринку вакансій.

Запропоновано метод редукції ціни пропозиції робочих місць інтегрованих і суміщених робочих місць у розрізі функціоналу, а також режимів робочого періоду (день через два, вахта, п'ятиденка), тривалості робочого дня.

Розроблено та запущено на періодичній основі програмне забезпечення вебскрейпінгу.

Розроблено (але не закодовано) алгоритм вибіркового відбору даних на основі кумулятивного накопичення підвибірками стійкості контрольних параметрів.

Адаптовано до потреб аналізу та порівняння вебданих і даних вибіркового опитувань методику нарощування синтетичної сукупності на основі методу Бутстреп.

Виявлені проблеми, що потребують наукового вирішення

1. Жоден сайт не має ідеальної верстки з точки зору можливостей скрейпінгу та зручності вебдизайну.
2. У різних вебсторінок персоналізований, нестандартизований код, що не дозволяє забезпечити якісний скрейпінг на основі однієї програмної розробки.
3. Крім корисних блоків, вебсторінка часто засмічена рекламою, коментарями, додатковими елементами навігації тощо.
4. У разі, якщо сайт буде недоступний через технічні проблеми або закритий на технічні роботи, процес скрейпінгу буде «брудним», тобто на виході ми отримуємо Null в таблицях і роботу належить запускати заново.
5. Лексична та граматична таксономія залишається невирішеною за рахунок поширення субкультурного «сленгу». Необхідна масштабна робота з перекладу таксономій повсякденного спілкування. Потрібна розробка методології розпізнавання й інтерпретації наративів, а не просто текстів.
6. Правові та етичні питання.

Рішення та перспективи:

1. Використання комбінованих потоків для скрейпінгу під різні сайти. Налагодження партнерських відносин із релевантними сайтами.
2. Удосконалення відбору та чищення даних. Уточнення для цієї мети класичних методів математичної статистики, економетрики, оптимального програмування та багатовимірною шкалування.
3. Навчання експертів ринку праці методам алгоритмізації наукового й аналітичного пошуку та написання кодів.
4. Пріоритет машинного навчання для освоєння інформаційними системами наших знань і методів.
5. Обмеженість ресурсів змушує шукати програмні рішення вибіркості інформації вже на етапі відбору джерел даних. Крім того, є гіпотеза, що так можна поліпшити якість підсумкових знань (якщо мова не йде про істотно детерміновані та закриті системи, наприклад корпорації або їх група).
6. Розробка та запуск платформи UI-візуалізації для вебавтоматизації доступу результатів аналізу для користувачів.

Загальний опис моделі

Модель середньострокового прогнозування попиту та пропозиції робочої сили в Україні складається з п'яти основних модулів:

- ▶ макро-модуль (M1);
- ▶ модуль оцінки попиту, обумовленого економічним розвитком (M2);
- ▶ модуль оцінки попиту, обумовленого вибуттям робочої сили (M3);
- ▶ модуль оцінки пропозиції робочої сили (M4);
- ▶ модуль оцінки невідповідності (незбалансованості) попиту та пропозиції (M5).

За допомогою *макро-модуля* забезпечується інформаційна підтримка прогнозування на середньострокову перспективу зайнятості в Україні по визначених секторах.

За допомогою *модуля оцінки попиту, обумовленого економічним розвитком*, оцінка зайнятості по визначених секторах, отримана за результатами модуля M1, трансформується у прогнози попиту на професії та кваліфікації. В основі прогнозу покладені професійно-кваліфікаційні матриці, оцінені на кожний рік, на який складається прогноз.

У *модулі оцінки попиту, обумовленого вибуттям (заміщенням) робочої сили* на основі даних обстеження робочої сили на кожний рік, на який складається прогноз, здійснюється прогнозування цього виду попиту на робочу силу за професійним і кваліфікаційним рівнем. На поточному етапі реалізації моделі застосовується спрощений підхід оцінки частки старших вікових груп (55+) зайнятих.

У *модулі оцінки пропозиції робочої сили* на основі офіційного демографічного прогнозу та прогнозних змін в економічній активності населення за гендерними і віковими групами здійснюється оцінка пропозиції робочої сили на кожний прогнозний рік.

