

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Державний вищий навчальний заклад  
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

# **СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку**

Монографія

*За науковою редакцією докторів економічних наук  
А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка*

УДК 331.5:331.105.6  
ББК 65.291.66  
С 69

*Колектив авторів*

**А. М. КОЛОТ, І. Ф. ГНИБІДЕНКО, О. О. ГЕРАСИМЕНКО, С. І. БАНДУР,  
Л. С. ЛІСОГОР, І. Л. ПЕТРОВА, В. М. ПЕТЮХ, О. І. КРАВЧУК, Л. В. ЩЕТИНІНА,  
Г. В. СМАЛІЙЧУК, О. В. НАРТЮК, М. В. ТОРЖЕВСЬКИЙ**

*Рецензенти*

**Г. А. Дмитренко**, д.е.н., проф.  
(Університет менеджменту освіти НАПН України)

**Т. А. Заяць**, д.е.н., проф.  
(Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України)

**В. А. Савченко**, д.е.н., проф.  
(Київський національний економічний університет імен. Вадима Гетьмана)

*Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ  
Протокол № 3 від 29.10.2015*

**Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції,  
С 69 виклики, шляхи розвитку [Електронний ресурс] : монографія /  
[А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.] ; за  
наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015.  
— 295, [1] с.**

**ISBN 978-966-926-052-9**

Монографію присвячено теоретико-методологічним засадам та науково-прикладним рекомендаціям щодо дальшого розвитку інституту зайнятості. Окреслено та доведено визначальні тренди сучасного світу праці як теоретико-концептуальну платформу для об'єктивного, неупередженого дослідження соціально-трудової сфери, виявлення характерних тенденцій, виокремлення домінант соціально-трудового розвитку. Здійснено аналіз особливостей українських реалій кризь призму глобальних викликів та сучасних ризиків у контексті трансформаційних змін ринку праці, механізмів зайнятості в забезпеченні збалансованого соціально-трудового розвитку, передумов становлення ринку інноваційної праці в українській економіці, розв'язання проблеми молодіжного безробіття, нових тенденцій і напрямів розвитку зайнятості сільського населення. Автори мають надію, що матеріали монографії сприятимуть утвердженню парадигмальних зрушень як у розумінні інституту зайнятості в умовах становлення різновекторної нової економіки, так і в опануванні сучасного теоретико-прикладного інструментарію регулювання ринку праці та формування здорових соціально-трудових відносин зайнятості.

Призначено для працівників органів державного управління, роботодавців, профспілок, науковців, викладачів, аспірантів.

**УДК 331.5:331.105.6  
ББК 65.291.66**

*Розповсюджувати та тиражувати  
без офіційного дозволу КНЕУ забороняється*

**ISBN 978-966-926-052-9**

© А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко,  
О. О. Герасименко та ін., 2015  
© КНЕУ, 2015

---

## ЗМІСТ

---

|                                                                                                                                                                  |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| ВСТУП (д-р екон. наук, професор А. М. Колот) . . . . .                                                                                                           | 5          |
| <b>РОЗДІЛ 1. ЛЮДИНА, ПРАЦЯ І НОВА ЕКОНОМІКА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ВЗАЄМОДІЇ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ . . . . .</b>                                       | <b>11</b>  |
| 1.1. Людина як стратегічний ресурс і мета соціально-економічного розвитку (д-р екон. наук, професор А. М. Колот) . .                                             | 11         |
| 1.2. Нова економіка в соціально-трудовому вимірі (д-р екон. наук, професор А. М. Колот, канд. екон. наук, доц. О. І. Кравчук) . . . . .                          | 21         |
| 1.3. Людина і праця в новій економіці: здобутки, виклики та втрати (д-р екон. наук, професор А. М. Колот, канд. екон. наук, доц. О. І. Кравчук) . . . . .        | 38         |
| 1.4. Гідна праця як імператив нової економіки (д-р екон. наук, професор А. М. Колот, канд. екон. наук, доц. О. О. Герасименко) . . . . .                         | 48         |
| <b>РОЗДІЛ 2. ТРАНСФОРМАЦІЯ ІНСТИТУТУ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК СКЛАДОВА ГЛОБАЛЬНИХ ЗМІН У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ . . . . .</b>                                             | <b>71</b>  |
| 2.1. Сучасні тенденції розвитку ринку праці та інституту зайнятості (д-р екон. наук, професор А. М. Колот) . . . . .                                             | 71         |
| 2.2. Нестандартна зайнятість і прекаризація як феномени сучасного ринку праці (д-р екон. наук, професор А. М. Колот) . . . . .                                   | 78         |
| 2.3. Дистанційна зайнятість: проблеми формування, розвитку та регулювання (д-р екон. наук, професор А. М. Колот, канд. екон. наук, доц. О. І. Кравчук) . . . . . | 90         |
| 2.4. Зайнятість у контексті гідної праці: стратегічні орієнтири (д-р екон. наук, професор А. М. Колот, канд. екон. наук, доц. О. О. Герасименко) . . . . .       | 108        |
| <b>РОЗДІЛ 3. РИНОК ПРАЦІ: РЕАЛІЇ ТА ПРІОРИТЕТИ В КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНСТИТУТУ ПРАЦІ . .</b>                                                                 | <b>131</b> |
| 3.1. Трансформація праці: від матеріальних і нематеріальних домінант до творчості (д-р екон. наук, професор І. Л. Петрова) . . . . .                             | 131        |
| 3.2. Становлення ринку інноваційної праці в українській економіці (д-р екон. наук, професор І. Л. Петрова) . . . .                                               | 141        |

|                                                                                                                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.3. Культурологічні аспекти формування ринку інноваційної праці ( <i>д-р екон. наук, професор І. Л. Петрова</i> ) . . . . .                                                              | 151 |
| 3.4. Вплив трудової міграції на трансформацію ринку праці ( <i>д-р екон. наук, професор І. Л. Петрова, асистент Г. В. Смалійчук</i> ) . . . . .                                           | 160 |
| <b>РОЗДІЛ 4. РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ: ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ</b><br>( <i>д-р екон. наук, професор Л. С. Лісогор</i> ) . . . . .                                  | 169 |
| 4.1. Виклики та ризики розвитку сучасного ринку праці у контексті трансформаційних змін . . . . .                                                                                         | 169 |
| 4.2. Підвищення конкурентоспроможності робочої сили як напрям забезпечення ефективної зайнятості . . . . .                                                                                | 180 |
| 4.3. Інноваційні перспективи розвитку ринку праці: проблеми реалізації та шляхи забезпечення . . . . .                                                                                    | 193 |
| <b>РОЗДІЛ 5. ОСВІТНІ ВЕКТОРИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ</b> ( <i>канд. екон. наук, професор В. М. Петюх, канд. екон. наук, доц. Л. В. Щетиніна</i> ) . . . . . | 208 |
| 5.1. Молодіжна зайнятість в Україні: проблеми, асиметрії та фактори впливу . . . . .                                                                                                      | 208 |
| 5.2. Студентоорієнтоване навчання: сучасні пріоритети, компетентнісний підхід та правові аспекти . . . . .                                                                                | 222 |
| 5.3. Якість професійно-технічної освіти в Україні: проблеми, критерії оцінювання та її вплив на зайнятість . . . . .                                                                      | 240 |
| <b>РОЗДІЛ 6. ЗАЙНЯТІСТЬ У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ В КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ</b> . . . . .                                                                             | 248 |
| 6.1. Фактори трансформації зайнятості в сільській місцевості ( <i>д-р екон. наук, професор І. Ф. Гнибіденко, аспірант О. В. Нартюк</i> ) . . . . .                                        | 248 |
| 6.2. Диверсифікація зайнятості в сільській місцевості ( <i>д-р екон. наук, професор І. Ф. Гнибіденко</i> ) . . . . .                                                                      | 256 |
| 6.3. Інституціональні особливості та обмеження зайнятості в аграрній сфері ( <i>д-р екон. наук, професор С. І. Бандур</i> ) . . . . .                                                     | 266 |
| 6.4. Неформальна зайнятість у аграрній сфері: причини, наслідки, заходи запобігання ( <i>д-р екон. наук, професор І. Ф. Гнибіденко, аспірант М. В. Торжєвський</i> ) . . . . .            | 277 |
| ЛІТЕРАТУРА . . . . .                                                                                                                                                                      | 289 |
| ДОДАТКИ . . . . .                                                                                                                                                                         | 292 |

---

## Вступ

---

За останні два десятиліття український соціум пережив великомасштабні, багатовекторні зміни, які трансформували чи не всі складові соціально-економічного буття. Утім ці зміни так і не наблизили суспільство до стабільності, не додали соціально-економічному розвитку стійкої позитивної динаміки, не усунули асиметрії економічних результатів суб'єктів господарювання, з одного боку, і соціальних здобутків абсолютної більшості населення — з другого. Натомість з'явилися нові та поглибилися дотеперішні ризики, розширилося поле сегментів нестабільності, зросла непередбачуваність наслідків господарської діяльності. Особливо наочно динаміка нестабільності, асиметрії в різноманітних її виявах простежується на прикладі соціально-трудової сфери, у центрі якої перебуває економічно активна людина і яка є інституціональним простором формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин, котрі дедалі більше набувають ознак нездорових.

Справді, під впливом цілої низки чинників як внутрішнього, так і зовнішнього походження чи не найсуттєвіші суспільні перетворення відбулися й відбуваються далі саме в соціально-трудовій сфері. Останні стосуються інтересів мільйонів людей і викликають закономірний інтерес усіх суб'єктів ринкової економіки та громадянського суспільства до успішного розв'язання завдань, що постійно відтворюються на полі соціально-трудової сфери.

За таких умов надзвичайно важливим є наукове опрацювання проблематики соціально-трудових відносин зайнятості як компоненти глобальних, великомасштабних та багатовекторних змін у царині трансформацій соціально-трудової сфери, які не мають однозначної оцінки щодо їх наслідків. Безперечно, український ринок праці за останні 25 років кардинально

змінився, і це не є перебільшенням. Утім ці зміни мають здебільш інституціональний характер: зміна форм власності і власників, поява нових суб'єктів відносин у сфері праці, зміни у структурі і формах зайнятості, підвищення гнучкості ринку праці, створення нових інститутів-норм і інститутів-організацій, що діють на ринку праці, тощо.

Результати проведеного дослідження приводять до такого висновку. Якщо основні проблеми соціального характеру: зайнятість, трудові доходи, умови праці, якість життя тощо — розглядати крізь призму джерел, реальних механізмів їх вирішення, то стає зрозуміло, що лівова частка наявної соціально-трудової проблематики пов'язана з критичним дефіцитом нових конкурентоспроможних, високопродуктивних робочих місць і дефіцитом гідної праці загалом.

Змушені констатувати, що за всієї інституціональної глобальності змін, які сталися у світі праці за останні два з половиною десятиліття, не відбулося кардинальних змін у контексті ефективної зайнятості, не сформовано інноваційного типу зайнятості. «Вимивання» робочих місць з високою освітньо-кваліфікаційною складовою в одних сферах діяльності, передусім в обробній промисловості, не супроводжується заміщенням і прирощенням робочих місць з високою наукомісткістю в інших видах економічної діяльності.

Відсутність інноваційно орієнтованих структурних зрушень, закореніла, багатолітня недооцінка соціально-трудової сфери, інститутів, які діють на її полі, невідпрацьованість механізмів регулювання цієї сфери — усе це реалії сьогодення, котрі є серйозною перешкодою на шляху забезпечення збалансованого розвитку економіки України.

Брак належного попиту на кваліфіковану робочу силу, декваліфікація тих, хто перебуває у стані маргіальної зайнятості, зростання бідності серед працюючих продукують відтворення та погіршення параметрів ринку праці з критичною масою неконкурентоспроможних, малопроодуктивних робочих місць, робочих місць, що потребують низької кваліфікації, розширюють «гетто» маргіальної зайнятості. За наявних структури і якості робочих місць украй проблематично набути конкурентних переваг, забезпечити високі результати виробничо-господарської діяльності, створити передумови для гідної праці та підвищення якості трудового життя.

За умов, що склалися, дедалі більш нагальною стає потреба в поглибленні теоретико-методологічних засад і розробленні теоретико-прикладних сценаріїв розвитку інституту зайнятості. У новітній економічній літературі в переважній більшості публікацій з проблем ринку праці та зайнятості розглядаються теоретичні аспекти цього специфічного ринку, подаються загальні його характеристики, наводяться кількісні та якісні параметри, розглядаються регіональні особливості тощо. Маємо визнати, що зусиллями насамперед учених-трудоників за останнє десятиліття здійснено (без перебільшення) прорив у науковому опрацюванні організаційно-економічних механізмів регулювання ринку праці. Слід визнати вагомими здобутки в розвитку статистики економічної активності та праці. Утім зміни в розвитку суспільства та його економічної системи на нинішньому етапі настільки стрімкі, що наукові дослідження соціально-трудової проблематики часто не встигають за потребами реальної практики, а їх масштаби та глибина далеко не завжди задовільні. Статистика безпристрасно ілюструє очевидні та поверхові процеси, проте, не надає достатньої інформації для аналізу та узагальнення тенденцій соціально-трудового розвитку. Їх виявлення й оцінювання з позицій відповідності інтересам сторін і суб'єктів соціально-трудових відносин, розроблення заходів щодо використання цих змін на благо суспільства — завдання науковців.

Спільною думкою, що червоною ниткою проходить крізь більшість параграфів цієї монографії, є та, що під впливом цілої низки чинників як внутрішнього, так і зовнішнього характеру світ праці та соціально-трудових відносин зайнятості змінюється вкрай суперечливо, і процес таких змін і далі буде інтенсифікуватися. Це диктує потребу всебічного об'єктивного, неупередженого аналізу трансформації соціально-трудової сфери, виокремлення характерних тенденцій, трендів, домінант соціально-трудового розвитку. Такий аналіз є непростим за суттю, адже змінюється все — людина, технології, організації, цінності, світогляд, мотиваційні настанови, пріоритети, способи забезпечення збалансованого соціально-трудового розвитку.

За традицією, започаткованою в кількох попередніх монографіях, підготовлених за участі авторів цієї наукової праці, у ній також немає звичного поділу соціально-трудової проблематики на «їхню» і «нашу», натомість досліджуються суперечності та трансформації в царині соціального розвитку, що притаманні

всім сучасним економічним системам, а наявні особливості українських реалій розглядаються в контексті глобальних викликів та загальних тенденцій розвитку. Тож якими є й надалі будуть позитивні і негативні наслідки розбудови нової економіки для людини праці? Які виклики та ризики виникають у контексті трансформаційних змін ринку праці? Що зробити, аби людину праці вивести з узбіччя на магістраль збалансованого соціально-трудового розвитку? Які передумови вже сформовано і які треба створити для становлення ринку інноваційної праці в українській економіці? Як, в який спосіб, якими інститутами та інструментарієм забезпечити ефективну зайнятість? Яким чином вирішити проблему молодіжного безробіття? Яким є стан, нові тенденції та напрями розвитку зайнятості сільського населення? На ці та багато інших питань автори монографії намагалися дати свої відповіді, що випливають з результатів неупередженого аналізу та власних досліджень.

Одна з наскрізних ідей, яка пронизує монографію, — наполягання, заклик до того, що в Україні має утвердитися інноваційний тип зайнятості, для якого характерні:

- висока частка робочих місць зі значною інформаційною, знаннєвою, інтелектуальною місткістю;
- постійні зрушення у структурі робочих місць, при цьому останні мають тенденцію до поліпшення якості, право на віднесення до категорії «гідні робочі місця»;
- гнучкість, динамізм як робочих місць, так і робочої сили.

Водночас зі змісту монографії, викладених у ній концептів випливає, що без нових підходів до формування соціально-трудової політики, без усвідомлення потреби в новій структурі й ієрархії факторів розвитку, без розуміння, що за умов сьогодення найоптимальніша політика зайнятості — це високопрофесійна економічна політика, спрямована на розбудову нової економіки, джерелами розвитку якої є інноваційна праця та інтелектуальний капітал, без нового сприйняття достеменної ролі людини, її мотивів, інтересів будь-які дії з боку інститутів держави і громадянського суспільства приречені на невдачу. У ліпшому разі суспільство матиме економічне зростання без соціального розвитку, а в гіршому — деградацію як в економічному, так і в соціальному вимірі.

За сучасних умов, коли суттєво зросла роль людини та капіталу, яким вона володіє, підвищується статус, значущість сфер, що

є «відповідальними» за формування людського капіталу та підвищення якості життя населення. Ось чому в монографії значну увагу приділено освітній компоненті розвитку ринку праці та соціально-трудових відносин зайнятості.

Нове бачення соціально-економічного розвитку має базуватися не на розумінні пріоритетності «соціального утримання» вразливих верств населення, а на соціальній цінності економічно доцільних робочих місць для продуктивної частини населення. Це можливе завдяки формуванню передумов ефективної зайнятості з боку державних органів влади, розумінню необхідності та готовності підприємницьких структур створювати, розвивати гідні, конкурентоспроможні, інноваційні робочі місця, позитивному сприйняттю економічно активним населенням ініціатив уряду та підприємців щодо підвищення його економічної активності.

Українське суспільство може і повинне стати суспільством людського розвитку, ефективної зайнятості й реалізації можливостей — можливостей у формуванні людського капіталу, можливостей у виборі гідних робочих місць, можливостей мати гідні умови праці, можливостей реалізувати себе як особистість.

Провідною складовою державної політики, як і діяльності органів влади та інститутів громадянського суспільства, мають стати заходи, спрямовані на повернення в суспільство оптимізму, утвердження суспільної активності, суспільної згуртованості, суспільної енергії, бажання жити в цій країні, творчо працювати та мати гідний рівень життя. Водночас маємо повернути в суспільство відповідальність і людини, і інститутів економіки та держави за додержання морально-духовних цінностей — чесності, порядності, правдивості, працелюбства, солідарності, справедливості, співчуття, співучасті.

Досягнення на практиці ефективної зайнятості та стійкої позитивної динаміки значною мірою залежатиме від того, наскільки узгодженими, односпрямованими, гармонізованими будуть усі компоненти механізму господарювання (податкова, цінова, інвестиційна, структурна та інші складові економічної політики), а також від того, як швидко вдасться подолати інституціональну кризу (кризу формування та розвитку суспільних інститутів), яка є реальністю в Україні.

Наступний етап досягнення здорових соціально-трудових відносин та стійкої соціальної динаміки пов'язаний з тим, що нові, формально вже позначені інститути держави, суспільства й еко-

номіки мають наповнитися реальним змістом і динамізмом розвитку.

Маємо надію, що небайдужий читач після ознайомлення з монографією зможе відкрити для себе нову сторінку в пізнанні першопричин, домінант і тенденцій розвитку ринку праці та інституту зайнятості, знайде підтвердження своїх думок та елементи нового бачення шляхів розвитку ринку праці як складової соціально-економічної політики, побачить інноваційні підходи щодо розвитку інститутів та інструментарію регулювання ринку праці.

Отже, матеріали, що є змістом цієї монографії, мають сприяти утвердженню концептуальних зрушень як у розумінні природи інституту праці та зайнятості в умовах формування нової економіки, так і в опануванні сучасної філософії трансформації ринку праці, інструментарію його регулювання, розвитку здорових соціально-трудових відносин зайнятості.

У підготовці наукового видання взяв участь творчий колектив авторів: доктор економічних наук, професор А. М. Колот (вступ, розд. 1, 2); доктор економічних наук, професор І. Ф. Гнибіденко (підрозд. 6.1, 6.2, 6.4), кандидат економічних наук, доцент О. О. Герасименко (підрозд. 1.4, 2.4), доктор економічних наук, професор С. І. Бандур (підрозд. 6.3), доктор економічних наук, професор Л. С. Лісогор (розд. 4), доктор економічних наук, професор І. Л. Петрова (розд. 3), кандидат економічних наук, професор В. М. Петюх (розд. 5), кандидат економічних наук, доцент О. І. Кравчук (підрозд. 1.2, 1.3, 2.3), кандидат економічних наук, доцент Л. В. Щетініна (розд. 5), асистент Г. В. Смалійчук (підрозд. 3.4), аспірант О. В. Нартюк (підрозд. 6.1), аспірант М. В. Торжевський (підрозд. 6.4).

---

## ЛЮДИНА, ПРАЦЯ І НОВА ЕКОНОМІКА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ВЗАЄМОДІЇ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

---

### 1.1. Людина як стратегічний ресурс і мета соціально-економічного розвитку

Серед нагальних завдань відродження економіки України та виведення її на траєкторію стійкого розвитку винятково важлива роль належить науковому забезпеченню реформування сфери праці, у центрі якої перебуває економічно активна людина з набутими нею потенціалом, компетенціями та притаманними їй мотиваціями і цінностями.

Комплекс чинників, що мають як внутрішнє, так і зовнішнє походження, і з-поміж них — глибокі зміни у структурі та ієрархії рушійних сил розвитку, перманентні кризові явища, наростання економічних та суспільних асиметрій, потреба надати суспільному поступу стійкої динаміки — актуалізують розвиток науки про людину, її працю та відносини, суб'єктом яких вона є. Визнаючи внесок економічної науки і наявних шкіл у наукове забезпечення соціально-економічного розвитку, водночас змушені констатувати, що наукові здобутки в цій царині нерідко межують із поразками. Часто наукові економічні дослідження і за постановкою проблем, і за змістом, і за суспільною значущістю неадекватні потребам сьогодення. Чимало авторитетних дослідників стверджують, і з ними важко не погодитись, що економічні школи продукують знання, судження, які наближені до поверхні буття, вони не поглиблюються до ґрунтового, цілісного бачення світу економіки, світу праці, світу позаекономічного (морального, духовного). Як справедливо зазначає відомий український фахівець у галузі економічної теорії Г. В. Задорожний, головною бідою економістів і економічної теорії другої половини минулого і початку нинішнього століття є вузькість їхніх поглядів — міркувань, що обмежені їхнім «економічним окопом»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Задорожний Г. В. Социальная экономика: предмет и место в постнеклассическом познании / Г. В. Задорожний // Вопросы политической экономики : науч. электрон. экон. журн. — 2012. — № 1(2). — С. 87.

В економічних науках загалом і зокрема в тих, що вивчають світ праці, багато невпорядкованого набору різноманітних теорій, методів, кривих, формул, але бракує системного погляду на людину; не сталося глибокого опрацювання та реальної інтеграції концепцій людини економічної, людини соціальної і людини відповідальної. Як результат — замість «дерева» економічної науки маємо, за образним висловом О. І. Ананьїна, «сад камінців».

Змушені констатувати, що на практиці вийшло замкнене коло: для вироблення соціально-економічної політики, наукового опрацювання практичних рішень соціально-економічного, соціально-трудового спрямування, формування сучасного економічного мислення членів суспільства необхідно мати науково вивірену економічну теорію, потужні наукові дослідження прикладного характеру. Однак економічна наука сама часто не в змозі вийти на траєкторію стійкого розвитку через такі вади, як догматизм, еклектика, сповідування віджилих теорій та інструментарію або некритичне запозичення теоретичних постулатів, котрі не відзеркалюють реалій господарської практики і потреб розвитку суспільства. При цьому наголошимо, що зазначене характерне не тільки для вітчизняної науки і практики. Неупереджений аналіз свідчить, що такі провали нині притаманні й іншим країнам. Різними є лише глибина та масштаби цих провалів.

У загальнофілософському плані сучасний стан формування світогляду та економічного мислення чітко окреслив П. Рассел: «Глобальна криза, яку переживає людство, в основі своїй є кризою свідомості, і якщо ми бажаємо зберегти світ, від нас потрібно дещо більше, аніж спасіння лісів, боротьба з забрудненням навколишнього середовища, з виділенням шкідливих вуглецевих газів і знищенням озонового шару. Нам необхідно звільнитися від егоцентричного, матеріалістичного модусу свідомості, який породжує всі ці проблеми»<sup>2</sup>.

Зосереджуючись на соціально-трудовій проблематиці, підкреслимо, що складовою глобальних перетворень і трансформацій, що здійснюються в економіці і суспільстві, є принципово нові зміни, які відбулись і далі відбуваються в ролі, статусі, можливостях, мотивації, цінностях людини і передусім людини економіч-

---

<sup>2</sup> *Гроф С. Революция сознания: Трансатлантический диалог / С. Гроф, Э. Ласло, П. Рассел. — М., 2004. — С. 44.*

но активної. Таке твердження випливає з результатів власних досліджень та підготовлених на їх основі публікацій<sup>3</sup>, які переконують у тому, що світ праці в найширшому його розумінні кардинально змінився. За багатьма параметрами іншою стає роль людини як ресурсу, носія найбільш потужного та затребуваного капіталу, мотивацій та цінностей.

Звідси — потреба, навіть крайня потреба, не стільки уточнень і доповнень постулатів, що нині превалюють, скільки розбудови нової парадигми теоретичних знань про людину, її працю та відносини, що виникають у процесі трудової діяльності. У розвиток даної тези наголошуємо на тому, що за умов глобальних трансформацій, котрі відбуваються у світах, що нас оточують, у тому числі у світі самих людей, виникає об'єктивна необхідність не просто оновлення поняттєвого апарату, а наукового опрацювання нової концептології соціально-трудового аналізу, абсолютно нової мовної формалізації явищ і процесів, що зародились і далі зароджуються в соціально-трудовій сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та формування нового типу людини праці — *мережевої людини*.

На превеликий жаль, така постановка питання не усвідомлена глибоко багатьма представниками наукової спільноти, які й далі «латають дірки» і пропонують, так би мовити, іти вперед з головою, повернутою назад. Справді, у багатьох теоретичних конструкціях, що широко репрезентовані в сучасній економічній літературі, образ людини, її місце в координатах нової економіки, роль соціального в нашому житті все ще ближчі до постулатів автора «Дослідження про природу та причини багатства народів» (1776), аніж до реалій сьогодення.

Соціально-трудові науки й далі фокусують свою увагу на традиційних концепціях і теоріях, намагаючись пояснити процеси реального життя тим інструментарієм та методичним ба-

<sup>3</sup> Див.: *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010; Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2010; Ресурси та моделі глобального розвитку : монографія / [Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот, Я. М. Столярчук та ін.] ; за заг. ред. докторів екон. наук, професорів Д. Г. Лук'яненка та А. М. Поручника. — К. : КНЕУ, 2011; *Колот А. М.* Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 5. — С. 3–8; *Колот А. М.* Наукове забезпечення управління працею та соціально-трудовими відносинами на засадах міждисциплінарного підходу / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 8. — С. 3–9.

гажем, що склався багато років тому. Утім на порядку денному постала проблема конструювання нових соціально-трудових моделей<sup>4</sup>. Світ праці останніми роками різко змінився. Колишні моделі, системи відмирають і руйнуються; їхнє місце мають посісти нові моделі і системи з зовсім іншими властивостями і можливостями. При цьому екстраполяція властивостей, закономірностей старих систем на нові унеможлиблюється. Тому, повторимо, на порядку денному — опрацювання теоретико-методологічних засад нової моделі людини, що віддзеркалює соціальні, економічні, демографічні, соціокультурні реалії початку XXI століття та враховує тенденції розвитку постіндустріального суспільства.

Без сумніву, проблематика з'ясування істинної ролі людини як об'єкта і суб'єкта економічної діяльності була актуальна протягом усього періоду розвитку економічної теорії (починаючи з класичної), і, впевнені, такою вона залишається й нині. Під кутом зору нашого дослідження важливо відстежити (бодай стисло) еволюцію поглядів представників найбільш відомих економічних учень стосовно до об'єктів і суб'єктів економічної діяльності та місця людини у суспільному поступі.

Звертаємо увагу на те, що економічна теорія протягом кількох століть будувала свої теоретичні конструкції навколо проблематики багатства. Так, майже три століття (з XVI до XVIII) домінувала школа меркантилістів, для яких багатством було все, що перетворюється на гроші. При цьому як джерело багатства поставала сфера обігу, а виробництво розглядалось як одна з передумов створення багатства.

А. Сміт у своєму основному творі «Дослідження про природу та причини багатства народів», яким була започаткована класична парадигма економічної теорії (політичної економії), об'єкт дослідження останньої окреслив чітко й однозначно — створення багатства. У більш розгорненому вигляді йдеться про нагромадження, розподіл та використання багатства матеріального — багатства речей, багатства як сукупності матеріальних благ. Водночас у своїй головній праці видатний англійський учений досліджує і проблематику суб'єкта економічної діяльності — людини. Остання в його вченні постає як *економічна людина*

---

<sup>4</sup> Див.: Колот А. М. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 2. — С. 14–25.

(Homo Economicus), котра, керуючись у процесі економічної діяльності власними інтересами, поводить раціонально, як економічний агент<sup>5</sup>. Нагадаємо, що загальнометодологічне положення класичної економічної теорії, яке рельєфно і вичерпно подано А. Смітом у «Дослідженні про природу та причини багатства народів», таке: матеріальне багатство є об'єктом і метою економічної діяльності, а людина (Homo Economicus) — засіб, суб'єкт економічного процесу.

Стрижень економічної теорії, згідно з яким людина — не безпосередня мета, а засіб, суб'єкт економічного розвитку — це «заслуга» не тільки А. Сміта, а і його послідовників. Так, Дж. С. Мілль в «Основах політичної економії» (1848) розвинув далі ідеї А. Сміта щодо мети (багатства) і засобу (людини) економічної діяльності. Саме собою поняття «багатство», — писав Дж. С. Мілль, — необхідне для визначення сукупності бажаних предметів, якими люди володіють, не тільки не охоплює їхні власні особистості, а навпаки, протиставляє їх цим предметам. Люди, за Міллем, не є багатством для самих себе, хоч вони і слугують інструментом його надбання<sup>6</sup>.

Маємо констатувати, що й у «Капіталі» та інших працях К. Маркса знаходимо смітівський методологічний засновок: людина — засіб, а багатство — мета. Так, полемізуючи з автором «Підручника політичної економії» (1879) А. Вагнером, К. Маркс зазначав, що відмітною рисою його методологічного підходу, реалізованого під час написання «Капіталу», є не людина, а даний суспільно-економічний період<sup>7</sup>.

Симптоматичним є й те, що співвідношення суб'єкта й об'єкта економічної діяльності — людини і багатства — значною мірою відтворено в постулатах неокласичної економічної теорії. Змінено лише акценти та розширено розуміння мотивів економічної

<sup>5</sup> Справедливості заради зазначимо, що до написання основного свого твору А. Сміт у 1759 р. видав менш відому широкому загалу працю «Теорія моральних почуттів», в якій описав певні філософські, морально-духовні та психологічні аспекти людини як суб'єкта економічної діяльності. Утім в головному науковому доробку А. Сміта ключовий суб'єкт економічного процесу — це все ж «людина економічна», яка водночас і егоїстична, і раціональна, і зорієнтована суто на особисті потреби та інтереси. З історії економічної думки відомо, що А. Сміт протягом багатьох років плекав ідею, яка так і не була втілена в життя, — виконати фундаментальне дослідження людини в соціумі, і не тільки як «істоти економічної», а як особистості, котра має різні іпостасі, взаємодіє з оточенням та зовнішнім світом.

<sup>6</sup> Мілль Дж. С. Основы политической экономии / Дж. С. Милль. — М., 1980. — Т. 1. — С. 90.

<sup>7</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Твори. — Т. 19. — С. 6.

діяльності людей. Справді, у представників неокласичної школи, на відміну від класичної, проблематика походження багатства та його розподілу не є на передньому плані. Основний концепт неокласиків — аналіз того, як функціонує економічний організм та як формується поведінка основного суб'єкта економічної діяльності. Проте і ця школа економічної теорії не змогла подолати обмеженості щодо ролі та функцій людини, залишивши за нею функцію засобу економічного організму. Так, один із засновників неокласичної школи економічної теорії А. Маршалл у фундаментальній праці «Принципи політичної економії» (1890) наголошує, що економічна наука — це, з одного боку, наука про багатство, а з другого — та частина суспільної науки про діяльність людини, яка стосується зусиль, що нею докладаються для задоволення своїх потреб<sup>8</sup>.

Аналіз найбільш цитованих видань сучасних представників неокласичної школи економічної теорії свідчить, що й вони не подолали меж формули «багатство — мета, людина — засіб». Так, автори класичного підручника «Економікс» П. Самуельсон і В. Нордгауз зазначають, що предмет сучасної економічної теорії — це вчення про те, як суспільство використовує наявні ресурси, щоб виробляти товари. Як бачимо, і за цього методологічного засновку людина залишається «за бортом» економічного процесу, за замовчуванням вона розглядається як «засіб» ринкового організму.

Викладені раніше судження відомих мислителів щодо мети, об'єкта, суб'єкта економічного розвитку, ролі і місця людини в забезпеченні економічної і соціальної динаміки слід розглядати як спроби економістів (хоч і видатних) проаналізувати суспільні процеси, що відбувались у період їхньої наукової діяльності. Більшість їхніх міркувань, оцінок, висновків, обґрунтувань залишилися віддзеркаленням економічного і соціального ладу тодішньої доби; лівова частка з них була бездоганною за змістом, нерідко революційною за прозорливістю та постановкою. Утім ставити перед собою завдання безпосереднього застосування теоретичних конструкцій XVIII — початку XX століття до умов кінця XX — перших десятиліть XXI століття — це алогічне заняття, яке здатне завести (і заводить) науковий пошук істини у глухий кут. Світ природи, техніки, економіки, інститутів, світ самих людей порівняно з тогочасним періодом, коли жили і творили

<sup>8</sup> *Маршалл А. Принципы политической экономии* / А. Маршалл. — М. — Т. 1. — С. 107.

класики економічної теорії, змінився кардинально. Шукати у «Багатстві народів...» відповіді на виклики початку нового тисячоліття — справа безнадійна. Тож маємо нарешті підвестися на новий рівень відповідальності та почати думати і діяти інакше.

Відомий російський економіст, засновник наукової школи філософії господарства Ю. М. Осіпов з приводу застарілості методологічних засад сучасної економічної науки, неприйнятності домінантного категоріального апарату та інших провалів сучасної економічної теорії зазначає, що все розумне зі світоглядного минулого, понятійного, словесного сьогодні нікуди не придатне. Слова є, поняття є, теорії є, концепти є, але всі вони застаріли і не відображають усього, що відбувається навколо. Усе це важко зрозуміти, — пише він, — але це, на жаль або на щастя, саме так! Це лише здається, що Платон з Арістотелем, Гегель з Кантом або Маркс з Леніним все ще живіші за всіх живих, хоч багато що з написаного ними нібито залишається і сьогодні актуальним та навіть злободенним, але, на жаль, переважно це лише здається. Це не означає, що все інтелектуальне надбання минулого треба відкинути і забути, це лише означає, що сидіти на цій спадщині і думати, що титани нам щось раптом самі підкажуть, наївно і безпідставно<sup>9</sup>.

Отже, підсумовуючи викладене та зважаючи на нинішній стан опрацювання моделі людини початку XXI століття, маємо констатувати, що в економічній теорії як минулого, так і сучасної доби й далі залишаються провали в плані обґрунтування її предмета, трактувань об'єкта і суб'єкта економічного процесу, їх взаємозалежності та підпорядкування. Людина в теоретичних економічних конструкціях все ще розглядається однобоко, спрощено; смітівський образ Номо Економікус все ще «бродить» по шпальтах економічних видань, перекочує в душі й розум людей з покоління в покоління.

У нашій же методологічній конструкції людина постає як основний ресурс і мета соціально-економічного розвитку. Водночас нашою принциповою позицією та переконанням є й те, що на сучасному етапі розвитку економіки і суспільства економічна і соціальна складові суспільного поступу поміня-

---

<sup>9</sup> «Экономика для человека»: социально ориентированное развитие на основе прогресса реального сектора : материалы Московского экономического форума / под. ред. Р. С. Гринберга, К. А. Бабкина, А. В. Бузгалина. — М. : Культурная революция, 2014. — С. 246.

лися місцями, домінантою номер один стають соціально-трудова прерогативи, людський розвиток. При цьому іншого формату набуває взаємодія економічної і соціальної компонент розвитку, які надтісно переплетені та мають функціонувати як єдиний цілісний механізм.

*Сучасну роль людини, взаємозв'язок економіки і людського розвитку, проблематику соціалізації відносин у сфері праці маємо обов'язково розглядати у контексті діалектики соціальної та економічної складових суспільного поступу.* Опанування достеменної суті цієї діалектики є ключем до усвідомлення глибинних засад людського, трудового виміру економіки, мети її розвитку, потреби соціалізації економічного простору.

Доводиться стверджувати, що усвідомлення соціумом цієї діалектики відбувається вкрай повільно і не в останню чергу внаслідок домінування суджень, уявлень, за яких соціальний чинник все ще розглядається як похідний від економічного, що надає соціальному, людському, розвитку ознак вторинності. Справді, соціальний і економічний аспекти суспільного розвитку тісно переплетені. Перш ніж розподіляти створені блага та задовольняти різноманітні потреби, необхідно виробляти, і це — аксіома. Водночас це аж ніяк не заперечує першочергову значущість соціального розвитку. Синтез соціального й економічного аспектів суспільного розвитку впливає з їх взаємодоповнюваності та подвійної ролі людини у суспільному виробництві, а саме як фактора і мети виробництва, досягненню якої й покликана слугувати економіка. Економічному розвитку завжди притаманні соціальні наслідки, тобто він соціальний за природою. Інша річ — в який спосіб розподіляються результати економічної діяльності, чи досягається оптимізація інтересів суб'єктів суспільного виробництва, чи домінують на полі соціально-трудова сфери процеси соціалізації або, навпаки, десоціалізації.

Економічною наукою доведено і підтверджується практикою, що економічний і соціальний прогрес, економічний і соціальний розвиток узгоджуються та мають одновекторну динаміку тоді, коли економічні досягнення супроводжуються соціалізацією суспільних відносин та коли така соціалізація виявляється передусім у соціально-трудовій сфері<sup>10</sup> і стосується інтересів абсолютної

<sup>10</sup> Див. детальніше: Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2010. — 348 с.

більшості економічно активного населення. У контексті проблематики, що розглядається, принципово важливою є відповідь на запитання: заради кого і заради чого організовується виробництво, здійснюється економічна діяльність і досягається економічне зростання?

Твердження, що соціальна політика має бути похідною від економічної, не випадкове, а є дальшим сприйняттям людини лише як працівника, реалізація здібностей і самореалізація якого можливі лише на виробництві. Проте умови і потреби розбудови нової економіки та соціальної держави вимагають запровадження нових принципів формування соціальної політики, усвідомлення її сучасної ролі в забезпеченні соціальної динаміки. Слід виходити з того, що соціальна політика вже виросла з дотеперішніх меж економічної політики, а загальна економізація політики, що була характерна і великою мірою виправдана в доіндустріальному та індустріальному суспільстві, яке сповідувало інші цінності, — це вже атрибутка вчорашнього дня.

Справді, чи може бути соціальна компонента другорядною за умов, коли магістральним напрямом прогресу цивілізації стає розбудова економіки знань, і знання та інновації на 60 % і більше мають наповнити вартість кінцевого продукту? Чи можна й надалі керуватися традиційними уявленнями про взаємозв'язок економічного і соціального розвитку, які сформувалися в епоху індустріалізму, а реальністю сьогодення є різочі зміни у структурі активів суб'єктів господарювання на користь нематеріальних, і левова частка останніх припадає на людський капітал, що формується здебільшого у соціальній сфері?

З огляду на те, що на сучасному етапі НТР людина стає носієм найбільш потужного, найбільш продуктивного капіталу — людського, і водночас вона зберігає статус мети виробництва, соціальний розвиток остаточно втрачає риси вторинності щодо економічного поступу. У державі соціального типу, у суспільстві, в якому людина розглядається і як головний чинник, і як головна цінність, мета соціально-економічного розвитку, економічна політика має трактуватися виключно як складник соціальної політики, а не навпаки. Тож маємо звільнитися від тягаря застарілих теоретичних уявлень щодо взаємозв'язку і взаємодії економічної і соціальної сфер, економічної і соціальної політики, погляду на соціальну сферу як суто витратну. Пам'ятаймо, що будь-яка догма призводить до застою, постановки помилкових цілей, прий-

няття хибних рішень, і всі реформаторські зусилля при цьому зводяться нанівець.

Значний внесок у формування сучасної парадигми взаємозв'язку та взаємообумовленості соціальної й економічної компонент розвитку, в обґрунтування пріоритетності розвитку людини зробив лауреат Нобелівської премії з економіки 1998 р. Амартія Сен. Цей учений послідовно та переконливо розвінчує міф, згідно з яким розвиток людини та створення умов для гідного життя можуть дозволити собі лише найбільш розвинені країни.

А. Сен спростовує думку, що розвиток людини — це наслідок створення значного економічного потенціалу, а твердження, що спочатку в тій чи іншій країні необхідно нагромадити значний економічний потенціал і лише потім можна ставити питання про розвиток людини, вважає і помилковими, і вкрай шкідливими. Формування логічних суджень і прийняття рішень починаючи з найвищих щаблів влади мають здійснюватися, на погляд А. Сена, за таким сценарієм: спочатку керівництво країни як пріоритет суспільного розвитку визначає створення та підтримку інститутів, котрі безпосередньо забезпечують формування людського капіталу (освіта, охорона здоров'я, культура); далі має відбутися реальна підготовка «економічного дива», що передбачає масштабні інвестиції в людський капітал. При цьому вкладання в розвиток людини мають зачепити абсолютну більшість громадян незалежно від рівня їхніх матеріальних доходів. Сучасний розвиток, у трактуванні А. Сена, — це розширення людських можливостей, людської свободи, це свобода вибору між різними стилями життя, «експансія людських можливостей»<sup>11</sup>.

За такого бачення взаємозв'язку та підпорядкування соціального й економічного в суспільному житті стає зрозумілою **реальна роль людини як стратегічного ресурсу і мети сучасного соціально-економічного розвитку**. Водночас пропонуємо поглибити наявні уявлення щодо людського виміру нової економіки, конкретизувати викладені раніше загальні судження та розглянути їх крізь призму найбільш відмітних рис економіки, яка інтенсивно формується та домінуватиме в наступних десятиліттях XXI століття.

---

<sup>11</sup> Sen A. Development as Capability Expansion / A. Sen // Human Development and the International Development Strategy for the 1990s. — P. 44; Див. також: Dreze J. India: Development and participation / J. Dreze, A. Sen. — Oxford, 2002. — P. 35; Sen A. Development as Freedom / A. Sen. — Oxford, 1999. — P. 3.

## 1.2. Нова економіка в соціально-трудовому вимірі

Людина змінює навколишній світ, але й він (світ техніки, технологій, інститутів тощо) змінює людину, продукує нові вимоги до неї. Якими є відмітні характеристики нової економіки та як вони впливають на людське буття? Чи справді знайомий нам світ зникає і ми є свідками початку нового незнайомого світу, нових економіки і суспільства? Чи справді нова економіка — це економіка не товару, а людини, і чому простір нової економіки дедалі більше наповнюється нематеріальними, позаекономічними компонентами? Спробуємо відповісти на ці запитання або принаймні окреслити свою позицію щодо них.

Перехід від індустріальної економіки до економіки з іншими якостями та рушійними силами розвитку супроводжується активним науковим опрацюванням трансформаційних процесів і введенням у обіг нових понять стосовно до сучасної економіки та соціуму.

У літературі, здебільш іноземній, можемо натрапити на десятки термінів: «постіндустріальне суспільство» (Д. Белл<sup>12</sup>), «постіндустріальний капіталізм» (Р. Хейлбронер<sup>13</sup>), «посткапіталістичне суспільство» (Р. Дарендорф<sup>14</sup>), «суперіндустріальне суспільство» (О. Тоффлер<sup>15</sup>), «суспільство третьої хвилі» (О. Тоффлер у працях більш пізнього періоду<sup>16</sup>), «суспільство інформатики і зв'язку» (І. Ніїнілуото<sup>17</sup>), «техносупільство» (Б. Гейтс<sup>18</sup>), «суспільство науки» (Р. Крайбіх<sup>19</sup>), «інформаційна економіка» (Дж. Стіглер<sup>20</sup>), «сервісна, терціарна економіка, або економіка

<sup>12</sup> Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество / Д. Белл. — М. : Академия, 1999.

<sup>13</sup> Хейлбронер Р. Экономические проблемы постиндустриального общества / Р. Хейлбронер. — М., 1973.

<sup>14</sup> Дарендорф Р. Недавние изменения в классовой структуре современной Европы / Р. Дарендорф. — М., 1964.

<sup>15</sup> Тоффлер Э. Шок будущего / Э. Тоффлер. — М. : АСТ, 2008.

<sup>16</sup> Toffler A. The Third Wave / A. Toffler. — N.-Y. : Morrow, 1980.

<sup>17</sup> Niiniluoto I. Philosophy in Finland — the Cultural Setting / Ilkka Niiniluoto ; Poznan Studies in the Philosophy of the Sciences and the Humanities // Analytic Philosophy in Finland. — 2003. — Vol. 80. — P. 37.

<sup>18</sup> Гейтс, Б. Дорога в будущее / Билл Гейтс ; пер. Ю. Е. Купцевич. — М. : Изд. отд. «Рус. ред.» : Channel Trading Ltd., 1996. — 312 с.

<sup>19</sup> Kreibich R. Die Wissensgesellschaft. Von Galilei zur High-Tech-Revolution / R. Kreibich. — Frankfurt am Main : Suhrkamp, 1986. — S. 803.

<sup>20</sup> Stigler G. The Economics of Information / G. Stigler // Journal of Political Economy. — June, 1961. — Vol. 69. — P. 213.

третинного сектору» (Б. Хрістенсен<sup>21</sup>), «епоха інтелектуального капіталу» (У. Ходсон<sup>22</sup>), «комп'ютерна епоха» (Х. Шейкен<sup>23</sup>), «суспільство професіоналів» (Х. Перкін<sup>24</sup>), «постекономічне суспільство» (Г. Кан<sup>25</sup>).

Наявні теоретичні концепти та дефініції стосовно до сучасної економіки і соціуму зазначеним раніше не обмежуються. На думку авторів, що узгоджується з висновками багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників цієї проблематики, найбільш цінними як у теоретичному, так і в прикладному плані є методологічні засади дослідження економіки, яка приходить на зміну індустріальній, котрі містяться у концепціях постіндустріального суспільства Д. Белла, інформаційного суспільства Й. Масуди та Ф. Махлупа, нового індустріального суспільства Дж. Гелбрейта, електронного суспільства М. Маклюєна, програмованого суспільства А. Турена, електронно-цифрового суспільства Д. Тапскотта, інформаційного мережевого суспільства М. Кастельса. Водночас підкреслимо, що серед багатоманіття наведених щойно термінів широкого офіційного визнання набули два — «нова економіка» (неоекономіка) (уперше офіційно озвучено у доповіді президента США в 2001 р.) і «економіка знань», або «економіка, базована на знаннях».

У всіх наявних доктринах, що містять теоретико-методологічний аналіз нової економіки та її сутнісні характеристики, справедливо наголошується на суттєвому, глобальному в усіх значеннях і виявах підвищенні ролі знань, інформації у становленні та розвитку цієї економіки. При цьому акцентується увага на тому, що нині не тільки стає більше інформації, а й, головню, змінюється характер останньої, а в основу нашої поведінки покладається новітнє теоретичне знання.

Всебічний аналіз фундаментальних цивілізаційних процесів, що відбуваються в економіці і суспільстві під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та інших глобальних трансфор-

---

<sup>21</sup> Christensen B. Qualifikationsanforderungen und Arbeitsformen in der Neuen Okonomie / B. Christensen // Kieler Arbeitspapier. — 2001. — № 1081. — 60 s.

<sup>22</sup> Hodson W. Intellectual Capital. How to Build It, Enhance It, Use It / W. Hodson. — N.Y.: John Wiley and Sons, Inc., 1993.

<sup>23</sup> Shaiken H. Work Transformed. Automation and Labour in the Computer Age / H. Shaiken. — N.Y.: Holt, Rinehart and Winston, 1995.

<sup>24</sup> Perkin H. Third Revolution: Professional Elites in the Modern World / H. Perkin. — L.A.; N. Y.: Routledge, 1996.

<sup>25</sup> Kahn H. The Year 2000. A Framework for Speculation on the Next 33 Years / H. Kahn, A. Wiener. — L., 1967.

мацій, міститься у праці відомого американського вченого М. Кастельса<sup>26</sup>. За його висновками, провідною характеристикою сучасного суспільства є мережева логіка його базової структури, що ґрунтується на гнучких горизонтально орієнтованих глобальних мережах та обміні ресурсами. Значну увагу цей дослідник приділяє аналізу якісних перетворень в організації виробництва та змін у змісті і характері соціально-трудових відносин (виникнення нових мереж та суб'єктів інформаційно-глобальної економіки, індивідуалізація праці тощо).

Американський економіст В. Мартін виокремив критерії інформаційного суспільства:

1) *економічний*, з позиції якого інформаційний сектор розглядається як рух до інформаційного суспільства та як складова частина сучасного економічного життя,

2) *технологічний*, який засвідчує, наскільки технології проникають у всі сфери діяльності людини,

3) *соціальний*, що підтверджує зміну соціальної поведінки індивідів під впливом інформаційних технологій,

4) *політичний*, який підкреслює формування свого роду глобального форуму, в якому звичайні громадяни можуть безпосередньо брати участь в управлінні;

5) *культурний*, що підтверджує взаємодію і взаємопроникнення культур у глобальному масштабі<sup>27</sup>.

За М. Кастельсом, фундаментальними джерелами продуктивності та влади в інформаційному суспільстві є генерування, обробка та передавання інформації. При цьому:

- інформація постає як сировина технологій;
- ефекти нових технологій охоплюють усі види людської діяльності;
- інформаційні технології ініціюють мережеву логіку змін соціальної системи;
- першорядного значення набуває гнучкість, здатність до реконфігурації;
- важливу роль відіграє конвергенція конкретних технологій у високоінтегровані системи.

<sup>26</sup> Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. — М. : ГУ ВШЭ, 2000.

<sup>27</sup> Martin W. J. The Global Information Society / W. J. Martin. — Aldershot : Aslib Gomer : Brookfield, Vt/USA : Gomer, 1995. — P. 3.

В економіці, яка є уособленням нової економічної системи, новим стає все або майже все. Так, нові технології (інформаційно-комунікаційні, нанотехнології тощо) являють собою не просто розвиток продуктивних сил (матеріально уречевлених, людських тощо), а принципово нову виробничо-економічну систему. Нова економіка — це й нові, диференційовані види товарів і послуг, які все більше створюються не відокремленням від природного матеріалу непотрібних елементів (токарна обробка, виплавка металу, обробка сирової деревини тощо), а комбінованим з'єднанням елементарних частинок. Нова економіка — це й нова мережа зв'язків та відносин. Ідеться про новий формат економічних відносин, нові швидкості і нові форми обміну інформацією, нові швидкості переміщення матеріальних, фінансових і соціальних ресурсів, нові форми та нові швидкості укладання угод, доставки продукції та здійснення фінансових операцій. Нова економіка — це й нові масштаби проникнення нових технологій та інших інновацій у виробництво традиційних індустріальних благ.

Узагальнюючи основні риси (ознаки) нової економіки, що містяться в наявних концепціях у цій царині (нової економіки та постіндустріального суспільства), виокремимо такі:

- перетворення знань, інтелекту на провідний ресурс економічного розвитку та головне багатство суспільства;
- розширення можливостей економічного зростання на основі генерування, обробки та передавання інформації;
- переважання в структурі економіки сфери послуг (сервісизація економіки), розширення сектору «виробництва людини», пов'язаного з формуванням і розвитком людського капіталу;
- віртуалізація економіки, що пов'язана з функціонуванням глобальної інформаційної мережі, глобального електронного ринку товарів та послуг;
- утвердження інноваційного багатства нової економіки, в якій пріоритетного значення набуває творча, креативна діяльність людини;
- індивідуалізація особистості і суспільства;
- перехід від вертикально інтегрованих структур до мережових організацій, поширення принципів рівноправності та співробітництва, домінування останніх над принципами конкуренції та ієрархії;
- участь у глобальних мережових комунікаціях як умова «конкурентного виживання», розвиток конкуренції мереж.

Отже, якщо сучасну економіку розвинених країн світу, як і нову економіку країн, що розвиваються, розглядати крізь призму найбільш відмітних рис порівняно з економікою індустріальної доби, то неодмінно дійдемо висновку, що такими рисами є великомасштабні зміни у структурі та якості виробничих факторів, небачене зростання знань, інформації, інтелекту, інновацій. Твердження «хто володіє інформацією, той володіє світом» нині вже можна сприймати як аксіому. Перелічені ресурси сучасної економіки одночасно являють собою й визначальні фактори підвищення ефективності виробництва матеріальних і нематеріальних благ та якості життя населення.

Матеріальний, організаційно-технічний бік цього феномену є такий, що знання, інтелектуальна, інноваційна компонента дедалі більше перетворюється на провідну на всіх етапах життєвого циклу нових товарів і послуг. Ця компонента домінує на стадії проектування, виробництва, управління матеріальними і нематеріальними активами. До того ж саме знання стають передумовою розв'язання таких нагальних завдань виробництва, як:

— адаптація людського фактора до динамічно змінюваних умов виробництва;

- прийняття рішень за нестандартних умов;
- організація командної роботи та роботи на результат;
- набуття вміння, здатності вчитися протягом усього життя.

Економічний ресурс, який являє собою сукупність і комбінацію інформації, знань, інтелекту, інновацій, настільки важливий, що його правомірно називати стратегічним. Йому належить майбутнє до появи, не виключено, надстратегічного ресурсу, складниками якого стануть гіперінформація, гіперзнання, гіперінтелект, головним носієм яких залишиться людина. Отже, у XXI ст. не природні багатства, не територія, а високі технології, знання, інтелект будуть основою економіки, джерелом добробуту і якості життя. Підтвердженням цьому є досвід розвинених країн, де в останні десятиліття відбувається інтенсивне заміщення основних фондів, матеріальних товарних запасів, інших матеріальних активів нематеріальними, фізичного капіталу — нефізичним.

Носієм знань, компетенцій, інтелекту, інновацій є людина і перш за все економічно активна, що й обумовлює її провідну роль у розбудові та функціонуванні нової економіки. Отже, нова економіка — це передусім нова економічно активна людина, яка є її основним ресурсом, провідною продуктивною силою. Якщо в

економіці індустріального типу людина перебуває біля техніки, обслуговуючи її, то в новій економіці вже техніка перебуває біля людини, посилюючи її продуктивну силу. Так, один з найавторитетніших фахівців у галузі менеджменту Пітер Друкер у публікації у часописі «Harvard Business Review» підкреслює, що центр тяжіння у трудових відносинах швидко зміщується від ручної праці до праці інноваційної, до працівників знань, тобто до тих, хто створює нове знання й активно його використовує<sup>28</sup>.

Автори колективної монографії «Бізнес у стилі фанк назавжди: Капіталізм у задоволення» з приводу підвищення ролі знань та інтелекту зазначають, що робітники володіють основними засобами виробництва. Революція, — пишуть вони, — точніше її перша частина, закінчена. Працівники-програмісти, розробники нового програмного забезпечення у Франкфурті, суднобудівники на верфях у Ставангері, креативники в китайських рекламних агентствах, інженерно-технічні працівники в Сіднеї, фабричні робітники в Лос-Анджелесі, продавці опціонів у Сінгапурі весь час використовують свої мізки і лише іноді свою мускульну силу, щоб створювати нові блага. У сучасних компаніях від 70 до 80 % всього, що виконується людьми, здійснюється за допомогою їхнього інтелекту. Основний засіб виробництва — це скромна сіра маса вагою приблизно 1,3 кг. Це людський мозок<sup>29</sup>.

Не лише наука, а й політикум визнають пріоритетність інформаційного ресурсу та людського капіталу в становленні й функціонуванні нової економіки. Так, у виступі прем'єр-міністра Великобританії Тоні Блера на Всесвітньому економічному форумі в Давосі у 2000 р. зазначалося: «Нафта перестала бути найважливішою сировиною для світової економіки. Тепер така сировина — інформація ... економіка, яка базована на знаннях, означає, що головний її ресурс — люди»<sup>30</sup>. Б. Клінтон підтвердив подібну ідею: «Надійне зростання передбачає інвестиції у людський фактор ... Стосовно до розвитку людських ресурсів скажу ще раз: глобалізована економіка цінує людський розвиток понад усе»<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> Управление знаниями. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. — С. 10.

<sup>29</sup> Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк навсегда: Капитализм в удовольствие / Й. Риддерстрале, К. Нордстрем. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2008. — С. 31.

<sup>30</sup> Блэр Т. Успех приходит к тем, кто, кто может меняться так же быстро, как окружающий мир / Т. Блэр // Независимая газета «Дипкурьер». — 2000. — № 2. — 3 февр.

<sup>31</sup> Там же.

Нова економіка справді є новою за багатьма ознаками, а голов-но, за рушійними силами її розвитку. Якісно нові інформаційно-комунікаційні мережеві технології в поєднанні з інтелектуальним капіталом і його провідною складовою — людським капіталом — без перебільшення стають основою нової економіки. Наголошує-мо на тому, що нова економіка висуває якісно інші вимоги до людського чинника і водночас її формування та розвиток стають можливими завдяки утвердженню на практиці нової якості люд-ського та соціального капіталу. Не є перебільшенням і тверджен-ня, що рушійною силою нової економіки є далеко не будь-яка людина. Так, в індустріальну добу в соціальній структурі провід-ні ролі належали робітничому класу та інтелігенції. Тепер же ін-телігенція у класичному розумінні — це реальність, яка відхо-дить в історію. Основою нової економіки, рушійною силою соціальних трансформацій, соціальної динаміки є клас, від якого йде енергія, суспільне підживлення, — це креативний клас. До нього мають належати люди, здатні діяти нетрадиційно, іннова-ційно, творчо (вік, посада і навіть освіта тут не мають вирішаль-ного значення). Такі люди вирізняються оригінальністю, нестан-дартністю мислення, інноваційно орієнтованими вчинками і діями широкого спектра — від розроблення національних проєк-тів до облаштування своєї домівки, кафедри, школи, в якій на-вчалися. Такі люди були завжди, вони були затребувані й у по-передні часи, а нове в їхньому статусі, значуще для економіки і суспільства, пов'язане з низкою принципово нових реалій та об-ставин.

Проведене нами дослідження переконує у зростанні ролі лю-дини та її креативності як факторів конкурентних переваг і забез-печення збалансованого розвитку суспільства. Реалії сьогодення є такі, що найсучасніші технології, матеріали, сировина переста-ють бути критично важливими для набуття конкурентних пере-ваг. Останні дедалі більше переміщуються від матеріальних, тех-ніко-технологічних ресурсів до людських. Прорив у темпах, якості зростання, підвищенні конкурентоспроможності все біль-ше визначається компетентісно-креативною компонентою тру-дової діяльності. А представники креативного класу дедалі біль-ше перетворюються із соціальної групи інтелектуалів зі статусом найманих працівників на «клас для себе».

Отже, задля формування сучасного економічного мислення та розставлення науково обґрунтованих акцентів у процесі розроб-

лення соціально-трудової політики потрібно не просто декларувати тезу щодо підвищення ролі людини в усіх сферах економічного суспільного життя (навіть у найбільш ортодоксальних теоріях провідна роль людини та підвищення її ролі не заперечуються). Наголос варто робити на тому, що нова економіка передбачає масштабне пріоритетне задіяння не просто чинника, яким є людський капітал, а чинника, основою якого є креативність.

Відомий американський соціолог, автор бестселера з проблематики креативності Річард Флорида стверджує, що суспільство змінюється значною мірою, тому що ми цього хочемо. Більше того, ці зміни не є випадковими і хаотичними, як не є вони і таємничим продуктом колективного несвідомого. Вони мають абсолютно розумний і раціональний характер. Логіка цих перетворень, зазначає автор, досі залишається прихованою від нас, оскільки самі перетворення все ще тривають. Однак останнім часом різноманітні і зовнішньо різномірні тенденції починають вибудовуватись у загальну картину. Нині вже можна виявити базовий принцип, силу, що управляє цими зрушеннями. Цією рушійною силою стала людська креативність, яка відіграє ключову роль в економіці і суспільстві. У своїх професійних заняттях і інших сферах життя ми сьогодні цінуємо креативність як ніколи високо і культивуємо її з особливим завзяттям. Творча діяльність — відмінна риса людини як виду — у наш час набуває небаченого розмаху<sup>32</sup>.

І далі Р. Флорида пише, що заведено вважати, що ми живемо нині в «інформаційній» економіці, або «економіці знань». Однак більш суттєва істина полягає в тому, що сучасна економіка ґрунтується людською креативністю. Креативність — «здатність створювати значущі нові форми» — згідно зі словником Вебстера перетворилася на основне джерело конкурентної переваги. Практично в будь-якій галузі виробництва — від автомобілебудування до індустрії моди, харчової промисловості й інформаційних технологій — перемагає врешті-решт той, хто володіє творчим потенціалом. Це справедливо для будь-якої історичної епохи, починаючи з етапу сільськогосподарської революції і аж до революції промислової. Однак лише в останні кілька десятиліть ми дійшли чіткого усвідомлення цього факту і почали діяти відповідно<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> Флорида Р. Креативный класс : люди, которые меняют будущее / Р. Флорида ; пер. с англ. — М. : Классика-XXI, 2011. — С. 19.

<sup>33</sup> Там же. — С. 19–20.

Підвищення знаннємісткості сучасного виробництва, з одного боку, і високий рівень знаннєвої компоненти в людському потенціалі — з другого, дає можливість економічно активній людині:

- стати дійовим учасником процесу сприйняття, використання і створення знань;

- забезпечити інноваційність трудової діяльності, сформувавши власні конкурентні переваги і передумови для гідного життя;

- якнайповніше використати можливості, породжені глобалізацією;

- мінімізувати ризики і відвести загрози, що поширюються зі зростанням конкуренції в різних її формах;

- підвищити можливості адаптації до умов невизначеності та швидких змін.

У світлі наведених раніше суджень логічною є постановка питання щодо уточнення предмета сучасної економічної теорії. Автори монографії солідарні з такою самою постановкою питання та висновками А. Гальчинського, який, обґрунтовуючи предмет політекономічного аналізу в його широкому загальноцивілізаційному контексті, зазначає, що «...людина, багатство особистості, зростання її креативного потенціалу — це основний засіб і безпосередня мета соціально-економічних перетворень; це водночас і предмет політичної економії в широкому розумінні, політичної економії, яка у своїх теоретичних узагальненнях покликана відтворювати логіку універсального еволюціонізму, глобальноцивілізаційного процесу, ноостичних перетворень загалом»<sup>34</sup>.

Розбудовуючи методологічну конструкцію щодо людини як основного ресурсу і мети соціально-економічного поступу, слід дослухатися й до таких висновків А. Гальчинського: «Світ змінюється, коли змінюємося ми самі, а не навпаки, людина змінюється відповідно до змін суспільного середовища, у якому відбувається її життєдіяльність, — таким є головний методологічний постулат, який висвітлює логіку відповідної конверсії у визначеннях предмета економічного аналізу. Мірилом загальноцивілізаційного, в тому числі й економічного, прогресу, його основним критерієм стає розвиток людської особистості, її духовного потенціалу, свідомості. Потрібно зрозуміти не лише суто академічну, а й прикладну значимість відповідних узагальнень. Вони відбива-

---

<sup>34</sup> Гальчинський А. Політична нооекономіка: начала оновленої парадигми економічних знань / Анатолій Гальчинський. — К. : Либідь, 2013. — С. 58.

ють логіку нашого сьогодення. Економіка у її осучаснених пост-індустріальних формах адекватним чином перебудовує свою цілковиту визначеність, функціональну структуру»<sup>35</sup>.

Ще раз наголошуємо на тому, що в методологічній конструкції, якої додержуються автори монографії, людина постає як основний ресурс і мета соціально-економічного розвитку. За нашим баченням, нова економіка — це економіка для людини, «економіка в людині», це реальне втілення в життя формули видатного філософа Давньої Греції Протагора, яка була сформульована майже дві з половиною тисячі років тому: «людина — міра всіх речей».

У контексті заявленої проблематики — людина в новій економіці — *актуальною видається й постановка питання щодо зміни вектора спрямованості нової економіки та наповнення її простору новими компонентами*. Висловимо свою думку більш конкретно: вважаємо, що у світі, який інтенсивно змінюється, у світі економічному мають відбутися **трансформація економіки товару в економіку людини** (перші паростки цього явища вже виявляються) та **наповнення економічного простору нематеріальними позаекономічними компонентами**, що на практиці лише започатковується.

Зазначені раніше детермінанти нової економіки та постіндустріального суспільства не є ізольованими автономіями. За кожною з них — вияв загальноцивілізаційного тренду кінця XX — початку XXI століть, яким є людиноцентричність, або людиноорієнтованість, що іманентна новим соціально-економічним умовам. Саме цей тренд (людиноцентричність, людиноорієнтованість) є першопричиною трансформації економіки товарів у економіку людини та підвищення значущості нематеріального, позаекономічного.

Трансформація економіки товару в економіку людини не є механічним запереченням чи суб'єктивним проектом. Така трансформація має об'єктивну основу, оскільки модель економічного розвитку, що базувалася на матеріальній мотивації, споживацьких цінностях, приматі матеріального над нематеріальним, економічного над позаекономічним, досягла своєї критичної межі.

У новій економіці під впливом інформаційно-комунікаційних технологій, нових вимог до людини і нової ролі останньої еконо-

<sup>35</sup> Гальчинський А. Зазнач. пр. — С. 58.

мічний простір наповнюється все новими і новими нематеріальними позаекономічними компонентами; цей економічний простір потребує гуманізації, «олюднення». Ідеться про зростаючу значущість чинників, обставин, умов, що спричиняють необхідність формування нової **соціоцентристської людиноорієнтованої економіки**, в якій економічна і соціальна складові стають системоутвірною неподільною цілісністю.

Отже, логіка загальноцивілізаційного прогресу така, що його мірилом, критерієм стає **розширення людських можливостей, реалізація трудового і духовного потенціалу, людський розвиток** у найширшому його розумінні. Відповідно, і нова економіка в осучаснених інформаційно-комунікаційних мережевих формах має перебудовувати свою цільову спрямованість.

Віддзеркаленням глобальних змін в економіці і суспільстві під впливом інформаційно-комунікаційної революції є зростаюча самодостатність людини, нові можливості вибору, самореалізації. Із цього приводу А. Гальчинський зазначає: «У новій системі відносин людина перестає бути часткою економіки, всього лише її функціональною «цеглинкою». Навпаки — економіку конститує людина. Така економіка за своєю суттю вже не є економікою, що виробляє товари; вона трансформується в економіку людини»<sup>36</sup>. І далі він пише: «Сучасна реальність переконливо доводить, що порядок денний економіки виробництва товарів значною мірою вичерпано. У ній не залишається місця для креативних інновацій. Основоположним для системних інноваційних трансформацій стає **визначення механізмів трансформації економіки товару в економіку людини**. Функцію обґрунтування відповідних механізмів покликана перебрати на себе політична нооекономіка, яку в контексті розставлених у нашому аналізі акцентів правомірно трактувати і як політекономію людини. Така визначеність нової парадигми політекономічних знань могла б бути достатньо логічною»<sup>37</sup>.

Однією з домінант нової економіки, як уже зазначалося, є прогресуюча *дематеріалізація економічного простору*. Сутність цього феномену пов'язана з кардинальними змінами у структурі та ієрархії факторів виробництва, з неабияким підвищенням ролі нематеріальних факторів економічного розвитку.

<sup>36</sup> Гальчинський А. Політична нооекономіка: начала оновленої парадигми економічних знань. — С. 15.

<sup>37</sup> Там само. — С. 15–16.

На прогресуючу дематеріалізацію економічного простору та підвищення значущості позаекономічного звертає увагу відомий англійський філософ Дж. Гілдер, який пише, що центральною подією XX ст. стала перемога над матеріальним, і що сила розуму повсюдно долає силу речей<sup>38</sup>.

Логічним є таке твердження: опрацьовуючи сучасну парадигму соціально-трудового розвитку, маємо особливу увагу звернути саме на постматеріальний напрям еволюції економіки і суспільства. Наявна індустріальна модель розвитку й далі виявляє беззаперечну пріоритетність матеріальних, споживацьких цінностей і відповідних мотивацій. Нова економіка і постіндустріальне суспільство вже демонструють, а в міру їх утвердження й засвідчують домінантність нематеріальних мотивацій і цінностей.

Концепт, що його обстоюють автори, полягає в тому, що розбудова нової економіки і суспільства *має бути пов'язана з реальним олюдненням, дематеріалізацією суспільних відносин*. За таких умов актуалізується проблема наукового забезпечення постматеріального напрямку еволюції економіки та суспільства. На наше переконання, економічна діяльність, функціональні механізми якої підпорядковані оновленій меті — нагромадженню матеріального багатства, а отже, економіка товарів має завершити свою каденцію. У новій економіці, у новому суспільстві, що інтенсивно формується на межі двох тисячоліть, людський розвиток повинен панувати над матеріальним багатством. Постматеріальна цивілізація, попри всі суперечності й асиметрії соціально-економічного розвитку, які виявились за півтора десятиріччя XXI ст., має стати реальністю.

Висловимо припущення, що формування інформаційно-комунікаційної мережевої економіки (тобто економіки знань) є одним з початкових етапів становлення нової епохи постматеріальної цивілізації. Такий концепт корелює з висновками одного з найтитованіших соціологів сучасності О. Тоффлера, який ще наприкінці 1990-х — на початку 2000-х років обстоював погляд, згідно з яким становлення нової цивілізації пов'язане з розбудовою суспільства, що спирається на інформаційні та інші сучасні технології та постматеріальну систему цінностей.

---

<sup>38</sup> Цит. за: Девіс Э. Техногностис: миф, магия и мистицизм в информационную эпоху / Э. Дэвис. — Екатеринбург, 2008. — С. 167.

Зазначимо, що саме такий розвиток цивілізації передбачали чимало геніальних учених ще у XIX — на початку XX ст. Так, видатний американський учений-етнограф Льюїс Г. Морган у своєму талановитому творі «Старовинне суспільство» (1877) наголошував на історичній обмеженості індустріальної цивілізації, мета якої — нагромадження матеріального багатства, маніакальна спрямованість на примноження багатства товарів. Майже півтора століття тому Л. Г. Морган прогнозував та попереджав нащадків, що цивілізація, єдиною кінцевою метою якої є багатство, загрожує нам загибеллю суспільства, оскільки таке поприще містить елементи свого власного знищення. Настане час, — писав Л. Г. Морган,<sup>39</sup> — коли людський розум зміцніє для панування над багатством.

Виокремлення тенденцій, що виявились у світі техніки та світі самих людей за останні 10–15 років, дає підстави стверджувати, що в новій економіці неабиякої важливості набуває етична, духовна компонента соціально-економічного розвитку. Ці та інші якості соціального, культурного, морально-духовного характеру в економічній літературі заведено трактувати як позаекономічні чинники розвитку економіки та суспільства. Носієм цінностей та якостей, про котрі йшлося раніше, є як окрема людина, так і певні спільноти, колективи, громади та соціум загалом.

Отже, у дослідженнях соціально-трудового спрямування, як і у формуванні соціально-трудової політики, маємо обов'язково зважати на те, що нова економіка, сегмент якої постійно розширюватиметься, потребує на порядок вищої духовної, моральної, етичної компоненти. Справедливим є твердження, що «цивілізація знань», яка інтенсивно формується, не має нічого спільного з «цивілізацією роботів». Справді, процеси створення, поширення і використання знань, носієм яких є творча, креативна, інноваційно орієнтована особистість, неможливі без відповідної моральної, етичної компоненти, без формування атмосфери довіри, толерантності, високоетичних відносин. Не маємо сумнівів у тому, що неекономічні грані нової економіки мають посісти чільне місце в тематиці наукових шкіл «трудоників». Визначаючи контури і зміст сучасної праці, ми повинні здійснити соціогуманітарну, морально-етичну експансію в її фундаментальні засади.

<sup>39</sup> Морган Л. Древнее общество / Л. Морган. — СПб, 1879. — С. 552.

Отже, наша принципова позиція полягає в такому. В економіці, що інтенсивно формується, зовсім іншого звучання та значення набувають явища і процеси, які ще донедавна перебували на другому плані. Так, довіра, солідарність, лояльність, згуртованість, як і низка інших, що базуються на ціннісних настановах і морально-етичних, соціокультурних засадах стають настільки важливими соціальними ресурсами, що не підлягають жодному порівнянню з їх дотеперішнім значенням.

У своїх науково-прикладних дослідженнях маємо виходити з того, що суто економічні постулати дедалі менше постають у вигляді будівельного матеріалу, з якого можна мурувати сучасне і майбутнє економічне життя країни, домогосподарства, кожної людини. Водночас як будівельний матеріал усе більше мають поставати позаекономічні чинники — морально-духовні, пов'язані зі свідомістю, вічними людськими цінностями як індивідуального, так і колективного, суспільного характеру.

Екс-міністр фінансів Польщі, автор низки фундаментальних видань з проблематики ринкової трансформації постсоціалістичних країн, глобалізації світової економіки та трансформації економічних систем Г. Колодко з приводу значення позаекономічного, зокрема культури, стверджує, що культура означає для економічного розвитку більше, аніж процентна ставка або курс обміну валют. Культура означає більше, ніж відсотки для економічного розвитку і соціального зростання. Це кажу я, — пише він, — людина, яка «всього лише» чотири рази була міністром фінансів<sup>40</sup>.

Отже, є всі підстави стверджувати, що духовність, моральність набувають такого значення в забезпеченні стійкої економічної і соціальної динаміки, що морально-духовні цінності можемо розглядати як рушійну силу розвитку, не менш значущу, ніж матеріальні фактори. І в цьому твердженні немає невиправданого суб'єктивізму, ідеалізму, нерозуміння ролі економічного базису. Треба усвідомити самим і переконати інших, що для того аби стати на шлях стійкого розвитку, необхідно, щоб абсолютна більшість економічно активного населення і суспільство в цілому перетнули соціокультурний, соціоморальний бар'єр, тобто щоб утвердилися високі суспільні цінності, зникли наявні ментальні перекося, сформувалася сучасна корпоративна культура.

<sup>40</sup> «Экономика для человека»: социально ориентированное развитие на основе прогресса реального сектора : материалы Московского экономического форума / под ред. Р. С. Гринберга, К. А. Бабкина, А. В. Бузгалина. — М. : Культурная революция, 2014. — С. 129.

Вкрай важливо по-новому прочитати, виписати, пояснити такі вічні і, здавалося б, прості процеси, явища, поняття, як взаємозв'язок об'єктивного і суб'єктивного, діалектика первинного і вторинного, генезис базису і надбудови, їх взаємозв'язок та взаємовплив, діалектика економічного і соціального розвитку, генезис соціальних витрат та їх трансформація в соціальні інвестиції, домінанта економічного, соціального і морально-духовного суспільного розвитку. Розуміння з висоти XXI ст. органічного зв'язку, взаємовпливу матеріального і нематеріального, об'єктивного і суб'єктивного, як і багатьох інших споріднених процесів і явищ, дає можливість, на наше переконання, пояснити природу багатьох проблем сучасного суспільного розвитку та опрацювати способи їх розв'язання.

Нова економіка в її соціально-трудовому вимірі — це й нова, більш висока продуктивність праці і передусім праці, яка здійснюється працівниками творчими, креативними, знаннєвонасиченими. Один з найавторитетніших фахівців у галузі менеджменту П. Друкер із цього приводу зазначає, що у XX столітті найбільш важливим і воістину унікальним досягненням менеджменту було підвищення у 50 разів продуктивності фізичної праці на виробничих підприємствах. Найголовніше досягнення, якого менеджмент має добитись у XXI столітті, також пов'язане з підвищенням продуктивності праці, але на цей раз розумової, а разом з нею і з підвищенням ефективності працівника розумової праці. Найбільш цінним активом будь-якої компанії XX століття було виробниче обладнання. Найбільш цінним активом будь-якої організації XXI століття — як комерційної, так і некомерційної — стануть її *працівники розумової праці і їхня продуктивність*<sup>41</sup>.

Розвиваючи думку щодо завдань соціуму, які постали на початку XXI століття, П. Друкер наголошує, що в розвинених країнах головне завдання сьогодні все ж полягає не в підвищенні продуктивності фізичної праці. Врешті-решт, — пише він, — ми знаємо, як цього досягнути. Центральне завдання нині — всіляке підвищення продуктивності розумової праці. Працівники розумової праці дуже швидко стають найбільшою групою всередині робітничого класу розвинених країн. Сьогодні вони вже становлять близько двох п'ятих усієї робочої сили США; в інших краї-

<sup>41</sup> Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века / Питер Друкер ; пер. с англ. Наталии Макаровой. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. — С. 159.

нах їх частка менша, але також швидко збільшується. У першу чергу саме від продуктивності цієї групи працівників залежатиме майбутнє процвітання, більше того, саме існування розвинених країн<sup>42</sup>.

Нова економіка створює передумови для високої продуктивності праці, але вона автоматично не розв'язує цієї проблеми. Саме тому і вчені-трудовики, і практики мають переорієнтувати свою діяльність, зосередитися на нових завданнях та викликах. Акцентуємо увагу на тому, що П. Друкер виокремлює шість факторів підвищення продуктивності працівників нової економіки, детальний аналіз яких дає водночас можливість відстежити особливості нової людини праці в економіці, що формується, та специфіку її роботи.

До згаданих факторів П. Друкер відносить:

1. Продуктивність працівника розумової праці вимагає чіткої відповіді на запитання: у чому полягає виробниче завдання?

2. Відповідальність за продуктивність цілком покладається на самого працівника. Працівники розумової праці повинні самі собою управляти (вони, так би мовити, самі собі менеджери). Їм потрібна незалежність.

3. Безперервна інноваційна діяльність має стати невід'ємною складовою розумової праці і включатися до виробничого завдання працівника розумової праці; він має відповідати за впровадження нововведень.

4. Працівник розумової праці повинен, з одного боку, постійно вчитися, а з другого — постійно вчити.

5. Продуктивність працівника розумової праці не вимірюється кількістю або обсягом — у всякому разі це далеко не головний показник. Натомість величезне значення приділяється якості.

6. Нарешті, для підвищення продуктивності працівника розумової праці треба дивитися на нього не як на «витрати», а як на «капітал», і поводитися з ним відповідно. Необхідно, щоб працівники розумової праці хотіли працювати на цю організацію і віддавали їй перевагу<sup>43</sup>.

*Складовою новітніх тенденцій у розвитку соціально-трудової сфери є тренд подолання найманої праці. Феномен подолання найманої праці, який дедалі активніше обговорюється на сторін-*

<sup>42</sup> Друкер П. Указ. тр. — С. 166.

<sup>43</sup> Там же. — С. 166–167.

ках філософської, соціологічної, економічної літератури, і дали залишається не поясненим, не зрозумілим для широкого загалу, образно кажучи, туману тут більше, аніж світла. Своєрідне і близьке до істини, на нашу думку, пояснення цього феномену знаходимо знову ж у П. Друкера, який зазначає, що в індустріальній економіці, базованій на найманій, переважно фізичній праці, працівники у своїй більшості не володіють засобами виробництва. Вони мають володіти — і звичайно володіють — великим і цінним досвідом та практичними навичками. Останні (досвід і навички) можна застосувати на одному робочому місці, а на інших вони вже не «портативні». У новій же економіці, базованій переважно на розумовій праці, працівники — носії цієї праці володіють особливими засобами виробництва, що репрезентовані сучасними знаннями, компетенціями, мотиваціями, що є в їхній голові. Користуючись термінологією П. Друкера, усе перелічене — це абсолютно «портативний» і вкрай місткий вид основного капіталу. Оскільки працівники інноваційної, розумової праці володіють своїми, індивідуалізованими, засобами виробництва, вони дуже мобільні. Працівники фізичної праці, так би мовити, більше заінтересовані в роботі, ніж робота в них. Можливо, — розмірковує П. Друкер, — не про всіх працівників розумової праці можна сказати, що вони потрібні роботі більше, ніж робота їм. Але в переважній більшості випадків взаємовідносини працівників інтелектуальної праці з організацією, що забезпечує їх роботою, характеризується тим, що вони заінтересовані один в одному рівною мірою<sup>44</sup>.

З формуванням нової економіки чимраз більше працівників стають одночасно уособленням і інноваційної, і інтелектуальної, і фізичної праці. Справді, навіть на тих виробництвах, де традиційно була і зберігається фізична праця, остання все більше і більше насичується інноваційною, інтелектуальною складовою (компонентою). Так, хірургія як вид діяльності — це типовий приклад фізичної праці, яка передбачає виконання одноманітних, повторюваних рухів, для яких принципів — точність, швидкість, одноманітність. Як і будь-яка інша фізична робота, хірургічна операція потребує використання ручних прийомів і методів, що їх аналізував і вдосконалював Тейлор на своїй фабриці ще на початку XX ст. Разом з тим хірургія — це й типовий приклад, коли пра-

<sup>44</sup> Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века. — С. 174.

