

# **М**ОБІЛЬНІСТЬ **РОБОЧОЇ СИЛИ** **УКРАЇНИ:** **ТЕНДЕНЦІЇ** **ТА ПЕРСПЕКТИВИ**



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

# **МОБІЛЬНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ УКРАЇНИ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**Колективна монографія**

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

**Київ – 2023**

**УДК 331.55(477):330.341.42**

**М 74**

*Автори:* Петрова І.Л. (вступ, п. 3.4, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 5.3, висновки), Близнюк В.В. (вступ, п. 1.1, 1.2, 2.1, висновки), Перегудова Т.В. (п. 2.2, 2.3, 3.2, 3.3), Гук Л.П. (п. 5.1, 5.2, 5.4), Юрик Я.І. (п. 1.3), Жовнір С.М. (п. 6.1, 6.2, 6.3), Яценко Л.Д. (п. 1.1, 1.2, 2.1), Біліченко С.П. (п. 3.4), Лавриненко Л.М. (п. 5.3), Москвіна О.Д. (п. 3.1)

*Рецензенти:*

д.е.н., професор В.П. Антонюк (Інститут економіки промисловості НАН України – Київ);  
д.е.н., професор І.О. Штундер (Державний торговельно-економічний університет – Київ);  
д.е.н., доцент С.С. Шумська (ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» – Київ)

*Затверджено до друку Вченою радою ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», протокол № 51 від 25 жовтня 2022 р.*

**Мобільність робочої сили України: тенденції та перспективи** : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, д.е.н. В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». – Електрон. дані. – К., 2023. – 334 с. – Режим доступу : <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2023/12/Mobil'nist'-robochoi-sily-Ukrainy.pdf>

**ISBN 978-617-14-0183-9 (електронне видання)**

Монографію присвячено актуальній проблематиці мобільності робочої сили як основній детермінанті структурних та професійних трансформацій ринку праці, забезпечення гідного рівня, якості трудового життя та добробуту населення. Авторським колективом створено теоретико-методологічний фрейм дослідження мобільності як системи гармонійно взаємодіючих інститутів та інституційних суб'єктів, що забезпечують релокацію робочої сили між окремими сегментами ринку, статусами економічної активності та професіями, впливаючи на продуктивність праці, а отже – й економічне зростання країни

Обґрунтовано пропозиції щодо подальшого удосконалення державного регулювання ринку праці з урахуванням воєнних викликів, які суттєво загостили соціальні та економічні проблеми. Дослідження світових інтеграційних процесів, поширення нових технологій, цифровізації та змін в організації виробництва, посилення ролі інноваційних та освітніх факторів дало змогу розробити логіко-структурну модель забезпечення трудової мобільності.

Для науковців, органів державної та виконавчої влади, викладачів, аспірантів та студентів економічних спеціальностей.

**УДК 331.55(477):330.341.42**

**ISBN 978-617-14-0183-9**  
(електронне видання)

© НАН України, 2023  
© ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2023

ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> ( <i>В. Близнюк</i> ) .....	<b>5</b>
<b>ЧАСТИНА 1. ФЕНОМЕН МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ УКРАЇНИ</b> .....	<b>11</b>
<b>РОЗДІЛ 1. СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ</b> .....	<b>11</b>
1.1. Природа трудової мобільності та її основні види ( <i>В. Близнюк, Л. Яценко</i> ).....	11
1.2. Детермінанти трудової мобільності робочої сили ( <i>В. Близнюк, Л. Яценко</i> ).....	44
1.3. Міжстатусна мобільність на ринку праці України ( <i>Я. Юрик</i> ).....	67
<b>РОЗДІЛ 2. ПРОЯВИ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ ВІЙНИ</b> .....	<b>92</b>
2.1. Особливості трудової активності та мобільності робочої сили України в умовах війни ( <i>В. Близнюк, Л. Яценко</i> ).....	92
2.2. Соціально-трудова виклики мобільності робочої сили в умовах війни ( <i>Т. Перегудова</i> ).....	124
2.3. Принцип соціально-трудова інклюзії в системі допомоги внутрішньо переміщеним особам ( <i>Т. Перегудова</i> ) .....	146
<b>ЧАСТИНА 2. СУЧАСНІ ФАКТОРИ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ</b> .....	<b>159</b>
<b>РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ФАКТОРИ ПОСИЛЕННЯ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ</b> .....	<b>159</b>
3.1. Структурні та просторові зміни зайнятості як чинники мобільності робочої сили ( <i>О. Москвіна</i> ) .....	159
3.2. Заробітна плата як чинник мобільності робочої сили: компенсаторні відмінності ( <i>Т. Перегудова</i> ).....	173
3.3. Гендерна рівність в оплаті праці у підвищенні мобільності жінок на ринку праці ( <i>Т. Перегудова</i> ) .....	179
3.4. Освітній чинник мобільності на ринку праці ( <i>І. Петрова, С. Біліченко</i> ) .....	200
<b>Розділ 4. ІННОВАЦІЙНІ ФАКТОРИ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ, КРЕАТИВНОСТІ ТА МОБІЛЬНОСТІ</b> ( <i>І. Петрова</i> ) .....	<b>212</b>
4.1. Трудова активність та мобільність: інноваційні фактори розвитку ( <i>І. Петрова</i> ).....	212

4.2. Креативність і мобільність як стратегічні орієнтири розвитку людських ресурсів (І. Петрова).....	222
4.3. Стратегічний підхід до управління креативністю та мобільністю людських ресурсів (І. Петрова).....	232
4.4. Технології формування креативності та гнучкості працівників (І. Петрова).....	241

**РОЗДІЛ 5. ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ НА НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ..... 247**