Модуль оцінки невідповідності (незбалансованості) попиту та пропозиції розроблений для того, аби порівняти пропозицію і попит на робочу силу та визначити кваліфікації та групи професій, за якими очікується суттєва невідповідність між пропозицією і попитом.

Для автоматизації процедур і алгоритмів, реалізованих у модулях, використане статистичне програмне забезпечення SPSS і R. SPSS — це програмний пакет, який використовують органи державної влади в Україні, зокрема Держстат. Мікродані ОРС також отримують у форматі SPSS. R — це безкоштовний статистичний пакет, який інтегрований до SPSS (починаючи з 18-ї версії). Програмні пакети SPSS і R використовують також для соціологічних досліджень. Програми (коди програм) за Модулями моделі розроблені окремо для забезпечення можливості для кожного модуля функціонувати окремо або навіть можливості відокремити якусь частину модуля, щоб відслідковувати результати реалізації відповідних розрахунків.

Необхідно зазначити, що на даному етапі розробки моделі окремі процедури були реалізовані в дещо спрощеній формі. Це зроблено для забезпечення кращої прозорості результатів для користувачів і тільки за умови, що таке спрощення не мало суттєвого впливу на результати прогнозування.



Структура моделі прогнозування робочої сили

ЛІТЕРАТУРА

1. Урманцев Ю.А. Эволюционика, или общая теория развития систем природы, общества и мышления. Москва: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. 240 с.
2. Миша В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 6. С. 165—168.
3. Міга В.К. Асиметричність положення суб'єктів ринку праці. 2012. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23296/1/47-327-331.pdf>
4. Близнюк В.В., Юрик Я.І. Асиметричність розвитку промислового сегмента ринку праці України. *Економіка і прогнозування*. 2018. № 4. С. 65—80.
5. Іващенко О.В., Лободинська О.М. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. *Український соціум*. 2013. С. 43—62.
6. Шубна О.В. Сутність і причини виникнення просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів регіонів України. *Економічні науки/13*. Регіональна економіка. 2009. URL: http://www.rusnauka.com/27_NNM_2009/Economics/52741.doc.htm
7. Колот А. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 8. С. 3—11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2011_8_3
8. Огиенко В.И., Луняков О. В., Лунякова Н. А. Кредитное рационарование в условиях асимметрии информации. *Ефективна економіка*. 2012. № 7. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_7_23
9. Verkhohod J., Danilowa O., Petrenko V., Socialization of Income Distribution: the Contradictions of the Present Stage. *Economics & Sociology*. 2014. Vol. 7. N1. P. 94—105.
10. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль. Москва: Дело, 2003. 360 с.
11. Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной теории. Москва: Дело, 2003. 464 с.
12. Кеннет Дж. Эрроу. Неопределенность и экономика благосостояния здравоохранения. URL: <http://anoufrieu.ru/assets/files/arrow.pdf>
13. Coase R. The Nature of the Firm. *Economica*. 1937. 4 (16). P. 386—405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>
14. Williamson O.E. The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. *The American Journal of Sociology*. 1981. 87(3). P. 548—577.