ця інтенсивно насичується знаннями, інтелектом, інноваціями. Працівників, які у своїй щоденній праці — водночас і фізичній, і розумовій — масово використовують сучасні знання, інформаційно-комунікаційні та інші прогресивні технології, П. Друкер умовно називає *новими службовцями*. Нові службовці, — пише він, — становлять, можливо, найбільшу і найбільш швидко зростаючу групу в категорії працівників розумової праці. До цієї групи входять майже всі працівники всієї системи охорони здоров'я: лаборанти, реаніматологи, рентгенологи, фахівці з ультразвукового дослідження, методів електромагнітного резонансу та ін. До них же належать дантисти й усі, хто працює в стоматології. До групи нових службовців входять і автомеханіки, а також усі фахівці, які виконують ремонт і обслуговування техніки. Можна говорити, що нові службовці ХХІ століття — це висококваліфіковані працівники ХІХ–ХХ ст.<sup>45</sup>

### **1.3. Людина і праця в новій економіці: здобутки, виклики та втрати**

Наведене дає підстави для висновку, що трансформація індустріальної економіки в нову, інформаційно-мережеву, відкриває нові можливості для розвитку людини, її самореалізації, самоідентифікації. Водночас ця трансформація пов'язана з дією цілої низки чинників, за якої розбудова «економіки людини» здійснюється вкрай суперечливо через відтворення старих та появу нових суперечностей між індивідуалізацією і соціалізацією, індивідуальним і колективним; індивідуалізацією і потребою солідарності, згуртованості та реалізації суспільного інтересу. При цьому розвиваються нові, далеко не ідеальні характеристики мережевої людини, з'являються певні небажані соціальні за змістом тенденції у сфері зайнятості та ринку праці.

Отже, окремий пласт проблем — суперечливий вплив інформаційно-комунікаційних технологій, мережевих інституцій на мережеву людину, масовий розвиток в останньої асоціалізованих характеристик, поширення в соціумі так званої негативної індивідуалізації.

За висновками найавторитетніших філософів, економістів, соціологів сучасності дедалі потужнішою силою, що індивідуалі-

<sup>45</sup> Друкер П. Указ. тр. — С. 175.

зує, стають інформаційно-комунікаційні технології, котрі змінюють як техніко-технологічні підвалини нової економіки, так і спосіб життя членів суспільства. Справедливим є твердження Дж. Найсбітта, а саме: нові технології, такі як комп'ютери, стільникові телефони, факси, утверджують триумф індивідуального над колективним<sup>46</sup>.

Справді, сьогодні егоїстичний індивідуалізм, егоцентризм розвиваються під впливом не тільки «ринковізації» суспільних відносин, а й інформатизації, яка також є потужною силою, що індивідуалізує. Нові інформаційні технології, на думку Е. Корніша, можуть зробити людей у край егоцентричними. Споживач інформації, все більше й більше захоплений самим собою, починає розуміти, що йому немає справи до інших людей — на них йому просто бракує часу<sup>47</sup>.

Українські вчені І. Давидов і Г. Задорожний, аналізуючи сутність перетворень у життєдіяльності людини під впливом інформаційно-комунікаційних технологій, зазначають: «Сучасний рівень техніки та технологій не просто створює умови, а певним чином уже змушує людину перетворюватися у постлюдину («після-людину»), непомітно для неї самої втягуючи її у віртуальний штучно створюваний світ комп'ютерно-інформаційних ігор. Цей новосвіт починає собою все більше замінювати ту первинну реальність, де людина залишається людиною зі своїми почуттями, турботами, людськими цінностями, мріями, совістю та відповідальністю»<sup>48</sup>.

Ціну, яку сучасні суспільства сплачують за наявний формат глобального ринку та за зростаючу індивідуалізацію, багато представників соціуму вважають безпідставно завищеною. З цього приводу З. Бауман застерігає: невизначеність, коливання, брак контролю над подіями — усе це породжує тривогу. Ця тривога і являє собою ту ціну, яку доводиться платити за нові особисті свободи і нову відповідальність. Яке б задоволення не приносили ці свободи в інших аспектах, багато людей вважають таку ціну занадто високою. Вони з задоволенням віддали б перевагу світу

<sup>46</sup> Найсбитт Дж. Мегатренди на перспективу до 2000 года / Дж. Найсбитт // Впереді ХХІ век: перспективи, прогнози, футурологи. — М., 2000. — С. 461.

<sup>47</sup> Корніш Э. Кибербудущее / Э. Корніш // Впереді ХХІ век: перспективи, прогнози, футурологи. — М., 2000. — С. 203–204.

<sup>48</sup> Духовно-культурні чинники соціоекономічної динаміки : монографія молодих вчених / під наук. ред. д.е.н., проф. Г. В. Задорожного, к.е.н., доц. І. Давидова. — Харків : Точка, 2013. — С. 3–4.

менш складному і тим самим такому, що менше лякає; світу, де варіанти дій більш прості; винагороди за правильні рішення немінучі, а ознаки вдалого вибору зрозумілі й безпомилкові. Світу, де кожний знає, що необхідно робити, аби виявитися правим. Світу, який не повний таємниць і очікувань<sup>49</sup>.

Метаморфози зі статусом людини праці, котрі інтенсифікувалися в останні два-три десятиліття з розвитком нової інформаційно-мережевої економіки, можна інтерпретувати як одночасний рух і суперечливе поєднання, взаємодію *двох форм індивідуалізації*. Одну з них можна розглядати як «позитивний» індивідуалізм, пов'язаний зі зростанням самостійності, незалежності, можливістю більшої самореалізації особистості. Другий, «негативний», індивідуалізм пов'язаний з утратою зв'язків з колективом, на які ще вчора людина покладала надії, із браком підтримки з боку колективу чи іншого інституту та з виявом цілої низки інших негативних наслідків. Так, Робер Кастель із цього приводу зазначає, що «негативним» такий індивідуалізм є тому, що він визначається в термінах нестачі: браку поваги, безпеки, гарантування благ, стійких зв'язків<sup>50</sup>.

Проте всім описаним не обмежується негативний вплив нової економіки на людський розвиток. Результати власних досліджень, що узгоджуються з висновками багатьох авторитетних учених, переконують у тому, що розгортання сфери дії нової економіки дедалі інтенсивніше супроводжується дією численних суперечливих тенденцій щодо людського розвитку та функціонування соціально-трудової сфери. Остання все більше асоціюється з унікальним симбіозом явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, які не мають однозначної оцінки.

На багатьох прикладах розвинених країн та й з вітчизняної практики можемо вже тепер переконатись у складному переплетінні суперечливих тенденцій у царині соціально-трудового, людського розвитку, серед яких виокремимо такі:

✓ Підвищується попит на висококваліфікований креативний персонал як носій потужного людського капіталу, що дедалі більше уживається з незайнятістю працівників низької кваліфікації,

<sup>49</sup> Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман ; [пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева]. — М. : Логос, 2002. — С. 110.

<sup>50</sup> Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Робер Кастель ; [пер. с фр. ; общ. ред. пер. Н. А. Шматко]. — СПб : Алетейя, 2009. — С. 543.

які до того ж недостатньо мобільні та не здатні набути нових компетенцій, що їх вимагає сучасне виробництво.

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

✓ На тлі поліпшення структури робочих місць та в цілому стабільного підвищення середніх трудових доходів працівників розширюється гетто маргінальної зайнятості з неприйнятною винагородою за надані послуги, яка не забезпечує гідних умов життя. Бідність серед економічно активного населення зберігається у значних масштабах і є одним з факторів, що знижує соціальну згуртованість суспільства.

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

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

✓ Інтереси підвищення конкурентоспроможності економіки і створення передумов для стійкого соціального розвитку потребують дедалі зростаючої уваги до проблем соціально відповідальної поведінки бізнесу. Утім частка бізнесових структур, які системно підтримують свій імідж, наполегливо працюють над поліпшен-

ням ділової репутації та здійснюють свою діяльність на принципах соціальної відповідальності, залишається низькою.

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

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

У розвиток викладеного маємо додати, що за умов становлення нової економіки однією із суттєвих перепон на шляху стійкого розвитку економіки і суспільства стає поглиблення невідповідності між потребою підвищення морально-духовного потенціалу соціуму, з одного боку, і реальним перебігом подій, а саме небажаними змінами у структурі цінностей та соціальних норм поведінки членів суспільства та його інститутів — з другого.

Справді, суперечливий вплив процесів глобалізації на суспільне буття, потреба набуття незаперечних конкурентних переваг, наростання загроз у різноманітних формах, загострення проблеми збереження людства як такого — ці та ціла низка інших обставин актуалізують значення морально-духовної компоненти в сукупному потенціалі соціуму. Натомість характерною особливістю сьогодення є зниження ролі багатьох моральних підвалин, на які багато століть спиралися члени суспільства, — соціальних і культурних традицій, родинних зв'язків, авторитету старшого покоління, віри, релігії, відповідальності в найширшому її розумінні. Тобто йдеться про глибокі зміни у структурі традиційних цінностей членів суспільства, деградацію або втрату багатьох із

них. Проте потенціал цих цінностей не вичерпано, і його необхідно відновлювати та нарощувати задля забезпечення стійкого розвитку суспільства.

Небажані зміни у структурі, ієрархії соціальних норм спричинюють формування такого становища, коли життєвий шлях індивіда можна розглядати як окремо взятий *часовий сегмент*, котрий майже не пов'язаний зі спадковістю поколінь. За так званої *перервної моделі* життєдіяльності індивід утрачає традиційні в минулому зовнішні підвалини, а нові створюються вкрай повільно, унаслідок чого соціальні системи втрачають стійкість. Цю глобальну проблему сучасності вивчає чимало авторитетних дослідників. Так, англійський учений Е. Гідденс у науковій праці «Наслідки сучасності», яка вийшла друком наприкінці ХХ ст., звертає увагу на радикальні зміни у змісті міжособистісних відносин, диспропорції в соціальному розвитку, зміни у структурі цінностей членів суспільства<sup>51</sup>. На його думку, з якою важко не погодитися, для сучасного суспільства характерним є зростання дезорієнтованості людей, джерелом якої є розрив спадковості в системі розвитку соціуму, а також соціальних і культурних традицій<sup>52</sup>.

Тенденція до зниження багатьох морально-духовних якостей, котрими ще донедавна володів соціум, як і недооцінка їх значущості, може мати глобальні непередбачувані наслідки для країн і загалом цивілізації. Цього нас вчить історія і цьому приділяють увагу чимраз більше науковців різних галузей наук (економічних, соціальних, політологічних, історичних тощо). Так, зокрема, французький учений Г. Лебон у своїй монографії «Психологія народів і мас» зауважує, що римляни часів занепаду імперії мали більш витончений розум, аніж їхні предки, але втратили колишні свої якості — здатність жертвувати собою заради ідеалу, наполегливість, енергію, непорушну повагу до закону, непереможне завзяття, які формували велич їхніх предків. Тож саме деградація морально-духовних якостей стала однією з основних причин розпаду імперії<sup>53</sup>.

Голова Польського економічного товариства професор Варшавської школи економіки Е. Мончинська звертає увагу на чис-

<sup>51</sup> Giddens A. The Consequences OF Modernity / Anthony Giddens. — Cambridge : Polity Press, 1990.

<sup>52</sup> Ibid. — P. 132.

<sup>53</sup> Див.: Лебон Г. Психология народов и масс / Г. Лебон ; пер. с фр. — Челябинск : Социум, 2010. — С. 34.

ленні асиметрії розвитку нової (мережевої) економіки, зокрема на недовикористання потенціалу мережевої людини, і привертає увагу до такого. Одночасно з розвитком інформаційних технологій все сильніше даються взнаки різноманітні диспропорції між вимогами інформаційної революції, з одного боку, і старими навичками, принципами й інституціональними формами — з другого. При цьому дедалі яскравіше виявляється дихотомія знань і мудрості. У сучасному світі ресурси інформації зростають надзвичайно швидко, що створює проблеми для їх раціонального використання й обробки. Креативний людський потенціал витрачається на виконання простих технічних операцій, необхідних для обробки і селекції великих обсягів інформації. І саме тому величезний масив інформації повною мірою не трансформується у знання. У свою чергу, знання не перетворюються задовільно на мудрість. Іншими словами, інформація > знань > мудрості. Це означає, що ресурси інформації більші за ресурси знань, а останні більші за ресурси мудрості. Така ситуація може стати джерелом небезпечних дисфункцій у глобальній економіці. Хоч ми знаємо дедалі більше, іноді ми дедалі менше розуміємо. При цьому і практика, і дослідження підтверджують той факт, що всупереч нашим уявленням, незважаючи на зростаючі обсяги інформації, ми дедалі меншою мірою виявляємося здатними керуватись у наших діях власними, повною мірою автономними рішеннями<sup>54</sup>.

На завершення підкреслимо, що нова економіка, новий формат економічного і соціального, нові ознаки та характеристики мережевої людини — це майбутнє, яке інтенсивно настає і є реальним, прийшло у наші домогосподарства, організації, і лише наш консерватизм часто заважає бачити очевидне.

Екс-президент міжнародної соціологічної асоціації І. Валлерстайн у праці із символічною назвою «Кінець знайомого світу. Соціологія XXI століття» стверджує, що зміни у світах, які оточують людину, будуть пришвидшуватись, і що сучасна світосистема, як система історична, вступила у стадію завершальної кризи і навряд чи існуватиме через п'ятдесят років. Соціум першої половини XXI століття за своїми труднощами, нестійкістю і

<sup>54</sup> «Экономика для человека»: социально-ориентированное развитие на основе прогресса реального сектора : материалы Московского экономического форума / под ред. Р. С. Гринберга, К. А. Бабкина, А. В. Бузгалина. — М. : Культурная революция, 2014. — С. 152.

водночас відкритістю значною мірою перевершить усе, бачене нами у столітті ХХ<sup>55</sup>.

Проведений нами аналіз також переконує, що динамізм, масштабність, багатовекторність змін у всіх сферах життєдіяльності людини будуть визначальним трендом найближчих десятиліть. Триватиме зміна всіх світів, що оточують людину, — природи, техніки, інститутів, праці, як і світу самих людей. І ці зміни не можна буде оцінювати однозначно позитивно чи негативно.

У новій економіці для людини з'являтимуться одночасно і нові можливості, і нові виклики та випробування. Серед останніх чи не основне — загострення проблем зайнятості. Уже не як футурологічне передбачення, а як можливий реальний сценарій теоретики і практики обговорюють відоме співвідношення 20 : 80, згідно з яким нова економіка потребуватиме використання не більше від 20 % економічно активного населення. Скоріше, така оцінка є невиправдано песимістичною. Однак результати практично усіх досліджень як теоретичного, так і прикладного, емпіричного характеру свідчать, що нова економіка з її інформаційно-комунікаційними, мережевими, нанотехнологіями все більше й більше спричинятиме суттєві зміни у структурі і масштабах зайнятості.

Президент Американської соціологічної асоціації Р. Коллінз у статті «Середній клас без роботи: виходи зачинаються», яка увійшла до колективної монографії, підготовленої п'ятьма відомими соціологами США, зазначає, що довгострокова структурна слабкість капіталізму сьогодні виходить на передній план. Це — технічне заміщення людської праці машинами, до чого призводять комп'ютеризація і поширення інформаційних технологій в останні двадцять років. Нині цей процес прискорюється і вже загрожує існуванню середнього класу<sup>56</sup>. І далі відомий соціолог сучасності наголошує, що краху капіталізму через технологічне заміщення досі не траплялося. Аж до 1980–1990-х років механізація у першу чергу заміщувала ручну працю. Але остання технологічна хвиля принесла із собою заміщення управлінської пра-

---

<sup>55</sup> Валлерстайн І. Конец знакомого мира. Социология XXI века / И. Валлерстайн. — М., 2003 — С. 5.

<sup>56</sup> Есть ли будущее у капитализма? // сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна. — М. : Изд-во Института Гайдара, 2015. — С. 61.

ці і перше скорочення середнього класу. Інформаційні технології — це технології комунікації, і вони відкривають другу велику епоху скорочення робочих місць, заміщення комунікативної діяльності, яку, власне, і здійснює середній клас. До механізації нині додалися роботизація й електронізація, які визначатимуть наше довгострокове майбутнє»<sup>57</sup>.

І далі Р. Коллінз пише, що коли через автоматизацію скоротився робітничий клас, капіталізм врятувався, пересунувши вивільнені маси у зростаючі ряди середнього класу. Нині комп'ютеризація, Інтернет і наплив нових мікроелектронних пристроїв починає скорочувати середній клас. Чи може капіталізм пережити цю другу хвилю технологічного заміщення? — запитує він. У минулому капіталізм обминав кризу технологічного заміщення п'ятьма основними шляхами. Я берусь показати, — запевняє він, — що нині всі п'ять шляхів виявляються заблокованими. Усі шляхи заводять у глухий кут<sup>58</sup>.

Р. Коллінз критично сприймає оптимізм представників наукових шкіл, які, взявши на озброєння концепцію «створюваного зруйнування» Шумпетера, намагаються довести, що кількість робочих місць, які створюються завдяки новим товарам і послугам, неодмінно компенсує втрату робочих місць у старих галузях, що руйнуються. Р. Коллінз небезпідставно вважає, що такий оптимізм — не більше ніж екстраполяція минулих тенденцій, та наголошує, що жодна з цих теорій не бере до уваги технологічного заміщення комунікативної діяльності — того рятувального клапана, який раніше компенсував створення нових робочих місць взамін втрачених. Стверджується, що в міру того, як телефонні оператори і канцелярські службовці втрачатимуть роботу через упровадження автоматизованих і комп'ютерних систем, рівно така сама кількість робочих місць створюватиметься для розробників програм, комп'ютерних техніків і продавців мобільних телефонів. Але ще ніхто не навів переконливих пояснень, чому ця кількість має бути рівною, не кажучи вже про те, чому автоматизація технічних і комунікативних завдань (наприклад, поява онлайн-магазинів) не може абсолютно зменшувати кількість робочих місць для офісних працівників<sup>59</sup>.

<sup>57</sup> Есть ли будущее у капитализма? — С. 63–64.

<sup>58</sup> Там же. — С. 64.

<sup>59</sup> Там же. — С. 66.

Потребують уваги і не можуть не спонукати до роздумів такі твердження Р. Коллінза: комп'ютеризація середнього класу не заміщується створенням нових робочих місць. Нові робочі місця створюються, але їх кількість менша порівняно з тією, що була раніше, рівно як менші й доходи. Тому всі програми перекваліфікації для скорочених працівників не особливо впливають на показники структурного безробіття. Комп'ютеризація й Інтернет створили нові сфери праці: розроблення програмного забезпечення, створення веб-сайтів, різноманітні надомні он-лайнві інформаційні й консультаційні послуги. Останні зазвичай погано оплачуються. Навіть якщо інформаційні технології (ІТ) створюють нові види діяльності, вони не створюють оплачуваних вакансій у кількості, рівній тій, яка була ними знищена<sup>60</sup>.

За умов наростання нових викликів та випробувань, що чекають на економічно активну людину в найближчій перспективі, більш складні вимоги постають перед економічною наукою, основним завданням якої було і залишається дослідження об'єктивних закономірностей еволюції суспільства загалом і його економічної системи зокрема, з'ясування тенденцій і домінант соціально-економічного розвитку. Треба бути готовими до відповіді на безліч нових запитань, які постають перед соціумом за умов глобальних трансформацій усього, що оточує людину. Нагальне завдання, що постало вже нині перед кожною свідомою людиною, а особливо перед науковцем, — розпізнати, усвідомити глибину викликів сучасності, оцінити свій потенціал і можливості, дати відповідь на них, з тим щоб навколишній світ був безпечнішим, сприятливішим для стійкого розвитку.

Резюмуючи, наголосимо, що до основних наукових завдань на сучасному етапі слід віднести перенесення акценту з констатації «кінця знайомого світу» на окреслення контурів і опрацювання механізмів функціонування «незнайомого світу», яким він стає для більшості економічно активного населення. Також висловимо сподівання, що викладені концепти і судження, стануть «цеглинками», які зможуть закласти підвалини оновленої моделі людини у новій інформаційно-мережевій економіці та в постіндустріальному суспільстві.

---

<sup>60</sup> Есть ли будущее у капитализма? // сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна. — М. : Изд-во Института Гайдара, 2015. — С. 66.

#### 1.4. Гідна праця як імператив нової економіки

Становлення нової економіки в глобальних масштабах супроводжується переходом суспільства до нової парадигми розвитку, домінантою якої є багатовекторні трансформації світу праці. Усталеним трендом сучасного розвитку соціально-трудової сфери стала трансформація інституту зайнятості, яка розвивається на тлі наростаючого структурного безробіття, низьких темпів створення нових конкурентоспроможних робочих місць, надмірної диференціації доходів, знецінювання людського капіталу, численних асиметрій соціально-трудових відносин.

Результати виконаних авторами досліджень, які кореспондують з висновками багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, дозволяють стверджувати, що переважна більшість проблем соціально-економічного характеру прямо чи побічно пов'язана з дефіцитом гідної праці — праці, результатом якої є необхідні умови для існування, процвітання і розвитку людства; праці, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя. *Формами вияву дефіциту гідної праці*, на думку авторів, є:

- безробіття у відкритій чи прихованій формах;
- поширення нестандартних форм зайнятості та атипових трудових договорів;
- зростання частки робочих місць, зайнятість на яких не забезпечує одержання суспільно прийнятного рівня трудових доходів;
- наявність незадовільних умов праці та зростаюча соціальна незахищеність працівників у різноманітних формах вияву;
- зростання масштабів і глибини асиметрій на полі соціально-трудової сфери, які відтворюють умови для збереження та зростання дефіциту гідної праці.

Збереження дефіциту гідної праці — не лише наслідок прорахунків у політичних, економічних, соціальних рішеннях, що їх продукують політикум та менеджмент усіх рівнів. Водночас це й глибокі зміни в джерелах, рушійних силах розвитку, які обумовлюють формування нової багатовекторної економіки, вплив якої на розвиток людини є неоднозначним та суперечливим.

Зосереджуючись на вітчизняних реаліях сьогодення, маємо визнати, що гідна праця у нашому суспільстві, на жаль, і досі не стала домінантою та надійним джерелом стійкого розвитку. Реа-

лізація концепції гідної праці на практиці — актуальна проблема для сучасної економіки та її інститутів. Це пов'язано як з дефіцитом гідної праці, що є реальністю сьогодення, так і з роллю та значенням сфери праці для кожної економічно активної людини і суспільства в цілому. Остання [сфера праці] не може виконувати повноцінно свою місію за недодержання прав людини, збереження та поглиблення незахищеності, прогресуючої соціальної несправедливості, дефіциту гідних умов праці.

Неоціненна заслуга в ініціюванні та пропаганді ідеї гідної праці в глобальному світі належить Міжнародній організації праці (МОП). Виступи її очільників, доповіді, що розповсюджені як документи МОП, численні резолюції, інші нормативно-правові та методичні матеріали цієї поважної міжнародної організації сприяли тому, що ідея гідної праці, образно кажучи, почала оволодівати масами, а на національних рівнях з'явилися перші програми реалізації гідної праці. Поява ідеї щодо розроблення концепції гідної праці, яка за абсолютним визнанням належить МОП, була не випадковою, а стала логічним наслідком дії низки об'єктивних обставин, характерних для етапу становлення нової економіки. Останні можна звести до чотирьох укрупнених груп.

*Перша* пов'язана з поглибленням процесів глобалізації, інтернаціоналізацією виробництва, масовим переміщенням виробництва в інші країни, а отже, потребою встановлення та додержання єдиних стандартів і норм у сфері праці та соціально-трудових відносин. Справді, світова спільнота стала настільки взаємозалежною, що створити «базис» соціальної й економічної безпеки в окремо взятій країні практично неможливо. На цьому наголошують чимраз більше вчених, зокрема З. Бауман, який стверджує, що в одній окремо взятій країні вже неможливо забезпечити громадянам безпечне і безбідне існування, свободу особистості і загальні демократичні права<sup>61</sup>. І далі він зазначає, що нині найцінніші та найважливіші завоювання новітньої історії опинились під загрозою.

*Друга група* причин пов'язана зі зростаючим у світовому вимірі економічним потенціалом і все більшою здатністю економіки задовольняти індивідуальні та усупільнені потреби членів суспільства і передусім у сфері безпосереднього докладання праці.

<sup>61</sup> Бауман З. Пять прогнозов и множество оговорок / З. Бауман // Иностранная литература. — 2006. — № 8. — С. 207.

*Третя група* причин пов'язана з одним із загальноцивілізаційних трендів кінця ХХ — початку ХХІ століть, а саме новою роллю людини праці як стратегічного ресурсу, інтенсивним переміщенням у неї [людину праці] конкурентних переваг і можливостей стійкого розвитку. Це, у свою чергу, обумовлює адекватні зміни у сфері праці, соціалізацію трудового життя як реакції на зміни в рушійних силах розвитку, структурі мотивів та цінностей.

*Четверта група* причин — це дія чинників, які дестабілізують соціально-трудова сферу та породжують численні асиметрії в її функціонуванні<sup>62</sup>.

Отже, причини появи концепції гідної праці є багатоплановими і різновекторними. Якщо одні з них пов'язані з якісними змінами у сфері праці, у тому числі з інтелектуалізацією праці, розширенням сегмента інноваційної, творчої трудової діяльності, змінами у трудовій етиці та мотиваційних настановах, то інші — з небажаними змінами в соціально-трудовій сфері, виявами яких є десоціалізація відносин між працею і капіталом, що є характерним для більшості країн, зниження рівнів соціальної згуртованості, соціального залучення тощо.

Маємо констатувати, що остання фінансово-економічна криза та далші перманентні кризові явища породили нові проблеми в розвитку соціально-трудова сфери, які «працюють» на збереження дефіциту гідної праці. Ідеться про масові порушення з боку роботодавців, а саме:

- звільнення у зв'язку з тенденційно оформленими підставами (неодноразове невиконання трудових обов'язків, невідповідність компетенцій працівника наявним вимогам за результатами атестації);

- примушування до звільнення за власним бажанням замість звільнення за скороченням штату з виплатою компенсації;

- одностороння зміна умов трудового договору (зниження заробітної плати, скорочення витрат на створення безпечних

---

<sup>62</sup> Детальніше див: *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / *А. М. Колот*. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 9–10; *Колот А. М.* Асиметрії розвитку соціально-трудова сфери: прояви, причини, передумови подолання // *Актуальні проблеми економіки*. — 2012. — № 6(132). — С. 208–209; *Колот А. М.* Усиление асимметрий в социально-трудова сфере как современный тренд и вызов устойчивому развитию // *Политическая экономия* : электрон. журн. — 2012. — № 3. — С. 150–151.

умов праці, примушування до переукладання трудового договору з безстрокового на строковий);

- невивплата або несвоєчасна виплата заробітної плати;
- неповний розрахунок під час звільнення;
- запровадження атипових графіків робочого часу, що відповідають потребам переважно роботодавців;
- праця понад норму без оплати або компенсацій.

Отже, ідеться про наростання асиметричності прав і обов'язків, розподілу соціальних витрат і вигід роботодавців, з одного боку, і найманих працівників — з другого. Роботодавці задля формування балансу витрат і вигід на свою користь прагнуть неформальних або напівформальних відносин у сфері праці, які для них стають дедалі привабливішими.

При цьому окреслилась тенденція до розширення набору привабливих для роботодавців неформальних правил та норм поведінки на полі соціально-трудова відносин:

- праця понад норму без оплати або компенсацій;
- заробітна плата «у конвертах»;
- безстрокові відпустки;
- скорочений робочий тиждень;
- атипові графіки робочого часу.

Усе наведене — далеко не повний перелік рис соціально-трудова відносин, що реально функціонують у сучасному світі праці та негативно впливають на інститут гідної праці. За такого стану наймані працівники змушені перебувати одночасно у двох «світах праці». Перший — формальний, в якому має чинність оформлений трудовий договір, декларуються права людини праці, і другий — реальний з його неформальними або напівформальними відносинами, діями в обхід або всупереч досягнутим домовленостям на етапі укладення договору.

В узагальненому вигляді існують такі форми асиметрії в царині соціально-трудова відносин, що породжують дефіцит гідної праці:

— *інституціональна* (несформованість інститутів-норм та інститутів-організацій, які мають унеможливити диспропорції в розподілі ризиків, нерівність прав і стартових позицій і можливостей суб'єктів);

— *економічна* (свідоме зниження трудового внеску та утиск інтересів у процесі розподілу доходів);

— *соціальна* (нерівність соціального стану, порушення принципу соціальної справедливості, поглиблення розшарування за

рівнем доходів і статків, нерівність доступу до соціальних благ, зростання відмінностей у якості життя);

— *інформаційна* (нерівномірний доступ і розподіл або спотворення інформації).

Зроблений авторами висновок щодо впливу інституту гідної праці на стійкий розвиток соціально-трудової сфери корелює з політичними силами та ініціативами МОП. Так, у резолюції про гідну працю, ухваленій на 90-й сесії Міжнародної конференції праці, зазначалося, що нині, щоб ліквідувати дефіцит гідної праці, необхідно звернутися до проблеми маси працівників і підприємств, які часто не мають визнання і захисту в рамках правового регулювання і які характеризуються високим рівнем вразливості та злиденності. Сприяння гідній праці усіх працівників — як жінок, так і чоловіків — незалежно від місця їх роботи потребує ухвалення широкої стратегії: реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці; створення більш широких і ліпших можливостей для зайнятості й одержання доходів; розширення сфери дії соціального захисту; зміцнення соціального діалогу. Ці аспекти гідної праці підкріплюють один одного і становлять комплексну стратегію зниження рівня бідності. Виклик, що пов'язаний зі скороченням дефіциту гідної праці, набуває найширших масштабів<sup>63</sup>.

Отже, за умов сьогодення гідна праця має стати глобальною метою розвитку та переконливою відповіддю на виклики глобалізації.

Опрацювання наукових і прикладних аспектів явищ, процесів, компонентів соціально-трудової діяльності, які на певному етапі суспільного та економічного розвитку дістали ємну назву — *гідна праця*, плідно здійснювали десятки вітчизняних наукових шкіл. Зарубіжними авторами запропоновані різні методологічні підходи до критеріїв та індикаторів гідної праці, що становлять основу розуміння її сутності та змістового насичення. Зокрема, важливий внесок у розвиток теоретико-концептуальних засад гідної праці зробили Д. Гай<sup>64</sup> і Г. Філде<sup>65</sup>. Особливістю перших кроків у ідентифікації гідної праці стало оцінювання доступності

<sup>63</sup> МБТ: Заключення о достойном труде и неформальной занятости // Междунар. конф. труда : 90-я сессия. — 2002.

<sup>64</sup> Ghai, D. Decent work: Concept and indicators / Dharam Ghai // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 113–145.

<sup>65</sup> Fields, G. S. Decent work and development policies / Gary S. Fields // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 239–262.

зайнятості. Дальші науково-прикладні розробки, авторами яких є Р. Анкер, Ф. Еггер, Ф. Мегран, Дж. Риттер, І. Чернишов, містять критерії, що охоплюють обов'язкові вимоги до якості зайнятості, зокрема вільна та продуктивна праця<sup>66</sup>. Список критеріїв гідної праці, який містить свободу об'єднань і соціальний діалог, розширили Д. Бесконд, Ф. Мегран, А. Шатеньє<sup>67</sup>. Інтегральний індекс гідної праці запропонували Ф. Бонне, Г. Стендінг, Ж. Фігейредо, приділяючи особливу увагу безпеці та захищеності працівників<sup>68</sup>.

Водночас слід наголосити, що однією з основних причин нестійкого розвитку соціально-трудової сфери, збереження дефіциту гідної праці, наявності значних асиметрій у розвитку соціально-трудової сфери є *недостатнє наукове опрацювання цієї проблематики, несформованість сучасного економічного мислення та світогляду* в багатьох представників так званої еліти, політикуму, менеджменту, усіх тих, від кого залежать стійкий соціально-трудовий розвиток, створення умов для реалізації принципів гідної праці.

У суспільній свідомості під впливом просвітницької та нормативно-правової діяльності МОП, професійної аргументації з боку представників наукових шкіл, фахівців-практиків зміцнюється думка, що концепція гідної праці і в соціально-трудовому, і в гуманістичному, і в етичному розумінні — не добродійність або дії на злобу дня, не політичне гасло, яке з часом втрачає цінність, а одна з передумов забезпечення стійкого розвитку, дієвий механізм подолання бідності серед працюючих, розвитку можливостей економічно активного населення, уникнення соціальної ізоляції та підвищення якості трудового життя. Утім наукове середовище не спромоглося переконати політикум у тому, що магістральний шлях стійкого розвитку соціально-трудової сфери — ліквідація дефіциту гідної праці<sup>69</sup>.

<sup>66</sup> Measuring decent work with statistical indicators / Richard Anker, Igor Chernyshev, Phillippe Egger, Farhad Mehran, Joseph R. Ritter // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 179–212.

<sup>67</sup> Bescond, D. Seven indicators to measure decent work: An international comparison / David Bescond, Anne Chataignier, Farhad Mehran // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 179–211.

<sup>68</sup> Bonnet, F. A family of decent work indexes / Florence Bonnet, Jose B. Figueiredo, Guy Standing // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 213–238.

<sup>69</sup> У цьому контексті приходять на згадку слова відомого класика Ф. М. Достоевського, який на запитання — як Ви ставитесь до соціалістичної ідеї? — після довгих-довгих роздумів і тривалої паузи відповів (мовою оригіналу): «Идея, конечно, великая, но боюсь, что исполнители таковыми не будут».

На думку авторів монографії, інститут гідної праці в найзагальнішому, інституціональному його вимірі слід розглядати як комплексну політичну, економічну, соціальну платформу, котра має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницькі органи громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знанневонасичених робочих місць, поліпшенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей.

Інститут гідної праці має яскраво виражений гуманістичний характер, оскільки спрямований на створення умов, за яких економічно активна людина може повною мірою розвивати та використовувати потенціал, виявляти здібності, навички, майстерність, мати безпечні умови праці, одержувати справедливу винагороду за працю, відчувати соціальну захищеність.

Значущість інституту гідної праці в розвитку соціально-трудової сфери полягає перш за все в тому, що реалізація його принципів спрямована на досягнення водночас і економічного, і соціального прогресу. Гідна праця життєво важлива для всіх сторін і суб'єктів соціально-трудових відносин. Для працівників реалізація програм гідної праці забезпечує доступ до конкурентоспроможних робочих місць та ефективної зайнятості. Остання, у свою чергу, є запорукою розв'язання стратегічно важливих проблем бідності серед працюючих та послідовного підвищення рівня якості трудового життя. Нагальна потреба реалізації принципів гідної праці на практиці підтверджується матеріалами опитувань економічно активного населення щодо пріоритетності цінностей, які пов'язані з працею, зайнятістю та умовами її здійснення. Так, матеріали опитування, проведеного дослідним центром Pew Global Attitudes Project, свідчать, що до складу пріоритетних цінностей економічно активного населення належать задоволеність працею та пріоритет зайнятості в цілому<sup>70</sup>. Заслужують на увагу й результати всесвітнього дослідження, проведеного у 79 країнах, яке мало на меті дати відповідь стосовно до того, яким харак-

---

<sup>70</sup> Pew Global Attitudes Project: «Happiness is increasing in many Countries — but Why?». — 24 July 2007 [Electronic Resource]. — Available from : [www.pewglobal.org](http://www.pewglobal.org)

теристикам робочих місць працюючі віддають перевагу. Тож трьома найбільш часто зазначеними характеристиками робочих місць стали гідний дохід (більш як 8 з 10 опитаних), стабільність зайнятості (більш як 7 з 10 опитаних), відповідність роботи здібностям, внутрішнім настановам людини (більш як 6 з 10 опитаних)<sup>71</sup>.

Принципово важливо, що гідна праця — це й сприятливі, безпечні умови праці, належна винагорода за послуги праці, додержання прав у сфері праці, розвиток можливостей у сфері формування та прирощення трудового потенціалу, захисті своїх прав і обстоюванні колективних та індивідуальних інтересів, соціальна захищеність від ризиків, які супроводжують економічно активну людину протягом усього періоду життєвості.

Для роботодавців реалізація принципів гідної праці є однією з передумов виконання місії організації. Гідна праця є вкрай важливою для набуття конкурентних переваг, забезпечення стійкого економічного розвитку. Для держави та суспільства утвердження принципів гідної праці дозволяє створити потужний економічний фундамент соціальної політики і водночас сильну соціальну спрямованість економічної політики. Також це й засіб досягнення та поширення плодів прогресу, це основа збалансованої, соціально орієнтованої моделі розвитку. Реалізація принципів гідної праці прямо стосується подолання надмірної нерівності у доходах економічно активного населення. Статистичні дані та результати спеціальних досліджень переконують у тому, що зростання нерівності корелює з дефіцитом гідної праці (табл. 1.1).

Реалізація принципів гідної праці безпосередньо обумовлює прогресивні зміни в соціальній стратифікації суспільства і передусім утвердження потужної верстви середнього класу. Послідовне розширення сегмента гідної праці — це найбільш короткий шлях до скорочення масштабів бідності серед працюючого населення і подолання різноманітних виявів нерівності та дискримінації.

---

<sup>71</sup> European Values Study Group and World Values Survey association : European and World Values Survey World Values Surveys four-wave integrated data file 1981–2004, 2 May 2006.

Таблиця 1.1

**ДАНИ, ЩО ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ РЕГІОНАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ  
(НЕРІВНІСТЬ) У ДОХОДАХ НАСЕЛЕННЯ ТА «ПРИВ'ЯЗКУ»  
ДО ДЕФИЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ<sup>72</sup>**

| Коефіцієнт Джині | Рівень нерівності | Регіональні структури                                                                 | Рівень дефіциту гідної праці у відповідних регіонах |
|------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| < 0,3            | Низький           | Центральна, північна, північно-східна континентальна Європа                           | Відносно низький                                    |
| 0,3–0,4          | Середній          | Переважно південна Європа, англо-саксонські країни, держави Балтії, деякі країни Азії | Середній                                            |
| 0,4–0,5          | Високий           | Країни СНД, багато країн Азії, Латинської Америки й Африки                            | Високий                                             |
| > 0,5            | Дуже високий      | В основному країни Латинської Америки й Африки                                        | Дуже високий                                        |

Упевненість у завтрашньому дні, оптимізм стосовно до майбутнього — ці та інші життєво необхідні атрибути перебувають у прямій залежності від стану та перспектив розвитку гідних, надійних робочих місць. Проте, як зазначають провідні зарубіжні соціологи сучасності, реальність є такою, що впевненість у сприятливих умовах життєдіяльності навіть сьогодні, а з нею й оптимістичний погляд на майбутнє інтенсивно послаблюються саме з «вимиванням» і невідтворенням у суспільно прийнятних масштабах гідних робочих місць<sup>73</sup>. Ці самі автори резюмують, що перенесення виробництва зі старих промислових зон світу в країни типу Китаю, наступна за цим у колишньому першому і другому світі деіндустріалізація і зникнення надійних робочих місць, урізання бюджетних видатків на вищу освіту, культурні інститути і соцзабезпечення підірвали матеріальну і соціальну основу дотеперішніх настроїв колективного оптимізму. Зникли, розпалися самі підвалини для ефективного висунення колективних соціальних вимог, які після 1945 року повсюдно забезпечували таке разюче підвищення добробуту<sup>74</sup>.

<sup>72</sup> Складено за матеріалами Міжнародної організації праці.

<sup>73</sup> Есть ли будущее у капитализма? : сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна. — М. : Изд-во Ин-та Гайдара, 2015. — С. 276.

<sup>74</sup> Там же.

Підкреслимо, що можливості доступу до гідних робочих місць знижуються внаслідок прогресуючої дії низки причин. *Перша* пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць. За умов становлення нової економіки масштаби створення нових гідних робочих місць і скорочення та «вимивання» дотеперішніх традиційних змінюються на користь останніх<sup>75</sup>. *Другою причиною*, що суттєво обмежує доступ чимраз більшої кількості економічно активного населення до гідних робочих місць, є зростаюча асиметрія між вимогами посісти те чи те робоче місце і наявними здібностями носіїв ресурсів праці, недостатньою інтелектуальною й інноваційною компонентою у сформованих компетенціях тих, хто претендує на гідне робоче місце.

За всієї важливості цілої низки умов, напрямів реалізації принципів гідної праці, все ж маємо усвідомлювати, що магістральний шлях до гідної праці пролягає через створення нових і розвиток діючих життєздатних, конкурентоспроможних суб'єктів господарювання, які надають гідні робочі місця з гідними умовами праці, гідною винагородою за послуги праці, належною соціальною захищеністю та забезпечують рівність, свободу, можливість гармонійного розвитку людини праці.

Саме цей концепт має домінувати в усіх програмах, доктринах, стратегіях з розвитку інституту гідної праці. Переконані, що найвиправданішою політикою в царині гідної праці є високопрофесійна, інноваційно орієнтована загальна економічна політика, яка забезпечує конкурентоспроможність національної економіки, в основі якої — наукомісткі робочі місця, найсучасніші технології, що передбачають відповідну якість робочої сили. На такому векторі розвитку економічної діяльності та ринку праці постійно наголошується у програмних матеріалах МОП, в її закликах до політичних еліт і соціальних партнерів на всіх рівнях.

Так, у доповіді про людський розвиток за 2014 рік зазначається, що соціальна цінність зайнятості перебуває далеко за рамками заробітної плати. Загальний доступ до гідної праці є ключовим елементом формування життєстійкості в масштабах суспільства. Праця для домогосподарств є засобом посилення психологічної суб'єктності людей, створення соціальних зв'язків і має значну цінність в утвердженні безпеки родин та общин. Адже безробіття

<sup>75</sup> Детальніше див.: Колот А. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміанти розвитку / Анатолій Колот, Оксана Кравчук // Економічна теорія. — 2015. — № 1. — С. 5–25.

тісно пов'язане зі зростанням злочинності, самогубств, насилля, споживання психоактивних засобів та з іншими соціальними проблемами, які здатні зменшити особисту безпеку людей. Трудова діяльність сприяє соціальній стабільності і згуртованості суспільства, а гідні робочі місця посилюють здатність людей протистояти потрясінням і невпевненості у завтрашньому дні<sup>76</sup>.

Остання світова фінансово-економічна криза, перманентні кризові явища, що супроводжують розвиток національних економік, стагнація, яку переживає світова економіка, мали б переконати політичну еліту, усіх, від кого залежить вироблення та реалізація соціально-економічної політики, що головний вектор суспільного розвитку повинен мати соціально-трудове спрямування, що основою соціальної політики на сучасному етапі має стати соціально-трудова її компонента, що ефективна зайнятість, гідна винагорода за послуги праці та належна соціальна захищеність мають розглядатись як завдання глобального, пріоритетного характеру.

Утім змушені констатувати, що через причини як об'єктивного, так і здебільш суб'єктивного характеру інститут гідної праці не має стійкої динаміки розвитку. Особливо це стосується країн, що розвиваються, та країн, що їх називають країнами з перехідною економікою, до яких належить і Україна.

Так, проголошений МОП заклик до впровадження принципів гідної праці, численні рішення та резолюції цієї авторитетної міжнародної організації залишаються, скоріше, політичним гаслом, не сприйнятим політичною елітою на рівні підсвідомості. Залишаються не вибудованими інструменти макро- та мікроекономічної політики з акцентом на ефективній зайнятості, створенні гідних робочих місць, розширенні можливостей людини праці. Украй повільно в суспільній свідомості зростає переконання, що перспективи гідної праці пов'язані не з неформальним, а з формальним сектором економіки, не з неформальною, а з формальною зайнятістю, що не можна переходити межу в застосуванні нестандартних форм зайнятості, які породжують низку соціальних та економічних ризиків. Прикро про це писати, але й серед науковців не домінує переконання, що саме дефіцит гідної праці є основною причиною деградації соціально-трудової сфери і що

<sup>76</sup> Доклад о человеческом развитии 2014. Обеспечение устойчивого прогресса человечества: Уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости. — Нью-Йорк : ПРООН. — 2014. — С. 6.

бідність, соціальна ізоляція, соціальне відторгнення, соціальна незгуртованість, соціальна нестабільність мають одне коріння.

Причини, які обмежують розвиток інституту гідної праці, ті самі, що й причини, які дестабілізують соціально-трудова сферу<sup>77</sup>.

Підкреслимо, що керівництво МОП постійно наголошує на тому, що досягнення світової спільноти у царині принципів гідної праці залишаються незіставними з нагальними завданнями, реалізація яких мала б вивести соціум на шлях збалансованого розвитку.

Не можна не звернути уваги на застереження генерального директора МБП. Економічні показники, зазначає він, такі як зростання валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення, якими б вражаючими вони не були, не можуть повною мірою передати достеменні цілі розвитку особистості. Більше того, матеріальний прогрес сам по собі не може бути стійким, якщо одночасно не еволюціонують цінності, що перебувають в основі нашої ідеї гідної праці, — свобода, рівність, гарантії захищеності, безпека і гідність людини<sup>78</sup>.

Нагадаємо, що поняття «гідна праця» вперше було оприлюднено Генеральним директором МБП Х. А. Сомавіа на 87-й сесії Міжнародної конференції праці. У його доповіді гідну працю визначено як працю із захищеними правами трудящих, яка надає адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність. Також гідна праця уособлює достатню працю в тому розумінні, що кожний індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти й одержувати дохід. Крім того, додержання принципів гідної праці означає нові перспективи з погляду економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами<sup>79</sup>.

Ширше визначення гідної праці наведено в пілотній програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці. У цьому документі гідна праця трактується як праця, що приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших аспектів життя, надає надійність родині, поважає права людини, дає право голосу і відкриває

<sup>77</sup> Див. детальніше: *Колот А. М.* Асиметрії розвитку соціально-трудова сфери: прояви, причини, передумови подолання / *А. М. Колот* // Актуальні проблеми економіки : наук. екон. журн. — 2012. — № 6(132). — С. 205–211.

<sup>78</sup> Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. — Женева : Междунар. бюро труда, 2008. — С. 2.

<sup>79</sup> Достойный труд : доклад Генерального директора / 87-я сессия Междунар. конф. труда ; МБТ. — Женева, 1999. — С. 106.

дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця — це шлях, що поєднує економічні та соціальні цілі<sup>80</sup>.

Особливості гідної праці в умовах становлення нової економіки окреслено в доповідях генерального директора МБП «Гідна праця для всіх у глобальній економіці» та «Гідна праця в інформаційній економіці». Зокрема, під гідною працею мається на увазі праця за умов свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності<sup>81</sup>; гідна праця визначається як продуктивна праця, за якої поважаються права людини і гарантуються безпека та захист, а також можливість брати участь у прийнятті всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих<sup>82</sup>.

Отже, головними характеристиками гідної праці у трактуванні генерального директора МБП є гідний дохід, додержання прав у сфері праці, соціальна захищеність працівників, нові можливості для людини праці, які можуть досягатися без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами, в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності.

Аналізовані визначення гідної праці містять низку змістових компонентів, за яких це поняття є одночасно і містким, і багатоплановим, і таким, що відкриває простір для доповнень, для розширеного його тлумачення. Водночас ці визначення гідної праці, як і інший понятійний апарат, що міститься в матеріалах МОП, мають вади, і серед них — розмитість формулювань, нечітка методологічна побудова, можливість неоднозначного розуміння окремих постулатів. Підкреслимо, що в наступних публікаціях МОП, матеріалах міжнародних конференцій праці термінологія з проблематики гідної праці постійно оновлювалася, уточнювалася, але уникнути фрагментарності, методологічних провалів авторам зазначених раніше публікацій так і не вдалося, що, звичайно, не заперечує значущості концепції гідної праці як такої.

Наголошуємо на тому, що подані в літературі та матеріалах міжнародних організацій визначення гідної праці не є діаметрально протилежними за змістом чи надто розбіжними, утім не проглядається чистоти, однозначності формулювань. В одних

<sup>80</sup> ILO. 2000. Decent work pilot program [Electronic Resource]. — Available from : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>

<sup>81</sup> Decent work for all in a global economy [Electronic Resource]. — Available from : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm>

<sup>82</sup> Decent work in the information economy : Report of the Director-General. — Geneva. — December 2000.

випадках гідна праця ототожнюється із зайнятістю на гідних робочих місцях, але розгорнутої характеристики останніх не наводиться. У других — гідна праця постає як синонім ефективної зайнятості, а що автор розуміє під останньою — залишається за кадром. У третіх випадках гідна праця пов'язується з доступністю до робочих місць, реальною можливістю знайти роботу на ринку праці та реалізувати економічну активність. До цього ще додається й наявність безпечних і здорових умов праці, можливість розвитку професійних навичок тощо. Поширеними є й випадки, коли гідна праця пов'язується з ефективною зайнятістю та набором інших характеристик, які на практиці є віддзеркаленням ефективної зайнятості, що породжує тавтологію та еkleктичність формулювань.

Навіть у матеріалах міжнародних організацій трапляються підміна понять, плутанина з причинами і наслідками, непослідовність у акцентах щодо розв'язання проблем гідної праці, на чому вже наголошувалося раніше. Так, у доповіді на 103-й сесії Міжнародної конференції праці (2014 р.) стверджується, що перехід від неформальної економіки до формальної, без сумніву, є однією із цілей програми гідної праці, оскільки стратегічні завдання МОП стосуються всіх працівників, жінок і чоловіків, не тільки у формальній, але й у неформальній економіці. Отже, програма гідної праці сприяє створенню загальної платформи на національному рівні, що спрямована на вирішення різноманітних проблем неформальної економіки<sup>83</sup>.

Цілком очевидно, що перехід від неформальної економіки до формальної є важливою передумовою реалізації принципів гідної праці, але не метою програми гідної праці. Тому порядок слів і акценти мають бути інші. Наголос слід робити на необхідності реалізації комплексу заходів щодо трансформації неформальної економіки у формальну, і саме таку трансформацію слід розглядати як передумову подолання дефіциту гідної праці. Зважаючи на значні масштаби неформальної економіки і відповідної зайнятості (неефективної, незахищеної), заходи щодо деформалізації на національному, регіональному і галузевому рівнях мають набути комплексного, системного характеру. Утім ці заходи є не безпосередньою метою програм гідної праці, а однією з передумов досягнення цілей у її царині.

---

<sup>83</sup> МБТ: Переход от неформальной к формальной экономике : доклад V (1) // Меж-дунар. конф. труда ; 103-я сессия. — Женева, 2014. — С. 13

Тож наведене дає підстави для висновку, що поданий у літературних джерелах, матеріалах міжнародних організацій теоретико-прикладний інструментарій у царині гідної праці — це частіше лише набір політичних гасел, побажань, загальних суджень, міркувань щодо розбудови нового формату соціально-трудової сфери на основі домінування гідної праці. Водночас як зміст гідної праці, так і механізми забезпечення її домінування залишаються не роз'ясненими широкому загалу. Наявні фрагментарність, розпливчастість, неоднозначність у тлумаченні основних засад і механізмів розвитку інституту гідної праці породжують безліч невпорядкованих, безсистемних характеристик та індикаторів гідної праці, що містяться в численних публікаціях і методичних розробках. Це — яскравий приклад того, коли безумовно правильні, суспільно значущі ідеї, принципи, концепти не мають чіткого методологічно вивіреного підґрунтя. А без останнього важко розраховувати на ідею, яка б об'єднувала, одновекторно спрямовувала та консолідувала дії всіх соціальних сил задля досягнення нової якості трудового життя.

Наголошуємо на тому, що оновлення та розвиток теоретико-методологічних засад інституту гідної праці маємо розглядати у загальному контексті розвитку науки про працю і соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарного підходу.

У багатьох попередніх публікаціях автори стверджували і тепер наполягають на тому, що в умовах глобальних змін, які відбуваються у світі праці, існує нагальна потреба не стільки уточнень і доповнень постулатів, що нині превалюють, скільки розбудови нової парадигми теоретичних знань про людину, її працю та відносини, що виникають у процесі трудової діяльності. За умов різноманітних трансформацій, що відбуваються навколо нас і в нас самих, існує об'єктивна потреба не просто оновлення поняттєвого апарату, а наукового опрацювання нової концептології соціально-трудового аналізу, абсолютно нової вербальної формалізації явищ і процесів, що зародились і нарастають у соціально-трудовій сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та формування нового типу людини праці<sup>84</sup>.

<sup>84</sup> Детальніше див: *Колот А.* Розвиток науки про працю і соціально-трудові відносини та її роль у переформатизації та формуванні сучасного економічного мислення / *А. Колот* // *Україна: аспекти праці.* — 2012. — № 6. — С. 5–6; *Колот А.* Розвиток наук про працю та соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарності / *А. Колот* // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика.* — 2014. — № 2(8). — С. 8–9.

Це повною мірою стосується і такого складного поняття, явища, без перебільшення феномену сьогодення, яким є гідна праця.

Позиція авторів щодо дефініції «гідна праця» є такою. Гідна праця, як складне, багатопланове явище, має передбачати реалізацію комплексного підходу до його аналізу, виокремлення тенденцій та опрацювання механізмів розвитку. Водночас гідну працю слід розглядати і як *систему*, що являє собою сукупність взаємозв'язаних елементів (рівнів, суб'єктів, інституцій-норм, принципів, критеріїв, індикаторів, характеристик, механізмів) і взаємодіє з іншими складовими (системами, підсистемами) у царині економічної діяльності. Функціонування системи гідної праці на кожному наступному рівні (від глобального до індивідуального) забезпечується відповідними передумовами як компонентами системи попереднього рівня. Оскільки всі системи, підсистеми та їх складники тісно взаємозв'язані, то лише комплексні, одновекторно спрямовані зміни дозволяють реалізувати принципи гідної праці. Система гідної праці, як і будь-яка інша соціально-економічна система, перебуває під впливом і внутрішніх змін, і зовнішніх трансформацій, котрі потребують системного аналізу та адекватних реакцій на зміни, що відбуваються.

*Концепт гідної праці* як теоретико-прикладний фундамент втілення принципів гідної праці та визначення магістральних шляхів становлення інституту гідної праці вміщує системний комплекс компонент, які формують теоретико-прикладне підґрунтя для ідентифікації прогресу у сфері праці та розроблення механізмів її забезпечення на різних рівнях — глобальному, національному, мікроекономічному, індивідуальному.

Формування рамкових умов сучасної концепції гідної праці здійснюється під впливом глобалізаційних процесів і сучасних уявлень про стандарти трудового життя, соціально-трудових відносин, соціальної справедливості, розвиток можливостей людини праці.

Зміст і практичне значення концепції гідної праці пропонується розкривати через її функції:

- а) методологічну;
- б) соціально-економічну;
- в) організаційно-управлінську;
- г) світоглядну.

*Методологічна функція* оновленої концепції гідної праці має полягати:

- у формуванні теоретичних засад оцінки тенденцій розвитку соціально-трудової сфери в контексті гідної праці;
- формуванні основних категорій і понять у царині гідної праці;
- розкритті ролі та наслідків гідної праці;
- виокремленні основних характеристик гідної праці;
- обґрунтуванні методологічних підходів щодо визначення критеріїв гідної праці;
- розробленні методичних засад комплексного дослідження і моніторингу соціально-трудової сфери з позиції досягнення цілей гідної праці.

*Соціально-економічна функція* концепції гідної праці, яку належить оновити, має полягати у науково-прикладному обґрунтуванні соціально-економічної, у тому числі соціально-трудової політики, реалізація якої має розширити доступ до гідних робочих місць, сприяти досягненню суспільно прийнятних рівнів ефективної зайнятості, забезпечити додержання прав у сфері праці та належний соціальний захист працюючих.

*Організаційно-управлінська функція* концепції, що розглядається, полягає:

- у формуванні прикладних засад і технологій розроблення цільових програм реалізації концепції гідної праці;
- визначенні функцій інститутів, що задіяні в розробленні та реалізації цільових програм гідної праці;
- визначенні переліку та змісту норм, стандартів регламентів у царині гідної праці та організаційних засад їх запровадження;
- визначенні ролі і місця кожної сторони і кожного суб'єкта соціально-трудових відносин у реалізації принципів гідної праці.

*Світоглядна функція* концепції, що обґрунтовується, полягає в тому, що основні положення та загальна філософія мають сприяти формуванню сучасного економічного мислення, оновленому розумінню взаємозв'язку та взаємообумовленості соціально-трудового й економічного поступу, формуванню соціально відповідальної діяльності на полі соціально-трудової сфери.

Є всі підстави стверджувати, що проблематика гідної праці не має чітко визначеної прив'язки до конкретних країн чи регіонів. Адже йдеться про загальну проблему всього світу, що глобалізується.

Як справедливо зазначає Греєм Баклі (Graeme J. Buckley), формування критеріїв гідної праці і проведення політики щодо вті-

лення цих критеріїв у життя важливі навіть для найменш розвинених країн, поряд з гарантуванням продовольчої безпеки і зниженням бюджетного дефіциту<sup>85</sup>. Водночас очевидним є й те, що кожній країні притаманні свої рівні та масштаби відхилень від еталонів гідної праці. У рамках єдиного підходу до проблеми гідної праці в різних соціально-економічних формаціях *інтегральним критерієм гідної праці на глобальному рівні* для найбільш розвинених країн-учасниць МОП може слугувати забезпечення можливості зайнятості, для розвинених країн — забезпечення якості зайнятості зі спектром відповідних стандартів конкурентоспроможності робочих місць, гарантіями додержання прав трудящих та рівних умов. У такому визначенні немає розбіжностей з головними аспектами гідної праці, викладеними в доповідях і програмах МОП, — продуктивністю, безпекою, повагою до прав трудящих. За наведеними критеріями здійснюється підбір єдиних індикаторів і показників для всіх країн-учасниць МОП, згрупованих за однорідністю економіки, за принципом побудови інтегрального індексу людського розвитку з використанням часткових індексів, які підвищують об'єктивність оцінки.

Базисом упровадження концепції гідної праці на макроекономічному рівні в Україні мають стати національні ініціативи щодо скорочення дефіциту гідної праці та наближення до європейських стандартів трудового життя. Виходячи з такого засновку *гідна праця на макрорівні* — це суспільно корисна, продуктивна трудова діяльність у формальному секторі економіки, яка здійснюється за досконалої суспільної організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць за умови додержання прав і розвитку можливостей людини праці.

Головні орієнтири досягнення європейських стандартів трудового життя окреслено намірами про співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, які засвідчують формування глобального контуру вітчизняної економіки та українського соціуму. У контексті євроінтеграційних процесів концепт гідної праці, спрямований на забезпечення поліпшення якості людського життя, має охоплювати такі компоненти: збільшення кількості та поліпшення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та правової справед-

<sup>85</sup> Buckley, G. J. Decent work in a least developed country: A critical assessment of the Ethiopia PRSP [Electronic Resource] / J. Buckley Graeme // Working Paper. — 2004. — № 42. — 40 p. — Available from : [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09\\_237\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_237_engl.pdf)

ливості у контексті реформування ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість і захищеність; стимулювання розвитку інклюзивних ринків праці, що сприяють залученню соціально вразливих осіб; зменшення обсягів неформальної економіки завдяки трансформації нелегальної зайнятості; підвищення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці; модернізація системи соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності; скорочення бідності та посилення соціальної єдності; забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей, подолання дискримінації в усіх її формах та виявах; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу<sup>86</sup>.

З урахуванням апробації Профілю гідної праці для України, в якому серед індикаторів гідної праці зазначаються і передумови гідної праці (зокрема, економічний і соціальний контекст гідної праці), й інструменти її забезпечення (наприклад, соціальний діалог), можна виділити критеріальні компоненти гідної праці на національному рівні, а саме — можливості зайнятості, вільну працю, продуктивну працю, безпеку праці, рівність на роботі. *Можливості зайнятості* охоплюють усі форми трудової активності — самозайнятість, найману працю, запозичену працю, зайнятість у формальному та неформальному секторі економіки, зайнятість у розрізі соціально вразливих груп населення, безробіття як загалом, так і в розрізі вікових груп і за рівнем освіти, що характеризують кількість нових і модернізованих робочих місць, які відповідають ознакам гідності. *Вільна праця* як праця без примусу ідентифікує вибір форми зайнятості та місця роботи, охоплює формальний сектор економіки та офіційне працевлаштування, забезпечує свободу створення об'єднань. *Продуктивна праця* означає високий рівень віддачі для всіх сторін соціально-трудових відносин від використання трудового потенціалу, що виявляється у прирощенні макро- та мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці за умови збалансованого задоволення інтересів цих сторін. *Безпека праці* — соціальна захищеність (медичне страхування, виплата пенсій, допомоги, фінансова підтримка в разі нещасних випадків, захворюю-

<sup>86</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з другої сторони : міжнар. документ від 27.06.2014 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011)

вань на виробництві) та додержання санітарно-гігієнічних умов праці та техніки безпеки праці на робочому місці. *Рівність на роботі* — однакові можливості доступу до робочих місць і відсутність дискримінації за всіма ознаками, ураховуючи обмеженість фізичних можливостей людини.

Диференціація критеріїв гідної праці на національному рівні може здійснюватись за сферою економічної діяльності та регіональною ознакою.

*На мікрорівні гідна праця* постає динамічною комбінацією умов, можливостей, інститутів-норм, за спільної дії яких забезпечується продуктивна, вільна, захищена, сприятлива за умовами зайнятості, за якої працівник має змогу одержувати прийнятний трудовий дохід, розвивати свій потенціал і самореалізовуватися, а роботодавець — підвищувати конкурентоспроможність і забезпечувати збалансований розвиток організації.

Основними складовими забезпечення гідної праці на мікрорівні мають бути, на наш погляд, такі:

- надання доступу до робочих місць, які підпадають під визначення «гідне робоче місце»;

- створення безпечних, комфортних умов праці на робочих місцях, які підпадають під визначення «гідні умови праці»;

- забезпечення можливості застосовувати досконалі форми та методи організації праці;

- забезпечення у сфері праці основоположних прав працюючих;

- надійний соціальний захист від ризиків, що виникають у процесі трудової діяльності;

- розширення можливостей зайнятих у суспільному виробництві і серед них — можливостей розвивати трудовий потенціал та підвищувати конкурентоспроможність; можливостей участі в різноманітних формах виробничої демократії; можливостей захищати власні інтереси як індивідуально, так і через представницькі органи соціального партнерства (соціального діалогу); можливостей вибору в процесі трудової діяльності, а саме вибору форми зайнятості, режиму роботи тощо.

Зазначені ознаки потребують конкретизації та розширення з урахуванням стадії життєвого циклу організації, кожна з яких вирізняється особливостями політики управління персоналом та соціально-трудовими пріоритетами найманих працівників залежно від їх посадового статусу.

*Гідна праця на індивідуальному (особистісному) рівні* — це праця, яка є одночасно продуктивною, безпечною, захищеною та такою, що забезпечує розвиток можливостей впливати на прийняття соціально значущих рішень стосовно до умов праці, одержання прийнятних доходів, на формування та розвиток колективно-договірної практики, можливостей обстоювати свої інтереси на засадах соціального діалогу.

Розуміння компонент гідної праці на індивідуальному (особистісному) рівні має враховувати міру задоволеності базових потреб та статусу працівника. Для працівників, зусилля яких спрямовані на задоволення базових потреб, гідною слід вважати працю, яка задовольняє індивіда за своїми моральними, матеріальними, якісними, кількісними та змістовними характеристиками, не завдає шкоди здоров'ю і сприяє розвитку здібностей людини. При цьому під моральними характеристиками розуміють відсутність суперечностей між узвичаєними морально-етичними нормами та духовними цінностями індивіда; під матеріальними — достатній для задоволення базових потреб індивіда та членів його родини рівень винагороди за працю; під якісними — характеристики організації робочого місця; під кількісними — час, затрачений індивідом на трудову діяльність виходячи з можливості вибирати оптимальну тривалість робочого часу та достатність доходу для забезпечення свого існування; під змістовними — функції, зміст виконуваної роботи. Головними ознаками гідної праці для зазначеної категорії працівників є забезпечення мінімальних стандартів у сфері доступності та безпеки праці. Для працівників, в яких базові потреби задоволені, актуалізуються такі вектори гідної праці, як можливість забезпечити гідний рівень життя та можливість самовираження. Як видно, на особистісному рівні переплітаються об'єктивні та суб'єктивні аспекти гідної праці, які можуть варіювати залежно від їх сприйняття самими працівниками.

Опрацьовуючи концептуальні засади інституту гідної праці на індивідуальному (особистісному) рівні, маємо обов'язково враховувати, що економічно активна людина протягом трудової діяльності перебуває на різних етапах життєвого циклу, і конкретні характеристики, виміри гідної праці можуть еволюціонувати. За всієї важливості і гідної винагороди за працю, і трудових прав, і гендерної рівності, і можливостей розвитку, і соціального захисту тощо акценти стосовно до тих чи інших характеристик гідної

праці протягом життя змінюються. Так, для молодих людей, які приступають до трудової діяльності, безумовним пріоритетом є забезпечення рівноправного, справедливого, такого, що не припускає дискримінації, доступу до гідних робочих місць; можливість проходження виробничої підготовки та одержання профорієнтаційних послуг; розширення можливостей щодо професійного розвитку. Для молодих матерів на перший план висувається можливість узгодження професійної діяльності з виконанням родинних обов'язків, проблеми захисту прав дітей, підтримки молоді родини з боку держави, забезпечення гендерної рівності, захисту прав. У міру професійного зростання для людини праці важливими стають чи не всі інші складові гідної праці, включаючи додержання прав у сфері праці, можливість розвитку та набуття компетенцій протягом життя, право і можливість об'єднання, представництво інтересів, ефективна політика щодо умов і охорони праці, гідна винагорода за послуги праці тощо.

Наголошуємо на тому, що всі елементи гідної праці та інтереси суб'єктів трудової діяльності на різних етапах життєвого циклу тісно переплетені. Так, брак належних умов для матерів щодо поєднання можливості роботи в організації і виконання родинних обов'язків скорочує можливості використання трудового потенціалу та самореалізації людини як працівника, унеможливорює збалансоване врахування інтересів родин, суспільства і суб'єктів господарювання, обмежує можливості гармонійного розвитку дітей. Ось чому необхідне системне сприйняття всієї проблематики гідної праці, врахування загальних і специфічних потреб суб'єктів трудової діяльності протягом усього періоду активної участі в суспільному виробництві. У свою чергу, це диктує потребу створення надійних інструментів та механізмів реалізації принципів гідної праці і серед них — проведення дієвого соціального діалогу, здатного врахувати інтереси всіх соціальних партнерів та опрацювати спільні, узгоджені дії на полі соціально-трудової сфери.

Новий формат концепції гідної праці, який має з'явитися вже найближчим часом, має, по-перше, перетворитися на розгалужену систему наукових поглядів щодо філософії розвитку світу праці на принципах гідної праці; по-друге, стати підґрунтям для розвитку інституціонального забезпечення гідної праці; по-третє, набуті статусу платформи, на базі якої мають формуватися державно-договірні та управлінські важелі впливу на основні компоненти забезпечення гідної праці.

Сучасну філософію гідної праці та побудовані на її засадах соціально-економічні механізми подолання дефіциту в цій царині слід розглядати, за нашим баченням, як демократичну вимогу соціуму до урядових структур, соціальних партнерів усіх рівнів щодо створення гідних робочих місць, розширення доступу до останніх та створення належних умов (правових, організаційних, економічних, інституціональних, психофізіологічних тощо) для ефективної зайнятості. Така вимога спрямована на подолання дефіциту гідної праці та дальший розвиток соціально-трудової сфери.

Вважаємо, що оновлена концепція гідної праці має ввібрати неоціненні теоретичні і прикладні розробки, які виконані за безпосередньої участі й підтримки Міжнародної організації праці та інших міжнародних інституцій у царині соціально-трудового розвитку, та водночас урахувати новітні тенденції трансформації соціально-трудової сфери, унеможливити фрагментарність, розмитість попередніх напрацювань та надати інститутам економіки і суспільства чітку доктрину перетворень у соціально-трудовій сфері.

Формування оновленої концепції гідної праці має здійснюватися з огляду на те, що досягнення цілей гідної праці — це двоєдиний процес поєднання і взаємодії її компонентів (доступ до гідних робочих місць, безпечні, сприятливі умови праці, розширення можливостей працюючих тощо) з потенціалом зовнішніх умов щодо утвердження принципів гідної праці (економічних, соціальних, правових, інституціональних тощо), що створюються на всіх рівнях ієрархічної структури економіки та суспільства за сприяння держави та інститутів соціального партнерства.

---

### ТРАНСФОРМАЦІЯ ІНСТИТУТУ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК СКЛАДОВА ГЛОБАЛЬНИХ ЗМІН У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ

---

#### 2.1. Сучасні тенденції розвитку ринку праці та інституту зайнятості

На зламі двох тисячоліть визначальними, провідними рисами соціально-економічного розвитку є динамізм, масштабність, багатовекторність змін у всіх сферах суспільного буття. Перед науковою спільнотою та фахівцями, які досліджують прикладні аспекти соціально-трудової проблематики, це ставить нові, більш складні завдання, сутність яких пов'язана з опануванням, узагальненням, поясненням тенденцій, закономірностей еволюції суспільства загалом і його соціально-трудової сфери зокрема. Україй важливо не тільки вивчати, узагальнювати практику сьогодення, а й передбачати можливі соціальні трансформації, активно впливати на практичне життя, одержувати прогнозований результат, справляти вплив на розвиток складних соціальних систем. Змушені констатувати, що кінець XX – початок XXI ст. — період вельми складних, динамічних соціальних змін, прискорених соціальних процесів, наслідки яких не мають однозначної оцінки.

Починаючи з 70–80-х років століття, що минуло, у більшості країн світу під впливом концепцій неолібералізму та лобіювання економічними елітами курсу на посилення ролі суто ринкових механізмів і підприємницької активності громадян відбувся перехід до більш ліберальної соціально-трудової політики і більш стриманої «соціалізації» суспільних відносин. Звичайно, що кожна держава соціального типу «соціальна» по-своєму. Характер, масштаби, послідовність, стратегія економічних і соціальних реформ у кожній країні мали і мають свої особливості. Останні визначаються не тільки економічними чинниками та обставинами економічного характеру, а й такими, як ментальність населення, його традиції, програмні засади політичної еліти, що перебуває при владі, специфіка політичної культури в конкретних країнах тощо. Нинішня реальність у всьому світі є такою, що на полі соціально-трудової політики і практики її реалізації відбуваються багатовекторні, великомасштаб-

ні, суперечливі зміни, і вони далеко не завжди мають внутрішню логіку. Цілком підтримуємо думку тих фахівців, які вважають, що без інноваційних методів освоєння соціального простору на світову спільноту чекають потрясіння, що не знають кордонів, а Україна може стати лише окремим випадком.

Фактори, що дестабілізують соціально-трудову сферу, викликають численні асиметрії в ній, і мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Найбільш значущими із цих факторів є:

- глобалізація світової і зростання відкритості національної економіки в їх нинішньому форматі;
- трансформація в бік погіршення вікової структури населення в цілому і економічно активного зокрема;
- лібералізація соціально-економічної політики, складовою якої є так званий *економоцентризм*;
- уповільнення темпів економічного зростання;
- зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами;
- низька, неадекватна реальним потребам роль держави в забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудової сфери;
- недостатнє наукове забезпечення розвитку соціально-трудових відносин, несформованість сучасного економічного мислення та світогляду в багатьох членів соціуму;
- зростаюча сегментація соціально-трудової сфери, в якій уживаються доіндустріальні, індустріальні та постіндустріальні уклади й методи регулювання;
- трансформація інституту зайнятості і різновекторність змін на ринку праці.

Серед перелічених факторів чи не основне місце належить трансформації інституту зайнятості та різновекторності змін на ринку праці.

Використання термінів «трансформація зайнятості», «трансформація соціально-трудових відносин», які превалюють у цьому розділі монографії, є цілком виправданим, адже трансформація являє собою докорінну руйнацію усталених стереотипів і поглядів. Отже, ідеться не про оптимізацію, модернізацію чи вдосконалення в тій чи тій царині, а про тотальну зміну. Саме така зміна відбувається у сфері зайнятості під впливом чинників об'єктивного та глобального характеру. Трансформація стосується всіх аспектів зайнятості і соціально-трудових відносин, оскільки відбувається на всіх рівнях паралельно та одночасно.

Радикальні зміни в інституті зайнятості — це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудового складника на виклики динамічних змін — технологічних, організаційних, мотиваційних, демоекономічних, споживчих тощо. Водночас це є свідченням розвитку відносин постіндустріальної економіки (економіки знань) у функціонуванні сучасного ринку праці. Нова ієрархія факторів економічного розвитку<sup>87</sup>, інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, дедалі більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Посилення ролі творчої людини у виробництві сприяє нарощуванню попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. Людський капітал стає провідним фактором економічного розвитку, найефективнішим економічним ресурсом. Разом з тим слід пам'ятати, що постійне зростання вимог до кваліфікації й мобільності працівників дедалі більше поєднуюється з проблемою зайнятості низькокваліфікованих і недостатньо мобільних громадян.

В Україні, як і в більшості країн світу, також відбувається глибинна трансформація зайнятості. Ідеться про зміну її основних форм, видів і змісту. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Уже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці в різноманітних її формах та виявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості справляють значний вплив на соціально-трудова сферу, адже вони спричинюють зміну як структури, так і змісту соціально-трудо-вих відносин.

Результати проведених авторами досліджень дають підстави виокремити низку взаємозв'язаних процесів, які відбулись у світовій практиці за останні 10–15 років та набувають усе більших масштабів, інтенсивності й змінюють зайнятість і усталені параметри ринку праці, а саме:

— поширення нових, нестандартних форм зайнятості й атипових моделей організації робочого часу;

<sup>87</sup> Див.: Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 4–9.

- підвищення гнучкості ринку праці, яка поширюється на всі його параметри — попит, пропонування, ціну послуг із праці;
- децентралізація колективно-договірного регулювання відносин із приводу зайнятості;
- посилення диференціації сегментів ринку праці, в якому примхливо уживаються елементи доіндустріальної, індустріальної та постіндустріальної епох;
- посилення тренду, коли істотна частина робіт з високою й надвисокою складністю уживається з такою самою частиною робіт з низькою й наднизькою складністю;
- різновекторність процесів, що відбуваються в змісті й характері праці. Подібно до того, як на початку ХХ століття з'явилися сотні тисяч робочих місць на конвеєрних лініях з монотонною примітивною працею, на межі двох тисячоліть аналогічні робочі місця з'являються в офісах, в інших структурах з використанням сучасних інформаційних технологій.

Змушені констатувати, що як вітчизняні, так і міжнародні аналітичні матеріали з економічної активності населення все більше наповнюються такими термінами, як «вразлива зайнятість», «незахищена зайнятість», «нестандартна зайнятість», «самозайнятість» тощо. Тобто усталені параметри ринку праці і зайнятості, які домінували у ХХ столітті впритул до 80-х років, наповнюються іншими характеристиками.

У Доповіді про людський розвиток за 2014 р. під назвою «Забезпечення стійкого прогресу людства: зменшення вразливості і формування життєстійкості», що підготовлена Програмою розвитку ООН, зазначається, що в усьому світі майже половина трудящих працюють в умовах вразливої зайнятості, приковані до незахищених робочих місць і, як правило, на них не поширюється юрисдикція трудового законодавства і соціального захисту. Протягом багатьох років у відповідь на економічну нестабільність та періодичні кризи роботодавці все ширше використовують неповний робочий день або тимчасову зайнятість<sup>88</sup>. У цій доповіді наголошується й на тому, що велика частка «працюючих бідних» охоплена нестандартними формами зайнятості: у розвинених країнах — вимушеною неповною зайнятістю і тимчасовою роботою,

---

<sup>88</sup> Доклад о человеческом развитии 2014. Обеспечение устойчивого прогресса человечества: Уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости / пер. с англ. ; Программа развития ООН. — М. : Весь мир, 2014. — С. 68.

а в країнах, що розвиваються, — неформальною зайнятістю<sup>89</sup>. Наведемо лише окремі приклади та дані, що віддзеркалюють вкрай суперечливі, нерідко негативні наслідки трансформацій інституту зайнятості в його світовому вимірі, у тому числі в Україні.

Окремим та дедалі зростаючим сегментом ринку праці як у країнах з перехідною економікою, так і в розвинених країнах є сектор самостійної зайнятості.

Інститут самозайнятості на українському ринку праці розвивається в руслі загальних тенденцій та виявів, характерних для країн з перехідною економікою. Його динамічний розвиток розпочався зі стартом економічних реформ і є результатом дії двох основних чинників. Один із сегментів самозайнятих репрезентований працівниками, які цілком свідомо вибрали саме цей тип зайнятості як такий, що відповідає їхнім інтересам та дозволяє здобути певні зиски і переваги:

- забезпечити виробничу незалежність;
- реалізувати наявні ідеї й розробки;
- досягти більш високого рівня доходів порівняно з ринковою ціною послуг із праці осіб, що працюють на умовах наймання;
- скористатися пільговими умовами оподаткування та іншими перевагами.

У другому сегменті самозайнятих є особи, для яких тип зайнятості має вимушений характер через дефіцит гідних робочих місць у сфері найманої праці. За даними спеціальних обстежень особливо високою є частка тих, хто не знайшов себе у сфері зайнятості за найманням, у країнах з перехідною економікою, до яких належить і Україна. За термінологією Г. Філдса<sup>90</sup> така вимушена самозайнятість становить нижній ярус зайнятості (*lower tier*), і її правомірно розглядати як своєрідну альтернативу безробіття. Залежно від того, яка група факторів переважає у формуванні інституту самозайнятості, визначаються економічна роль останнього, соціально-економічний стан цієї групи осіб на ринку праці, рівень соціальної безпеки тощо. Інтереси більш глибокого аналізу інституту самозайнятості, усвідомлення того, що залишилося за кадром та обумовлює розвиток цього інституту і його

<sup>89</sup> Доклад о человеческом развитии 2014. — С. 67.

<sup>90</sup> Див.: *Fields G. Labour Market Modeling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence* / G. Fields // *The Informal Sector Revisited* / D. Turnham, B. Salome (eds.). — Paris, 1990.

перспективи, потребують звернення до міжнародної класифікації<sup>91</sup> та відповідних статистичних даних.

За міжнародною класифікацією самозайнятості поділяються на чотири основні групи: підприємці-індивідуали, які не використовують найману працю (own-account workers); підприємці некорпоративного бізнесу, які використовують найману працю (employers); члени виробничих кооперативів, неоплачувані працівники родинних підприємств.

В економічній літературі, присвячений проблематиці ринку праці і зайнятості, тривають дискусії навколо питання щодо оптимального рівня самозайнятості в економіці ринкового типу. Незважаючи на розмаїття думок, все ж більшість дослідників поділяють погляд, що надто високий рівень самозайнятості, тобто коли її частка досягає, а то й перевищує третину від загальної кількості робочих місць, є свідченням архаїчності економіки, дефіциту робочих місць у формальному секторі.

Дані щодо загальної і несільськогосподарської самозайнятості в розрізі країн з перехідною економікою наведені в табл. 2.1

Таблиця 2.1

**ЗАГАЛЬНА І НЕСІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКА САМОЗАЙНЯТИСТЬ  
ЗА ДВОМА ГРУПАМИ КРАЇН З ПЕРЕХІДНОЮ ЕКОНОМІКОЮ, 2008 р., %<sup>92</sup>**

| Країна                                      | Загальна самозайнятість | Несільськогосподарська самозайнятість |
|---------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| <b>Країни Центральної та Східної Європи</b> |                         |                                       |
| Румунія                                     | 32,6                    | 7,2                                   |
| Македонія                                   | 28,2                    | 12,7                                  |
| Боснія                                      | 27,5                    |                                       |
| Польща                                      | 22,9                    | 11,4                                  |
| Хорватія                                    | 21,6                    | 11,5                                  |
| Чехія                                       | 16,4                    | 15,4                                  |

<sup>91</sup> Така класифікація була схвалена XIII міжнародною конференцією статистиків праці МОП (жовтень 1982 р.) з уточненнями, що містяться в резолюції «Міжнародна класифікація статусів зайнятості» (ICSE-93), схвалений на XV конференції статистиків праці (січень 1993 р.).

<sup>92</sup> Вишнева І. Самозанятость в переходных экономиках / И. Вишневская // МЭиМО. — 2013. — № 10. — С. 62.

## Закінчення табл. 2.1

| Країна                             | Загальна<br>самозайнятість | Несільськогосподарська<br>самозайнятість |
|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------|
| Словенія                           | 14,5                       | 7,2                                      |
| Словачія                           | 13,8                       | 13,5                                     |
| Болгарія                           | 12,4                       | 8,4                                      |
| Угорщина                           | 12,3                       | 11,0                                     |
| Литва                              | 11,5                       | 7,4                                      |
| Латвія                             | 10,0                       | 6,4                                      |
| Естонія                            | 7,7                        | 6,7                                      |
| <b>Країни СНД</b>                  |                            |                                          |
| Грузія                             | 64,2                       | 30,6                                     |
| Азербайджан                        | 57,6                       |                                          |
| Таджикистан                        | 50,0                       | 46,6                                     |
| Киргизія                           | 50,0                       |                                          |
| Вірменія                           | 38,9                       | 9,5                                      |
| Казахстан                          | 33,8                       | 13,3                                     |
| Молдова                            | 38,1                       | 32,0                                     |
| <b>Україна</b>                     | 18,0                       | 18,0                                     |
| Росія                              | 7,3                        | 4,6                                      |
| У середньому, ЦСВ                  | 17,8                       | 9,9                                      |
| У середньому, СНД                  | 39,1                       | 23,0                                     |
| Усі країни з перехідною економікою | 26,5                       | 14,7                                     |

Отже, правомірним є висновок, що висока частка самозайнятих, імовірно за все, свідчить про те, що більшість їх вдалися до підприємництва вимушено. При цьому основною метою таких осіб є забезпечення поточних життєвих потреб, а проблеми розширення власної справи, розвитку нових напрямків діяльності, доступу до неосвоєних ринків навіть не розглядаються<sup>93</sup>.