5.1. Цифрова трансформація як чинник конкурентоспроможності робочої сили та підвищення її мобільності (Л. Гук).....	247
5.2. Диференціація дистанційних форм зайнятості за рівнем мобільності (Л. Гук) .....	258
5.3. Вплив цифрової трансформації на освітню мобільність (І. Петрова, Л. Лавриненко).....	279
5.4. Роль держави у забезпеченні комплементарної єдності стратегій мобільності та інноваційних трансформацій у сфері зайнятості (Л. Гук).....	287

**РОЗДІЛ 6. ГЛОБАЛІЗАЦІЯ І УРБАНІЗАЦІЯ ЯК ДЕТЕРМІНАНТИ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ (С. Жовнір)..... 247**

6.1. Наукове розуміння та історична зумовленість процесів урбанізації, основні теорії, концепції (С. Жовнір).....	247
6.2. Особливості міграційного впливу урбанізації в Україні та світі (С. Жовнір) .....	302
6.3. Сучасні тенденції, виклики та перспективи міграційних процесів в Україні в умовах російської військової агресії (С. Жовнір) .....	312

**ВИСНОВКИ..... 328**

## ВСТУП

Феномен мобільності робочої сили є об'єктивно існуючим явищем будь якого ринку праці, вона відображає рух робочої сили в економіці, а її динаміка формує кон'юнктуру ринку. Зміни мобільності призводять до змін ринку праці. Другим аспектом є залежність мобільності робочої сили від багатьох факторів, які посилюють чи сповільнюють її. Виявлення цих факторів та оцінка їхнього впливу є необхідною умовою для регулювання ринку праці: усунення негативних і/або активізації позитивних тенденцій його розвитку. І останнє, це те, що реалокція є суттєвим чинником впливу на сукупну продуктивність праці, тобто напрям переміщень визначатиме ефективність функціонування ринку праці.

Поряд з цим, успішний розвиток економіки безпосередньо визначається ставленням до праці, від того, наскільки працівник використовує свої здібності та професійні компетенції. Тому пошук внутрішніх резервів, які знаходяться в площині трудових цінностей, отримує особливу важливість.

Різні типи мобільності перетинаються та взаємообумовлені. Вільне переміщення робочої сили характеризує кількісну гнучкість робочої сили. Функціональна гнучкість визначається можливістю виникнення нових форм зайнятості. Все більш масовими стають нестандартні форми зайнятості, такі як віддалена і неповна зайнятість, робота без укладення постійних трудових контрактів, аутсорсинг і аутстафінг персоналу, в тому числі на міжнародному рівні. Поряд з цим, на ринку праці проявляються тенденції до зниження соціального захисту та збільшення диспропорцій у заробітній платі. При цьому існування багатьох спеціальностей та професій сьогодні перебувають у зоні ризику через швидку цифровізацію та розвиток штучного інтелекту. Тому важливим є обґрунтування напрямів, які б гармонійно забезпечили б соціально-економічну стійкість соціально-трудої сфери із гнучкістю використання праці таким чином, щоб структура зайнятості відповідала найважливішим

потребам сучасності й була дієздатною в умовах цифровізації, глобалізації та економічної нестабільності. Таким чином, саме мобільність визначає адаптаційний потенціал економіки, характеризує здатність швидко та ефективно пристосовуватися до будь яких змін.

Структурно деформована, диспропорційна, позбавлена власних стабільних рушіїв розвитку вітчизняна економіка не здатна належним чином реагувати як на кризові коливання, так і на звичні стимулятори економічного розвитку. Такий стан унеможливує досягнення сталого і динамічного розвитку, створення сприятливих умов для гідної зайнятості та досягнення високих стандартів життя без суттєвих змін структури економіки та застарілих засобів її регулювання. Війна, внаслідок якої руйнуються підприємства, транспортна і соціальна інфраструктура, логістика, відбуваються масова міграція населення зумовлює нові ризики в соціально-економічній сфері та посилює наголоси на сформованих проблемах. В період воєнної агресії та в часи повоєнного відновлення пріоритетним завданням залишається – максимально раціональне використання робочої сили та забезпечення адаптивності робочої сили до змін на ринку праці, що потребує виважених рішень у цій сфері.

Збереження зайнятості у воєнний час і період економічного відновлення, пошук оптимальних механізмів та напрямів релокації робочої сили має забезпечувати інклюзивність розвитку соціально-трудових відносин із врахуванням процесів поширення цифрових технологій та штучного інтелекту. Мобільність визначає та одночасно обумовлена якісними характеристиками робочої сили, її потенційною здатністю до зміни трудових функцій у виробництві матеріальних і нематеріальних благ, готовністю до професійно-кваліфікаційного зростання, освоєння нових професій, адаптуватись у процесах невизначеності.

Структурно монографія складається з двох логічно представлених частин, в першій з яких розглянуто сучасні прояви та особливості мобільності робочої

сили України у довоєнний та повоєнний час, в другій представлено вплив сучасних факторів впливу на мобільність робочої сили.

У першій частині узагальнено підходи щодо трактування поняття «трудова мобільність», розглянуто та проаналізовано об'єктивні та суб'єктивні аспекти трудової мобільності, охарактеризовано основні чинники її формування. Трудова мобільність, що визначає якісну характеристику робочої сили, її потенційну здатність до зміни функцій у виробництві матеріальних і нематеріальних благ, готовність до професійно-кваліфікаційного зростання, освоєння нових професій, здатність адаптуватись в динамічних виробничих умовах зумовлена перспективою структурної трансформації вітчизняної економіки, змінами регіональної спеціалізації у процесі повоєнної відбудови економіки та сучасними економічними умовами, коли технологічні процеси та вимоги ринку праці до функціональних обов'язків працівників динамічно змінюються.