- URL: <https://web.archive.org/web/20131228143601/http://glenn.osu.edu/faculty/brown/home/Org%20Theory/Readings/Williamson1981.pdf>
15. Global Environment Outlook 6. UN Environment program. 2019. URL: <https://www.unenvironment.org/resources/global-environment-outlook-6> (дата звернення: 12.12.2019).
 16. Глобальні питання: старіння. Організація об'єднаних націй. 2019. URL: <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/ageing/index.html> (дата звернення: 12.12.2019).
 17. Стризое А.Л. Деурбанізація сучасного суспільства: природа, специфіка, ризики. *Вестн. Волгогр. гос. ун-та*. 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/deurbanizatsiya-sovremennogo-obschestva-priroda-spetsifika-riski/viewer> (дата звернення: 12.12.2019).
 18. 5 in 5. IBM Research. URL: <https://www.research.ibm.com/5-in-5/> (дата звернення: 18.12.2019).
 19. Human development index and indicator. Global Report UNDP. 2018. URL: <https://nonews.co/wp-content/uploads/2018/10/hdr2017.pdf> (дата звернення: 10.11.2019).
 20. Інтернет-доступ (світовий ринок). Міжнародний союз електрозв'язку. URL: <https://www.itu.int/ru/Pages/default.aspx> (дата звернення: 15.12.2019).
 21. Глобальні питання: міграція. Організація об'єднаних націй. 2019. URL: <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/migration/index.html> (дата звернення: 12.12.2019).
 22. Доповідь Генерального секретаря ООН. Реалізація цілей міграції на благо усіх. 2017. URL: https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/sg_report_ru.pdf (дата звернення: 25.12.2019).
 23. 2018 State of the Worlds Volunteerism Report. UN Volunteeris, 2018. URL: <https://www.unv.org/swvr/resilientcommunities> (дата звернення: 10.12.2019).
 24. Цілі сталого розвитку 2016—2030. Організація об'єднаних націй. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku> (дата звернення: 17.12.2019).
 25. Глобальні тенденції 2030: «Альтернативні світи». Звіт національної ради з розвідки США. URL: http://www.nkibrics.ru/system/asset_publications/data/53c7/b3a1/676c/7631/400a/0000/original/Global-Trends-2030-RUS.pdf?1408971903 (дата звернення: 24.11.2019).
 26. Demaria F, Schneider F, Sekulova F and Martinez-Alier J. What is degrowth? From an activist slogan to a social movement 2016-05-27 у Wayback Machine. *Environmental Values*. 2013. 22 (2). P. 191—215.
 27. World Employment and Social Outlook: Trends 2019. Flagship Report, 2019. URL: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCNS_670542/lang-en/index.htm (дата звернення: 13.12.2019).
 28. Рейтинг країн за питомою вагою зайнятих у соціальній сфері. URL: https://www.economicdata.ru/economics.php?menu=macroeconomics&data_type=economics&data_ticker=ServicesEmploy (дата звернення 16.12.2019).
 29. Демкова М.С., Фігель М.В. Доступ до інформації та електронне урядування. К., 2014. 336 с.
 30. Granovetter M.S. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*. Vol. 78. Iss. 6 (May, 1973). P. 1360—1380. URL: https://sociology.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj9501/f/publications/the_strength_of_weak_ties_and_exch_w-gans.pdf
 31. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 01.08.2019).
 32. Задоволеність українців різними аспектами життя та тим, як складається життя в цілому: Прес-реліз дослідження. Київ: КМІС, 2019. URL: <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=882&page=2&t=6> (дата звернення: 12.08.2019).

33. Рейтинг роботодавців України 2017: Результати дослідження. Київ: HeadHunter Україна, 2017. URL: <https://hhcdn.ru/file/16495998.pdf> (дата звернення: 12.08.2019).
34. Сприятливе середовище для сталих підприємств в Україні. Київ: МОП, ФРУ, УЦСР, 2017. 138 с. URL: http://fru.ua/images/digest/EESE_23_10_ukr_S.pdf (дата звернення: 15.08.2019).
35. Наукова та інноваційна діяльність України 2018. Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2019. URL: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/09/zb_nauka_2018.pdf
36. Наукова та інноваційна діяльність України 2017. Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2018. URL: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_nauka_2017.pdf
37. Умови праці працівників у 2017 році. Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2018. URL: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/05/zb_upr_2017.pdf.zip
38. Витрати на виробництво продукції (товарів, послуг) підприємств за видами економічної діяльності (2012—2018). Київ: Державна служба статистики України. URL: ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/fin/pdp/pdp_u/vvp_ek_2012_2018_u.xlsx
39. Витрати на персонал суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності (2013—2018). Київ: Державна служба статистики України. URL: ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/fin/pssg/pssg_u/vpsg_ek_2013_2018_u.xlsx
40. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010—2018 роках. Київ: Державна служба статистики України. URL: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dszpED_u.html
41. Праця України у 2018 році. Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2019. URL: ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/05/zb_upr_2017.pdf.zip
42. Економічна активність населення України 2018: Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2019. URL: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/07/zb_EAN_2018.pdf
43. Communication from the Commission (98) 219 final, 7 April 1998. URL: <http://aei.pitt.edu/5111/> (Accessed 18 August 2016).
44. Кількість найманих працівників у суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва за видами економічної діяльності (2010—2018). Київ: Державна служба статистики України. URL: ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/fin/pssg/pssg_u/knpsg_vsmm_ek_2010_2018_u.xlsx
45. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. 328 с.
46. Витрати на роботу силу за 2018 рік: Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2019.
47. Akerberg D.A., Caves K., Frazer G. Identification Properties of Recent Production Function Estimators. *Econometrica*. 2015. Iss. 83 (6). P. 2411—2451. URL: <http://dx.doi.org/10.3982/ECTA13408>
48. Левчунь Г. Реформування системи оплати і стимулювання праці. *Галицький економічний вісник*. 2012. № 1 (34). С. 84—88.
49. Storm S., Naastepad C.W.M. Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment/ *Conditions of Work and Employment Series*. No. 36. Geneva: International Labour Office, 2012. 30 p.
50. Doing Business 2018, World Bank Group. URL: www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2018