<sup>93</sup> Див.: Eastern Partner Countries. Progress in the Implementation of the Small Business Act. — Paris, 2011. — P. 3.

Про масштаби незахищеної зайнятості у світовому вимірі можна судити за даними табл. 2.2.

Таблиця 2.2

**МАСШТАБИ НЕЗАХИЩЕНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ у 2010 та 2012 рр.**

| Показник                                           | Незахищена зайнятість,<br>% від загальної зайнятості |      |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------|
|                                                    | 2010                                                 | 2012 |
| Світ у цілому                                      | 53,1                                                 | 49,2 |
| Розвинені країни і Європейський Союз               | 11,2                                                 | 10,1 |
| Інші європейські країни <sup>94</sup> і країни СНД | 23,8                                                 | 19,7 |

Джерело: ILO 2013 d.

Тож чи не основна складова змін на світовому ринку праці і зайнятості, включаючи й український, — поширення нестандартної зайнятості, що є предметом дослідження наступного підрозділу.

## **2.2. Нестандартна зайнятість і прекаризація як феномени сучасного ринку праці**

**М**атеріали та дані, наведені раніше, переконують у тому, що сучасний ринок праці у глобальному його вимірі — це світ контрастів, світ суперечливих трендів, світ неоднозначних за наслідками змін. Утім перелік явищ і процесів, що змінюють контури, формат ринку праці, як і світ праці загалом, наведеним не обмежується, і його можна розширити. Однак важливо усвідомлювати, що трансформація інституту зайнятості — це перш за все небувалі раніше масштаби застосування нестандартних (атипових, нетрадиційних) форм зайнятості, і серед них:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу, або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;

<sup>94</sup> Стосовно до країн Центральної і Південно-Східної Європи, які не є членами Європейського Союзу.

- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;
- незареєстрована зайнятість у формальному секторі.

Слід урахувати, що межі між різними формами нестандартної зайнятості є розмитими і рухливими. Що стосується самого поняття «нестандартна зайнятість», то, визначаючи його сутність і характерні риси, більшість дослідників ринку праці та зайнятості цілком виправдано відштовхуються від зворотного, а саме поняття «стандартна зайнятість». Під останньою розуміється зайнятість у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору і на стандартному робочому місці.

Розглядаючи природу феномену нестандартної зайнятості, акцентуємо увагу на тому, що довгостроковим і глибинним її джерелом є симбіоз двох факторів, які діють у просторі й у часі. Ідеться про те, що дедалі більша потреба роботодавців (попит на нетипову зайнятість) поєднується з одночасною трансформацією пропонування праці.

Серед чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість, виділимо:

- структурні зрушення в процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, що притаманне новій економіці (економіці знань);
- посилення глобальної конкуренції;
- значне розширення сектору послуг;
- небачені раніше масштаби застосування інформаційних і комунікаційних технологій;
- наростання гнучкості ринку праці та виробництва.

Зміни в структурі пропонування робочої сили стимулюють такі чинники, як:

- зростаюче залучення жінок, молоді, зокрема студентів, в економічно активне життя;
- підвищення добробуту домогосподарств;
- комп'ютеризація і збільшення технічного оснащення домогосподарств;
- поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»;
- підвищення значення нематеріальних мотивів у життєдіяльності економічно активного населення.

Статистичні дані, матеріали спеціальних досліджень свідчать, що поширення нестандартної зайнятості характерне для більшості країн світу. Як зазначають В. Гімпельсон і Р. Капелюшников,

розширення масштабів нестандартної зайнятості — це не короткочасова аномалія і не політичний прорахунок, які можна легко усунути за допомогою відповідних «правильних» законів чи інших важелів державної економічної політики. Тут виявляється глобальна тенденція, яка має глибоке соціальне, економічне, політичне та технічне коріння<sup>95</sup>.

Як узгоджується поширення феномену нестандартної зайнятості з інтересами найманих працівників? Яким є співвідношення зисків і збитків суб'єктів соціально-трудова відносин від застосування нетипової зайнятості? Чи стають за таких умов більш здоровими відносини у сфері безпосереднього докладавання праці? Відповіді на ці питання є ключем до одержання об'єктивної оцінки наслідків застосування нестандартної зайнятості.

Намагаючись відповісти на поставлені запитання, пам'ятаймо, що застосування тих чи тих форм нестандартної зайнятості в багатьох випадках має добровільний, умотивований характер. Це — бажання поєднувати навчання і роботу за атиповим трудовим договором; робота неповну зміну з можливістю догляду за дітьми; тимчасова або інша нестандартна зайнятість з можливістю мати більше вільного часу для самореалізації людини в інших сферах життєдіяльності.

Однак є й інший, більш складний і небажаний для економічно активної людини, бік цієї проблеми. Результати спеціальних досліджень, численні публікації з питань ринку праці та зайнятості переконують у тому, що застосування нестандартних форм зайнятості все більше й більше має не добровільний, а вимушений характер. Останнє пов'язано з дефіцитом робочих місць і неможливістю працювати на умовах стандартного трудового договору (не обмеженого певним періодом і повну норму робочого часу).

Заслуговує на увагу трактування нестійкої, нестандартної зайнятості, що міститься в матеріалах Міжнародної організації праці і прямо стосується прекаризації, про яку йтиметься далі. Нестійку зайнятість МОП пропонує розглядати крізь призму контрактних угод і нестійких умов трудової діяльності<sup>96</sup>.

<sup>95</sup> Див.: Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова. — М.: Издат. дом ГУ ВШЭ, 2006. — С. 386.

<sup>96</sup> ILO.2012. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment/ International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. — Geneva : ILO, 2012. — P. 86 [Electronic Resource]. — Available from : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179787.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf)

До найсуттєвіших особливостей контрактних угод пропонується віднести:

1. *Обмежений строк контракту* (контракт на фіксований строк, контракт на короткий строк, тимчасова, сезонна, поденна і випадкова робота).

2. *Природу трудових взаємовідносин* (багатосторонні і приховані відносини наймання, фіктивна самозайнятість, субпідряди й агентські контракти).

Серед нестійких умов трудової діяльності рекомендується виділяти:

- 1) низьку заробітну плату;
- 2) слабку захищеність за припиненням трудових відносин;
- 3) відсутність доступу до механізмів соціального захисту і благ, що традиційно асоціюються зі стандартною зайнятістю;
- 4) відсутність або обмеження доступу працівника до реалізації своїх прав.

Проблеми, з якими чимраз частіше зіштовхуються наймані працівники на ринку праці (зовнішньому і внутрішньому), є такими:

- не оформлюється як належить трудовий договір (контракт);
- необґрунтовано укладається строковий трудовий договір замість безстрокового;
- знижується (затримується у виплаті) заробітна плата, коливається її рівень;
- не забезпечуються (не оплачуються або не надаються) соціальні гарантії (оплата лікарняних, відпуски з вагітності і пологів, виплата компенсацій у разі виробничого травматизму тощо);
- розширюється гетто незадовільних умов праці;
- примусово оформлюються адміністративні неоплачувані відпустки;
- не оплачується надурочна робота;
- нерозуміння того, хто є реальним роботодавцем.

У країнах ЄС основними причинами поширення нестандартної зайнятості є: стратегії роботодавців (гнучкість і зниження витрат як основа конкурентоспроможності); державні стратегії (зміни в законодавстві, які сприяють поширенню нестандартної зайнятості); глобальна конкуренція; обмежена або слабка опозиція<sup>97</sup>.

<sup>97</sup> Keune M. Precarious employment in the EU: the role of trade unions / Maarten Keune // Workers Symposium on Policies and Regulations Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment ILO. — Geneva 4-7. — October, 2011. — P. 3.

Зазначимо, що зростання нестандартної зайнятості охопило практично всі країни світу, у тому числі економічно розвинені. Так, у країнах-членах ОЕСР нестандартною зайнятістю охоплено за різними оцінками від 15 до 25 % працюючих. Загалом же у світі десятки мільйонів людей працюють на робочих місцях, які є поза сектором постійної зайнятості. Серед них чимало людей, що мають вищу освіту, яка все менше стає гарантією стабільного соціального стану.

У Доповіді про людський розвиток 2014 констатується, що Україна належить до числа країн, в яких за період з 2007 до 2010 рр. найбільше зросла нестандартна зайнятість населення (рис. 2.1)<sup>98</sup>.

Статистичні дані щодо європейських країн, які характеризують масштаби нестандартної зайнятості та безробіття, наведені в дод. 1–4.

Наведемо й такий показовий приклад. У багатьох країнах-членах ЄС новою тенденцією у сфері зайнятості стало масове створення так званих практикантських робочих місць для випускників вищих навчальних закладів. За даними опитування, проведеного в Німеччині, чисельність випускників, які одержують після закінчення вишу не постійне, а практикантське місце, невпинно зростає, причому 39 % опитаних працюють повний день безоплатно, половина опитаних скаржаться на утискання і сприймають ситуацію як приниження гідності<sup>99</sup>. Масове створення практикантських робочих місць призводить до того, що сотні тисяч молодих фахівців протягом багатьох років залишаються в невизначеному стані між світом освіти і світом праці.

Розвиток нестандартних форм зайнятості і нестійкість соціально-трудових відносин — основні причини розвитку явища, що дістало назву *прекаризація* і котре, як свідчить практика, дестабілізує соціально-трудову сферу, зумовлюючи десоціалізацію відносин між працею і капіталом та «працює» на зниження якості трудового життя.

<sup>98</sup> Доклад о человеческом развитии 2014. Обеспечение устойчивого прогресса человечества: Уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости / пер. с англ. ; Программы развития ООН. — М. : Весь Мир, 2014. — С. 68.

<sup>99</sup> <http://www.studentsatwork.org/UNIQ113303240005739/doc129458A.html>

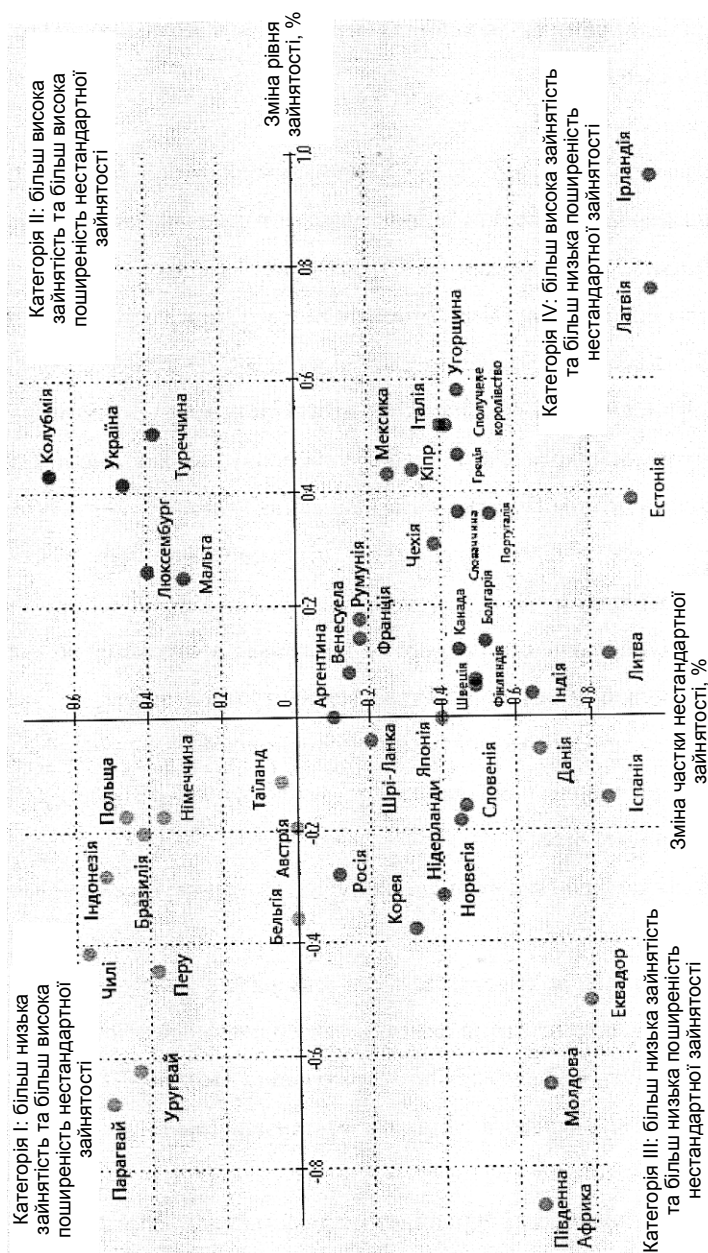


Рис. 2.1. Розподіл країн за секторами залежно від зміни рівня нестандартної зайнятості та загальної зайнятості в період з 2007 до 2010 рр. (за якими є дані в Міжнародній організації праці)

Терміни *прекаріат*, *прекарії*, *прекаризація* (від англ. precarity, фр. precarite — нестійкість, хиткість, нетривкість, неміцність) прийшли на пострадянський простір з іноземної літератури і практики. Уперше на прекаризацію як суспільне явище іноземні дослідники звернули увагу в 1980-х роках. Один з авторів даної монографії чи не першим у вітчизняній літературі розпочав наукове опрацювання цієї актуальної, болючої проблеми соціально-трудової сфери<sup>100</sup>.

*Прекаріат* у найбільш загальному трактуванні — це суспільна верства, яка перебуває в скрутній, нестабільній соціальній ситуації. Відповідно, *прекарії* — усі люди, що перебувають у нестабільних трудових відносинах, на які поширюються нестандартні (нестійкі, атипові, тимчасові тощо) форми зайнятості; усі, хто перемагаються від приробітку до приробітку, від однієї соціальної допомоги до іншої. Що ж стосується терміна *прекаризація*, то його можна трактувати як поширення багатоманітних форм нестандартної зайнятості і одночасно як суспільне явище, що пов'язане зі збільшенням верстви людей, які відчують хиткість, ненадійність, нестабільність свого стану, свого соціального буття.

Проблематика прекаризації якщо не повністю, то значною мірою зводиться до відхилень: від стандартних відносин зайнятості; стандартних відносин з приводу трудових доходів; стандартних відносин захищеності від соціальних ризиків; стандартних, законодавчо закріплених трудових прав.

Чинниками потенційного і реального набуття економічно активною людиною статусу «прекарія» є:

- відсутність стабільної роботи і невпевненість у завтрашньому дні;
- низький рівень трудових доходів через вимушену нестандартну зайнятість;
- зниження рівня соціальної захищеності;
- тінізація соціально-трудових відносин;
- корозія трудових прав;
- повний або частковий демонтаж «стандартного» трудового договору.

Гай Стендінг у своїй праці «Прекаріат: новий небезпечний клас»<sup>101</sup> розглядає поняття прекаріату як соціологічний неологізм

<sup>100</sup> Колот А. М. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкого розвитку суспільства в умовах глобальних викликів / А. М. Колот // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. — Вип. 14. — Тернопіль : Екон. думка. — 2009. — С. 76–84.

<sup>101</sup> Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class / Guy Standing. — New York : Bloomsbury Academic, 2011.

(за аналогією з пролетаріатом), який використовується для позначення неоднорідної групи працюючих і безробітних, що живуть в умовах соціально-економічної незахищеності. У матеріалах дослідження, проведеного Фондом ім. Фрідріха Еберта<sup>102</sup>, прекаріат визначають як зростаючу групу тих, хто перебуває за межею бідності або взагалі відірваний від цивілізованих суспільних прагнень.

За Г. Стендінгом, прекаріат складається з людей, які відчують нестачу в семи формах. Це:

- 1) безпека ринку праці (адекватні можливості одержати дохід);
- 2) гарантія зайнятості (захист від незаконного звільнення; положення, що регулюють наймання і звільнення; накладання штрафів на роботодавців за порушення правил та ін.);
- 3) гарантія роботи (здатність і можливість зберегти наявне місце зайнятості, а також бар'єри для професійної заміни частини кваліфікованих працівників некваліфікованими і можливості для вертикальної мобільності з погляду статусу і доходу);
- 4) безпека праці (захист від нещасних випадків та професійних захворювань за допомогою, наприклад, положень, що регулюють безпеку і здоров'я, що обмежують робочий час, роботу в нічну зміну і т. ін.);
- 5) відтворення кваліфікації (можливість оволодіти навичками за допомогою учнівства, професійної підготовки та ін., а також можливість використовувати компетенції);
- 6) безпека доходів (гарантія відповідного стабільного доходу, захищеного за допомогою, наприклад, установлення мінімального розміру заробітної плати, індексації заробітної плати, всебічне соціальне забезпечення, прогресивне оподаткування);
- 7) безпека висловлення думки (колективне право голосу на ринку праці через, наприклад, незалежні профспілки, які мають право на страйк)<sup>103</sup>.

Для комплексної характеристики категорії «прекарії» останню слід розглядати, на наш погляд, як мінімум з чотирьох позицій:

- а) *прекарії* — це ті категорії економічно активного населення, які частково або повністю вилучені зі складу офіційно працюючої робочої сили, і це вилучення має вимушений характер;

<sup>102</sup> Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive / Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Röbenack, Klaus Kraemer, Frederic Speidel // *Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. — Bonn : Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006.

<sup>103</sup> *Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class* / Guy Standing. — New York : Bloomsbury Academic, 2011. — P. 10.

б) *прекарії* — це економічно активне населення, яке відчуває соціальну небезпеку (незахищеність) через нестабільну зайнятість;

в) *прекарії* — це економічно активне населення, стосовно до якого відбувається повний або частковий демонтаж «стандартного» трудового договору не з ініціативи працівника;

г) *прекарії* — це економічно активне населення, яке не має можливості реалізувати свого права на гідну працю.

Необхідність системного дослідження феномену прекаризації диктується серйозністю його наслідків як для працюючих, так і для економіки та суспільства в цілому. Для економічної людини перебування у статусі прекарія означає втрати не тільки матеріального, а й морального, психологічного, соціального характеру.

Втрати матеріального характеру очевидні: неможливість забезпечувати гідні умови життя, неповноцінне відтворення робочої сили, брак перспектив розвитку людського капіталу тощо. Не менш значущими є втрати іншого характеру: людина дедалі більше відчуває себе виключеною із суспільного життя, перебуває у стані стресу, невпевненості, втрачає можливість планувати створення родини, народження дитини, освіти своїх дітей, придбання товарів тривалого використання; людина відчуває себе незахищеною, опиняється наодинці зі своїми проблемами. Слід наголосити й на тому, що в умовах вимушеної нестандартної зайнятості людина втрачає спокій, розвивається невдоволення життям. Наслідком цього є погіршення морального і фізичного стану працівників, зниження мотиваційних настанов, якості праці та її результатів.

Поділяємо думку науковців, які стверджують, що розвиток нестандартних форм зайнятості не тільки розширює досвід громадян у галузі трудових відносин і робить їхню економічну поведінку більш варіативною, а й орієнтує працівників на додатковий приробіток, що пов'язане зі стійкими фізичними і психологічними перевантаженнями, а також з ризиком знецінення нагромадженого кваліфікаційного потенціалу в тих випадках, коли додаткова робота не відповідає основній спеціальності або значно нижче її за рівнем кваліфікації<sup>104</sup>.

Для оцінки масштабів прекаризації на основі наявних статистичних даних пропонуємо використовувати такі групи критеріїв:

1) ринкові (безробіття, вимушена неповна зайнятість, сезонна робота);

<sup>104</sup> Див.: Соболева И. Реализация трудового потенциала [Электронный ресурс] / И. Соболева, И. Маслова, С. Белозерова. — Режим доступа : <http://www.rhr.ru/index/jobmarket/russia/russiaarh/11325.html>

2) правові (неофіційна зайнятість, невизначений правовий статус людини в країні);

3) соціально-трудові (нестабільність роботи, гнучкість форм зайнятості, важкість і небезпека праці);

4) соціально-психологічні (невпевненість у збереженні роботи, соціальне відторгнення, невпевненість у завтрашньому дні);

5) економічні (зокрема, низький рівень доходів).

Отже, незважаючи на різноманітність вікового, статусного, соціального складу населення, яке належить до прекаріату, можна виділити окремі загальні риси, що йому притаманні, а саме: брак соціальних гарантій, стабільної роботи і заробітку, а іноді навіть громадянських прав. Слід зазначити, що безробіття є особливою формою прекаризації, коли трудові відносини працівника з роботодавцем розірвані, а фінансові надходження вкрай обмежені. Спробуємо виокремити категорії населення, які належать до прекаріату, та індикатори, що характеризують їх чисельність:

- безробітні (безробітне населення у віці 15–70 років);
- зайняте населення, що має найнижчий рівень доходів (штатні працівники, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної заробітної плати);
- населення, зайняте в неформальному секторі економіки;
- працівники, які не мають стабільної роботи й упевненості в її збереженні (люди, які працюють за договорами цивільно-правового характеру; не охоплені колективними договорами);
- населення, яке офіційно працює в умовах вимушеної неповної зайнятості [працівники, що перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення роботи); переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)];
- сезонні працівники;
- працівники, які здійснюють трудову діяльність у шкідливих і важких умовах праці;
- нелегальні трудові мігранти в країні.

**Скільки ж прекаріїв в Україні?** Індикатори, що характеризують чисельність різних категорій економічно активного населення, яке претендує на статус прекаріїв (за офіційними статистичними даними 2005–2014 рр.), подані в табл. 2.3. Зауважимо, що чисельність населення в групі «нелегальні мігранти» складно визначити вірогідно, оскільки в нас є лише непрямі дані про неї. Згідно з офіційною інформацією МВС в Україні перебуває 300 тис. мігрантів, тоді як за неофіційними даними їх чисельність значно більша.

**Таблиця 2.3**

**ІНДИКАТОРИ, ЯКІ ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ ЧИСЕЛЬНІСТЬ РІЗНОМАНІТНИХ КАТЕГОРІЙ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ, ЯКЕ ПРЕТЕНДУЄ НА СТАТУС ПРЕКАРІВ, за 2005–2014 рр., тис. осіб<sup>105</sup>**

| Індикатор                                                                                          | 2005     | 2006     | 2007     | 2008     | 2009     | 2010     | 2011     | 2012     | 2013     | 2014     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Безробітне населення віком 15–70 років, тис. осіб                                                  | 1 600,8  | 1 515,0  | 1 417,6  | 1 425,1  | 1 958,8  | 1 785,6  | 1 732,7  | 1 657,2  | 1 576,5  | 1 847,6  |
| Штатні працівники, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної заробітної плати, тис. осіб | 1 232,7  | 879,7    | 640,5    | 825,7    | 882,8    | 791,5    | 603,6    | 557,4    | 517,4    | 351,7    |
| Населення, яке зайняте в неформальному секторі економіки, тис. осіб                                | 4436,3   | 4623,3   | 4661,7   | 4563,8   | 4469,9   | 4649,2   | 4704,9   | 4651,6   | 4805,9   | 4540,9   |
| Особи, які працювали за договорами цивільно-правового характеру, тис. осіб                         | 321,1    | 323,5    | 307,0    | 250,3    | 238,7    | 258,1    | 277,7    | 257,9    | 239,3    | 227,1    |
| Працівники, які не охоплені колективними договорами, тис. осіб                                     | 1958,5   | 2002,4   | 2049,7   | 1877,6   | 1733,4   | 2022,8   | 1983,4   | 1969,6   | 2085,1   | 2156,5   |
| Працівники, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати, тис. осіб                  | 200,0    | 137,0    | 127,0    | 180,0    | 275,9    | 363,3    | 189,5    | 137,9    | 103,5    | 90,5     |
| Працюючі неповний робочий день (тиждень), тис. осіб                                                | 842,0    | 620,0    | 506,0    | 1206,0   | 2063,3   | 1466,8   | 908,9    | 736,8    | 817,5    | 888,1    |
| Сезонні працівники, тис. осіб <sup>106</sup>                                                       | 28,7     | 36,3     | 31,3     | 25,8     | 27,9     | 31,1     | 20,2     | 44,7     | 23,7     | 19,9     |
| Працюючі в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, тис. осіб                      | 1 598,5  | 1 420,9  | 1 512,1  | 1 410,8  | 1 309,4  | 1 300,7  | 1 283,3  | 1 198,5  | 1 186,7  | 1 075,7  |
| Економічно активне населення у віці 15–70 років, тис. осіб                                         | 22 280,8 | 22 245,4 | 22 322,3 | 22 397,4 | 22 150,3 | 22 051,6 | 22 033,1 | 22 011,5 | 21 980,6 | 19 920,9 |

*Примітка:* Розраховано за даними статистичних збірників «Економічна активність населення України» і «Праця України» [Державна служба статистики України].

<sup>105</sup> Без урахування чисельності нелегальних мігрантів.

<sup>106</sup> Без урахування осіб, які зайняті в приватних сільських господарствах.

Однак чисельність прекаріату в Україні було б некоректно визначати простим підсумовуванням основних семи груп, інформація про які наведена в табл. 2.3. Адже прекарій може одночасно належати до кількох груп.

Для цілей міжнародних зіставлень і оцінки рівня прекаризації соціально-трудової сфери в Україні більш показовою буде оцінка частки різних груп, що претендують на статус прекаріїв, в економічно активному населенні (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**ГРУПИ НАСЕЛЕННЯ, ЯКЕ ПРЕТЕНДУЄ НА СТАТУС ПРЕКАРІЇВ,  
В ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОМУ НАСЕЛЕННІ В УКРАЇНІ в 2005–2014 рр., %<sup>107</sup>**

| Індикатор                                                                               | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Безробітне населення                                                                    | 7,2  | 6,8  | 6,4  | 6,4  | 8,8  | 8,1  | 7,9  | 7,5  | 7,2  | 9,3  |
| Населення, зайняте в неформальному секторі економіки                                    | 19,9 | 20,8 | 20,9 | 20,4 | 20,2 | 21,1 | 21,4 | 21,1 | 21,9 | 22,8 |
| Штатні працівники, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної заробітної плати | 5,5  | 4,0  | 2,9  | 3,7  | 4,0  | 3,6  | 2,7  | 2,5  | 2,4  | 1,8  |
| Особи, які працювали за договорами цивільно-правового характеру                         | 1,4  | 1,5  | 1,4  | 1,1  | 1,1  | 1,2  | 1,3  | 1,2  | 1,1  | 1,1  |
| Працюючі, які не охоплені колективним договором                                         | 8,8  | 9,0  | 9,2  | 8,4  | 7,8  | 9,2  | 9,0  | 8,9  | 9,5  | 10,8 |
| Працюючі, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати                    | 0,9  | 0,6  | 0,6  | 0,8  | 1,2  | 1,6  | 0,9  | 0,6  | 0,5  | 0,5  |
| Працюючі неповний робочий день (тиждень)                                                | 3,8  | 2,8  | 2,3  | 5,4  | 9,3  | 6,7  | 4,1  | 3,3  | 3,7  | 4,5  |
| Сезонні працівники                                                                      | 0,1  | 0,2  | 0,1  | 0,1  | 0,1  | 0,1  | 0,1  | 0,2  | 0,1  | 0,1  |
| Працюючі в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, тис. осіб           | 7,2  | 6,4  | 6,8  | 6,3  | 5,9  | 5,9  | 5,8  | 5,4  | 5,4  | 5,4  |

*Примітка:* Розраховано за даними статистичних збірників «Економічна активність населення України» і «Праця України» [Державна служба статистики України].

<sup>107</sup> Без урахування чисельності нелегальних мігрантів.

Згідно з офіційними статистичними даними частка даних груп у структурі економічно активного населення істотно різниться. Так, у 2012 р. вона змінювалась у межах від 0,1 % до 21,9 %.

Виходячи з того, що основними групами, які претендують на статус прекаріїв, в економічно активному населенні в Україні є безробітні та населення, зайняте в неформальному секторі економіки, у 2005–2014 рр., за нашими оцінками, як мінімум від 27,1 до 32,1 % економічно активного населення в Україні можна віднести до прекаріїв, що становило від 6037,1 до 6388,5 тис. осіб.

На завершення зазначимо, що у відносинах зайнятості завжди були елементи нестійкості. На сучасному етапі спостерігаються новий виток, нові форми та тривожні масштаби нестандартної зайнятості, які унеможливають стійку соціальну динаміку, досягнення високих стандартів якості трудового життя. Нестійка зайнятість, зростання масштабів прекаризації — усе це є антиподом реалізації принципів гідної праці. Припускаємо, що нестандартні форми зайнятості мають право на існування, більше того, усвідомлюємо, що масштаби запровадження цих форм збільшуватимуться. Адже це одна з форм адаптації бізнесу до умов, породжених глобалізацією. Водночас стверджуємо, що баланс у застосуванні стандартних і нестандартних форм зайнятості порушено. Соціально-трудові відносини розвиваються асиметрично, здебільш обмежуються права не роботодавців, а найманих працівників.

### **2.3. Дистанційна зайнятість: проблеми формування, розвитку та регулювання**

Важким складником трансформації трудових відносин сьогодні стала дистанційна зайнятість. Масштаби і темпи її поширення, передусім у розвинених країнах світу, є значними і мають тенденцію до підвищення. За наявними оцінками, в європейських країнах частка працівників, що можуть перебувати у стані дистанційної зайнятості, становить від 10 до 22 % від загальної чисельності зайнятих.

Нині, як справедливо наголошує М. В. Луданик, консенсусу в розумінні основних рис та ознак дистанційної зайнятості в науковому співтоваристві поки не існує, так само як не досягнуто згоди щодо того, які характеристики має включати це поняття. Форми застосування дистанційної зайнятості надзвичайно різно-

манітні, а хаотичність і швидкість поширення цього явища тягне за собою появу нових термінів і понять<sup>108</sup>.

У контексті дистанційної зайнятості в науковій літературі набули поширення два поняття — «телеробота» і «теледоступ». Термін «телеробота» (telework) використовують як синонім до поняття «теледоступ до робочого місця» і застосовують у Європі, а «теледоступ» (telecommuting) — здебільшого у США. У 1990 р. МОП запропонувала визначення телероботи як діяльності на віддаленому від офісу чи виробництва робочому місці на основі нових комунікаційних технологій<sup>109</sup>.

Одне з перших унормованих визначень терміна «телеробота» було запропоноване Європейською комісією з питань телероботи наприкінці 1980-х рр. Це — робота, що здійснюється індивідом (найманим працівником, самозайнятим, надомником) переважно віддалено від традиційного робочого місця для роботодавця, з використанням телекомунікацій і передових інформаційних технологій<sup>110</sup>.

Звернімося й до визначення телероботи, що його запропонував Конгрес професійних спілок Великобританії. Це — дистанційна робота, котру здійснюють за допомогою інформаційних і телекомунікаційних технологій<sup>111</sup>. Можна навести й низку інших визначень телероботи, які, утім, є однотипними. У всіх них наголошується на двох ключових характеристиках телероботи — наявності певної відстані від класичного, традиційного місця роботи і використанні інформаційно-комунікаційних технологій.

Ст. 2 Європейської рамкової угоди щодо телероботи визначає, що дистанційна робота є однією з форм організації та (або) виконання робіт з використанням інформаційних технологій у контексті трудового договору (відносин), коли робота, яка може бути виконана в приміщеннях роботодавця, здійснюється віддалено від цих приміщень на регулярній основі<sup>112</sup>. Таке визначення на

<sup>108</sup> Див.: Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования : автореф. дис. ... канд. экон. наук / М. В. Луданик. — М. : Моск. гос. ун-т им. М. Ломоносова, 2006. — С. 12.

<sup>109</sup> Neugart M. Temporary Agency Work and Equilibrium Unemployment / M. Neugart, D. Storrie // Department of Economics Goeteborg University. — 2001. — С. 3.

<sup>110</sup> Офіційний сайт Єврокомісії з питань телероботи [http://www.eto.org.uk]

<sup>111</sup> Computer networks as social networks: Collaborative work, telework, and virtual community / B. Wellman, et al // Annual Review of Sociology. — 1996. — Vol. 20. Palo Alto: Annual Review Co. — P. 21.

<sup>112</sup> Framework agreement on telework 2002 [Electronic Resource]. — Available from : <http://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Interprofessional-ESD/Outcomes/Framework-agreements/Framework-agreement-on-telework-2002>

рівні ЄС було використано в дев'яти країнах: Бельгії, Фінляндії, Франції, Німеччині, Греції, Італії, Норвегії, Іспанії та Сполученому Королівстві (Великобританії) — для імплементації угоди у відповідних директивах чи колективних договорах на національному рівні. У деяких інших країнах сформовано власний підхід і уточнено наведене визначення. Зокрема, у Польщі та Словенії переглянуто положення Трудового кодексу, які нагадують формулювання, що використані у визначенні Європейської рамкової угоди.

Крім Польщі та Словенії трактування телероботи на правових засадах здійснено в Чеській Республіці, Угорщині, Литві та Словаччині. Так, у Словаччині термін «телеробота» тлумачиться як робота вдома або в будь-якому іншому погодженому місці за допомогою інформаційних технологій. Трудові кодекси в Чеській Республіці та Угорщині акцентують увагу на працівниках, які не працюють у приміщеннях роботодавця, але без згадки про використання інформаційних технологій (ІТ). У литовському законодавстві віддаленою вважається робота, на яку поширюється більшість загальних положень про роботу вдома<sup>113</sup>.

Визначення телероботи в Європейській рамковій угоді розширено з тим, щоб охопити різні форми телероботи. При цьому для суб'єктів соціально-трудоих відносин у державах-членах ЄС залишається відкритим для обговорення питання щодо того, який тип віддалених працівників відповідає цим критеріям і, зокрема, яка тривалість такої зайнятості визначатиме її як регулярну. Наприклад, віддалена робота на регулярній основі може передбачати роботу поза офісом роботодавця протягом п'яти днів на тиждень, а також один день на тиждень або менше доти, доки вона виконується на регулярній основі. Варто також зазначити, що Європейська рамкова угода поширюється лише на найманих працівників, тимчасом як відсоток людей, що зайняті дистанційно, є відносно високим серед самозайнятих у більшості держав-членів ЄС. У цьому контексті визначення, наведене в угоді, є узагальненим і водночас обмеженим, а вся угода вирішує проблеми дистанційної зайнятості тільки найманих віддалених працівників<sup>114</sup>.

<sup>113</sup> Детальніше див.: Homeworking [Electronic Resource]. — Available from : <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/homeworking>

<sup>114</sup> Telework in the European Union [Electronic Resource] / Christian Welz and Felix Wolf. — Available from : <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/telework-in-the-european-union>

Вважаємо, що для комплексної характеристики даної форми зайнятості більш доцільним є використання не термінів «теледо-ступ», «телеробота» тощо, а поняття «дистанційна зайнятість». У трактуванні Г. І. Салахєєвої дистанційна зайнятість — новий вид зайнятості, формами вияву якого є низькокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома та мобільна дистанційна робота. На її думку, ця форма зайнятості має такі переваги, як економія часу і грошей на проїзд до місця роботи, гнучкий графік роботи, поява нових трудових перспектив для людей з обмеженими можливостями, забезпечення засобів існування для тих громадян, які не можуть знайти традиційного місця роботи, а також ефективність у зниженні рівня безробіття<sup>115</sup>.

Заслужують на увагу й інші зарубіжні підходи до визначення дистанційної зайнятості. Так, для її характеристики К. Салліван використовує термін «дистанційна робота» (англ. telework), який згідно з авторським визначенням може бути широко описаний як залучення до виконання роботи з будь-якого робочого місця, крім центрального корпоративного офісу, де інформаційні технології (ІТ) відіграють важливу роль у цій трудовій діяльності<sup>116</sup>. Але концепція дистанційної роботи досить широка, вона стосується використання різної термінології в науковій і прикладній літературі. Так, іншим широко використовуваним, зокрема в США, терміном є «дистанційна зайнятість» (англ. telecommuting), що означає дистанційну присутність на робочому місці з використанням домашнього комп'ютера. Поширення концепції дистанційної зайнятості почалося в 1970-х роках у відповідь на нафтову кризу<sup>117</sup>. Ще в 1976 р. Дж. Нільс озвучив ідею, що дистанційна зайнятість може бути засобом для уникнення додаткових поїздки до центральних офісів і в такий спосіб може допомогти зменшити залежність від викопного палива<sup>118</sup>. Інші визначення, використовувані в науковій літературі, також містили терміни «віддалена

<sup>115</sup> Див.: Салахеева Г. И. Социально-экономические факторы занятости в России : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Г. И. Салахеева. — Казань : Казанск. гос. ун-т, 2007. — С. 11.

<sup>116</sup> Sullivan, C. What's in a Name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Homeworking / C. Sullivan // New Technology, Work and Employment. — 2003. — № 18(3). — P. 158–165.

<sup>117</sup> Pyöriä, P. Managing Telework: Risks, Fears and Rules / P. Pyöriä // Management Research Review. — 2011. — № 34(4). — P. 386–399.

<sup>118</sup> The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow / J. M. Nilles, R. F. Carlson, P. Gray and G. Hanneman. — New York : Wiley, 1976.

робота» (англ. remote work) або «віртуальна робота» (англ. virtual work)<sup>119</sup>.

На практиці дистанційна робота часто розглядається як один з критеріїв гнучкого режиму роботи або гнучкої зайнятості (англ. workflex), які можуть також передбачати інші заходи, такі як гнучкий графік роботи або стислий робочий тиждень<sup>120</sup>. Важливо зазначити, що головним аспектом використання ІТ за дистанційної зайнятості є її відокремлення від інших форм роботи вдома<sup>121</sup> і мобільної роботи<sup>122</sup>.

Проте концепція дистанційної роботи викликає все більше й більше сумнівів і піддається критиці, оскільки не може бути розглянута як одновимірна концепція<sup>123</sup>. Оскільки дистанційна робота може здійснюватися різними способами, то застосування одного терміну для різноманітних її форм не дозволяє розкрити ці відмінності і може мати негативний вплив на продуктивний розвиток наукової думки в даному напрямку<sup>124</sup>. Наприклад, дистанційна робота може бути здійснена на засадах повного або неповного робочого дня, і це є свідченням того, що інтенсивність дистанційної роботи впливає на результати, які з нею пов'язують<sup>125</sup>. Ще один дискусійний момент в науковій літературі — це відмінність між віддаленою роботою, проведеною в рамках поточної роботи, та фрилансером<sup>126</sup>. У цьому контексті ми повністю погоджуємося з колективом авторів на чолі з Д. Аленом, які висловлюють припущення щодо того, що

<sup>119</sup> Gajendran, R. S. The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences / R. S. Gajendran and D. A. Harrison // *The Journal of Applied Psychology*. — 2007. — № 92(6). — P. 1524–1541.

<sup>120</sup> Fiksenbaum, L. M. Supportive Work–Family Environments: Implications for Work–Family Conflict and Well-Being / L. M. Fiksenbaum, // *The International Journal of Human Resource Management*, 2013. — Vol. 25. — № 5. — P. 653–672; Morgan, R. E. Teleworking: An Assessment of the Benefits and Challenges / R. E. Morgan // *European Business Review*. — 2004. — № 16(4). — P. 344–357.

<sup>121</sup> Sullivan, C. What's in a Name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Homeworking.

<sup>122</sup> Cohen, R. L. Rethinking «Mobile Work»: Boundaries of Space, Time and Social Relation in the Working Lives of Mobile Hairstylists / R. L. Cohen // *Work, Employment and Society*. — 2010. — № 24(1). — P. 65–84.

<sup>123</sup> Allen, D. G. The Impact of Telecommuting Design on Social Systems / D. G. Allen, R. W. Renn and R. W. Griffith // *Self-Regulation, and Role Boundaries, Research in Personnel and Human Resources Management*. — 2003. — № 22. — P. 125–163.

<sup>124</sup> Sullivan, C. What's in a Name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Homeworking.

<sup>125</sup> Gajendran, R. S. The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences / R. S. Gajendran and D. A. Harrison // *The Journal of Applied Psychology*. — 2007. — № 92(6). — P. 1524–1541.

<sup>126</sup> Garrett, R. K. Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance / R. K. Garrett and J. N. Danziger // *Social Science Computer Review*. — 2007. — № 25(1). — P. 27–47.

дистанційну роботу слід розуміти як багатопланове поняття, а механізми дистанційної роботи можуть різнитися за частотою, місцем розташування, рівнем самостійності, мірою формальності політики дистанційної зайнятості, підходів до оцінювання продуктивності дистанційної роботи, варіантів її організації залежно від того, ініціюється вона співробітниками чи керівництвом<sup>127</sup>.

Отже, дистанційна зайнятість описує виконання трудових процесів віддалено від традиційних офісів за допомогою технології. Залучення працівників дистанційно створює численні переваги для співробітників завдяки звільненню роботи від просторових і часових обмежень, таких як зниження необхідності витрат на подолання відстані між роботою і домом, або для компаній через зниження витрат, пов'язаних з організацією й утриманням офісу.

Розгорнуту характеристику дистанційної зайнятості пропонує М. В. Луданик, пов'язуючи її з поетапним розвитком наукової термінології у цій царині (рис. 2.2)<sup>128</sup>.

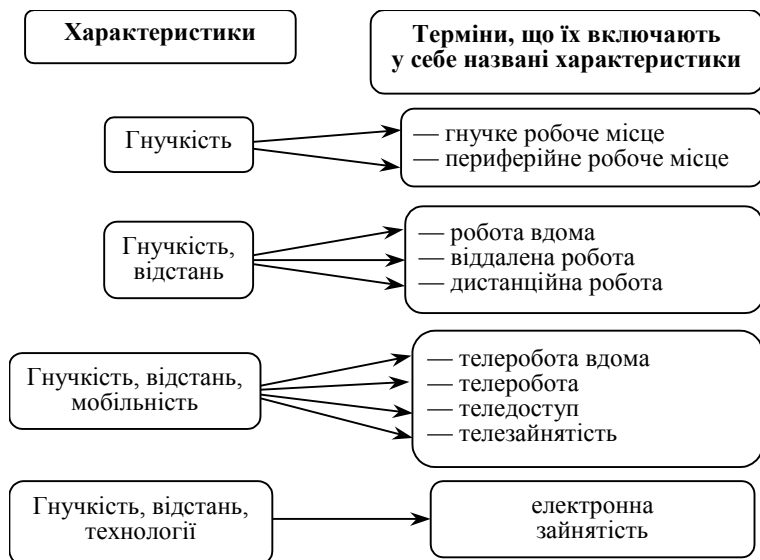


Рис. 2.2. Основні характеристики формування поняття «дистанційна зайнятість»

<sup>127</sup> Allen, D. G. The Impact of Telecommuting Design on Social Systems.

<sup>128</sup> Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования. — М., 2006. — С. 20.

Заслуговує на увагу одна з найбільш повних і докладних структурованих характеристик дистанційної зайнятості, що її запропонувала Єврокомісія з питань телероботи (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

**ВИДИ І ФОРМИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ З ВИКОРИСТАННЯМ ІНФОРМАЦІЙНИХ І КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ<sup>129</sup>**

| Назва                             | Визначення                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Telework, Telecommuting           | Телеробота вдома чи теледоступ до робочого місця — постійні чи тимчасові працівники працюють у себе вдома, а не в офісних приміщеннях роботодавця                                                                |
| Flexible Working                  | Мобільна телеробота — працівники мають із замовниками контакт на відстані за допомогою комп'ютерної техніки та надають послуги, для виконання яких раніше потрібно було бути в офісі замовника                   |
| Telecentres                       | Телецентри — надають можливість мати комп'ютеризований офіс недалеко від місця проживання персоналу, що хоче працювати не вдома, але й не хоче витрачати час на дорогу до головного офісу                        |
| Telecottages                      | Телекотеджі — забезпечують людей за місцем проживання можливістю не тільки працювати, а й навчатися та спілкуватися                                                                                              |
| Functional relocation             | Функціональне перерозміщення — функції, що виконувалися недалеко від замовника, тепер концентруються і здійснюються на відстані                                                                                  |
| Offshore telework                 | Офшорна телеробота — переміщення робіт у віддалені місця від основного регіону                                                                                                                                   |
| Home Base Telework                | Телеробота — виконання виробничих операцій працівниками в будь-якому територіально не пов'язаному з офісом місці з використанням систем віддаленого доступу                                                      |
| Televillage                       | Телесело — ця концепція є результатом розвитку системи телекотеджів, але з більшою адаптацією до стилю життя та потреб людини. Головна ідея — створити ціле суспільство для роботи і життя в мережевій економіці |
| Telework with outsourcing affects | Телеробота з заміною постійного штату тимчасовими працівниками, які виконують різні роботи за тисячі кілометрів від офісу і навіть за межами країни                                                              |

<sup>129</sup> Див.: Офіційний сайт Єврокомісії з питань телероботи [<http://www.eto.org.uk>].

За визначенням І. І. Моторної дистанційна зайнятість (телеробота) передбачає:

— взаємодію між працівником і роботодавцем у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій;

— відсутність стаціонарного робочого місця (робота через інформаційні мережі, удома й у спеціальних центрах, просторово віддалених від офісу або виробничих приміщень);

— ненормований робочий час, самостійність методів організації праці та ін.<sup>130</sup>

Тож, розкриваючи сутність дистанційної зайнятості, маємо обов'язково зважати на такі її характеристики, як віддаленість робочого місця, ненормований робочий час, віртуальність середовища, в якому формуються соціально-трудові відносини, використання інформаційних та комунікаційних технологій, гнучкість соціально-трудових відносин.

На підставі викладеного пропонуємо власне розгорнуте визначення поняття «дистанційна зайнятість». Це — нестандартна форма зайнятості, яка ґрунтується на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій.

Використання дистанційної зайнятості має як низку переваг, так і численні недоліки для найманих працівників та роботодавців як сторін соціально-трудових відносин і суспільства в цілому (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

**ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ВИКОРИСТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ДЛЯ СТОРІН СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН І СУСПІЛЬСТВА ЗАГАЛОМ**

| Переваги                                                                                                                 | Недоліки                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Для працівників</b>                                                                                                   |                                                                                                                                                                  |
| Працівник залишається в колі родини та може брати активну участь у виконанні домашніх обов'язків (догляд за дітьми тощо) | Для деякого необхідність ходити на роботу є важливою частиною життя, а місце роботи — можливістю знайти друзів та вдосконалити свої соціальні навички й контакти |

<sup>130</sup> Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток : автореф. дис. ... канд. екон. наук / І. І. Моторна. — К. : КНЕУ, 2009. — 20 с.

*Продовження табл. 2.6*

| Переваги                                                                                                                           | Недоліки                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Працівник може брати участь у громадському житті (батьківські комітети, місцеві громадські організації)                            | Віртуалізація робочого місця ускладнює об'єднання працівників у професійні спілки для захисту своїх прав та інтересів                                                                |
| Незалежний вибір місця проживання працівника                                                                                       | Розміри домашнього «офісу» можуть бути обмежені недостатністю житлової площі                                                                                                         |
| Працівник звільняється від необхідності виконувати однорідні операції та стає генератором ідей                                     | Рівень оплати праці на 30–40 % нижчий, ніж у звичайних працівників. Ризик неодолення винагороди за виконану роботу                                                                   |
| Значні можливості для більш повного доступу до інформації та здобуття корисних зв'язків і контактів                                | Працівники, що працюють уперше, потребують спілкування з колегами для швидшого набуття необхідного досвіду                                                                           |
| Для працівників-інтровертів знижуються перешкоди, пов'язані з небажаними контактами в офісі                                        | Обмеження безпосереднього спілкування між працівниками в команді та між керівниками і працівниками                                                                                   |
| Можливість без перешкод контактувати з будь-ким у будь-якій точці земної кулі                                                      | Втрачаються навички «живого» спілкування                                                                                                                                             |
| Працівник економить час на дорогу до робочого місця та гроші на оплату проїзду                                                     | Необхідність наявності у працівника відповідної інфраструктури (комп'ютер, нові технології зв'язку, вихід в Інтернет тощо)                                                           |
| Працівник може працювати в ті години, коли в нього настає пік робочої активності, та вільно організовувати свій робочий час        | У домашніх умовах на працівника діє низка факторів, що відвертають увагу й заважають ефективній організації робочого часу                                                            |
| Ефективна дистанційна зайнятість і гнучка робоча програма зменшують необхідність кар'єрного зростання та інших змін робочого місця | Дистанційна зайнятість спричинює заміну постійного штату працівників тимчасовими виконавцями, унаслідок чого може знижуватися статус працівника і рівень його соціальної захищеності |

## Продовження табл. 2.6

| Переваги                                                                                                                                            | Недоліки                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Для роботодавців</b>                                                                                                                             |                                                                                                                                                                |
| Підвищення конкурентоспроможності підприємства завдяки збільшенню гнучкості персоналу та кадрової політики                                          | На підприємствах існують робочі місця, перенесення яких до працівника додому неможливе                                                                         |
| Значно розширюється коло потенційних працівників                                                                                                    | Уведення дистанційної зайнятості може призвести до зростання тривалості робочого дня, що суперечить законодавству                                              |
| Підвищення оперативності обслуговування завдяки наближенню виконавця до замовника та подовженню робочого дня до 24 годин (різниця в часових поясах) | Знижується безпека захисту інформації на підприємстві за умови доступу через Інтернет                                                                          |
| Відсутність проблем з невиходом на роботу та плінністю кадрів                                                                                       | Виникає проблема ізоляції працівника від колективу, ускладнюється рух потоків інформації всередині організації                                                 |
| Поліпшуються умови наймання та утримання фахівців                                                                                                   | Ускладнюється підтримка корпоративної культури                                                                                                                 |
| Зниження витрат на виробництво через економію витрат на організацію робочого місця, офісного середовища, електроенергію і т.ін.                     | Забезпечення повноцінної взаємодії дистанційно зайнятих працівників вимагає додаткових витрат на проведення телеконференцій, забезпечення повноцінного зв'язку |
| Суттєва різниця в оплаті праці між мешканцями центру та регіонів дає змогу залучати висококваліфікованих фахівців із регіонів за менші кошти        | Брак нормативної бази та використання різних обхідних шляхів у організації дистанційної зайнятості відштовхують від неї прозорий бізнес                        |
| З'являється можливість гнучко змінювати чисельність персоналу                                                                                       | Використання дистанційних працівників потребує безперервної діяльності координаційного центру та системи менеджменту з навиками управління на відстані         |
| Полегшується вибір місця розташування офісу                                                                                                         | Існують певні операції, ефективність яких значно вища за тісної взаємодії виконавців                                                                           |
| Продуктивність і якість праці мотивованих дистанційно зайнятих працівників вища, ніж за традиційної офісної роботи                                  | Ризик зменшення продуктивності пов'язаний з організацією контролю за низькомотивованими дистанційними працівниками                                             |

Закінчення табл. 2.6

| Переваги                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Недоліки                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Для суспільства                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                             |
| Дистанційна зайнятість дає можливість працювати, навчатися та спілкуватися з людьми, які мають специфічні проблеми (догляд за людьми похилого віку чи хворими родичами). Розширюється можливість зайнятості для осіб, що обмежені в пересуванні за станом здоров'я. Така зайнятість сприяє працевлаштуванню слабозахищених верств населення (самотніх жінок та ін.) | Масштабна реконструкція зайнятості вимагає розширення втручання держави в соціально-трудова сферу та розроблення нових механізмів її регулювання                                                                                            |
| Розвинені країни, що за допомогою електронних дистанційних технологій використовують інтелектуальну працю працівників з менш розвинених країн, суттєво виграють, заощаджуючи на навчанні фахівців, оплаті праці, збільшують свій ВВП завдяки інтелектуальному потенціалу експортера                                                                                 | Дистанційна зайнятість створює умови для віртуального відпливу інтелекту, захиститися від якого практично неможливо. Існує й правова незахищеність плодів інтелектуальної праці у віртуальному середовищі                                   |
| Процес віртуалізації робочих місць обумовлює зміни всіх інститутів ринку праці, у тому числі змінюються форми праці та функції служб зайнятості                                                                                                                                                                                                                     | Немає можливості забезпечити своєчасну трансформацію інститутів ринку праці у зв'язку з тим, що кожна країна має специфічні ознаки                                                                                                          |
| Вільне пересування та вільний вибір місця роботи                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Виникає потреба в забезпеченні складного механізму регулювання віртуальних міграційних процесів (оподаткування доходів, правове оформлення трудових відносин, механізм взаєморозрахунків, трансформація фінансової та податкової звітності) |
| Гуманізація праці                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Дегуманізація соціального середовища. Дистанційна зайнятість може призвести до експлуатації працівників. У зв'язку зі зменшенням спілкування віч-на-віч може зростати соціальна напруженість і роз'єднаність                                |

За останні три десятиліття дистанційна зайнятість набувала поширення, особливо в періоди криз, коли організації прагнуть скоротити свої витрати. Проте в цілому розвиток дистанційної зайнятості відбувається значно меншими темпами, ніж очікувалось<sup>131</sup>. Таку тенденцію яскраво ілюструє приклад США, де спостерігається значне зменшення темпів приросту чисельності зайнятих дистанційно (рис. 2.3), а саме з 26,2 % у 2006 р. до 3,8 % у 2012 р. Водночас, незважаючи на зменшення масштабів зростання, тенденція має стабільну динаміку до збільшення чисельності дистанційно зайнятих працівників, про що свідчить середньорічний темп приросту за період 2006–2012 рр. у розмірі майже 9 %. При цьому пікові періоди приросту дистанційної зайнятості збігаються з періодами кризових явищ в економіці країни, які були особливо гострими у 2008 р.<sup>132</sup>

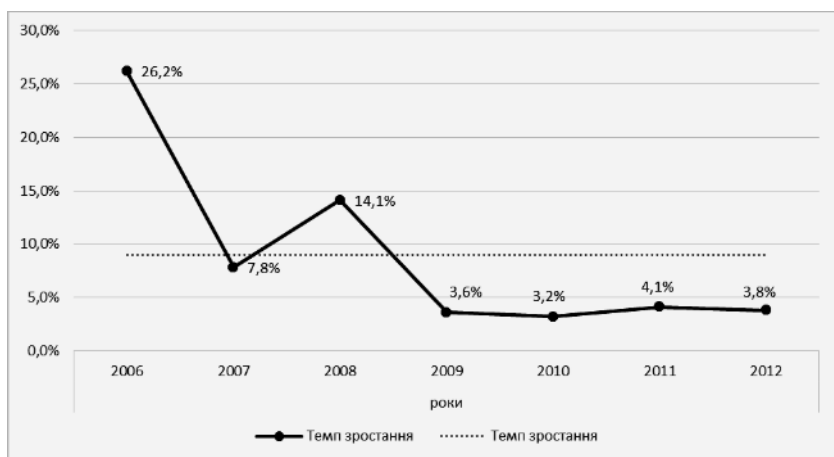


Рис. 2.3. Темп зростання дистанційної зайнятості в США в 2006–2012 рр.<sup>133</sup>

<sup>131</sup> *Pearlson, K. E.* There's No Place Like Home: Managing Telecommuting Paradoxes / K. E. Pearlson and C. S. Saunders // *The Academy of Management Executive*. — 2001. — № 15(2). — P. 117–128; *Pyöriä, P.* Managing Telework: Risks, Fears and Rules / P. Pyöriä // *Management Research Review*. — 2011. — № 34(4). — P. 386–399.

<sup>132</sup> *Economy of the United States* [Electronic Resource]. — Available from : // [https://en.wikipedia.org/wiki/Economy\\_of\\_the\\_United\\_States](https://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_the_United_States)

<sup>133</sup> *The State of Telework in the U. S. Survey* [Electronic Resource] // *Global Workplace Analytics*. — 2013. — Available from : // <http://www.statista.com/statistics/258356/telework-growth-rate-in-the-us/>

Значним є рівень охоплення дистанційною зайнятістю й у країнах Європейського Союзу. За висновками Четвертого європейського обстеження щодо умов праці (2005 р.), яке охоплювало 27 держав-членів ЄС (ЄС-27) разом з Норвегією, найвищий відсоток працівників, залучених до дистанційної зайнятості, спостерігався у Чеській Республіці, де 15,2 % працівників працювали дистанційно неповний робочий день і 9 % були зайняті майже весь робочий день. За результатами даного дослідження найнижчий відсоток (1,6 % працівників) використання практики дистанційної зайнятості характерний для Болгарії (рис. 2.4).

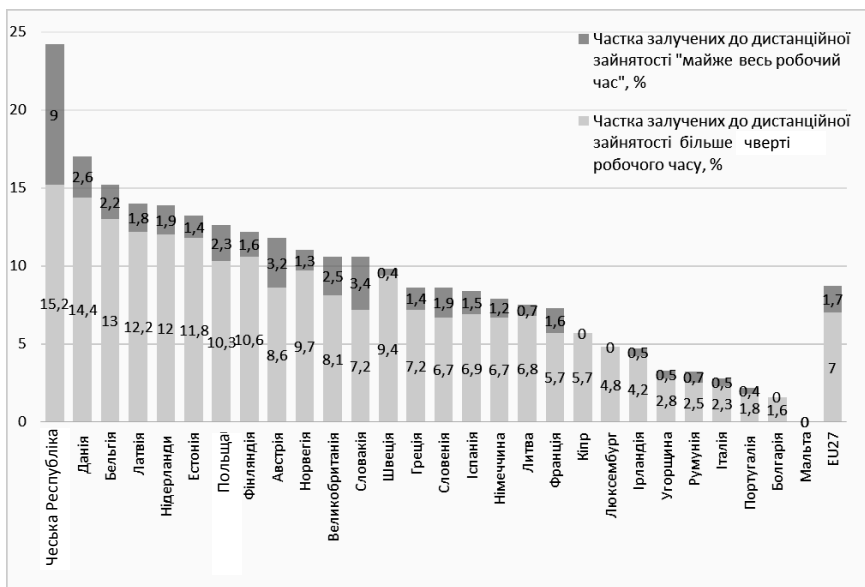


Рис. 2.4. Рівень залучення до дистанційної зайнятості в країнах Європейського Союзу у 2005 р.<sup>134</sup>

Очевидно, що рівень залучення економічно активного населення до дистанційної зайнятості суттєво різняться між країнами ЄС. Проте загальна тенденція підтверджує, що трудові відносини з участю часткової дистанційної зайнятості формуються в серед-

<sup>134</sup> Telework in the European Union [Electronic Resource] : Report. — Available from : <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/erm/comparative-information/telework-in-the-european-union>

ньому майже в чотири рази частіше, ніж повної дистанційної зайнятості. Зазначена тенденція дозволяє зробити висновок: використання різних видів дистанційної зайнятості посилює гнучкість трудових відносин і водночас створює можливість уникнути ймовірних проблем, пов'язаних із залученням працівників, віддалених від службового середовища в приміщеннях роботодавця на постійній основі.

Аналізуючи ситуацію в країнах з високою часткою поширення дистанційної зайнятості, тобто в тих країнах, де дистанційна робота становить принаймні четверту частину часу, можна виділити такі їх групи:

- країни з дуже високим рівнем використання дистанційної зайнятості — Бельгія, Данія та Нідерланди;
- країни з високим рівнем поширення дистанційної зайнятості — група держав-членів з країн Східної Європи, а саме Чехія, Естонія, Латвія і Польща;
- країни з рівнем поширення дистанційної зайнятості вище від середнього в ЄС — скандинавські країни Фінляндія, Норвегія та Швеція.

Крім цього, ситуація щодо використання дистанційної зайнятості має змішаний характер у таких країнах, як Словаччина, Іспанія та Великобританія, що мають показники близькі до середніх даних. Одна група країн з держав східних та південних членів ЄС, а саме Болгарія, Угорщина, Італія, Португалія та Румунія, показали дуже низькі рівні поширення дистанційної зайнятості, з відсотком менш як 3 %<sup>135</sup>.

Електронний сегмент українського ринку праці лише формується, проте темпи його розвитку випереджають започаткування відповідних інститутів та вжиття необхідних заходів правового, організаційного, політичного характеру задля забезпечення легітимності дистанційної зайнятості та створення умов для її ефективного застосування.

Незважаючи на те що національним трудовим законодавством не врегульовано використання дистанційної зайнятості, на практиці ця форма широко використовується на ринку праці, зокрема в секторі послуг. Прикладами дистанційної зайнятості в Україні можуть слугувати веб-портали [www.freelance.com.ua](http://www.freelance.com.ua), [www.weblancer.net](http://www.weblancer.net),

<sup>135</sup> Telework in the European Union [Electronic Resource] : Report. — Available from : <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/erm/comparative-information/telework-in-the-european-union>

за її межами — [www.elance.com](http://www.elance.com), що спеціалізуються на посередництві в дистанційній зайнятості для програмістів, фахівців у сфері ІТ-технологій, перекладачів, копірайтерів, редакторів, журналістів, а також робочі місця з віддаленим доступом у диспетчерів таксі, операторів кол-центрів, ремонтних майстерень та сервісних центрів, продавців інтернет-магазинів<sup>136</sup>. Місткість даного ринку в Україні, за експертними оцінками, уже перевищила 1 млрд дол. США. За даними станом на 2008 р. на сегмент ІТ-технологій припадало 900 млн дол. США, на кол-центри — 120 млн дол. США, а динаміка щорічного приросту оцінювалася на рівні 20–30 %<sup>137</sup>.

Пошук роботи і людських ресурсів швидкими темпами здійснюється в режимі онлайн, — стверджують експерти з онлайн-платформи працевлаштування «Elance»<sup>138</sup>. За підрахунком даної компанії за поточний рік оборот від працевлаштування в мережі Інтернет — близько \$ 1 млрд на всьому ринку. Експерти також відзначають високе зростання інтересу до працевлаштування через мережу (65 % зростання реєстрації нових співробітників), а також зростання на 39 % заробітку фрилансерів. Сьогодні загальна сума реалізованих компанією контрактів в Україні становить \$ 34,3 млн (\$ 32 млн з них — ІТ-фахівцями). Ці обсяги дозволяють Україні посісти четверте місце в рейтингу країн за рівнем доходів фрилансерів. Перше місце посідає Індія (\$ 150 900 000), друге — США (\$ 150,2 млн) і третє — Пакистан (\$ 35,6 млн). Крім того, фриланс-працевлаштування дає можливість вийти за рамки економіки однієї країни, що актуально для країн, що розвиваються. До 2020 р. близько 10 % усіх працевлаштувань припадатиме на Інтернет, і кожна друга компанія звертатиметься саме до такого методу пошуку людських ресурсів<sup>139</sup>. На сьогодні Україна за версією компанії «Elance» є на третьому місці у світі за рівнем доходів серед фриланс-фахівців<sup>140</sup>.

<sup>136</sup> Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контрстратегии профсоюзов [Электронный ресурс] / [авт. текста И. Новак, О. Оверковский]. — К. : Фонд Фридриха Эбберта, 2011. — Режим доступа : <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/28finalnij%20maket%20Nestandartna%20zanyatist.pdf>

<sup>137</sup> Аутсорсинг: бизнес «на вынос» [Электронный ресурс]. — Режим доступа : [http://www.prostobiz.ua/biznes/biznes\\_start/stati/autsorsing\\_biznes\\_na\\_vyno](http://www.prostobiz.ua/biznes/biznes_start/stati/autsorsing_biznes_na_vyno)

<sup>138</sup> <https://www.elance.com/trends/talent-available>

<sup>139</sup> Україна в п'ятірці країн, де масово вербують фрилансерів [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.kadrovik.ua/content/ukra-na-v-pyat-rtis-kra-n-de-masovo-verbuyut-fr-lanser-v>

<sup>140</sup> Elance Talent Around the Globe [Electronic Resource]. — Available from : <http://www.elance.com/trends/talent-available/geo#GeoRanking>

Сфери діяльності, в яких найбільшого поширення набуває дистанційна зайнятість, зокрема фриланс, можна виокремити, проаналізувавши інформацію Біржі віддаленої роботи «Weblancer»<sup>141</sup>, відповідно до якої найбільший попит на ринку праці фрилансерів із сукупної кількості вакансій мають такі види діяльності, як веб-програмування — 50,5 %, переклади з іноземних мов — 12,6 % та веб-дизайн — 12 % (рис. 2.5). Загальну можливість дистанційної зайнятості за даними цього сайту можна визначити як 2616 проєктів та 54 вакансії.

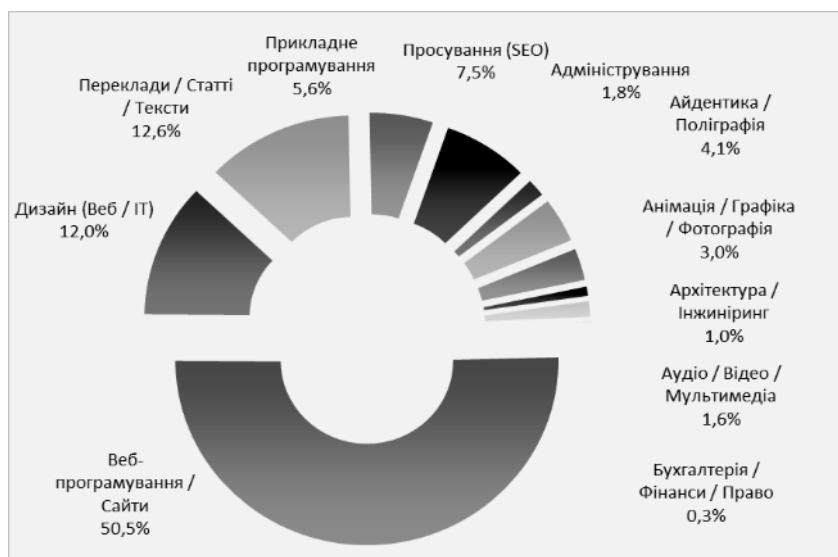


Рис. 2.5. Структура проєктів для фрилансерів, зареєстрованих на сайті weblancer.net, за видами діяльності станом на вересень 2015 р.<sup>142</sup>

Слід підкреслити, що пропонування фрилансерів за деякими напрямками діяльності не відповідає попиту (табл. 2.7). Так, перевантаження спостерігається у сфері бухгалтерії, фінансів та права у 8 разів, в архітектурі та інжинірингу — майже у 5 разів. Проте за всіма іншими напрямками спостерігається суттєва нестача фахівців відповідного профілю.

<sup>141</sup> <https://www.weblancer.net/>

<sup>142</sup> <https://www.weblancer.net/projects/>

Таблиця 2.7

**СПІВВІДНОШЕННЯ ПОПИТУ І ПРОПОНУВАННЯ ФРИЛАНСЕРІВ,  
ЗАРЕЄСТРОВАНИХ НА САЙТІ *weblancer.net*, ЗА ВИДАМИ  
ДІЯЛЬНОСТІ СТАНОМ НА ВЕРЕСЕНЬ 2015 р.<sup>143</sup>**

| Вид діяльності                  | Кількість<br>вакантних<br>проектів | Чисельність<br>фрилансерів,<br>осіб | Навантаження<br>фрилансерів на<br>вакантний<br>проект, осіб |
|---------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Адміністрування                 | 48                                 | 59                                  | 1.2                                                         |
| Айдентика / Поліграфія          | 111                                | 96                                  | 0.9                                                         |
| Анімація / Графіка / Фотографія | 81                                 | 11                                  | 0.1                                                         |
| Архітектура / Інжиніринг        | 28                                 | 130                                 | 4.6                                                         |
| Аудіо / Відео / Мультимедіа     | 43                                 | 88                                  | 2.0                                                         |
| Бухгалтерія / Фінанси / Право   | 7                                  | 57                                  | 8.1                                                         |
| Веб-програмування / Сайти       | 1358                               | 336                                 | 0.2                                                         |
| Дизайн (Веб / ІТ)               | 322                                | 238                                 | 0.7                                                         |
| Переклади / Статті / Тексти     | 340                                | 236                                 | 0.7                                                         |
| Прикладне програмування         | 150                                | 93                                  | 0.6                                                         |
| Просування (SEO)                | 201                                | 56                                  | 0.3                                                         |
| Усього                          | 2689                               | 1400                                | 0.5                                                         |

Додатково оцінити масштаби дистанційної зайнятості в Україні можна також за допомогою даних онлайн-платформи працевлаштування «Elance»<sup>144</sup>. За даними компанії нині близько 29 341 фрилансерів з України працюють на іноземні компанії (табл. 2.8). Згідно зі статистикою компанії найбільша чисельність фрилансерів з України спеціалізуються в ІТ-сфері (59,9 %), значна частина зайнята дизайном та мультимедіа (23,9 %), а також копірайтом та перекладами (18,7 %). Найвищий рівень погодинної оплати українських фахівців у сфері права — 25 дол./год, ІТ та програмування, фінансів та менеджменту — 18 дол./год, та дизайну й мультимедіа — 17 дол./год.

<sup>143</sup> <https://www.weblancer.net/projects/>

<sup>144</sup> Онлайн-платформа працевлаштування «Elance» [<https://www.elance.com/trends/talent-available/geo#GeoRanking>].

Таблиця 2.8

**ЧИСЕЛЬНІСТЬ І РІВЕНЬ ДОХОДУ ФРИЛАНСЕРІВ, ЗАРЕЄСТРОВАНИХ  
НА ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ «ELANCE»,  
ЗА ВИДАМИ ДІЯЛЬНОСТІ СТАНОМ НА ВЕРЕСЕНЬ 2015 р.<sup>145</sup>**

| Вид діяльності                                | Зареєстровані фрилансери |           | Оплата праці фрилансерів, тис. дол. США | Погодинна оплата, дол. США |
|-----------------------------------------------|--------------------------|-----------|-----------------------------------------|----------------------------|
|                                               | чисельність, осіб        | частка, % |                                         |                            |
| Усього в Україні, у т.ч. за видами діяльності | 29341                    | —         | 72429.514                               | 16                         |
| Інформаційні технології та програмування      | 17570                    | 59.9      | 67.492                                  | 18                         |
| Дизайн і мультимедіа                          | 7008                     | 23.9      | 4.024                                   | 17                         |
| Копірайт і переклади                          | 5487                     | 18.7      | 332.3                                   | 12                         |
| Продаж і маркетинг                            | 1647                     | 5.6       | 142                                     | 16                         |
| Адміністративна підтримка                     | 2148                     | 7.3       | 208                                     | 16                         |
| Інжиніринг і виробництво                      | 1400                     | 4.8       | 151                                     | 15                         |
| Фінанси та менеджмент                         | 1057                     | 3.6       | 77                                      | 18                         |
| Право                                         | 456                      | 1.6       | 3                                       | 25                         |

Отже, очевидним є факт, що в Україні розвиваються сфери докладання дистанційної праці, і водночас значна частка економічно активного населення зайнята дистанційно в іноземних компаніях. Тому потрібні певні зусилля з боку держави для гармонійного розвитку сфери соціально-трудових відносин в умовах належної соціальної захищеності дистанційно зайнятих працівників, запобігання їх дискримінації з боку роботодавця та забезпечення гнучкості зайнятості.

Виходячи з наведеного до першочергових завдань, що підлягають розв'язанню у цій сфері, слід віднести:

- унормування статусу та прав дистанційно зайнятих працівників;
- урахування специфіки організації праці дистанційно зайнятих працівників та захисту їхніх інтересів у практиці колективно-

<sup>145</sup> Elance Talent Around the Globe [Electronic Resource]. — Available from : <https://www.elance.com/trends/talent-available>

договірному регулюванню соціально-трудових відносин (соціального діалогу);

— установа відповідальності роботодавців за умови та безпеку праці дистанційно зайнятих працівників;

— уведення моніторингу та контролю діяльності у цій сфері зайнятості;

— коригування державної політики зайнятості з урахуванням специфіки електронного сегмента ринку праці;

— активізацію досліджень, що міститимуть наукове опрацювання інституціональних засад розвитку дистанційної зайнятості в контексті захисту прав та інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин на даному сегменті ринку праці.

#### **2.4. Зайнятість у контексті гідної праці: стратегічні орієнтири**

Диверсифікація зайнятості, поширення інноваційних і нестандартних її форм, іманентних новій економіці, з одного боку, перетворюються на важливу конкурентну перевагу для роботодавців та передумову підвищення якості трудового життя для найманих працівників, а з другого — створюють низку загроз та соціальних ризиків для обох сторін соціально-трудових відносин. У таких умовах стратегічно важливого значення в забезпеченні стійкої позитивної соціальної динаміки набуває реалізація принципів гідної праці з використанням комплексу соціально-економічних механізмів. Генезис концептуальних засад гідної праці дозволяє стверджувати, що ключовим компонентом та передумовою гідної праці є гідна зайнятість, яка має вирішальне економічне значення для посилення макроекономічної стабільності, оскільки поліпшує макроекономічні показники (передусім динаміку ВВП), а також забезпечує соціальний ефект через гідну винагороду за працю, удосконалення трудового ресурсу та збалансований розвиток його носія — людини.

У виступі генерального директора Міжнародного бюро праці Х. Сомавія на 91-й сесії Міжнародної конференції праці зайнятість визнано найбільш надійним засобом ліквідації бідності та основою збалансованого, більш стійкого розвитку країн і забезпечення кращого життя для людей<sup>146</sup>.

<sup>146</sup> Труд как средство борьбы с бедностью : доклад Генерального директора МОТ Х. Сомавия на 91-й сессии Международной конференции труда.

На наше переконання, гідна зайнятість дедалі більше має ґрунтуватися на розширенні масштабів третинного сектору та інноваційної сфери, підвищенні рівня конкурентоспроможності робочих місць, використанні висококомпетентної робочої сили, що, у свою чергу, передбачає забезпечення всебічного професійного розвитку працівників і гідної винагороди за працю.

Аналіз даних вітчизняної статистики дозволяє твердити про певні позитивні тенденції зайнятості, які спостерігались в економіці України у 2009–2013 рр., що виявилось у поступовому зростанні рівня зайнятості (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**ПОКАЗНИКИ ЗАЙНЯТОСТІ В ІННОВАЦІЙНІЙ СФЕРІ  
ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ у 2009–2013 рр.<sup>147</sup>**

| Показник                                                                                                                                                  | Рік     |         |         |         |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                                                                                                                                                           | 2009    | 2010    | 2011    | 2012    | 2013    |
| Чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років, тис. осіб                                                                                             | 20191,5 | 19180,2 | 19231,1 | 19261,4 | 19314,2 |
| Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років, %                                                                                                         | 57,7    | 58,4    | 59,1    | 59,6    | 60,2    |
| Чисельність виконавців наукових та науково-технічних робіт за підприємницьким сектором, осіб                                                              | 55896   | 54310   | 51645   | 46969   | 43679   |
| Питома вага чисельності виконавців наукових та науково-технічних робіт за підприємницьким сектором у загальній чисельності зайнятих у віці 15–70 років, % | 0,28    | 0,28    | 0,27    | 0,24    | 0,23    |
| Середньоблікова чисельність штатних працівників сфери досліджень і розробок, осіб                                                                         | 144000  | 131000  | 126000  | 120000  | 111000  |
| Питома вага чисельності штатних працівників сфери досліджень і розробок у загальній чисельності зайнятих у віці 15–70 років, %                            | 0,71    | 0,68    | 0,66    | 0,62    | 0,57    |

<sup>147</sup> Складено за: Статистичні збірники «Економічна активність населення»; «Наукова та інноваційна діяльність в Україні»; «Праця України» / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>

Закінчення табл. 2.8

| Показник                                                                                                                                                                               | Рік    |        |        |        |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                                                                                                                                                                                        | 2009   | 2010   | 2011   | 2012   | 2013   |
| Середньооблікова чисельність штатних працівників сфери виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції, електричного устаткування, осіб                                     | 147000 | 113000 | 111000 | 106000 | 103000 |
| Питома вага чисельності штатних працівників сфери виробництва комп'ютерів, електричного, електронного та оптичного устаткування у загальній чисельності зайнятих у віці 15–70 років, % | 0,73   | 0,59   | 0,58   | 0,55   | 0,53   |

Водночас залишається катастрофічно низькою та такою, що поступово знижується, частка зайнятих у інноваційній сфері, яку з позицій вітчизняної статистики, крім V технологічного укладу (сфери виробництва комп'ютерів, електричного, електронного та оптичного устаткування)<sup>148</sup>, можна подати як наукову та науково-технічну діяльність (зокрема за підприємницьким сектором) та сферу досліджень і розробок.

Серед соціально-економічних індикаторів гідної праці згідно з документом «Профіль гідної праці в Україні»<sup>149</sup>, розробленим у ході виконання Проекту МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці», зайнятість розглядається з позицій можливостей та продуктивності, які далеко не повною мірою відтворюють сучасні об'єктивні закономірності глобального розвитку та трансформаційного стану соціально-трудової сфери. Можливості щодо зайнятості відображаються офіційною статистикою показниками рівня зайнятості та безробіття в розрізі вікових категорій від 15 до 70, від 15 до 64 років; частки молоді, що не навчається та не працює; зайнятості у неформальному секторі економіки.

<sup>148</sup> Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / [Л. І. Федчулова та ін.] : ред. Л. І. Федчулова ; НАН України, Ін-т екон. прогнозування НАН України. — К. : Основа, 2005. — С. 61–62.

<sup>149</sup> Профіль гідної праці в Україні / під ред. В. В. Іванкевича ; Міжнародна організація праці, 2011. — 98 с.

Як свідчать дані офіційної статистики, протягом останніх років в Україні зберігалась позитивна динаміка рівня зайнятості; незначними темпами відбувалось зниження рівня безробіття (за винятком 2014 р.); спостерігалось збільшення частки неформальної зайнятості та залишалася загрозливо високою питома вага молоді, що не навчається і не працює. Виникає дилема: констатація поліпшення ситуації щодо зайнятості та водночас посилення численних асиметрій у соціально-трудовій сфері<sup>150</sup>, передусім зростання економічної та соціальної нерівності. Тож маємо зробити висновок, що існує нагальна потреба розширити спектр критеріїв та індикаторів, які б системно й інтегровано віддзеркалювали доступність і якість зайнятості починаючи із загальної кількості робочих місць (зокрема, нових) та рівня їх конкурентоспроможності за формами зайнятості, включаючи тенденції поширення нестандартних, інноваційних форм зайнятості в контексті глобальних трансформацій соціально-трудової сфери.

Дискусійним з позиції міжнародних інституцій та висвітлено-го в монографії авторського концепту гідної праці<sup>151</sup> є питання щодо зайнятості у неформальному секторі, яка є свідченням дефіциту можливостей на ринку праці формального сектору та характеризується такими ознаками, як усна домовленість, договори підряду, договори цивільно-правового характеру, незареєстрованість, нестабільність, негарантованість соціально-трудових відносин, ризиковість, нерегулярність, недекларованість та нестабільність доходів, брак соціального захисту. Під неформальною зайнятістю розуміють офіційно незареєстровану трудову діяльність, яка передбачає відсутність юридичного оформлення відносин наймання або факту самостійного забезпечення роботою. Роль неформальної зайнятості неоднозначна. З одного боку, вона дозволяє стримувати зниження рівня життя та підвищення безробіття, зокрема у кризові періоди, з другого боку, розширюються зони соціальної та правової незахищеності. Тому неформальна зайнятість може розцінюватись або як додаткова можливість зайнятості та одержання більшого доходу, або як соціальне зло.

<sup>150</sup> Детальніше див. : *Колот А. М.* Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / *А. М. Колот* // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6(132). — С. 208–209; *Колот А. М.* Усиление асимметрий в социально-трудовой сфере как современный тренд и вызов устойчивому развитию / *А. М. Колот* // Политическая экономия : электрон. журн. — 2012. — № 3. — С. 121–122.

<sup>151</sup> Див. підрозд. 1.4.

Основні причини поширення неформальної зайнятості: високе навантаження на фонд заробітної плати; дефіцит гідної праці в офіційному секторі економіки і порушення роботодавцем прав найманих працівників; зміна трудової мотивації населення в бік прагнення самостійності в роботі; недосконалість нормативно-правової бази з питань зайнятості та безробіття; нерегульована трудова міграція населення<sup>152</sup>.

Сучасні засади гідної праці, проголошені МОП, передбачають можливості людей щодо гідної праці в рамках формальної та неформальної економіки, у стандартних та нестандартних формах зайнятості. Автори даної монографії пов'язують розвиток інституту гідної праці з формальною економікою, з формальною зайнятістю за додержання вимог, які не взаємозамінні, а виключно взаємодоповнювані. На наш погляд, механізми функціонування неформальної економіки (правові, економічні, інституціональні, морально-етичні тощо) є такими, що формують та постійно відтворюють умови, за яких одночасна наявність усіх ознак гідної праці є неможливою. Така позиція узгоджується з політичними заявами керівних інститутів МОП, матеріалами конференцій цієї організації.

Так, на 103-й сесії Міжнародної конференції праці наголошувалось, що неформальна праця — це, по суті, синонім, хоч і неповний, і бідності, і вразливості, і незахищеності. Незважаючи на те що окремі види діяльності забезпечують прийнятний дохід, більшість зайнятих у неформальній економіці осіб працюють у несприятливих і небезпечних умовах праці, для них характерною є низька кваліфікація і неможливість професійної підготовки; їхні доходи менш передбачувані, нерегулярні і нижчі, ніж доходи працівників формальної економіки, але при цьому вони працюють більш тривалий час, не ведуть колективних переговорів, не мають представницьких прав і часто наймаються на невизначених або прихованих умовах; виключаються або фактично перебувають поза системою соціального забезпечення та трудового законодавства<sup>153</sup>.