Грунтовний аналіз дозволив констатувати, що професійна мобільність робочої сили є ресурсом її соціально-економічної адаптації. Здатність індивідів або соціальних груп ефективно використовувати особистісний і освітній потенціали для прийняття і освоєння нових або додаткових економічних ролей визначається як соціально-економічна адаптація. В даному контексті професійна мобільність виступає ресурсом подібної адаптації. Здійснене оцінювання масштабів, інтенсивності та направленості мобільності ринку праці і, зокрема, легкості переходів між статусами безробіття, зайнятості та неактивності

В монографії розширено площину аналітичних підходів до дослідження мобільності, зокрема міжстатусної, на ринку праці України у напрямі використання мікроданих за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками, а також припущень, що міжстатусні переміщення відбуваються згідно марківського процесу. Це дозволило побудувати ймовірнісні матриці переходів населення України між зайнятістю, безробіттям й економічною неактивністю та виявити масштаби, характер і домінуючі вектори потоків українців між трьома основними статусами на ринку праці.



Авторами суттєво вдосконалено методи вимірювання інтенсивності міжстатусних переміщень на ринку праці України на основі алгоритмів розрахунку індексів Шоррокса–проксі індексів мобільності, які дають інтегральну оцінку гнучкості ринку праці та дозволяють здійснювати порівняння рівнів мобільності у часі та просторі.

На основі системного аналізу характеристик професійної мобільності та факторів, що зумовлюють її формування, з урахуванням сучасних викликів на вітчизняному ринку праці, обґрунтовано напрями та механізми формування професійної мобільності для забезпечення продуктивної зайнятості та рівноваги на ринку праці.

Дослідження показало, що структурно деформована, диспропорційна, позбавлена власних стабільних рушіїв розвитку вітчизняна економіка не здатна належним чином реагувати на існуючі ризики та кризові коливання. Накопичені диспропорції ринку праці характеризуються не тільки загрозами, але й серйозними негативними наслідками. У період воєнних дій та часи повоєнного відновлення заходи державної політики у сфері збереження та використання робочої сили мають бути максимально ефективними та спрямовуватися на зменшення структурних дисбалансів у сфері зайнятості, забезпечення дієвості соціальних ліфтів, удосконалення системного пакету законодавчих та соціально-економічних інструментів у сфері регулювання ринку праці та соціально-трудових відносин.

В другій частині монографії розглянуто прояв сучасних факторів мобільності робочої сили. Особливої уваги набули питання трансформації праці та нових вимог до робочої сили в умовах глобалізації та посилення економічної турбулентності. Дія цих чинників змінює світ праці та соціально-трудові відносини, відкриває нові сприятливі можливості і формує ризики нових тенденцій в економіці для усіх суб'єктів ринку праці, підвищує вимоги до якості людського капіталу та освітньо-кваліфікаційного рівня робочої сили. Дослідження показало, що головною рушійною силою розвитку економіки в цих умовах, основою її продуктивних сил є професійні знання, навички та

компетенції. Аналітична оцінка впливу на українську економіку внутрішнього та зовнішнього середовища дозволила окреслити соціально-економічні чинники формування сучасних форм зайнятості в Україні.

Дослідження проблем політики оплати праці в Україні в умовах спаду в економіці в період війни зазначає, війна спричиняє катастрофічні виклики, які супроводжуються соціально-економічними втратами та формують колосальні гуманітарні потреби. Це дозволило запропонувати заходи, спрямовані на мінімізацію негативних соціальних наслідків з метою вирівнювання дохідної нерівності та підтримки споживчого попиту. Окрема увага приділена аспектам соціально-трудової інклюзії, гендерної рівності у сфері трудових доходів, пошуку механізмів протидії незахищеності та нерівності. Доведено, що повоєнне відновлення має супроводжуватися ростом доходів населення з одночасним збільшенням економічних можливостей, рівня захищеності та якості життя.

Аналіз сучасних тенденцій, викликів та перспектив міграційних процесів в Україні в умовах російської військової агресії дозволив сформулювати рекомендації щодо удосконалення міграційної політики, з врахуванням світових та європейських практики політики у сфері міграції, притулку, інтеграції, управління кордонами, боротьби з нелегальною міграцією та диференційованого підходу до імміграції.

У розділі, присвяченому інноваційним факторам трудової активності та мобільності, обґрунтовано вагомість знань, умінь, з опорою на творчі здібності та креативність, що стає важливим фактором інтенсивності професійної, освітньої, територіальної та міжстатусної мобільності. Науково-технічний прогрес, що прискорює процес виникнення нових професій, формування вимог до якісних характеристик та професійно-практичної підготовки конкурентоспроможного фахівця сприяє значному скороченню залучених до виробництва працівників, з одного боку, а з іншого – при одночасному зростанні вимог фахівців до їх професійної підготовки та здатності до опанування новацій, посилюватиметься конкуренція між ними.

Дослідження об'єднані спільною ідеєю – обґрунтування перспектив, пріоритетів і механізмів формування більш гнучкого та ефективного ринку праці, здатного нейтралізувати існуючі негативні тенденції та забезпечити реалізацію життєвих цінностей працівників у задоволення їх потреб, формування конкурентних переваг вітчизняної економіки в умовах війни та повоєнного відновлення.