51. Основні засоби України за 2016 рік. Статистичний бюлетень. Київ: Державна служба статистики України, 2017. 18 с.
52. World Bank, 2006. Managing Risk and Vulnerability in Cambodia: An Assessment and Strategy for Social Protection. *World Bank WP 97/96*. June 1997. P. 6.
53. Luca R. A model of an Optimum Currency Area. *IMF Working Paper 97/96*. June 1997. P. 5. International Monetary Fund, Washington.
54. Дані обстеження робочої сили. Офіційний вебсайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/gr.htm (дата звернення: 17.12.2019).
55. Жінки і чоловіки в Україні: Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2019. С. 35.
56. Joint Employment Report 2019: As adopted by the EPSCO Council on 15 March 2019. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Brussels, 2019. 114 p.
57. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор; Міжнародне бюро праці. Женева: МОП, 2016. 111 с.
58. Прес-реліз «Гендерний аналіз викликів у експортній діяльності для українських мікро-, малих та середніх підприємств (ММСП)». Київський міжнародний інститут соціології. URL: <https://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=863&page=2&t=6> (дата звернення: 17.12.2019).
59. Ореховский П. Фактор пространства в транзакционном анализе. *Общество и экономика*. 2008. № 6. С. 12—27.
60. Питюренко Е.И. Системы расселения и территориальная организация народного хозяйства: монография. Киев: Наук. думка, 1983. 140 с.
61. Баранский Н.Н. Избранные труды. Научные принципы географии: монография / редкол. В.А. Анучин и др. Москва: Мысль, 1980. 239 с.
62. Штундер І.О. Мобільність робочої сили як засіб забезпечення ефективної зайнятості. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2013. Вип. 34. С. 114—122.
63. Зірко О.В. Регулювання структурного безробіття на ринку праці: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Харків, 2013. 24 с.
64. Ермоленко О.О. Визначення впливу просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів на економіку регіону. *Чернігівський науковий часопис. Серія 1 «Економіка і управління»*. 2012. № 1 (3). С. 31—36.
65. Звонар Й.П. Вплив трудової мобільності населення на конкурентоспроможність соціально-трудового потенціалу. *Інноваційна економіка*. 2012. № 7 (33). С. 182—186.
66. Тілікіна Н.В. Концептуальні підходи до дослідження мобільності робочої сили. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 11 (89). С. 185—193.
67. Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України: монографія. Київ: РВПС України НАН України, 2006. 480 с.
68. Бреев Б.Д. Безработица в современной России: монография. Москва: Наука, 2005. 271 с.
69. Колосницына М.Г., Суворова И.К. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования. *Экономический журнал Высшей школы экономики*. 2005. Т. 9. № 4. С. 543—565.
70. Заславская Т.И. Современное российское общество. Социальный механизм трансформации: монография. Москва: Дело, 2004. 400 с.
71. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения: прогнозы, факторы, политика: монография. Москва: Наука, 1987. 199 с.