У матеріалах МОП міститься вичерпна характеристика сучасної неформальної економіки, у тому числі розкрито її складові,

<sup>152</sup> Ангелко І. В. Неформальна зайнятість населення України в сучасних умовах господарювання / І. А. Ангелко // Український соціум. — 2010. — № 3(34). — С. 126.

<sup>153</sup> МБТ: Переход от неформальной к формальной экономике : доклад V(1) / Междунар. конф. труда ; 103-я сессия. — Женева, 2014. — С. 3.

причини розвитку, особливі характеристики тощо. При цьому зазначається, що термін «неформальна економіка» стосується всієї економічної діяльності працівників та економічних суб'єктів, які на основі законодавства або наявної практики зовсім не охоплені або неповною мірою охоплені офіційними правовими нормами. На їхню діяльність не поширюється законодавство, а це означає, що вони перебувають за межами сфери чинності офіційного законодавства; або вони не охоплені наявною практикою, коли не застосовується і не забезпечується виконання положень офіційного законодавства, у рамках якого вони діють; або чинне законодавство не сприяє його застосуванню, оскільки це недоцільно, пов'язано зі значними адміністративними труднощами або надмірними витратами<sup>154</sup>.

На 103-й сесії Міжнародної конференції праці (2014 р.) особливо наголошувалось на такому. Оскільки переважна більшість працівників неформальної економіки та їхні родини не забезпечені соціальним захистом, вони особливо схильні до різноманітних ризиків і непередбачуваних обставин. Поширеність неформальної зайнятості у багатьох частинах світу і повсюдна тенденція до підвищення нестабільності і неформальності зайнятості, яка посилилась у результаті глобальної кризи, не тільки впливає на наявний рівень життя населення, а й суттєво стримує, згідно з цілою низкою емпіричних даних, підвищення продуктивності домашніх господарств і економічних одиниць, що опинились у путях неформальної економіки, які не дозволяють їм знайти шлях виходу з бідності. Тому необхідно сприяти їх переходу з неформальної економіки у формальну<sup>155</sup>.

Зазначимо, що нині й експертне середовище наближається до консенсусу в розумінні того, що збереження масштабної неформальної економіки унеможливорює реалізацію принципів гідної праці та здатність суб'єктів господарювання підвищувати свою продуктивність. У матеріалах 103-ї сесії Міжнародної конференції праці підкреслюється, що неформальність — це питання переважно якості управління. Зростання неформальної економіки експерти МОП пов'язують з невмілою, неефективною, помилковою і такою, що погано реалізується, макроекономічною та соціаль-

<sup>154</sup> МБТ: Заключение о достойном труде и неформальной занятости / Междунар. конф. труда ; 90-я сессия, 2002.

<sup>155</sup> МБТ: Переход от неформальной к формальной экономике : доклад V(1) / Междунар. конф. труда ; 103-я сессия. — Женева, 2014. — С. 4.

ною політикою. Остання нерідко розробляється без проведення тристоронніх консультацій та в умовах відсутності відповідних правових та інших інституціональних засад. Водночас в матеріалах згаданої конференції містяться і теоретичні, і прикладні докази того, що і неформальна зайнятість, і неформальна економіка мають переважно негативний характер. Неформальна економіка може втягувати окремих осіб і підприємства у замкнене коло низької продуктивності та бідності. Послідовна національна стратегія, що сприяє переходу у формальну економіку, має забезпечити визнання того, що неформальна праця породжує численні загрози та ризики для працівників підприємств, і всього суспільства.

Результати власних досліджень авторів переконують, що негативні аспекти праці у неформальній економіці набагато перевищують її позитивні моменти. І такий висновок не є перебільшенням. Маємо врахувати, що працівники неформальної економіки не дістають належного визнання, вони не мають офіційного статусу, їхня діяльність не регулюється з боку державних інститутів і вони не мають захисту згідно з трудовим та соціальним законодавством. Оскільки вони, як правило, не є членами офіційно зареєстрованих організацій, то їхні інтереси не репрезентовані в колективних переговорах з роботодавцями за участі представників органів державної влади. Слід також зауважити, що зайнятість у неформальній економіці здійснюється переважно на дрібних підприємствах або на невизначених робочих місцях, умови праці на яких не відповідають елементарним вимогам. Для такої зайнятості характерні здебільш низький рівень кваліфікації та відповідна продуктивність праці. Їм притаманні нерегулярні доходи, значна тривалість робочого часу, недоступність до інформації, професійної підготовки та перепідготовки. Через брак соціального захисту працівники неформальної економіки соціально ізолювані.

Останніми роками в урядових структурах, серед представників сторін соціального партнерства багатьох зарубіжних країн точаться активні дискусії щодо подолання соціальної ізоляції, щодо так званих інклюзивних ринків та політики інтеграції. Так, наприклад, дискусії та практичні дії щодо розвитку інклюзивних ринків, які здійснюються останнім часом, зокрема у Бразилії, зосереджені навколо доступу представників малого бізнесу до професійної підготовки, новітніх технологій, фінансових ресурсів, мережевого співробітництва. Міністр зі стратегічних питань Бра-

зилії Роберто Унгера зазначає, що нині за багатьма напрямками національного життя нам необхідно не тільки врегулювати або компенсувати недоліки, пов'язані з нерівністю і нерівними правами на ринку, але й надати йому нового імпульсу й реорганізувати ринок, зробити його більш інклюзивним, а промислова політика та інтеграція є першим кроком у необхідному напрямку<sup>156</sup>.

Інклюзивні ринки праці, зазначається у матеріалах 97-ї сесії Міжнародної конференції праці, потребують ефективно діючих інститутів у сфері праці, які б підтримували підприємства і ринкову економіку, до того ж у такий спосіб, щоб належним чином враховувалися потреби з погляду свободи, рівності і справедливості, гарантії захищеності, безпеки та гідності людини. Проблема полягає в тому, щоб знайти необхідний баланс між демократичною свободою слова, державним регулюванням і потребами підприємства<sup>157</sup>. Для інклюзивного ринку праці характерним є й те, що він не припускає соціальної ізоляції, відчуження та недодержання принципів соціальної справедливості для всіх його учасників. Інтереси формування такого ринку праці передбачають зміцнення співробітництва між державними інституціями з праці, фінансів, економічного розвитку, з тим щоб гнучкість і еластичність податкових, бюджетних, кредитно-грошових, соціальних інструментів зберігались у довгостроковому плані і щоб ці інструменти узгоджено працювали на розширення масштабів гідної праці.

На нашу думку, до заходів щодо підтвердження прогресу у сфері праці слід віднести: скорочення частки неформальної зайнятості (на основі прогнозування потреби в робочій силі за професіями, видами економічної діяльності, регіонами); розширення можливостей для гідної зайнятості в нових, інноваційних і нестандартних формах трудової діяльності з адекватним рівнем соціальної захищеності; підвищення престижу робітничих професій та посилення мотивації молоді до трудової діяльності за професіями і спеціальностями, що затребувані на ринку праці.

Поширення атипових видів зайнятості, як один із сучасних трендів розвитку соціально-трудової сфери на глобальному рівні у контексті гідної праці, на переконання авторів, має підпорядковуватись таким вимогам:

<sup>156</sup> Інтерв'ю у «Financial Times» від 10 грудня 2007 р.

<sup>157</sup> Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. — Женева: Междунар. бюро труда, 2008. — С. 31.

— атипова зайнятість має здійснюватись на засадах добровільного вибору найманого працівника;

— соціальні гарантії за нестандартної зайнятості мають як мінімум бути адекватні гарантіям, що надаються за традиційної зайнятості, і не можуть мати ненадійного статусу;

— неприпустимими є зловживання з боку роботодавців стосовно до працівників, які перебувають у статусі атипової зайнятості;

— негативні ефекти, що виникають унаслідок розвитку атипових форм зайнятості, мають бути компенсовані завдяки впровадженню адекватних методів соціального захисту.

Практику використання запозиченої праці, що стала усталеною глобальною тенденцією у сфері зайнятості, правомірно розглядати як інструмент підвищення гнучкості праці, оскільки, як переконає світова практика, запозичена праця підвищує ймовірності виходу із ситуації безробіття та переходу до регулярної зайнятості. Особливо дана тенденція характерна для застійного безробіття та безробіття серед маргінальних верств населення. Проте крім переваг, що формуються для підприємств-замовників (табл. 2.10), запозичена праця створює низку ризиків та загроз для найманого працівника (табл. 2.11).

Таблиця 2.10

**ПЕРЕВАГИ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ-ЗАМОВНИКІВ<sup>158</sup>**

| Функції, делеговані підприємством-замовником агентству зайнятості                      | Продукт (послуга), одержуваний підприємством-замовником                                   | Зиски підприємства-замовника                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Підбір персоналу                                                                       | Увесь комплекс послуг з підбору персоналу                                                 | Скорочується час на пошук і заміну кандидатів на вакансію                                               |
| Поширення інформації про розподіл робочих місць та продуктивність праці на ринку праці | Додатковий канал пошуку працівників                                                       | Зниження витрат на пошук та підбір персоналу                                                            |
| Укладання трудових відносин (договорів, контрактів)                                    | Договірні відносини з працівником, установлювані виходячи з цілей і політики підприємства | Скорочується час на узгодження інтересів сторін, підвищується гнучкість у регулюванні трудових відносин |

<sup>158</sup> Складено за: Колосова Р. П. Формы занятости населения в инновационной экономике : учеб. пособие / Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, М. В. Луданик. — М. : МАСК Пресс, 2008. — С. 182–183; Смирных Л. И. Заёмный труд в России: быть или не быть? : препринт WP15/2012/02 / Л. И. Смирных ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — С. 15–17.

## Продовження табл. 2.10

| Функції, делеговані підприємством-замовником агентству зайнятості                                                                     | Продукт (послуга), одержуваний підприємством-замовником                                                                                                                                       | Зиски підприємства-замовника                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Навчання персоналу                                                                                                                    | Організація професійного навчання за узгодженим бюджетом та рівнем результативності                                                                                                           | Можливість зниження витрат                                                                                                                                                  |
| Моніторинг відповідності працівник–праця (робоче місце, посада)                                                                       | Працівники, що відповідають вимогам робочого місця, посадової інструкції або очікуваним компетенціям                                                                                          | Посилюється гнучкість відносин зайнятості і зростає продуктивність праці                                                                                                    |
| Заміна, переміщення, кар'єрне просування працівників, робота з кадровим резервом і т. ін.                                             | Можливість звільняти, переміщувати (заміщувати), просувати тощо працівників з урахуванням виробничої необхідності                                                                             | Підвищується продуктивність праці, скорочуються витрати на звільнення (переміщення), утримання працівників, зростає мобільність працівників і гнучкість відносин зайнятості |
| Термінова, незапланована і невизначена за строком заміна тимчасово відсутнього працівника                                             | Вирішення проблеми втрат через відсутність працівників з поважних причин                                                                                                                      | Нівелювання збільшення витрат та зниження продуктивності праці                                                                                                              |
| Юридичний контроль над відносинами з працівниками                                                                                     | Пакет документів, що регулюють відносини з працівниками і відповідають чинним юридичним нормам, вирішення конфліктних ситуацій                                                                | Зниження витрат на врегулювання відносин зайнятості, конфліктів і т. ін. Виведення відносин із працівником з тіні                                                           |
| Контроль над роботою бухгалтерії і бухгалтерською документацією за напрямками: заробітна плата, відпустки, соціальні виплати, податки | Ведення поточної бухгалтерської документації з нарахування заробітної плати, відрахувань у соціальні фонди, сплати податків і т. ін. Штат бухгалтерів, що не потребує підвищення кваліфікації | Економія витрат з бухгалтерської діяльності                                                                                                                                 |
| Контроль над роботою фахівців з персоналу, кадрової документації                                                                      | Штат професійних кадрів, що спеціалізуються на трудових відносинах та не потребують постійного навчання, відстеження змін у законодавстві; ведення поточного кадрового обліку                 | Економія витрат з кадрової діяльності                                                                                                                                       |

Закінчення табл. 2.10

| Функції, делеговані підприємством-замовником агентству зайнятості | Продукт (послуга), одержуваний підприємством-замовником                 | Зиски підприємства-замовника                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Координація роботи кадрової служби і бухгалтерії                  | Поточний і періодичний контроль за кадровою й бухгалтерською діяльністю | Економія витрат з кадрової і бухгалтерської діяльності, можливість зосередитися на досягненні основних цілей у бізнесі                                |
| Оптимізація витрат на управління продуктивністю праці             | Умови контрактації трудових відносин у питаннях продуктивності праці    | Зниження ризиків та витрат, пов'язаних з невпевненістю у продуктивності праці працівників первинного сегмента ринку праці з безстроковими контрактами |

Таблиця 2.11

**РИЗИКИ ТА ЗАГРОЗИ, ЩО ВИНИКАЮТЬ ДЛЯ НАЙМАНОГО ПРАЦІВНИКА  
В РАМКАХ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ<sup>159</sup>**

| Фактор ринку праці                                                                                                         | Ризики                                                                                                                                          | Загрози                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Дефіцит та асиметричність інформації між агентством зайнятості та працівником, між підприємством-замовником та працівником | Відсутність прозорості в умовах зайнятості                                                                                                      | Невідповідність робочого місця уявленням та бажанням працівника                                                            |
| Специфіка активів                                                                                                          | Незаінтересованість в інвестиціях з боку роботодавця — агентства зайнятості та з боку працівника                                                | Зниження ймовірності кар'єрного просування, зниження рівня стабільності відносин зайнятості, зниження задоволеності працею |
| Неоднорідність ринку (наявність сегментів)                                                                                 | Зниження згуртованості трудових колективів та профспілок; посилення соціальної неоднорідності, диференціації доходів та сегментації ринку праці | Зниження рівня стабільності відносин зайнятості, низька ймовірність участі в прибутку; пасивність                          |
| Гнучкість ринку праці                                                                                                      | Скорочення стандартних трудових договорів                                                                                                       | Ослаблення позицій внутрішніх працівників-інсайдерів                                                                       |

<sup>159</sup> Складено за: Колосова Р. П. Формы занятости населения в инновационной экономике : учеб. пособие / Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, М. В. Луданик. — С. 185–186; Смирных Л. И. Заёмный труд в России: быть или не быть? : препринт WP15/2012/02 / Л. И. Смирных ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.— С. 18–19.

Гнучкість зайнятості має європейську концептуально-інституціональну платформу. Зокрема, її задекларовано серед принципів, покладених в основу Європейської стратегії зайнятості, ухваленої Люксембурзьким самітом у листопаді 1997 р.<sup>160</sup> У широкому розумінні гнучкість зайнятості означає здатність організаційних форм зайнятості, методів організації виробництва та праці задовольняти мінливий попит роботодавця на працю та мінливе пропонування праці з боку працівника. У контексті гідної праці актуалізується функціональна гнучкість — використання нестандартних робочих місць, переміщення працівника з одного робочого місця на інше, що передбачає його перенавчання, оволодіння суміжними професіями; фінансова гнучкість — зміна рівня заробітної плати та способів винагородження за працю; гнучкість робочого часу — здатність роботодавця змінювати режим та тривалість годин роботи у відповідь на коливання попиту. Гнучкість з позиції роботодавця забезпечує зиски за рахунок скорочення витрат, що є позитивним для підприємства, оскільки посилює його конкурентні переваги. Ефект для найманих працівників, охоплених гнучкою зайнятістю, виявляється в можливості вибору форм і графіків зайнятості з відповідними можливостями професійного зростання та винагороди за працю. При цьому гнучкість не має бути виключною прерогативою роботодавця.

У рамках концепту гідної праці запровадження гнучкості зайнятості має базуватись на моделі, що поєднує гнучкість і соціальну захищеність. При цьому соціальна захищеність передбачає не тільки збереження робочого місця та його закріплення за працівником на тривалий час, а й організацію професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації, з тим щоб перевести працівника на інше, не менш гідне робоче місце. Виконуючи соціальні функції, система безперервного професійного навчання має економічне навантаження — підвищення якості ресурсу праці, рівня кваліфікації працівників з адекватним зростанням розмірів винагороди. Така модель базується на концепції флексик'юриті (the Concept of Flexicurity) і передбачає такий рівень захищеності робочого місця, зайнятості в цілому, доходу та комбінації цих факторів, що дозволяє надати сприяння працівникам з відносно слабкою позицією на ринку праці в реалізації кар'єри та можливість

<sup>160</sup> Глосарій із трудового права та соціально-трудових відносин (з посиланням на доповідь Європейського Союзу). — К. : Стилос, 2006. — С. 134.

брати повноцінну участь у трудових та соціальних відносинах. Це забезпечує функціональну гнучкість, гнучкість чисельності працівників та заробітної плати такою мірою, яка дає змогу ринку праці вчасно та адекватно пристосовуватись до мінливих умов, підтримувати конкурентоспроможність та підвищувати продуктивність<sup>161</sup>.

За результатами досліджень Т. Вілтхагена та Ф. Троса в рамках програми Flexicurity університету Тилбургу (Нідерланди) взаємодію гнучкості та захисту можна подати у вигляді матриці (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

**ВЗАЄМОДІЯ ФАКТОРІВ ГНУЧКОСТІ ТА БЕЗПЕКИ<sup>162</sup>**

| Гнучкість \ Безпека                         | Захищеність<br>робочого<br>місяця | Захищеність<br>зайнятості | Захищеність<br>доходу | Загальна за-<br>хищеність |
|---------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Зовнішня гнучкість чисельності працівників  |                                   |                           |                       |                           |
| Внутрішня гнучкість чисельності працівників |                                   |                           |                       |                           |
| Функціональна гнучкість                     |                                   |                           |                       |                           |
| Гнучкість заробітної плати                  |                                   |                           |                       |                           |

З використанням даної матриці оцінюються різні комбінації факторів гнучкості та безпеки. Матриця дозволяє оцінити як загальну захищеність, так і окремі її різновиди та вибрати найбільш доцільний варіант зайнятості з позицій гнучкості.

Свідченням прогресу щодо зайнятості, на думку авторів, могли б стати також заходи з вирішення проблеми зайнятості молоді та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів (через забезпечення збалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг). Сьогодні проблема працевлаштування молоді має багато парадоксів. Так, в Україні досить високий відсоток громадян з вищою освітою. Зокрема, у 2014 р. третину зайнятих в економі-

<sup>161</sup> Wilthagen T. The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets / T. Wilthagen, F. H. Tros. // Transfer, European Review of Labour and Research. — 2004. — Vol. 10. — No. 2. — P. 170.

<sup>162</sup> Ibid. — P. 171.

ці України становили особи, що мають повну та базову вищу освіту<sup>163</sup>, проте роботодавці часто нарікають на недостатню якість робочої сили. Крім того, на ринку праці чисельність випускників за деякими напрямками підготовки значно перевищує попит. Тому випускники вищих навчальних закладів вимушені працювати не за фахом або здобувати другу освіту. Інший парадокс стосується вимоги роботодавця щодо наявності досвіду роботи, що створює своєрідне замкнене коло. В Україні спостерігається високий рівень безробіття серед молоді, особливо у віковій групі від 15 до 24 років — 23,1 % у 2014 р. проти 14,9 % у 2005 р.<sup>164</sup> — та низький рівень зайнятості в даній віковій групі — 29,5 % за загального рівня зайнятості населення у віці 15–70 років 56,6 % у 2014 р.<sup>165</sup>

Тому індикатор, що відображує можливість доступу до сфери зайнятості, крім традиційних показників — рівня зайнятості, рівня безробіття та зайнятості у неформальному секторі — слід доповнити тими, що відтворюють сучасні світові тенденції становлення нової економіки та розвитку соціально-трудової сфери, зокрема: рівень зайнятості за сферами високих технологій та інноваційної діяльності; вторинна зайнятість; неповна зайнятість; частка зайнятих за нестандартними формами; рівень довгострокового безробіття; рівень прихованого безробіття; рівень безробіття залежно від рівня освіти. При цьому рівень прихованого безробіття, а саме: показники вимушеної зайнятості в режимі неповного робочого тижня та вимушені відпустки — варто доповнити показниками, що характеризують готовність працювати більше, пошуки додаткової роботи. Виходячи з практики сучасної вітчизняної статистики ці тенденції певною мірою відбиває динаміка чисельності працівників за сумісництвом. Вторинна зайнятість, хоч і опосередковано, характеризуватиме незадоволеність соціально-трудовими відносинами за основним місцем роботи.

Згідно з документом «Профіль гідної праці в Україні» кількісне вимірювання такого індикатора гідної праці, як продуктивна зайнятість, провадиться з використанням низки показників, що враховують достатні заробітки: частка працюючих бідних (відносна межа бідності), рівень бідності за національним відносним

<sup>163</sup> Економічна активність населення України : стат. зб. — К. : Держ. служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

<sup>164</sup> Там само.

<sup>165</sup> Там само.

показником, частка населення із середньодушовими загальними доходами у місяць, нижчими за прожитковий мінімум (% усього населення), середньомісячна зарплата, мінімальна місячна зарплата, мінімальна заробітна плата у % від середньої зарплати, мінімальна заробітна плата у % до прожиткового мінімуму, заборгованість із заробітної плати на початок року, рівень низької заробітної плати (нижче від 2/3 медіанного рівня почасового заробітку), і відображає характерні для України тенденції розвитку соціально-трудової сфери. Вкрай негативною тенденцією в останні роки стало поширення бідності серед працюючих. Так протягом тривалого періоду зберігається високою частка працюючих, що одержують заробітну плату нижчу від розміру мінімальної. Зокрема, у грудні 2014 р. 4,4 % штатних працівників нараховано заробітну плату меншу та на рівні встановленого розміру державної соціальної гарантії<sup>166</sup>. Залишається на високому рівні нерівність доходів найбільш та найменш забезпеченого населення. Рівень бідності, визначений за відносним (національним) показником бідності (75 % медіанних сукупних витрат у розрахунку на умовного дорослого), характеризується тенденцією до зниження. Незважаючи на поступове збільшення мінімальної заробітної плати, вона залишилась недостатньою для забезпечення мінімального рівня життя працівників та їхніх родин. Залишається високою частка населення, що має середньодушовий загальний дохід на місяць нижчий від прожиткового мінімуму. До цього часу не розв'язано проблему заборгованості із заробітної плати.

Підтвердженням прогресу (чи, відповідно, регресу) не тільки продуктивної, а й ефективної зайнятості в першу чергу мають стати індикатори віддачі від використання трудового потенціалу, що виявляється у прирошенні макроекономічних показників (продуктивності та рентабельності праці на макрорівні). У доповнення до показників, що відображають гідну винагороду за результати праці, можуть бути використані такі показники, як склад і структура компенсаційного пакета, частка низькооплачуваних працівників, зайнятість за окремими соціально вразливими групами населення, купівельна спроможність заробітної плати, концентрація працюючих бідних, співвідношення середньої реаль-

<sup>166</sup> Статистичний щорічник [Електронний ресурс]. — К. : Держ. служба статистики України. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

ної заробітної плати та медіанного рівня (за видами економічної діяльності та регіонами). У групуванні найманих працівників за рівнем реальної заробітної плати може бути використана класифікація з варіюванням розміру зарплати залежно від кількості прожиткових мінімумів для працездатної особи в широкому діапазоні.

Отже, викладене дозволяє висловити гіпотезу, що втілення принципів гідної праці в Україні можливе передусім на основі створення умов для ефективної зайнятості в офіційній вітчизняній економіці, зокрема в результаті структурних секторальних зрушень, за умов належного соціального захисту у сфері нестандартних форм, удосконалення політики доходів від трудової діяльності та державних соціальних гарантій, норм і нормативів.

Особливо гострою донині залишається проблема конкурентоспроможності робочих місць. Практика свідчить: в економіці України домінують низькотехнологічні робочі місця, що спричиняє низьку продуктивність праці, гальмує зростання рівня заробітної плати, унеможлиблює випуск конкурентоспроможної продукції. В умовах становлення нової економіки, коли значно посилюється роль та зростає частка інформаційного сектору, відбуваються закономірні зміни у структурі робочих місць. Еклектичність вітчизняної економіки, коли її сектори являють одночасно різні технологічні уклади з притаманними їм специфічними системами організації праці, зумовлює необхідність реалізації низки заходів щодо створення нових високотехнологічних робочих місць та модернізації діючих з метою доведення їх рівня до конкурентоспроможного. За експертними оцінками, в Україні у 95 % промислового виробництва домінують застарілі III та IV технологічні уклади, на відміну від розвинених країн, де переважає V уклад і простежується динамічне становлення найсучаснішого VI технологічного укладу<sup>167</sup>. Переорієнтація української економіки на сучасні технологічні уклади відбувається з великим запізненням. Загалом відставання вітчизняної економіки від світового рівня техніко-технологічного розвитку становить 2–3 покоління. Потенціал України у сфері високих технологій стрімко скорочується: за останні п'ять років частка високотехнологічних товарів (машини, обладнання та механізми, електротехнічне об-

<sup>167</sup> Бурлака В. Пріоритети інноваційного розвитку в українській економіці / В. Бурлака // Діловий вісник. — 2010. — № 12(199).

ладнання, оптичні та фотографічні прилади й апарати) у товарному експорті у 2014 р. порівняно з 2009 р. скоротилася з 13,3 % до 10,9 %<sup>168</sup>.

Згортання масштабів випуску наукомісткої та високотехнологічної продукції, збільшення частки експорту сировини або продуктів її первинної переробки призводять до втрати високотехнологічних робочих місць, погіршення зайнятості населення та в кінцевому рахунку до ослаблення позицій на міжнародній арені.

У процесі реструктуризації вітчизняної економіки з початку незалежності України система робочих місць зазнала докорінних змін: відбулися скорочення неефективних робочих місць, ліквідація збиткових та неперспективних, обмеження кількості робочих місць зі шкідливими факторами виробничого середовища, зміна умов праці. Проте окремі складові конкурентоспроможності робочих місць, наведені в табл. 2.13, підтверджують зниження ефективності функціонування наявних робочих місць.

Таблиця 2.13

**ПОКАЗНИКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧИХ МІСЦЬ  
В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ у 2005–2012 рр.<sup>169</sup>**

| Показник                                                                                                                               | Рік   |       |        |        |        |        |        |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                                                                                                                                        | 2005  | 2006  | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   | 2011   | 2012   |
| Ступінь зносу основних засобів, %                                                                                                      | 49,0  | 51,5  | 52,6   | 61,2   | 60,0   | 74,9   | 75,9   | 76,7   |
| Уведення в дію нових основних засобів (у фактичних цінах), млн грн                                                                     | 70497 | 82333 | 127453 | 149635 | 111345 | 122572 | 147939 | 190965 |
| Індекс інвестицій в основний капітал, % до попереднього року                                                                           | 101,9 | 119,0 | 129,8  | 97,4   | 58,5   | 999,4  | 122,4  | ...    |
| Індекс інвестицій в основний капітал у галузі виробництва електричного, електронного та оптичного устаткування, % до попереднього року | 92,0  | 137,4 | 113,3  | 118,9  | 55,0   | 1114,8 | 74,9   | ...    |

<sup>168</sup> Україна у цифрах [Електронний ресурс] : стат. зб. — К. : Держ. служба статистики України, 2014. — С. 128. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

<sup>169</sup> Складено за: Статистичний щорічник України: Праця України [Електронний ресурс] : стат. зб. — К. : Держ. служба статистики України. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

## Закінчення табл. 2.13

| Показник                                                                                                                                          | Рік   |       |       |       |       |       |       |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                                                                                   | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  |
| Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників, <i>грн</i>                                                                                | 806   | 1041  | 1351  | 1806  | 1906  | 2239  | 2633  | 3026  |
| Темпи зростання середньомісячної номінальної заробітної плати працівників, % до попереднього року                                                 | 136,7 | 129,2 | 129,8 | 133,7 | 105,5 | 117,5 | 117,6 | 114,9 |
| Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників у доларовому еквіваленті, <i>дол. США</i>                                                  |       | 206,2 | 267,5 | 342,9 | 238,9 | 282,2 | 330,5 | 378,5 |
| Питома вага працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (станом на 31 грудня), % до облікової чисельності |       | ...   | 27,5  | ...   | 27,8  | ...   | 28,9  | ...   |

Негативною є динаміка капітальних інвестицій у виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції, електричного устаткування як єдиних галузей промисловості, що згідно з міжнародними класифікаціями належить до V технологічного укладу. Так, індекс капітальних інвестицій у виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції у 2013 р. становив 96,6 %, у виробництво електричного устаткування — 96,1 %<sup>170</sup>; а середньомісячна номінальна заробітна плата працівників у даних галузях у 2014 р. становила близько 80 % від розміру середньомісячної заробітної плати у промисловості<sup>171</sup>.

Середній строк експлуатації виробничого обладнання в промисловості України — близько 22 років. У світовій практиці раціональні строки зміни технологій та обладнання становлять 10–15 років, зокрема для обробної промисловості — 3–5 років. З урахуванням рівня морального старіння на сьогодні у вітчизняній промисловості лише 15 % усіх робочих місць відповідають світо-

<sup>170</sup> Статистичний щорічник України [Електронний ресурс] — К. : Держ. служба статистики України, 2013. — С. 191. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

<sup>171</sup> Праця України : стат. зб. — К. : Держ. служба статистики України, 2014. — С. 65. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

вим стандартам. Тож є всі підстави стверджувати, що ситуація щодо технологічного рівня робочих місць не може не викликати занепокоєння, оскільки створюються ризики зниження продуктивності праці та руйнуються підвалини зростання конкурентоспроможності національної економіки.

Упевнені, що головним напрямом підвищення конкурентоспроможності робочих місць має стати модернізація наявних робочих місць і доведення їх до рівня високопродуктивних, що дозволить знизити соціальне напруження на вітчизняному ринку праці. При цьому підвищення рівня конкурентоспроможності робочих місць пов'язуємо зі змінами в бік поліпшення якісних характеристик наявних на ринку праці робочих місць з метою забезпечення їх привабливості для економічно активного населення.

Створення нових і підтримка перспективних робочих місць мають стати пріоритетним напрямом розвитку вітчизняної економіки. Проте прискорення цих процесів можливе на основі запровадження механізмів стимулювання роботодавців щодо модернізації діючих робочих місць, вкладання коштів приватних інвесторів у рамках державних і регіональних пріоритетів розвитку економіки, розроблення та реалізації цільової програми щодо пільгового кредитування та дотування створення нових робочих місць.

Інвестиційне стимулювання створення та модернізації робочих місць забезпечить досягнення помітних соціальних зисків за двома найважливішими напрямками:

- 1) дозволить зацікавити керівництво підприємства не тільки у збільшенні зайнятості, а й у залученні соціально вразливих категорій населення, у тому числі сприятиме працевлаштуванню молоді в реальному секторі;

- 2) створить реальні можливості для збільшення заробітної плати та доходів від трудової діяльності.

Наслідком недосконалості сучасної амортизаційної політики став украй низький рівень оновлення робочих місць. Якщо за європейськими стандартами період амортизації активної частини основних фондів становить у середньому 3–7 років, то в Україні він сягає кількох десятків років.

У контексті підвищення конкурентоспроможності назріла, на нашу думку, об'єктивна потреба розроблення та реалізації стратегії розвитку робочих місць, спрямованої на досягнення високої продуктивності не тільки новостворених робочих місць, а й наявних.

Незадовільний технічний рівень робочих місць став одним з чинників, що призводять до збільшення кількості нещасних випадків на виробництві. Проте офіційною статистикою підтверджується тенденція, хоч і незначного, але стабільного зменшення чисельності потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом. Однак реалії значно гірші, оскільки значна кількість травмувань на виробництві приховується й не обліковується.

У 2012 р. співвідношення чисельності загиблих до чисельності потерпілих з утратою працездатності на виробництві в Україні становило 1 до 17. Для порівняння проаналізуємо статистику європейських країн. Так, у Німеччині цей показник становить 1 до 1260, у Словаччині — 1 до 208, у Польщі — 1 до 145. А згідно з Глобальною оцінкою виробничого травматизму, визначеною Міжнародною організацією праці, таке співвідношення у світі становить у середньому 1 загиблий до 763 травмованих на виробництві<sup>172</sup>.

Протягом останніх років кількість днів непрацездатності на одного травмованого на виробництві залишається незмінною — близько 40 днів, що в 1,7 раза більше від аналогічного показника у 1990 р. За таких темпів безповоротного погіршення здоров'я працюючих уже у 2015–2020 рр. потреба в ресурсах праці у провідних сферах економіки згідно з прогнозом Інституту медицини АМН України може бути задоволена лише на 38–44 %, що загрожує руйнацією кадрового потенціалу базових сфер економічної діяльності<sup>173 174 175</sup>.

Отже, стратегічною позицією держави та роботодавців як сторін соціально-трудових відносин, задіяних у втіленні принципів гідної праці, має стати скорочення низькопродуктивних робочих місць, які вичерпали свої можливості щодо випуску конкурентоспроможної продукції. При цьому доцільно ліквідувати надлишкові робочі місця, які не функціонують на теперішній час, а їх модернізація невиправдана з причини браку попиту на продукцію, що виготовляється в їх масштабах. Інший бік такого сценарію підвищення конкурентоспроможності робочих місць — соціальна відповідальність щодо професійного майбутнього вивільнених працівників. Держава та соціально відповідальний бізнес повинні

<sup>172</sup> Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя : Національна профспілкова доповідь Президенту України В. Ф. Януковичу. — К. : Вид-во Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України, 2010. — С. 11.

<sup>173</sup> Там само. — С. 12.

стати гарантами перспективи дальшого працевлаштування на основі підвищення кваліфікації чи перепідготовки через інституції державної служби зайнятості.

Становлення інноваційної моделі зайнятості в Україні можливе лише за умови відповідності національного людського ресурсу імперативам глобалізованої сучасності. Оцінки інтелектуального, освітнього та кваліфікаційно-фахового рівня економічно активного населення України згідно із загальноприйнятими у світовій практиці критеріями свідчать про доволі високий їх рівень, що відповідає стандартам розвинених країн світу.

Загальний рейтинг Індексу людського розвитку України за 2013 рік поставив країну на 83 позицію зі 187, що входить до категорії «високий рівень розвитку»<sup>174</sup>. За освітнім компонентом Індексу людського розвитку, який формується на основі трьох індикаторів — рівня грамотності дорослого населення (віком від 15 років), сукупного коефіцієнта охоплення населення навчанням (сукупної частки учнів) та індексу освіченості, Україна традиційно має високий рівень.

Дотепер залишається досить потужним інтелектуальний потенціал України. За даними ЮНЕСКО за інтелектом нації Україна посідає 23 місце, тимчасом як Фінляндія — 1, США — 13, Росія — 27, незважаючи на те що за останні роки науково-технічний потенціал скоротився у 2,5–3 рази<sup>175</sup>.

Протягом останніх десяти років залишається стабільно високою частка зайнятого населення у віці 15–70 років з повною вищою освітою, і вона має тенденцію до зростання. Проте одночасно збільшується питома вага безробітних з вищою освітою в загальній їх чисельності (табл. 2.14), що є підтвердженням дефіциту робочих місць на ринку висококваліфікованої праці.

<sup>174</sup> ПРООН: Україна за індексом людського розвитку посіла 83 місце з 187 країн [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.un.org.ua/ua/information-centre/news/1873>

<sup>175</sup> Інтелектуальна власність в інноваційному розвитку економіки [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://www1.nas.gov.ua/svit/Article/Pages/11\\_12\\_2\\_2.aspx](http://www1.nas.gov.ua/svit/Article/Pages/11_12_2_2.aspx)

ЕКОНОМІЧНО АКТИВНЕ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ЗА РІВНЕМ ОСВІТИ у 2005–2014 рр.

| Показник                                                      | Рік       |      |           |      |           |      |           |      |           |      |           |      |           |      |           |      |           |      |           |      |
|---------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
|                                                               | 2005      |      | 2006      |      | 2007      |      | 2008      |      | 2009      |      | 2010      |      | 2011      |      | 2012      |      | 2013      |      | 2014      |      |
|                                                               | тис. осіб | %    | тис. осіб | %    | тис. осіб | %    | тис. осіб | %    | тис. осіб | %    | тис. осіб | %    | тис. осіб | %    | тис. осіб | %    | тис. осіб | %    | тис. осіб | %    |
| Чисельність економічно активного населення у віці 15–70 років | 22 280,8  | 100  | 22 245,4  | 100  | 22 322,3  | 100  | 22 397,4  | 100  | 22 150,3  | 100  | 20 894,1  | 100  | 20 893,0  | 100  | 20 851,2  | 100  | 20 824,6  | 100  | 19 920,9  | 100  |
|                                                               | 4 687,2   | 21,0 | 4 882,3   | 21,9 | 5 080,2   | 22,8 | 5 206,3   | 23,2 | 5 507,5   | 24,9 | 5 388,2   | 25,8 | 5 603,8   | 26,8 | 5 811,7   | 27,9 | 5 788,6   | 27,8 | 6 138,1   | 30,1 |
| у тому числі мають освіту повну вищу                          | 447,6     | 2,0  | 432,2     | 1,9  | 344,6     | 1,5  | 274,2     | 1,2  | 214,1     | 1,0  | 225,4     | 1,1  | 220,9     | 1,1  | 200,8     | 1,0  | 203,8     | 1,0  | 230,1     | 1,2  |
| Чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років            | 20 680,0  | 100  | 20 730,4  | 100  | 20 904,7  | 100  | 20 972,3  | 100  | 20 191,5  | 100  | 19 180,2  | 100  | 19 231,1  | 100  | 19 261,4  | 100  | 19 314,2  | 100  | 18 073,3  | 100  |
|                                                               | 4 489,4   | 21,7 | 4 668,7   | 22,5 | 4 845,4   | 23,2 | 4 989,5   | 23,8 | 5 137,7   | 25,4 | 5 017,1   | 26,2 | 5 226,2   | 27,2 | 5 392,4   | 28,0 | 5 401,8   | 28,0 | 5 661,7   | 31,3 |
| у тому числі мають освіту повну вищу                          | 414,7     | 2,0  | 397,5     | 1,9  | 321,0     | 1,5  | 246,7     | 1,2  | 181,4     | 0,9  | 194,0     | 1,0  | 179,1     | 0,9  | 175,5     | 0,9  | 181,3     | 0,9  | 192,7     | 1,1  |
| Чисельність безробітного населення у віці 15–70 років         | 1 600,8   | 100  | 1 515,0   | 100  | 1 417,6   | 100  | 1 425,1   | 100  | 1 958,8   | 100  | 1 713,9   | 100  | 1 661,9   | 100  | 1 589,8   | 100  | 1 510,4   | 100  | 1 847,6   | 100  |
|                                                               | 197,8     | 12,4 | 213,6     | 14,1 | 234,8     | 16,6 | 216,8     | 15,2 | 369,8     | 18,9 | 371,1     | 21,7 | 377,6     | 22,7 | 419,3     | 26,4 | 386,8     | 25,6 | 476,4     | 25,8 |
| у тому числі мають освіту повну вищу                          | 32,9      | 2,1  | 34,7      | 2,3  | 23,6      | 1,7  | 27,5      | 1,9  | 32,7      | 1,7  | 31,4      | 1,8  | 41,8      | 2,5  | 25,3      | 1,6  | 22,5      | 1,5  | 37,4      | 2,0  |

*Джерело:* Економічна активність населення [Електронний ресурс] : стат. зб. за 2008, 2010, 2014 рр. / Держ. служба статистики України. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>

Викладене дає підстави стверджувати, що першочерговими завданнями державного рівня у сфері зайнятості в контексті гідної праці мають стати:

- реструктуризація вітчизняної економіки, спрямована на розвиток високотехнологічних виробництв і послуг, прискорення інноваційних процесів;

- скорочення низькопродуктивних робочих місць, які вичерпали свої можливості щодо випуску конкурентоспроможної продукції, та створення нових високопродуктивних робочих місць, критичний дефіцит яких зумовлює переважну частку проблем соціально-трудового характеру;

- забезпечення збалансованості ринку праці як ринку компетенцій та ринку освітніх послуг;

- реалізація принципів соціальної відповідальності держави та роботодавців як суб'єктів соціально-трудових відносин.

---

## РИНОК ПРАЦІ: РЕАЛІЇ ТА ПРІОРИТЕТИ В КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНСТИТУТУ ПРАЦІ

---

### 3.1. Трансформація праці: від матеріальних і нематеріальних домінант до творчості

Радикальні зміни, яких зазнала світова економіка за останній час, інформатизація економіки та безпрецедентне ускладнення соціальних зв'язків об'єктивно відображаються у сфері праці, змінюючи її зміст, характер, функції та роль у техніко-економічному та соціокультурному розвитку людства.

Нова економіка незалежно від різних термінів, що її визначають (інформаційна, інноваційна, постіндустріальна, знаннева), об'єктивно пов'язується з такими рисами, як широке та стрімке розповсюдження передових технологій, зростання віртуальності фінансової сфери, побудова мережових систем, перевищення віддачі від інвестицій у людський капітал над віддачею від інвестицій у матеріальні складові сукупного капіталу, перетворення знань на основне джерело створення багатства, а людини — на вищу мету та ключовий чинник суспільного розвитку.

За нової економіки виникають безпрецедентні явища в соціальній сфері, які не можуть бути осмислені та скеровані у рамках колишніх методологічних конструкцій. Початок третього тисячоліття демонструє непередбачувані зміни характеру і структури праці та її продукту, розпад концепції робочого часу, знецінення теорії трудової вартості, кризи урбаністики, зруйнування інституту повної зайнятості та її стандартних форм.

Нова специфіка феномену праці потребує наукового переосмислення і дає поштовх неоднозначним трактуванням її особливостей та історичних перспектив. У спеціальних дослідженнях висловлюються думки про «кінець» праці<sup>176</sup>, хоч має йтися, скоріше, про поступове зникнення її певних форм і видів, на заміну яких приходять нові, з невідомими раніше характеристиками. Трансформація праці є комплексною, тобто охоплює перетворен-

---

<sup>176</sup> Сидорина Т. Ю. Вопрос о труде и смысле жизни / Т. Ю. Сидорина // Вопросы философии. — 2013. — № 11. — С. 5.

ня в усіх її компонентах. У зв'язку з цим актуалізується завдання поелементного аналізу трансформаційних процесів у сфері праці.

Каркас такого аналізу формує підхід до праці як процесу цілеспрямованої діяльності людини зі створення матеріальних і духовних благ. Складниками цього процесу є людина як суб'єкт, знаряддя праці (предмети й засоби) та результат. Їх взаємодія є постійним перетіканням праці із форми діяльності у форму продукту. Унаслідок інформаційної революції, інтелектуалізації праці та інноваційного розвитку економіки відбувається модернізація як кожного елементу процесу праці, так і характеру їх взаємодії.

Кардинальних трансформацій зазнає передусім роль людини у суспільному виробництві, унаслідок яких вона посідає місце не тільки провідного фактора, а й безпосередньої мети суспільного руху. Лейтмотивом змін, що відбуваються, є посилення творчого характеру праці, причому не тільки в аспекті його поширення в межах видів економічної діяльності або зростання його вагомості для створення суспільного продукту, але й у суто якісному аспекті — нових виявах самої творчої суті діяльності людини. За сучасних умов розвиток людини можливий лише через її творчість, продукування нових цінностей, яке ґрунтується не на узагальненні певних закономірностей, а на проривних ідеях, що виникають при конструюванні ймовірностей. Сфера творчості вже не обмежується взаєминами людини і природи, а дедалі більшою мірою зачіпає соціальні трансформації та перетворення самої людини. Досліджуючи креативну функцію людини, український учений-методолог А. Гальчинський вирізняє три напрями її реалізації: «олюднення природи», утвердження соціальної реальності (соціальної матерії) та нарощування продуктивної сили самої людини<sup>177</sup>. Усі ці напрями можуть здійснитися тільки в процесі праці, через новаторську діяльність людини.

У сучасних умовах внесок творчої праці у створення продукту, особливо інноваційного, неймовірно зростає. За очевидного зменшення затрат фізичної праці, скорочення часу її безпосереднього застосування багатократно збільшується роль інтелектуальної праці як основного джерела створення національного багатства. Ознакою виробництва інноваційного типу є перевищення віддачі

---

<sup>177</sup>Гальчинський А. С. Глобальні трансформації: концептуальні альтернативи. Методологічні аспекти / А. С. Гальчинський. — К. : Либідь, 2006. — С. 86.

від інвестицій у людський капітал над віддачею від інвестицій у матеріальні складові сукупного капіталу.

Інноваційний розвиток діє на засоби та предмети праці, безперервно породжуючи зовнішні ефекти через відкриття нового ресурсу або створення нового продукту. Тенденціями розвитку процесу праці є поширення нових явищ — трансматеріалізації та дематеріалізації. Поняття трансматеріалізації характеризує зниження вмісту в продукті праці частки природних ресурсів, оскільки на заміну традиційним мінералам прийшли матеріали із заданими властивостями (напівпровідники, оптичні волокна, наноматеріали тощо). Дематеріалізація означає зміну структури продукту та структури його вартості. Частка сировини у вироблених товарах різко скорочується, натомість зростає так звана знаннєва компонента, яка стає основним джерелом вартості.

Вартість матеріальних і духовних благ визначається вартістю втілених знань, інформації та інтелекту, а не вартістю спожитих речових компонентів праці. Відомо, що кожні 4 із 5 доларів США, витрачених компанією «Levi Strauss» на виробництво париджинсів, вкладаються у знання, а не в крій та шиття. В аграрній сфері вартість виробництва високосортної пшениці на 80 % визначається новими знаннями. Отже, трансматеріалізація — це зміна суті ресурсів праці, а дематеріалізація — зміна суті та структури продуктів праці. Унаслідок інтелектуалізації праця набуває нематеріальних форм, її продукти виступають більшою мірою не як уречевлена праця, а як уречевлені знання. Інтелектуальна праця стає джерелом нової і домінантної форми національного багатства. Якщо в попередні історичні періоди формами багатства народів були гроші, товари, капітал (фізичний, фінансовий), то в епоху знань істинною формою багатства країн стає збагачений світовою наукою та культурою, розвинений інтелектуальний і духовний світ їх населення.

У свою чергу, зміна суті та структури ресурсів і продуктів модифікує зміст і форму самої праці. Дослідженню трансформацій змісту та характеру праці під впливом інноваційного розвитку приділяють пильну увагу зарубіжні автори, зокрема С. Брю, П. Дракер, Д. Мак-Клеланд, А. Маслоу, А. Тофлер, Б. Твісс та інші. Спільним у їхніх працях є обумовленість перетворень у трудових процесах зрушеннями нової економіки.

Зміст праці трансформується під впливом таких чинників, як автоматизація, комп'ютеризація та інформатизація трудових

процесів. Ці явища суттєво розширюють продуктивні можливості працівників, значно збільшуючи плідність їх зусиль та продуктивну силу. Скажімо, досягнення в галузі мікроелектроніки дали змогу за вельми короткий час у багато разів підвищити продуктивність праці, точність технологічних операцій, звільнити людину від монотонної розумової праці, оптимізувати технологічні процеси. Упровадження автоматизації процесів, зокрема робототехніки, істотно зменшує фізичне навантаження на людину, усуває чимало видів заводських складальних операцій. Застосування мультимедійних засобів створює глобальну віртуальну реальність, тим самим відкриваючи можливості для людської творчості та швидкого оновлення знань. Основними напрямками дальшого розвитку змісту праці є її інформатизація, тобто використання таких матеріально-речових елементів, які втілюють високу частку неречових витрат і забезпечують трудо-, енерго-, ресурсозбереження та збереження управлінської інформації, та інтелектуалізація — збільшення частки розумової праці в сукупній праці, підвищення творчих функцій у діяльності всіх працівників.

З іншого боку, автоматизація та комп'ютеризація не завжди зменшують обсяг праці, що витрачається за одиницю часу. Інтенсивність праці часто зростає за рахунок витрат розумової та психо-емоційної енергії. Працівники виконують функції переважно розумової праці, пов'язані з обслуговуванням устаткування (монтаж і налагодження) і керування ним (моніторинг, контроль і регулювання). За даними спостережень, в автоматизованому виробництві контроль за технологічним процесом поглинає до 65 % змінного часу працівника. Така розумова праця є монотонною та не містить елементів творчості. Важливим висновком звідси є розуміння того, що заміна фізичних зусиль роботою механізмів та автоматів сама по собі не здатна розбудити творчу енергію людини. Змінюється лише форма залежності людини від засобів виробництва: замість того, щоб бути «придатком» машини, вона стає її контролером. Це спричинює виснаження фізичної та психічної енергії, надмірну стомлюваність людини, психічне і професійне «вигорання», професійні захворювання. Розробники нової техніки і технології можуть і повинні запобігти виснаженню працівників, ураховуючи необхідність адаптації нової техніки і технології до антропометричних і психофізіологічних особливостей виконавців.

Проте ергономічність техніки і ліпша організація трудових процесів, полегшуючи умови праці, не перетворюють її на творчість, не розширюють можливостей самореалізації працівника. Гуманізація праці покликана не просто забезпечити гідні умови праці та життєдіяльності працівників, збереження їх здоров'я, високої та тривалої працездатності, а сприяти розвитку креативного їх потенціалу. Тому іншим висновком, що випливає з кризи фізичної праці та поширення праці інтелектуальної, є те, що реальна трансформація в трудовій діяльності можлива тільки через розвиток унікальних дослідницьких та винахідницьких здібностей людини. Для формування цих здібностей недостатньо високого професійного і загальноосвітнього рівня зайнятих, тим більше, що за дослідженнями академіка В. М. Гейця інноваційні напрями підготовки кадрів українськими вишами мають занадто низьку питому вагу — до 0,6 % випускників за рік, що ускладнює опанування 6-го та 7-го технологічних укладів, які визначатимуть розвиток багатьох країн після 2020 року<sup>178</sup>.

Українські вищі навчальні заклади приділяють недостатньо уваги підготовці студентів до науково-дослідної діяльності в межах актуальних напрямів інноваційного розвитку, а свою кваліфікацію в Україні після закінчення навчання порівняно з іншими європейськими країнами підвищують у 3–10 разів менше людей.

Проте освітній і креативний потенціали особистості не тотожні. Освітній потенціал характеризується рівнем освіти, самоосвітою, кваліфікацією, перепідготовкою, тоді як творчий потенціал ґрунтується на можливостях особистості продукувати нове, бути відданою справі, висувати гіпотези, йти на ризик, виявляти ініціативу навіть у разі поразки.

Нарощування освітнього потенціалу не може визначатися лише кількісними параметрами — чисельністю працівників з вищою освітою, ступенем кандидата чи доктора наук. В епоху нової економіки пріоритету набувають якісні показники: частка працівників, зайнятих в ІТ-секторі, в інноваційній діяльності, ефект від винахідництва, рівень інноваційної активності, упровадження інновацій у виробництво, конкурентоспроможність вітчизняної нової продукції на світовому ринку, розпізнання вітчизняних брендів тощо. Усе це вимагає від працівників особливих якостей —

---

<sup>178</sup> Гесць В. М. Наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні / В. М. Гесць // Демографія та соціальна економіка. — 2011. — № 1(15). — С. 19, 21.

креативності, ініціативи, самокерованості, які залежать не тільки від здобутої освіти.

Застосування у виробництві новітніх гнучких технологій і систем долучає до творчої праці чимраз більшу кількість працівників — від учених і винахідників до рядових виконавців. Творчість стає не прерогативою вузького кола учених-розробників або топ-менеджерів, а імперативною вимогою до кожного сучасного працівника. Крім глибоких спеціальних знань він повинен мати високий загальнокультурний рівень і розвинутий особистісний потенціал. Такого висновку дійшли американські вчені за результатами спеціальних досліджень, проведених на підприємствах, забезпечених комп'ютерною технікою. Серед великої кількості вимог, що висуваються до працівників цих підприємств, можна виділити такі: високий рівень інтелектуального розвитку і професійної компетенції; творчий підхід до справи, безпосередня участь у підготовці програми виконання роботи; прагнення до вдосконалення процесу праці, сприймання змін на виробництві; здатність ефективно працювати без нагляду, розвинуте почуття обов'язку; критичний склад розуму, високий рівень допитливості; цільність натури; комунікабельність; уміння обмінюватися ідеями і допомагати іншим членам колективу.

Істинно рушійною силою трансформаційних процесів у сфері праці та економіки, справжнім багатством є талант людини як вищий щабель розвитку її особистісного потенціалу. Не випадково всі успішні організації світу ведуть війну за таланти, а всередині себе будують системи плекання талантів.

Революційні зміни в усіх змістових елементах процесу праці обумовлюють глибокі трансформації в її характері.

У новій економіці криза фізичної праці супроводжується зміною співвідношення між виконавськими та управлінськими функціями, які, на наш погляд, можна вважати новою хвилею управлінської революції. Її основним змістом є розмивання управлінської еліти, поява трансформаційного розосередженого лідерства, розвиток самоуправління. Також змінюється баланс між репродуктивними та продуктивними функціями. Незважаючи на те що в будь-якій трудовій діяльності неодмінно наявні обидві функції, за умов інноваційного розвитку економіки помітно посилюються саме продуктивні, пов'язані зі створенням нових елементів продукту, застосуванням нових технологій, нових методів та заходів організації процесу праці. Вона стає все більшою мірою творчою,

потребує ширшої свободи працівника як у виконанні своїх трудових завдань, так і в управлінні власними діями. Зростає питома вага нестандартних рішень, що вимагає розвитку особистості, збагачення її ціннісно-мотиваційної сфери. Інноваційний характер праці долає межі вузької спеціалізації працівника, підносячи на рівень вимог універсальні знання, навички, уміння. Окреслюються дві важливі тенденції сучасного розвитку праці, яка є не тільки природним, а й суспільним феноменом. З одного боку, вона стає сферою вияву індивідуальності працівника, його унікальних здібностей, виняткових компетенцій, а з другого — значно посилюється суспільний характер праці, взаємозв'язок, співробітництво у процесі праці, її колективістський, зокрема командний, дух. Практично кожний зразок у сучасному світі товарів та послуг є свідченням докладених зусиль численних співробітників різних компаній і навіть різних країн.

Інноваційний розвиток суспільного виробництва (і матеріальної, і нематеріальної його форми) стає потужним фактором дії загального закону зміни праці. Докорінні зміни в поділі праці, властиві переворотам у техніці і технології, обумовлюють необхідність систематичного переміщення працівників з однієї галузі й виду виробництва в іншу, зміну трудових функцій.

Соціальна роль науково-технічного прогресу полягає в розвитку різноманітності трудових процесів. Технічний базис сучасного виробництва забезпечує ефективне функціонування як великих і невеликих господарських об'єднань, так і величезної кількості малих і середніх підприємств, які діють на національному та інтернаціональному рівнях. Існування великих багатогалузевих комплексів стає можливим завдяки застосуванню високопродуктивних гнучких технологічних систем, які дають змогу виготовляти широку номенклатуру виробів. Створюються інноваційні засоби управління цими об'єднаннями: телекомунікаційні мережі, швидкодійні системи контролю й обробки інформації, надійні транспортні засоби. Кооперація праці в межах таких об'єднань чимраз частіше долає національні кордони.

На наш погляд, новітньою тенденцією є інтернаціоналізація самих трудових процесів, у межах якої напрацьовуються світові вимоги до підготовки фахівців, оцінювання рівня їх компетентності, стандарти побудови бізнес-процесів, якісні імперативи до праці та випуску продукції. Це створює передумови формування

інтернаціональної робочої сили, появи нових міждержавних та позадержавних форм управління світовою економікою.

Незважаючи на глобальні та інноваційні зрушення у сфері праці, вона залишається виявом ліпших здібностей особистості, її неповторної активності, умовою її індивідуального розвитку як соціального індивіда.

Для розкриття новітніх рис характеру сучасної праці як одночасно індивідуальної та суспільної діяльності звернімося до категоріального ряду «інтелектуальна», «інноваційна», «творча» праця. Інтелектуальна праця є видом людської діяльності, що спирається на інтелектуальний потенціал особистості, використовує інтелектуальні засоби праці та створює інтелектуальні продукти. З огляду на те, що серед інтелектуальних продуктів можуть бути принципово нові або істотно модернізовані, інтелектуальну працю часто змішують з інноваційною. Сутність інноваційної праці як економічної категорії залишається ще недостатньо вивченою, потребують з'ясування специфічні особливості інноваційної праці, її якісні ознаки, пошук важелів її активізації в умовах перехідної (сучасної) економіки, інноваційні зрушення в структурі трудового потенціалу, особливості формування інноваційного працівника.

Інноваційна та інтелектуальна праця мають багато спільного у своєму змісті, а саме наявність і концентрація нових (знаннєвих, інтелектуальних, творчих) компонентів<sup>179</sup>. Проте інноваційна праця має істотні відмінності від інтелектуальної, які полягають, по-перше, у тому, що інноваційна праця спрямована на створення нових продуктів, послуг, проектів та інших матеріальних і духовних благ, тоді як продуктом інтелектуальної праці не обов'язково виступають інновації. По-друге, інтелектуальна праця в економіці знань виконує роль фактора забезпечення функціонування підприємства (організації), натомість інноваційна праця є фактором його розвитку. Вони обумовлюють різні типи корпоративних стратегій, а саме стратегії забезпечення економічної стійкості та стратегії розвитку підприємства. По-третє, глибинним сенсом інноваційної діяльності є впровадження її результатів у виробничі процеси (зрозуміло, не тільки промислові), тобто комерціалізація

<sup>179</sup> *Петрова І. Л.* Соціально-економічні особливості інноваційної праці // Інноваційні засади та виміри стратегічного розвитку підприємств : кол. моногр. / [І. Л. Петрова, З. М. Борисенко, Н. І. Дишлюк та ін.] ; за наук. ред. І. Л. Петрової. — К., 2012. — С. 266.

інновацій, що знов-таки є бажаним, але не неодмінним для продуктів інтелектуальної праці.

З цими категоріями корелює творча праця, яка, безперечно, є завжди інтелектуальною, хоч інтелектуальна праця не завжди є творчою, а лише у тих випадках, коли її результатом є створення нового продукту (послуги). Творча праця також відрізняється від інноваційної, оскільки не обов'язково передбачає комерціалізацію результатів діяльності.

Творча праця — діяльність, що породжує щось якісно нове, чого ніколи раніше не існувало. На нашу думку, творча праця пов'язана зі специфічним видом людської енергії, аналога якої немає в рукотворній та нерукотворній природі. Взагалі можна виділити п'ять рівнів людської енергії, яка відповідає п'яти видам праці: мускульна енергія (важка фізична праця), нервова енергія (легка фізична праця), логічна енергія (проста розумова праця), інтелектуальна енергія (складна розумова праця), духовна енергія (творча праця). У процесі еволюції людина послідовно передає здійснення функцій, пов'язаних з використанням своєї енергії, природі. Апогеєм є створення штучного інтелекту, проте імітувати духовну енергію, творчу працю неможливо. Стратегічним завданням сучасних організацій є створення умов для її розвитку.

Головний критерій, що відрізняє творчість від виготовлення (виробництва), — унікальність її результату. Результат творчості неможливо прямо вивести з початкових умов. Ніхто, крім автора, не може одержати точно такий самий результат, якщо створити для нього ту саму вихідну ситуацію. Тобто у процесі творчості автор вкладає в матеріал якісь незвідні до трудових операцій або логічного висновку можливості, виявляє в кінцевому результаті певні аспекти своєї особистості. Саме цей факт надає продуктам творчості додаткової цінності порівняно із продуктами виробництва.

Творчий характер праці виявляється й у специфічних рисах її продукту, яким є не тільки новостворені матеріальні та духовні цінності, а й сама людина. Основним виявом творчості, зазначає В. Іноземцев, стає інтерперсональна взаємодія, спілкування людини із собі подібними, а головним продуктом — суб'єкт, що сам себе творить, його вдосконалені здібності, нові можливості, що відкриваються перед ним<sup>180</sup>.

---

<sup>180</sup> *Иноземцев В. Л.* За пределами экономического общества / В. Л. Иноземцев. — М. : Academia : Наука, 1998. — С. 286.

Творчу діяльність можна уявити як процес, складовими якого є:

а) зародження ідеї, реалізація котрої здійснюється у творчому акті;

б) концентрація знань, безпосередньо або побічно стосовних до даної проблеми, добування відсутніх відомостей та даних;

в) свідомо й несвідомо робота над матеріалом, розкладання й з'єднання, перебір варіантів, осяяння;

г) перевірка й доробка продукту творчої діяльності.

Особливостями творчої праці, на нашу думку, є те, що вона вимагає продуктивного перетворення знань, здобутих індивідом науковим та інтуїтивним способом. Інтуїція — це індивідуально-психологічна здібність індивіда генерувати нові ідеї за допомогою безпосереднього бачення істини. Вона є результатом поєднання обдарованості людини та її досвіду.

Досягнення високого рівня техніки і технології, зосередження переважної частини зайнятих у сфері послуг, що виробляють знання та інформацію, забезпечують не тільки високий рівень добробуту, а й умови для розвитку творчості людини, піднесення її ролі у виробництві і житті суспільства.

Розвиток творчого характеру праці нерозривно пов'язаний із проблемою свободи людини, її звільнення від матеріальних і духовних пут. У кінцевому підсумку саме вільна людина-творець є істинним мірилом суспільного прогресу. Жодній з попередніх формацій не вдалося вивільнити людину. Капіталізм, проголосивши загальний принцип економічної свободи, не зміг подолати відчуження людини від своєї праці та її результатів. Робітник залишався придатком машини, який діяв на чужих засобах виробництва за чужими командами та не мав доступу до розподілу створених благ. Сучасна конфігурація факторів виробничого процесу, новий контекст взаємодії людини і ІТ-засобів, володіння інформацією як основним створюваним та використовуваним продуктом стають матеріальним підґрунтям подолання відчуження праці. Більше того, закладаються підвалини духовного звільнення людини. На попередніх стадіях суспільного розвитку людина фактично не мала свободи вибору у сфері праці. Її залучення до трудового процесу відбувалося під впливом економічної доцільності, а не за покликанням душі, вона погоджувалася на нецікаву роботу заради заробітку. Усі ці явища не зникають і в наш час, проте тенденція до їх усунення вже очевидна.

Іншим фактором звільнення людини-трудівника є перехід від авторитарних систем управління до демократичних, базованих на діалоговому управлінні. На цих засадах формуються умови самоорганізації, самоуправління та самореалізації працівника. Праця, нарешті, стає грою його внутрішніх сил, як це передбачали класики. І саме від активної особистості, котра характеризується креативністю, постматеріальною мотивацією, новими цінностями та нормами трудової та творчої поведінки, а не від соціальної структури, виходить основний імпульс суспільного прогресу.

### **3.2. Становлення ринку інноваційної праці в українській економіці**

**Т**рансформація змісту і характеру праці у напрямку посилення її інноваційності вносить суттєві зрушення у процес, структуру та механізм функціонування ринку праці. Поява і поширення інноваційної праці обумовлює справжні збурення в ринковому середовищі суспільної праці. Ринок праці стикається з новими явищами, що потребують нестандартних підходів до його регулювання. У його структурі простежуються помітні зсуви у бік збільшення інноваційних видів діяльності або наростання їх елементів у змісті традиційних трудових процесів. Відповідно до цього змінюється професійно-кваліфікаційний розподіл зайнятих у національній економіці, формується структура робочих місць із переважанням високотехнологічних та модернізованих за сучасними вимогами. Зазначені тенденції яскраво виявляються в господарських системах розвинених країн.

Основна частина нових робочих місць в економіці розвинених країн створюється в інформаційному секторі. Інформаційні галузі господарства, а також компанії, що спеціалізувалися на виробництві інформаційних технологій, включаючи інтернет-технології, та програмного забезпечення, розвивалися найшвидшими темпами. За оцінками спеціалістів, починаючи з 2000 р. у розвинених країнах практично всі додаткові робочі місця створюються для фахівців з вищою освітою. Різко зростає попит на програмістів, інноваційних менеджерів, працівників сфери освіти. Традиційний для індустріального суспільства поділ персоналу на «білі» та «сині комірці» у сфері роботи з інформацією втрачає свою актуальність. Зміни структури зайнятості виявляються в першу чергу

в значному скороченні «синіх комірців», тобто робітників традиційних індустріальних професій, а відтак — у масовому збільшенні чисельності «білих комірців» (knowledge-worker), тобто кваліфікованих працівників, безпосередньо не зайнятих фізичною працею. За оцінками експертів, сьогодні у США майже 2/3 «білих комірців» (70 % усіх зайнятих працівників) охоплені інтелектуальною працею інноваційної спрямованості. Вони вирізняються вищим рівнем освіти, соціальною мобільністю, особливою роллю в управлінні виробництвом та прийнятті рішень технологічного характеру. Наступною стратою у «кольоровій» класифікації зайнятих стали «золоті комірці», до яких належать учені, вищі керівники транснаціональних компаній, успішні представники бізнесових кіл, зайняті переважно у сфері високих технологій. Якщо у 2000 р. «золотих комірців» у світі налічувалося близько 20 млн осіб, 40 % з яких були американцями, то у 2010 р. їх чисельність орієнтовно подвоїлася<sup>181</sup>.

Під впливом високих технологій виникають та поширюються більш складні професії, що потребують нових компетенцій. Постіндустріальне суспільство, яке ототожнювалося спочатку із суспільством послуг, згодом перетворилося на суспільство знань. Зростає потреба у спеціалістах, що обслуговують складну техніку (наприклад, сканери в лікарнях чи волоконну оптику), які здатні відновлювати ресурси (у тому числі людські), ремонтувати апаратуру для розпізнавання голосу, а також у дизайнерах, підводних археологах, архітекторах космічних лабораторій, програмістах безпосереднього супутникового зв'язку, розробниках відеонавчання та консультантах із проведення телеконференцій.

Унаслідок інформатизації виникала нова категорія зайнятих — «віртуальні комірці», що охоплює фахівців, які забезпечують розроблення, впровадження і функціонування інформаційних продуктів. Їхня чисельність неухильно збільшується. «Віртуальні комірці» проникають у «неінформаційні» сектори економіки. Однією зі сфер їхньої діяльності є робота за межами офісу, телеробота тощо, про що докладно йшлося в підрозд. 2.3. Головна особливість телероботи — виконання різноманітних операцій людиною на відстані від того місця, де акумулюються результати, за допомогою телекомунікацій, комп'ютерів, інтернет-технологій.

<sup>181</sup> Революция «золотых воротничков» [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.litrossia.ru/2007/05/01160.html>

Між роботодавцями і працівниками устанавлюються віртуальні «дистанційні економічні відносини», що модифікує систему соціально-трудових відносин. Телеробота здатна забезпечити людям, що проживають на територіях з високим безробіттям, доступ до робочого місця, створеного в будь-якій країні світу. Крім того, вона може стати свого роду панацеєю для людини з обмеженими можливостями. Інформаційні технології роблять телепрацівника постійно «підключеним» до всіх процесів у його організації. У будь-який час, у будь-якому місці він може користуватися ресурсами компанії, спілкуватися з керівниками та колегами.

Зазначені тенденції свідчать про становлення інноваційної праці як специфічного виду людської діяльності. На наш погляд, інноваційна праця за своїм змістом є творчою, інтелектуальною діяльністю людини, долученою до інноваційного процесу та спрямованою на одержання якісно нового продукту і позитивного соціально-економічного ефекту від його впровадження. Визначена кількісних параметрів інноваційної праці є складним процесом, пов'язаним з об'єктивними та суб'єктивними чинниками. Об'єктивним є той факт, що, поряд з очевидно інноваційною працею, скажімо, винахідників, розробників, дослідників тощо, існують численні види діяльності з елементами інноваційної праці, які важко виокремити та оцінити.

Інформатизація економіки та інтелектуалізація праці стають важливими факторами зрушень у кадрових структурах, обумовлюючи потребу формування інтелектуальної еліти — висококваліфікованих спеціалістів, здатних забезпечити генерування та ефективне використання науково-технічних інновацій, а також висококваліфікованих передавачів, поширювачів інформації в системі освіти, зв'язку, друку, засобів масової інформації тощо. Інноваційні елементи наявні в діяльності сучасного технічного персоналу з обслуговування інформаційних машин, працівників масових професій матеріального виробництва і сфери послуг, комп'ютерна грамотність для яких стає вкрай потрібною.

Суб'єктивні чинники стосуються особливостей статистики вітчизняного ринку праці. Так, дані офіційної статистики з чисельності зайнятих у професійній, науковій і технічній діяльності подаються тільки з 2012 р., відповідно таких було 539,4 тис. осіб у 2012 р. і 527,4 тис. осіб у 2013 р. Також ведеться облік чисельності працівників організацій, які виконували наукові та науково-технічні роботи. У 2013 р. їх було 123,2 тис. осіб, що менше на

34,5 % порівняно з 2000 р., у т.ч. дослідників — на 26,4 %, техніків — на 61,3 %, допоміжного персоналу — на 36,5 %, інших працівників — на 28,1 %. Що ж до чисельності працівників, зайнятих у видах праці з інноваційними елементами, то її визначити можна, напевно, лише через спеціальні соціологічні дослідження, включаючи польові.

У розвинених країнах інноваційна зайнятість пов'язується з видами діяльності, в яких використовуються ІТ-технології. Так, експерти ОЕСР пропонують два варіанти визначення ІКТ-зайнятості в економіці. З одного боку, ІКТ-зайнятість охоплює роботу безпосередньо в секторі ІКТ, інформаційно-комп'ютерних технологій (вузьке визначення). З другого боку, ІКТ-зайнятість визначається опосередковано, через чисельність ІКТ-користувачів у всіх секторах економіки, які мають ІКТ-компетенції, тобто ІКТ-фахівців, не пов'язаних з ІКТ-сектором (широке визначення)<sup>182</sup>.

В Україні становлення інноваційної діяльності відбувається вкрай повільно порівняно з іншими державами. Так, у 2013 р. частка виконавців наукових досліджень і розробок (дослідників, техніків і допоміжного персоналу) у загальній кількості зайнятого населення становила 0,17 % (у 2012 р. — 0,18 %, у 2011 р. — 0,19 %), у т.ч. дослідників — 0,14 % (0,15 % і 0,15 %). За даними Євростату за 2011 р., у європейських країнах ця частка була значно вища: 3,27 % і 2,33 % у Фінляндії, 3,16 % і 2,1 % у Данії, 2,96 % і 2,02 % в Ісландії та 2,71 % і 1,73 % у Швеції. Найнижча серед європейських країн частка виконавців наукових досліджень і розробок була в Румунії (0,46 % і 0,28 %), що, утім, удвічі більше, ніж в Україні.

Оцінюючи контури інноваційної праці у вітчизняній економіці, варто зважати на неформальний сектор, в якому на різних умовах зайняті висококваліфіковані фахівці творчого спрямування. Результати їхньої праці високо оплачуються, а попит на їхні послуги зростає не тільки всередині країни, але й за кордоном. Наприклад, на фрилансерів з України існує високий попит на світовому ринку. За підрахунками elance.com, що забезпечує замовленнями 1,8 млн осіб на планеті, українські фахівці за п'ять останніх років заробили більше ніж \$ 38,2 млн і за цим показником посідають четверте місце у світі, поступившись тільки США

<sup>182</sup> OECD (2004), *New perspectives on ICT Skills and Employment*, April, DSTI/ICCP/IE (2004)10/FINAL [[www.oecd.org/dataoecd/26/35/34769393.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/26/35/34769393.pdf)] OECD, Paris.

(\$ 166,2 млн), Індії (\$ 165 млн) і Пакистану (\$ 39,9 млн). Вітчизняні фрилансери мають високу кваліфікацію, проте їхні послуги закордонним замовникам обходяться на 30–40 % дешевше, ніж робота спеціалістів зі США або Євросоюзу. Так, за даними elance.com сьогодні середня ставка погодинної оплати праці українських фрилансерів становить \$ 16, тоді як британських — \$ 26, американських — \$ 28, а канадських — \$ 29. Водночас послуги індійських та пакистанських фахівців оцінюються ще нижче від українських — \$ 15 і \$ 14 на годину. За оцінками експертів, середньомісячний дохід висококваліфікованих спеціалістів завдяки іноземним пропозиціям може коливатися від кількох тисяч доларів до \$ 10–12 тис., тоді як зарплата ІТ-фахівців у вітчизняній компанії зазвичай не перевищує \$ 1,0–1,5 тис.<sup>183</sup>

Глобальне поширення комп'ютерних технологій висуває нові вимоги до управління інтелектуальною діяльністю, яке передбачає органічне поєднання державного та ринкового регулювання. У правовій сфері напрацьовано потужне законодавче забезпечення інноваційної діяльності, захисту інтелектуальної власності тощо. Однак ринкові механізми, по суті, не запрацювали.

Рух інноваційної діяльності в економіці, на нашу думку, опосередковується функціонуванням чотирьох взаємозв'язаних ринків: ринком інтелектуальної власності, ринком інновацій, ринком нових товарів та послуг та ринком інноваційної праці. Усі чотири ринки є у початковій фазі свого становлення і потребують серйозного вивчення та всілякого сприяння. Ключовим поняттям їх взаємодії є інновації, технологічні нововведення, які комерціалізуються для дальшого використання в економіці.

В умовах ринкової економіки інновації в процесі свого руху постійно змінюють форму. Уперше майбутня інновація виходить на ринок як патент (за умови легального ринку). Покупцем патенту є, звісно, не кінцевий споживач та не підприємство-виробник кінцевої продукції. Патент купують інноваційні підприємці, венчурні підприємства як право власності на ідею (винахід), щоб розробляти дослідні зразки, моделі, технічну документацію, яка потім може бути подана виробникові. Проте даний процес опосередковують не один, як часто стверджується у спеціальній літературі, а два ринки: ринок інтелектуальної власності та ринок

---

<sup>183</sup> Тымкив К. Трудженіи мира / К. Тымкив // Корреспондент. — 2013. — № 2(541). — 18 янв. — С. 39.

інновацій. Якщо на першому репрезентовано патенти на винаходи, то на ринку інновацій реалізується продукція, що може безпосередньо втілюватись у виробничий процес з метою створення нових товарів та послуг. Інновація, на відміну від ідеї, що її народжує, є матеріалізованою формою і втілюється в новій технології, продукції, моделі, зразках, техніко-технологічній документації, що віддзеркалюють властивості самої ідеї. На протигагу об'єктам ринку інтелектуальної власності, характеристики інновацій дають змогу визначити потенційний економічний та соціальний ефекти від їх упровадження. Призначенням даної продукції є впровадження у виробничий процес з метою його суттєвого вдосконалення, часткової або повної модернізації. Це — ринок новітніх матеріальних активів, втілених знань, закріплених на паперовому чи електронному носіях. Натомість об'єктом ринку інтелектуальної власності є право власності на інноваційні продукти, тобто нематеріальні активи<sup>184</sup>.

Наступним втіленням інновацій є готова продукція кінцевого призначення (виробничого чи споживчого), яка перебуває в обігу на товарних ринках. Отже, інновація проходить, змінюючи свої форми, крізь три ринки: інтелектуальної власності, власне інновацій та ринок нових товарів і послуг.

Ринок інновацій є ринком розвитку, на відміну від інших товарних ринків, які відзначаються лише зростанням (скороченням). Факторами його розвитку є сильне лідерство, висококваліфікований персонал, інноваційна культура, узгодження бізнес-процесів на всіх етапах інноваційного циклу — від моменту зародження ідеї до її впровадження у виробництво і виведення товару на ринок. Формування цих факторів відбувається на ринку інноваційної праці, який розвивається у взаємозв'язку та взаємобумовленості з ринком інновацій. Ефективне функціонування ринку інноваційної праці забезпечується його взаємодією з ринками інновацій, інтелектуальної власності, інноваційних продуктів.

Ринок інноваційної праці є специфічною формою руху інноваційних людських ресурсів, іманентною ринковій економіці<sup>185</sup>.

<sup>184</sup> Калюжний В. В. Принципові відмінності ринку інновацій та ринку інтелектуальної власності / В. В. Калюжний // Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. пр. — Маріуполь : БДТУ, 2008. — С. 92.

<sup>185</sup> Петрова І. Л. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І. Л. Петрова // Україна: аспекти праці. — 2013. — № 5. — С. 6.

Ринковими регуляторами цього руху, як і у випадку інших ринків, є попит, пропонування, ціноутворення, конкурентність. Проте формування цих явищ має істотні особливості, які впливають зі специфіки основних суб'єктів, об'єктів ринку інноваційної праці та характеру їх взаємодії. Попит на ринку інноваційної праці, з одного боку, уособлюють підприємства, цільовим призначенням яких є створення нових товарів та послуг на основі використання трудових послуг інноваційних працівників. З другого боку, попит на ринку інноваційної праці виявляють працівники інноваційного типу, які претендують на відповідні робочі місця. У свою чергу, пропонування на ринку інноваційної праці також двовекторне: з одного боку, сформоване пропонуванням інноваційних робочих місць, з другого — пропонуванням послуг інноваційної праці. Зрозуміло, що від балансу цих подвійних диспозицій суб'єктів ринку інноваційної праці значною мірою залежить його ефективне функціонування та розвиток. Отже, інноваційний працівник не тільки пропонує свої трудові послуги, але й висуває високі вимоги до адекватного робочого місця. Його вирізняють виключні якості: високий професіоналізм, новаторство, превалювання моральних мотиваційних цінностей, значна міра свободи й незалежності, самоорганізація та самодостатність, спрямованість на втілення в практику своїх ідей, на створення нової цінності для споживача. Це відбивається на специфічному механізмі ринкового регулювання інноваційної праці, який охоплює три основні ланки: механізм включення інноваційної праці, механізм її координації та механізм оплати інноваційної праці.

*Механізм включення інноваційної праці*, на відміну від праці в її традиційних видах, характеризується більшою різноманітністю умов наймання, нестандартної зайнятості та атипових договорів, поширенням індивідуальних контрактів, гнучкістю їх умов, вищою мірою свободи й незалежності інноваційного працівника в договірному процесі та його посиленими вимогами до якості робочого місця.

Яскраві відмінності має механізм координації інноваційної праці, на формування якого чинить істотний вплив стрімке й тотальне розповсюдження інформаційних технологій. На цій підставі створюються мережі вузьких спеціалістів та фрилансерів, глобальні інноваційні ланцюжки, відбувається децентралізація бізнес-процесів та управління, горизонтальні комунікації долають застигли бюрократичні вертикалі, авторитарне лідерство по-

стується його новій унікальній формі — розосередженому лідерству. Останнє передбачає постійну зміну лідера в процесі проходження стадій інноваційних циклів виключно на основі його компетентності та впливу на кінцеві результати діяльності. Водночас поглиблюються спеціалізація та кооперація праці між індивідуальними винахідниками, що пропонують нові нетрадиційні ідеї, дрібними й середніми інноваційними компаніями, що доводять ці ідеї до практичного застосування, і великими корпораціями, які забезпечують використання нової технології в масовому виробництві.

*Механізм оплати інноваційної праці*, безсумнівно, не може відтворювати її звичні засади у вигляді системи тарифів, норм, регламентів, адже йдеться про ціну специфічних, часто унікальних трудових послуг високого гатунку. Цей механізм має ґрунтуватися на індивідуальному підході, визначених грейдах, балово-експертних оцінках. У структурі компенсаційного пакета інноваційного працівника мають домінувати компоненти змінної частини оплати праці: премії, надбавки, бонуси, гонорари, відсотки від економічного ефекту від упровадження науково-дослідних робіт.

Стимулювання інноваційної праці передбачає використання нових мотиваційних стратегій, складовими яких є: прагнення брати участь в управлінні виробництвом; бажання оновлювати продукцію на основі освоєння більш технологічно складних її видів та вдосконалювати методи роботи з метою економії ресурсів і підвищення продуктивності праці; реалізація власного творчого потенціалу і самоутвердження.

*Конкурентні відносини* на ринку інноваційної праці можуть мати зворотний вигляд: інноваційний працівник стає об'єктом конкурентної боротьби. Його особиста конкурентна перевага полягає у здатності висувати проривні творчі ідеї, які ще не мають аналогів і можуть забезпечити вихід підприємства у простори «блакитного океану». Професійна компетентність представників сегмента інноваційної праці здійснює високі бар'єри для вступу, й у зв'язку з цим міжсегментна конкуренція вкрай ускладнена. Усередині ж цього сегмента конкурентні відносини неоднорідні. Винятково обдаровані працівники часто перебувають поза конкурентним полем, тоді як в інших випадках інноватори не можуть знайти застосування своїм здібностям і змушені погоджуватися на нетворчу роботу.

Ринок інноваційної праці виконує важливі функції у сучасній економіці:

— відтворення, яке має суттєві відмінності від аналогічної функції ринків традиційних видів праці. У результаті процесу інноваційної діяльності, з одного боку, працівники одержують дохід зазвичай більший, ніж в інших ринкових сегментах, для відновлення витраченої енергії, а з другого — відбувається розвиток їхніх компетенцій, збагачення людського капіталу;

— регулювання (ринковий механізм відокремлює інноваційні види діяльності від технологічно відсталих, що не відповідають попиту, та визначає попит на інноваційну працю);

— економізації (ринок інноваційної праці передбачає скорочення затрат часу, людських та матеріальних ресурсів у результаті пошуку нових ефективних рішень та відкидання нераціональних пропозицій);

— соціалізації (завдяки цьому ринку зростає роль інноваційних працівників у прогресі суспільства, поширюються зв'язки між усіма учасниками інноваційного процесу, розбудовується інноваційна інфраструктура, скорочуються витрати на доведення інновацій до кінцевих споживачів);

— стимулювання (диференціація доходів від інноваційної та нетрадиційної діяльності стимулює до підвищення інноваційної активності працівників, їх участі у найшвидшій реалізації інновацій з найменшими витратами).