## ЧАСТИНА 1. ФЕНОМЕН МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ УКРАЇНИ

### РОЗДІЛ 1. СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ

#### 1.1. Природа трудової мобільності та її основні види

У сучасних дослідженнях трудова мобільність розглядається як здатність працівників пристосовуватися до мінливих умов виробництва, до зміни трудових функцій, місць прикладання праці, готовність до професійного розвитку, а також сукупність реальних процесів переміщення трудових ресурсів у економічному та географічному просторах. Приєднуючись до думки вітчизняних фахівців, можна стверджувати, що трудова мобільність визначає якісну характеристику трудових ресурсів, їх потенційну здатність до зміни функцій у виробництві матеріальних і нематеріальних благ, готовність до професійно-кваліфікаційного зростання, опанування нових професій, адаптацію в динамічних виробничих умовах, змінюючи своє положення в системі зайнятості<sup>1</sup>. Низка дослідників, акцентуючи увагу на територіальних переміщеннях робочої сили, розглядає мобільність як потенційне чи реальне переміщення територіальне переміщення робочої сили і, врешті-решт, як потенційну готовність до зміни свого територіального статусу<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Білик О.М. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 1. С. 43–46; Личковська М.Р. Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 667–673. URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/18\\_ukr/93.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/93.pdf); Штундер І. Мобільність робочої сили як засіб забезпечення ефективної зайнятості. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2013. Вип. 34. С. 115–122

<sup>2</sup> Заславская Т.И., Рыбаковский Л.Л. Процессы миграции и их регулирование в социалистическом обществе. *Социологические исследования*. 1978. № 1. С. 27–33; Хореев Б.С., Чапек В.Н. Проблемы изучения миграции населения. Москва: Мысль, 1978. С. 27–33.

У науковій літературі сформовано теоретичні та методичні підходи до дослідження різних аспектів трудової мобільності й аналізу основних факторів впливу на неї. В основу напрацьованих досліджень покладено вивчення різних видів мобільності робочої сили, особливостей та ролі трудових переміщень у процесі забезпечення продуктивної зайнятості та рівноваги на ринку праці. Розглядаючи трудову мобільність на рівні індивідууму, її представляють у вигляді моделі внутрішньо- та міжорганізаційних переходів протягом трудового життя людини<sup>34</sup>, а також розрізняють фактичну мобільність і переміщення робочої сили та психологічну готовність до неї<sup>5</sup>.

Часова компресія трудового світу, поширення та полегшення процесів звільнення та реструктуризація організацій дедалі частіше підводять працівників до усвідомлення нереалістичності реалізації моделі трудової поведінки, що орієнтуватиметься на стабільність професії та робочого місця<sup>6</sup>, тому численні дослідження свідчать про готовність людей до реалізації більш мобільної індивідуальної трудової стратегії<sup>7</sup>.

Існує ціла низка емпіричних досліджень, що доводять факт посилення трудової мобільності у промислово розвинених країнах<sup>8</sup>, її прояв стосовно поширення дестандартизації зайнятості (наприклад, в аутсорсінгу, неповному робочому дні і тимчасових працівниках, агентському персоналі)<sup>9</sup>, зниженні

---

<sup>3</sup> Hall D.T. Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*. 1996. № 10. P. 8–16.

<sup>4</sup> Sullivan S.E. The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*. 1999. No. 25. P. 457–484.

<sup>5</sup> Тихонова Л.Е., Красинец Е.С. Трудовая миграция и миграционная политика Республики Беларусь в рамках интеграции в Евразийский экономический союз. *Журн. междунар. права и междунар. отношений*. 2015. № 2. С. 67–71.

<sup>6</sup> Littler C.R., Wiesne, R., & Dunford R. The dynamics of delaying: Changing management structures in three countries. *Journal of Management Studies*. 2003. No. 40. P. 225–256.

<sup>7</sup> Arthur M.B., & Rousseau D.M. Introduction: The boundaryless career as a new employment principle. *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* / M.B. Arthur & D.M. Rousseau (Eds.). New York: Oxford University Press, 1996. P. 3–20.

<sup>8</sup> Stahl G.K., & Gerdin J. Global careers in French and German multinational corporations. *Journal of Management Development*. 2004. No. 23, P. 885–902.

<sup>9</sup> White M., Hill S., Mills C., & Smeaton D. *Managing to change? British workplaces and the future of work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2004.

організаційної відданості персоналу<sup>10</sup>, що є ознаками посилення мобільності та гнучкості ринку праці.

Оскільки трудова мобільність стає важливою частиною трудового досвіду працівників, її вивчення та усвідомлення ваги займають центральне місце у розумінні того, як розвивається кар'єра окремих людей. Трудова мобільність також актуальна для організацій, оскільки мобільність усередині організації є важливою для ефективного планування людських ресурсів і розвитку навичок<sup>11</sup>. Краще розуміння трудової мобільності також значення конче необхідне на макрорівні, оскільки мобільність може сприяти поширенню знань, інновацій і технологій між фірмами<sup>12</sup> і, таким чином, стимулювати зростання інтелектуального капіталу в суспільстві.

Дослідження Едвіна Мансфелда (E. Mansfield)<sup>13</sup> та Удо Цандера і Брюса Когута (U. Zander and B. Kogut)<sup>14</sup> доводять, що мобільність робочої сили є важливим джерелом міжфірмової передачі знань. Компанії усвідомлюють можливості, які створює мобільність, і наймають винахідників для набуття технологічних навичок і виходу на віддалені технологічні сфери<sup>15</sup>. Проте зі звільненням працівників компанії можуть зіткнутися з ризиком втрати навичок

---

<sup>10</sup> Bentein K., Vandenberg R. J., Vandenberghe C., & Stinglhamber F. The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*. 2005. No. 90. P. 468–482; Lance C.E., Vandenberg R.J., & Self R.M. Latent growth models of individual change: The case of newcomer adjustment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2000. No. 83. P. 107–140; Vandenberg R.J., & Self C.M. Assessing newcomers' changing commitment to the organization during the first 6 months of work. *Journal of Applied Psychology*. 1993. No. 78. P. 557–568.