72. Штольберг Р. Социология труда: монография / пер. с нем.; под общ. ред. и с предисловием А.В. Ермаковой. Москва: Прогресс, 1982. 248 с.
73. Лукашевич М.П. Соціологія праці: монографія. Київ: Либідь, 2004. 440 с.
74. Волкова О.В. Ринок праці: монографія. Київ: Центр навчальної літератури, 2007. 624 с.
75. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество: монография. Москва: Политиздат, 1992. 543 с.
76. Колчков В.А. Соціально-економічні асиметрії регіонального розвитку України (сутність і шляхи подолання). *Вісник Університету банківської справи Національного банку України*. 2012. № 1 (13). С. 12—18.
77. Тищенко О.П. Регіональні диспропорції: сутність, методологія, визначення та оцінка. *Економічна теорія*. 2011. № 4. С. 55—64.
78. Столярчук Я.М. Асиметрія глобального розвитку: соціально-економічний вимір: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.02. Київ, 2009. 37 с.
79. Жмурко І.О. Асиметрія фінансової глобалізації. *Стратегія розвитку України у глобальному середовищі*: матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. (13—15 лист. 2009 р.). Сімферополь: МОН України, 2009. Т. I. С. 17—20.
80. Гражевська Н. Забезпечення конкурентоспроможності національної економіки в глобальному постіндустріальному вимірі. *Економіка України*. 2008. № 9. С. 54—63.
81. Федорова Ю.В. Перспективи інноваційного розвитку України: технологічні уклади. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки»*. 2016. № 1. С. 123—126.
82. Лагутін Г.В. Практичні аспекти становлення інноваційного провайдингу підприємств реального сектору економіки в контексті теорій технологічного розвитку. *Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки»*. 2015. № 33 (366). С. 96—102.
83. Дубик В.Я., Осідач О.Б. Активізація участі України в новому технологічному укладі як шлях інноваційного прориву і нарощення прибутковості. *Інноваційна економіка*. 2014. № 2 (51). С. 31—39.
84. Киян Є. Українська міграція: чого очікувати сусідам? Міжнародний центр перспективних досліджень. URL: <http://www.icps.com.ua/ukrayinska-mihratsiya-choho-ochikuvatyu-susidam/> (дата звернення: 27.11.2019).
85. Радіонова І. Економічне зростання з участю людського капіталу. *Економіка України*. 2009. № 1. С. 19—30.
86. Махсма М. Причини та наслідки низької ціни найманої сільської праці. *Економіка України*. 2008. № 3. С. 40—50.
87. Балан О.Д., Савченко Ю.К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. *Агросвіт*. 2018. № 10. С. 22—26.
88. Дмитрук Б.П., Чудаєва І.Б. Еміграційні процеси в Україні: мотивації, тенденції та наслідки для країни. *Економіка та держава*. 2018. № 1. С. 4—10.
89. Васюнець Н. Уже 10 000 000. *Експрес*. 2017. № 45. С. 1, 3.
90. Уряд проводить системну роботу для мінімізації негативних наслідків трудової міграції та створення умов для повернення українських громадян. *Міністерство соціальної політики України*. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/15731.html?PrintVersion> (дата звернення: 27.11.2019).
91. Рафал А. Работа физическая в склонной позиции. *Итоги недели*. 2017. № 37. С. 4.
92. Романюк Е. Работа в Польше: экономия и кровать посменно. *Итоги недели*. 2017. № 5. С. 5.
93. Дудар В. Захист для заробітчан. *Експрес*. 2016. № 54. С. 11.
94. В Одессе сомнительный круиз отправлял моряков в рейс исключительно за «мзду». URL: <https://odessitua.com/news/63428-v-odesse-somnitelnyy-kryuing-otpravlyal-moryakov-v-reys-isklyuchitelno-za-mzdu.html> (дата звернення: 27.11.2019).