За сучасних умов формування ринку інноваційної праці визначаються, на жаль, негативні тенденції його розвитку. Серед них нами виокремлені такі:

- відсутність цілеспрямованої підготовки працівників інноваційного типу та менеджерів у сфері управління інноваційною діяльністю;

- обмеженість та незадоволеність попиту на інноваційних працівників з боку роботодавців;

- слабкість регуляторних механізмів у сегменті інноваційної праці;

- поширення неформальних форм організації інноваційної діяльності (вторинної, тимчасової);

- нерозвиненість інфраструктури ринку інноваційної праці;

- залежність попиту на ринку інноваційної праці від слабого попиту на ринку інновацій.

У працях академіків В. Гейця та Е. Лібанової зазначається, що система освіти в Україні не спрямована на підготовку інноваційного працівника. Підготовка кадрів зі спеціальностей, що визначають нові технологічні уклади, не досягає навіть 0,6 % щорічного випуску<sup>186</sup>. Унаслідок цього рисами теперішнього стану ринку інноваційної праці в Україні є дефіцит керівників, здатних управляти інноваційними процесами, нестача кваліфікованих розробників, креативних менеджерів, керівників проектів, інженерів, маркетингологів, слабка конкуренція як за інноваційних працівників, так і за низькооплачувані робочі місця в науково-дослідній сфері, намагання уникати ризиків, неефективна комунікація, застарілі компетенції дослідників.

З іншого боку, потрібна політика стимулювання інноваційної діяльності не тільки проголошена, але й доведена до практичної реалізації. Напрямами інвестиційної політики мають стати зниження ризиків ведення бізнесу, реальна переорієнтація бюджетів на збільшення інвестиційних та інноваційних витрат, розширення повноважень регіонів у інвестиційно-інноваційній політиці. Необхідно спростити оподаткування, увести систему податкових пільг для підприємств-інноваторів, тих, що інвестують у людський капітал.

Разом з тим реальні позитивні зрушення на ринках інновацій та інноваційної праці потребують не тільки посилення регуляторного державного впливу, збільшення державного фінансування інновацій (зрозуміло, що частка ВВП, що витрачається на інновації, на рівні 0,3 % є вкрай недостатньою), а й самоорганізації інноваційного розвитку на основі ринкового механізму.

Сприяння інноваційному розвитку економіки потребує створення повноцінної взаємодії ринку інновацій та ринку інноваційної праці: подолання монополізму, зниження бар'єрів на вході й виході, додержання прав основних суб'єктів інноваційного процесу, посилення законодавчого захисту конкуренції — розширення прав бізнесу на захист своїх інтересів, створення стимулів підприємництва на регіональному та місцевому рівнях, підвищення ефективності правового регулювання підприємницької активності, проведення державної інноваційно-інвестиційної політики, спрямованої на стимулювання, а не на блокування інноваційної діяльності.

<sup>186</sup> Лібанова Е. М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна політика. — 2011. — № 1. — С. 31.

### **3.3. Культурологічні аспекти формування ринку інноваційної праці**

Загальною ознакою досліджень сучасного ринку праці є використання переважно організаційно-технічного та соціально-економічного підходів, тимчасом як культурологічні чинники його розвитку залишаються поза увагою науковців та практиків. Проте формування інноваційного ринку праці відбувається в певному культурному середовищі, елементи якого чинять неоднозначний вплив на процес, що розглядається.

Ринок праці як соціальний інститут є взаємодією індивідів та їх груп у процесах, пов'язаних з функціонуванням та розвитком живої діяльності. Будь-яка взаємодія у суспільстві не може реалізуватися без участі культурної підсистеми, яка визначає цінності й цілі працівника, обумовлює рамки його орієнтації та вибору в ринковому просторі, характер трудової поведінки, специфіку міжсуб'єктних соціально-трудова відносин, істотно впливає на динаміку, ефективність і наслідки проведення змін у сфері праці.

Культура ринку праці як соціального інституту є органічною складовою культури суспільства та її ключовою сферою, оскільки три основні площини вияву культури реалізуються передусім у процесі праці: гармонізація взаємодії людини і природи, створення культурної атмосфери взаємовідносин між людьми, культурна трансформація самої людини у напрямку її саморозвитку через творчу самореалізацію.

Культура ринку праці здійснює комплекс функцій, найважливішими серед яких є: пізнавальна (сприяє засвоєнню працівниками позитивних настанов і взірців поведінки в ринковому середовищі, озброєнню їх знаннями й навичками, необхідними для професійної та особистісної реалізації); регулятивна (впливає на ставлення до праці, самодисципліну, створення команд та інших об'єднань, установа норм і стандартів у трудових процесах); комунікативна (зміцнює зв'язки зі спілкування, обмін інформацією); інтегративна та дезінтегративна (з одного боку, сприяє єднанню суб'єктів ринку праці, гармонізації їх інтересів, а з другого — поділяє їх на різні групи з різними субкультурами); адаптаційна (полегшує адаптацію працівника в разі зміни робочого місця, втрати роботи, працевлаштування); оцінно-мотиваційна (дозволяє оцінювати трудову поведінку та стиль керівництва згідно

з усталеними цінностями і нормами і на цій основі мотивувати людей до ліпшого виконання трудових та управлінських функцій); керівна (поступове витіснення адміністративно-командного управління демократичним).

Аналіз функцій культури на ринку праці дає підстави стверджувати про її системотвірну роль у його формуванні та розвитку. Більше того, у міру суспільного прогресу роль культури як його рушія й основного регулятора, очевидно, зростатиме. Проте, з іншого боку, культура сама є продуктом діяльності людей, і в цьому плані розвиток ринку праці в напрямку його інноваційних ознак спричинює глибинну модернізацію культурного середовища, появу нових елементів у їх несподіваній багатовимірній конфігурації. Результатом взаємного впливу та взаємообумовленості розвитку ринку праці та його культурного середовища, на нашу думку, є тенденція формування нової культури ринку праці і, зокрема, культури інноваційного ринку праці. Серед помітних ознак цієї тенденції можемо виділити такі:

- *Трансформація ціннісних орієнтацій людини на ринку інноваційної праці.* Цей ринок, говорячи по суті, є ринком компетенцій, де найвищою цінністю є вміння працівника створювати та втілювати нові ідеї. З розвитком інноваційності економіки він перетворюється на ринок працівника завдяки динамічному попиту на високі компетенції. Хоч український ринок праці загалом починаючи з 2014 р. набув однозначної характеристики ринку роботодавця (зменшення кількості вакансій, скорочення чисельності зайнятих), в ІТ-фахівцях зберігається потреба, про що також свідчать високі заробітки в цьому сегменті. На ринку інноваційної праці цінуються індивідуалізація контрактів, можливість просування власних творчих ідей, широкої свободи в процесі своєї діяльності та управлінні нею. Разом з тим протилежною до індивідуалізації тенденцією є усупільнення інноваційної діяльності, що чітко виявляється у формуванні стійких мережевих зв'язків у інформаційній сфері. Останні, незважаючи на неформальний їх характер, виконують беззаперечну регулятивну роль у сучасній економічній системі загалом і на ресурсних та продуктових ринках зокрема. Саме ці неформальні інформаційні зв'язки, об'єднуючи регіони і держави в єдиний простір, на нашу думку, відіграють у реаліях сьогодення роль «невидимої руки» ринку. Отже, утворюється нова культура, протилежна відомим типам культур «ринку» та «ієрархії», базована на взаємних інте-

ресах, спільній творчості (співтворчості) та конструктивній взаємодії високопрофесійних інноваційних фахівців, не обмеженій рамками підприємств та державними кордонами.

• *Зміна уявлень про формальну організацію праці та стандарти зайнятості в умовах її інноватизації.* Стало очевидним, що цінності єдиного робочого місця протягом усього життя канули в Лету. Сучасний світ зайнятості — вкрай різноманітний, рухливий та гнучкий. Замість стандартних форм зайнятості з жорстко обумовленою тривалістю робочого часу, його нормуванням та стимулюванням стабільності робочого місця поширюються гнучкі форми, що охоплюють як ІТ-сферу, так і традиційні види економічної діяльності. У першому випадку основними виявами нестандартної зайнятості є діяльність у сфері ІТ-індустрії, веб-праця, дистанційна зайнятість, телеробота, фриланс, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг працівників. Дистанційна зайнятість ґрунтується на гнучкості соціально-трудових відносин між працівником та роботодавцем з використанням інформаційних та комунікаційних технологій, роботи через інформаційні мережі, роботі вдома та в спеціальних центрах, територіально віддалених від основного офісу.

Аутсорсинг, аутстафінг, лізинг працівників (запозичена праця) поширюються і в індустріальних секторах економіки, де також розвиваються зайнятість неповний робочий день або тиждень, тимчасова зайнятість, надомництво, поділ робочого місця тощо. Загалом у розвинених країнах неповною зайнятістю охоплені кожний четвертий працівник. Зокрема, кількість таких працівників становить у Нідерландах 33 % всієї робочої сили, у Норвегії — 26 %, в Австралії, Великобританії та Швеції — понад 20 %, у Німеччині, Бельгії, Канаді, США, Франції та Японії — від 10 до 20 %<sup>187</sup>.

Зрозуміло, що народження нових форм зайнятості руйнує застарілі моделі соціально-трудових відносин, базованих на традиційних індивідуальних та колективних трудових договорах. Зміст поняття трудового договору, як, утім, і трудового колективу, суттєво модифікується. Проте крім об'єктивних і в цілому перспективних тенденцій модернізації інституту ринку праці та зайнятості слід зазначити і суперечливі, які внаслідок згортання регламентованих організаційних форм призводять до погіршення становища

<sup>187</sup> Гнучкі форми зайнятості та використання робочого часу [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://buklib.net/component/option,com\\_jbook/task,view/Itemid,36/catid,130/id,3821](http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid,36/catid,130/id,3821)

працівників на ринку праці, асиметричності вигід від інноваційного розвитку, наростання нестабільності та непередбачуваності майбутніх змін. Зважаючи на ці явища, українські профспілки рішуче борються проти нестандартних форм зайнятості та атипових договорів, оголосивши, наприклад, 2013 р. роком боротьби з нестандартною зайнятістю. На наш погляд, на противагу цим тенденціям слід не посилювати жорсткість ринку праці, а сприяти становленню його нової культури, з новими суб'єктами регулювання з відповідними функціями.

Корисним є досвід зарубіжних країн, які вже пройшли початкові етапи формування ринку інноваційної праці. Крім стандартних форм інноваційної зайнятості активно поширюються нестандартні, що посилюють гнучкість і динамізм ринку праці. Фахівці виділяють три моделі гнучкості зайнятості, які пов'язані зі стабільністю нетипових трудових відносин, узгодженням інтересів роботодавців та працівників:

- 1) індивідуальна гнучкість, яка базується на індивідуальних відносинах працівника та роботодавця (Великобританія та Ірландія);
- 2) регульована гнучкість, яка характеризується впливом держави на функціонування нетипових форм зайнятості (Іспанія, Росія, Фінляндія, Франція);
- 3) договірна гнучкість, в якій основне місце належить колективним договорам та угодам (Данія, Нідерланди, Німеччина)<sup>188</sup>.

Усі типи таких договорів передбачають розвиток нової культури взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями, яка має ґрунтуватися на взаємній довірі, прозорості відносин, збалансованості інтересів. Особливо це стосується так званих психологічних контрактів, які вирізняються високою мірою індивідуалізації та свободи сторін. Підставою укладання атипових договорів, на наш погляд, має бути додержання базової відповідності — між якістю послуг і результатів інноваційної праці, з одного боку, та гідною оплатою праці й створенням належних її умов — з другого.

• *Формування інноваційного працівника.* Основною рушійною силою інноваційного розвитку є творчі фахівці. Інноваційність — це здатність людини сприймати, виокремлювати, доопрацьовувати й упроваджувати нові та оригінальні ідеї; це здатність черпати

<sup>188</sup> Байков А. Гибкое рабочее время как правовое средство индивидуализации режимов труда в ЕС [Электронный ресурс] / А. Байков. — Режим доступа : <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=42228>

ідеї поза системою та привносити їх усередину неї, а також уміння ефективно репрезентувати ці ідеї<sup>189</sup>. Відомо, до речі, що розрив у творчих можливостях людей сягає 100–150 разів.

Інноваційні працівники мають стати провідною елітною верствою суспільства. На жаль, змушені визнати, що роль творчої діяльності як провідної сили сучасного розвитку ще недостатньо усвідомлена в українській культурі, а її носії — істинно творчі фахівці та професіонали різних напрямів та сфер економіки — не посідають лідерських позицій. Сумною тенденцією є від'їзд творчої інтелігенції за кордон та наростання емігрантських настроїв у молоді, що навчається.

Формування творчого фахівця охоплює не тільки сферу освіти та виробничої діяльності, його головним фактором є становлення культури інноваційної праці. На наш погляд, творчі фахівці є представниками культури праці нового, постматеріального типу, в якій ринкові цінності є допоміжним інструментом, а не лейтмотивом трудової діяльності. Навіть за умови перевищення доходів у сфері інноваційної праці над середнім за видами економічної діяльності рівнем відбувається дематеріалізація мотивації творчого працівника.

Головний акцент мотивації творчої праці зміщується в царину нематеріальних потреб і цінностей, пов'язаних передусім з новими об'єктами людської самореалізації.

Важливою ознакою культури інноваційного ринку праці є безперервне навчання протягом усього періоду трудової діяльності. Невпинне старіння знань та їх швидке оновлення потребують постійного розвитку та саморозвитку, формування компетенцій фахівців, які стануть потрібними їм у майбутньому. Провідні університети світу готують спеціалістів для виконання робіт, які сьогодні ще не відомі. Самоосвіта стає потужним фактором особистісного зростання завдяки стрімкому розвитку Інтернету. Кількість читачів газет он-лайн за останні п'ять років збільшилася на 30 млн. Електронна енциклопедія Вікіпедія, створена 2001 року, нині налічує 13 млн статей на 200 мовах, а Світч «Cisco Nexus» здатен передати всю Вікіпедію за 0,01 сек. За таких обставин Інтернет-ресурс перетворюється на фактор освіти, засіб праці та продукт діяльності творчого фахівця.

---

<sup>189</sup> *Grewal R.* The Role of the Social-identity Function of Attitudes in Consumer Innovativeness and Opinion Leadership / *R. Grewal, R. Mehta, F. Kardes* // *Journal of Economic Psychology*. — 2000. — Vol. 21. — № 3.

Профіль інноваційного працівника вирізняється:

- умінням визначати проблему і побачити альтернативні способи її розв'язання;
- талантом до створення унікальних речей;
- високим рівнем мотивації з переважанням її нематеріальних форм;
- умінням віддаватися цілком роботі, творчим «горінням»;
- здатністю творчо і гнучко мислити, розв'язуючи проблему;
- баченням соціальної потреби в інновації, умінням упроваджувати її в життя;
- високою інтуїцією та професійною компетентністю;
- постійним самовдосконаленням;
- вірністю вибраній сфері докладання сил;
- готовністю до ризику за умови непередбачуваності результату;
- розумінням необхідності поповнення знань через постійне безперервне навчання;
- здатністю до впровадження у виробництво нової науково-технічної розробки.

Людина з інноваційною трудовою поведінкою, розвинутими компетенціями та гідними моральними якостями, широким світоглядом та високою культурою мислення і творчості є головною дійовою особою суспільної трансформації. У процесі інноваційної діяльності конкретний працівник — науковець, інженер, винахідник — є одночасно і засобом одержання результатів творчогносеологічної та творчо-перетворювальної розумової діяльності, і метою, завдяки якій суспільство забезпечує свій динамічний духовний, науково-технологічний і соціально-економічний поступ.

• *Розширення духовної свободи інноваційного працівника через подолання суто ринкових орієнтацій.* Набуття юридичної та економічної свободи працівника в умовах капіталістичної формації майже не зачепило свободи особистості, обмеживши коридор свободи працівника зовнішніми факторами (диктатом капіталу, держави та ринкових інститутів). На ринку праці людина виступала виключно як продавець послуг своєї праці з основною метою — одержання грошового доходу. Вимоги роботодавця стосувалися переважно професійних якостей, безпосередньо пов'язаних зі створенням нової вартості. Моральні компоненти особистості працівника залишалися незатребуваними.

Ринкова форма відносин у процесі праці призвела до суперечності між професіоналізмом та духовним світом, потребами, мо-

тивами, настановами людини. Окремими виявами цього можуть бути втрата моральних цінностей за високого рівня професіоналізму, висока активність, але нетворче ставлення до праці, високі доходи від праці за низького рівня освіти та професійної підготовки тощо. У пострадянський період важким випробуванням для української нації стало зіткнення загальнолюдських та ринкових цінностей. Вплив останніх на формування соціально-трудових відносин виявився неоднозначним.

З одного боку, значна частина економічно активного населення виявила недостатню готовність до праці в ринкових умовах. Пасивна економічна поведінка на ринку праці та домінування споживацьких настроїв є, безсумнівно, однією з вагомих причин безробіття та сурогатної зайнятості в Україні. На жаль, теперішня кризова ситуація лише поглиблює ці перекоси. Рівень безробіття вже перетнув позначку в 10 %, яку можна було б умовно вважати природною для перехідної економіки нормою. Очевидно, що трансформація суспільної свідомості не встигає за швидкістю ринкового реформування, ринкові стереотипи поведінки утверджуються з запізненням і часто у спотворених формах.

Проте, з другого боку, надто глибоке поринання у вир ринкових перетворень спалювало істинні цінності людини у сфері праці. За умов тотальної ринкової орієнтації, як влучно висловився Еріх Фромм, успіх людини в суспільстві тільки у виняткових випадках залежить від майстерності та особистісних якостей, таких як щирість, порядність і чесність<sup>190</sup>. Більшою мірою він залежить від того, наскільки вдало ця людина може конкурувати з іншими. При цьому суспільство втрачає багатьох потенційних та реальних науковців та митців, які могли б збагатити духовну та інтелектуальну скарбницю нації, замість того щоб спрямовувати свої зусилля на власне збагачення.

Ринкова орієнтація трудової діяльності неминуче породжує, по-перше, суперечність між її спрямуванням на споживача (створенням справжніх цінностей) та гонитвою за прибутком. По-друге, це суперечність між цілями творчої реалізації як повнішого вияву своїх здібностей та цілями досягнення власної конкурентоспроможності.

Лише з появою та стрімким розвитком інновацій змінюється істинне призначення праці. За своєю глибинною природою та

---

<sup>190</sup> Фромм Е. Человек для себя / Эрих Фромм. — М., 1999. — С. 72.

культуротвірною роллю призначення праці полягає у створенні цінностей більш високого порядку, ніж були спожиті у процесі діяльності. А якщо ні, то йдеться, скоріше, про роботу, ніж про працю.

Інноваційний характер суспільного розвитку вперше створює для більшості членів суспільства можливість праці за власним вибором, розширюючи вибір сфери праці, її форм, видів та умов організації. Інформаційно-комунікаційні технології багатократно підвищують ефективність самостійного працевлаштування, скорочуючи час на пошук бажаного робочого місця та розсуваючи горизонти пошуку до світових масштабів. Крім того, у самих трудових процесах з'явилася можливість самореалізації та самоуправління, оскільки творчість взагалі не піддається регламентації. Свобода інноваційної праці розширюється завдяки вільному доступу до основного ресурсу — інформаційного, можливістю постійного обміну знаннями, формуванню мережових зв'язків за інтересованих співтовариств, які використовуються у трудових процесах. Завдяки інформаційно-комунікаційним технологіям процес праці виходить за межі офіційно встановленого робочого часу. Людина саморозвивається та самореалізовується і під час так званого дозвілля, завдяки чому зростає її продуктивна сила.

Нарешті, в епоху економіки знань долається вузькоспеціалізована професіоналізація, за рівнем підготовки та самоосвіти працівник стає універсальним, а отже, готовим до міждисциплінарних підходів у своїй діяльності. Іншими словами, працівник розвиває свою здатність до творчості, до продукування проривних ідей, які виникають на стику науки, мистецтва та практики.

Вирішальним у вивільненні людини в процесі праці є формування потреби не тільки у високих компетенціях працівника, а й у розвитку його особистості. На нашу думку, назріла необхідність перегляду засадничих положень теорії людського капіталу, згідно з якими людина розглядається в контексті тих здібностей, умінь та навичок, які вона може продати з метою одержання доходу. Розвиток економіки знань зміщує акцент на розвиток цілісної особистості, а не тільки якостей людського капіталу, на самовираження, а не на конкурентне протистояння.

Інформаційна економіка висуває попит на всебічно розвинуту особистість, для якої праця перестає бути виключно сферою грошового обміну її послуг, а стає реалізацією її покликання. За словами В. Л. Іноземцева, основним джерелом сучасного прог্রে-

су є вже не взаємодія людини і природи, а внутрішній розвиток особистості, можливість її самовираження, продукування знань, здатних змінити не тільки навколишній світ, але, що важливіше, її оточення<sup>191</sup>.

Праця як покликання і є в кінцевому рахунку виявом справжньої свободи у сфері праці.

• *Зміна культури управління інноваційною працею.* Інноваційна праця є нелінійним за суттю процесом, в якому частка непередбачуваності майбутніх змін та їх наслідків вельми велика. Це спростовує саму можливість авторитарного управління і жорсткого регулювання трудових процесів та трудової поведінки виконавців. Разом з тим модифікуються й класичні форми ринкового регулювання. На ринках інноваційної праці ціна на її послуги формується всупереч підвалинам теорії трудової вартості, взагалі безпідставним є застосування відомих моделей почасової та відрядної систем оплати праці. Дохід інноваційного працівника утворюється як плата за його унікальні компетенції. Самоуправління за інноваційної праці також передбачає участь працівника у визначенні міри праці.

Культура ринку інноваційної праці створює нові механізми її оцінювання, компонентом яких стає соціальна відповідальність. Результати інноваційної праці мають оцінюватися не тільки з позицій їх технологічної доцільності та економічної ефективності, а й з погляду їх впливу на людський розвиток. Саме ця суперечність — між техніко-економічними перевагами та соціальними наслідками інноваційного розвитку — спричиняє низку негативних явищ на ринку інноваційної праці. Серед них назовемо такі:

✓ з розвитком науки і техніки, з одного боку, підвищується наукомісткість нових високих технологій, у виробництво впроваджується замкнуті (безвідходні) технологічні процеси тощо, а з другого — виникає загроза поширення так званих закривальних технологій, названих так, оскільки їх використання призведе до закриття величезної кількості виробництв, які стали непотрібними. Масове запровадження таких технологій на світові ринки може спричинити різке скорочення всієї наявної індустрії, загострити проблему зайнятості не тільки на вітчизняному, а й на міжнародному ринку праці;

<sup>191</sup> *Иноземцев В. Л.* Расколота цивилизация / В. Л. Иноземцев. — М. : Academia : Наука, 1999. — С. 22.

✓ зростання продуктивності праці породжує проблему вільного часу, неорганізованого дозвілля, яка за даного рівня культурного розвитку може призвести до асоціальної поведінки певної частини населення;

✓ становлення сегмента інноваційних працівників поглиблює соціальну нерівність між ними та представниками сегментів низькокваліфікованої робочої сили, що посилює сегментацію ринку праці на первинний та вторинний з відповідним загостренням соціальних проблем;

✓ представники інноваційного сегмента ринку праці є водночас високомобільними гравцями на міжнародному ринку праці, що створює ризики їх впливу та посилює нестабільність трудових колективів вітчизняних підприємств.

Вважаємо, що в основі цих негативних явищ лежить культурний дисбаланс, конфлікт старих і нових культурних взірців економічної і зокрема трудової поведінки. У зв'язку з цим розв'язання зазначених суперечностей потребує творення нової культури суспільства, адекватної вимогам інноваційного розвитку економіки.

### **3.4. Вплив трудової міграції на трансформацію ринку праці**

Значним надбанням демократизації суспільства після здобуття Україною незалежності стало забезпечення безперешкодного та вільного переміщення громадян. Одним з виявів глобалізації як домінантної тенденції в сучасних міжнародних відносинах є, безперечно, міжнародна трудова міграція. Отже, у XXI ст. вплив трудової міграції на життєдіяльність українського суспільства значно посилюється. На сучасному етапі трансформації економіки України наша країна перебуває в переліку держав, які беруть активну участь у міжнародних міграційних процесах. Це не може не чинити суттєвого впливу на трансформацію ринку праці.

Підвищення міжнародної мобільності капіталу, пов'язаної з інтернаціоналізацією економіки, в соціальному плані означає, що капітал висуває попит не тільки на робочу силу країни свого базування, а й на іноземну робочу силу, яка нерідко має певні переваги порівняно з національною (більш дисциплінована, менш



цифічний загін так званої нелегальної робочої сили, чималі потоки якої спрямовуються в країни постіндустріальної моделі господарства, зокрема в США і країни Європейського Союзу.

На ринку праці можна вирізнити ще дрібніші сегменти, класифікуючи робочу силу за віковими, професійними, культурними, національними, расовими, статевими та іншими ознаками.

Між усіма сегментами ринку праці існують міжсегментні переливи праці як у межах однієї країни, так і між країнами світу.

Під впливом інформаційної революції у світовому господарстві формується й особливий сегмент світового ринку праці, пов'язаний з використанням висококваліфікованих спеціалістів (наукових працівників, інженерів, аналітиків), а також фахівців у галузі інформатики, менеджерів. Постійно зростає попит на добре підготовлених спеціалістів, котрі можуть засвоювати великі обсяги інформації і володіють знаннями щодо її обробки (фахівців у галузі комунікацій, фінансів, освіти, науки та ін.). Отже, поряд із традиційним пошуком ринків збуту тепер іде напружений пошук цінних видів ресурсів, серед яких перше місце належить інформаційним ресурсам та їх носіям — людям. Компанії, що працюють у високотехнологічних галузях, посилено полюють за інтелектуальним ресурсом, без якого неможливо вижити в жорсткій конкурентній боротьбі.

Важливою особливістю сучасного міжнародного ринку праці є те, що національні ринки робочої сили високорозвинених країн задовольняють попит на неї не тільки власного, національного, а й іноземного капіталу. У США, наприклад, одним з вагомих факторів, що стимулює приплив іноземних приватних інвестицій, є наявність у цій країні висококваліфікованих робітників найрізноманітніших спеціальностей, без яких неможливе сучасне високотехнологічне виробництво.

У різних країнах світу сформувалися великі групи найманих працівників, що кваліфікуються як транснаціональна робоча сила. Цим професійним кадрам притаманна висока міжнародна мобільність: вони готові в будь-який момент задовольнити попит на робочу силу з боку підприємств, розташованих у різних районах світу. Усі ці процеси призводять до змін у структурі національного ринку праці.

Унаслідок інтернаціоналізації виробництва мільйонні маси людей з економічно відсталих країн вступили в практично пряму конкуренцію з працівниками розвинених країн. Провідну роль у цих процесах відіграють ТНК, які завжди мають можливість пе-

ренести своє виробництво в інші країни (особливо в нові індустріальні країни — Південну Корею, Сінгапур, Бразилію, Нігерію), тим самим знижуючи ціну робочої сили.

Отже, динаміка міжнародного ринку робочої сили має складний соціально-економічний характер, що визначається розвитком людського ресурсу, національних ринків праці, процесами розподілу та перерозподілу робочої сили.

Для формування і функціонування міжнародного ринку праці потрібні певні стартові умови, зокрема високий рівень міждержавних господарських взаємозв'язків. На сучасному етапі постала низка нових факторів, що обумовлюють необхідність широкої участі всіх країн у світогосподарських процесах. Нині жодна країна, навіть маючи багаті природні ресурси, розвинуту економіку, науку, кваліфіковані трудові ресурси і місткий внутрішній ринок, не може залишатися осторонь потужних загальносвітових інтеграційних процесів.

На даний момент Україна виступає однією з найбільших держав-донорів людських ресурсів у Європі. Зовнішня трудова міграція є об'єктивною реальністю сьогодення. Кризові умови перехідного періоду, в яких відбувалося формування міграційних потоків, були пов'язані з низькою заробітною платою в усіх секторах економіки, зростанням вимушеної неповної зайнятості та безробіття, а також поширенням бідності й високим рівнем майнового розшарування населення. Початок економічного зростання ознаменувався поліпшенням ситуації на ринку праці, підвищенням рівня життя населення. Проте, на жаль, більшість показників соціально-економічного розвитку залишаються далекими від європейських стандартів, спостерігається значний розрив у рівнях оплати праці в зарубіжних країнах та Україні. Саме це і спонукає наших співвітчизників шукати роботу за кордоном.

Оскільки Україна, як уже зазначалось, вважається однією з найбільших держав-донорів трудових ресурсів у Європі, то сфокусуємо свою увагу на аналізі саме еміграційних процесів.

Незважаючи на певні розходження щодо масштабів трудової еміграції, усі джерела однотайні з приводу основних країн призначення українських трудових мігрантів: Росія, Польща, Італія, Чехія, Іспанія<sup>193</sup>.

---

<sup>193</sup> Міграція в Україні. Факти і цифри [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.slideshare.net/presscvua/factsfigures-b5-uaf>

Зазвичай в Україні про трудову міграцію говорять у негативному ключі, що й створило відповідне ставлення суспільства до цього явища. Проте саме по собі явище міграції не є чимось поганим. Тож варто розглянути трудову міграцію з двох боків, оцінити її негативні та позитивні соціально-економічні наслідки для України.

Позитивні наслідки для України як країни-експортера трудових ресурсів виявляються, по-перше, у зменшенні напруження на внутрішньому ринку праці, тобто зниженні рівня безробіття. За підрахунками фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАНУ, коли б не було міграційних потоків трудових ресурсів, рівень безробіття в Україні в 1,6 раза перевищував би фактичний рівень<sup>194</sup>. Крім того, завдяки міграційним процесам відбувається економія держави на виплатах з безробіття.

Вплив трудової міграції доцільно розглянути через фази зайнятості. Останні з позиції впливу низки факторів, у тому числі трудової міграції, можна описати в такий спосіб.

На першій підготовчій фазі зайнятості з'являються категорії населення, готові до зайнятості (переважно її простих форм, що не вимагає додаткової кваліфікації). Дані суб'єкти, з одного боку, заміщають частину населення, що не володіє необхідними кваліфікаційними характеристиками, а з другого — створюють резерв некваліфікованої робочої сили, надалі затребуваною на ринку праці, яка в майбутньому заміщає вільні робочі місця, що не потребують високої кваліфікації працівників і незатребувані з боку більшої частини робочої сили.

Приплив трудових мігрантів уже на підготовчій фазі зайнятості створює умови для виникнення соціально-економічної напруженості серед населення на внутрішньому ринку праці, де потенційно формується робоча сила. У разі звуженого відтворення зайнятості, скорочення кількості вакантних робочих місць відбувається заміщення частини внутрішньої робочої сили трудовими мігрантами, що характеризуються більш «скромними» вимогами до умов праці та наймання і не претендують на перепідготовку та підвищення своїх кваліфікаційних навиків.

---

<sup>194</sup> Малиновська О. А. Урізноманітнення складу населення України під впливом міжнародної міграції: виклик та шляхи реагування : аналіт. доп. / О. А. Малиновська ; Нац. ін-т стратег. дослідж. — К. : НІСД, 2012. — 53 с.

На другій ринковій фазі зайнятості формується надлишкове пропонування робочої сили, знижується рівноважний рівень заробітної плати і погіршуються умови праці. Частина робочої сили стає частиною сфери тіньового бізнесу, частина — індивідуальними підприємцями, самозайнятими. Опиняючись в умовах агресивного ринкового середовища, відчуваючи часом вороже ставлення конкурентів-підприємців, суб'єкти групуються, створюють антиринкові правила, монополізуючи окремі сфери діяльності (оптова і ринкова торгівля, частина сфери послуг).

Третя фаза зайнятості (продуктивна) здатна виявлятися особливим чином. Унаслідок припливу трудової міграції оборотність робочої сили істотно прискорюється. Щоб відтворювати свою здатність до праці, працівники мають одержувати відповідні матеріальні блага у достатній кількості й асортименті. Трудові мігранти часто задовольняються мінімальним набором таких благ і готові здійснювати трудову діяльність на будь-яких умовах (подовжений робочий день, низька оплата праці, складні умови праці). При цьому нетрудові мігранти не погоджуються з подібними умовами відтворення робочої сили і залишають місце роботи, ідучи з продуктивної фази на ринкову або підготовчу (змінюючи свою кваліфікацію).

На підготовчій фазі зайнятості відбуваються такі зміни на ринку праці:

— Робоча сила здобуває первинну кваліфікацію на внутрішньому ринку праці.

— Відбувається приплив додаткової робочої сили, що не має необхідної кваліфікації і вступає в ряди зайнятого населення.

— Відбувається вивільнення робочої сили, яка проходить перекваліфікацію.

— Різке зростання чисельності безробітних громадян, що освоюють нові професії.

Ринкова фаза трансформації ринку праці під впливом міграції характеризується тим, що:

✓ робоча сила стає суб'єктом ринкових відносин, формуючи пропонування на ринку праці;

✓ мігранти утворюють надлишкове пропонування, знижуючи рівноважний рівень заробітної плати і погіршуючи умови праці;

✓ колишні наймані працівники і мігранти стають самозайнятими чи підприємцями, формуючи пропонування та попит на робочу силу.

І, нарешті, третю фазу — продуктивну — можна подати, зазначивши такі особливості:

— Робоча сила з'єднується з робочим місцем, здобуваючи додаткову кваліфікацію.

— Зростання кількості мігрантів сприяє швидкому кругообігу робочої сили, підвищенню інтенсивності праці, зниженню витрат виробництва.

Отже, структура зайнятості під впливом міграційних процесів (фази зайнятості та процеси, що супроводжують їх розвиток) зазнає істотних якісних і кількісних змін. Крім того, міграція певною мірою виконує функції буфера у сфері зайнятості, роль соціального клапана в умовах економічного спаду і служить важливим джерелом поповнення трудових ресурсів приймаючих країн.

До головних негативних напрямків можна віднести диференційований вплив міграції на рівень зайнятості та заробітків різних груп місцевого населення, який негативно позначається на національній безпеці і правопорядку приймаючих держав, сприяє наростанню загальної соціальної напруженості.

Позитивний вплив (ефект) і негативні наслідки (витрати) спостерігаються у ряді аспектів розвитку: економічному, соціальному, політичному і демографічному.

Як відомо, ринок праці є одним з найбільш важливих ланок сучасної економіки. Трудова міграція досить суттєво впливає на формування і функціонування ринку праці. Найбільший вплив пов'язаний з динамікою пропонування робочої сили, адже міграційними процесами найбільшою мірою охоплено економічно активне населення і перш за все потенційні наймані працівники<sup>195</sup>. Наприклад, якщо емігрант залишив країну або місцевість із певних причин, то, прибувши в іншу країну або місцевість, ставши мігрантом, він починає своє нове життя, як правило, з пошуку роботи.

Потреба країн або регіонів у трудових мігрантах багато в чому залежить від співвідношення між типами відтворення різних елементів продуктивних сил; у цьому співвідношенні зазвичай не спостерігається синхронності. На тому чи іншому рівні господарювання в регіоні екстенсивний тип відтворення основних виробничих фондів може поєднуватися з інтенсивним відтворенням

<sup>195</sup> Малиновська О. А. Урізноманітнення складу населення України під впливом міжнародної міграції: виклик та шляхи реагування.

трудових ресурсів. У цьому разі регіон не відчуватиме нестачі трудових ресурсів. Якщо ж інтенсивне відтворення основних матеріальних факторів виробництва супроводжується екстенсивним відтворенням трудових ресурсів, то регіон буде змушений стимулювати імміграцію іноземної робочої сили.

Приплив мігрантів суттєво впливає на атмосферу на ринку праці, загострюючи конкуренцію серед найманих працівників і стимулюючи підвищення освітнього рівня та професійної їх підготовки. Так, приплив іммігрантів в Україну сприяє скороченню вакантних робочих місць у будівництві, житлово-комунальному господарстві, а також на непривабливих, непрестижних роботах з несприятливими умовами праці.

Цілком обґрунтовану схвильованість наукової громадськості України викликає інтелектуальна еміграція з країни, так званий відплив інтелекту. Найбільш інтенсивний характер цього явища відзначився в роки горезвісних реформ, коли вони найнегативніше позначились на науковій сфері, створивши в наукових і викладацьких працівників почуття невпевненості в належній затребуваності і безперспективності в розвитку наукових досліджень<sup>196</sup>.

Проблема полягає в тому, що, працюючи переважно за кошт витрат державного бюджету, освітня система здійснює підготовку фахівців, які створюватимуть додану вартість за межами України. На жаль, установити реальні обсяги відпливу інтелекту неможливо.

Обговорюючи вплив міграції на ринок праці приймаючої країни, зазвичай звертають увагу на кілька основних питань, що викликають найбільшу стурбованість:

- конкуренцію мігрантів з місцевими працівниками
- зайнятість мігрантів на тих робочих місцях, які не мають попиту в місцевого населення;
- вплив мігрантів на рівень оплати праці в галузях, де вони зайняті, та сприяння цим демпінгу праці;
- загрозу економіці приймаючої країни як наслідок залежності від іноземної праці;
- наявність анклавів зайнятості мігрантів;
- величину навантаження на державну систему соціального обслуговування, викликану міграцією.

---

<sup>196</sup> Бондар М. Международная интеллектуальная миграция в экономике знаний [Електронний ресурс] / Маргерита Бондар. — Режим доступу : [http://www.zneiz.pb.edu.pl/data/magazine/article/271/1.4\\_bondar.pdf](http://www.zneiz.pb.edu.pl/data/magazine/article/271/1.4_bondar.pdf)

Крім того, для України, де попит на трудових мігрантів перед'являють в основному неформальні сегменти економіки, актуальним є питання про те, наскільки використання праці мігрантів «консервує» тіньові економічні відносини.

Проведений аналіз основних тенденцій розвитку трудової міграції дозволив виявити такі основні напрями впливу трудової імміграції на український ринок праці:

- ✓ вплив на кон'юнктуру (баланс попиту і пропозиції) у вторинному сегменті ринку праці;

- ✓ вплив на рівень конкуренції між іммігрантами та місцевими працівниками;

- ✓ реструктуризація ринку праці під дією сегрегації серед іммігрантів і поляризації працівників за типом наймання;

- ✓ територіальна та галузева деформація розподілу і заповнення робочих місць;

- ✓ вплив на стійкість і врегульованість ринку праці;

- ✓ вплив на систему управління ринком праці та інформацію, що циркулює в ній;

- ✓ вплив на склад, кількість і якість трудових ресурсів, людський капітал місцевого населення країни;

- ✓ вплив на систему відтворення трудових ресурсів;

- ✓ вплив на інститути ринку праці (поширення нових видів і форм залучення працівників у трудову діяльність).

Отже, основними формами впливу міграції на трансформацію ринку праці є:

- 1) вплив на зайнятість на ринку праці;

- 2) зміна професійно-кваліфікаційної структури ринку праці;

- 3) вплив на ціну робочої сили;

- 4) вплив на баланс попиту і пропозиції праці.

---

### РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ: ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

---

#### 4.1. Виклики та ризики розвитку сучасного ринку праці у контексті трансформаційних змін

Посилення кризових явищ у глобальному економічному просторі зумовило погіршення стану експортоорієнтованої економіки України, вразливої до змін зовнішньоекономічної кон'юнктури. Недостатня послідовність структурних та інституціональних реформ, що спричинила диспропорційність розвитку економіки України, збереження значної частки низькорентабельних виробництв, низька інноваційна активність підприємств суттєво ускладнили розроблення механізму мінімізації наслідків кризових явищ в економіці. Водночас макроекономічна ситуація в країні значно ускладнилася внаслідок анексії Автономної Республіки Крим та активізації воєнних дій на Сході, у результаті розриву традиційних коопераційних зв'язків між підприємствами, руйнації виробничої, транспортної та соціальної інфраструктури у Донецькій та Луганській областях.

Відповідно, основними ризиками розвитку українського ринку праці, пов'язаними з впливом макроекономічних чинників, є:

- ✓ погіршення макроекономічної ситуації, зумовлене дією структурної, кон'юнктурної та інституціональної кризи, анексією Автономної Республіки Крим та воєнними діями на сході країни, нестабільністю політичної ситуації та невизначеністю курсу економічних реформ;
- ✓ посилення міграційних потоків внутрішньопереміщених осіб;
- ✓ поступове скорочення обсягів попиту на робочу силу з одночасним наростанням деформаційних змін її структури, спричинене впливом економічної кризи;
- ✓ збільшення обсягів неповної зайнятості, зростання обсягів заборгованості з виплати заробітної плати, зниження реальних доходів населення, тінізація оплати праці.

Збереження непропорційності між динамікою економічного розвитку та динамікою зайнятості виявляється в тому, що навіть підвищення попиту на працю на фазі піднесення не приводить до забезпечення продуктивної зайнятості. У цих умовах, скоріше, створюються можливості для зайнятості, ніж сама зайнятість. Розширення кількості вакансій може співіснувати з «професійним тривалим безробіттям», коли незатребуваність багатьох досвідчених працівників знижує їхні шанси посісти новостворені робочі місця. У результаті відсутності загальнодоступної інформації про наявну робочу силу та наявні вакансії виникає розрив між професійно-кваліфікаційною структурою попиту на робочу силу та структурою її пропонування. Це, у свою чергу, формує дефіцит якісної робочої сили та одночасно може законсервувати тривале безробіття. Існування цього розриву може стати стримувальним фактором макроекономічної стабілізації та економічного зростання. Саме тому підвищення результативності макроекономічної політики можливе лише за допомогою застосування ефективних коригувальних дій, спрямованих на поліпшення функціонування ринку праці.

Перехід до соціально орієнтованої моделі ринку праці має відбуватися на основі структурної перебудови економіки, стимулювання створення робочих місць завдяки розвитку самозайнятості та підприємництва, запобігання зростанню тривалого застійного безробіття, забезпечення соціальної підтримки неконкурентоспроможних працівників на ринку праці та сприяння безробітним у працевлаштуванні. В умовах ринково орієнтованої трансформації економіки регулювання ринку праці потребує поступового перенесення акценту з пасивних заходів, які виконують переважно захисні функції стосовно до безробітних, на більш активну позицію держави у сфері регулювання зайнятості, здійснення низки заходів в інвестиційній, науково-технічній та соціальній політиці, спрямованих на стимулювання зайнятості.

Формування адекватної сучасному етапу економічного розвитку країни моделі регулювання ринку праці України має забезпечувати оптимальне співвідношення у використанні компонентів як регульованого, так і гнучкого ринків праці. Це означає необхідність забезпечення рівноваги в застосуванні елементів державного регулювання та механізмів ринкової саморегуляції. Ухвалення на державному рівні рішень щодо шляхів реалізації загальнонаціональної соціально-економічної політики (макрорі-

вень) ставить суб'єкти господарювання перед необхідністю пошуку нових джерел економічного зростання, зміни їхньої економічної поведінки, застосування прогресивних методів організації виробництва. Однак це не має нічого спільного з методами адміністрування, які обмежують свободу економічного вибору та стають перешкодою на шляху реформування діяльності суб'єктів господарювання. Державна політика на ринку праці має передбачати методи сприяння ефективній зайнятості та запобігання стрімкому зростанню рівня безробіття, що диктує потребу активного захисту безробітних і надання їм суттєвої допомоги у працевлаштуванні.

Погіршення макроекономічної ситуації під час трансформаційних змін обумовлено повільними темпами структурних реформ, значною залежністю бюджетних можливостей держави від експортних надходжень. Зміни зовнішньоекономічної кон'юнктури на світовому ринку металопродукції, звуження попиту на металопродукцію на внутрішньому ринку призвели до зниження індексу промислового виробництва у металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів (74,2 % у першому півріччі 2015 р. порівняно з аналогічним періодом 2014 р.). Це значно погіршило бюджетоформувальні можливості економіки, оскільки надходження від експорту металопродукції значно скоротилися.

Разом з тим на економічний розвиток України негативно вплинули анексія Автономної Республіки Крим і проведення АТО на території Донбасу, що призвело до порушення коопераційних зв'язків між окремими національними товаровиробниками, зниження ділової та економічної активності.

У січні–червні 2015 р. виробництво промислової продукції зменшилося на 20,5 % порівняно з відповідним періодом 2014 р., що спричинено передусім значним сповільненням і навіть призупиненням виробничої діяльності низки підприємств, розташованих на території Донецької та Луганської областей. Зокрема, індекс промислової продукції у добувній промисловості та розробленні кар'єрів у першому півріччі 2015 р. (порівняно з аналогічним періодом попереднього року) становив 75,5 %, у переробній промисловості — 80,3 %, у постачанні та розподілу електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря — 84,4 % (рис. 4.1).

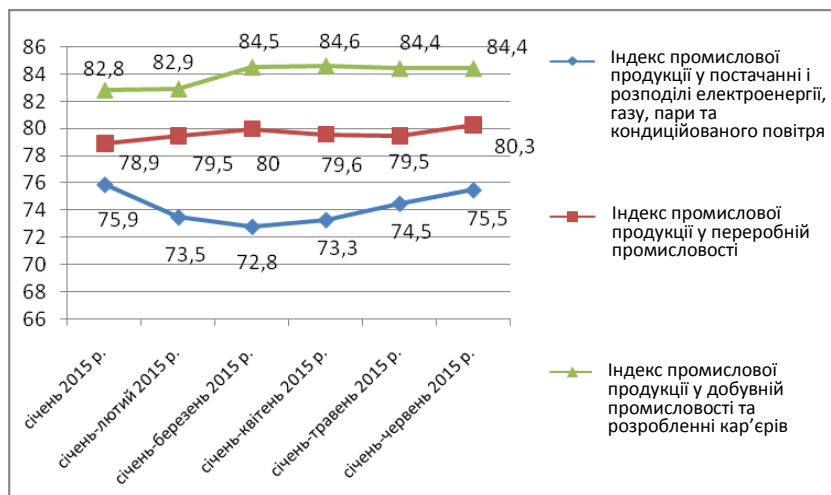


Рис. 4.1. Індекси промислового виробництва (наростаючим підсумком у % до відповідного періоду попереднього року)

Джерело: Підсумки роботи промисловості України за січень–червень 2015 року (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) : експрес-випуск. — 2015. — 17 лип. — № 314/0/03.1вн-15 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2015/07/178\\_w.zip](http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2015/07/178_w.zip)

Руйнація транспортної інфраструктури, скорочення обсягів внутрішніх перевезень за умов подорожчання послуг, нестабільна ситуація на внутрішніх і зовнішніх товарних ринках зумовили погіршення показників розвитку сфери транспорту. Так, у першому півріччі 2015 р. вантажообіг підприємств транспорту становив 147,0 млрд т·км, або 82,3 % від обсягу січня–червня 2014 р.<sup>197</sup>

Зниження реальних зарплат, звуження внутрішнього попиту споживачів, ускладнення умов діяльності торговельних підприємств у східних регіонах призвели до погіршення показників роботи сфери торгівлі. За січень–червень 2015 р. оборот роздрібної

<sup>197</sup> Підсумки роботи транспорту України за січень–червень 2015 року (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) : експрес-випуск. — 2015. — 16 лип. — № 209/0/05.2вн-15 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2015/07/175w.zip>

торгівлі становив 468,8 млрд грн, що у порівнянних цінах становить 75,4 % від обсягу січня–червня 2014 р.<sup>198</sup>

У свою чергу, спостерігалось зниження інвестиційного попиту з боку споживачів унаслідок погіршення фінансових результатів діяльності підприємств, ослаблення кредитної активності банків, оптимізації бюджетних витрат. Зокрема, фінансові результати діяльності великих та середніх підприємств України до оподаткування у першому кварталі 2015 р. становили –385 935,3 млн грн (порівняно з –124 629,0 млн грн у першому кварталі 2014 р.), що відбиває погіршення фінансового їх стану, зменшення обсягів обігових коштів, що є в розпорядженні підприємств<sup>199</sup>.

Також суттєво скоротилися обсяги капітальних інвестицій: зокрема, у січні–березні 2015 р. було освоєно 85,2 % від обсягу капітальних інвестицій січня–березня 2014 р. При цьому структура капітальних інвестицій залишається нерациональною: лише 7,6 % капітальних інвестицій було використано у машинобудуванні, 13,7 % — у металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів<sup>200</sup>. Це свідчить про переважне спрямування капітальних інвестицій у сировинні та напівфабрикатні виробництва, що веде до збереження галузевих диспропорцій у промисловості.

Не менш вагомим чинником посилення кризових явищ в українській економіці стало розкручування спіралі інфляційних очікувань. Зокрема, у червні 2015 р. індекс споживчих цін (ІСЦ) становив 100,4 %, з початку року — 140,7 %. Це відбулось як унаслідок збільшення тиску соціальних видатків (так званого інфляційного податку), нестабільності грошового та фінансового ринків, так і зростання світових цін на енергоносії, внутрішніх цін на житло, воду, електроенергію, газ та інші види палива

<sup>198</sup> Обороти роздрібної торгівлі за січень–червень 2015 року (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) : експрес-випуск. — 2015. — 16 лип. — № 333/0/08.1вн-15 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2015/07/176w.zip>

<sup>199</sup> Фінансові результати діяльності великих та середніх підприємств України за січень–березень 2015 року (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) : експрес-випуск. — 2015. — 26 трав. — № 130/0/04.3вн-15333/0/08 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2015/05/140w.zip>

<sup>200</sup> Капітальні інвестиції в Україні за січень–березень 2015 року (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) : експрес-випуск. — 2015. — 26 трав. — № 241/0/03.4вн-15 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2015/05/138w.zip>

(майже удвічі), товари продовольчої групи. Також індекс цін виробників промислової продукції (ІЦВ) у червні 2015 р. досяг 100,6 %, з початку року зріс на 123,4 %<sup>201</sup>.

Сформовані негативні тенденції розвитку національної економіки суттєво вплинули на функціонування вітчизняного ринку праці, зумовивши загострення викликів і ризиків його розвитку в контексті трансформаційних змін. У першу чергу це стосується скорочення чисельності штатних працівників підприємств (без урахування малих підприємств): з 9368,1 тис. осіб у червні 2014 р. до 8032,7 тис. осіб (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя, частини зони проведення антитерористичної операції).

На території Донецької та Луганської областей катастрофічно знизилася ділова й економічна активність, що призвело до закриття значної частки малих та середніх підприємств, зменшення чисельності зайнятих фізичних осіб-підприємців та найманих працівників. У свою чергу, це спричинило збільшення чисельності осіб, які залишають ринок праці, переходячи до стану економічної неактивності.

Частка зайнятих некваліфікованою працею в Україні дотепер залишається достатньо високою (18,3 % від загальної чисельності зайнятих в економіці України у 2014 р.), що свідчить про існування значних ризиків забезпечення інноваційного розвитку української економіки. Водночас частка професіоналів та фахівців зберігається на рівні 29,4 % від загальної чисельності зайнятих, що також гальмує процес реструктуризації зайнятості. За умов збереження невисоких темпів залучення працівників до процесу підвищення кваліфікації це може призвести до значного зниження рівня конкурентоспроможності робочої сили в Україні.

Незважаючи на утримання достатньо невисокого рівня безробіття (за методологією МОП) серед економічно активного населення віком 15–70 років — 9,6 %, працездатного віку — 10,0 %, загострюються ризики його стрімкого зростання. Так, рівні безробіття серед чоловіків і жінок у віці 15–70 років суттєво різняться внаслідок існування різних моделей економічної поведінки залежно від статі та віку (рис. 4.2).

<sup>201</sup> Індекси цін (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) : експрес-випуск. — 2015. — 06 лип. — № 140/0/11вн-15 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2015/07/170\\_w.zip](http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2015/07/170_w.zip)



Рис. 4.2. Рівні безробіття жінок і чоловіків, 2014–2015 рр., %

Джерело: Економічна активність населення у I кварталі 2015 року (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) : експрес-випуск. — 2015. — 23 черв. — № 171/0/09.2вн-29-15 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2015/06/162w.zip>

У регіональному розрізі також спостерігалось загострення *ризиків, пов'язаних передусім зі зниженням економічної активності населення* внаслідок погіршення макроекономічної ситуації, проведення АТО на Донбасі. Так, згідно з даними вибіркового обстеження економічної активності населення рівень безробіття населення у віці 15–70 років (за методологією МОП) становив 9,6 % у першому кварталі 2015 р. порівняно з 9,0 % за аналогічний період 2014 р. Разом з тим зареєстроване безробіття й далі утримувалося на невисокому рівні (близько 3 %) у результаті виїзду частини населення, припинення роботи багатьох центрів зайнятості у зв'язку з бойовими діями, а також відсутності мотивації значної частки незайнятого населення до активного пошуку роботи та реєстрації у службі зайнятості внаслідок скорочення кількості вакансій з прийнятними умовами наймання та оплати праці.

Зокрема, кількість вакансій у першому кварталі 2015 р. порівняно з аналогічним періодом 2013 р. скоротилася на 10,1 % (з 62476 од. до 56190 од.). При цьому найбільшою мірою це скорочення було зумовлене стрімким зменшенням кількості вакансій у добувній промисловості і розробленні кар'єрів (на 46,6 %), операцій з нерухомим майном (на 40,3 %), постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (на 31,9 %) <sup>202</sup>.

<sup>202</sup> Дані Державної служби зайнятості України щодо зареєстрованого ринку праці за перший квартал 2015 та 2013 років [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350879>

Водночас слід зазначити, що навантаження з боку безробітного населення на вакантні робочі місця, що пропонуються роботодавцями, також збільшилося. Зокрема, динаміка змін навантаження (з боку зареєстрованого безробітного населення) на вільні робочі місця за видами економічної діяльності свідчить про значну диференціацію цих показників залежно від динаміки галузевого розвитку (рис. 4.3).

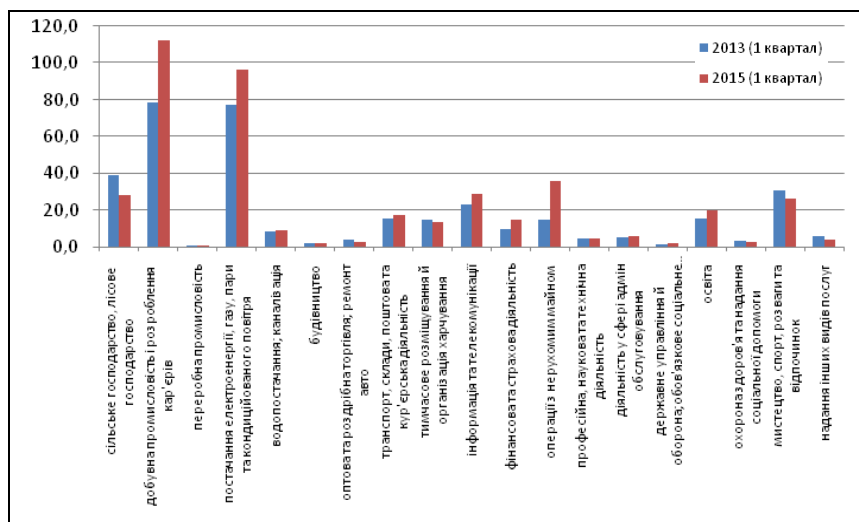


Рис. 4.3. Динаміка змін навантаження (з боку зареєстрованого безробітного населення) на вільні робочі місця за видами економічної діяльності, 2013–2015 рр., осіб

Джерело: Дані Державної служби зайнятості України щодо зареєстрованого ринку праці за перший квартал 2015 та 2013 років [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350879>

Варто також зазначити такий серйозний виклик розвитку українського ринку праці, як *якість зайнятості*. Насамперед це стосується якості робочих місць, що пропонуються роботодавцями (відповідно, це відбиває поточний попит на кваліфікацію робочої сили з боку виробництва). Зокрема, у 2014 р. середній розмір запропонованої заробітної плати становив 1985 грн. При цьому майже 32,9 % від загальної кількості вакансій пропонували

заробітну плату в розмірі, що коливався в межах від мінімальної до 1500 грн.

Цілком логічно припустити, що заробітна плата, яка пропонується працівникам, не може забезпечити навіть простого відтворення робочої сили та не стимулюватиме їх до підвищення економічної активності. Розподіл працівників, яким оплачено 50 % і більше робочого часу, за розмірами заробітної плати також свідчить про збереження значної частки зайнятих з невисоким рівнем оплати праці. Зокрема, майже у двох третин працівників нарахована заробітна плата не перевищувала середній рівень у країні (3480 грн). У свою чергу, переважна більшість працівників, які одержували заробітну плату вищу за 4000 грн (майже 29,4 % від загальної чисельності штатних працівників), були зайняті на підприємствах добувної промисловості і розробленні кар'єрів (67,2 % зайнятих у цьому виді діяльності), у фінансовій та страховій діяльності (59,6 %), з виробництва коксу та продуктів нафтопереробки (59,3 %), постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (58,1 %).

Мотивацію працівників до зайнятості також дестимулює значна тінізація заробітної плати, яка виявляється передусім через збереження значної частки вакансій, що пропонують заробітну плату практично в межах мінімальної заробітної плати.

Однак загалом слід зазначити, що слабка мотивація працівників до продуктивної зайнятості, яка виявляється через утримання невисокого рівня заробітної плати (в умовах зростання рівня інфляції), є одним з найбільш серйозних викликів розвитку українського ринку праці. Індекс реальної заробітної плати у 2014 р. порівняно з попереднім роком становив 93,5 %, а в грудні 2014 р. проти грудня 2013 р. — 86,4 %<sup>203</sup>. Збереження цієї тенденції в найближчій перспективі може призвести не тільки до посилення загроз соціальній безпеці у державі, але й до зниження рівня життя переважної більшості населення, значних міграційних втрат у майбутньому.

Серйозним ризиком розвитку вітчизняного ринку праці є збереження значних обсягів заборгованості з виплати заробітної плати. Зокрема, ця заборгованість станом на 1 липня 2015 р. становила 1 915 502 тис. грн, що майже на 45,1 % перевищує суму

<sup>203</sup> Ринок праці у 2014 р. : стат.-аналіт. доп. / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

заборгованості станом на 1 січня 2015 р. Найбільша частка заборгованості сконцентрована у промисловості (майже 70,5 % від загального обсягу боргу), на транспорті (11,8 %), у професійній, науковій і технічній діяльності (6,4 %), будівництві (5,3 %).

Збереження значних обсягів заборгованості з виплати заробітної плати у найближчій перспективі також є серйозним викликом для забезпечення гідної праці, розвитку сфери зайнятості.

Слід зазначити, що традиційно вітчизняні підприємства використовують практики вимушеної неповної зайнятості. Кількість працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати, у 2014 р., порівняно з попереднім роком скоротилася на 4,0 %, тоді як чисельність працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), зросла на 17,0 %. Переважна більшість працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати, були зайняті у промисловості (52,8 тис. осіб), майже 12,5 % — у будівництві (11,3 тис. осіб). Разом з тим чисельність працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день, у 2014 р. становила 888,1 тис. осіб, майже половина з них — це працівники промисловості (429,4 тис. осіб)<sup>204</sup>.

Застосування практики неповної зайнятості характерне для переважної більшості економічно розвинених країн. Зі світової практики ми знаємо різні варіанти появи робочих місць з частковою зайнятістю:

1) недозайнятість за робочим часом (time-related underemployment), яка передбачає зайнятість працівника протягом робочого часу, меншого від установленної норми, бажання та готовність працювати більше годин на наявному робочому місці або на додатковій роботі, або на іншій роботі взамін наявної. Ця практика застосовується передусім з метою розподілу наявного обсягу роботи між найбільшою чисельністю людей;

2) часткове безробіття, яке передбачає працевлаштування на робоче місце з повним робочим днем, але можливість бути зайнятим у режимі скороченого робочого часу (short-time working and temporary layoffs) з економічних обставин (період рецесії);

3) добровільно вибрана зайнятість неповний робочий час (voluntary part-time work) — передбачає ситуацію, коли людина вна-

<sup>204</sup> Ринок праці у 2014 р. : стат.-аналіт. доп. / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — С. 16. — Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

слідок особистих чи родинних обставин не може або не хоче працювати повний робочий час.

Високорозвинені країни широко застосовують практику неповного робочого часу (зокрема, у Нідерландах майже половина зайнятих працюють неповний робочий час, у Бельгії, Данії, Німеччині, Австрії, Швеції, Великобританії — близько чверті зайнятих). При цьому поширення цієї практики під час економічної кризи супроводжувалося посиленням соціальної захищеності працівників, виплатою часткової компенсації за невідпрацьований робочий час роботодавцем (або компенсування державою).

Разом з тим для українського ринку праці характерне використання вимушеної неповної зайнятості (за термінологією МОП), тобто *involuntary part-time work*, що є виявом недовикористання праці (*labour underutilization*)<sup>205</sup>, намагання роботодавців економити на витратах на оплату праці. Це є серйозним викликом для забезпечення збалансованого, стабільного розвитку ринку праці України на найближчу перспективу.

Серед напрямів мінімізації ризиків на ринку праці України, пов'язаних з макроекономічними та регуляторними аспектами впливу економічної кризи, назвемо насамперед такі:

- відновлення макроекономічної стабільності, розроблення антикризового законопроекту, спрямованого на мінімізацію наслідків економічної кризи;
- розроблення та впровадження протекціоністської політики захисту національних товаровиробників за умов лібералізації економічної політики, поглиблення економічної та фінансової кризи;
- удосконалення державної регуляторної політики, формування стабільної нормативно-правової бази розвитку національної економіки;
- сприяння створенню робочих місць за допомогою стимулювання розвитку національних виробництв, визначення пріоритетів економічного розвитку країни;
- зниження рівня фіскального навантаження з метою стимулювання розвитку підприємств.

Серед напрямів мінімізації ризиків на ринку праці України, пов'язаних з інфраструктурними аспектами впливу економічної кризи, слід виокремити:

<sup>205</sup> Beyond Unemployment: Measurement of Other Forms of Labour Underutilization : 18-th International Conference of Labour Statisticians (24 November — 5 December 2008) // Working group on Labour underutilization. Room Document: 13. — Geneva, 2008. — 56 p.

- поліпшення якості пропонованих вакансій завдяки забезпеченню повноти, вірогідності та доступності інформації про робочі місця та вимоги роботодавця, яка надається претендентам на заміщення вільних робочих місць;
- розроблення механізмів стимулювання роботодавців до надання інформації щодо робочих місць;
- забезпечення розширення обсягів громадських робіт з метою реалізації інвестиційних проектів з розбудови виробничої, транспортної та соціальної інфраструктури (відновлення та реконструкції Донбасу);
- посилення контролю та державного нагляду за додержанням роботодавцями трудового законодавства щодо забезпечення прав та соціальних гарантій працівників у разі вивільнення внаслідок скорочення чисельності або штату, застосування режимів неповної зайнятості, застосування практики відпусток за власний кошт без збереження заробітної плати, стану виконання колективних договорів із зайнятості та оплати праці.

#### **4.2. Підвищення конкурентоспроможності робочої сили як напрям забезпечення ефективної зайнятості**

Глобалізація світової економіки обумовлює підвищення пріоритетності наукових знань і технологій інформатизації суспільства в ієрархії чинників забезпечення економічного зростання країни. В умовах посилення міжнародного поділу праці країни не набувають стійких конкурентних переваг через існування значних резервів матеріальних та людських ресурсів, а пріоритетного значення поступово набувають інноваційні чинники. Відповідно, за умов поглиблення інтеграційних процесів у системі світогосподарських зв'язків ефективне використання ресурсного потенціалу може бути забезпечено лише на основі реалізації інтелектуальних чинників конкурентоспроможності, створення умов для розвитку сфери інформатизації та високоінтелектуальних послуг. Це обумовлює посилення ролі знаннєвої складової розвитку національних економік, що забезпечуватиме формування інноваційних засад їх функціонування, набуття конкурентних переваг нересурсного типу.

Зміна пріоритетів економічного розвитку веде до поступової трансформації суспільства на основі створення та нагромадження нових знань. Основним ресурсом сучасного економічного розвитку стають знання та інформація, знання стає новим джерелом багатства, а працівник інтелектуальної праці є найважливішим ресурсом та активом будь-якої корпорації<sup>206</sup>. Саме знання в інформаційному суспільстві стають технологіями для виробництва товарів і послуг, створюючи умови для підвищення конкурентоспроможності країн.

Серед найважливіших чинників впливу на конкурентоспроможність передусім слід назвати ті, що забезпечують ефективність (якість вищої освіти, ефективність ринків, розвинутість фінансових ринків, технологічна готовність, місткість ринку), та ті, що стимулюють поступову активізацію факторів інноваційності (витонченість бізнесу й інновативність). Водночас чинники, пов'язані з забезпеченням базових вимог (функціонування інфраструктури, інституцій, макроекономічного середовища, охорони здоров'я та початкової освіти), поступово втрачають домінуючий вплив на рівень конкурентоспроможності країни<sup>207</sup>. Саме ефективне використання ресурсного потенціалу на основі поліпшення якості людського потенціалу, створення можливостей застосування здобутих знань, підвищення інноваційної активності забезпечують збереження високих рейтингів країни в міжнародній конкурентній боротьбі.

Звіт про глобальну конкурентоспроможність 2014/2015 рр., підготовлений за методикою Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum), свідчить, що здатність до інновацій, креативність бізнесу, висока якість вищої освіти, рівень технологічної готовності є основою реалізації науково-технологічного та інноваційного потенціалу країни. І саме ті країни, що володіють значним науковим та інтелектуальним потенціалом, мають високу якість освіти, посідають стратегічні позиції в конкурентній боротьбі, тоді як орієнтація переважно на інфраструктурний та інституціональний розвиток не гарантує країні високого рейтингу конкурентоспроможності (табл. 4.1).

<sup>206</sup> *Thurrow L. Creating Wealth. The New Rules for Individuals / L. Thurrow // Companies and Countries in a Knowledge-Based Economy. — N.Y., 1999. — P. 115.*

<sup>207</sup> *Крючкова І. В. Концепція програми підвищення конкурентоспроможності економіки України / І. В. Крючкова // Вісн. Ін-ту економіки та прогнозування. — 2006. — С. 20–26.*

Таблиця 4.1

**МІСЦЕ КРАЇН У РЕЙТИНГУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ  
(ЗА СФЕРАМИ ДІЙ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ)**

| Країна            | Рейтинг конкуренто-спроможності | Базові чинники | Чинники ефективності | Інноваційні чинники |
|-------------------|---------------------------------|----------------|----------------------|---------------------|
| Швейцарія         | 1                               | 6,17           | 5,49                 | 5,74                |
| Сінгапур          | 2                               | 6,34           | 5,68                 | 5,13                |
| США               | 3                               | 5,15           | 5,71                 | 5,54                |
| Фінляндія         | 4                               | 5,97           | 5,27                 | 5,57                |
| Німеччина         | 5                               | 5,91           | 5,28                 | 5,56                |
| Великобританія    | 9                               | 5,49           | 5,51                 | 5,21                |
| Франція           | 23                              | 5,42           | 5,07                 | 4,86                |
| Естонія           | 29                              | 5,54           | 4,73                 | 4,14                |
| Чеська Республіка | 37                              | 5,02           | 4,62                 | 4,07                |
| Литва             | 41                              | 5,08           | 4,54                 | 3,97                |
| Латвія            | 42                              | 5,14           | 4,6                  | 3,68                |
| Польща            | 43                              | 4,80           | 4,64                 | 3,66                |
| Болгарія          | 54                              | 4,71           | 4,31                 | 3,27                |
| Румунія           | 59                              | 4,48           | 4,32                 | 3,53                |
| Угорщина          | 60                              | 4,71           | 4,3                  | 3,62                |
| Словаччина        | 75                              | 4,58           | 4,31                 | 3,59                |
| <i>Україна</i>    | <i>76</i>                       | <i>4,36</i>    | <i>4,11</i>          | <i>3,41</i>         |

Джерело: Schwab, K. The Global Competitiveness Report 2014–2015 [Electronic Resource] / Klaus Schwab, Xavier Sala-i-Martin // Full Data Edition. — 2014. — Available from : <http://www.weforum.org/gcr>

Загострення конкурентної боротьби на світових ринках диктує потребу вдосконалення системи освіти з метою підготовки конкурентоспроможної робочої сили. Саме ця робоча сила здатна обслуговувати високотехнологічне устаткування, розробляти інноваційні технології та створювати інноваційну продукцію. На макрорівні можливості реалізації цих завдань залежать передусім

від ефективності державної політики у сфері розвитку людського потенціалу, підвищення пріоритетності інноваційних складових людського розвитку.

На регіональному рівні найважливішими чинниками поліпшення якості робочої сили є перш за все можливості наповнення та використання місцевих бюджетів, ефективність регуляторної, фінансової політики на регіональному рівні, регіональні та галузеві пріоритети. На мікрорівні поліпшення якості робочої сили залежить від стимулів та можливостей фінансування підприємствами програм професійної підготовки та перепідготовки персоналу.

При цьому одним з найважливіших чинників забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції є стимулювання суб'єктів виробництва до підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу. На індивідуальному рівні саме підвищення індивідуальної конкурентоспроможності, посилення мотивації суб'єктів праці до інноваційної активності стає дієвим важелем поліпшення якісних параметрів робочої сили.

Реалізація конкурентних переваг ресурсного типу країною завдяки використанню порівняно дешевих факторів виробництва (природних ресурсів з низьким рівнем переробки, робочої сили з невисоким рівнем винагороди за працю) забезпечує достатньо високу конкурентоспроможність економіки. Однак збереження стійких конкурентних переваг за умов ринково орієнтованого розвитку економіки можливе лише на основі ефективного використання наявних ресурсів, запровадження прогресивних технологій, які забезпечують зростання продуктивності праці.

Пріоритетного значення в умовах глобалізації світової економіки набуває зв'язок конкурентоспроможності з продуктивністю економіки як вагомого джерела підвищення національних стандартів життя. Вітчизняні науковці, відзначаючи існування тенденції щодо ослаблення мотивованості до зростання продуктивності праці, рівня освіти та майстерності з боку працівників, звертають увагу на випереджальне зростання у структурі доходів населення частки соціальних трансфертів порівняно з часткою заробітної плати протягом останніх років<sup>208</sup>. Це суттєво ослаблює

---

<sup>208</sup> Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України : в 3 т. / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця, акад. НАН України В. П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б. Є. Кваснюка. — К. : Фенікс, 2007. — С. 101.

стимули працівників до професійного зростання, мотивацію до підвищення ефективності праці.

Серед найбільш вагомих причин утримання невисокого рівня продуктивності праці в Україні вчені-економісти називають, зокрема: відсутність реальної реструктуризації економіки; збереження надлишкової чисельності працівників на підприємствах, що неефективно функціонують; значний рівень тінізації економіки; суттєву частку зайнятих за видами економічної діяльності, які традиційно характеризуються невисокою продуктивністю праці<sup>209</sup>.

Водночас слід зазначити, що запровадження нових технологій за умов постіндустріального суспільства доволі часто вступає в суперечність із наявними традиційними технологіями, широке застосування яких призводить до звуження сфери застосування робочої сили. Сучасні технології, які потребують від працівників високого рівня кваліфікації та якості праці, створюють сприятливі умови до розширення сфери докладання праці. Відбувається поступове збільшення обсягів попиту на працю висококваліфікованих працівників, які характеризуються наявністю новаторських здібностей, мотивованістю до підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, здатністю обслуговувати високотехнологічне виробництво.

Освітній рівень нації, рівень розвитку інформаційного середовища, технологічний устрій визначають позиції країни в рейтингу конкурентоспроможності, що підтверджують дані Звіту про глобальну конкурентоспроможність 2014/2015 рр. (за методикою Всесвітнього економічного форуму) (рис. 4.4).

Високий рівень якості освітньої системи в контексті забезпечення зростання загальної конкурентоспроможності демонструють країни – лідери інноваційного розвитку (Швейцарія, Фінляндія, Сінгапур, США). Водночас, аналізуючи індикативні показники конкурентоспроможності країн у контексті освоєння технологічних нововведень фірмами, ми бачимо зміну лідерських позицій. Більш високим рівнем освоєння сучасних технологій характеризуються США, що забезпечує їм утримання стійких конкурентних переваг у цьому аспекті розвитку.

---

<sup>209</sup> Ukraine Jobs Study. Fostering Productivity and Job Creation : Report No. 32721-UA / World Bank, Human Development Sector Unit. — February 10, 2006. — P. 2.

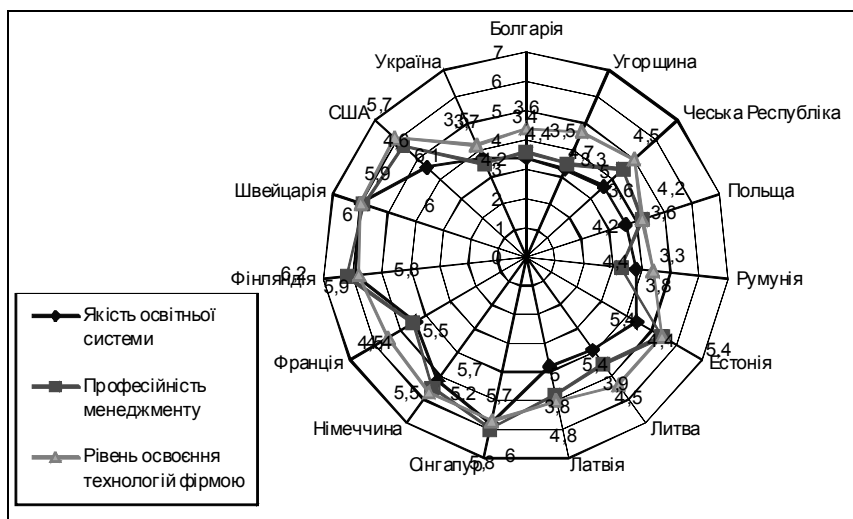


Рис. 4.4 Індикативні показники конкурентоспроможності країн (за якістю освіти, професійністю менеджменту та рівнем освоєння технологій)

Джерело: Schwab, K. The Global Competitiveness Report 2014–2015 [Electronic Resource] / Klaus Schwab, Xavier Sala-i-Martin // Full Data Edition. — 2014. — Available from : <http://www.weforum.org/gcr>

Отже, наведені дані свідчать про те, що країни, які посідають найвищі щаблі рангів у рейтингу загальної конкурентоспроможності (Швейцарія, Сінгапур, США, Фінляндія), вирізняються достатньо високим рівнем адаптованості до інноваційних змін. Україна має достатньо високі позиції за якістю освітньої системи (3,7 бала), рівнем освоєння технологій фірмою (4,2 бала), тоді як за показником «професійність менеджменту» значно відстає від рівня країн-лідерів. Загалом країни пострадянського простору, зокрема Україна (76 місце), характеризуються невисоким рівнем сприйнятливості до вимог інноваційної моделі розвитку, що, відповідно, обумовлює невисокий рейтинг їх конкурентоспроможності.

Ринкова трансформація сфери зайнятості України потребує пріоритетного розвитку системи освіти як визначального чинни-

ка підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Це може бути забезпечено лише на основі створення умов для здобуття універсальної базової підготовки, забезпечення можливостей для безперервної освіти.

Серйозною конкурентною перевагою вітчизняної робочої сили є достатньо високий рівень освіти населення. Згідно з даними обстеження економічної активності населення у 2014 р. частка населення з вищою освітою в загальній чисельності зайнятого населення становила 31,3 %, що свідчить про значний освітній потенціал вітчизняної робочої сили<sup>210</sup>.

Високий рейтинг України за загальним Індексом глобального таланту (Global Talent Index) також свідчить про існування резервів для забезпечення інноваційного розвитку країни в перспективі. У 2014 р. Україна посіла 42 місце у світовому рейтингу «Universitas 21» (рейтингу національних систем вищої освіти). Україна також посідає 30 позицію за якістю математичної та наукової освіти (Quality of math and Science education) за даними Global Competitiveness Report, підготовленим World Economic Forum, випереджаючи такі економічно розвинені країни, як Австрія (37 місце), Швеція (49 місце), Польща (50 місце)<sup>211</sup>.

Однак можливості реалізації цієї конкурентної переваги в Україні значно обмежені. Стійкість міжсекторних бар'єрів на ринку праці суттєво впливає на конкурентоспроможність вітчизняної робочої сили. Висока трудомісткість технологій, недостатня ефективність форм організації праці, застарілий технічний рівень виробництва переважної більшості вітчизняних підприємств зумовлюють збереження низькоефективних робочих місць, пов'язаних з виконанням жорстко регламентованих трудових операцій. Цим пояснюється слабка сприйнятливість професійного сегмента вітчизняного ринку праці до структурних змін, що призводить до домінування у професійно-кваліфікаційній структурі попиту та пропонування робочої сили частки малокваліфікованої праці (рис. 4.5).

<sup>210</sup> Економічна активність населення України 2014 [Електронний ресурс] : стат. зб. / Державна служба статистики України. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

<sup>211</sup> Schwab, K. The Global Competitiveness Report 2014–2015 [Electronic Resource] / Klaus Schwab, Xavier Sala-i-Martin // Full Data Edition. — 2014. — Available from : <http://www.weforum.org/gcr>

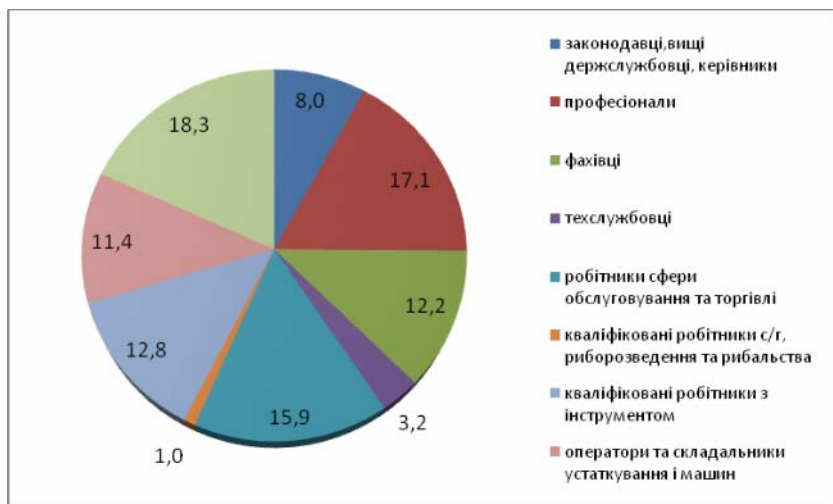


Рис. 4.5 Структура зайнятого населення за професіями, 2014, %<sup>212</sup>

Джерело: Економічна активність населення України 2014 [Електронний ресурс] : стат. зб. / Державна служба статистики України. — Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

За даними обстеження економічної активності населення у 2014 р. частка представників найпростіших професій у структурі зайнятого населення дорівнювала 18,3 %. Натомість питома вага професіоналів у загальній чисельності зайнятого населення становила 17,1 %, фахівців — 12,2 %, що, відповідно, свідчить про збереження ресурсомісткої структури зайнятості.

Забезпечити підвищення конкурентоспроможності робочої сили можна за умов посилення гнучкості та конкурентності оплати праці, реалізації мотиваційних стимулів до конкурентоспроможної праці. Водночас зауважимо, що в результаті деформаційних змін в оплаті праці значно ослабляється мотивація до підвищення продуктивності праці, рівня освіти та кваліфікації, що може призвести до втрати заробітною платою стимулювальної та відтворювальної функцій.

<sup>212</sup> Дані щодо економічної активності населення України за 2014 р. наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної республіки Крим та м. Севастополь.

Нарахована заробітна плата майже двох третин вітчизняних працівників у 2014 р. не перевищувала середнього рівня в країні (3480 грн). Водночас статистичні дані щодо розподілу працівників за розмірами заробітної плати свідчать про недостатню залежність розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Зокрема, у грудні 2014 р. лише у 19,9 % зайнятих в установах освіти (з характерно високим кваліфікаційним та професійним рівнем) нарахована заробітна плата перевищувала 4000 грн, тоді як в установах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги — у 12,9 % зайнятих. Разом з тим серед зайнятих у сфері фінансової діяльності зазначена категорія була більша від половини (59,6 %) <sup>213</sup>.

Нерозвинутість ринкової складової доходів (прибутків від підприємницької діяльності, від операцій з нерухомістю та цінними паперами) також гальмує дію матеріальних чинників зростання конкурентоспроможності робочої сили.

Водночас виконання завдання підвищення конкурентоспроможності робочої сили можливе лише за умови мобілізації освітніх чинників. Серед найбільш вагомих чинників, пов'язаних з розвитком освітніх детермінант конкурентоспроможності робочої сили, слід виокремити можливість фінансування підприємствами програм професійного навчання та перепідготовки персоналу, підвищення кваліфікації працівників.