<sup>11</sup> Anderson J.C., Milkovich G.T., & Tsui A. A model of intra-organizational mobility. *Academy of Management Review*. 1981. No. 6. P. 529–538; Greenhaus J.H., Callanan G.A., & Godshalk V.M. *Career management*. Orlando, FL: Harcourt, Inc., 2000.

<sup>12</sup> Saxenian A. Beyond boundaries: Open labor markets and learning in Silicon Valley. *The boundaryless career* / M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.). New York: Oxford University Press, 1996. P. 23–39.

<sup>13</sup> Mansfield E. How rapidly does new industrial technology leak out. *The Journal of Industrial Economics*. 1985. No. 34. P. 217–223.

<sup>14</sup> Zander U. and Kogut B. Knowledge and the speed of the transfer and imitation of organizational capabilities: an empirical test. *Organization Science*. 1995. No. 6. P. 76–92.

<sup>15</sup> Palomeras N. and Melero E. Markets for inventors: learning-by-hiring as a driver of mobility. *Management Science*. 2010. No. 56. P. 881–895; Singh J. and A. Agrawal, Recruiting for ideas: how firms exploit the prior inventions of new hires. *Management Science*. 2011. No. 57. P. 129–150.

і знань, зокрема й ексклюзивних, що іноді знижує їхню конкурентоспроможність так, що це загрожує виживанню фірми<sup>16</sup>. Дослідження мобільності робочої сили мотивовано уявленням про те, що обмін знаннями є потужним джерелом інновацій та економічного зростання на місцевому, регіональному та глобальному рівнях.

Розглядаючи одну з форм мобільності як територіальне переміщення, досить цікавим та малодослідженим виявилася проблематика вибору між повною міграцією (еміграцією) та тимчасовою трудовою міграцією<sup>17</sup>. Розвиток національних економік, зміни у кількісно-якісному складі робочої сили є факторами міграційних настроїв та обсягів міграційних потоків, що знайшло відображення в теорії факторних та нефакторних пропорцій, розвиненій Е. Оліном та Б. Хекшером і доповненій П. Самуельсоном та Ф. Столпером<sup>18</sup>. Саме поширення трудової тимчасової мобільності між країнами є фактором формування транскордонних ринків праці<sup>19</sup>, що, відповідно, вимагає координації політики зайнятості у суміжних державах<sup>20</sup>.

Нобелівські лауреати з економіки у 2021 р., досліджуючи наслідки незапланованої міграційної хвилі кубинців у Флориді, оцінили реакцію місцевого ринку праці на збільшення некваліфікованої імміграції та визначили можливості ринку праці для місцевих працівників<sup>21</sup>. Іммігранти збільшили робочу силу столичного району Маямі на 7%. Та оскільки більшість із цих

---

<sup>16</sup> Wezel F.C., Cattani G. and Pennings J.M. Competitive implications of interfirm mobility. *Organization Science*. 2006. No. 17. P. 691–709.

<sup>17</sup> Rouwendal Jan. Search Theory, Spatial Labor Markets, and Commuting. *Journal of Urban Economics*. 1998. Vol. 43, Is. 1. P. 1–22.

<sup>18</sup> Иголкин А.П., Мотылев В.В. Международное разделение труда: модели, тенденции, прогнозы. Москва: Междунар. отношения, 1988. 184 с.

<sup>19</sup> Overman Henry G. and Puga Diego. Unemployment Clusters across Europe's Regions and Countries. *Economic Policy: A European Forum*. 2002. No. 34. P. 115–43.

<sup>20</sup> Huber Peter. Migration and Regions – The case of Austria. *Migration Policy and the Economy: International Experiences, ars et unitas* / Ralph Rotte. Neuried. 2002. P. 157–178; Untiedt Gerhard and Björn Alecke. Pendlerpotential in den Grenzregionen an der EU-Außengrenze. Methoden, Ergebnisse und Prognosen, Preparity Project Report. Vienna, 2001.

<sup>21</sup> Card David. The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*. Jan., 1990. Vol. 43, No. 2. P. 245–257. URL: <http://links.jstor.org/sici?sici=0019-7939%28199001%2943%3A2%3C245%3AТИОТМВ%3E2.0.CO%3B2-Z>

іммігрантів була відносно некваліфікованою, пропорційне збільшення пропозиції робочої сили для менш кваліфікованих професій і галузей було набагато більшим. Це дослідження показало, що приплив іммігрантів практично не вплинув на рівень заробітної плати менш кваліфікованих робітників-некубинців. Аналогічно Д. Кард не знайшов жодних доказів зростання безробіття серед менш кваліфікованих афроамериканців або некубинців, навпаки – простежувалося швидке поглинання іммігрантів робочою силою Маямі з незначним впливом на інші групи. Виявилось, що імміграція створює робочі місця, які влаштовують як іммігрантів, так і місцевих працівників. За результатами досліджень автор робить висновки, що прибуття Mariel Boatlift майже не вплинуло на заробітну плату та рівень безробіття менш кваліфікованих працівників, навіть серед кубинців, які іммігрували раніше.

Незважаючи на ясну природу цих висновків, Д. Кард зазначає, що їх інтерпретація потребує певної обережності. оскільки ринок праці Маямі суттєво відрізняється від типових місцевих ринків праці у Сполучених Штатах. На його думку, здатність швидко поглинути іммігрантів Mariel Boatlift значною мірою пояснюється тим, що за два десятиліття до цієї події зазначений ринок уже встиг пристосуватися до інших великих хвиль іммігрантів.