95. Кількість вакансій та резюме в Україні. URL: <https://www.work.ua/stat/count/> (дата звернення: 19.12.2019).
96. Статистична інформація щодо стану українського ринку праці. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> (дата звернення 19.12.2019).
97. Професійний склад зареєстрованих безробітних та вакансій. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> (дата звернення 19.12.2019).
98. Оцінка економічного потенціалу університетів Донбасу: звіт про результати проведеного дослідження (заключний) в рамках проекту Чеської неурядової організації «People in Need» / О.О.Кульга, М.О. Кримова та ін. Слов'янськ, 2018. 154 с.
99. Навички для сучасної України / Хімена Дель Карпіо, Ольга Купець, Ноель Мюллер і Анна Олефір; Міжнародний банк реконструкції та розвитку / Світовий банк. Київ, 2017. 165 с.
100. Социальный диалог / Международная конференция труда, 102-я сессия, 2013 г. Женева: Международное бюро труда, 2013. 113 с.
101. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance. Geneva: ILO, 2013. 306 p.
102. Scharpf F.W. Problem-solving effectiveness and democratic accountability in the EU. *MPIfG Working Paper*. 2003. № 03/1. URL: <http://www.mpifg.de/pu/workpap/wp03-1/wp03-1.html>
103. Participation in Public Policy-Making: the Role of Trade Unions and Employers' Associations / Ed. by Tiziano Treu. Walter de Gruyter, Berlin, 1992, xiii + 282 pp.
104. Порівняльний аналіз діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради та економічних і соціальних рад 8 країн ЄС / Гвардянчич І., Моліна О. Київ: Офіс МОП DANIDA в Україні, 2019. 43 с.
105. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні. *Зелена книга — версія для обговорення*. Київ: Офіс МОП DANIDA в Україні, 2019. 29 с.
106. Prosser T. J., Perin E. European tripartism: chimera or reality? The 'new phase' of the European social dialogue in the light of tripartite theory and practice. *Business History*. 2015. 57(3). P. 376—397. URL: <https://doi.org/10.1080/00076791.2014.983481>
107. Regalia I., Regini M. Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis. *South European Society and Politics*. 2018. Vol. 23. P. 63—79. URL: <https://doi.org/10.1080/13608746.2018.1430608>
108. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу та публічних комунікацій задля успішних реформ. *Роботодавець*. 28 лют. 2019 р. URL: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemy-ta-perspektyvy-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html>
109. Основополагающие принципы и права в сфере труда: от вызовов — к благоприятным возможностям / Международная конференция труда, 106-я сессия, 2017 г. Женева: МБТ, 2017. 70 с.
110. Оцінка громадянами ситуації в країні та діяльності влади, рівень довіри до соціальних інститутів та політиків / Разумков Центр. URL: <http://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-ta-diialnosti-vlady-riven-doviry-do-sotsialnykh-instytutiv-ta-politykiv-2>
111. Праця України у 2010 році: статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2011. 324 с.
112. Richardson J. British Policy-Making and the Need for a Post-Brexit Policy Style. London: Palgrave Macmillan. 100 p.
113. Guardiancich I., Molina O. Talking through the Crisis: Social Dialogue and Industrial Relations Trends in Selected EU Countries. Geneva: ILO, 2017. xxii +297 p.

114. Culpepper P.D., Regan A. Why Don't Governments Need Trade Unions Anymore? The Death of Social Pacts in Ireland and Italy. *Socio-Economic Review*. 2014. Vol. 12. Iss. 4. P. 723—745. URL: <https://doi.org/10.1093/ser/mwt028>
115. Методика вимірювання регіонального людського розвитку. URL: http://www.idss.org.ua/arhiv/Metodika_RLR.zip
116. Ліпич Л. Потреба впровадження нових систем оплати праці на підприємстві. Виклики глобалізації. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки*. 2016. № 2. С. 23—29. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echcenu_2016_2_6
117. Statistics on work relationships, 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10—19 October 2018). International Labour Office, Department of Statistics. Geneva, ILO, 2018. 65 p.
118. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). *World Population Prospects 2019: Vol. II: Demographic Profiles*. URL: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Volume-II-Demographic-Profiles.pdf (дата звернення: 17.12.2019).
119. Ткаченко Л. Социальные вызовы демографических изменений «*Creșterea economică în condițiile globalizării: bunăstare și incluziune socială*»: Conferința Internațională Științifico-Practică “Creșterea economică în condițiile globalizării: bunăstare și incluziune socială». Sesiunea științifică «Bunăstarea și incluziunea socială în contextul schimbărilor demografice». Ed. a 14-a, 10-11 octombrie, 2019. Chișinău: INCE, 2019. С. 25—30.
120. Яким є оптимальний масштаб державних видатків в Україні. URL: https://ces.org.ua/press_release_021115/
121. Adascalitei D., Morano C.P. Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium. *IZA Journal of Labor Policy*. 2016. № 5. 32 p. URL: <https://izajolp.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40173-016-0071-z>
122. Assessing the future of employment [online] / UN DESA: United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2013. URL: <http://www.un.org/en/development/desa/news/ecosoc/future-of-employment.html>
123. World Economic Forum. The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution [online] / World Economic Forum, 2016. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
124. Bosch G. Social Dialogue in Germany: Innovation or Erosion? *Inequalities and the World of Work: What Role for Industrial Relations and Social Dialogue?* Geneva: International Labour Office, 2017. 444 p.
125. Социальный диалог и трипартизм. / Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г. Женева: Международное бюро труда, 2018. 79 с.
126. ETUC resolution on digitalisation: «towards fair digital work». Adopted by the Executive Committee on 8–9 June 2016. URL: https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en-resol.digitalisation_adopted.pdf
127. Смарт-промисловість в епоху цифрової економіки: перспективи, напрями і механізми розвитку: монографія / [Вишневський В.П., Вієцька О.В., Гаркушенко О.М. та ін.]; за ред. акад. НАН України В.П. Вишневського; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. К., 2018. 192 с.
128. Mutual Learning Programme DG Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission. Key policy messages from the Peer Review on ‘Dismissal Law 2.0. How to promote work-to-work transitions and sustainable labour relations?’ The Hague (Netherlands), 22-23 October 2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