Згідно з даними експертного опитування, результати якого подані у Звіті про глобальну конкурентоспроможність 2014/2015 рр., за показником «поширеність практики професійного навчання на виробництві» Україна посідає в рейтингу конкурентоспроможності лише 92 позицію <sup>214</sup>. Слабкою залишається заінтересованість роботодавців у професійному розвитку працівників: рівень охоплення штатних працівників заходами з підвищення кваліфікації в середньому в країні залишається невисоким (він коливався у межах від 8,8 % у 2010 р. до 9,4 % у 2014 р. <sup>215</sup>). Водночас частка навчених нових професій у загальній чисельності штатних працівників залишалася низькою (найвищий показник був зафіксований у 2011 р. (2,2 %) (рис. 4.6).

<sup>213</sup> Заробітна плата та стан її виплати у 2014 році [Електронний ресурс] : стат.-аналіт. огляд / Державна служба статистики України. — Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

<sup>214</sup> Schwab, K. The Global Competitiveness Report 2014–2015 [Electronic Resource] / Klaus Schwab, Xavier Sala-i-Martin // Full Data Edition. — 2014. — Available from : <http://www.weforum.org/gcr>

<sup>215</sup> Офіційний веб-портал Державної служби статистики України [<http://www.ukrstat.gov.ua>]

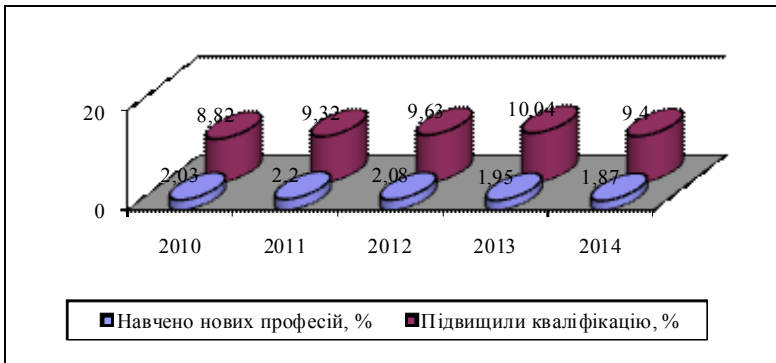


Рис. 4.6. Рівні охоплення працівників навчанням нових професій та підвищенням кваліфікації, 2010–2014 рр., % до облікової чисельності штатних працівників<sup>216</sup>

Джерело: Праця України у 2014 році [Електронний ресурс] : стат. зб. / Державна служба статистики України. — Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

Підвищення кваліфікації за професійними групами та економічними видами діяльності також суттєво варіюється. Зокрема, у 2014 р. частка професіоналів, фахівців у загальній чисельності працівників, що підвищили кваліфікацію, становила 48,4 %, робітників — 34,3 %<sup>217</sup>. Однак слід урахувати, по-перше, недостатньо високий рівень охоплення працівників заходами з підвищення кваліфікації та одержання нової професії; по-друге, доволі формальний характер процесу підвищення кваліфікації за деякими видами економічної діяльності.

Водночас найбільше зменшилися рівні охоплення штатних працівників підвищенням кваліфікації у промисловості. В умовах наростання кризових явищ в економіці роботодавці намагаються економити на професійному навчанні працівників унаслідок обмежених можливостей фінансування навчальних програм, з одного боку, та слабкої заінтересованості у підвищенні кваліфікації працівників, з другого боку. Згідно з даними моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України 2012 р., незва-

<sup>216</sup> Дані щодо обсягів навчання нових професій та підвищення кваліфікації працівників за 2010–2014 рр. переглянуто без урахування Автономної республіки Крим та м. Севастополя.

<sup>217</sup> Праця України у 2014 році [Електронний ресурс] : стат. зб. / Державна служба статистики України. — Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

жаючи на потребу приватних роботодавців у кваліфікованих працівниках, 70,1 % з тих, хто працює у приватному секторі, жодного разу не підвищували кваліфікації. Менше ніж 49 % респондентів удосконалювали професійні знання та навички за допомогою курсів, лекцій, тренінгів, що фінансувалися роботодавцями<sup>218</sup>.

Дотепер слабкою залишається мотивація працівників до оновлення знань, удосконалення професійних навичок в Україні. За даними Європейського соціального дослідження (European Social Survey) чисельність тих, хто протягом останнього року відвідував курси, тренінги з метою вдосконалення професійних знань і навичок, у 2011 р. коливалась у межах від 5,5 % у Болгарії, 6,8 % у Португалії, 8,4 % в Україні до 30,7 % у Великобританії, 45,8 % у Фінляндії, 46,6 % у Норвегії<sup>219</sup>. Моніторингове дослідження Інституту соціології НАН України, проведене у травні 2012 р., засвідчило, що майже дві третини населення (67,3 %) ніколи не підвищували свою професійну кваліфікацію, раз у кілька років удосконалювали свої знання та навички 13,2 %<sup>220</sup>.

Навчання безробітних громадян розглядається як один з дієвих механізмів з підвищення їхньої конкурентоспроможності та набуття ними нових кваліфікацій, які розширюють можливості для сприйняття та використання інновацій. Рівні охоплення професійним навчанням осіб, що перебували на обліку в державній службі зайнятості, коливались у межах від 11,5 % у першому кварталі 2013 р. до 10,7 % у першому кварталі 2015 р.<sup>221</sup> Аналіз рівня охоплення навчанням у розрізі кваліфікаційної структури здобувачів виявив, що найбільшою мірою були охоплені ті здобувачі, які раніше посідали місця службовців. Натомість рівні охоплення тих, які не мали професії або до того посідали місця, що не потребують особливої підготовки (тобто некваліфікованих та найменш конкурентоспроможних контингентів здобувачів), поступово скорочувалися.

Однак спостерігається невідповідність між рівнями працевлаштування та рівнями охоплення навчанням за типами робочих місць,

<sup>218</sup> Резнік О. Практики вдосконалення професійних знань і навичок як потенціал модернізації країни / О. Резнік // Українське суспільство 1992–2012. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг / за ред. д.е.н. В. Ворони, д.соц.н. М. Шульги. — К. : Ін-т соціології НАН України, 2012. — С. 415.

<sup>219</sup> Там само.

<sup>220</sup> Там само. — С. 412.

<sup>221</sup> Дані щодо обсягів професійного навчання незайнятого населення за сприянням Державної служби зайнятості у 2013–2015 рр. переглянуто без урахування Автономної республіки Крим та м. Севастополя.

що їх раніше посідали безробітні: особи, які мали раніше робітничі місця та мають найвищі рівні працевлаштування, охоплені навчальними програмами більшою мірою, аніж ті, хто має менші шанси працевлаштуватися (колишні службовці та особи без професії).

Важливим чинником впливу на конкурентоспроможність робочої сили залишається забезпечення відповідності одержаної підготовки потребам виробництва, посилення практикоорієнтованого змісту освіти. Однак це можна забезпечити лише за умов посилення заінтересованості роботодавців у налагодженні координаційних зв'язків з навчальними закладами, організації виробничого стажування студентів. Досі низьким залишається рівень залучення роботодавців до розроблення навчальних програм, атестації випускників навчальних закладів, оцінки якості підготовки фахівців. Це свідчить про слабкість стимулів для роботодавців щодо збільшення витрат на професійну підготовку працівників підприємств, реалізації їх трудового потенціалу.

Невідповідність структури та якості підготовки кадрів вимогам роботодавців виявляється через посилення диспропорційності їх підготовки у напрямі визначення пріоритетними «престижних» спеціальностей без урахування потреб економіки, низький рівень участі роботодавців у організації навчального процесу. На початок 2014/2015 рр. понад 21 % студентів вищих навчальних закладів здобували освіту за економічними спеціальностями, а 9,4 % — за юридичними<sup>222</sup>.

Разом з тим згідно з результатами обстеження випускників та роботодавців у рамках Проекту рейтингу вищих навчальних закладів «Компас» у 2013 р. лише 52 % випускників працювали за фахом<sup>223</sup>. Майже третина безробітних випускників навчальних закладів, зареєстрованих у Державній службі зайнятості на кінець 2014 р. (32,7 %), здобули освіту за напрямом підготовки «Економіка, комерція та підприємництво»; 13,4 % — «Інженерія», а 9,7 % — «Право» (рис. 4.7)<sup>224</sup>.

<sup>222</sup> Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2014/2015 навчального року : стат. зб. — К. : Держкомстат України, 2014. — 420 с.

<sup>223</sup> Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.slideshare.net/bestuniverua/ss-27208268>

<sup>224</sup> Пропозиція робочої сили та попит на неї [Електронний ресурс] : інформ.-аналіт. матеріали Державної служби зайнятості України. — Режим доступу : [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat\\_id=30543](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543)

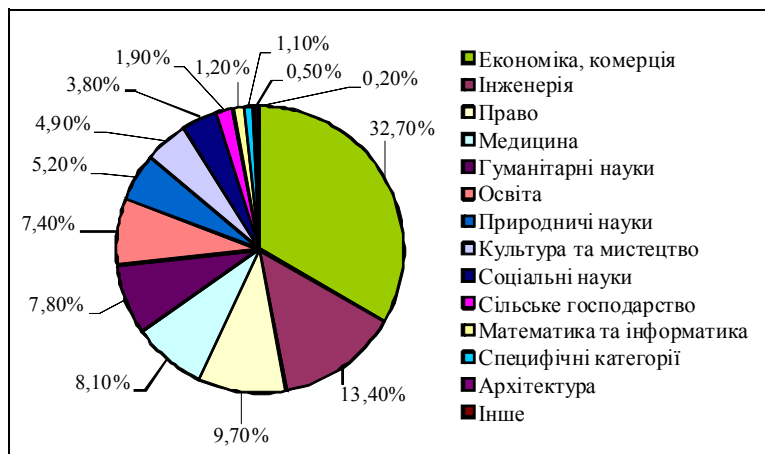


Рис. 4.7 Структура безробітних випускників за спеціальностями (за даними Державної служби зайнятості), 2014 р.

Джерело: Дані Державної служби зайнятості України у 2014 році [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

Згідно з результатами згаданого раніше обстеження випускників і роботодавців 2013 р. головними бар'єрами для прийняття випускника на роботу є низький рівень практичної підготовки (59 %), недостатній рівень теоретичної підготовки (36 %) та брак необхідних умінь і навичок (32 %) <sup>225</sup>. Це свідчить про недостатньо ефективну взаємодію між роботодавцями та навчальними закладами щодо участі в розробленні навчальних програм, організації стажування студентів навчальних закладів на виробництві, оновлення навчально-матеріальної бази. Недостатньо ефективним також залишається рівень кооперації між університетами, науковими установами та реальною економікою, що також ускладнює реалізацію інноваційних перспектив розвитку країни.

Підвищення конкурентоспроможності робочої сили можливе за умов забезпечення високого рівня стандартів освіти на основі впровадження інформаційно-інтелектуальних технологій у навчальні процеси, поліпшення якості підготовки висококваліфікованих фахівців. Разом з тим слід урахувувати, що в умовах гло-

<sup>225</sup> Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.slideshare.net/bestuniverua/ss-27208268>

балізації світового освітнього простору полегшується доступ до передових міжнародних практик у сфері освіти та науки. Розвиток ринку освітніх послуг приводить до посилення конкуренції між навчальними закладами як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку. У даному разі конкуренція стає суттєвим чинником розвитку системи освіти, який стимулює запровадження інноваційних технологій у практику, розроблення нових методів та критеріїв оцінки якості знань, забезпечення входження вітчизняної системи освіти у світовий освітянський простір. Це потребує врахування таких освітніх чинників впливу на конкурентоспроможність робочої сили, як розширення сфери професійного розвитку, розроблення професійних та освітніх стандартів, підвищення рівня професійної мобільності, формування та розвиток компетенцій.

Роль освітніх чинників у забезпеченні підвищення конкурентоспроможності робочої сили визначається насамперед необхідністю забезпечення вдосконалення здобутих знань, поступової універсалізації підготовки, сприяння професійно-особистісній самореалізації, поліпшення якості освітніх послуг та запровадження освітніх інновацій, спрямованих на забезпечення високих стандартів освіти.

Отже, підвищення конкурентоспроможності робочої сили є важливим напрямом забезпечення ефективної зайнятості, оскільки розвиток професійного потенціалу передбачає реалізацію працівником знань і навичок, набутих у процесі попередньої трудової діяльності, використання можливостей професійної самореалізації.

#### **4.3. Інноваційні перспективи розвитку ринку праці: проблеми реалізації та шляхи забезпечення**

**Ф**ормування конкурентоспроможної економіки відбувається на основі підготовки та використання кваліфікованої робочої сили, здатної ефективно функціонувати за умов інноваційного високотехнологічного виробництва. За нинішньої глобалізації пріоритетного значення набуває створення світової науково-технологічної інфраструктури, зорієнтованої на дистанційне використання світових інтелектуальних ресурсів за допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних засобів. Поступово трансформується галузева структура робочої сили, що приводить до активізації процесів урбанізації останньої. Відповідно, це обумов-

лює необхідність поступової уніфікації стандартів, розроблення та запровадження систем сертифікації знань. А це, у свою чергу, забезпечує можливості економічно розвиненим країнам за допомогою спеціалізації праці раціонально використовувати наявні ресурси для реалізації найбільш конкурентоспроможних та наукомістких напрямів економічного розвитку.

Запровадження інформаційних технологій потребуватиме робочої сили відповідного рівня кваліфікації, підбір якої може здійснюватися з використанням нових технологій. Це приводить до формування так званого електронного (віртуального) ринку праці як кібернетичного середовища, у межах якого відбувається обмін інформацією про вакансії та наявну робочу силу за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій.

Розвиток сучасних технологій обумовлює трансформацію суспільства на глобальному, макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях. Кардинальних змін під час переходу від індустріального до інформаційного етапу розвитку суспільства набуває технологічний спосіб виробництва, характер виробничих відносин і відносини власності. Для «фордистської моделі виробництва», формування якої було пов'язано передусім з розвитком індустріального суспільства, була характерна спеціалізація найманих працівників на виконанні обмеженої кількості чітко спланованих виробничих операцій. Функціональні обов'язки працівників за цих умов були обмежені вузькою спеціалізацією та практичною відсутністю творчого, креативного елементу у трудовій діяльності.

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій породжує необхідність поглиблення глобальної промислової кооперації. Це забезпечує можливості роботодавцям та найманим працівникам, навіть незважаючи на дистанційну відокремленість, бути органічно залученими у виробничий процес за сприяння високотехнологічного устаткування та використання інформаційних мереж.

За умов інтенсивної інформатизації економіки саме вміння професійно використовувати можливості новітніх технологій стає об'єктивним фактором одержання нецінових конкурентних переваг у ході конкурентної боротьби за вакантні робочі місця. У процесі здобуття допрофесійної та професійної освіти треба стимулювати працівників до систематичного підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, безперервного процесу навчання (оволо-

діння знаннями та навичками, необхідними для успішного їх застосування).

На сучасному етапі розвитку суспільства оволодіння інформаційними технологіями стимулює, з одного боку, професійний розвиток людини, з другого боку, підвищує її соціальний статус. Саме тому в умовах поширення інформаційних технологій необхідна чітка ієрархізація мотивів, інтересів, потреб і стимулів розвитку працівників.

Передусім це потребує пошуку найбільш раціональних умов досягнення цієї мети з урахуванням індивідуальних особливостей працівників (їх особистих навичок, рівня кваліфікації, набутої у процесі підготовки). Важливим також є стимулювання не тільки роботодавців до підвищення кваліфікаційного рівня працівників, але й самих працівників на реалізацію можливості використання здобутих знань у професійній діяльності. Пошук найбільш оптимальних варіантів забезпечення цієї мети — це важливий етап підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили під час інноваційних змін.

Динамічний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій потребує адаптації працівників до прогресивних технологічних змін. Для найбільш конкурентоспроможних країн характерним є перехід від використання передусім робочої сили з невисоким рівнем базової професійної підготовки до використання висококваліфікованої робочої сили, здатної до креативного виконання поставлених виробничих завдань. Це приводить до посилення попиту на висококваліфікованих фахівців-універсалів, що не тільки мають спеціалізовану професійну підготовку, але й оволодівають навичками підприємницької та управлінської діяльності.

Посилення інноваційних процесів у національній економіці обумовлює розширення сфери дії інформаційно-комунікаційних технологій. У результаті відбуваються динамічні зміни на національному ринку праці, у межах якого модифікуються інноваційні форми зайнятості, зникають старі та з'являються нові професії. Відповідно, праця набуває більш інформаційного характеру, посилюється роль людської особистості, яка є носієм інформаційних потреб та здібностей.

Ухвалена у 2000 р. країнами Євросоюзу Лісабонська стратегія щодо зростання та зайнятості була зорієнтована на поліпшення конкурентних позицій ЄС у світовому економічному просторі через посилення соціальної згуртованості, підвищення продуктив-

ності праці, забезпечення стійкого екологічного розвитку та формування економіки знань.

Однак зміна економічних і політичних реалій спричинила необхідність модернізації Лісабонської стратегії у 2005 р. у напрямі активізації ролі знань, інновацій, оптимізації людського капіталу. За основну мету цієї стратегії було визначено створення робочих місць у рамках Європейського Союзу, що передбачало необхідність інвестування у розвиток людського капіталу, посилення потенціалу економічного зростання<sup>226</sup>.

Експерти Європейської комісії у доповіді «Створення інноваційної Європи» сформулювали основні вектори структурних трансформацій, спрямовані на прискорення досягнення цілей Лісабонської стратегії<sup>227</sup>. Це стосується стимулювання підвищення «структурної мобільності» у межах Європейського Союзу за допомогою гнучкості робочої сили (досягнення 10 % частки науковців і дослідників у складі робочої сили).

Водночас посилення міжнародної конкуренції, постаріння населення країн Європейського Союзу, інтенсифікація міграційних потоків робочої сили обумовили необхідність посилення адаптації найманих працівників і підприємств до структурних змін за умов одночасного забезпечення гнучкості робочої сили та надання соціальних гарантій<sup>228</sup>. Формування нового концептуального підходу до регулювання зайнятості (політики «гнучких гарантій» — flexicurity) передбачало розроблення механізмів забезпечення раціональної гнучкості, надійності трудових угод, запровадження стратегії «навчання протягом усього життєвого циклу», модернізації системи соціального захисту.

Однак наростання фінансово-економічної кризи змусило скоригувати поставлені завдання, для чого наприкінці 2008 р. був схвалений План економічного відновлення ЄС (European Economic Recovery Plan). Відповідно до цього плану передбачалося запровадження країнами-учасницями, з урахуванням специфіки

<sup>226</sup> Europe 2020 Flagship Initiative Innovation Union / European Commission / SEC(2010)1161. COM (2010) 546 final from 06.10.2010. — Brussels, 2010. — 43 p.

<sup>227</sup> Creating an Innovative Europe. Report of the Independent Group on R&D and Innovation Appointed Following the Hampton Court Summit [Electronic Resource]. — Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. — Available from : [http://europa.eu.int/invest-in-research/action/2006\\_ahogroup\\_en.htm](http://europa.eu.int/invest-in-research/action/2006_ahogroup_en.htm)

<sup>228</sup> Ten years of the European Employment Strategy (EES) / European Union. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. — Luxembourg : EUR-OP, 2007. — 43 p.

та тенденцій розвитку їх національних економік, комплексу регуляторних заходів, спрямованих<sup>229</sup>:

- на формування нової фінансової архітекτονіки в межах ЄС;
- забезпечення впливу на реальний сектор економіки;
- підтримання глобальних зусиль з подолання фінансової кризи.

Стимулювання «інвестицій у майбутнє» згідно з напрямками реалізації Плану економічного відновлення ЄС може відбуватися на основі пріоритетного інвестування в науково-технічні розробки, інновації та освіту; надання більшої свободи бізнесу, розвитку внутрішніх і міжнародних ринків; посилення конкурентоспроможності економік через гарантування енергетичної безпеки, підвищення рівня екологічності виробництва.

Не менш важливими напрямками реалізації поставлених завдань було визначено сприяння безробітним щодо започаткування власної справи; здійснення систематичного моніторингу впливу світової фінансової кризи на різні сектори економіки; визначення напрямів удосконалення системи бюджетної підтримки галузей в умовах структурних змін; реалізація реформ у сфері зайнятості, пов'язаних з удосконаленням політики доходів населення, а також підвищення професійно-освітнього рівня робочої сили.

Ухвалення Стратегії щодо забезпечення стійкого розвитку та сприяння зростанню зайнятості «Європа-2020» було спрямовано на забезпечення досягнення цілей структурних реформ у сфері зайнятості та ринку праці для європейських країн:

- підвищення рівня зайнятості та зниження структурного безробіття;
- підготовка кваліфікованих працівників, які відповідають потребам ринку праці, та поліпшення якості зайнятості;
- підвищення продуктивності систем освіти.

З метою досягнення поставлених завдань була започаткована ініціатива «Порядок денний для нових навичок і робочих місць», спрямована на здійснення реформ ринку праці на основі вдосконалення системи професійної підготовки та перепідготовки, за-

---

<sup>229</sup> Economic Crisis in Europe: Causes, Consequences and Responses // European Economy. Report. — 2009. — № 7. — 90 p.

безпечення створення конкурентоспроможних робочих місць. При цьому було визначено чотири основні пріоритети<sup>230</sup>:

1) модернізація ринку праці з метою зниження рівня структурного безробіття в Європейському Союзі;

2) недопущення значних втрат людського капіталу та запобігання соціальній ізоляції економічно неактивного населення;

3) підвищення кваліфікації робочої сили, здатної швидко адаптуватися до інформаційно-технологічних змін і нових моделей організації праці;

4) поліпшення якості та умов праці, підвищення продуктивності праці.

Пріоритетного значення за умов переходу до інноваційної стадії розвитку економіки набуває наявність у працівників потенціалу креативності — не тільки здобуття нових знань, навичок у процесі трудової діяльності, але й уміння їх творчо застосовувати. В економічно розвинених країнах значного поширення набула практика стажування працівників із творчими здібностями у дослідних центрах або залучення до творчої діяльності у складі творчих колективів. Посилення тенденцій інтелектуалізації трудової діяльності обумовлює витіснення некваліфікованої робочої сили з невисоким рівнем доходів з ринку праці. При цьому створюються умови для активізації трудової поведінки, стимулювання підвищення мобільності, зростання конкурентоспроможності трудового потенціалу працюючих.

Активізація інноваційних процесів у світовому розвитку обумовила підвищення ролі освіти та професійної підготовки у забезпеченні людського розвитку. Поліпшення якості робочої сили потребує постійного вдосконалення знань та вмінь індивіда протягом трудового життя з метою забезпечення його ефективної зайнятості, професійної мобільності та конкурентоспроможності. Підвищення якості освітніх послуг на основі формування системи безперервної освіти «life-long education», спрямоване на оптимізацію професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, є одним з найбільш дієвих напрямів підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу країни.

---

<sup>230</sup> An Agenda for new skills and jobs: a European contribution towards full employment : communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions / EU, European Commission. / COM(2010) 682 final from 23.11.2010. — Strasbourg, 2010. — 21 p.

Разом з тим поліпшення адаптованості системи освіти та професійної підготовки до змін кон'юнктури ринку праці, забезпечення ефективної підготовки робочої сили є пріоритетними чинниками підвищення конкурентоспроможності робочої сили. В умовах формування інноваційного суспільства особливостями системи освіти є не тільки «...здатність надавати тим, хто навчається, нагромаджений в попередні роки обсяг знань та навичок, але й підвищувати здатність до сприйняття та використання на практиці нових наукових ідей, технічних інструментів та методів виробництва, формувати в працівниках новаторські здібності, ініціативу та підприємливість...»<sup>231</sup>.

На міжнародному ринку праці підвищуються вимоги до освітньо-професійної підготовки та кваліфікації працівників. Саме на цьому ринку діють умови наймання, обумовлені підвищенням загального рівня наукомісткості світового суспільного виробництва на базі використання творчого потенціалу сучасного працівника. Тож конкуренцію в сегменті висококваліфікованої праці міжнародного ринку праці витримують представники кваліфікованої робочої сили, водночас конкурентоспроможність представників масових професій значно знижується внаслідок невідповідності спеціальної професійної їх підготовки міжнародним вимогам. Це призводить до ускладнення виходу певних категорій на міжнародний ринок праці.

Ринкова економіка, яка поступово врівноважує різницю в умовах наймання та оплати праці, значно полегшує вільне переміщення робочої сили в рамках міжнародного ринку праці. Це передбачає можливість залучення кваліфікованих фахівців з інших країн, які мають досвід роботи в ринкових умовах. Саме тому в постіндустріальному суспільстві особливо актуалізуються питання підготовки національних кадрів високого рівня кваліфікації, пов'язані із суттєвими матеріальними витратами та значним часовим лагом у підготовці кваліфікованих працівників.

За умов глобалізації економіки міграція за кордон стає одним із засобів професійної, соціальної та психологічної самореалізації для висококваліфікованих фахівців. Слід зазначити, що працівники, які витримують конкуренцію на світовому ринку праці, вільно переміщуючись у межах світового господарства, засвоюють

<sup>231</sup> Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. — К. : Шторм, 2003. — С. 34.

передові форми організації виробництва. Тимчасова трудова міграція за кордон виступає альтернативою внутрішньому впливу інтелекту — зміні професії, поступовому переходу у сфери діяльності, безпосередньо не пов'язані зі здобутою спеціальністю (зайнятості у сфері бізнесу, посередництві). Трудова міграція поступово розширює вибір можливих життєвих стратегій, спрямованих на адаптацію до соціально-економічних реалій сучасності.

Також набутий працівниками досвід роботи може сприяти поширенню прогресивних форм організації праці після їх повернення та входження до національного ринку праці.

Водночас поєднання досягнутого рівня міжособистісного спілкування та ефекту від інтернет-орієнтованої автоматизації сьогодні забезпечує можливості обмінюватися інформацією та співпрацювати у різних сферах значній чисельності людей з територіально віддалених відстаней. Серед найбільш поширених в умовах інноваційних змін форм організації виробництва та праці виокремлюються насамперед:

- аутсорсинг (можливість передавання окремих спеціальних функцій для їх виконання іншій компанії, а потім включення одержаних результатів у повний операційний цикл);

- офшоринг (перенесення одного з підприємств (філіалів) на іншу територію, що дає змогу виробляти той самий продукт з меншими витратами на купівлю ресурсів за умов пільгового оподаткування, більш гнучкого трудового законодавства);

- інсорсинг (форма співробітництва, що передбачає можливість купівлі малих логістичних та координувальних фірм, розташованих у різних куточках світу, які спеціалізуються на різних видах діяльності);

- інформування (здатність створювати мережі збуту; персональний аналог використання відкритого доступу до інформації (опен-сорсинг), аутсорсинг, інсорсинг, можливості організації офшорного робочого місця для окремої людини<sup>232</sup>).

До початку світової фінансової кризи 2008 р. найбільш поширеною на глобалізованому ринку праці Євросоюзу була практика офшорингу (відповідно, спостерігалася скорочення зайнятості в обробній промисловості та інших галузях з низькою доданою вар-

---

<sup>232</sup> Фридман Т. Плоский мир: Краткая история XXI века / Томас Фридман ; пер. с англ. М. Колопотина. — М. : АСТ МОСКВА : Хранитель, 2001. — С. 203.

тістю, відбувалося перенесення виробництва з країн Європи до країн з більш дешевою робочою силою).

За даними Європейського моніторингу реструктуризації за кілька передкризових років через офшоринг було втрачено 8 % із загальної кількості скорочених робочих місць в ЄС. Найбільші втрати робочих місць із причин перенесення виробництва (надання послуг) у країнах ЄС спостерігались у низько- та середньотехнологічних галузях, які є найбільш трудомісткими (машино-, автомобілебудування, радіоелектроніка, текстильна, харчова промисловість), а також у сфері послуг (торгівля, ремонт, готельне господарство) і знаннєво-інтенсивних послуг (зокрема, телекомунікаційні послуги, сфера бізнес-послуг, фінансового посередництва, науково-дослідної, банківської та страхової діяльності).

Дані з Європейського моніторингу реструктуризації за 2008 р. свідчили, що у 2002–2006 рр. найбільша частка офшорингу робочих місць у ЄС спостерігалась у галузях середньотехнологічної промисловості — 45 %, достатньо значною була частка низькотехнологічної промисловості (24 %) та знаннєво насичених послуг (28 %). Саме в цих трьох секторах економіки ЄС протягом 2002–2007 рр. найбільше скорочувались робочі місця внаслідок реструктуризації<sup>233</sup>.

Після початку періоду макроекономічної стабілізації в Європейському Союзі спостерігалось збільшення втрат робочих місць унаслідок офшорингу. Зокрема, наприкінці 2014 р. скоротилися робочі місця у сфері промисловості (на 26,5 %), у фінансовій та страховій діяльності (на 14,8 %), на транспорті (на 8,0 %), у державному управлінні (на 7,6 %), торгівлі (7,2 %). Насамперед це відбувалось у результаті реструктуризації персоналу Банківської групи «Ллойд», автомобільної компанії «Опель»<sup>234</sup>.

Досвід Китаю та Індії свідчить про достатньо високу ефективність використання цих інноваційних дистанційних форм організації виробництва та праці. Зокрема, входження Китаю до Світової організації торгівлі означало необхідність додержання міжнародних стандартів ведення бізнесу, застосування однакових тарифів

<sup>233</sup> European Restructuring Monitor Quarterly. January 2009 / European Monitoring Centre on Change [Electronic Resource]. — Available from : [http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1214en.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1214en.pdf)

<sup>234</sup> European Restructuring Monitor Quarterly. January 2015 / European Monitoring Centre on Change [Electronic Resource]. — Available from : [http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1464en.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1464en.pdf)

та регламентацій, спрощення процедур реєстрації інвестиційних проєктів, підпорядкування міжнародному арбітражу в разі торговельних спорів з іншими компаніями чи іноземною країною. Водночас наявність низькооплачуваної робочої сили різних рівнів кваліфікації, стимулювання внутрішнього попиту споживачів дали змогу Китаю забезпечити інтеграцію виробничих потужностей у глобальні мережі поставок.

Разом з тим поступова інтеграція Китаю в міжнародну систему поділу праці за допомогою набуття конкурентних переваг ресурсного типу сприяла перерозподілу робочих місць зі сфери виробництва у сферу послуг. Поступово виробництво низькотехнологічних товарів почало витіснятися виробництвом товарів високотехнологічних, що стимулювало транснаціональні компанії переводити окремі виробничі процеси в Китай, переорієнтовуючи внутрішні потужності на виробництво товарів з більшою доданою вартістю. Поступово Китай змістив акценти на стимулювання молоді до здобуття математичної, комп'ютерної та природничої освіти, розбудову виробничої та телекомунікаційної інфраструктури. Саме наявність розвинутої інфраструктури та кваліфікованих кадрів дала змогу Китаю більш органічно долучитися до глобальної системи міжнародного поділу праці, залучати значні інвестиції (завдяки доволі низьким виробничим витратам та достатньо високій якості послуг).

Досвід Індії також свідчить про вельми високу ефективність використання інноваційних дистанційних форм зайнятості. Зокрема, одержавши можливість застосовувати оптоволоконну кабельну систему, ця країна достатньо ефективно використала наявну конкурентну перевагу — наявність людського ресурсу із середнім рівнем кваліфікації та вільним володінням англійською мовою, забезпечивши можливість здобуття наукової, інженерної та медичної освіти цими групами населення. Набувши досвіду обслуговування спеціалізованого програмного забезпечення транснаціональних компаній, індійські фірми почали розробляти власні програмні продукти та перекваліфіковуватись із фірм технічної підтримки у фірми-виробники (зокрема, у сфері комп'ютеризованих послуг та консалтингу).

Україна має достатньо високий потенціал для застосування інноваційних форм зайнятості. Зокрема, за даними Звіту про глобальну конкурентоспроможність 2014/2015 рр., підготовленого за методикою Всесвітнього економічного форуму (World Economic

Forum), динаміка адаптованості науковців та інженерів до технологічних змін свідчить про чималий потенціал України щодо пристосованості людських ресурсів до інноваційного розвитку (рис. 4.8).

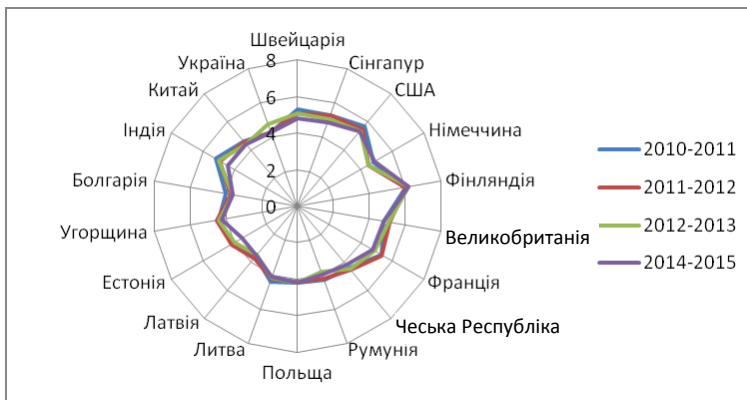


Рис. 4.8. Динаміка адаптованості науковців та інженерів до технологічних змін, 2010–2015 рр.

Джерело: Schwab, K. The Global Competitiveness Report 2014–2015 [Electronic Resource] / Klaus Schwab, Xavier Sala-i-Martin // Full Data Edition. — 2014. — Available from : <http://www.weforum.org/gcr>

Останнім часом Україна лідирує на ринку фриланс-програмування. У 2014 р. до ТОП-20 університетів, випускники та студенти яких виконують аутсорс-замовлення, увійшли дев'ять українських університетів, зокрема, Харківський національний університет радіоелектроніки (0,8 % від загального обсягу аутсорс-замовлень), Національний технічний університет «Київський політехнічний інститут» (0,75 %) і Запорізький національний технічний університет (0,72 %).

Найбільшими центрами фриланс-програмування Східної Європи у 2014 р. були Харків та Київ: зокрема, розробники програмного забезпечення цих міст виконують майже 6 % усього обсягу замовлень<sup>235</sup> (рис. 4.9). Це свідчить про значний потенціал для

<sup>235</sup> Україна має значний потенціал на ринку фриланс-програмування [Електронний ресурс]. — Режим доступу : // <http://hronika.info/ekonomika/69321-ukraina-ostaetsya-liderom-frilans-programirovaniya-shimkiv.html>

служб ІТ-рекрутингу великих аутсорсинг-компаній з залучення фриланс-програмістів Східної Європи.

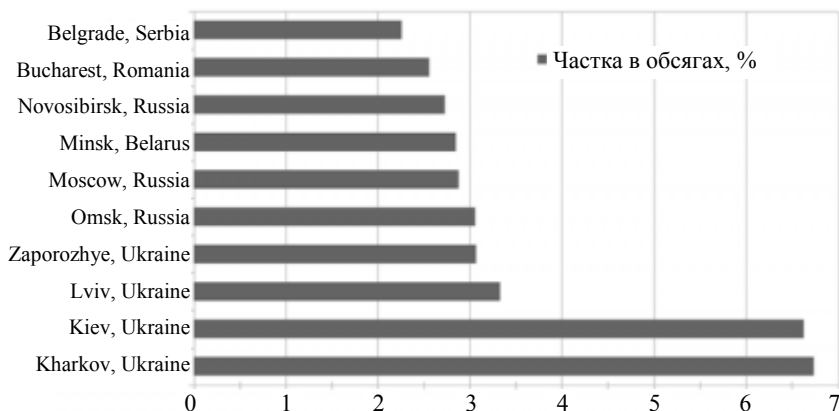


Рис. 4.9 Частка виконаних розробниками фриланс-замовлень програмних продуктів у загальному обсязі замовлень

Джерело: Україна має значний потенціал на ринку фріланс-програмування // [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://hronika.info/ekonomika/69321-ukraina-ostaetsya-liderom-frilans-programmirovaniya-shimkiv.html>

Розвиток інноваційних форм зайнятості в економічно розвинутих країнах передбачає передусім удосконалення системи підготовки кадрів. У Сполучених Штатах Америки перевага віддається не підготовці окремих працівників з конкретно орієнтованими навичками, а здобуттю більш системної освіти. Це дає змогу працівникам швидше адаптуватися до вимог сучасного виробництва, здійснювати систематичну ротацію кадрів на виробництві. Ухвалений закон про інвестиції в робочу силу надає працівникам широкі права з контролю за державними програмами у сфері підготовки та перепідготовки кадрів. Відповідно до цього закону створені центри перепідготовки забезпечують можливість участі в освітніх програмах, провадять професійну реабілітацію не тільки безробітних, але й працюючих.

Достатньо проблематичним є процес формування системи безперервної освіти в Україні, тоді як досвід країн-лідерів інноваційного розвитку (Фінляндії, Швеції, Норвегії) підтверджує успішність запровадження практики безперервної освіти, яка пе-

редбачає можливість навчання для населення пенсійного та передпенсійного віку. Дані Європейського соціального дослідження щодо вікової структури відвідувачів навчальних програм з метою вдосконалення професійних знань та навичок у 2011 р. свідчать про домінування представників старшої вікової групи у віці 55 років і старше у складі відвідувачів програм в економічно розвинених країнах (18–26 %). Водночас в Україні частка відвідувачів навчальних програм у віці 55 років і старше у 2011 р. становила лише 1,7 %, у віці 30–54 роки — 9,0 %, що свідчить про слабку мотивацію дорослого населення України до оновлення здобутих знань і навичок<sup>236</sup>.

Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р. № 4312-VI<sup>237</sup> визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників. Згідно з цим законом метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їхньої конкурентоспроможності відповідно до потреб ринку через сприяння ефективному використанню праці та досягнення належного професійного рівня працівниками.

Основними напрямками діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників згідно зі згаданим законом є:

- розроблення поточних та перспективних планів професійного навчання працівників, робочих навчальних планів;
- організація професійного навчання працівників;
- стимулювання професійного зростання працівників;
- забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо в роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років;
- проведення аналізу результатів атестації та здійснення заходів щодо підвищення професійного рівня працівників.

Професійне навчання працівників здійснюється безпосередньо у роботодавця та на договірній основі у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах або організаціях. Неформальне професійне навчання працівників

<sup>236</sup> Резнік О. Практики вдосконалення професійних знань і навичок як потенціал модернізації країни / О. Резнік // Українське суспільство 1992–2012. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг / за ред. д.е.н. В. Ворони, д.соц.н. М. Шульги. — К. : Ін-т соціології НАН України, 2012. — С. 413.

<sup>237</sup> Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р. № 4312-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/how/4312-17>

здійснюється за їх згодою безпосередньо в роботодавця згідно з рішенням роботодавця за його кошти з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності. Для організації підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників у складі державної служби зайнятості (за участі професійно-технічних навчальних закладів, підприємств, установ, які мають ліцензію на право здійснення освітньої діяльності за визначеними професіями) створюються центри визнання результатів неформального професійного навчання.

Поширення інноваційних форм зайнятості в Україні передбачає дальшу розбудову системи підтвердження результатів неформального навчання. Однак її реалізація ускладнюється через незавершеність процесу формування національної системи кваліфікацій.

Процедура визнання результатів неформального навчання й досі адаптована лише до обмеженого переліку професій, що звужує масштаби поширення сфери докладання інноваційної праці. Це підтверджує необхідність актуалізації питання розбудови системи підтвердження результатів неформального навчання, особливо в контексті вирішення проблем підвищення конкурентоспроможності праці вимушених переселенців.

За умов інформатизації суспільства саме дистанційна освіта дістає достатньо велику нішу на ринку освітніх послуг. Водночас масштаби ліцензування окремих освітніх програм за дистанційними формами навчання в Україні дотепер залишаються замалими для забезпечення інноваційного розвитку суспільства. Недостатньо високий рівень розвинутості дистанційного навчання в країні впливає передусім на доступність освіти, забезпечення можливостей поєднання роботи та навчання. Підвищення гнучкості дистанційних навчальних програм на основі запровадження компетентнісного підходу, використання підходів змішаного навчання (blended learning) посилюватиме ефективність результатів навчання.

Отже, з метою забезпечення розвитку системи безперервної освіти в Україні необхідно забезпечити реалізацію системи заходів:

— сприяння формуванню Національної системи кваліфікацій в Україні, що передбачає створення, функціонування та розвиток професійних кваліфікацій, формування галузевих рамок кваліфікацій, професійних стандартів і професійних кваліфікацій;

- створення мережі кваліфікаційних рад з визнання результатів неформального навчання;
- створення банку ідей, покликаного збирати, фінансувати та адмініструвати найбільш економічно та соціально ефективні бізнесові або наукові ідеї;
- розроблення стандартів для оцінювання, валідації та сертифікації навчання, що забезпечуватимуть можливості практичного застосування кваліфікацій, одержаних у рамках неформального навчання (на основі реалізації постанови Кабінету Міністрів України від 15 травня 2013 р. № 340 «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями»);
- стимулювання поширення дистанційних форм навчання (on-line), а також підвищення гнучкості дистанційних навчальних програм на основі запровадження компетентнісного підходу; формування та затвердження всіх елементів національної системи кваліфікацій України.

## ОСВІТНІ ВЕКТОРИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

### 5.1. Молодіжна зайнятість в Україні: проблеми, асиметрії та фактори впливу

Ефективна зайнятість молоді має найбільший потенціал забезпечення інноваційного розвитку країни. Його повне використання можливе лише через створення умов для залучення молоді до пріоритетних сфер економіки, поєднання молодими людьми виробничої діяльності з науковою тощо. Але сьогодні як в Україні, так і світі в цілому можна спостерігати розрив між устремліннями, потенціалом молодих людей та їхніми можливостями на ринку праці. Це набуває неабиякої актуальності, оскільки безробіття серед молоді в усьому світі сягнуло значних масштабів та набагато перевищило рівень безробіття дорослого населення (рис. 5.1)<sup>238</sup>.

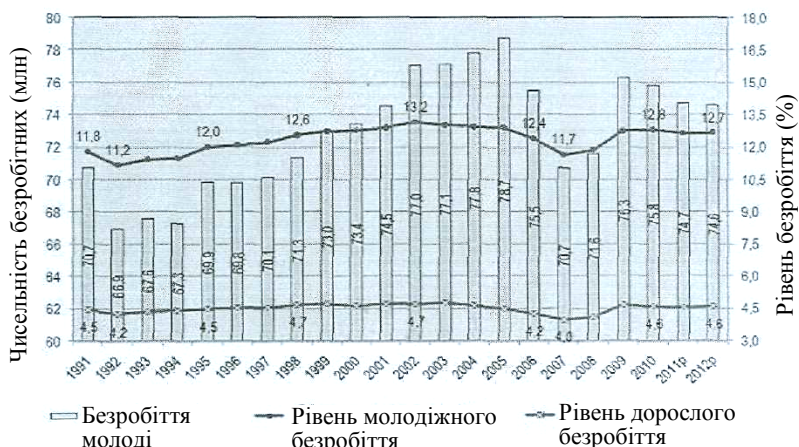


Рис. 5.1. Глобальні рівні молодіжного та дорослого безробіття у світі (1991–2012 рр.)<sup>239</sup>

<sup>238</sup> Наприклад, в Іспанії та Греції рівень безробіття серед молоді подвоївся за період з 2007 до 2011 рр. і досяг 46 % та 42 % відповідно.

<sup>239</sup> Кризис в сфере занятости молодежи: Время действовать [Электронный ресурс] : Международная конференция труда, 101 сессия, 2012 г. — Режим доступа : [http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_345399/lang--ru/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_345399/lang--ru/index.htm)

Незважаючи на те що криза молодіжної зайнятості являє собою глобальну тенденцію, у кожній країні вона має свої особливості. Це стосується як її масштабів, так і характеру. Наприклад, в Україні стан молодіжної зайнятості характеризується статистичними даними, наведеними в табл. 5.1 і 5.2.

Таблиця 5.1

РІВЕНЬ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ за 2004–2014 рр.<sup>240</sup>

| Показник                 | Рівень зайнятості, % |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--------------------------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                          | 2004                 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Особи у віці 15–24 роки  | 33,9                 | 34,2 | 35,1 | 36,6 | 37,3 | 34,5 | 33,5 | 33,9 | 33,7 | 32,5 | 29,5 |
| Особи у віці 25–29 років | 74,7                 | 75,2 | 75,4 | 76,5 | 76,4 | 72,2 | 72,0 | 72,4 | 73,8 | 73,8 | 71,6 |
| Особи у віці 30–34 роки  | —                    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | 74,9 |

Таблиця 5.2

РІВЕНЬ БЕЗРОБІТТЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ за 2004–2014 рр.<sup>241</sup>

| Показник                 | Рівень безробіття, % |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--------------------------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                          | 2004                 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Особи у віці 15–24 роки  | 15,7                 | 14,9 | 14,1 | 12,5 | 13,3 | 17,8 | 17,4 | 18,6 | 17,3 | 17,4 | 23,1 |
| Особи у віці 25–29 років | 9,3                  | 7,6  | 7,3  | 6,9  | 7,0  | 10,4 | 9,9  | 9,2  | 9,5  | 8,7  | 11,1 |
| Особи у віці 30–34 роки  | —                    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | —    | 9,3  |
| Працездатне населення    | 9,2                  | 7,8  | 7,4  | 6,9  | 6,9  | 9,6  | 8,8  | 8,6  | 8,1  | 7,7  | 9,7  |

Оцінюючи молодіжну зайнятість за даними табл. 5.1, констатуємо, що в Україні зайнято в середньому менше ніж 75 % моло-

<sup>240</sup> Державна служба статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

<sup>241</sup> Там само.

ді, а також спостерігаємо негативні тенденції — дуже низький рівень зайнятості у віковій групі 15–24 роки та його зниження протягом 2011–2014 років, зниження рівня зайнятості молоді у віці 25–29 років у 2014 р.

Аналіз наведених у табл. 5.2 статистичних даних про рівень безробіття молоді в Україні, аналогічно як і в усьому світі, свідчить про високі рівні молодіжного безробіття в усіх вікових групах, перевищення рівня молодіжного безробіття над рівнем безробіття працездатного населення протягом 2008–2014 рр. та тенденцію збільшення рівня безробіття до 2014 р. Тобто можна констатувати, що безробіття в Україні, як і загалом у світі, має «молоде обличчя».

Поряд з проблемою молодіжного безробіття в усьому світі, як зазначається в доповіді «Криза у сфері зайнятості молоді: час діяти»<sup>242</sup> на Міжнародній конференції праці у 2012 р. (далі — Доповідь), спостерігаються проблеми, які ще більше погіршують стан молоді на ринку праці:

- імовірність одержання роботи з низькою оплатою молодими людьми від 2,5 до 5,8 раза вище, ніж загальний середній показник у країні; більше ніж 50 % працівників з низькою заробітною платою — це молоді працівники (країни ЄС, США);

- більш високий рівень зайнятості у неформальній економіці серед молодих працівників порівняно з їх дорослими колегами (в Європі частка молоді в неформальному секторі економіки становить 17 % проти 7 % для працівників працездатного віку);

- посилення принципу для молоді «прийнятий останнім — звільнений першим (збільшення абсолютних та відносних показників звільнення серед молоді). При цьому часто не береться до уваги те, що молодь може мати переваги порівняно з іншими віковими категоріями претендентів на вакансію<sup>243</sup>: більш тривалий період майбутньої працездатності, кращі показники фізичного здоров'я та витривалості, високий загальноосвітній рівень, інноваційність тощо.

<sup>242</sup> Кризис в сфере занятости молодёжи: Время действовать [Электронный ресурс] : Международная конференция труда, 101 сессия, 2012 г. — Режим доступа : [http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_345399/lang--ru/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_345399/lang--ru/index.htm)

<sup>243</sup> Валетов Д. М. Проблеми молодіжного безробіття в сучасній Україні [Електронний ресурс] / Д. М. Валетов, С. Е. Саржан. — Режим доступу : <http://www.stattionline.org.ua/pravo/62/8501-problemi-molodizhnogo-bezrobittya-v-suchasnij-ukra%D1%97ni.html>

Ці небезпечні глобальні тенденції молодіжної зайнятості відповідно до матеріалів Доповіді призводять до низки негативних наслідків, серед яких найбільш відчутними є:

- ✓ зростання соціальної напруженості та масштабів рухів політичного й соціального протесту, очолюваних молоддю, в яких молоді люди виступали з вимогами щодо робочих місць, свободи та соціальної справедливості;

- ✓ підриив віри в те, що перспективи кожного наступного покоління у сфері зайнятості та економічного зростання будуть поліпшуватися, а глобалізація може бути справедливою і всеосяжною, а також може принести молоді гідну роботу та соціальну справедливість;

- ✓ загроза принципу рівності можливостей різних поколінь та висока ймовірність різкого розшарування та підвищення нерівності в межах нинішнього покоління молоді, її маргіналізації;

- ✓ збільшення чисельності молоді, яка «втратила надію» на працевлаштування;

- ✓ збільшення в країнах, що розвиваються, масштабів еміграції висококваліфікованої молоді;

- ✓ обмеження доступу молоді до систем соціального страхування через існування мінімальних строків сплати внесків.

До цього додаються ще й такі соціально-демографічні, економічні, психологічні та правові наслідки, як посилення незахищеності молоді на ринку праці, посилення тенденцій постаріння населення країни — немає соціальних передумов підвищення народжуваності в країні; втрата ціннісної мотивації до навчання та праці, зниження престижності легальної праці; підвищення рівня криміногенності суспільства, зростання злочинності тощо; втрати та витрати фондів загальнообов'язкового страхування, недоодержання надходжень до бюджету, втрата коштів у разі еміграції молодих людей тощо. За оцінкою Британської компанії «The Guardian», втрати європейської економіки від молодіжного безробіття сягають 153 млрд євро на рік, або більше ніж 3 млрд євро на тиждень<sup>244</sup>.

Отже, наведені результати статистичних та соціологічних досліджень підтверджують наявність проблем у молодіжній зайнятості. Особливо тривожить збільшення рівня безробіття серед

---

<sup>244</sup> Гетьман Є. Молодіжне безробіття: втрачене покоління? [Електронний ресурс] / Є. Гетьман. — Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/publications/2013/10/2/397038/>

випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів. Так, аналіз причин безробіття в Україні (за методологією МОП) показав, що з огляду на кризові явища в економіці України головною причиною безробіття є звільнення з економічних мотивів (40,3 %), далі — звільнення за власним бажанням (28,5 %) та непрацевлаштування після закінчення навчального закладу (школи, ПТУ, вишу або інших) (16,4 %)<sup>245</sup> тощо. Звільнення з економічних причин належить до циклічної складової безробіття та впливає на зайнятість усіх категорій працездатного населення. Звільнення за власним бажанням є фрикційною складовою безробіття, яка об'єктивно притаманна будь-якій економіці. Тоді як наявність безробітних осіб, які не працевлаштувалися після завершення навчання, за нашим переконанням, свідчить про асиметрію у розвитку ринку праці і ринку освітніх послуг.

Зазначимо, що проблематика взаємозв'язку та взаємодії двох ринків — ринку освітніх послуг і ринку праці — чимраз частіше обговорюється на шпальтах економічних видань, у дискусіях, які проводяться на різних рівнях та у різному форматі. Змушені констатувати, що таким дискусіям часто притаманний спрощений, вульгарний погляд на зміст, параметри взаємодії означених раніше ринків та причини наявних асиметрій. При цьому домінує констатація невідповідності обсягів і структури підготовки фахівців у системі професійної освіти, а отже, вектор суджень має переважно одне спрямування — як «прилаштувати» параметри одного ринку (освітніх послуг) до поточних потреб іншого (робочої сили і робочих місць). Вважаємо такий підхід примітивним, непродуктивним і таким, що шкодить як ринку освітніх послуг, так і ринку праці.

Безумовно, ринки, про які йдеться, не є ізольованими автономіями, вони тісно пов'язані, але філософія їх взаємодії і взаємовпливу виходить далеко за межі механічного «прилаштування» освітніх послуг під потреби роботодавців.

Опановуючи цю філософію та мистецтво управління освітнім та економічним розвитком, маємо обов'язково зважати на таке:

1. Суспільні функції, що покладаються на освіту, пов'язані з виконанням завдань не тільки суто економічного спрямування. У сфері освіти не тільки здобуваються знання та формуються

<sup>245</sup> Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua)

професійні компетенції. Ця сфера адаптує людину до суспільних умов життєдіяльності, вчить жити в умовах постійних змін, невизначеностей; на полі освіти людина опановує культурні цінності, там закладаються підвалини формування як людського, так і соціального капіталу.

2. Розвиток освіти має набути випереджального характеру. Ідеться про те, щоб компетенції, яких набуває здобувач освітніх послуг, випереджали поточні потреби економіки і суспільства.

3. Обидва ринки не можуть виконувати свою місію без взаємозбагачення, узгодженого, односпрямованого поступу.

У розвиток наведеного ще раз акцентуємо увагу на тому, що підготовка висококваліфікованої робочої сили є далеко не єдиною місією освіти в цілому і вищої зокрема. Маємо усвідомлювати суспільно значущу роль ринку освітніх послуг у соціалізації членів суспільства. Остання постає як складний і багатоплановий процес, ключовими характеристиками якого є:

- передавання та засвоєння індивідами культури, яка спрямована на засвоєння соціально значущих правил;
- долучення людини до культурних цінностей;
- вироблення в індивідів світоглядних настанов;
- засвоєння стандартів поведінки;
- опанування соціальних норм і цінностей, необхідних людині для успішної взаємодії з зовнішнім світом — інститутами економіки і суспільства.

Вважаємо, що неусвідомлення цих, як і багатьох інших очевидних постулатів, є серйозною перешкодою на шляху формування та реалізації соціально-економічної політики європейського типу. Визнаємо, що існує невідповідність обсягів і структури підготовки кадрів потребам економіки. Утім означену невідповідність продукує не тільки освіта, але й інші інститути економіки та суспільства. На порядку денному залишається як пріоритетне, нагальне, суспільно значуще завдання — провадити зважену, високопрофесійну, соціально відповідальну політику, яка забезпечує відтворення потужного попиту на робочу силу завдяки створенню мережі знань, інтелектуально насичених, гідних робочих місць.

Наголошуємо на тому, що і в теоретичному, і в прикладному плані існує потреба розвитку ринків, що розглядаються, але розвитку не за кошт чи на шкоду іншому. Пріоритетом має бути не механічна переформатизація, а створення умов, можливостей, за яких відбуваються якісні, суспільно значущі зміни як на ринку

освітніх послуг, так і на ринку праці, який, у свою чергу, є сукупністю двох ринків — робочої сили і робочих місць. Визнаючи необхідність внесення глибоких змін у кожен складову системи підготовки фахівців вищої кваліфікації — починаючи від запровадження нових принципів формування державного замовлення на освітні послуги і закінчуючи новими підходами щодо державної атестації випускників вищих навчальних закладів, водночас закликаємо уникати спрощених висновків щодо причин наявних асиметрій у розвитку ринку освітніх послуг і ринку праці.

Неупереджений аналіз свідчить, що першопричиною очевидної незбалансованості ринку освітніх послуг і ринку праці є те, що останній дотепер демонструє вкрай низький попит на висококваліфіковану робочу силу. В українській економіці починаючи з 90-х років минулого століття не припиняється «вимивання» робочих місць (передусім в обробній промисловості, інших високотехнологічних галузях) з високою науковою, знаннєвою місткістю, а створення нових конкурентоспроможних робочих місць, які підпадають під визначення гідних, відбувається вкрай повільно та в незначних масштабах. Від роботодавців усе більше надходять заявки на укомплектування робочих місць, робота на яких не потребує високої кваліфікації і навіть спеціальної підготовки. Часто вживаними стають терміни «маргінальні робочі місця», «маргінальна зайнятість». Утім такі робочі місця і така зайнятість несумісні з реалізацією принципів гідної праці.

Зазначимо, що й у згадуваній раніше Доповіді основною причиною труднощів у пошуку молоддю в усьому світі гідних робочих місць констатується неможливість у реальному сегменті економіки забезпечувати достатню їх кількість та якість для прецедентування молоді. Тобто виникає дефіцит гідних робочих місць. Його зростання на фоні інтенсифікації мобільності економічної діяльності, яка випереджає мобільність робочої сили, призводить до невизначеності у трудовому житті молодшої економічно активної людини.

Акцентуємо увагу й на тому, що відсутність належного попиту на висококваліфіковану робочу силу, на найсучасніші компетенції з боку роботодавців дезорієнтує учасників освітнього процесу, знижує їхні мотиваційні настанови. Як справедливо зазначають відомі українські фахівці у галузі соціальної політики та ринку праці, «...нинішній ринок праці не виявляє попиту на поглиблення знань..., що зумовлює появу інституціонального

мутанта — системи вищої освіти з пониженими вимогами до якості освіти з боку його безпосереднього споживача (ринку праці)»<sup>246</sup>.

До низької якості робочих місць в Україні як причини безробіття молоді з огляду на такі її характеристики, як інноваційність, схильність до навчання, особистісний та професійний розвиток, варто додати низький рівень інноваційної складової в економіці, тобто, як уже зазначалося, переважання маргінальних робочих місць, на яких молодь зазвичай не погоджується працювати. Так, спостерігається вкрай високий рівень зношеності основних фондів — 76,7 %; індекс уведення в дію нових основних фондів — лише 1,3<sup>247</sup>. Це знижує інноваційний потенціал підприємств (технологія, обладнання, поінформованість, кваліфікація працівників тощо) України. Не сприяє інноваційному розвитку підприємств надто низькі витрати підприємств на професійне навчання працівників — 6 грн у місяць<sup>248</sup>. Як результат, за рівнем інноваційності підприємств за даними World Economic Forum «The Global Competitiveness Report 2014–2015»<sup>249</sup> Україна посідає у світі 93 місце. Серед стримувальних факторів крім низького інноваційного потенціалу підприємств треба звернути увагу на недостатню державну підтримку інноваційної продукції (123 місце у світі), недостатні передумови інноваційної діяльності (82 місце в світі), низький рівень співробітництва бізнесу та університетів (74 місце у світі).

Одночасно можливості працевлаштування молоді на інноваційні гідні робочі місця обмежені. Такі робочі місця за сучасних умов уподібнюються, образно кажучи, до класу високих спортивних звершень, практично недоступних для більшості людей із середніми здібностями.

Варто додати ще й існування значної чисельності осіб передпенсійного та пенсійного віку, які через низький за європейськими стандартами розмір заробітної плати та пенсій змушені не виходити зі складу робочої сили, залишатися на ринку праці та посідати наявні робочі місця. Як наслідок, звужується регламентований попит на молодих фахівців.

<sup>246</sup> Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / [С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б. М. Данилишина. — 2-ге вид., доп. і перероб. — Черкаси : Брама-Україна, 2006. — С. 244.

<sup>247</sup> Державна служба статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

<sup>248</sup> Там само.

<sup>249</sup> World Economic Forum [Electronic Resource]. — Available from : [www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015](http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015)

Отже, в Україні має бути сформована інституціональна база для стимулювання створення робочих місць для молоді. Водночас має йтися не про будь-які робочі місця, а про гідні робочі місця. Адже, наприклад, стимулювання наймання молоді через зниження її прав, соціальних виплат та пільг призводить до уразливості та незахищеності працівників у довгостроковому періоді.

Частково проблему створення нових робочих місць має вирішувати Закон України «Про зайнятість населення», яким передбачена низка правових норм щодо стимулювання їх створення, а саме:

- компенсація в розмірі 50 % суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (єдиного соціального внеску) у разі створення та вкомплектування нового робочого місця з виплатою працівникові заробітної плати, яка становить не менше від трьох мінімальних зарплат;

- відшкодування повного розміру єдиного соціального внеску роботодавцям, які працевлаштовують на нові робочі місця безробітних з числа соціально уразливих категорій громадян;

- відшкодування повного розміру єдиного соціального внеску суб'єктам малого підприємництва, які створюють нові робочі місця та проводять діяльність у пріоритетних видах економіки.

Проте у 2014 р. лише 2 % молоді, яка завершила навчання у закладах освіти та мала статус безробітної, працевлаштовано з використанням цих правових норм. Тож податкові пільги за цим Законом не спрацьовують в Україні з огляду на низький розмір суми відшкодування повного розміру єдиного соціального внеску, у результаті чого працевлаштування на нові робочі місця безробітних з числа соціально уразливих категорій громадян не стимулює роботодавців. Припустимо, що молодому працівникові сплачуватимуть середню заробітну плату (за січень–червень 2015 р. становила 3870 грн) та роботодавець сплачуватиме середній розмір єдиного соціального внеску — 42,5 %. Витрати роботодавця на виплату заробітної плати за рік становитимуть 46440 грн, а розмір єдиного соціального внеску (розмір відшкодування) — лише 19737 грн. До того ж додамо, що витрати роботодавця в реальності не обмежуються лише витратами на заробітну плату, а включають, як мінімум, витрати на створення робочого місця<sup>250</sup>. Наприклад, в Європі вони становлять 50 тис. дол. для великих

<sup>250</sup> Торжєвський М. В. Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення / М. В. Торжєвський // Економіка України. — 2014. — 1(626). — С. 87–96.

підприємств та 1 тис. дол. для малих підприємств. Тобто можна припустити незаінтересованість роботодавців у використанні передбачених Законом України «Про зайнятість населення» державних пільг.

З іншого боку, причини асиметрії виявляються також у невідповідності попиту на робочі місця з боку безробітної молоді та попиту з боку роботодавців на кваліфіковану робочу силу. Так, за даними на кінець 2014 р. 32,7 % безробітних осіб – випускників вишів навчалися за напрямом підготовки «економіка, комерція, підприємництво», 13,4 % — напрямом підготовки «інженерія», 9,7 % — напрямом підготовки «право» тощо. Щодо випускників ПТНЗ, які одержали статус безробітного на кінець 2014 р., то 39,7 % з них навчалися за розділом Класифікатора професій ДК 003:2010 «кваліфіковані робітники з інструментом», 30,7 % — «працівники сфери торгівлі та послуг», 20,9 % — «технічні службовці» тощо.

Про асиметрії свідчить також аналіз безробіття випускників професійних навчальних закладів (ПТНЗ, ВНЗ) у регіональному розрізі. Найбільше (понад 1500 осіб) безробітних випускників зареєстровано в Івано-Франківській, Львівській, Житомирській, Рівненській та Тернопільській областях<sup>251</sup>. Одночасно спостерігається незадоволений попит на фахівців, тобто незаповнення зареєстрованих у службі зайнятості вакансій у названих областях. Аналіз попиту в цих областях дає підстави стверджувати, що безробіття викликано не стільки кількісною невідповідністю між попитом і пропонуванням на ринку праці, скільки якісною їх структурою.

Отже, аналіз у розрізі напрямів підготовки та областей України дає змогу припустити наявність невідповідності напрямів підготовки потребам ринку праці та економіки в цілому через, зокрема, недосконалість методів прогнозування обсягів підготовки фахівців у професійному розрізі, недосконалу систему професійної орієнтації молоді та можливість вільного вибору нею напряму підготовки.

Проте значна частина науковців та особливо практиків серед головних причин молодіжного безробіття називають низьку якість освітніх послуг у професійних навчальних закладах. Ця

---

<sup>251</sup> Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua)

причина формулюється ними по-різному: «небажання роботодавців приймати на роботу недосвідчену та некваліфіковану молодь», «суттєвий розрив між програмами навчання і потребами підприємств», «формальний підхід до розробки програм професійного навчання»<sup>252</sup>, «невідповідність освітніх послуг реальним потребам ринку праці»<sup>253</sup>, «невідповідність між знаннями, отриманими в навчальних закладах, та вимогами роботодавців», «нестача досвіду роботи та накопиченого соціального капіталу», «обмежені можливості організації стажування студентів на підприємствах»<sup>254</sup> тощо.

Тобто виходить, на їхню думку, що головна провина за молодіжне безробіття та інші асиметрії на ринку освітніх послуг та ринку праці лежить на професійних навчальних закладах. Проте ми вважаємо, що це є звуженим поглядом на молодіжну зайнятість в Україні, оскільки існують багато інших важливих причин молодіжного безробіття, про що йшлося раніше. Збереження високого рівня молодіжної незайнятості, як і незайнятості взагалі, слід також пов'язувати з утвердженням у світовому вимірі моделі економічного та суспільного устрою, який дедалі більше набуває ознак лібералізму та економічного централізму. Статистичні дані та результати спеціальних досліджень переконують у наростанні асиметрій між економічними результатами і соціальними здобутками. Реальністю сьогодення є зростання нерівності в різноманітних формах, розподілу доходів виключно на користь роботодавців та топ-менеджменту, згортання багатьох соціальних програм тощо. Усе це дестабілізує соціально-трудову сферу, знижує мотиваційні настанови економічно активного населення та продукує соціальне відторгнення.

З'ясовуючи причини молодіжного безробіття, маємо звернути увагу й на вплив на інститут зайнятості й інших чинників, які заведено називати позаекономічними.

По-перше, на якість освітніх послуг та дальші можливі труднощі у працевлаштуванні молоді впливають індивідуальні якості випускників професійних навчальних закладів. Вплив індивіду-

<sup>252</sup> *Торжєвський М. В.* Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення.

<sup>253</sup> *Гук Н.* Вища освіта крізь призму ринку праці [Електронний ресурс] / Н. Гук. — Режим доступу : <http://www.viche.info/journal/3028/>

<sup>254</sup> *Лібанова Е.* Молодіжна політика в Україні: напрями удосконалення у контексті реалізації проекту МОП [Електронний ресурс] / Е. Лібанова. — Режим доступу : [www.idss.org.ua/arhiv/2014\\_02\\_06Lisogor.ppt](http://www.idss.org.ua/arhiv/2014_02_06Lisogor.ppt)

ально-психологічних особливостей студентів та слухачів на результати навчання вже доведено використанням компетентнісного підходу в системі освіти — у процесі розроблення освітніх та професійних стандартів. А отже, мають бути посилені вимоги до профорієнтаційної роботи з абітурієнтами, студентами, учнями та слухачами. Засоби масової інформації, молодіжні організації повинні психологічно готувати молодь до усвідомлення нею тієї ролі, яку вона може та буде відігравати в розвитку своєї країни, змінити ставлення до деяких поширених серед молоді форм діяльності, що є тимчасовими та неперспективними<sup>255</sup>.

З індивідуальними якостями молодих людей пов'язані і психологічні причини молодіжного безробіття, що зумовлено існуванням негативних стереотипів щодо особливостей трудової поведінки випускників навчальних закладів<sup>256</sup>: низької адаптованості та уразливості до зовнішнього економічного та соціального середовища; завищених вимог під час працевлаштування (престижність, заробітна плата) до змісту, характеру й умов праці; високої професійної та територіальної мобільності, як наслідок, неусталеності економічних і соціальних зв'язків молодих людей — нестабільності їхніх трудових настанов.

По-друге, зниження якості навчання студентів, учнів, слухачів зумовлюють також економічні причини. Так, низький рівень життя змушує молодь, перед якою постає дилема «навчання або працевлаштування», віддавати перевагу останньому. Увесь свій час такі молоді люди присвячують роботі, щоб не втратити її, а це призводить до пропуску занять, невиконання навчальної програми і, як наслідок, складання заліків та іспитів за допомогою методів, далеких від освіти<sup>257</sup>.

По-третє, не сприяють підвищенню якості освіти, а отже, і молодіжній зайнятості й соціокультурні особливості розвитку країни, а саме<sup>258</sup>: слабкий розвиток громадянського суспільства та, відповідно, брак практики створення механізмів самостійної побудови ефективної співпраці між суспільними інститутами

<sup>255</sup> Валетов Д. М. Проблеми молодіжного безробіття в сучасній Україні [Електронний ресурс] / Д. М. Валетов, С. Е. Саржан. — Режим доступу : <http://www.stationline.org.ua/pravo/62/8501-problemi-molodizhnogo-bezrobittya-v-suchasnij-ukra%D1%97ni.html>

<sup>256</sup> Торжесвський М. В. Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення.

<sup>257</sup> Гук Н. Вища освіта крізь призму ринку праці.

<sup>258</sup> Перспективи розширення участі роботодавців у розвитку професійної освіти [Електронний ресурс] : аналітич. записка. — Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/1417/>

(навчальними закладами, роботодавцями, органами влади, молодіжними організаціями тощо); несформованість у суспільстві і, зокрема, у більшості роботодавців розуміння необхідності й економічної ефективності інвестицій у розвиток людського капіталу.

По-четверте, розглядаючи проблему якості освіти і молодіжної зайнятості, багато дослідників вважають, що саме роботодавці є мірилом кваліфікаційних вимог, «...адже саме бізнес і потреби ринку праці визначають реальні вимоги до фахівців, їхніх практичних знань та навичок»<sup>259</sup>. На перший погляд так і є. Але, на нашу думку, не враховано таку обставину, як рівень освіти, компетентності та кваліфікації самих роботодавців. Це є принциповим питанням, оскільки часто роботодавці здобували освіту раніше за сьогоdnішніх випускників вищих навчальних закладів. А коли немає постійного або періодичного навчання, кваліфікаційний рівень роботодавців не може відповідати вимогам сучасності. Тому не можна погодитись із тим, що «...роботодавці — учасники експертних комісій щодо акредитації вищих навчальних закладів та оцінювання рівня підготовки студентів повинні бути підготовлені до такої роботи й бути в змозі об'єктивно оцінювати якість підготовки»<sup>260</sup>.

Для вирішення цього питання цікавим є досвід США<sup>261</sup>, де підприємства реального сектору економіки фінансують 60 % науки у вищих навчальних закладах. Ця співпраця також передбачає створення системи пільг та додаткових прав: безкоштовне використання державних наукових лабораторій, пільги на купівлю сировини, матеріалів, податкові пільги тощо.

По-п'яте, недостатньо висока якість освітніх послуг багато в чому пояснюється постановкою хибних цілей навчального процесу, відповідно до яких випускник має оволодіти традиційними результатами навчання (знання, уміння, навички) і які відображають уявлення викладачів щодо змісту освіти. Це — однобічний погляд освітян на зміст освіти. Але, на жаль, він поки що існує в освіті на противагу іншому погляду, в основі якого — набір компетенцій, якими оволодів випускник, — уявлення замовників освітніх послуг (роботодавців). Примирити ці різні, але об'єк-

<sup>259</sup> Гук Н. Вища освіта крізь призму ринку праці [Електронний ресурс] / Н. Гук. — Режим доступу : <http://www.viche.info/journal/3028/>

<sup>260</sup> Перспективи розширення участі роботодавців у розвитку професійної освіти [Електронний ресурс] : аналітич. записка. — Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/1417/>

<sup>261</sup> Там само.

тивно близькі погляди, на думку авторів монографії, як і авторів методичних рекомендацій щодо розроблення освітніх програм<sup>262</sup>, можна через навчання, орієнтоване на студента (орієнтація на вихід), в основі якого — компетентнісний підхід до підготовки фахівців. Річ у тім, що раніше освіта була значною мірою орієнтована на себе, гостро не стояло питання конкуренції між суб'єктами на ринку праці та ринку освітніх послуг. Тепер успіх будь-яких суб'єктів ринкового середовища означає наявність у них конкурентних переваг. Що стосується системи вищої освіти, то студенти мають набувати, а професійні навчальні заклади формувати професійні компетенції відповідно до поточних та перспективних потреб ринку праці.

Реалізація компетентнісного підходу можлива лише за участі, поряд з викладачами, роботодавців, випускників, соціальних партнерів тощо. В умовах надзвичайно швидкого розвитку як національних економік, так і глобального простору немає альтернатив співпраці представників освітньої сфери і роботодавців у розробленні та реалізації освітніх програм. Знов не можемо не погодитися з авторами методичних рекомендацій щодо розроблення освітніх програм<sup>263</sup>, що не може бути жодного протиставлення результатів навчання та компетенцій, адже між ними є глибока діалектична єдність: сукупність результатів навчання в їх динамічному поєднанні приводить до набуття особами, які навчаються, відповідних компетенцій. А з іншого боку — оволодіння певною компетенцією вимагає засвоєння конкретних знань, умінь, навичок, тобто традиційних результатів навчання.

Отже, для того щоб запобігти зростанню молодіжного безробіття в Україні, необхідно задіяти всіх суб'єктів ринку освітніх послуг та ринку праці. Ця вимога обумовлена тим, що якість освітніх послуг залежить не тільки від професійних навчальних закладів, які мають розробляти та поліпшувати якість освітніх стандартів, а й від особистісного потенціалу молоді, бажання та компетентності роботодавців щодо формування попиту на ринку праці, якості регулювання сфери освіти державними органами влади. Головним інструментом, який інтегрує всіх цих суб'єктів у роботі з подолання наявних на молодіжному ринку праці аси-

<sup>262</sup> Перспективи розширення участі роботодавців у розвитку професійної освіти [Електронний ресурс] : аналітич. записка. — Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/1417/>

<sup>263</sup> Там само.

метрій, на нашу думку, є компетентнісний підхід. Саме його використання позитивно вплине як на ринок освітніх послуг, так і на ринок праці. Як показало дослідження, більшість причин молодіжного безробіття є зовнішніми щодо ринку освітніх послуг — пов'язаними з факторами функціонування ринку праці або управління освітою. Це означає, що необхідно не стільки «підлаштовувати» ринок освітніх послуг під ринок праці, скільки розвивати останній, створювати потужний попит на інноваційну працю, на сформований інтелектуальний потенціал.

Говорячи про якість освітніх послуг, слід розділяти відповідальність за наявні у сфері освіти проблеми між професійно-технічними та вищими навчальними закладами з огляду на суттєві особливості в їх діяльності. Важливо також усвідомлювати, що подолати асиметрії у сфері зайнятості молоді можна тільки через урахування всього спектра їх причин, впливаючи на відповідні фактори — статистичні, соціальні, демографічні, психологічні, економічні, технологічні, правові, соціокультурні та політичні.

## **5.2. Студентоорієнтоване навчання: сучасні пріоритети, компетентнісний підхід та правові аспекти**

На п'ятнадцятому році XXI століття стало очевидним, що **Н**вища освіта у нинішньому форматі та за нинішніх масштабів і ефективності задіяння потенціалу сучасних чинників розвитку не здатна повноцінно виконувати покладені на неї суспільні функції. Цілком поділяємо думку відомого дослідника проблем освіти Б. С. Гершунського, який зазначає, що загальноосвітова криза освіти, про яку так багато говорили і писали в останні роки і яка в тих чи інших формах виявляється в усіх країнах світу, пов'язана не тільки з недостатньою ефективністю освіти з погляду прагматично оціненої економічної віддачі. Достеменно сутність світової освітньої кризи полягає в безпорадності й не-ефективності сучасної освіти перед глобальними проблемами цивілізаційного масштабу<sup>264</sup>.

---

<sup>264</sup> Гершунский Б. С. Философия образования для XXI века / Б. С. Гершунский. — М., 1998. — С. 32.

Подолання системної кризи у вищій освіті, яка є реальністю не тільки в Україні, пов'язане з розв'язанням цілого комплексу завдань правового, організаційного, економічного, науково-педагогічного характеру, а розпочинати вирішення цього неймовірно складного завдання слід, на наш погляд, з переоцінки теперішніх та усвідомлення природи й сутнісних характеристик сучасних рушійних сил розвитку вищої освіти як одного з провідних інститутів економічної системи, визначення контурів нової парадигми освітньої діяльності.

Перш за все акцентуємо увагу на тому, що вища освіта завжди була і має бути тісно пов'язана зі сферою економіки. Сучасні умови глобалізації диктують нові вимоги та потребують нового формату взаємодії вищої освіти та економіки, яка без перебільшення має бути новою економікою (економікою знань). Економічною наукою доведено і практикою підтверджено, що економіка знань є чи не єдиною з можливих систем господарювання, яка здатна продукувати конкурентні переваги та відповідати на виклики XXI століття. Правомірним є висновок, що основна відмінність нової економіки (економіки знань) від попередніх полягає у докорінній зміні рушійних сил і самої філософії розвитку: якщо дотепер знання, навички та здатності були важливою, то нині стали основною, життєво необхідною умовою забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку. Таке твердження поділяють чимраз більше науковців, експертів. Так, експерти Світового банку стверджують, що здатність суспільства створювати, відбирати, адаптувати, перетворювати на джерело прибутковості й використовувати знання має вирішальне значення для стійкого економічного зростання і підвищення рівня життя населення. Знання перетворюються в найбільш важливий чинник економічного розвитку<sup>265</sup>.

Економіка знань у розгорнутому її трактуванні — це економіка, що створює, поширює й використовує знання та сформовані компетенції для забезпечення свого зростання й конкурентоспроможності; економіка, яка не тільки використовує знання, навички, здібності в різноманітних формах, а й продукує їх у вигляді високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, наукової продукції. Економіка знань — це типове нелінійне

<sup>265</sup> Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы : доклад Всемирного банка // Весь мир. — 2003. — С. 7.

явище. Ключова її характеристика — концентрація знань та сформованих компетенцій, за якої їх сума не збігається із сумою арифметичною, у ній складники примножуються, і це підтверджує дію законів нелінійного характеру в цій царині.

Якщо розглядати економіку знань із прикладних, практичних позицій, крізь призму реальних механізмів її впливу на соціально-економічний розвиток, то варто наголосити на такому. В організаційно-технологічному, трудовому аспекті економіка знань — це економіка, основою якої є високопродуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, на яких працюють висококваліфіковані, інноваційно орієнтовані працівники; у ній упроваджуються інформаційні, комунікаційні та інші сучасні прогресивні технології й виготовляється високотехнологічна, наукомістка та конкурентоспроможна продукція. Отже, основою економіки знань є конкурентоспроможність у найширшому значенні цього поняття, що продукує конкурентні переваги та забезпечує стійкий соціально-економічний розвиток.

У формалізованому вигляді взаємозв'язки між процесами глобалізації, економікою знань і вищою освітою є такими: умови глобалізації передбачають, що кожна економічно активна людина, кожний суб'єкт господарювання, держава і суспільство в цілому мають конкурентні переваги, які можна сформувати і розвивати за наявності нової економіки, орієнтованої на знання, на інтелект нації. Для розбудови такої економіки і забезпечення її стійкого розвитку необхідні *фахівці нової формиції*, які володіють потужним інтелектуальним потенціалом, знаннями, навичками, компетенціями, котрі в сукупності становлять основу людського капіталу, що формується значною мірою *саме у сфері освіти*. Слід зазначити, що вища освіта є інститутом, якому належить провідна роль у формуванні не тільки людського, а й так званого соціального капіталу, частка якого стрімко зростає у складі сукупного капіталу, носієм котрого є людина.

Соціальний капітал об'єднує в собі всі надбання соціального характеру, які визначають становище людини в суспільстві, її статус (як формальний, так і неформальний), потенціал взаємодії з іншими суб'єктами держави та суспільства. Чи не першим реальним самостійним кроком до формування соціального капіталу є прийняття рішення про здобуття вищої освіти та вибір освітнього закладу.

Вступ до вищого навчального закладу визначає середовище життєдіяльності, спілкування на чотири роки або більш тривалий

період. Здобуття вищої освіти передбачає, що молодий фахівець може претендувати на посаду з інноваційно орієнтованим, інтелектуальним характером праці. Отже, здобуття вищої освіти — це й долучення до певної соціальної верстви з притаманними їй культурою поведінки, спілкування, мотивацією тощо.

В якому б вищому навчальному закладі не навчався молодий фахівець, він має набути компетенції, що відповідають певним державним освітнім стандартам. Однак для дальшого кар'єрного зростання велике значення має і статус, і імідж, тобто бренд закладу, в якому навчався молодий фахівець. Ці нематеріальні активи навчального закладу дають ринку праці, суспільству в цілому свого роду сигнал, який є поштовхом до сприятливого залучення молодого фахівця в систему економічних і соціально-трудових відносин.

Тож стартові соціальні позиції та рішення, що приймаються молодією людиною (за участі батьків, знайомих, друзів) щодо здобуття вищої освіти, визначають не тільки напрям підготовки, спеціальність, характер діяльності, якість робочого місця та інші складові майбутнього трудового життя. Цей вибір у сукупності з вибором конкретного вищого навчального закладу формує систему взаємозв'язків, стиль життя та дає імпульс для кар'єрного і статусного зростання, відкриває нові можливості для самореалізації в майбутньому. Усе це дає можливість стверджувати, що вища освіта — це не тільки інститут набуття компетенцій, які відіграють значну роль у формуванні людського капіталу, а й інститут, що закладає підвалини формування соціального капіталу.

Отже, становлення та розвиток економіки знань має супроводжуватися випереджальними змінами в освітній, професійній, соціальній структурі персоналу організації, який має стати уособленням, рушійною силою нової економіки. Цей персонал має бути насичений знаннями, володіти широким спектром професійних, соціальних, психологічних, організаційних компетенцій і бути мотивованим творчо їх використовувати у практичній діяльності. Важливо усвідомити, що в новій економіці людина стане носієм цілої низки нових компетенцій та якостей, котрі ще донедавна були другорядними (готовність до кооперації й підтримки, культура спілкування, вміння працювати в команді, психофізіологічна готовність працювати в сучасному інформаційному середовищі, вміння навчатися, готовність до змін та нововведень тощо) і які не можна сформувати без вищої освіти.

Узагальнюючи викладене, підкреслимо, що саме в контексті цієї взаємозалежності (глобалізація — конкурентні переваги — економіка знань — людський капітал — соціальний капітал) маємо розглядати потребу і першопричину модернізації вищої школи.

Утім цим не обмежуються виклики глобального світу стосовно до такого важливого соціального інституту, яким є вища освіта. Усі ми є свідками того, як глобальний світ породжує все нові й нові екстремальні умови та виклики для системи підготовки фахівців, яким доведеться жити, працювати, творити в непростому світі — світі глобальному, світі дедалі більш взаємозалежному і водночас дедалі більш вразливому та непередбачуваному.