Таким чином, іммігранти з Mariel Boatlift можуть розглядатися як частина довготривалої моделі, що відрізняє Маямі від більшості інших американських міст. Д. Кард відзначив два фактори, що сприяли поглинанню іммігрантів. Насамперед – це добре пристосована для використання припливу некваліфікованої робочої сили промислова структура Маямі, що розвивалася протягом минулих двох десятиліть у відповідь на попередні хвилі іммігрантів та характеризувалася особливо високою концентрацією текстильної та швейної промисловості, можливо, дала іммігрантам Mariel Boatlift можливість зайняти некваліфіковані робочі місця, оскільки попередні кубинські іммігранти перейшли на кращі позиції. З іншого боку, не мав істотного впливу недостатній рівень володіння іммігрантами з Mariel Boatlift англійською мовою, оскільки місцевий ринок характеризувався високою концентрацією латиноамериканців,



тож асиміляція нових іммігрантів відбувалася значно швидше, ніж в інших штатах.

Оскільки проблема імміграції та інтеграції іммігрантів у громади, які їх приймають, завжди актуальна, Д. Кард досліджував проблематику нагромадження людського капіталу іммігрантів, порівнюючи економічні, соціальні та освітні показники іммігрантів та їхніх дітей<sup>22</sup>, і зробив висновок про існування зв'язків між поколіннями щодо рівня нагромадження людського капіталу. У дітей, народжених у більш освічених іммігрантів, вищий освітній рівень, вища заробітна плата, вони, з великою ймовірністю, перебуватимуть у шлюбі й матимуть суттєвий (до 50–60%) розрив зі своїми батьками-іммігрантами у першому поколінні порівняно із соціально-економічними розривами між дітьми та батьками у місцевого населення.

Попри існування досліджень у частині типів та факторів трудової мобільності, на сьогодні відсутня комплексна теоретична база, що визначала би модель виникнення та регулювання різних видів та типів трудової мобільності на різних рівнях, оскільки упродовж трудового життя працівники зустрічаються з різними типами мобільності, а різні види реагування визначаються різноманітними факторами впливу, що залишає проблематику трудової мобільності на вістрі наукових досліджень.

Мобільність робочої сили є одним із важливих саморегуляторів ринку праці та в умовах стрімкої динаміки економічної системи підвищує можливість адаптуватися до структурних і кон'юнктурних змін у сфері прикладання праці, максимально реалізувати трудові навички й компетентності та сприяє зростанню трудових доходів працівників. Разом із цим трудова мобільність виступає важливим чинником розвитку та збереження трудового потенціалу, зростання продуктивності праці, виступає однією з важливих умов ефективного

---

<sup>22</sup> Card David, DiNardo John and Estes Eugena. The More Things Change: Immigrants and the Children of Immigrants in the 1940s, the 1970s, and the 1990s. *Issues in the Economics of Immigration* / edited by George J. Borjas, Chicago: University of Chicago Press, 2008. P. 227–270. <https://doi.org/10.7208/9780226066677-008>; Card David & Dinardo John & Estes Eugena. The More Things Change: Immigrants and the Children of Immigrants in the 1940s, the 1970s, and the 1990s. *California Irvine – School of Social Sciences, Papers*. 1998.

функціонування ринкової економіки. Вона послаблює напруженість на локальних і державному ринках праці, сприяє забезпеченню потреби економічних суб'єктів у робочій силі. В умовах волатильності економічної системи, що характерна для економіки України, значення трудової мобільності населення як самопрегулятора ринку праці є надзвичайно великим.

Трудова мобільність як деперсоніфікований процес характеризується обсягом, інтенсивністю та напрямками найважливіших потоків руху, певним соціальним механізмом, рушійними силами, прямими наслідками для суспільства.

Еволюція економічної системи в сучасних умовах пов'язана з посиленням ролі інтелектуалізації та переходом до «нової економіки», що базується на людському капіталі та знаннях, високих технологіях та високоякісних послугах. Тобто знання – як симбіоз кількісних та якісних характеристик – кардинально змінюють економіку, технології, людей та соціум і, відповідно, суттєво підвищують роль професійної мобільності. Зі змінами у зв'язках економічних параметрів, пріоритетів, цільових установок трансформується і глобалізується соціально-економічний простір, що, в свою чергу, потребує переосмислення базових економічних понять: вартості та форми її прояву, власності, форм і видів соціально-економічної діяльності та її локалізації у просторі, закономірностей розподілу результатів виробництва та ресурсів<sup>23</sup>. Ці процеси проявляються на ринку праці значним скороченням або взагалі ліквідацією потреби у працівниках одних професій та виникненням або збільшенням потреби у працівниках інших професій. Більше того, внаслідок значного підвищення продуктивності праці у виробничій сфері зменшується чисельність зайнятого в ній економічно активного населення. Робоча сила, яка вивільняється з виробничої сфери, знаходить місце прикладання своєї праці у

---

<sup>23</sup> Гриценко А.А. Глобальна нестабільність соціально-економічної динаміки як об'єктивне підґрунтя парадигмальних зрушень в економічній науці. *Теоретико-методологічні трансформації економічної науки у XXI ст.: перспективи нової парадигми*: матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (28–29 травня 2019 р.) / Київ. нац. торг.-екоп. ун-т. Київ, 2019. 344 с. URL: <https://knute.edu.ua/file/MzEyMQ==/060c65826adcde07a9b07e46d4260074.pdf>