-
129. UK Department for Education and Skills, *LMI Matters!* 2004. UK Commission for Employment and Skills, *The Importance of LMI*, 2015. URL: <https://goo.gl/TtRwvS>; ETF (European Training Foundation), *Labour Market Information Systems*, 2017.
 130. Черняк О.І., Захарченко П.В. Інтелектуальний аналіз даних. К., 2014. 599 с.
 131. Labour market flow statistics in the EU. Eurostat Statistics Explained, URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_flow_statistics_in_the_EU
 132. Households statistics — LFS series. Eurostat Database. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
 133. European Company Survey, Eurofound. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-company-survey>
 134. European Quality of Life Survey, Eurofound. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-quality-of-life-survey>
 135. European Working Conditions Survey, Eurofound. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>
 136. Synergies for Europe's Research Infrastructures in the Social Sciences. URL: <https://seriss.eu/>
 137. EU Employment Performance Monitor. The Employment Committee (The Support Team), draft. INDIC/11/13052018/EN. 106 с.
 138. ILO Topics, Non-standard forms of employment. URL: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534833/lang--en/index.htm (дата звернення: 17.12.2019).
 139. R198 — Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). Recommendation concerning the employment relationship Adoption: Geneva, 95th ILC session (15 Jun 2006). URL: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/employmentrelationshiprecommendationno198.pdf> (дата звернення: 17.12.2019).
 140. Statistics on work relationships, 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10–19 October 2018). International Labour Office, Department of Statistics, Geneva, ILO, 2018. 65 с.
 141. Industrial Relations in Emerging Economies: The Quest for Inclusive Development // Ed. by Susan Hayter and Chang-Hee Lee. International Labour Office, Geneva, Switzerland, 2018.

АВТОРСЬКИЙ КОЛЕКТИВ

О.І. ЦИМБАЛ, д-р екон. наук, старш. наук. співроб. (загальне наукове редагування; підрозділи 1.1; 2.1, 2.2, 2.3; 3.2 та 5.1)

Е.М. ЛІБАНОВА, голов. наук. співроб.; акад. НАН України, д-р екон. наук, проф.(підрозділи 4.1 та 5.2)

О.В. МАКАРОВА, голов. наук. співроб.; чл.-кор. НАН України, д-р екон. наук, проф.(підрозділ 3.3)

В.Г. САРІОГЛЮ, голов. наук. співроб.; д-р екон. наук, проф. (підрозділ 5.1)

Я.В. ОСТАФІЙЧУК, пров. наук. співроб.; д-р екон. наук, старш. наук. співроб. (підрозділи 3.2; 4.2 та 5.3)

Л.Г. ТКАЧЕНКО, пров. наук. співроб.; канд. екон. наук, старш. наук. співроб. (підрозділи 2.3; 4.3 та 5.2)