Справді, виникають питання: чому маємо вчити, як вчити, в якій спосіб викладати, за умов коли:

1) обсяги, складність необхідних для сучасного виробництва наукових знань є такими, що перевищують критичний для психологічного сприйняття рівень;

2) обсяги інформації, якою володіє цивілізація, подвоюються кожні п'ять років;

3) у створенні більшості товарів, а відповідно, і в організації їх виробництва, провідна роль належить освітній, інтелектуальній компоненті;

4) швидкість, динамізм розвитку економіки нині є такими, що знання катастрофічно застарівають, а проміжок часу, за який фахівець своєю роботою може виправдати витрачені на освіту кошти, різко зменшується?

Наведене — далеко не всі нові об'єктивні обставини, що їх породжує та інтенсивно відтворює глобальний світ стосовно до економіки в цілому і освіти як соціального інституту зокрема. Проте і цього достатньо, щоб зрозуміти — соціально-економічний розвиток має здійснюватися в новому форматі, а для цього необхідно задіяти нові фактори, здатні забезпечити динамізм, масштабність, багатовекторність змін у всіх сферах суспільного буття задля набуття конкурентних переваг та забезпечення в умовах глобалізації стійкого розвитку.

Отже, вирішити проблему розвитку вищої освіти в Україні в новій економіці можна тільки через орієнтацію навчання на формування конкурентних переваг у студентів і через них — конкурентних переваг вищих навчальних закладів. Це стає можливим завдяки парадигмі студентоорієнтованого навчання, головна ідея якої — найповніше задоволення потреб студентів через підви-

щення їх конкурентоспроможності та поліпшення іміджу серед роботодавців. Ринок праці та роботодавці зокрема потребують компетентних фахівців як у фаховому, так і в соціальному, інтелектуальному та інноваційному вимірах. Тобто перед вищим навчальним закладом постають нові завдання — розроблення та використання в навчальному процесі моделі компетенцій фахівця в певній галузі знань як інтегрованої системи сформованих у випускника компетенцій для виконання поточних та перспективних завдань в організації.

Від реалізації студентоорієнтованого навчання виграватимуть всі суб'єкти на ринку праці та ринку освітніх послуг: студенти реалізовуватимуть власні інтереси, а їх витрати будуть економічно виправдані; навчальні заклади підвищать свій імідж у суспільстві та збільшать надходження фінансових ресурсів; роботодавці не витратять кошти на навчання (перенавчання) випускників та одержують права на державні пільги тощо. Маючи на увазі студентоорієнтоване навчання, необхідно не тільки розуміти його об'єктивні передумови, але й діяти в цьому напрямі. Як уже зазначалося, ці дії мають бути не одновекторні [наприклад, тільки з боку навчальних закладів або тільки з боку суб'єктів ринку праці (роботодавців, соціальних партнерів та держави)], а взаємні — підпорядковані прагненню взаємодіяти для задоволення потреб клієнтів у навчанні та працевлаштуванні. Це передбачає співпрацю між навчальними закладами, роботодавцями та державою, відхід від перетягування ними на себе повноважень та відповідальності за усунення диспропорцій у сфері ефективної молодіжної зайнятості. На жаль, частіше за все, говорячи про відповідальність цих партнерів, згадують лише роботодавців та навчальні заклади (навчальні заклади формують пропонування на ринку праці, а роботодавці — попит). Але водночас не менша відповідальність лежить на органах державної влади, зокрема, це стосується законодавчої влади.

Головною подією у законотворчості з питань управління освітою протягом останніх років стало ухвалення нового Закону «Про вищу освіту». Цим законом вищі навчальні заклади зобов'язуються переорієнтовувати свою діяльність відповідно до європейських пріоритетів. Так, тепер вітчизняна система вищої освіти базується на вимогах сучасних міжнародних документів — Міжнародної стандартної класифікації освіти версії 2011 р., Рамки кваліфікації Європейського простору вищої освіти, Європей-

ської рамки кваліфікації для навчання протягом життя. Це стосується використання компетентнісного підходу, розширення результатів навчання на основі таких категорій, як «судження» та «розуміння», а також обов'язкової наявності у вищій освіті дослідно-інноваційного компонента.

Загалом ефективність законотворчої діяльності в освітній сфері можна оцінити за такими критеріями, як відповідність нормативно-правових документів європейським пріоритетам, відсутність суперечностей та додержання системного підходу. До аналізованої правової бази ми включили: Закон України «Про вищу освіту»; Закон України «Про професійно-технічну освіту»; Постанову Кабінету Міністрів України від 15 травня 2013 р. № 340 «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями»; Наказ Міністерства освіти і науки України від 15.05.2013 № 511 «Про затвердження Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій»; Постанову Кабінету Міністрів України від 11 вересня 2007 р. № 1117 «Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах»; Постанову Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»; професійні стандарти та освітньо-кваліфікаційні характеристики у сфері металургії.

Усі ці документи об'єднує необхідність забезпечення зв'язку між результатами освіти та конкурентоспроможністю випускників на ринку праці. Для цього потрібне однакове та правильне розуміння орієнтирів освітнього процесу та його результатів усіма соціальними партнерами. Передумовою такого підходу є термінологічна єдність у нормативно-правовому забезпеченні, а також простота, практична значущість використання понять. Так, наприклад, єдиним має бути розуміння таких понять, як освітній стандарт, професійний стандарт, знання, уміння, навички, компетенції, компетентність тощо.

У всіх перелічених нормативних документах професійний стандарт трактується однаково — як «...затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентностей, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Професійні стандарти співвідносяться з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій і

групуються за галузевими ознаками». Але терміни, які використовуються в цьому визначенні, наприклад «компетентність», «кваліфікація» тощо, трактуються по-різному. Розглянемо деякі з ключових понять. Першими поняттями, використання яких варто проаналізувати, на нашу думку, є «компетенція» (табл. 5.3) та «компетентність».

Таблиця 5.3

**ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «КОМПЕТЕНЦІЯ»  
У ЧИННИХ НАЦІОНАЛЬНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТАХ**

| Визначення терміна                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Джерело                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Компетенція</b> — сукупність знань, умінь і навичок, що визначають здатність робітника виконувати трудові дії в конкретній сфері діяльності                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Наказ Міністерства освіти і науки України від 15.05.2013 № 511 «Про затвердження Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій |
| <b>Компетенція</b> — включає знання й розуміння (теоретичне знання академічної області, здатність знати й розуміти), знання як діяти (практичне й оперативне застосування знань до конкретних ситуацій), знання як бути (цінності як невід’ємна частина способу сприйняття й життя з іншими в соціальному контексті). Предметна область, у якій індивід добре обізнаний і в якій він проявляє готовність до виконання діяльності | Освітньо-кваліфікаційні характеристики у сфері металургії                                                                                                                               |

По-перше, як бачимо, у нормативно-правових документах використано різні підходи до визначення «компетенція», що заважає та (або) заважатиме ефективності процесу навчання та працевлаштування. Адже кожний соціальний партнер вибиратиме визначення поняття «компетенція», яке йому імпонуватиме або є більш зрозумілим.

По-друге, у наведених раніше визначеннях не зазначено, що компетенція — це не тільки здатність виконувати певну трудову функцію (дію), а й здатність ефективно її виконувати.

По-третє, у визначеннях не враховано інтегральний характер компетенцій, який реалізується через вплив індивідуально-особистісного потенціалу працівника на ефективність (успішність) виконання трудових функцій.

Важливим питанням є класифікація компетенцій, оскільки вибір підходу до неї дає можливість диференціювати умови, напрями, рівні, результати підготовки, визначати зміст навчання, а також розробляти моделі фахівців у певній галузі знань тощо. Тут також немає єдності (табл. 5.4).

Таблиця 5.4

**ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ КОМПЕТЕНЦІЙ  
У ЧИННИХ НАЦІОНАЛЬНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТАХ**

| Класифікація видів компетенцій                                                                                                                                             | Джерело                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Компетенції соціально-особистісні<br>Загальнонаукові компетенції<br>Інструментальні компетенції<br>Загальнопрофесійні компетенції<br>Спеціалізовано-професійні компетенції | Освітньо-кваліфікаційні характеристики у сфері металургії                                        |
| Професійно-нормативні<br>Професійно-виробничі<br>Управлінські<br>Працевохоронні<br>Соціальні<br>Особистісні                                                                | Професійне стандарти у сфері металургії (розробник — Галузева рада федерації металургів України) |

Різні підходи до відокремлення видів компетенцій ускладнюватиме процес визначення змісту освіти, освітніх програм, а також подолання дисбалансу між попитом і пропонуванням на ринку праці. Це унаочнює приклад металургії, коли підходи до класифікації компетенцій в освітніх характеристиках та професійних стандартах різні.

Поряд з поняттям «компетенція» в деяких важливих нормативно-правових актах ідеться про компетентності як окреме поняття або як відмінний від компетенцій термін.

Аналіз визначень поняття «компетентність» дає можливість зробити висновок про його особливості. Так, позитивним є врахування індивідуально-особистісного потенціалу (особистісні якості), але лише в Законі України «Про вищу освіту» йдеться про успішність діяльності працівника, який володіє певною компетентністю. Водночас у цьому ж Законі «особистісні якості» обмежуються цінностями, способом мислення та світоглядом. Якщо застосувати системний підхід до використання поняття

«компетентність», то можна говорити про його відсутність у документі, який визначає європейський вектор освіти — у Національній рамці кваліфікацій. Адже в описі кваліфікаційних рівнів немає його використання, а їх диференціація стосується знань, умінь, комунікацій, автономності та відповідальності (табл. 5.5).

Таблиця 5.5

**ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «КОМПЕТЕНТНІСТЬ»  
У ЧИННИХ НАЦІОНАЛЬНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТАХ**

| Визначення терміна                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Джерело                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Компетентність</b> — динамічна комбінація знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти | Закон України «Про вищу освіту»                                                                                         |
| <b>Компетентність/компетентності</b> — здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості                                                                                                                                                           | Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» |
| <b>Компетентність</b> — інтегрована характеристика якостей особистості, результат підготовки випусника вузу для виконання діяльності в певних професійних та соціально-особистісних предметних областях (компетенціях), який визначається необхідним обсягом і рівнем знань та досвіду у певному виді діяльності                      | Освітньо-кваліфікаційні характеристики у сфері металургії                                                               |

Ефективність навчального процесу поліпшуватиметься, якщо чітко будуть визначені його мета та результати. Тому важливо розглянути підходи до визначення поняття «кваліфікація», яка є офіційним визнанням рівня підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (табл. 5.6).

Таблиця 5.6

**ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «КВАЛІФІКАЦІЯ»  
У ЧИННИХ НАЦІОНАЛЬНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТАХ**

| Визначення терміна                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Джерело                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Кваліфікація</b> — офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважена установа встановила, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) відповідно до стандартів вищої освіти, що засвідчується відповідним документом про вищу освіту                                                                                  | Закон України «Про вищу освіту»                                                                                         |
| <b>Кваліфікація</b> — офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважений компетентний орган встановив, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами                                                                                                                                               | Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» |
| <b>Кваліфікація</b> — здатність виконувати завдання та обов’язки відповідної роботи. Кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією. Необхідний рівень освіти досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки і має в цілому відповідати колу та складності професійних завдань та обов’язків | Освітньо-кваліфікаційні характеристики у сфері металургії                                                               |

У наведених визначеннях кваліфікація є визнанням офіційним органом результатів навчання — компетентностей, які мають відповідати стандартам (вищої освіти). Щодо визначення стандартів, яким мають відповідати освітня діяльність та її результати, то в правовому забезпеченні також немає єдності.

У ст. 10 Закону України «Про вищу освіту» читаємо: «стандарт вищої освіти визначає такі вимоги до освітньої програми: ...перелік компетентностей випускника; нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти, сформульований у термінах результатів навчання; ...вимоги до наявності системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти; вимоги професійних стандартів (у разі їх наявності)». Тобто в Законі України задекларовано включення до стандартів вищої освіти «професійних стандартів» та «переліку компетентностей випускника». На нашу думку, суттєва відмінність між цими двома складовими — в їх розробнику

(перелік компетентностей можуть розробляти як роботодавці, так і навчальні заклади; професійні стандарти — тільки роботодавці). Якщо участь роботодавців буде необов'язковою, то втрачається реальний зв'язок з попитом на ринку праці. Тому необхідність розроблення професійних стандартів у вищій освіті з можливою участю навчальних закладів треба поставити як цільовий орієнтир.

У Законі України «Про професійно-технічну освіту» визначення державних стандартів професійно-технічної освіти обмежується кваліфікаційними характеристиками професії та вихідним рівнем випускників. У Проекті Закону України «Про систему професійних кваліфікацій» визначено, що результати навчання мають відповідати як освітнім, так і професійним стандартам. Доцільною все-таки є конкретизація місця професійних стандартів у визначенні кваліфікації — або як окремої категорії, або як обов'язкової складової освітніх стандартів. Це дасть можливість уникнути подвійних стандартів у освіті.

Прикладом подвійних стандартів є Постанова Кабінету Міністрів України від 15 травня 2013 р. № 340 «Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями». У цьому документі визначено, що «відповідний територіальний орган Державної служби зайнятості ...інформує бажаючого підтвердити результати неформального навчання про вимоги до кваліфікаційного рівня такої робітничої професії (вимоги кваліфікаційної характеристики професії за відповідним кваліфікаційним рівнем, професійного стандарту до стажу роботи). Тобто вимоги професійного стандарту стосуються лише стажу роботи, а для оцінки результатів навчання використовуються лише кваліфікаційні характеристики професії.

Не сприяють єдності підходу до результатів навчання та їх визнанню роботодавцями відмінні підходи до визначення такого поняття, як «знання» (табл. 5.7).

Відмінність у визначеннях поняття «знання» суттєво впливатиме на зміст навчального процесу. Так, якщо знання ототожнюються з уміннями, тоді вони не можуть розглядатись як відокремлена складова результату навчання, тобто її оцінювання не потрібне. Інакше, якщо вона розглядається як базис трудової діяльності, можливо, етап формування результатів навчання — компетенцій (компетентностей).

Таблиця 5.7

**ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЗНАННЯ»  
У ЧИННИХ НАЦІОНАЛЬНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТАХ**

| Визначення терміна                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Джерело                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Знання</b> — осмислена та засвоєна суб'єктом наукова інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності. Знання поділяються на <b>емпіричні</b> (фактологічні) і <b>теоретичні</b> (концептуальні, методологічні)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» |
| <p><b>Знання</b> — результат процесу діяльності пізнання, перевірене суспільною практикою і логічно упорядковане відображення її у свідомості людини.</p> <p><b>Знання</b> — категорія, яка віддзеркалює зв'язок між пізнавальною й практичною діяльністю людини. Знання виявляються в системі понять, суджень, уявлень та образів, орієнтовних основ дій тощо, яка має певний обсяг і якість. Знання можливо ідентифікувати тільки за умови їх проявлення у <b>вигляді вмінь виконувати відповідні розумові або фізичні дії</b>.</p> <p><b>Знання фундаментальні</b> — знання щодо соціальних і професійних норм діяльності особи, основа її освіти та професійної підготовки</p> | Освітньо-кваліфікаційні характеристики у сфері металургії                                                               |

Ще одним результатом навчання, до якого немає однакового підходу, є вміння (табл. 5.8).

Таблиця 5.8

**ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «УМІННЯ»  
У ЧИННИХ НАЦІОНАЛЬНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТАХ**

| Визначення терміна                                                                                                                                                                                                                                                                | Джерело                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Уміння</b> — здатність застосовувати знання для виконання завдань та розв'язання задач і проблем. Уміння поділяються на <b>когнітивні (інтелектуально-творчі)</b> та <b>практичні</b> (на основі майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій та інструментів) | Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» |
| <b>Уміння</b> — здатність людини виконувати певні дії на основі відповідних знань та навичок. Системи умінь різних видів формують відповідні компетенції. Уміння поділяються за видами                                                                                            | Освітньо-кваліфікаційні характеристики у сфері металургії                                                               |

Закінчення табл. 5.8

| Визначення терміна                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Джерело                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <b>Предметно-практичні</b> — уміння виконувати дії щодо переміщення об'єктів у просторі, зміни їх форми тощо. Головну роль у регулюванні предметно-практичних дій виконують перцептивні образи, що відображають просторові, фізичні та інші властивості предметів і забезпечують керування робочими рухами відповідно до властивостей об'єкта та завдань діяльності | Освітньо-кваліфікаційні характеристики у сфері металургії |
| <b>Предметно-розумові</b> — уміння щодо виконання операцій з розумовими образами предметів. Ці дії вимагають наявності розвиненої системи уявлень і здатність до розумових дій (наприклад, аналіз, класифікація, узагальнення, порівняння тощо)                                                                                                                     |                                                           |

Відмінність у визначеннях поняття «уміння» зумовлює різні підходи до розуміння поняття «навик», оскільки в першому визначенні йому надається роль базису вміння. Тоді, як відомо, навик є вмінням, коли внаслідок численних повторень дії стають автоматичними і виконуються без свідомого контролю. Тобто з огляду на цілі навчального процесу та його результати важливо розмежовувати ці поняття.

Отже, законотворча діяльність у сфері управління освітою має потенціал удосконалення. Це стосується однакового розуміння всіма соціальними партнерами можливостей їх внеску в підвищення якості вітчизняної освіти. А для цього необхідно визначитися щодо того, які орієнтири стоять перед навчальними закладами, які їх реалістичність та простота розуміння.

У контексті проблематики, що розглядається, маємо зазначити, що кафедра управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», очолювана доктором економічних наук, професором А. М. Колотом, має низку наукових та практичних здобутків у напрямі реалізації студентоорієнтованого навчання загалом та компетентнісного підходу зокрема. Головними науковими результатами кафедри щодо розроблення моделі компетенцій фахівців починаючи з 2010 р. є:

- її категоріальне забезпечення — виконано порівняльну характеристику підходів до визначення понять «компетентність» та

«компетенція», адаптовано термінологію компетентнісного підходу (поняття «компетенція», «компетентність», «розуміння», «судження») до потреб спеціальності «Управління персоналом і економіка праці»;

- розширення («загальнонаукові») та уточнення («загальні», «рольові») класифікаційних груп компетенцій;

- конкретизація спеціалізовано-професійних компетенцій.

Не менш важливою і відповідальною є навчально-методична робота викладачів кафедри, тобто розроблення ними сучасних робочих навчальних програм. У цих програмах результати навчання подано в термінах компетентнісного підходу (загальнопредметні та деталізовані за модулями компетенцій), а також апробовано їх стандартизацію відповідно до вимог *Європейської рамки кваліфікації вищої освіти* (Дублінських дескрипторів). Це дає можливість: *для студентів* — у простій та зрозумілій формі здобути уявлення про власні конкурентні переваги на ринку праці; *для викладачів* — чітко спланувати навчання, окремі заняття з наук (дисциплін), а саме: підібрати методи активізації навчання та інструменти оцінювання його результатів, урахувати індивідуальні потреби викладачів щодо співвідношення між фундаментальною та практичною підготовкою студентів з наук (дисциплін) тощо; *для навчальних закладів* — провадити самосертифікацію освітніх програм, визначати напрями підвищення конкурентоспроможності та поліпшення іміджу навчального закладу.

Логіка проведення наукових досліджень вимагає вивчення підходів науковців та практиків до головних категорій вибраної проблематики. Важливим теоретико-методичним доробком стало адаптування В. М. Данюком понять «компетентність» та «компетенція» до потреб навчально-педагогічного процесу. На його думку, під поняттям *компетенція* слід розуміти здатність особи ефективно виконувати конкретне завдання професійної діяльності. Ознакою наявності компетенції є спроможність особи продемонструвати точні знання та (або) бездоганне вміння виконати певне завдання. Водночас термін *компетентність* є інтегративною здатністю особи ефективно працювати у вибраній сфері діяльності, тобто є системним поняттям, що об'єднує всі наявні у людини компетенції. Важливо наголосити, що, на переконання викладачів кафедри, з огляду на інтегративність цієї категорії *некоректно* вживати її у множині.

Упровадження *європейської парадигми вищої освіти* обумовило потребу доповнення результатів навчання — звичних «знань», «навичок», «умінь» — такими, як *судження* та *розуміння*. У рамках навчально-методичної роботи, на думку В. М. Данюка, останні набувають такого змісту: *судження* — демонстрація особою здатності аналізувати й оцінювати явища, предмети, процеси, робити висновки (спроможність мати судження є результатом синергії глибоких знань, умінь і практичного досвіду); *розуміння* — здатність особи сприймати, осягати розумом, проникати в глибинну сутність складних явищ і процесів, мислити системно, фільтрувати різноманітну інформацію, відбирати потрібну, визначати, якої бракує для розв'язання складних ситуацій та проблем.

Як уже зазначалося, характерною ознакою вітчизняної вищої освіти всіх її рівнів є наявність дослідно-інноваційної компоненти. Саме тому логічним стало виділення в моделі компетенцій фахівця з управління персоналом та економіки праці такої їх групи, як загальнонаукові компетенції. На думку В. М. Данюка, до них, наприклад, можна віднести: базові знання з підприємництва та підприємливості для можливої організації самостійної зайнятості та ведення підприємницької діяльності; базові знання в галузі інформатики й сучасних інформаційних технологій, навички використання програмних засобів і роботи в комп'ютерних мережах; базові знання фундаментальних розділів математики в обсязі, необхідному для оволодіння математичним апаратом відповідної галузі знань, здатність використовувати математичні методи у вибраній професії тощо.

Якщо компетенція є здатністю особи *ефективно виконувати* певні завдання, то в моделі компетенцій фахівця виникає необхідність розглядати і рольові компетенції. На думку Т. О. Кожан<sup>266</sup>, функціональні компетенції — це те, що прописано в посадовій інструкції (професійному стандарті), тобто *що працівник має виконувати*, тоді як рольові компетенції відображають, *що реально і як виконує* працівник.

Важливим здобутком науковців кафедри, зокрема А. М. Колота, В. М. Петюха, О. О. Герасименко, В. М. Данюка, Т. О. Кожан, є збереження первинної ідеї компетентнісного підходу в освіті — розвитку студента як особистості, формування в нього «потріб-

<sup>266</sup> Кожан Т. О. Визначення видів компетенцій менеджера з персоналу / Т. О. Кожан // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2013. — № 2(6). — С. 98–105.

них» цінностей, настанов, мотиваційно-вольових, моральних та інших якостей тощо. Дуже влучно ця ідея сформульована авторами методичних рекомендацій щодо розроблення освітніх програм<sup>267</sup>: предметно-спеціальні компетенції «...залежать від предметної області, саме вони визначають профіль освітньої програми та кваліфікацію випускника... Але існують й інші, не менш важливі, компетентності (компетенції. — *Авт.*), якими оволодіває в процесі виконання даної освітньої програми, але вони носять універсальний, не прив'язаний до предметної області характер. Це, наприклад, здатність до навчання, креативність... Хоча ці загальні компетенції повинні бути збалансованими із спеціальними компетенціями, при розробленні освітніх програм їх розвиток *обов'язково повинен бути запланований*». Серед загальних компетенцій, які мають бути сформовані у вищій освіті, на переконання науковців кафедри, особливої актуальності набувають такі їх види, як системність, динамічність, нестандартність та гнучкість мислення, здатність планувати і проектувати, управління групою, гнучкість у спілкуванні та здатність до ведення переговорів, орієнтація на досягнення, готовність до змін та самостійність у прийнятті рішень тощо<sup>268</sup>.

На нашу думку, результатом вдалого поєднання в моделі компетенцій фахівця з управління персоналом та економіки праці загальних та професійних компетенцій стала конкретизація останніх на аналітичні здібності, планувально-проективні здібності, організаційні здібності, технологічні навички, обліково-статистичні навички, здібності контролювати процеси, явища, результати діяльності, інформаційно-комунікаційні навички, консультаційні здібності, навчально-методичні та навчально-дослідні здібності.

Не можна не згадати і про постійний процес удосконалення моделі компетенцій фахівця з управління персоналом та економіки праці. Безперервність цього процесу забезпечується під керівництвом та за безпосередньої участі в наукових семінарах завідувача кафедри управління персоналом та економіки праці А. М. Колота, а також участі в них провідних фахівців з управління освітою. Викладачі кафедри постійно вдосконалюють робочі програми з наук (дис-

<sup>267</sup> Розроблення освітніх програм : метод. рекомендації / В. М. Захарченко, В. І. Луговий, Ю. М. Рашкевич, Ж. В. Таланова ; за ред. В. Г. Кременя. — К. : ПРІОРИТЕТИ, 2014. — С. 9–10.

<sup>268</sup> Менеджмент персоналу : практикум [В. М. Петюх, Б. Г. Базилюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. О. О. Герасименко. — К. : КНЕУ, 2014. — С. 74–81.

циплін) через апробацію результатів власних досліджень на практичних заняттях, презентацію наук (дисциплін) на засіданнях кафедри. Модель фахівця з управління персоналом та економіки праці вдосконалюється і на основі оцінок роботодавців, випускників, студентів у дисертаційних та дипломних роботах.

Як приклад підходу до розроблення на кафедрі освітніх програм нового покоління є запропонований Т. О. Кожан опис формування професійних компетенцій за результатами навчання з дисципліни «Професійна орієнтація»<sup>269</sup> в термінах Дублінських дескрипторів (табл. 5.9).

Таблиця 5.9

**ОПИС ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ НАВЧАННЯ З ДИСЦИПЛІНИ «ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ»**

| Професійні компетенції                                                        | 1-й результат навчання<br>(засвоєння знань, умінь, навиків)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                               | 2-й результат навчання<br>(оволодіння компетенціями)                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                               | Знати і розуміти інформацію<br>через формування                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Уміти (застосування знань і розуміння)                                                                                                                                                                                                        | Володіти компетенціями через демонстрацію поведінкових індикаторів                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                           |
|                                                                               | уявлень,<br>суджень про                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | понять                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                               | оволодіння ефективними способами, прийомами, методами, технологіями, процедурами виконання професійних дій                                                                                                                                                                    | досягнення очікуваного результату                                                                                         |
| Здатність розробляти професіограму та будувати психологічний профіль професії | <ul style="list-style-type: none"> <li>• зміст і характер професійної діяльності</li> <li>• вимоги професії до властивостей та компетенцій людини</li> <li>• структуру професіограми</li> <li>• джерела інформації для розроблення професіограми</li> <li>• процедуру розроблення психограми професії</li> <li>• методику побудови психологічного профілю професії</li> <li>• призначення професійних стандартів</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• професія</li> <li>• спеціальність</li> <li>• властивість людини</li> <li>• професійно важлива якість</li> <li>• компетенція</li> <li>• професіограма</li> <li>• психограма професії</li> <li>• психологічний профіль професії</li> <li>• професійний стандарт</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• проводити професіографічне дослідження</li> <li>• визначати вимоги професії до освітньо-кваліфікаційної підготовки працівника, його компетенцій</li> <li>• розробляти психограму професії</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• методом функціонального аналізу діяльності</li> <li>• методикою оцінювання якостей за Отто Ліпманом</li> <li>• методом розроблення Модифікованої карти особистості за К. Платоновим</li> <li>• методом «прямих атрибутів»</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• розроблення професіограми та побудова психологічного профілю професії</li> </ul> |

<sup>269</sup> Кожан Т. О. Дескриптори навчальних досягнень студентів у компетентнісноорієнтованій освіті / Т. О. Кожан // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2014. — № 2(8). — С. 332–346.

Отже, студентоорієнтоване навчання є втіленням сучасних парадигми та пріоритетів розвитку освіти. Проте крім практичної значущості (вигід) подібного підходу для всіх суб'єктів ринку праці та ринку освітніх послуг не слід забувати і про необхідність його адаптування до потреб вітчизняної системи освіти, поєднання практичної та наукової складових, а також взаємних ініціатив учасників навчального процесу та споживачів його результатів.

### **5.3. Якість професійно-технічної освіти в Україні: проблеми, критерії оцінювання та її вплив на зайнятість**

Одним з головних напрямів вирішення проблеми зайнятості населення в Україні є забезпечення якості професійно-технічної освіти. Але в Україні діють економічні, демографічні, соціальні, інституціональні фактори, які перешкоджають цьому. Так, *економічні фактори*, а саме вплив економічної кризи, зумовив наявність значної чисельності некваліфікованих працівників, оскільки фінансування ПТНЗ в основному здійснюється з державного бюджету (90,5 %<sup>270</sup>). *Демографічна ситуація та міграційні процеси* призводять до зменшення питомої ваги працездатного населення серед людських ресурсів. *Проблеми соціальної стратифікації* щодо престижності здобуття вищої освіти порівняно з професійно-технічною обґрунтовують зменшення чисельності осіб, які бажають навчатися в закладах професійно-технічної освіти. Тобто наведені аспекти пояснюють виникнення дефіциту на ринку праці випускників професійно-технічних закладів.

Крім цих факторів, які характерні не тільки для України, а й для більшості європейських країн, існують *інституціональні чинники*, що характеризують особливості управління освітою в певній країні (функціонування суб'єктів управління, зміст нормативно-правових актів тощо). Так, необхідно звернути увагу на занадто *централізовану систему управління освітою*, коли більшість рішень приймається національними органами влади. *Регіональні, місцеві, а також галузеві суб'єкти управління мають недостатньо автономії* у швидкому реагуванні на структурні,

<sup>270</sup> Забезпечення якості у системі професійної освіти і навчання [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://mon.gov.ua/img/zstored/files>

економічні та соціальні зміни в країні. Майже немає системи моніторингу потреб ринку праці та адекватного забезпечення змін у навчальному процесі — використання сучасних методів навчання, обладнання, програмного забезпечення, навчальної літератури, а також відповідної компетентності викладачів. Водночас унаслідок недосконалості заходів забезпечення гнучкості змісту навчання, а також низької залученості заінтересованих сторін (роботодавців, працівників) найбільше занепокоєння викликає невчасне або взагалі відсутнє оновлення професійних характеристик. Як приклад, зовнішні інспекції якості навчання проводяться Державною інспекцією навчальних закладів освіти один раз на п'ять років (за даними зарубіжних джерел інтенсивність старіння інформації становить понад 10 % на день для газет, 10 % на місяць для журналів, 10 % на рік для книжок і монографій<sup>271</sup>). Інспекції здійснюються комісією, головою якої завжди є державний інспектор. Інші члени такої комісії — це директори та експерти з інших ПТНЗ у регіоні, а також представники регіональних органів освіти. Тобто роботодавці, наймані працівники у таких комісіях не репрезентовані. Крім того, тільки кожні десять років ПТНЗ мають проходити акредитацію<sup>272</sup>.

Розуміння важливості розв'язання наявних у професійно-технічній освіті проблем потребує їх кількісної (у т.ч. економічної) оцінки. Аналіз даних про пропонування кваліфікованих робітників і потребу в них роботодавців за 2000–2014 рр. показує, що пропонування і попит на ринку праці на робітничі професії скорочується (попит на ринку праці — з 44,1 до 12,0 тис осіб; пропонування — з 469,3 до 1131,6 тис. осіб)<sup>273</sup>. Разом з тим частка можливого працевлаштування незайнятих кваліфікованих робітників залишається протягом цього періоду на рівні 10–12 %. Для порівняння: за даними Держкомстату України, у 2013 р. заклади професійно-технічної освіти забезпечили навчання (професійне навчання, підвищення кваліфікації) 26544 незайнятих осіб, що становить 14 % від загальної чисельності безробітних кваліфікованих робітників. Тобто в цілому в Україні є та реалізуються навчальні можливості вирішення проблеми безробіття се-

<sup>271</sup> Інформаційне забезпечення наукових досліджень [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://intranet.tdmu.edu.ua>

<sup>272</sup> Забезпечення якості у системі професійної освіти і навчання [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://mon.gov.ua/img/zstored/files>

<sup>273</sup> Сайт Держкомстату України [<http://www.ukrstat.gov.ua/>].

ред кваліфікованих робітників відповідно до потреб роботодавців. Однак, якщо розглянути результати професійно-технічної освіти безвідносно до контингенту слухачів, то чисельність непрацевлаштованих випускників ПТНЗ за 2013/2014 р. становила 19 424 особи (10,0 %) <sup>274</sup>. Тобто мовою фінансів, якщо витрати на одного слухача ПТНЗ у 2014 р. були приблизно 9957,3 грн на рік, то це означає втрату для системи освіти країни 193,4 млн грн (чисельність непрацевлаштованих випускників × витрати на одного слухача за рік); втрату для державних фінансів (фонду соціального страхування на випадок безробіття) — 119,6 млн грн (чисельність непрацевлаштованих випускників ПТНЗ × середню тривалість безробіття × середній розмір допомоги з безробіття).

З огляду на обмеженість статистичних даних щодо кількісних параметрів підготовки кваліфікованих робітників за приклад ми взяли параметри діяльності Центрів професійно-технічної освіти ДСЗ України (далі — Центр) у 2012–2014 рр. <sup>275</sup>, а саме Центр АР Крим, Одеський Центр та Донецький Центр. Незважаючи на те що на ринку праці цих регіонів за деякими професіями кількості вакансій перевищує обсяги підготовки в Центрах, не всі випускники ЦПТО працевлаштовуються. Наприклад, потреба ринку праці Одеської області в електрозварювальниках у 2013 р. становила 475 осіб, випущено 58 осіб, працевлаштовано 46 осіб (79 %), тобто 12 осіб не були працевлаштовані. Це свідчить про недостатню якість підготовки кваліфікованих робітників у ЦПТО. Подібна ситуація спостерігалась і в АР Крим за такими професіями, як закрійник, кравець, оператор комп'ютерної верстки, покоївка, верхолаз, слюсар механоскладальних робіт, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, а також в Одеській області за професіями — бармен, кухар, оператор котельні, продавець непродовольчих товарів, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків тощо. Дані також свідчать про те, що тільки в разі перевищення потреби ринку праці у кваліфікованих робітниках порівняно з пропонуванням, коли у роботодавців немає вибору, можуть працевлаштуватися всі випускники ЦПТО. Так, в АР Крим це стосувалося токарів, водіїв тролейбуса, фрезерувальників, матросів-рятувальників. За умови обмеженості фінансування важливою також є економічна оцінка діяльності

<sup>274</sup> Сайт Держкомстату України [<http://www.ukrstat.gov.ua/>].

<sup>275</sup> Сайт Державної служби зайнятості [<http://www.dcz.gov.ua/>].

ПТНЗ, у т.ч. ЦПТО. За даними Донецького ЦПТО, у 2012 р. витрати на одного слухача в місяць становили 310,71 грн, середня тривалість навчання — 3,7 місяця, тобто за цими даними ЦПТО АР Крим у 2012 р. втратив приблизно 96 тис. грн (непрацевлаштовані випускники × витрати на одного слухача × середню тривалість навчання), Донецький ЦПТО — 509, 268 тис. грн, Одеський ЦПТО — 362,120 тис. грн.

Щодо фінансування ПТНЗ, то висновки щодо його достатності можна зробити на основі порівняння його обсягів в Україні та в інших країнах світу. Одним з основних індикаторів, які використовують в європейській статистиці, є частка витрат на ПТО у ВВП на душу населення. Цей показник в європейських країнах коливався в 2010 р. від 20 до 36 %: в Австрії — 27,4 %, Данії — 32,9 %, Фінляндії — 36,1 %, Ісландії — 22,7 %, Ірландії — 22,5 %, Латвії — 32,3 %, Естонії — 29,6 %<sup>276</sup> тощо. А в Україні за даними Держкомстату частка витрат на ПТНО у ВВП на душу населення становить лише 6,7 %. До речі, подібні значення показника спостерігаються в Катарі, ОАЕ, Домініканській республіці, Гватемалі тощо.

Якість як категорія завжди визначається відповідно до вимог конкретних заінтересованих сторін, які можуть наголошувати на різних критеріях її забезпечення. Так, представники системи профтехосвіти на рівні навчальних закладів і управлінці різних органів виконавчої влади звітують, що за результатами опитування роботодавців 95 % випускників професійно-технічних навчальних закладів достатньо підготовлені для роботи на виробництві та у сфері послуг. Утім наукові дослідження свідчать про те, що двоє з трьох роботодавців вважають рівень підготовки кваліфікованих робітників у державних професійно-технічних навчальних закладах низьким і таким, що не відповідає потребам виробництва.

Це, на нашу думку, є закономірним явищем. Адже не можна надавати якісні освітні послуги, коли матеріально-технічна база професійно-технічних навчальних закладів, особливо машинобудівного, аграрного, поліграфічного профілів, а також транспорту, зв'язку та інших, на 96–98 % фізично та морально застаріла і непридатна для використання в навчальному процесі. У майстернях, на полігонах і навчальних господарствах нині використовую-

<sup>276</sup> Сайт ЮНЕСКО [[www.uis.unesco.org/](http://www.uis.unesco.org/)].

ється сільськогосподарська та інша техніка, 60 % якої відпрацювала вже понад 20 років, 36 % функціонує близько 20 років і лише 4 % — до 10 років<sup>277</sup>. За даними Інституту професійно-технічної освіти обладнання, строк використання якого перевищував 15 років уже у 2007–2008 рр., становило 71 %<sup>278</sup>.

До того ж навчальні заклади не мають сучасних підручників та навчальних посібників. За останні 5 років зі 183 підготовлених рукописів видано всього 30 найменувань, або 16,3 %. За даними Інституту професійно-технічної освіти забезпеченість сучасними підручниками ПТНЗ у 2007–2008 рр. була лише 50–60 %. Протягом 2010–2012 рр. підручники для навчальних закладів системи профтехосвіти за державні кошти взагалі не видавались.

Незважаючи на те що комп'ютеризація є одним з головних параметрів інноваційного розвитку економіки, у 2007–2008 рр. на один ПК в ПТНЗ припадало 20–35 учнів, а на один ПК з виходом в Інтернет — 50–133 учня. Як наслідок, відсоток випускників, які здобули наукомістку, складну професію протягом цього періоду, знизився майже в усіх сферах — будівництві (27,33 %), ЖКГ (17,45 %), сільському господарстві (7,41 %), торгівлі (11,06 %), крім промисловості та транспорту<sup>279</sup>.

Децентралізація є наступною передумовою якісної професійно-технічної освіти, що пов'язана з регіональним та галузевим вимірами, котрі, як правило, не враховуються у визначенні змісту навчання кваліфікованих робітників в Україні. Наприклад, за даними Інституту професійно-технічної освіти, який досліджував ПТО в регіональному розрізі (АР Крим, області Дніпропетровська, Львівська, Харківська, Черкаська, м. Київ) та галузевому розрізі (будівництво, ЖКГ, промисловість, сільське господарство, торгівля, транспорт), у 2007–2008 рр. порівняно з 2006–2007 рр. спостерігалася переважно значна диференціація відсотків зміни (погіршення, поліпшення, не було змін) рівнів працевлаштування випускників ПТНЗ (наприклад, погіршення коливалось від 0,59 до 18,62 %); частка роботодавців, які вважають достатнім професійно-кваліфікаційний рівень підготовки випускників, зменшувалась у житлово-комунальному господарстві, промисловості та сільському господарстві в діапазоні від 2,45 до 14,03 %.

<sup>277</sup> Доля З. В. Якість професійно-технічної освіти в умовах сучасності [Електронний ресурс] / З. В. Доля. — Режим доступу : <http://irbis-nbuv.gov.ua>

<sup>278</sup> Сайт Інституту професійно-технічної освіти НАН України [<http://ipto.kiev.ua/>].

<sup>279</sup> Там само.

Важливими аспектами забезпечення якісної європейської професійно-технічної освіти є використання Європейської базової рамки, а також зважені та виправдані підходи до розроблення професійних стандартів відповідно до стану та розвитку ринку праці країн.

Як оцінювати якість освітніх послуг? Наприклад, у Данії критерії якості майже цілком обумовлені вихідним продуктом (працевлаштування, задоволеність роботодавців), а в Україні значно переважають критерії оцінювання на основі вхідних ресурсів (матеріально-технічне забезпечення, кваліфікація викладачів тощо). При цьому якість вхідних ресурсів не обов'язково приводить до якісного результату. Участь соціальних партнерів у розробленні професійних стандартів мінімальна. Вони переважно виконують дорадчу функцію, але не мають реального впливу (як їхні колеги в Данії) на політику і діяльність професійної освіти і навчання. Їх запрошують на засідання у міністерстві, вони присутні у відповідному парламентському комітеті та мають право робити заяви та коментувати рішення, проте формальних повноважень у них немає. Так само і на рівні окремих ПТНЗ. Роботодавці присутні у наглядовій раді навчального закладу, яка є дорадчим органом директора ПТНЗ. Вони беруть участь у роботі комісії, яка приймає та оцінює випускні іспити у ПТНЗ. Асоціації роботодавців у багатьох галузях мають низький рівень членства.

Для розуміння механізмів управління якістю профтехосвіти проаналізуємо Наказ Міністерства освіти і науки України від 15.05.2013 № 511 «Про затвердження Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти (ДСПТО) з конкретних робітничих професій»<sup>280</sup>.

ДСПТО в цьому нормативно-правовому акті визначається як документ, в якому окреслено державні вимоги до результатів професійно-технічної освіти, рівня професійної кваліфікації випускників професійно-технічних навчальних закладів відповідно до вимог кваліфікаційної характеристики професії та освітнього рівня вступників до зазначених навчальних закладів. Тобто вони мають відповідати, по-перше, кваліфікаційним характеристикам професії, по-друге, вихідному рівню випускників.

<sup>280</sup> Наказ Міністерства освіти і науки України від 15.05.2013 № 511 «Про затвердження Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти (ДСПТО) з конкретних робітничих професій» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : zakon.rada.gov.ua

Далі в Наказі кваліфікаційні характеристики посад ототожнюються з професійними стандартами: «...освітньо-кваліфікаційна характеристика розробляється на основі *кваліфікаційної характеристики професії (професійного стандарту)* для кожного рівня кваліфікації...». Тоді як у п. 1.4 «...професійний стандарт — затверджені в установленому порядку вимоги до знань, умінь і навичок випускників професійно-технічних навчальних закладів, що *визначаються роботодавцями* та слугують основою для формування кваліфікацій...». Тобто однією з головних ознак професійного стандарту є *участь роботодавців* у визначенні вимог до компетентності робітника. Але, як відомо, в Україні *кваліфікаційні характеристики розробляє Міністерство соціальної політики*. Така суперечність свідчить або про невідпрацьованість розроблення професійних стандартів, або про формальний підхід до цього процесу.

Як бачимо, на етапі створення професійних стандартів не беруть участі роботодавці. Щодо їх участі у затвердженні ДСПТО, то відповідно до тексту Наказу «...органи управління освітою... формують склад творчих груп з розроблення проєктів ДСПТО з конкретних робітничих професій, до складу яких входять керівники, методисти, викладачі спецпредметів, майстри виробничого навчання ПТНЗ, науковці та фахівці підприємств...». Тобто участь представників роботодавців у розробленні ДСПТО визнана на законодавчому рівні, але незрозумілий механізм їх участі (з яких сфер, критерії відбору, чисельність, обов'язковість участі тощо).

Далі роботодавці мають залучатися до рецензування ДСПТО: «...на основі створених освітньо-кваліфікаційних характеристик творчі групи розробляють проєкти ДСПТО першої редакції та розсилають їх на рецензування до ПТНЗ відповідного профілю та *Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, організацій роботодавців, їх об'єднань, об'єднань організацій роботодавців...*». Однак разом з тим участь роботодавців у погодженні ДСПТО відповідно до Наказу обмежується лише перевіркою їх відповідності освітньо-кваліфікаційній характеристиці: «...спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні, організації роботодавців аналізують проєкти ДСПТО на відповідність змісту програм предметів професійно-теоретичної підготовки та професійно-практичної підготовки вимогам освітньо-кваліфікаційних характеристик...».

У свою чергу, за якість освітньо-кваліфікаційної характеристики відповідають директори «...обласних навчально-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти...». Тобто участь роботодавців на етапі погодження ДСПТО є формальною.

Вважаємо, що імплементація професійних стандартів як вимог роботодавців до якості професійно-технічної освіти уможливить гнучкість системи профтехосвіти відповідно до потреб розвитку ринку праці. Так, керівництво ПТНЗ зможе вносити зміни у навчальні модулі<sup>281</sup>, їх виключати або вводити нові відповідно до вимог роботодавців. Проте внесення змін у навчальні плани та програми може мати фінансові наслідки (перенесення ресурсів з однієї статті бюджету в іншу), що потребує фінансової гнучкості ПТНЗ, зокрема щодо пошуку альтернативних джерел фінансування. Тобто вони мають володіти значною автономією як у сфері освіти, так і у фінансовій сфері. Крім того, переконані, що необхідно розвинути практику взаємозв'язків між освітніми закладами та підприємствами, що сприятиме врахуванню професійних стандартів у стандартах освітніх.

---

<sup>281</sup> Довідково: у Наказі Міністерства освіти і науки України від 15.05.2013 № 511 «Про затвердження Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти (ДСПТО) з конкретних робітничих професій» зазначено: «...навчальний модуль — логічно завершена складова ДСПТО, що базується на окремій одиниці професійного стандарту, містить навчальний матеріал, необхідний для досягнення професійних і ключових компетентностей...»

---

## **ЗАЙНЯТІСТЬ У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ В КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

---

### **6.1. Фактори трансформації зайнятості в сільській місцевості**

**А**грарний сектор є одним із пріоритетних у розвитку національної економіки України. Це обумовлено тим, що Україна як виробник сільськогосподарської продукції має суттєві конкурентні переваги порівняно з іншими країнами-виробниками (географічне положення, кліматичні умови, родючі ґрунти, трудовий потенціал сільського населення тощо). Укладення Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом і його державами-членами, з другої сторони, у перспективі дають можливість реалізувати ці конкурентні переваги на практиці через збільшення частки експорту вітчизняної сільськогосподарської продукції на європейському ринку<sup>282</sup>.

Утім ситуація, що нині склалася в аграрній сфері, свідчить про наявність стійких негативних тенденцій у її соціально-економічному розвитку, таких як недостатній рівень державної підтримки сільського господарства, занепад соціальної інфраструктури на селі, безпрецедентна депопуляція, зменшення рівня доходів і життєвого рівня сільського населення, зростання інтенсивності трудової міграції, обезлюднення значних сільськогосподарських територій тощо.

Зміни у структурі сільськогосподарського виробництва негативно позначились на кількості робочих місць, через те що частка трудомісткої продукції з 1990 до 2014 рр. в рослинництві зведена до мінімуму, а в галузі тваринництва скоротилася наполовину, в тому числі молока — удвічі, вовни — у 10 разів.

За цей самий період зайнятість у сільському господарстві розвинених країн скоротилася до 2–3 % загальної чисельності зайня-

---

<sup>282</sup> Угода про Асоціацію між Україною з однієї сторони та Європейським Союзом і його державами-членами з іншої сторони [Електронний ресурс] // офіційний веб-сайт Верховної Ради України. — 2014. — Режим доступу : <http://comeuroint.rada.gov.ua/komevoint/doccatalog/document?id=56219>.

тих, а в пострадянських країнах — до 8–17 %. Вона буде й далі поступово скорочуватися внаслідок упровадження нових технологій, перерозподілу працюючих між секторами економіки, природного руху із села до міста.

Негативні тенденції на сільському ринку праці та скорочення зайнятості сільського населення супроводжуються небувалим майновим розшаруванням домогосподарств, зубожінням селян, загостренням демографічної кризи, занепадом поселенської мережі. І, як наслідок, втратою сільською місцевістю перспектив для проживання і суспільно корисної праці економічно активного населення, особливо молоді. На внутрішні чинники функціонування ринку праці дедалі більше впливають зовнішні загрози та виклики. У результаті процесу глобалізації вони спричинені відкритістю національної економіки, лібералізацією правил світової торгівлі, недобросовісною конкуренцією транснаціональних компаній, міждержавною мобільністю трудових та інших ресурсів тощо. Оскільки можливості аграрної сфери щодо збереження наявних робочих місць та створення нових сфер застосування праці обмежені, а сільська місцевість втрачає привабливість для життя, то вектор аграрної політики має переноситися на багатофункціональність сільського господарства і стійкий розвиток сільських територій.

Сільський ринок праці викликає серйозне занепокоєння, адже істотні диспропорції його кон'юнктури, зростання рівня безробіття, дефіцит робочих місць становлять потенційну загрозу для стабільного соціально-економічного розвитку держави та її безпеки. З огляду на наведені причини питання щодо зайнятості сільського населення та пошуку дієвих механізмів її оптимізації набуває дедалі більшої актуальності і дає підстави виокремити найбільш характерні фактори впливу на неї.

*Фактори правового характеру.* Незважаючи на ухвалення та практичну імплементацію нової редакції Закону України «Про зайнятість населення» питання соціального захисту у сфері зайнятості селян—членів особистого селянського господарства (далі — ОСГ) залишається невирішеним.

На практиці не існує адекватної методики розрахунку доходу, одержаного від діяльності ОСГ, який вважатиметься достатнім для забезпечення мінімального життєвого рівня членів цього господарства. Натомість розмір земельної ділянки, яка є в їхній власності, здебільшого не дає можливості одержати дохід у розмірі, необхідному для підтримання належного рівня життя.

Іншою причиною, що ускладнює одержання соціальних послуг із працевлаштування селянам-членам ОСГ, є правова неврегульованість їх участі у державному соціальному страхуванні на випадок безробіття. Ст. 9 Закону України «Про особисте селянське господарство» нормативно закріплює участь членів ОСГ у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні, у тому числі на випадок безробіття, на добровільних засадах у порядку, установленому законом. Водночас практика показує, що частіше за все добровільна сплата внесків членами ОСГ не здійснюється, а отже, їм не нараховується страховий стаж. Цей факт фактично унеможливує одержання соціальних послуг із працевлаштування членами ОСГ, що надаються Державною службою зайнятості України. При цьому практична реалізація деяких положень Закону України «Про зайнятість населення» залишає відкритим питання соціальних гарантій для економічно активного сільського населення, що ускладнюватиме його становище на ринку праці та сприятиме вияву дискримінаційних обмежень за різними ознаками.

*Фактори економічного характеру.* Використання екстенсивного способу ведення сільського господарства, висока трудомісткість та низька продуктивність сільськогосподарської праці, низький рівень техніко-технологічного забезпечення аграрних підприємств — ці та інші причини призвели до знецінення робочої сили селян. Водночас інтенсивний спосіб ведення господарства використовують великі агропромислові підприємства, перш за все агрохолдинги, які прагнуть якнайшвидше мати прибуток, реалізуючи сільськогосподарську продукцію за завищеними цінами за мінімальних витрат.

Утім, як показує досвід, використання низькокваліфікованої та дешевої робочої сили характерне майже для всіх без винятку фермерських і особистих селянських господарств. Така практика, поперше, спричиняє дальше здешевлення робочої сили економічно активного населення як результат надмірного її пропонування на сільському ринку праці. По-друге, зростатиме попит на низькокваліфіковану робочу силу та поглиблюватиметься диспропорція кон'юнктури ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі. По-третє, використання низькопродуктивної праці та низький рівень інвестування в техніко-технологічну модернізацію сільськогосподарського виробництва зумовить не тільки скорочення, але й відсутність нових робочих місць взагалі. По-четверте, надли-

шок дешевої робочої сили створює сприятливе підґрунтя для зростання чисельності селян, зайнятих у неформальному секторі економіки.

Слід зауважити, що в умовах обмежених можливостей і вибору на сільському ринку праці селяни вимушені працювати на низькооплачуваних і низькокваліфікованих роботах як у формальному, так і в неформальному аграрному секторі. Це є ключовою причиною того, що економічно активне сільське населення становить суттєву частку серед так званих працюючих бідних. Низький рівень доходу від зайнятості в аграрному секторі економіки підштовхує селян до припинення трудових відносин на сільському ринку праці, мігрування в пошуках роботи чи навіть призводити до втрати економічної активності.

*Фактори соціального характеру.* Як свідчить практика, останніми роками соціальні проблеми на селі набули особливо гострого характеру, незважаючи на численні спроби його реформування та модернізації. Однією з причин цього явища є те, що забезпечення сільських поселень освітніми, медичними, побутовими закладами, рівень соціально-побутового обслуговування є незадовільним. Більшість із сільськогосподарських підприємств, прагнучи одержувати максимально можливі прибутки, не дбають про розвиток об'єктів соціальної інфраструктури.

Знецінення сільської праці та значна диференціація доходів економічно активного сільського населення, погіршення рівня життя та бідність є суттєвими чинниками впливу працевдатного населення за межі сільських поселень. Зростає частка тіньової зайнятості селян. Так, згідно зі статистичними даними у 2013 р. сільське населення становило 48,7 % зайнятих у неформальному секторі економіки до загальної чисельності зайнятих<sup>283</sup>.

Як свідчать соціологічні дослідження масштабів трудової дискримінації, проведені в регіонах України, нині найбільшою мірою піддається їй за ознакою віку економічно активне населення вікової групи 45–59 років, яке працює у сфері сільського господарства (48,1 %) та проживає у сільських поселеннях<sup>284</sup>. Цей факт підтверджується і результатами опитування «Літні люди в Україні», проведеного фахівцями Інституту демографії і соціальних

<sup>283</sup> Економічна активність населення України за 2013 рік : стат. зб. — К. : Державна служба статистики, 2014. — С. 92–93.

<sup>284</sup> Трудова дискримінація людей старшого віку: результати соціологічного дослідження / [кол. авт.]. — Х. : ХІСД, 2011. — С. 12.

досліджень ім. М. В. Птухи: кожен десятий респондент передпенсійного віку незалежно від статі стикався з обмеженням прав з причини віку в різних аспектах трудової діяльності. Слід зауважити, що проблема вікових обмежень трудових прав набуває особливої актуальності у період загострення соціально-політичної ситуації в країні. Нині на регіональних ринках праці областей, що межують із зоною АТО, присутня значна чисельність внутрішньопереміщених осіб як наслідок окупації Криму та проведення антитерористичних заходів у Донецькій та Луганській областях. Цей факт дає підстави припустити, що існує висока ймовірність для переміщених осіб віком понад 45 років зазнати вікових обмежень у працевлаштуванні, що зумовлена впливом специфічних чинників (наявність певних психологічних бар'єрів, труднощі адаптації, особливості світогляду тощо). Не виключено, що ризик вікових обмежень набагато зростатиме за наявності тривалості кон'юнктури на ринку праці того регіону, де перебуватимуть вимушені переселенці.

*Фактори демографічного характеру.* За результатами короткої історичної ретроспективи можна стверджувати, що процес депопуляції на селі своїм корінням сягає радянського періоду розвитку України. Процес стрімкої урбанізації у 1960–1970-ті рр., нерозвинута соціальна інфраструктура та формування низького соціального престижу сільської праці зумовили значний відплив молоді в міста. Разом з тим у цей самий період спостерігалася стійка тенденція до зменшення рівня народжуваності та до молодістості у родинах сільського населення.

Проте економічні перетворення в 90-ті роки минулого століття не тільки не створили підґрунтя для позитивних змін у демографічній структурі українського суспільства, а ще більш поглибили негативні демографічні процеси. Як наслідок, відбувається трансформація вікової структури працездатних контингентів населення в бік постаріння, яка матиме тривалий інерційний характер.

Рівень народжуваності у сільських поселеннях протягом останнього десятиліття демонструє, однак, незначну позитивну динаміку. Згідно зі статистичними даними сумарний коефіцієнт народжуваності тут у 2003–2013 рр. зріс на 0,376 п.<sup>285</sup> Утім очевидним є те, що такі темпи зростання чисельності населення та

<sup>285</sup> Населення України за 2013 рік : демогр. щорічник. — К. : Державна служба статистики, 2014. — С. 73.

вкрай високий рівень смертності сільського населення у працездатному віці призводитимуть до його старіння. Тобто на сільському ринку праці в найближчій перспективі переважатиме частка економічно активного населення віком понад 40–45 років.

Виходячи з викладеного можна дійти висновку, що перетворення у вітчизняному аграрному секторі економіки характеризуються системними вадами у сфері зайнятості економічно активного населення. Очевидно, що дедалі актуальнішою стає потреба у цілеспрямованій державній політиці щодо розвитку і підтримки аграрної сфери. Водночас оптимізація зайнятості сільського населення з огляду на фактори впливу має стосуватися її правових, економічних, соціальних та демографічних аспектів (рис. 6.1).

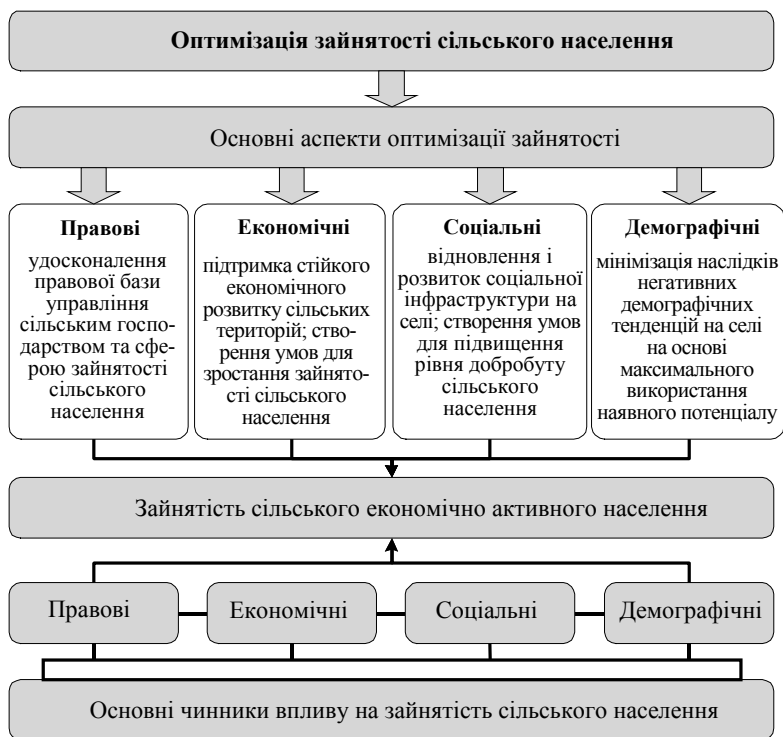


Рис. 6.1. Основні аспекти оптимізації зайнятості сільського населення

*Правові аспекти* оптимізації зайнятості сільського населення мають бути спрямовані на підвищення ефективності правового врегулювання найболючіших проблем у цій сфері. Для цього необхідно провести реформи децентралізації влади і місцевого управління. Це, у свою чергу, викличе потребу розроблення й імплементації низки довгострокових цілеспрямованих програм соціально-економічного розвитку сільських територій, в яких буде зосереджено увагу на забезпеченні сільського населення якісно новими робочими місцями з гідними умовами праці та рівнем заробітної плати. Упровадження цільових програм зайнятості для соціально вразливих категорій (зокрема, для осіб віком понад 45 років) сільського населення сприятиме розвитку сільського ринку праці та запобігатиме негативним виявам дискримінаційних обмежень.

*Економічні аспекти* оптимізації зайнятості сільського населення передбачатимуть вирішення таких першочергових завдань:

- відновлення та створення на сільських територіях підприємств несільськогосподарського виду діяльності, які сприятимуть диверсифікації зайнятості сільського населення (технічний сервіс і обслуговування сільськогосподарської техніки, зелений туризм, упорядкування угідь та ландшафтів, розвиток соціальних послуг, переробка сільськогосподарської продукції тощо);

- сприяння на державному рівні розвитку та підтримці малого підприємництва на селі;

- сприяння діяльності дорадчих сільськогосподарських служб, дальшому вдосконаленню інформаційної підтримки і надання консультаційних послуг агровиробникам з метою впровадження на практиці інноваційних технологій ведення сільського господарства.

Державна політика підтримки розвитку соціальної інфраструктури сільських територій має сприяти підвищенню життєвого рівня сільського населення, створенню гідних умов для життєдіяльності у сільських поселеннях, зменшенню диференціації між доходами сільського та міського населення. Ключовими елементами такої політики мають бути заходи, які забезпечать реалізацію *соціальних аспектів* оптимізації зайнятості сільського населення, а саме:

- ✓ запровадження довгострокової цільової програми розвитку малих та віддалених сільських населених пунктів, реалізація заходів щодо соціально-економічного розвитку депресивних сільських територій у повному обсязі;

✓ забезпечення соціальних гарантій щодо запобігання виявам дискримінаційних обмежень стосовно до реалізації трудових прав економічно активного населення середнього віку, запровадження систематичного контролю за додержанням трудового законодавства у сільськогосподарському виробництві;

✓ розвиток аграрної професійної освіти, модернізація професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників сфери сільського господарства, створення мережі мобільних професійно-консультаційних пунктів у сільських та селищних радах із залученням фахівців дорадчих служб;

✓ забезпечення підвищення рівня доходів сільського населення, зменшення їх диференціації порівняно з доходами міських мешканців;

✓ створення умов для збереження трудового потенціалу на селі через надання підвищених соціальних гарантій та створення сприятливих умов праці та життєдіяльності;

✓ забезпечення умов і можливостей для адаптації вимушено переміщених осіб із Криму та районів проведення АТО, які проживають на селі: сприяння працевлаштуванню, організація їх професійної перепідготовки, сприяння підприємницькій ініціативі та самозайнятості; залучення до участі в оплачуваних громадських роботах і роботах тимчасового характеру.

*Демографічні аспекти* оптимізації сільської зайнятості передбачають здійснення комплексу організаційних, правових та економічних заходів щодо створення сприятливих умов для життєдіяльності та відтворення сільського економічно активного населення, таких як:

— розбудова та розвиток мережі соціально-побутових, медичних, освітніх, культурних закладів на селі;

— розвиток транспортної інфраструктури на селі з метою врегулювання маятникової трудової міграції в міста;

— створення умов для якісного соціального та медичного обслуговування економічно активного сільського населення, розвиток мережі медичних та аптечних закладів у сільських населених пунктах;

— підвищення якості дошкільної та середньої освіти, поліпшення матеріально-технічної бази сільських дошкільних та середніх загальноосвітніх закладів;

— створення й упровадження довгострокової цільової програми підтримки сільських молодих родин, надання пільгових

кредитів для здобуття освіти, придбання житла, розвитку родинного підприємництва;

— створення й упровадження цільових програм підтримки вимушено переміщених осіб, які бажають залишитись на постійне місце проживання в інших регіонах України, надання пільгових кредитів для здобуття освіти, придбання житла, розвитку підприємництва, створення сільськогосподарських кооперативів та підприємницьких кластерів на селі.

## **6.2. Диверсифікація зайнятості в сільській місцевості**

О бізнаність із досвідом європейських країн у сфері зайнятості сільського населення наочно демонструє різноаспектні й суперечливі соціально-економічні та екологічні результати індустріалізації сільського господарства, яких досягнуто в Європі. Деякі негативні наслідки цього процесу властиві й Україні. Незважаючи на те що в середньому в нашій державі на одну особу припадає 0,88 га сільськогосподарських угідь та 0,66 га ріллі, або в 2,4 раза більше, ніж у середньому в країнах Євросоюзу, безробіття на селі є однією з найгостріших проблем.

У розвинених країнах сільські території є привабливими і самодостатніми для проживання, зі своєю унікальністю, неповторними ландшафтами, різноманітністю гір, степів, лісів та інших угідь. Їх фінансування сприяє підвищенню престижності сільського способу життя та рівномірному розселенню людей. А питання стійкого сільського розвитку, реалізація екосистемних функцій є надважливими орієнтирами державної регіональної політики.

Саме такий підхід запроваджено в країнах-членах Євросоюзу, де на аграрну і регіональну політики спрямовується 80 % його спільного бюджету, або майже по 40 % на кожен із зазначених напрямів політики. У сільських районах, які займають понад 91 % території, проживає 56 % громадян ЄС.

Докладніше зупинимось на можливостях України і пріоритетних напрямках державної регуляторної політики у сфері зайнятості сільських мешканців.

Уже кілька років підряд українці є свідками сприятливої кон'юнктури на світових агропродовольчих ринках і високої

прибутковості інвестицій у створення нових робочих місць в аграрній сфері. За останні 10 років відбулися докорінні зміни у динаміці цін на харчові продукти. За даними Продовольчої і сільськогосподарської організації ООН (ФАО) індекси продовольчих цін у січні 2011 р. (до січня 2000 р.) були такими: на м'ясо — 166, молочні продукти — 221, зернові культури — 245, олії та жири — 278, цукор — 420. Аналітики «Goldman Sachs» навіть запропонували новий економічний термін — «агфляція», який використовується для позначення процесу випереджального збільшення цін на продовольство і технічні культури сільськогосподарського походження порівняно із загальним зростанням цін або зростанням цін у несільськогосподарській сфері<sup>286</sup>.

Маємо зазначити, що Україна має досвід у створенні нових робочих місць на селі. На виконання ст. 9 Закону України «Про фермерське господарство» від 19 червня 2003 р. № 973-IV щороку протягом двох десятиліть у державному бюджеті передбачаються кошти на підтримку цієї форми підприємництва в сільській місцевості.

Новоствореним фермерським господарствам та фермерським господарствам з відокремленими фермерськими садибами, фермерським господарствам, які провадять господарську діяльність та розташовані у гірських населених пунктах, на поліських територіях через Український державний фонд підтримки фермерських господарств (Укрдержфонд)<sup>287</sup> на безповоротній основі кошти надаються на такі цілі: відшкодування вартості розроблення проектів відведення земельних ділянок; відшкодування частини витрат, пов'язаних зі сплатою відсотків за користування кредитами банків, та часткову компенсацію витрат на придбання одного трактора, комбайна, вантажного автомобіля, будівництво та реконструкцію тваринницьких приміщень, включаючи вартість проектно-кошторисних документів, страхування фермерських господарств; підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів фермерських господарств у сільськогосподарських навчальних закладах; розширення досліджень із проблем організа-

<sup>286</sup> Нанавов А. Продовольча криза — проблема глобальна / А. Нанавов // Дзеркало тижня. — 2011. — Лют.

<sup>287</sup> Укрдержфонд є правонаступником Українського державного фонду підтримки селянських (фермерських) господарств, утвореного відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 червня 1991 р. та постанови Уряду від 14 березня 1992 р. № 133 «Про деякі питання розвитку селянських (фермерських) господарств», і належить до сфери управління Міністерства аграрної політики і продовольства України.

ції і ведення виробництва, видання рекомендацій з питань використання досягнень науково-технічного прогресу в діяльності фермерських господарств.

На поворотній основі допомога надається на конкурсних засадах для виробництва, переробки і збуту виробленої продукції, на здійснення виробничої діяльності та інші передбачені статутом Укрдержфонду цілі під гарантію повернення строком від трьох до п'яти років.

Іншим фермерським господарствам, які працюють не перший рік, також може надаватися допомога за кошти державного і місцевих бюджетів, у тому числі на поворотній основі строком до п'яти років на такі цілі: придбання техніки, обладнання, поновлення обігових коштів, на виробництво та переробку сільськогосподарської продукції, будівництво та реконструкцію виробничих і невиробничих приміщень, у тому числі житлових, закладення багаторічних насаджень, розвиток кредитної та обслуговуючої кооперації, зрошення та меліорацію земель. Завдяки державній підтримці станом на 2013 р. функціонувало понад 40,7 тис. фермерських господарств, де було зайнято майже 100 тис. осіб, із них кожен п'ятий був найманим працівником. Ця категорія господарств має дедалі більший вплив на формування продовольчих ресурсів країни, використовуючи 4,3 млн га сільськогосподарських угідь, що сумарно дорівнює площі Волинської, Закарпатської, Рівненської, Тернопільської та Черкаської областей.

У значно гіршому стані перебувають ОСГ, оскільки державна підтримка лише задекларована в ст. 10 Закону «Про особисте селянське господарство» від 15 травня 2003 р. № 742. Вона мала б надаватись відповідно до загальнодержавних і регіональних програм за кошти державного і місцевих бюджетів у порядку, установленому зазначеним Законом. Однак за аналізований період Кабінет Міністрів України жодного разу не передбачав у державному бюджеті кошти на підтримку ОСГ, хоч у 2000–2010 рр. частка виробленої господарствами населення валової продукції (у порівнянних цінах 2005 р.) становила від 66 до 55,1 %.

Водночас зауважимо, що чинне законодавство України багато в чому сприяло розвитку ОСГ. Зокрема, Указом Президента України «Про невідкладні заходи щодо прискорення реформування аграрного сектора економіки» було надано право розширювати особисті підсобні господарства (ОПГ) за рахунок приєднання земельних часток (паїв), виділених селянам. Також відповідно до

Земельного кодексу України з жовтня 2001 р. була збільшена норма площі земельної ділянки, що безоплатно виділяється у власність громадянам для ведення ОСГ, — з 0,6 до 2,0 га. Ці та інші загальнодержавні заходи дозволили значно збільшити земельні володіння та обсяги економічної діяльності особистих селянських та підсобних господарств сільського населення.

На селі де-факто з'явилися нові форми господарювання, які часто за обсягами земельних угідь набагато перевищують фермерські господарства. За розрахунками науковців, доходи членів багатьох ОСГ значно перевищують середній рівень заробітної плати найманих працівників сільськогосподарських підприємств. Проте тінізація діяльності селянських господарств призводить до розширення неформальної зайнятості на селі, адже за різними оцінками у секторі особистого господарювання зайнято до 2,7 млн осіб.

На жаль, чинне законодавство не зовсім чітко врегулювало ці питання і фактично сприяє поширенню неформальної зайнятості у дрібнотоварних селянських господарствах. Відбулося змішання назви та сутності різних за величиною форм ведення дрібних селянських господарств. У Земельному кодексі України взагалі немає назв «особисте підсобне господарство» та «одноосібне сімейне господарство». Натомість запроваджено нове поняття — *особисте селянське господарство*. При цьому немає будь-якого тлумачення та визначення цього нововведення.

Пізніше в Законі України «Про особисте селянське господарство» було зроблено спробу виправити цей недолік. Проте даний законодавчий акт не тільки не пояснив зазначене питання, а навпаки, додав багато плутанини. Головний недолік полягає в тому, що у визначенні поняття ОСГ закон фактично зберіг усі ознаки, які були притаманні особистому підсобному господарству. Так, у ст. 5 зазначається, що діяльність ОСГ здійснюється з метою задоволення власних потреб, а для його ведення «використовуються земельні ділянки не більше 2 гектарів». Водночас у цій статті є твердження, які заперечують цю норму. Зокрема зазначається, що земельні угіддя ОСГ можуть бути збільшені до невизначених розмірів за рахунок отримання в натурі (на місцевості) земельної частки (паю), успадкування земель членами домогосподарства тощо. Крім того, закон не заперечує право ОСГ отримувати землі у спадок, брати їх в оренду і т. ін.

Як свідчить практичний досвід, земельні угіддя значної частини ОСГ сягають десятків гектарів, і вони вже виробляють про-

дукцію не тільки для власного споживання. Зважаючи на це, незрозумілим є положення ст. 1 Закону про те, що ОСГ не є суб'єктами господарювання, не повинні реєструватись як юридичні особи, а їхня діяльність не належить до підприємницької. При цьому у 2012 р. майже 21 % фермерських господарств України мали у своєму володінні не більше ніж 10 га землі, проте вони законодавчо визнані суб'єктами господарювання та зареєстровані як юридичні особи.

Тож унаслідок недосконалості чинного законодавства відбулося змішання понять ОПГ, ОСГ та новоутворених одноосібних господарств товарного типу. Невизначеність їх юридичного статусу дозволяє їм працювати без належної реєстрації, обліку та контролю їхньої діяльності. У них, як правило, немає банківських реквізитів, а економічні розрахунки здійснюються готівкою, що призводить до тінізації їхньої діяльності та до наймання робочої сили без відповідного оформлення трудових відносин. Абсолютна більшість особистих селянських господарств не сплачує єдиного соціального внеску, а зайняті там працівники соціально незахищені.

Отже, проведені дослідження дозволяють сформулювати такі концептуальні засади щодо основних напрямів детінізації діяльності суб'єктів дрібнотоварного господарювання на селі, регламентації зайнятості та доходів населення, зайнятого у неформальному секторі сільської економіки:

- У законодавчому порядку слід розмежувати діяльність одноосібних (родинних) селянських господарств та особистих селянських господарств (ОСГ). До перших слід відносити ті господарства, які ведуть свою діяльність на земельних ділянках площею більше ніж 2 га та виробляють значну частину продукції для реалізації (як товарну). Можливі й інші додаткові критерії: наявність та кількісні показники худоби, птиці, бджолосімей тощо.

- Особисті селянські господарства не слід розглядати як суб'єкти господарювання. Адже вони, як правило, мають на меті ведення додаткової господарської діяльності (на умовах вторинної зайнятості) та одержання продукції в основному для власного споживання. Земельні ділянки для такої діяльності не мають перевищувати 2 га.

- Законодавчо врегулювати діяльність одноосібних селянських господарств, а саме — ті ОСГ, які нині мають у своєму володінні більше від 2 га землі, повинні зареєструватись як фермерсь-

кі господарства та належним чином оформити свою діяльність згідно з Законом України «Про фермерське господарство»: мати банківські рахунки, відповідно провадити облік та розрахунки своєї діяльності, як належить оформлювати трудові відносини та здійснювати соціальне страхування своїх членів та найманих працівників.

- До складу земель новостворених фермерських господарств слід включати: земельні ділянки, які надані родині для ведення ОСГ; земельні частки (паї), які члени домогосподарства вилучили в натурі (на місцевості) і господарюють всією родиною (одноосібно); землі, що одержані у спадок членами родин, які фактично на них господарюють; земельні ділянки, які подаровані членам родини і на яких вони спільно господарюють. Такі заходи дозволять чіткіше ідентифікувати діяльність дрібнотоварних сільськогосподарських товаровиробників та вивести їхню діяльність із тіні.

- Необхідно законодавчо визначити, що члени ОСГ (тобто тих домогосподарств, що мають земельні ділянки 2 га і менше) не мають розглядатись як зайняті особи. Члени ж та залучені працівники новостворених фермерських господарств (тобто тих, що володіють землями більше від 2 га) мають бути визнані зайнятими особами.

Таке законодавче врегулювання юридичного статусу відкріє шлях до організаційно-економічної підтримки дрібних селянських господарств. А це, у свою чергу, спонукатиме зайнятих тут працівників до більш активної участі у системі соціального страхування. За розрахунками завдяки таким законодавчим змінам в Україні можливе створення додатково щонайменше 250–300 тис. дрібних (родинних) фермерських господарств.

Вважаємо, що реалізація зазначених пропозицій дасть змогу відчутно збільшити зайнятість сільського населення України та сприятиме не тільки формуванню повноцінного ринку праці, а й значному підвищенню конкурентоспроможності економіки та усуненню реальних загроз національній безпеці держави.

З огляду на те що члени ОСГ відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» належать до категорії зайнятих, варто радикально переглянути політику державної підтримки як на загальнодержавному, так і на місцевому рівнях. Зокрема, згідно з вимогами законів про місцеві органи виконавчої влади органи місцевого самоврядування в межах своїх повноважень сприяють ОСГ:

— в організації в сільській місцевості кредитних спілок, сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів для надання послуг із заготівлі, зберігання, переробки та збуту сільськогосподарської продукції, спільного використання технічних і транспортних засобів та соціально-побутового обслуговування, забезпечення кормами і молодняком худоби та птиці;

— організації діяльності з надання інженерно-технічних, ветеринарних, агрономічних, зоотехнічних та інших послуг, а також послуг із забезпечення сортовим насінням, посадковим матеріалом, племінною та продуктивною худобою, гібридами та кросами птиці, сільськогосподарською технікою та обладнанням;

— виділенні земельних ділянок єдиним масивом;

— одержанні кредитів для будівництва житла, господарських будівель і споруд, придбання сільськогосподарської техніки та обладнання;

— організації в сільській місцевості фахової підготовки та перепідготовки членів особистого селянського господарства.

Тепер, як показують дослідження, у багатьох сільських домогосподарствах площі земельних угідь сягають 40–60 га. Це свідчить про те, що на селі відбулася трансформація великої частини ОСГ у значно більші за обсягом діяльності форми одноосібного господарювання родинного типу.

Переважну частку вирощеної продукції (40–60 %) вони спрямовують на реалізацію. Щороку тут виробляється майже половина сільськогосподарської продукції України. Якщо у 2012 р. сільськогосподарські підприємства в основному вирощували зернові та зернобобові культури (78,0 %), цукрові буряки (91,3 %), м'ясо (у забійній вазі — 57,5 %), то в господарствах населення сконцентровано виробництво картоплі (96,7 %), овочів (85,7 %), плодів та ягід (81,6 %), молока (77,7 %), вовни (85,1 %), меду (98,0 %) тощо.

Підвищення рівня сільської зайнятості відбудеться також з розвитком неаграрних сфер зайнятості в сільській місцевості. Так, чистий прибуток від несільськогосподарської діяльності у 2010 р. порівняно з 2005 р. зріс усього удвічі, тоді як від основної діяльності — у 10,2 раза. І хоч прямої залежності рівня рентабельності всієї діяльності підприємств від обсягів неаграрної зайнятості не простежується, можна зробити припущення, що підприємства свідомо розвивають навіть ті види непрофільного для них бізнесу, які менш прибуткові порівняно із сільським господарством.

У такий спосіб додатково створюються робочі місця, привабливішим стає сільський спосіб життя, вирішується низка важливих соціально-економічних проблем сільського розвитку. Така поведінка суб'єктів господарювання у тривалій перспективі має суттєву конкурентну перевагу, на відміну від підприємств, які дбають лише про поточні прибутки, спеціалізуючись на виробництві рослинницької та (або) тваринницької продукції.

Дослідження несільськогосподарської зайнятості в технологічно розвинених країнах та країнах, що розвиваються, доводять подібну позитивну залежність між альтернативними щодо сільського господарства видами діяльності та збільшенням рівня доходів сільських домогосподарств, підвищенням продуктивності сільського господарства та більшими можливостями стосовно до диверсифікації джерел доходів як юридичних, так і фізичних осіб.

У результаті цілеспрямованих заходів щодо розвитку інфраструктури сільської місцевості за кошти програм регіонального розвитку і Структурних фондів протягом останніх років у країнах-членах ЄС у середньому частка фермерських господарств, де переважають доходи від несільськогосподарських видів діяльності, становить 27 %, а в групі 10 країн Центральної і Східної Європи — 32,3 %, зокрема, у Словенії — 78,9 %, Естонії — 44,3 %, Чехії — 44 % і Словаччині — 43,0 %.

Світова практика щодо розвитку несільськогосподарської діяльності на сільських територіях підтверджує таке:

- несільськогосподарська діяльність в основному зосереджена на територіях, яким властиве розвинуте сільське господарство;
- домогосподарства з низькими доходами значною мірою залежать від несільськогосподарської зайнятості, але рівень доходу від цієї діяльності незначний, тоді як домогосподарства з високим рівнем доходів від галузі сільського господарства мають тенденцію до більших несільськогосподарських доходів;
- домогосподарства, що мають земельні ділянки для виробництва товарної сільськогосподарської продукції, менш мотивовані до здійснення несільськогосподарської діяльності;
- рівень освіти, досвід практичної роботи та інші показники розвитку людського капіталу є вирішальним чинником у доступності до несільськогосподарської зайнятості;
- вигідні умови для несільськогосподарської зайнятості створюються інвестуванням в інженерну інфраструктуру сільської

місцевості (дороги, водогони, електро-, газифікація, телефонізація тощо)<sup>288</sup>.

Отже, неаграрні види діяльності й визначальні чинники стійкого розвитку сільської місцевості мають природний взаємовплив та об'єктивну взаємозалежність. Тобто неаграрна зайнятість є одночасно і засобом, і метою регіональної політики держави щодо сільського розвитку.

Водночас маємо звернути увагу на непередбачувану поведінку сільського ринку праці у 2000–2013 рр. За даними Державної служби зайнятості чисельність безробітних у сільській місцевості коливалась у межах від 287 тис. осіб (2000 р.) до 487,7 (2013 р.), тобто абсолютний показник варіації становив 200,7 тис. осіб, або майже два рази. Це свідчить про економіко-інституціональну невизначеність інструментарію регулювання ринку праці в сільській місцевості, його моніторингу та прогнозування. Така невизначеність сільського ринку праці не додає оптимізму, але свідчить про необхідність нових наукових пошуків у цьому напрямі.

Отже, для функціонування сільського ринку праці та забезпечення конституційного права громадян на працю незалежно від місця проживання вкрай потрібно, використовуючи інноваційні засади, розв'язати низку першочергових конкретних завдань, а саме:

— Надати сільській місцевості статус території пріоритетного розвитку, активізувати діяльність сільських громад у розробленні й реалізації програм соціально-економічного розвитку, удвічі збільшити питому вагу бюджетних коштів, призначених для аграрної сфери за програмами «зеленої скриньки» (2010 р. — 35 %), що спрямовуються на забезпечення переважно суспільних потреб сільської громади.

— Додатково передбачати інтелектуальні, матеріально-технічні і фінансові ресурси за кошти спеціального фонду підтримки українського села на розбудову життєзабезпечувальної інфраструктури тих суб'єктів поселенської мережі, які вже довели свою територіальну конкурентоспроможність, мають високі показники розвитку соціального і людського капіталу, здатного адаптуватися до мінливих внутрішніх і зовнішніх ризиків, особливо щодо прибуткової зайнятості в галузі сільського господарс-

<sup>288</sup> Несільськогосподарська зайнятість в сільській місцевості України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ier.kiev.ua>

тва та створення високооплачуваних неаграрних робочих місць у сільській місцевості.