сфері послуг. Дослідники<sup>24</sup> виокремлюють декілька типів трудової мобільності. Так, Ніколсон і Вест<sup>25</sup> виокремлюють такі типи трудової мобільності на основі трьох вимірів мобільності: **статусної** (висхідну, низхідну, зовнішню); **функціональної** (висхідну, низхідну, зовнішню); **роботодавця** (внутрішню та зовнішню). Одночасно фахівці виокремлюють професійну мобільність<sup>26</sup>, що виникає як в рамках однієї професії<sup>27</sup>, так і серед різних професійних груп<sup>28</sup>. Переміщення, пов'язане зі зміною працівниками своїх професій і спеціальностей та освоєнням нових сфер прикладання праці, розглядається як професійна мобільність. Професійна мобільність є важливою для успішної самореалізації на ринку праці в сучасних умовах. Слабка професійна мобільність унеможлиблює гнучку орієнтацію в динамічних професійних умовах, що зумовлює професійну дезадаптацію та стагнацію, втрату джерел доходів, падіння рівня добробуту. В умовах ринку професійна мобільність виступає мотиватором, рушійною силою формування та реалізації людського капіталу.

Існує низка досліджень, присвячених аналізу впливу технологічних та структурних змін в економіці на обсяг та структуру пропозиції праці, що визначають рівень мобільності. Слід відзначити роботи В. Мартіна<sup>29</sup> та Д. Йоргенсона<sup>30</sup>, в яких досліджується зв'язок між технологічними змінами економіки та змінами у структурі попиту та пропозиції праці. Основна теза

---

<sup>24</sup> Louis M. Career transitions: Varieties and commonalities. *Academy of Management Review*. 1980. No. 5. P. 329–340.

<sup>25</sup> Nicholson N. & West, M. *Managerial job change: Men and women in transition*. Cambridge: Cambridge University Press, 1988.

<sup>26</sup> Neal D. The complexity of job mobility among young men. *Journal of Labor Economics*. 1999. No. 17. P. 237–261.

<sup>27</sup> Tolbert P.S. Occupations, organizations, and boundaryless careers. *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* / M.B. Arthur & D.M. Rousseau (Eds.). New York: Oxford University Press, 1996. P. 331–349.

<sup>28</sup> Nicholson N., & West M. *Managerial job change: Men and women in transition*. Cambridge: Cambridge University Press, 1988.

<sup>29</sup> Martin B. *Technology foresighting a rapidly globalizing economy* / SPRU, University of Sussex. Briton, BN/9RF, UK, 2001.

<sup>30</sup> Jorgenson W.D. *Understanding the knowledge economy*. Harvard University. URL: <http://economics.harvard.edu/faculty/jorgenson/> (дата звернення – 23.04.2012).

таких досліджень полягає в обґрунтуванні зростаючих вимог до кваліфікаційного рівня працівників, якості людського капіталу та віддачі від інвестицій. Процеси, що мають місце на ринку праці за умов реструктуризації, докладно досліджувалися фахівцями Міжнародної організації праці<sup>31</sup>, Європейського комісаріату з питань зайнятості<sup>32</sup>, представниками науки пострадянського сектора<sup>33</sup>. Дослідники переважно відзначають, що структурні зміни в економіці насамперед посилюють вимоги до освітнього рівня найманих працівників, а це – в свою чергу – підвищує частку населення із третинною освітою, сприяють підвищенню економічної активності та мобільності. Викликають інтерес дослідження, що визначають форми адаптації ринку праці до структурних змін економіки, які сприяють підвищенню ефективності цього ринку без зростання рівня безробіття<sup>34</sup>. Автори обґрунтовують пакет стимуляційних заходів, спрямованих на зайнятість, оскільки вони є найефективнішими. Ці заходи дослідники класифікують за напрямом дії як антикризові та структурні й як найефективніші визначають ті, які сприяють формуванню диверсифікованої структури зайнятості із урахуванням перспектив інноваційної економіки.

Аналізу диспропорцій ринку праці у восьми європейських країнах (Данії, Франції, Німеччини, Італії, Нідерландів, Швеції, Польщі, Великої Британії)

---

<sup>31</sup> The Financial and Economic Crisis: a Decent Work Response. Preprint Ed. ILO, Geneva, 2009.

<sup>32</sup> New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labor market and skills needs / European Commission. 2009.

<sup>33</sup> Надрага В.І. Ризики безробіття за професійною ознакою в контексті структурних диспропорцій ринку праці. *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки*. 2014. № 2 (68). С. 142–147; Лісогор Л.С. Узгодження гнучкості ринку праці та соціальної захищеності працівників в Україні: проблеми та перспективи. *Формування ринкової економіки: зб. наук. праць / ДВНЗ «КНЕУ» ім. Гетьмана*. 2010. Спец. вип. Т. 3: Соціально-трудовідносини: теорія та практика. С. 168–175, Гайнанов Д.А., Галлямов Р.Р. Модель минимизации структурных дисбалансов рынка труда. *Вестник Уфимского государственного авиационного технического университета*. 2006. Т. 8. № 5. С. 89–92.

<sup>34</sup> Ванкевич Е. Механизмы адаптации рынка труда к структурным изменениям экономики. URL: <https://du.lv/files/000/008/318/Vankevich.pdf?1381265515>

присвячені роботи Д. Анхо, Т. Еріксона, А. Йолівет<sup>35</sup>. Так, аналізуючи ситуацію у сфері зайнятості, розповсюдження новітніх неусталених форм зайнятості, гендерних особливостей та ін., автори дійшли висновку про схожість причин, які викликають ці диспропорції, що, відповідно, уможлиблює типовість заходів стосовно зменшення негативних наслідків у соціально-трудовій сфері.