Л.Г. БОГУШ, пров. наук. співроб.; канд. екон. наук, старш. наук. співроб. (підрозділи 1.2; 2.4; 4.1 та 4.2)

П.А. ШВЕЦЬ, пров. наук. співроб.; канд. екон. наук, старш. наук. співроб. (підрозділи 2.2; 4.1 та 4.2)

О.М. ЯРОШ, пров. наук. співроб.; канд. екон. наук, старш. наук. співроб. (підрозділи 2.1; 4.1 та 4.2)

М.О. КРИМОВА, старш. наук. співроб.; канд. екон. наук (підрозділи 1.2; 3.1 та 5.2)

В.В. ЧЕРНІЧЕНКО, старш. наук. співроб.; канд. екон. наук, старш. наук. співроб. (підрозділ 1.1)

М.В. ОТКИДАЧ, голов. економіст (підрозділ 3.3; підготовка джерел посилення)

О.Я. ШМОРГУН, голов. економіст (додатки)

ЗМІСТ

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ 3

ВСТУП..... 5

Розділ 1

**МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ
ДОСЛІДЖЕННЯ АСИМЕТРІЇ РИНКІВ
ТА ГЛОБАЛЬНИХ ТЕНДЕНЦІЙ
В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ** 8

1.1. Визначення та типологізація поняття асиметрії для дослідження ризиків ринку праці 8

1.2. Релевантні тренди глобальної нестабільності: обґрунтування та типологія 20

Розділ 2

**МІКРОСТРУКТУРНІ АСИМЕТРІЇ
УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ** 36

2.1. Асиметрія якості пропозиції робочих місць 36

2.2. Асиметрія між продуктивністю та компенсацією праці ... 51

2.3. Демографічні асиметрії українського ринку праці. 62

2.4. Асиметрії мобільності на ринку праці України: параметри, загрози, продуктивний потенціал реалізації 69

Розділ 3

**МАКРОСТРУКТУРНІ АСИМЕТРІЇ
УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ** 80

3.1. Професійно-кваліфікаційні та освітні асиметрії українського ринку праці 80

3.2. Асиметрія участі у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості 94

3.3. Асиметрія на регіональних ринках праці людського розвитку 102

Розділ 4**ПЕРСПЕКТИВИ ВПЛИВУ ТА МІНІМІЗАЦІЇ АСИМЕТРІЙ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ** 108

4.1. Глобальні передумови ключових асиметрій українського ринку праці 108

4.2. Ризики та шанси впливу глобальної нестабільності на поглиблення асиметрії українського ринку праці 120

4.3. Міжнародний досвід мінімізації ризиків глобальної нестабільності 130

Розділ 5**ПРІОРИТЕТИ ТА ІНСТРУМЕНТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ МІНІМІЗАЦІЇ РИЗИКІВ АСИМЕТРІЇ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ** 137

5.1. Формування аналітично-інформаційної системи мінімізації інформаційної асиметрії українського ринку праці в умовах глобальної нестабільності 137

5.2. Пріоритети політики мінімізації небезпечних глобальних передумов асиметрії українського ринку праці 150

5.3. Подолання асиметрії участі у формуванні та реалізації політики у сфері зайнятості 161

ВИСНОВКИ 170

ДОДАТКИ 176

ЛІТЕРАТУРА 198

АВТОРСЬКИЙ КОЛЕКТИВ 206

Наукове видання

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
імені М.В. ПТУХИ НАН УКРАЇНИ

**ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ.
ПРІОРИТЕТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ПОЛІТИКИ МІНІМІЗАЦІЇ АСИМЕТРІЇ
УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Редактор
О.М. Чадюк

Художнє оформлення
Є.О. Льницького

Технічний редактор
Т.М. Шендерович

Комп'ютерна верстка
Н.О. Кучеренко

Підп. до друку 16.12.2021. Формат 70 × 100/16.
Гарн. Minion Pro. Ум. друк. арк. 17,06. Обл.-вид. арк. 16,65.
Тираж 150 прим. Зам. № 6517.

Видавець і виготовлювач
Видавничий дім «Академперіодика» НАН України
01024, Київ, вул. Терещенківська, 4
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів
видавничої справи серії ДК № 544 від 27.07.2001 р.