— Максимально полегшити процедуру започаткування та ведення малого і середнього бізнесу в аграрній сфері (довідково: за цим показником експерти Світового банку і Міжнародної фінансової корпорації відвели Україні 145 місце серед 181 країни) та створити належні інституціональні передумови для його розвитку. Важливим є також захист внутрішнього аграрного ринку від недобросовісної конкуренції, зменшення податкового навантаження на прибуток та фонд оплати праці, забезпечення доступності мікрокредитування, спрощення звітності та послідовної реалізації інших дерегуляторних заходів.

— Поступово змістити акцент державних програм на сам процес становлення, розвитку і функціонування об'єднань особистих селянських і фермерських господарств за економічними інтересами з різними організаційно-правовими формами, на концентрацію сільськогосподарського виробництва, інтеграцію та спеціалізацію малих і середніх підприємств з метою створення повноцінного кооперативного сегмента внутрішнього аграрного ринку в усіх без винятку ланках — від поля (тваринницької ферми) до столу споживача<sup>289</sup>. Причому на всіх рівнях (від місцевого до загальнонаціонального) цей сегмент має бути безпосередньо підконтрольний товаровиробникам і становити не менше від третини всього ринкового обігу аграрної сировини і продовольства.

— Подолати тіньові схеми товарно-грошового обігу й оплати праці в аграрному секторі за допомогою надання державою відчутних конкурентних переваг. Тобто стимулювати суб'єкти господарювання, які здійснюють господарську діяльність прозоро порівняно зі структурами, які досі користуються позабалансовими, або «сірими», схемами.

— Повернутися до реалізації ідеї 1980-х рр., коли на замовлення місцевих органів виконавчої влади в сільську місцевість направлялися колективи молодих фахівців, сформовані з випускників вишів (аграрники, медики, вчителі, будівельники, працівники культури, спорту та інших професій) з наданням їм фінансової гарантії щодо забезпечення в перший же рік земельною ділянкою, житлом з присадибними будівлями і всім необхідним

<sup>289</sup> У Польщі з метою об'єднання дрібних товаровиробників у групи і підтримки їх спільної діяльності на період 2007–2013 рр. було передбачено 140 млн євро, з них за кошти бюджету Євросоюзу — 105 млн євро (75 %).

для повноцінного життя і відпочинку на паритетних засадах з місцевого і державного бюджету та (або) іпотечного кредитування на пільгових умовах.

— Провести суцільний сільськогосподарський перепис, що має позитивно позначитись на об'єктивності інформаційного забезпечення процесу державного регулювання і прогнозування сільського ринку праці, зокрема щодо структури сільського господарства, наявності та використання трудового потенціалу, земельних угідь та інших чинників виробництва товаровиробниками всіх форм власності та господарювання.

— Удосконалити структуру зайнятості сільського населення, зокрема через диверсифікацію виробництва суб'єктами господарювання, розвитку неаграрних видів діяльності тощо.

— Внести зміни до системи оподаткування доходів домогосподарств, які повинні передбачати зменшення податкового навантаження на трудові доходи за рахунок збільшення оподаткування власності та доходів від їх використання (наприклад, доходів від оренди майна, страхових виплат тощо), забезпечити державну підтримку розширення можливостей легальної зайнятості мешканців сіл, зокрема, через розвиток інфраструктури та сфери послуг на селі.

— Сприяти розвитку найбільш перспективних за світовим досвідом галузей неаграрної сільської зайнятості, серед яких — діяльність у туристичній сфері (агротуризм), виробництво енергії на основі відновлюваних джерел, діяльність у сфері культури, мистецтва та національно-етнічної спадщини, упорядкування земельних угідь та покращення ландшафтів; розвиток соціальних послуг; здійснення віддаленої торгівлі та надання послуг за допомогою використання Інтернету.

### **6.3. Інституціональні особливості та обмеження зайнятості в аграрній сфері**

**Н**ині аграрний сектор економіки є пріоритетним видом економічної діяльності. І можна очікувати від держави заходів щодо створення умов з метою інвестиційної привабливості галузі, появи нових робочих місць, підвищення престижності аграрних професій, поліпшення умов праці селян та проживання в сільській місцевості. На цьому тлі в найближчій перспективі

спостерігатимемо збільшення вакансій, які потребують нових профілів компетенцій за значного рівня безробіття серед професій, що не потребують спеціальної підготовки чи перекваліфікації. Це не парадокс, а наслідок невідповідності фундаментальних чинників попиту і пропонування на ринку праці за якісними показниками у професійно-кваліфікаційному розрізі.

Одним з першочергових заходів, скерованих на подолання сільського безробіття, нині є запровадження державної соціальної і регіональної політики, спрямованої на стабілізацію рівня зайнятості на селі та обґрунтування необхідності надання пріоритетного значення сільському ринку праці, що передбачає, зокрема, обов'язковість фахової експертизи впливу на його стан усіх державних цільових програм та інвестиційних проектів, які фінансуються з державного і місцевих бюджетів. Україна має шанс збільшити чисельність зайнятих у сільській місцевості, урахувавши в планах соціально-економічного розвитку на мезо-і макрорівні особливості сільського ринку праці та сприяючи адаптації сільських домогосподарств, родинних ферм, фізичних осіб-підприємців, сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів та інших дрібнотоварних виробників до вимог внутрішнього і зовнішнього агропродовольчих ринків.

Протягом 2013 р. для роботи на селі були актуальні вакансії фахівців служби якості, агрономів-дослідників, агрономів-овочівників закритого ґрунту, менеджерів з органічного землеробства, керівників і технологів тваринницьких комплексів з досвідом роботи. Іноземні фірми, як правило, запрошують менеджерів із продажу сільськогосподарської техніки, насіння, хімічних добрив, засобів захисту рослин тощо. Перевірка певних умінь і навичок, а також знання англійської та (або) німецької мов відбувається під час прийняття на роботу або в період стажування. На превеликий жаль, на більшість заявлених вакансій не можуть претендувати незайняті громадяни, які втратили роботу під час реорганізації вітчизняних аграрних формувань.

За даними Державної служби зайнятості України чисельність незайнятих громадян із числа працівників сільського господарства на початок 2013 р. становила 134,6 тис. осіб, а кількість вакансій — усього 2,5 тис., тобто на одне вільне робоче місце було 55 претендентів (для порівняння: у середньому в економіці України цей показник у 5 разів менший). Проте це — у середньому в Україні, а в 14 областях співвідношення між заявленими вакансіями

й незайнятими селянами перевищувало зазначений рівень: у Луганській — в 11 разів, Черкаській — у 5,8, Хмельницькій — у 5, Івано-Франківській — у 4, а в Запорізькій — у 3,6 рази<sup>290</sup>. Зауважимо, що в більшості регіонів України серед зареєстрованих безробітних кожен другий — мешканець сільської місцевості. Значна частина серед них — трактористи, робітники на низькокваліфікованих ручних роботах, озеленювачі, садівники, виноградарі, дояри, тваринники, робітники фермерського господарства. Тобто, як правило, пропонуються не ті професії, які реально затребувані роботодавцями, і не в тій місцевості, де є вакансії.

Загострює соціально-економічну ситуацію на селі *монопсонія на ринку праці*. Це такий тип ринку, на якому в конкретному селі (селищі) існує велика кількість продавців послуг із праці і лише один покупець. Проте нерідко такий покупець (роботодавець) реально існує на кілька сіл. Згідно з результатами суцільного обстеження, проведеного Державною службою статистики України ще в 2006 р., майже у 14 тис. сільських населених пунктах, або в кожному другому від загальної кількості, не було жодного підприємства, організації чи іншого суб'єкта господарювання. За останні роки ситуація погіршилась, оскільки простежується зменшення чисельності фермерських господарств, кооперативів, суб'єктів малого підприємництва і фізичних осіб-підприємців. З урахуванням ситуації власник підприємства-монопсоніста, як правило, одноосібно встановлює законодавчо визначений мінімальний рівень заробітної плати, скорочуючи чисельність найманих працівників.

Монопсонічна модель поведінки роботодавців на селі — це важливий чинник, на який треба зважати під час аналізу стану сільського ринку праці зокрема та соціально-трудових відносин в аграрній сфері загалом. Монопсонія переплітається з такими атрибутами галузі сільського господарства, як сфера застосування праці, інституціональне середовище сільського ринку праці та унікальність сільського способу життя. Адже робоча сила є невід'ємною складовою людської особистості з притаманними життєвими настановами, мотивацією щодо задоволення різноманітних потреб, ментально-культурними традиціями, національною самосвідомістю й духовними цінностями.

<sup>290</sup> Ринок праці України — 2012 : стат. зб. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>

Отже, робочу силу як здатність людини до праці маємо розглядати невідособлено від сфери застосування праці, інституціонального середовища та особистісних рис її власника. Дані чинники позначаються на теперішньому функціонуванні й перспективах розвитку сільського ринку праці. Без урахування всієї сукупності цих факторів неадекватним буде діагноз щодо його стану, а значить, і неефективними ліки для усунення наявних деструктивних явищ.

Тож спочатку розглянемо фактори, що впливають з особливостей сільського господарства як виду економічної діяльності та специфіки агропродовольчого ринку.

1. *Сезонність виробництва.* Має вагомий вплив на стан ринку праці у сільській місцевості. Обумовлює зайнятість працівників у весняно-літній сезон та вивільнення їх у зимовий період. У зв'язку з цим на початку та наприкінці року збільшується чисельність незайнятих громадян із числа працівників сільського господарства. Так, у 2012 р. на кінець лютого таких осіб в Україні було 143,5 тис., а вільних робочих місць — усього 5 тис. У вересні чисельність незайнятих громадян зменшилась до 54,7 тис., або у 2,6 раза, а кількість вільних робочих місць — до 4,2 тис. Природно, що такий характер динаміки притаманний і для зареєстрованих безробітних, що мешкають у сільській місцевості всіх регіонів України, хоч і з різним розмахом зазначених показників. Отже, бажано виділити сезонне безробіття в сільському господарстві в окрему форму, яка потребує державного захисту, внесенням відповідних змін до Закону України «Про зайнятість населення».

2. *Моноструктурний характер зайнятості.* За результатами обстежень Державної служби статистики України, з 19 видів економічної діяльності, поширених у сільській місцевості, безпосередньо на сільське господарство припадає 50,6 % зайнятого населення, яке працює за місцем проживання; на оптову, роздрібну торгівлю і охорону здоров'я — 28,2 %; на інші 15 видів — лише 20 %. Значні резерви щодо вдосконалення структури зайнятості в сільській місцевості криються у диверсифікації власне сільськогосподарського виробництва, у тому числі — за рахунок неаграрних видів діяльності. Проте Податковий кодекс України гальмує цей процес, оскільки передбачає реєстрацію лише тих платників пільгового фіксованого сільськогосподарського податку, в яких 75 % виручки (доходу) припадає на сільськогосподарську продукцію

(послуги). І тільки решта 25 % реалізованої продукції може бути одержана від інших, неаграрних видів діяльності.

3. *Від'ємна еластичність попиту на харчові продукти за доходами споживачів.* За результатами обстежень витрат і доходів домогосподарств коефіцієнт еластичності для основних харчових продуктів має від'ємне значення і коливається в інтервалі від 0,4 до 0,8. Це означає, що в разі збільшення (зменшення) доходу домогосподарств на 1 % у середньому попит на продовольство зміниться в зазначеному інтервалі. На відміну від інших товарів, зі зростанням добробуту людей попит на продовольство після досягнення науково обґрунтованих фізіологічних норм споживання не зростатиме<sup>291</sup>. Закон Енгеля, зокрема, свідчить, що частка витрат на харчування знижується в міру зростання доходів населення. До того ж можливості внутрішнього ринку продовольства обмежені купівельною спроможністю споживачів. У середньому домогосподарство витрачає понад 50 % сукупних ресурсів на продукти харчування та алкогольні напої за 30-відсоткового порогового критерію за показниками продовольчої безпеки країни.

4. *Прагнення міських домогосподарств до самозабезпечення продовольством.* Ця суто українська традиція значною мірою стримує збільшення обсягів реалізації продовольства на внутрішньому ринку, а значить, не мотивує товаровиробників до розширення свого виробництва і зайнятості, особливо у фермерських та особистих селянських господарств (ОСГ). За даними Державної служби статистики України, у 2013 р. 4,1 млн (35,1 %) міських домогосподарств мали земельні ділянки, а 1,02 млн (8,7 %) утримували худобу, птицю і бджіл. При цьому 26,3 % земельної площі (серед міських домогосподарств, які мають земельні ділянки) використовується з метою вирощування продукції лише для власних потреб і 6,6 % — для власних потреб і для продажу<sup>292</sup>.

5. *Розміщення сільського господарства на початку агропродовольчого маркетингового ланцюга та ознаки досконалої конку-*

<sup>291</sup> При цьому має поліпшуватися структура харчування, оскільки у 2011 р. лише 27,3 % середньодобового раціону домогосподарств забезпечувалося за рахунок споживання продукції тваринного походження, що удвічі нижче за встановлений пороговий критерій (55 %). А загалом раціон українця становив 2951 ккал, що на 18 % перевищує граничний критерій (2500 ккал) // Звіт про стан продовольчої безпеки України у 2011 році [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [www.me.gov.ua/file/link/187457/file/zvit2011.doc](http://www.me.gov.ua/file/link/187457/file/zvit2011.doc)

<sup>292</sup> Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України за 2013 рік : стат. зб. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

ренції серед ОСГ і фермерських господарств родинного типу — виробників сільськогосподарської продукції. Зазначене призводить до того, що у вартості кінцевої продукції частка сільськогосподарських виробників залежно від каналів реалізації в середньому становить від 30 до 20 % і постійно зменшується, оскільки зростають витрати на переробку сировини, її пакування, зберігання, на гуртову й роздрібну торгівлю, рекламу, логістику тощо. Відносне зменшення частки доданої вартості товаровиробників у реалізованій продукції сільського господарства порівняно з технологічно пов'язаними секторами агропромислового виробництва обмежує їхні фінансові ресурси, у т.ч. для збереження наявних та створення нових робочих місць.

6. *Відкритість внутрішнього аграрного ринку та конкурентні переваги товаровиробників тих країн, що ввозять продукцію.* Україна, маючи значний природно-ресурсний потенціал, порівняно сприятливі кліматичні умови, не спроможна субсидувати сільське господарство в обсягах, що практикуються Євросоюзом та іншими світовими лідерами з експорту продукції цієї галузі. Наприклад, у 2012 р. з розрахунку на 1 га сільськогосподарських угідь бюджетні трансферти в Євросоюзі дорівнювали 236 євро, в Україні — 20 євро, або майже у 12 разів менше. У спільному бюджеті Євросоюзу на пряму допомогу сільському господарству, пов'язані з аграрним ринком витрати і на розвиток сільської місцевості виділено 58,2 млрд євро, або 41 % усіх видатків. Це — безпосередня підтримка конкурентоспроможності фермерів західних країн і робочих місць у сільському господарстві.

За одностайною думкою експертів, прискорене поглиблення євроінтеграційного процесу в коротко- і середньостроковій перспективі стане додатковим ризиком для сільського ринку праці і зайнятості в аграрній сфері, оскільки внутрішній агропродовольчий ринок має значно нижчий рівень протекціоністського захисту, ніж спільний ринок Євросоюзу. Адже середній митний тариф на сільськогосподарські товари становить: в ЄС — 13,5 %, в Україні — 11,1 %. Як виявилось, Україна, вступаючи в СОТ, необґрунтовано знизилася ставки імпорتنих мит на 371 товарну позицію, з яких 224 належать до продукції агропромислового виробництва.

7. *Недостатня гармонізація національних вимог щодо якості та безпечності сільськогосподарської продукції та продуктів її переробки до світових і європейських стандартів.* Маємо усві-

домлювати, що навіть повне скасування мит не гарантуватиме безперешкодного експорту продукції, виробленої на українських полях і фермах, оскільки його обсяги залежатимуть від додержання санітарних і фітосанітарних умов виробництва та загально-визнаних стандартів якості й безпечності продовольства. У першу чергу в зоні ризику опиняться ОСГ, які утримують худобу та птицю і виробили у 2012 р. 49,3 % від усієї валової продукції, у т. ч. молока — 80 % і м'яса — 44,3 %. Річ у тім, що з 1 січня 2015 р. згідно з вимогами ст. 33 і 35 Закону України «Про безпечність та якість харчових продуктів», ухваленого під час вступу в СОТ, забороняються: а) реалізація та обіг необробленого молока та сиру домашнього виробництва, а також туш або частин туш парнокопитих та інших копитних подвірного забою на агропродовольчих ринках; б) забій парнокопитих та інших копитних, а також забій свійської птиці та кролів у обсягах, що перевищують 5 голів на день, не на бойні, яка має експлуатаційний дозвіл і зареєстрована ветеринарною службою.

8. *Переважаю сировинна структура аграрного експорту.* У міжнародному поділі праці Україна має переважно сировинну нішу. Експортуючи сировину, ми, образно кажучи, експортуємо робочі місця сільської місцевості, дефіцит яких уже став загальнонаціональною проблемою. Більше того, споживаючи закордонні харчові продукти, ми вдруге підтримуємо зайнятість і поповнюємо бюджети країн-імпортерів. Традиційно високою залишається імпортозалежність внутрішнього ринку щодо риби і рибопродуктів (66,7 %), плодів, ягід і винограду (48,3 %), олії рослинної всіх видів, крім соняшникової (39,6 %). Експортоорієнтовані галузі мають реалізовувати товари кінцевого споживання з високим рівнем переробки і максимально можливою часткою доданої вартості. Звідси: політика імпортозаміщення, зокрема, має передбачати розвиток тваринництва малими і середніми господарствами, створення ними заготівельно-збутових і переробних кооперативів, стримування ринковими методами експорту зернових і олійних культур та іншої сільськогосподарської сировини.

9. *Непрестижність сільських професій, особливо серед молоді.* Аграрні вищі навчальні заклади I–IV рівня акредитації щороку випускають майже 30 тис. фахівців, з яких понад третина одержують направлення на підприємства сільського господарства. Гіпотетично на заявлені вакансії роботодавців щодо фахівців з вищою освітою щороку міг би бути конкурс не менше від двох-

трьох осіб, але проблема в тому, що кожний четвертий випускник не стає до роботи, а половина з числа тих, хто призначається на відповідні посади, звільняється протягом першого року роботи<sup>293</sup>. Унаслідок підготовки фахівців аграрного профілю для інших сфер діяльності, а то й економік інших держав, просто «в нікуди», через неналежні оплати та умови праці, проживання та відпочинку у сільській місцевості станом на 1 січня 2012 р. в сільському господарстві і мисливстві та пов'язаних з ними послугах повну вищу освіту мали лише 12,7 % штатних працівників, а неповну та базову вищу освіту — 15,4 %, або відповідно на 20,8 і 8,5 в. п. менше порівняно з економікою в цілому. Через непривабливість сільських професій та умов праці відбувається старіння кадрів. Якщо зайнятість молоді віком 15–34 роки в усіх секторах економіки становить 32 %, то в аналізованій сфері — 24,5 %, а працівників передпенсійного віку — відповідно 12,5 і 13 %<sup>294</sup>.

Далі визначимо інституціональні обмеження розвитку зайнятості населення в сільському господарстві.

*А. Втрата землею пріоритетності в сукупних доходах селян.* У структурі сукупних ресурсів сільських домогосподарств доходи від продажу сільськогосподарської продукції і вартості спожитої продукції, одержаної від самозаготівель, становлять 22,3 %, а від підприємницької діяльності та самозайнятості — лише 3,9 %, тобто сумарно доходи від вирощування й реалізації сільськогосподарської продукції дають усього 26,2 % від усіх ресурсів. Решту 73,8 % становлять оплата праці (34 %), пенсії, стипендії та субсидії (27,5 %), грошова допомога від родичів (7,2 %), інші надходження (5,1 %).

*Б. Часткова втрата заробітною платою стимулювальної функції через найнижчий її рівень порівняно з іншими секторами економіки.* За даними Державної служби статистики, номінальна середньомісячна заробітна плата у 2012 р. у сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ним послугах становила 2023 грн, або 67 % порівняно з економікою України. Причому маємо враховувати, що традиційно не менше від третини її виплачується в натуральній формі — неякісною сільськогосподарською продукцією та за цінами, що нерідко перевищують ціни

<sup>293</sup> Могильний О. М. Реалії та парадокси аграрної політики / О. М. Могильний // Економіка України. — 2008. — № 12. — С. 40–52.

<sup>294</sup> Праця України у 2011 році : стат. зб. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

місцевого ринку. Не мотивує до зайнятості в галузі й «економія» підприємств на матеріальному заохоченні: у структурі витрат на виробництво продукції сільського господарства за підсумками 2012 р. витрати на оплату праці у підприємствах становили 9,4 %. Для порівняння: до реформування колективних господарств і приватизації аграрних державних підприємств цей показник був утричі вищий.

*В. Поширення неформальної зайнятості та прихованого безробіття серед осіб працездатного віку.* На початковому етапі реструктуризації колективних господарств та приватизації майнових комплексів державних підприємств агропромислового комплексу ОСГ взяли на себе роль своєрідного соціального амортизатора на селі й стали чи не єдиним джерелом доходів для працівників, звільнених з реформованих колгоспів та радгоспів. Переломним став 2001 р., адже тоді в ОСГ працювало на 447 тис. осіб більше, ніж у сільськогосподарських організаціях. Цей процес став незворотним, і з кожним роком чимраз більше селян працездатного віку витіснялися з ринку праці на свої подвір'я. У дореформений період (1990 р.) ситуація була діаметрально протилежна: в ОСГ було зайнято працюючих в 7,2 раза менше порівняно з майже 5 млн працюючих у колгоспах і радгоспах. Нині за різними оцінками до неформально зайнятих можна віднести від 2,2 до 2,5 млн членів ОСГ. Це 70–80 % від усіх зайнятих у сфері сільського господарства. Проблема вже давно набула загальнодержавного значення, але й нині в законодавчому порядку неформальну зайнятість членів ОСГ не формалізовано. Про це докладно йшлося в журналі «Ринок праці та зайнятість населення»<sup>295, 296</sup>. Тому зазначимо, що даліше зволікання з цивілізованим урегулюванням соціально-трудоких відносин зайнятих в неформальному секторі призведе до того, що через кілька років держава змушена буде надавати субсидії громадянам лише за те, що вони номінально володіють землею, нічого не виробляючи, тобто за сам факт проживання в сільській місцевості.

Інші чинники деструктивного впливу на функціонування ринку праці сільської місцевості пов'язані з *недосконалістю інституції-*

<sup>295</sup> Могильний О. М. Експортувати товари, а не робочу силу / О. М. Могильний, М. К. Орлатий // Ринок праці та зайнятість населення. — 2012. — № 3. — С. 3–8.

<sup>296</sup> Гнибіденко І. Ф. Результати трансформації ринку праці на селі та шляхи оптимізації неформальної зайнятості сільського населення / І. Ф. Гнибіденко, А. Д. Руснак // Ринок праці та зайнятість населення. — 2014. — № 2. — С. 11–16.

онального середовища: а) у селах (селищах) не існує прийнятної альтернативи робочим місцям поза сільським господарством; б) брак вірогідної інформації про виробничий потенціал ОСГ, про структуру їхніх доходів, можливості для самозайнятості їх членів та вкрай низький рівень охоплення добровільним соціальним страхуванням; в) тенденція до скорочення тривалості соціально-трудова відносин між роботодавцями й найманими працівниками; г) недодержання державних соціальних стандартів та гарантій життя на селі, що суттєво погіршує його якість; д) незаінтересованість місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування у збереженні наявних і створенні нових робочих місць у сільській місцевості; е) нерозвинутість соціального капіталу на селі, незначний вплив на функціонування ринку робочої сили професійних спілок, неурядових організацій, інших структур громадянського суспільства, орієнтованих на місцевий розвиток ініціативами самої громади.

На завершення перелічимо не менш значущі для сільського ринку праці чинники, пов'язані із сільським устроєм життя: консерватизм і недостатня професійна гнучкість і мобільність робочої сили; прив'язаність селян до житла і домашнього господарства; наявність у власності домогосподарства земельної ділянки (паю); непривабливість сільської місцевості для проживання й постійного місця роботи працівників неаграрних спеціальностей.

На рис. 6.2 узагальнено деструктивні особливості сільського ринку праці.

Підсумовуючи аналіз особливостей зайнятості на селі, маємо зазначити, що це далеко не повний перелік чинників, що визначають архітектуру соціально-економічних відносин між найманими працівниками, роботодавцями та державою в аграрній сфері. До того ж ми усвідомлюємо, що запропонований поділ є умовним, оскільки в реальності всі фактори переплітаються і взаємодіють, маючи багатоаспектні й неоднозначні причинно-наслідкові зв'язки. Незважаючи на складність системи, якою насправді є ринок праці сільської місцевості, він водночас є елементом масштабніших щодо нього систем і похідним від пріоритетів розвитку національного сільськогосподарського виробництва та прогнозів щодо кон'юнктури внутрішнього і глобального ринків продовольства на середньо- і довгострокову перспективу.

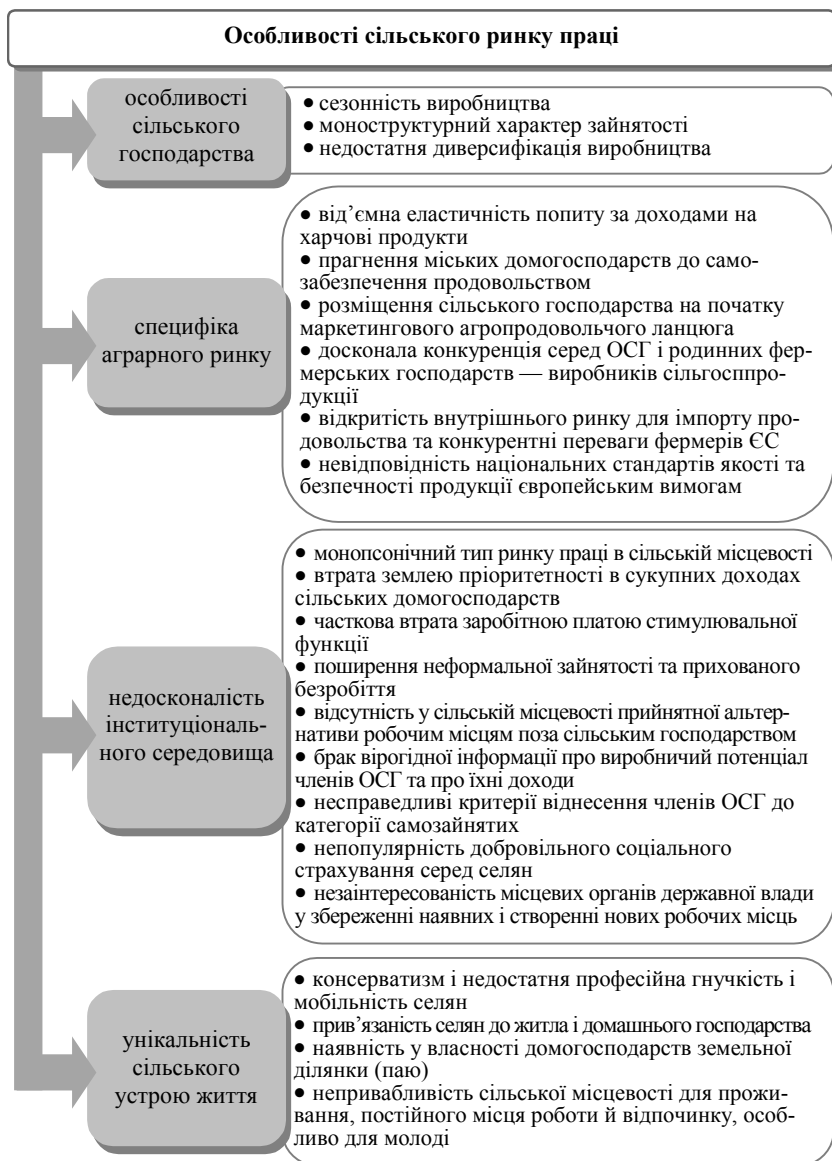


Рис. 6.2. Деструктивні складові функціональних особливостей ринку праці аграрної сфери

Вкрай актуальними й затребуваними суспільством є дослідження на межі економічних, соціологічних, психологічних та інших наук з питань зайнятості в сільській місцевості з огляду на втілення на практиці засад стійкого сільського розвитку, реалізацію принципу багатофункціональності сільського господарства, формування територіально-виробничих агропромислових структур кластерного типу. Водночас бажано запровадити системний підхід до визначення критеріїв, за якими членів сільських домогосподарств буде віднесено до категорії самозайнятих з додержанням принципу соціальної справедливості й поширенням на них усіх видів загальнообов'язкового державного соціального страхування. На часі також інші науково-практичні розвідки, які сприятимуть створенню належних умов проживання, праці та відпочинку в сільській місцевості, а також підвищенню престижності сільських професій серед молоді.

#### **6.4. Неформальна зайнятість у аграрній сфері: причини, наслідки, заходи запобігання**

За роки незалежності в аграрній сфері України в основному здійснено перехід від централізованого планового державного адміністрування господарської діяльності до її регулювання переважно ринковими інструментами. У результаті цього відбулися докорінні зміни на сільському ринку праці, у структурі зайнятості та соціально-професійному складі сільського населення. Зокрема, перестало існувати колгоспне селянство, майже зник аграрний загін робітничого класу, суттєво зменшилася категорія зайнятих промисловою діяльністю у сільській місцевості, а також сільської інтелігенції і працюючих у соціальній сфері села. За цей час найвищими темпами скорочувалась чисельність найманих працівників підприємств, установ, організацій сільського господарства. Якщо в 1990 р. середньооблікова чисельність найманих працівників у сільському господарстві становила майже 5 млн осіб, то нині їх залишилося трохи менше від 600 тис. Лівова частка селян, звільнених з підприємств, вимушено поповнила категорії неформально зайнятих в особистих селянських господарствах (ОСГ) та безробітних.

Тож спробуємо з'ясувати основні причини виникнення, сфери поширення, умови існування та наслідки тіньової зайнятості

сільського населення України, способи та засоби обмеження масштабів неформальної зайнятості в аграрній сфері.

Згідно з Законом України «Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року» комплексний розвиток сільських територій є стратегічною метою державної аграрної політики України. Основними її складовими визначені: забезпечення надійного функціонування соціальної інфраструктури села; формування системи державного регулювання демографічних процесів у сільській місцевості, реалізація програм стимулювання розвитку депресивних територій; вирівнювання умов життєдіяльності міського і сільського населення; сприяння збільшенню зайнятості сільських мешканців; збереження та розвиток малих, віддалених і таких, що занепадають, сільських поселень; сприяння підвищенню рівня доходів сільського населення, стимулювання закріплення на селі кваліфікованих фахівців аграрного сектору, освіти, культури, охорони здоров'я та побутового обслуговування тощо<sup>297</sup>.

Розвиток сільських територій прямо залежить від якості управління трудовим потенціалом, створення умов для його збереження і відтворення, надання можливостей для ефективного докладання праці, регулювання мобільності працівників тощо. Оцінюючи стан розвитку сільського ринку праці та продуктивної зайнятості на селі, визначимо *причини проблем*: знецінення вартості сільської праці та надання великими агропідприємствами переваги екстенсивному землеробству; недооцінка внеску особистих сільських господарств (дрібних землевласників); тінізація сільського ринку праці; руйнація соціальної інфраструктури та позапрофесійних форм підтримки і розвитку людського потенціалу сільських територій; недостатня увага до розвитку неаграрної зайнятості на селі; міграційні процеси на сільських територіях.

Усунення держави від управління перерозподілом державної і спільної власності на селі спричинило суттєву диференціацію населення за рівнем доходів, володінням землею і майном. Землі фактично сконцентровані в незначній кількості власників, знизилась ефективність використання угідь, рентабельність малих і середніх господарств. Надмірна концентрація землеволодінь в

<sup>297</sup> Закон України «Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2982-15>

агрохолдингах призводить до монополізації аграрного ринку та зниження чисельності зайнятих у сільському господарстві.

Орієнтація великих господарств на експорт, збільшення обсягів вирощування швидкоокупних і менш трудомістких технічних культур, монополізація заготівлі сільськогосподарської продукції спричиняють не тільки зростання цін на продовольство та недостатнє забезпечення внутрішнього ринку певними продуктами харчування, а й постійне вивільнення зайнятих у сільському господарстві громадян, зниження їхніх доходів. Монополісти активно скорочують чисельність найманих працівників і знижують витрати на оплату праці. Частка річного фонду оплати праці у собівартості продукції сільгосппідприємств становить 9,7 %, а якщо рентабельність більша ніж 50 %, то 4,7 %.

При цьому заробітна плата не є основним джерелом доходів селян. Для 55 % сільського населення головним способом самозабезпечення залишається господарювання на присадибних ділянках. В умовах кризового стану зайнятості у великотоварному агровиробництві особисте селянське господарство (ОСГ) стало засобом виживання й основною сферою докладання праці мешканців сільської місцевості. Виробництво продукції в ОСГ із землекористуванням до 1 га (56,3 % загальної кількості ОСГ) спрямоване переважно на задоволення потреб родини. Найактивніша частка сільського населення поєднує ведення присадибного господарства із поїздками на заробітки до міст<sup>298</sup>.

Незважаючи на те що частка ОСГ у валовому виробництві аграрної продукції перевищує 55 %, вони без достатньої підтримки держави не мають суттєвого впливу на споживчий ринок, що зберігає низьку їх продуктивність, знижує мотивацію до аграрної праці і посилює утриманські настрої на селі. Селяни орієнтуються на кошти від надання в оренду ділянок великим виробникам, а також на одержання різноманітних соціальних виплат (у зв'язку з народженням дитини, з малозабезпеченості, багатодітності тощо). Брак ефективної державної підтримки діяльності малих сільськогосподарських підприємств призводить також до посилення тінізації праці на селі, ягідництва, рибиництва, лісозаготівель тощо.

<sup>298</sup> Регулювання зайнятості сільського населення в умовах реформування аграрного сектору України [Електронний ресурс] : аналітич. записка / Нац. ін-т стратегіч. досліджень при Президентові України. — Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/1107/>

За оцінками експертів, рівень тінізації вітчизняного аграрного сектору оцінюється в діапазоні 15–20 %. Це визначає й неформальну зайнятість сільського населення: у віковій групі 15–49 років рівень зайнятості селян у неформальному секторі в 3,5 рази, а в групі 50–70 років — у 5 разів перевищує відповідний показник для мешканців міст. Ідеться і про незареєстровані виробничі одиниці домогосподарств, і про фізичних та юридичних осіб, що працюють без укладання трудових договорів, і про неліцензовану діяльність у сфері заготівлі й продажу ягід, грибів, деревини, риби тощо. Тінізація сільської зайнятості підвищує навантаження на фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування, з яких відповідні особи одержують кошти у зв'язку з мало-забезпеченістю і безробіттям, хоч фактично не є малозабезпеченими чи безробітними.

Якщо рівень безробіття серед мешканців українських міст, визначений за методологією Міжнародної організації праці, поступово зменшується, то відповідний показник для мешканців сіл має зворотну тенденцію. Через скорочення пропонування роботи, низький рівень зарплати в сільському господарстві селяни намагаються працевлаштуватися в інших сферах економіки. За даними спостережень лише 60 % з них працюють за місцем проживання. Найбільш характерно це для молоді, що впливає на зниження народжуваності на селі, постаріння населення, зменшення чисельності працюючих та погіршення якості трудового потенціалу села.

Обмежує можливості докладання праці селян поширена останнім часом тенденція міграції сільськогосподарських працівників у більш успішні аграрні регіони. Зокрема, такі міграційні процеси характерні для західних регіонів України, з яких мешканці сіл, не знаходячи роботи в аграрному секторі, їдуть шукати її на території Полісся, центральної України. Роботодавцям вигідна така ситуація, адже внутрішні трудові мігранти готові працювати без офіційного оформлення трудових відносин як за мінімальну заробітну плату, так і за винагороду натуральною продукцією. На відміну від місцевих сільських мешканців, у них немає потреби у виконанні робіт у власних домогосподарствах.

Однією з ключових проблем сільського ринку праці є те, що на ньому не відбувається перерозподілу робочих місць до суміжних секторів, які є сервісними для виробництва аграрної продукції (постачання засобів виробництва, виробничо-технічне обслуговування; заготівля, переробка, зберігання, транспортування та

реалізація продукції; дорожньо-транспортне господарство, зв'язок тощо). Отже, актуальним питанням сьогодні є не збереження чисельності сільських жителів, адже на цей процес складно вплинути, а скоріше, поділ праці на сільських територіях та диверсифікація сфер зайнятості.

Щодо сутності тіньової зайнятості сьогодні однозначної думки немає. Згідно з Методикою розрахунку обсягів тіньової економіки, затвердженою наказом Міністерства економіки України від 27.06.2006 № 222, тіньова економіка визначена, по-перше, як незаконне виробництво товарів і послуг, а по-друге, як приховане виробництво.

Отже, у структурі тіньової зайнятості доцільно виокремлювати:

- зайнятість у кримінальній економіці — повністю нелегальну діяльність як у сфері виробництва, так і в сфері обігу;

- зайнятість у прихованій економіці — неформальну діяльність у рамках легальної зайнятості.

Прихована, або неформальна, зайнятість існує насамперед як трудова діяльність, що дозволена чинним законодавством, однак процедура її реєстрації не передбачена або обмежена, а результати (доходи) не враховуються офіційною статистикою (не декларуються) і не підлягають оподаткуванню. Така зайнятість працівників у багатьох країнах є вторинною.

Для України складовими неформальної зайнятості є:

- зайнятість на підприємствах неформального сектору: самозайняті на підприємствах без реєстрації, на незареєстрованих підприємствах із найманими працівниками;

- зайняті поза підприємствами неформального сектору: зайняті на підприємствах легального сектору, випадково зайняті, зайняті в домашньому господарстві, що здебільшого характерно для мешканців сіл.

Наслідки поширення неформальної зайнятості є неоднозначними. Позитивними вважаються: задоволення потреб сфер, що розвиваються; стримування соціального напруження під час зростання безробіття; можливості задоволення попиту споживачів; підтримка духу підприємництва. Ураховуючи основні причини поширення тіньової зайнятості серед населення України і сучасні умови господарювання, можна припустити, що в нинішніх умовах тіньова економічна діяльність виконує роль стабілізатора економіки. Вона характеризується більшою гнучкістю та динамічністю, ніж легальна економіка, має здатність швидко заповнювати прогалини, що виникають в економічному про-

сторі, та створювати робочі місця, підтримуючи тим самим доходи громадян та прибутки підприємств під час економічної кризи. Саме в умовах фінансово-економічної кризи участь у тіньовій економічній діяльності для значної частини населення стала засобом виживання та дозволила уникнути соціальних потрясінь у суспільстві.

Однак негативних наслідків, безперечно, більше. Тіньова діяльність порушує природний хід відтворювальних процесів, поглинає потенційні ресурси стратегічного розвитку та призводить до різкого зниження ефективності державної політики. Функціонування значної за обсягами тіньової зайнятості породжує низку й інших негативних наслідків, найбільш вагомими з яких є:

- зменшення надходжень до бюджетів усіх рівнів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, що призводить до ускладнення виконання державою своїх фінансових зобов'язань перед суспільством і до посилення нерівномірності податкового тиску;

- недієвість та невідповідність управлінських рішень владних структур реальним процесам, які відбуваються в економіці, через неповноту та необ'єктивність інформації про соціально-економічний розвиток країни, що зумовлює неефективність державної політики;

- скорочення національних інвестиційних ресурсів та їх вплив за кордон;

- несправедливий та непрозорий розподіл національного доходу в суспільстві, нераціональне розміщення суспільних ресурсів;

- надмірне розшарування доходів та погіршення соціального клімату в суспільстві;

- додатковий тиск на підприємства офіційного сектору внаслідок недобросовісної конкуренції з боку тіньового виробництва;

- криміналізація та правовий нігілізм.

Не менш катастрофічними є моральні наслідки тіньової зайнятості, оскільки саме вона деформує свідомість людей, породжує в них почуття безнадійності й соціальний песимізм. Тіньова діяльність — це за будь-яких обставин втеча від законів, свідчення їхньої недосконалості.

Порушуються й суспільні економічні інтереси, які є об'єктом національної економічної безпеки. Брак вірогідної інформації про стан економіки і про справжній обсяг валового внутрішнього продукту заважає макроекономічному прогнозуванню, розроб-

ленню ефективних програм розвитку національної економіки. За наявності в обігу офіційно необлікованих фінансових потоків ускладнюються контроль за грошовою масою та її структурою, планування грошової емісії.

Для найманих працівників неформальна зайнятість є нестабільною, нерегулярною і тому ризикованою. Вона не гарантує одержання трудових доходів. Така зайнятість позбавляє багатьох громадян державних соціальних гарантій. Нерідко прихована зайнятість набуває примусового характеру, особливо коли працівники змушені виконувати додатковий обсяг робіт. У результаті збільшується захворюваність, погіршується якість робочої сили, руйнується психологія людини-працівника.

На жаль, неформальна зайнятість і тіньова заробітна плата — це ті явища, що міцно вкоренились у наше життя та набули величезних масштабів. Так, за результатами досліджень Інституту соціології Національної академії наук України, щонайменше 4 млн людей у нашій державі одержують заробітну плату нелегально. А це приблизно п'ята частина всього зайнятого населення. Незважаючи на те що в загальній частині офіційно зайнятого населення селяни становлять третину, їх частка в обсягах нелегальної зайнятості за різними оцінками досягає 55–65 %<sup>299</sup>.

Однією з основних причин поширення тіньової зайнятості, особливо в сільській місцевості, є проблема бідності. За результатами досліджень Міжнародної організації праці, проведених спільно з Державним комітетом статистики України, та спостережень Світового банку близько 27–29 % українців опинилися за межею бідності<sup>300</sup>. Така ситуація в країні спричинена насамперед значною диференціацією доходів різних верств населення як у розрізі соціальних груп, так і окремих територій. Так, за даними статистики грошові доходи 10 % найбільш забезпечених родин в Україні перевищують доходи 10 % найбідніших майже в 6 разів. За експертними ж оцінками фактична диференціація доходів населення значно глибша — щонайменше на порядок перевищує ту, що офіційно наводиться органами держстатистики.

Отже, доводиться констатувати, що наявність роботи та одержання заробітної плати в Україні не захищає від бідності й низь-

<sup>299</sup> Ангелко І. Тіньова зайнятість населення України: причини, наслідки та шляхи подолання / І. Ангелко // Вісн. Хмельницьк. нац. ун-ту. — 2012. — № 2. — Т. 1. — С. 69–74.

<sup>300</sup> Витрати і ресурси домогосподарств України / Державний комітет статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

кого рівня життя. Щоб вижити в сучасних умовах, домашні господарства, особливо у сільській місцевості, змушені вдаватися до пошуку додаткових джерел заробітку, якими нерідко стають доходи в тіньовій економіці. Як правило, джерелами таких доходів є приватна власність, нагромаджений капітал, особисте селянське господарство, індивідуальна та родинна зайнятість бізнесом і промислами, неофіційна та неформальна зайнятість у торгівлі, сфері послуг та ін.

Іншою причиною поширення тіньової зайнятості є прагнення роботодавців знизити витрати та уникнути оподаткування доходів. Виплата заробітної плати «в конвертах» здійснюється, як правило, на малих і середніх підприємствах через високі нарахування на фонд оплати праці. Така ситуація є досить привабливою для працівників легальних підприємств, де заробітна плата менша та нерідко виплачуються несвоєчасно. З метою ухилення від оподаткування можуть створюватися нелегальні підприємства, фірми, підрозділи тощо, які не проходять державної й податкової реєстрації, продукція і фінансові потоки яких не обліковуються, а доходи працівникам виплачуються, обминаючи встановлений порядок касового обслуговування.

На превеликий жаль, у нашій країні процес легалізації доходів тривалий час залишається загальмованим, що пояснюється недосконалою правовою базою у сфері підприємницької діяльності та оподаткування, а також хиткою політичною кон'юнктурою. Ці обставини, поєднані з корупційними явищами, призводять до того, що не тільки суб'єкти господарювання, а й пересічні громадяни змушені офіційно не показувати своїх реальних доходів.

Сприяння легалізації тіньових доходів населення було одним із пріоритетних положень Стратегії «Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України», схваленої Указом Президента України від 07.08.1999 № 969/99. Дана Стратегія передбачала реалізацію комплексу правових та організаційно-економічних заходів, спрямованих на легалізацію тіньових доходів, шляхом:

- створення умов, що сприятимуть легалізації тіньової економіки та зниженню податкового навантаження на фонд оплати праці;

- прискорення формування повноцінної та стабільної правової бази для легальної та ефективної діяльності всіх підприємницьких структур, а також посилення боротьби зі злочинністю і корупцією;

— посилення контролю та забезпечення оперативного супроводу зовнішньоекономічної діяльності суб'єктів господарювання;

— активізації роботи з повернення валютних цінностей, що незаконно перебувають за кордоном;

— сприяння поверненню в Україну експортованих капіталів некримінального походження та створення умов для їх інвестування в національну економіку з гарантіями недоторканності;

— послідовного зменшення податкового навантаження на платників податків з одночасним розширенням бази оподаткування та впровадження в практику ефективних методів виявлення прихованих доходів і об'єктів оподаткування;

— створення умов для легалізації через оподаткування тіньових доходів окремих категорій працюючих у сфері побутових послуг, послуг охорони здоров'я, освіти, транспорту тощо;

— запровадження механізму підтвердження законності доходів громадян у разі купівлі дорогих товарів (квартир, будинків, автомобілів), а також акцій, інших цінних паперів на велику суму, внесення (переведення) на банківські рахунки значних сум вкладів тощо;

— посилення фінансової, адміністративної та кримінальної відповідальності за ухилення від сплати податків<sup>301</sup>.

Однак, як бачимо, жоден з цих заходів до цього часу не набув практичного втілення.

Аналіз нормативно-правової бази з питань легалізації зайнятості та заробітної плати свідчить про декларативність намірів держави у боротьбі з тіньовою економікою та неформальною зайнятістю. Зокрема, з метою зниження рівня тінізації доходів населення України розпорядженням Кабінету Міністрів України від 02 березня 2010 р. № 359-р було затверджено План заходів щодо детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення, який теж залишився невиконаним.

Не можна стверджувати, що робота не провадилась узагалі, проте вона мала і має безсистемний характер і фактично виконується кожним державним органом одноосібно та майже не узагальнюється і не контролюється. Зокрема, роль Служби зайнятості в цьому процесі звелась до інформаційно-роз'яснювальної

<sup>301</sup> Про Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України : Указ Президента України від 07 серпня 1999 р. № 969/99 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.uazakon.com/document.htm>

роботи з питань негативних наслідків неформальних трудових відносин та реєстрації договорів між фізичними особами та найманими працівниками, які звернулись до центрів зайнятості після проведення рейдів.

Стратегічною метою детінізації зайнятості є суттєве зниження рівня тінізації економіки за допомогою створення сприятливих умов для залучення тіньових капіталів у легальну економіку та примноження національного багатства. Адже саме виведення «на світло» тіньових доходів сприятиме вагомому збільшенню національного інвестиційного потенціалу, матиме значний позитивний ефект для бюджетної сфери, слугуватиме зміцненню довгострокової стабільності та зорієнтованості національної економіки на стратегічний розвиток та зростання.

Головними важелями легалізації тіньової зайнятості та доходів є:

- проведення податкової реформи з пошуком оптимального рівня податкового навантаження на бізнес-середовище, який буде не тільки не стримувати ділову активність, але й стимулюватиме її;

- зменшення навантаження на фонд оплати праці завдяки встановленню економічно обґрунтованої ставки єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, який дозволив би покрити дефіцит фондів державного соціального страхування за рахунок легалізації заробітної плати та зростання економіки;

- удосконалення законодавчої бази у сфері трудових відносин, посилення контролю за додержанням норм трудового законодавства. При цьому доречно дати реальну оцінку ефективності діяльності робочих груп з питань легалізації зайнятості та заробітної плати, які створені в областях, містах та районах України. У разі визнання необхідності дальшої їхньої діяльності потрібно законодавчо визначити її порядок, права та обов'язки членів цих груп;

- розвиток малого та середнього підприємництва, легальної самостійної зайнятості громадян. Необхідно істотно спростити процедуру реєстрації, звітності, врегулювання податкових та митних питань, скоротити мережу відповідних інстанцій, а також кількість обов'язкових відвідувань підприємців різними комісіями та інспекціями; забезпечити неухильне додержання принципів державної регуляторної політики всіма без винятку органами влади; упорядкувати дозвільну систему на основі європейських стандартів;

- активізація заходів щодо зниження рівня корупційного навантаження державних контрольних та правоохоронних органів

на легальний бізнес, створення умов для добросовісної конкуренції суб'єктів підприємницької діяльності.

З урахуванням специфіки сільського ринку праці комплекс додаткових заходів з його детінізації може містити такі елементи:

1. Внесення змін до системи оподаткування доходів домогосподарств, які мають передбачати зменшення податкового навантаження на трудові доходи в результаті збільшення оподаткування власності та доходів від її використання (наприклад, доходів від оренди майна, страхових виплат тощо).

2. Забезпечення державної підтримки розширення можливостей легальної зайнятості мешканців сіл, зокрема, через розвиток інфраструктури та сфери послуг на селі. Розвиток малого та середнього бізнесу в неаграрній сфері має бути визнаний як головний елемент диверсифікації економіки сільських територій для зростання добробуту сільських мешканців, збереження сільських населених пунктів, забезпечення зайнятості, підвищення ефективності праці та доходів населення, раціонального використання ресурсів, наповнення місцевих бюджетів, створення умов для працевлаштування осіб, вивільнених із сільськогосподарського виробництва, без зміни місця проживання зі збереженням бази відтворення трудового потенціалу села. Крім технічного сервісу для агропромислового комплексу, харчової і переробної галузей держава має сприяти розвитку найбільш перспективних за світовим досвідом галузей неаграрної сільської зайнятості, серед яких — діяльність у туристичній сфері («зелений» агротуризм), виробництво енергії на основі відновлюваних джерел, діяльність у сфері культури, мистецтва та національно-етнічної спадщини, упорядкування земельних угідь та покращення ландшафтів, розвиток соціальних послуг, здійснення віддаленої торгівлі та надання послуг за допомогою Інтернету.

Ефективне управління трудовим потенціалом села передбачає поліпшення умов життя, праці, побуту, дозвілля населення, оздоровлення демографічної ситуації, посилення стимулювальної і відтворювальної функцій заробітної плати, створення умов для ефективного поєднання родинних і трудових обов'язків.

Резервів екстенсивного залучення нових земель до сільськогосподарського виробництва майже не залишилось. Отже, ресурси найманої праці селян у аграрному виробництві практично вичерпані. Розвиток позааграрної зайнятості на селі, яка абсорбує робочу силу, що вивільняється із сільськогосподарських підпри-

емств і домогосподарств, дозволить істотно розширити сферу залучення робочої сили, нівелювати сезонність аграрної праці, сформувати багатогалузеву структуру зайнятості сільського населення, уповільнити темпи й мінімізувати негативні наслідки сільської міграції, створити умови для закріплення молоді на селі завдяки розвитку виробництв, які вимагають високої кваліфікації, підвищити доходи сільських жителів і знизити рівень бідності, формувати легальну та продуктивну зайнятість з урахуванням ціннісних орієнтацій різних соціальних верств сільського населення.

З метою запобігання дальшій тінізації зайнятості на селі та поліпшення соціально-економічної ситуації в регіонах з аграрною економікою слід розробити та запровадити довгострокову програму розвитку сільських територій, яка визначить їх статус (як об'єкта регулювання), створить правові засади для економічної бази їх діяльності, забезпечить формування інституціонального середовища збалансованого розвитку сільських територій.

Політика розвитку сільських територій має бути спрямована на забезпечення працівників (перш за все кваліфікованих) технологічними, високопродуктивними і якісними робочими місцями з гідною оплатою і прийнятними умовами праці, а також на забезпечення соціальних гарантій фахівцям зі спеціальностями, необхідними для розвитку відповідної території. Ця політика має гарантувати: надійне функціонування соціальної інфраструктури села; формування системи державного регулювання демографічних процесів сільського розвитку, реалізації програм розвитку депресивних територій; вирівнювання умов життєдіяльності міського і сільського населення; сприяння збільшенню зайнятості сільського населення; збереження та розвиток малих, віддалених і таких, що занепадають, сільських поселень; сприяння підвищенню рівня доходів сільського населення; удосконалення обов'язкового пенсійного страхування сільгосппрацівників; стимулювання закріплення на селі фахівців сільського господарства, освіти, культури, охорони здоров'я та побутового обслуговування.

Переконані, що реалізація наведених пропозицій дасть змогу хоча б на кілька відсотків знизити рівень тіньової зайнятості в Україні та сприятиме не тільки формуванню повноцінного ринку праці, а й значному підвищенню конкурентоспроможності економіки та усуненню реальних загроз національній безпеці держави.

---

## ЛІТЕРАТУРА

---

1. *Богиня Д. П.* Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. — К. : Шторм, 2003.

2. *Валлерстайн И.* Конец знакомого мира. Социология XXI века / И. Валлерстайн. — М., 2003.

3. Вектори змін українського суспільства / за ред. д.е.н. В. Ворони, д.соц.н. М. Шульги. — К. : Ін-т соціології НАН України, 2014.

4. *Гальчинський А.* Політична нооекономіка: начала оновленої парадигми економічних знань / Анатолій Гальчинський. — К. : Либідь, 2013.

5. *Гальчинський А. С.* Глобальні трансформації: концептуальні альтернативи. Методологічні аспекти. — К. : Либідь, 2006.

6. *Гесць В. М.* Наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні / В. М. Гесць // Демографія та соціальна економіка. — 2011. — № 1(15).

7. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : монография / [Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др.] ; под. науч. ред. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — КНЭУ, 2013.

8. *Гнибіденко І. Ф.* Результати трансформації ринку праці на селі та шляхи оптимізації неформальної зайнятості сільського населення / І. Ф. Гнибіденко, А. Д. Руснак // Ринок праці та зайнятість населення. — 2014. — № 2.

9. *Дрекслер Э.* Всеобщее благоденствие. Как нанотехнологическая революция изменит цивилизацию / Э. Дрекслер ; [пер. с англ. Ю. Каптуревского ; под науч. ред. С. Лурье]. — М. : Изд-во Ин-та Гайдара, 2014.

10. *Друкер П.* Менеджмент. Вызовы XXI века / Питер Друкер ; пер. с англ. Наталии Макаровой. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012.

11. Духовно-культурні чинники соціоекономічної динаміки : монографія молодих вчених / під наук. ред. д.е.н., проф. Г. В. Задорожного, к.е.н., доц. І. Давидова. — Харків : Точка, 2013.

12. Дэвис Э. Техногнозис: миф, магия и мистицизм в информационную эпоху / Э. Дэвис. — Екатеринбург, 2008.

13. Есть ли будущее у капитализма? // сб. ст. И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / [пер. с англ. под ред. Г. Дерлугьяна]. — М. : Изд-во Ин-та Гайдара, 2015.

14. Задорожный Г. В. Социальная экономика: предмет и место в постнеклассическом познании / Г. В. Задорожный // Вопросы политической экономии : науч. электрон. экон. журн. — 2012. — № 1(2).

15. Колосова Р. П. Формы занятости населения в инновационной экономике : учеб. пособие / Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, М. В. Луданик. — Москва : МАСК Пресс, 2008.

16. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4.

17. Колот А. М. Наукове забезпечення управління працею та соціально-трудовими відносинами на засадах міждисциплінарного підходу / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 8.

18. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010.

19. Колот А. Розвиток наук про працю та соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарності / А. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2014. — № 1(7).

20. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / А. М. Колот // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 6(132).

21. Колот А. М. Усиление асимметрий в социально-трудова сфера как современный тренд и вызов устойчивому развитию / А. М. Колот // Политическая экономия : электрон. журн. — 2012. — № 3.

22. Колот А. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та домінант розвитку / Анатолій Колот, Оксана Кравчук // Економічна теорія. — 2015. — № 1.

23. Лебон Г. Психология народов и масс / Г. Лебон ; [пер. с фр.]. — Челябинск : Социум, 2010.

24. Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования : автореф. дис. ... канд. экон. наук / М. В. Луданик. — М. : Моск. гос. ун-т им. М. Ломоносова, 2006.

25. Петрова І. Л. Соціально-економічні особливості інноваційної праці // Інноваційні засади та виміри стратегічного розвитку підприємств : кол. моногр. / [І. Л. Петрова, З. М. Борисенко, Н. І. Дишлюк та ін.] ; за наук. ред. І. Л. Петрової. — К., 2012.

26. Профіль гідної праці в Україні / під ред. В. В. Іванкевича // Міжнародна організація праці. — 2011.

27. Ресурси та моделі глобального розвитку : монографія / [Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот, Я. М. Столярчук та ін.] ; за заг. ред. докторів екон. наук, професорів Д. Г. Лук'яненка та А. М. Поручника. — К. : КНЕУ, 2011.
28. Розроблення освітніх програм : метод. рекомендації / В. М. Захарченко, В. І. Луговий, Ю. М. Рашкевич, Ж. В. Таланова ; за ред. В. Г. Кременя. — К. : ПРІОРИТЕТИ, 2014.
29. Сидорина Т. Ю. Вопрос о труде и смысле жизни / Т. Ю. Сидорина // Вопросы философии. — 2013. — № 11.
30. Смирных Л. И. Заёмный труд в России: быть или не быть? : препринт WP15/2012/02 / Л. И. Смирных ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
31. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2010.
32. Флорида Р. Креативный класс : люди, которые меняют будущее / Р. Флорида ; [пер. с англ.]. — М. : Классика-XXI, 2011.
33. «Экономика для человека»: социально ориентированное развитие на основе прогресса реального сектора : материалы Московского экономического форума / под. ред. Р. С. Гринберга, К. А. Бабкина, А. В. Бузгалина. — М. : Культурная революция, 2014.
34. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class / Guy Standing. — N.Y. : Bloomsbury Academic, 2011.

## Працівники, що мають договір з обмеженим терміном дії,

середньорічні значення у 2005–2012 рр., % від загальної чисельності працівників

|                | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EC-28          | 14,0 | 14,5 | 14,6 | 14,1 | 13,6 | 13,9 | 14,1 | 13,7 |
| EC-27          | 14,0 | 14,5 | 14,6 | 14,2 | 13,6 | 14,0 | 14,1 | 13,7 |
| EC-17          | 16,0 | 16,7 | 16,6 | 16,2 | 15,4 | 15,6 | 15,8 | 15,2 |
| Бельгія        | 8,9  | 8,7  | 8,6  | 8,3  | 8,2  | 8,1  | 9,0  | 8,1  |
| Болгарія       | 6,4  | 6,2  | 5,4  | 5,0  | 4,7  | 4,5  | 4,1  | 4,5  |
| Чехія          | 8,6  | 8,7  | 8,6  | 8,0  | 8,5  | 8,9  | 8,5  | 8,8  |
| Данія          | 9,8  | 8,9  | 9,1  | 8,5  | 8,7  | 8,4  | 8,8  | 8,5  |
| Німеччина      | 14,2 | 14,5 | 14,6 | 14,7 | 14,5 | 14,7 | 14,7 | 13,9 |
| Естонія        | 2,7  | 2,7  | 2,4  | 2,4  | 2,5  | 3,7  | 4,5  | 3,7  |
| Ірландія       | 3,7  | 6,0  | 8,1  | 8,5  | 8,8  | 9,6  | 10,2 | 10,2 |
| Греція         | 11,8 | 10,7 | 10,9 | 11,5 | 12,1 | 12,4 | 11,6 | 10,0 |
| Іспанія        | 33,3 | 34,0 | 31,7 | 29,3 | 25,4 | 24,9 | 25,3 | 23,6 |
| Франція        | 13,9 | 14,8 | 15,1 | 14,9 | 14,3 | 15,0 | 15,2 | 15,2 |
| Хорватія       | 12,4 | 12,9 | 12,6 | 12,1 | 11,6 | 12,3 | 12,7 | 12,8 |
| Італія         | 12,3 | 13,1 | 13,2 | 13,3 | 12,5 | 12,8 | 13,4 | 13,8 |
| Кіпр           | 14,0 | 13,1 | 13,2 | 13,9 | 13,7 | 14,0 | 14,1 | 15,0 |
| Латвія         | 8,4  | 7,1  | 4,2  | 3,3  | 4,3  | 6,8  | 6,6  | 4,7  |
| Литва          | 5,5  | 4,5  | 3,5  | 2,4  | 2,2  | 2,4  | 2,7  | 2,6  |
| Люксембург     | 5,3  | 6,1  | 6,8  | 6,2  | 7,2  | 7,1  | 7,1  | 7,7  |
| Угорщина       | 7,0  | 6,7  | 7,3  | 7,9  | 8,5  | 9,7  | 8,9  | 9,4  |
| Мальта         | 4,5  | 3,7  | 5,1  | 4,2  | 4,9  | 5,6  | 6,6  | 6,9  |
| Нідерланди     | 15,5 | 16,6 | 18,1 | 18,2 | 18,2 | 18,5 | 18,4 | 19,5 |
| Австрія        | 9,1  | 9,0  | 8,9  | 9,0  | 9,1  | 9,3  | 9,6  | 9,3  |
| Польща         | 25,7 | 27,3 | 28,2 | 27,0 | 26,5 | 27,3 | 26,9 | 26,9 |
| Португалія     | 19,5 | 20,6 | 22,4 | 22,8 | 22,0 | 23,0 | 22,2 | 20,7 |
| Румунія        | 2,4  | 1,8  | 1,6  | 1,3  | 1,0  | 1,1  | 1,5  | 1,7  |
| Словенія       | 17,4 | 17,3 | 18,5 | 17,4 | 16,4 | 17,3 | 18,2 | 17,1 |
| Словаччина     | 5,0  | 5,1  | 5,1  | 4,7  | 4,4  | 5,8  | 6,7  | 6,8  |
| Фінляндія      | 16,5 | 16,4 | 15,9 | 15   | 14,6 | 15,5 | 15,6 | 15,6 |
| Швеція         | 16   | 17,3 | 16   | 16,1 | 15,3 | 16,4 | 17,0 | 16,4 |
| Великобританія | 5,8  | 5,8  | 5,9  | 5,4  | 5,7  | 6,1  | 6,2  | 6,3  |
| Ісландія       | 6,9  | 11,5 | 12,3 | 9,5  | 9,7  | 12,4 | 12,2 | 13,1 |
| Норвегія       | 9,5  | 10,1 | 9,6  | 9,1  | 8,1  | 8,4  | 8,0  | 8,4  |
| Швейцарія      | 12,8 | 13,5 | 12,9 | 13,2 | 13,5 | 13,3 | 12,9 | 12,9 |
| Македонія      | :    | 11,9 | 12,6 | 14,7 | 15,5 | 16,4 | 14,9 | 14,4 |
| Туреччина      | :    | 12,5 | 11,9 | 11,2 | 10,7 | 11,5 | 12,2 | 12,0 |

Джерело: Employees with a contract of limited duration (annual average) [Electronic recourse] – Available at: <http://app.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps0007>

Додаток 2  
Працівники, що мають другу роботу, середньорічні значення у 2005–2012 рр., % від загальної чисельності працівників

|                | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ЕС-28          | 3,5  | 3,5  | 3,7  | 3,7  | 3,7  | 3,6  | 3,7  | 3,7  |
| ЕС-27          | 3,5  | 3,5  | 3,7  | 3,7  | 3,7  | 3,6  | 3,7  | 3,7  |
| ЕС-17          | 3,0  | 3,1  | 3,2  | 3,3  | 3,3  | 3,2  | 3,3  | 3,4  |
| Бельгія        | 3,9  | 3,7  | 3,8  | 3,8  | 3,9  | 4,1  | 4,1  | 4,2  |
| Болгарія       | 0,6  | 0,7  | 0,7  | 0,7  | 0,5  | 0,4  | 0,3  | 0,3  |
| Чехія          | 2,3  | 2,1  | 1,6  | 1,7  | 1,8  | 2,1  | 2,0  | 2,1  |
| Данія          | 10,9 | 10,1 | 9,4  | 9,1  | 9,0  | 8,1  | 8,0  | 7,7  |
| Німеччина      | 3,1  | 3,3  | 3,6  | 3,5  | 3,5  | 3,5  | 4,4  | 4,5  |
| Естонія        | 3,3  | 3,6  | 3,6  | 3,3  | 4,4  | 5,2  | 5,4  | 5,2  |
| Ірландія       | 2,1  | 2,2  | 2,6  | 2,6  | 2,3  | 2,0  | 2,1  | 2,1  |
| Іреша          | 2,6  | 2,8  | 2,9  | 3,2  | 3,2  | 2,9  | 2,2  | 1,7  |
| Іспанія        | 2,6  | 2,5  | 2,5  | 2,5  | 2,3  | 2,1  | 2,0  | 1,9  |
| Франція        | 2,7  | 2,8  | 2,9  | 3,0  | 3,2  | 3,2  | 3,2  | 3,1  |
| Хорватія       | 3,5  | 3,1  | 3,0  | 3,1  | 2,9  | 2,8  | 2,4  | 2,2  |
| Італія         | 1,5  | 1,5  | 1,6  | 1,8  | 1,4  | 1,4  | 1,3  | 1,3  |
| Кіпр           | 5,8  | 4,4  | 4,2  | 4,1  | 3,8  | 3,3  | 3,5  | 2,7  |
| Латвія         | 5,9  | 5,7  | 5,9  | 6,0  | 4,7  | 4,3  | 4,1  | 4,9  |
| Литва          | 5,8  | 6,1  | 6,1  | 5,1  | 5,0  | 5,0  | 5,3  | 5,6  |
| Люксембург     | 1,1  | 1,2  | 1,2  | 1,2  | 2,0  | 1,9  | 1,4  | 1,8  |
| Угорщина       | 1,7  | 1,7  | 1,5  | 1,5  | 1,7  | 1,7  | 1,9  | 1,9  |
| Мальта         | 4,4  | 5,2  | 5,3  | 5,0  | 5,2  | 5,0  | 5,6  | 4,9  |
| Нідерланди     | 6,1  | 6,4  | 7,0  | 7,2  | 7,2  | 7,0  | 6,8  | 7,1  |
| Австрія        | 3,9  | 4,3  | 4,2  | 4,4  | 4,2  | 4,0  | 4,1  | 4,1  |
| Польща         | 7,9  | 7,6  | 7,6  | 7,5  | 7,4  | 7,1  | 6,9  | 7,0  |
| Португалія     | 6,4  | 6,0  | 6,3  | 6,6  | 6,5  | 6,0  | 4,9  | 4,5  |
| Румунія        | 3,1  | 2,7  | 3,7  | 3,2  | 3,0  | 2,7  | 2,5  | 2,4  |
| Словенія       | 3,5  | 3,4  | 3,7  | 3,7  | 3,5  | 3,7  | 3,1  | 3,3  |
| Словаччина     | 1,5  | 1,3  | 1,2  | 1,1  | 1,1  | 1,3  | 1,3  | 1,1  |
| Фінляндія      | 4,0  | 4,2  | 4,2  | 4,4  | 4,4  | 4,5  | 4,5  | 4,9  |
| Швеція         | 7,3  | 7,8  | 8,0  | 8,2  | 8,2  | 8,5  | 8,5  | 8,5  |
| Великобританія | 3,7  | 3,6  | 3,7  | 3,8  | 3,9  | 3,8  | 3,9  | 3,8  |
| Норвегія       | 5,7  | 7,1  | 7,4  | 8,2  | 8,4  | 8,1  | 8,2  | 8,5  |

Джерело: Розраховано за даними Євростату.

1) Employed persons with a second job. Annual average (1 000) [Electronic recourse] – Available at:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=1&plugin=1>

2) Джерело: Employment growth and activity branches - annual averages. Total employment (domestic concept-ESA) [Electronic recourse] –

Available at: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=fsi\\_grt\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=fsi_grt_a&lang=en)

Працівники, що зайняті неповний робочий день у 2005-2014 рр., % від загальної чисельності зайнятих

|                       | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ЕС-28                 | 17,8 | 18   | 18,1 | 18,2 | 18,7 | 19,2 | 19,5 | 20,0 | 20,4 | 20,4 |
| ЕС-27                 | 17,8 | 18,1 | 18,2 | 18,2 | 18,7 | 19,3 | 19,6 | 20,1 | 20,5 | 20,5 |
| ЕС-17                 | 18,6 | 19,1 | 19,3 | 19,4 | 20,0 | 20,4 | 20,9 | 21,5 | 22,3 | 22,5 |
| Бельгія               | 22,0 | 22,2 | 22,1 | 22,6 | 23,4 | 24,0 | 25,1 | 25,1 | 24,7 | 24,1 |
| Болгарія              | 2,1  | 2,0  | 1,7  | 2,3  | 2,3  | 2,4  | 2,4  | 2,4  | 2,7  | 2,7  |
| Чехія                 | 4,9  | 5,0  | 5,0  | 4,9  | 5,5  | 5,9  | 5,5  | 5,8  | 6,6  | 6,4  |
| Данія                 | 22,1 | 23,6 | 23,7 | 24,4 | 25,9 | 26,3 | 25,9 | 25,7 | 25,4 | 25,5 |
| Німеччина             | 24,0 | 25,8 | 26,1 | 25,9 | 26,1 | 26,2 | 26,8 | 26,8 | 27,7 | 27,6 |
| Естонія               | 8,0  | 7,9  | 8,2  | 7,2  | 10,6 | 11,1 | 10,8 | 10,5 | 10,2 | 9,6  |
| Ірландія              | :    | :    | 17,9 | 18,7 | 21,5 | 22,7 | 23,6 | 24,0 | 24,1 | 23,5 |
| Греція                | 5,0  | 5,8  | 5,7  | 5,7  | 6,1  | 6,5  | 6,9  | 7,8  | 8,5  | 9,5  |
| Іспанія               | 12,2 | 11,8 | 11,6 | 11,8 | 12,5 | 13,0 | 13,6 | 14,5 | 15,8 | 15,9 |
| Франція               | 17,2 | 17,8 | 17,3 | 17,0 | 17,4 | 17,8 | 17,9 | 18,0 | 18,4 | 18,9 |
| Хорватія              | 10,1 | 9,4  | 7,7  | 8,0  | 8,2  | 8,6  | 8,8  | 7,1  | 6,5  | 6,2  |
| Італія                | 12,9 | 13,3 | 13,6 | 14,3 | 14,3 | 15,0 | 15,4 | 17,0 | 17,9 | 18,4 |
| Кіпр                  | 8,9  | 7,7  | 7,3  | 7,8  | 8,6  | 9,5  | 10,2 | 10,7 | 12,7 | 14,1 |
| Латвія                | 8,3  | 6,7  | 6,3  | 6,6  | 8,7  | 9,8  | 9,2  | 9,4  | 8,1  | 7,4  |
| Литва                 | 7,2  | 10,4 | 9,1  | 6,8  | 8,3  | 8,2  | 8,9  | 9,5  | 9,0  | 9,1  |
| Люксембург            | 17,4 | 17,1 | 17,8 | 18,0 | 18,2 | 17,9 | 18,4 | 19,0 | 19,2 | 18,9 |
| Угорщина              | 4,1  | 3,9  | 4,2  | 4,7  | 5,5  | 5,9  | 6,8  | 7,1  | 6,8  | 6,4  |
| Мальта                | 9,3  | 9,9  | 10,8 | 11,5 | 11,5 | 12,4 | 13,4 | 14,1 | 15,2 | 16,5 |
| Нідерланди            | 46,1 | 46,2 | 46,8 | 47,3 | 48,3 | 48,9 | 48,9 | 49,6 | 50,6 | 50,4 |
| Австрія               | 21,3 | 22,0 | 22,7 | 23,5 | 24,8 | 25,3 | 25,3 | 26,0 | 26,8 | 27,9 |
| Польща                | 10,8 | 9,8  | 9,2  | 8,5  | 8,4  | 8,4  | 8,0  | 7,9  | 7,8  | 7,9  |
| Португалія            | 11,4 | 11,5 | 12,3 | 12,2 | 11,9 | 11,9 | 13,6 | 14,6 | 14,3 | 13,1 |
| Румунія               | 10,2 | 9,7  | 9,7  | 9,9  | 9,8  | 11,2 | 10,7 | 10,5 | 10,3 | 10,0 |
| Словенія              | 9,0  | 9,2  | 9,3  | 9,0  | 10,6 | 11,4 | 10,4 | 9,8  | 10,1 | 11,2 |
| Словаччина            | 2,5  | 2,8  | 2,6  | 2,7  | 3,6  | 3,9  | 4,2  | 4,1  | 4,8  | 5,2  |
| Фінляндія             | 13,7 | 14,0 | 14,1 | 13,3 | 14,0 | 14,6 | 14,9 | 15,1 | 15,1 | 15,4 |
| Швеція                | 24,7 | 25,1 | 25,0 | 26,6 | 27,0 | 27,0 | 26,5 | 26,5 | 26,2 | 26,2 |
| Об'єднане Королівство | 25,2 | 25,2 | 25,1 | 25,3 | 26,1 | 26,9 | 26,9 | 27,3 | 27,0 | 26,8 |
| Ісландія              | 23,2 | 17,1 | 21,7 | 20,5 | 23,6 | 22,9 | 20,8 | 21,2 | 21,4 | 20,4 |
| Норвегія              | 28,2 | 28,7 | 28,2 | 28,2 | 28,6 | 28,4 | 28,1 | 28,1 | 27,9 | 26,7 |
| Швейцарія             | 33,1 | 33,3 | 33,5 | 34,3 | 34,8 | 35,3 | 35,2 | 35,9 | 36,5 | 37,9 |
| Македонія             | :    | 6,6  | 6,7  | 5,8  | 5,6  | 5,9  | 6,3  | 6,4  | 4,6  | 5,9  |
| Туреччина             | :    | 7,6  | 8,4  | 9,3  | 11,3 | 11,7 | 12,0 | 12,0 | 12,5 | 11,7 |

Джерело: Persons employed part-time – Total [Electronic resource] – Available at:

<http://ec.europa.eu/eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&code=tps00159>

Рівень безробіття, середньорічні значення у 2005–2014 рр., %

|                       | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ЕС-28                 | 9,1  | 8,3  | 7,2  | 7,1  | 9    | 9,7  | 9,7  | 10,5 | 10,9 | 10,2 |
| ЕС-27                 | 9,0  | 8,3  | 7,2  | 7,1  | 9    | 9,7  | 9,7  | 10,5 | 10,8 | 10,2 |
| ЕС-17                 | 9,1  | 8,4  | 7,5  | 7,6  | 9,5  | 10,1 | 10,1 | 11,3 | 12,0 | 11,6 |
| Бельгія               | 8,5  | 8,3  | 7,5  | 7    | 7,9  | 8,3  | 7,2  | 7,6  | 8,4  | 8,5  |
| Болгарія              | 10,1 | 9    | 6,9  | 5,6  | 6,8  | 10,3 | 11,3 | 12,3 | 13,0 | 11,4 |
| Чехія                 | 7,9  | 7,1  | 5,3  | 4,4  | 6,7  | 7,3  | 6,7  | 7    | 7,0  | 6,1  |
| Данія                 | 4,8  | 3,9  | 3,8  | 3,4  | 6    | 7,5  | 7,6  | 7,5  | 7,0  | 6,6  |
| Німеччина             | 11,3 | 10,3 | 8,7  | 7,5  | 7,8  | 7,1  | 5,9  | 5,5  | 5,2  | 5,0  |
| Естонія               | 7,9  | 5,9  | 4,6  | 5,5  | 13,8 | 16,9 | 12,5 | 10,2 | 8,6  | 7,4  |
| Ірландія              | 4,4  | 4,5  | 4,7  | 6,4  | 12   | 13,9 | 14,7 | 14,7 | 13,1 | 11,3 |
| Іреша                 | 9,9  | 8,9  | 8,3  | 7,7  | 9,5  | 12,6 | 17,7 | 24,3 | 27,5 | 26,5 |
| Іспанія               | 9,2  | 8,5  | 8,3  | 11,3 | 18   | 20,1 | 21,7 | 25   | 26,1 | 24,5 |
| Франція               | 9,3  | 9,2  | 8,4  | 7,8  | 9,5  | 9,7  | 9,6  | 10,2 | 9,9  | 9,9  |
| Хорватія              | 12,8 | 11,4 | 9,6  | 8,4  | 9,1  | 11,8 | 13,5 | 15,9 | 17,3 | 17,3 |
| Італія                | 7,7  | 6,8  | 6,1  | 6,7  | 7,8  | 8,4  | 8,4  | 10,7 | 12,2 | 12,7 |
| Кіпр                  | 5,3  | 4,6  | 3,9  | 3,7  | 5,4  | 6,3  | 7,9  | 11,9 | 15,9 | 16,1 |
| Латвія                | 9,6  | 7,3  | 6,5  | 8    | 18,2 | 19,8 | 16,2 | 15,0 | 11,9 | 10,8 |
| Литва                 | 8    | 5,2  | 3,8  | 5,3  | 13,6 | 18   | 15,4 | 13,4 | 11,8 | 10,7 |
| Люксембург            | 4,6  | 4,6  | 4,2  | 4,9  | 5,1  | 4,6  | 4,8  | 5,1  | 5,9  | 5,9  |
| Угорщина              | 7,2  | 7,5  | 7,4  | 7,8  | 10   | 11,2 | 10,9 | 10,9 | 10,2 | 7,7  |
| Мальта                | 7,3  | 6,9  | 6,5  | 6    | 6,9  | 6,9  | 6,5  | 6,4  | 6,4  | 5,9  |
| Нідерланди            | 5,3  | 4,4  | 3,6  | 3,1  | 3,7  | 4,5  | 4,4  | 5,3  | 6,7  | 6,8  |
| Австрія               | 5,2  | 4,8  | 4,4  | 3,8  | 4,8  | 4,4  | 4,2  | 4,3  | 5,4  | 5,6  |
| Польща                | 17,9 | 13,9 | 9,6  | 7,1  | 8,1  | 9,7  | 9,7  | 10,1 | 10,3 | 9,0  |
| Португалія            | 8,6  | 8,6  | 8,9  | 8,5  | 10,6 | 12   | 12,9 | 15,9 | 16,4 | 14,1 |
| Румунія               | 7,2  | 7,3  | 6,4  | 5,8  | 6,9  | 7,3  | 7,4  | 7    | 7,1  | 6,8  |
| Словенія              | 6,5  | 6    | 4,9  | 4,4  | 5,9  | 7,3  | 8,2  | 8,9  | 10,1 | 9,7  |
| Словаччина            | 16,4 | 13,5 | 11,2 | 9,6  | 12,1 | 14,5 | 13,7 | 14,0 | 14,2 | 13,2 |
| Фінляндія             | 8,4  | 7,7  | 6,9  | 6,4  | 8,2  | 8,4  | 7,8  | 7,7  | 8,2  | 8,7  |
| Швеція                | 7,7  | 7,1  | 6,1  | 6,2  | 8,3  | 8,6  | 7,8  | 8    | 8,1  | 8,0  |
| Об'єднане Королівство | 4,8  | 5,4  | 5,3  | 5,6  | 7,6  | 7,8  | 8    | 7,9  | 7,6  | 6,1  |
| Ісландія              | 2,6  | 2,9  | 2,3  | 3    | 7,2  | 7,6  | 7,1  | 6,0  | 5,4  | 5,0  |
| Норвегія              | 4,5  | 3,4  | 2,5  | 2,5  | 3,2  | 3,6  | 3,3  | 3,2  | 3,5  | 3,5  |
| Швейцарія             | ...  | ...  | ...  | ...  | ...  | ...  | ...  | ...  | ...  | ...  |
| Туреччина             | 9,2  | 8,7  | 8,8  | 9,7  | 12,5 | 10,7 | 8,8  | 8,1  | 9,0  | 9,9  |
| Ловдкові:             |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| США                   | 5,1  | 4,6  | 4,6  | 5,8  | 9,3  | 9,6  | 8,9  | 8,1  | 7,4  | 6,2  |
| Японія                | 4,4  | 4,1  | 3,9  | 4    | 5,1  | 5,1  | 4,6  | 4,3  | 4,0  | 3,6  |

Джерело: Unemployment rate [Electronic recourse] – Available at: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/hui/show.do>

*Наукове видання*

**КОЛОТ** Анатолій Михайлович  
**ГНИБІДЕНКО** Іван Федорович  
**ГЕРАСИМЕНКО** Оксана Олександрівна та ін.

# **СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку**

Монографія

*За науковою редакцією докторів економічних наук  
**А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка***

Редактор *Н. Путівкіна*  
Художник обкладинки *Т. Зябліцева*  
Коректор *Н. Путівкіна*  
Верстка *О. Ковальчук*

Підп. до друку 24.11.2015. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.  
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 17,20.  
Обл.-вид. арк. 19,58. Наклад 300 пр. Зам. 15-5113.

Державний вищий навчальний заклад  
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»  
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)

Тел./факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44  
E-mail: [publish@kneu.kiev.ua](mailto:publish@kneu.kiev.ua)