Дослідники українських реалій зазначають, що основними детермінантами структурних диспропорцій ринку праці на сьогодні є нестабільність політичної ситуації, відсутності узгодженості дій суб'єктів державного управління, структурна, макроекономічна та інституційна макроекономічна кризи, що призводить до скорочення можливостей створення нових робочих місць; поступового звуження обсягів попиту на робочу силу із одночасним наростанням деформаційних змін у його структурі<sup>36</sup>. Провідний фахівець у сфері соціально-трудових відносин А. Колот відзначав асиметрії розвитку соціально-трудової сфери, що породжуються зовнішніми та внутрішніми детермінантами, а саме: глобалізацією світової економіки; погіршенням демографічної структури населення загалом і економічно активного зокрема; лібералізацією соціально-економічної політики; уповільненням темпів економічного зростання; трансформацією інституту зайнятості та різновекторністю змін на ринку праці; зниженням ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами; зниженням ролі держави у забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудової сфери<sup>37</sup>. Негативними наслідками сформованих диспропорцій на ринку праці є: порушення стійкості функціонування ринку праці, погіршення

---

<sup>35</sup> Anxo D., Ericson T., Jolivet A. Working longer in European countries: underestimated and unexpected effects. *International Journal of Manpower*. September 2012. Vol. 33, Is. 6. P. 612–628.

<sup>36</sup> Лісогор Л.С. Узгодження гнучкості ринку праці та соціальної захищеності працівників в Україні: проблеми та перспективи. *Формування ринкової економіки / ДВНЗ «КНЕУ» ім. Вадима Гетьмана*. 2010. Спец .вип. Т. 3: Соціально–трудові відносини: теорія та практика. С. 168–175.

<sup>37</sup> Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально–трудової сфери. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика: зб. наук. праць / ДВНЗ «КНЕУ» ім. Вадима Гетьмана*. 2011. № 1. С. 5–13.

індикаторів використання трудового потенціалу; скорочення надходжень до бюджетів соціальних фондів; збільшення навантаження на працюючих та соціальні фонди; ослаблення мотивації до активного пошуку роботи; втрата професійних вмінь, навичок; зменшення шансів на працевлаштування; зниження рівня життя працездатного населення; збільшення ризиків щодо повної самореалізації осіб; посилення соціальної напруженості в суспільстві. Наявність дисбалансів обмежує можливість реальних перспектив стійкого функціонування економіки та ефективного використання трудового потенціалу. Ринок праці потребує запровадження інноваційних методів його регулювання з боку держави. Державне регулювання ринку праці є складною системою важелів впливу, що за функціональним навантаженням поділяються на організаційні, економічні, адміністративні та психологічні. Дія таких важелів спрямована на збалансування попиту і пропозиції на ринку праці та узгодження інтересів провідних учасників суспільного виробництва.

Зокрема, ринок праці України у довоєнний період характеризувався існуванням стабільно високого рівня безробіття, низького рівня економічної активності населення, в тому числі молоді та осіб з вищою освітою, структурними диспропорціями, низькою ціною робочої сили, надмірною експансією неформальної зайнятості, її тісним переплетінням із формальною, недостатніми темпами зростання кількості робочих місць і їх незадовільними якісними характеристиками. Саме це активізувало та стимулювало професійну та територіальну мобільність, про що свідчать основні показники довоєнного ринку праці в Україні. Так, у 2020–2021 рр. чисельність офіційно зареєстрованих безробітних становила 1,6–1,7 млн осіб, рівень безробіття перебував на рівні 9,5–9,9%, рівень зайнятості лише наближався до 50%. Загальна кількість недовикористаної робочої сили віком 15–70 років (з урахуванням неповної зайнятості, пов'язаної з тривалістю робочого часу,

безробітного населення та потенційної<sup>38</sup> робочої сили) у 2020–2021 рр. перевищувала десятивідсоткову позначку, майже половина з них перебувала в стані незайнятості 12 місяців і більше. Попри те, що у 2021 р. кількість безробітних у понад удвоє перевищувала кількість вільних робочих місць, за окремими професійними групами на одне робоче місце претендує 8–17 осіб. Найглибша асиметрія за професійними групами спостерігалася серед службовців та керівників (на одну вакансію претендували 17 осіб), технічних службовців (дев'ять осіб); кваліфікованих робітників сільського господарства (вісім осіб); працівників сфери торгівлі та послуг (сім осіб). Найбільша нестача вакансій спостерігалася для представників таких професій: для 2,3 тис. безробітних менеджерів (управителів) – 146 вакансій; для 2,3 тис. безробітних економістів – 145 вакансій, для 2,7 тис. безробітних адміністраторів – 321 вакансія; для 8,5 тис. безробітних спеціалістів державної служби (місцевого самоврядування) – 495 вакансій; для 1,0 тис. безробітних юристів – 91 вакансія; для 9,5 тис. продавців непродовольчих товарів на сьогодні існує 591 вакансія<sup>39</sup>.

Розбалансованість позначилась на кількісних та якісних характеристиках ринку праці (табл. 1.1).

Тимчасова втрата частини територій, руйнування виробничих ланцюгів, погіршення умов для підприємництва, втрата значної частки потенціалу базових галузей промисловості та аграрного сектора, руйнація соціальної інфраструктури у 2022 р. унаслідок активних воєнних дій на території країни призвели до значних втрат економічного потенціалу та, як наслідок, звуження поля прикладання праці, зменшення якісних робочих місць та поглиблення галузевих та професійно-кваліфікаційних диспропорцій на ринку праці.

*Таблиця 1.1*

---

<sup>38</sup> Потенційна робоча сила – незайняте населення, яке впродовж обстежуваного тижня не входило до складу робочої сили, але при цьому різними способами висловлювало своє бажання отримати роботу.

<sup>39</sup> Державний центр зайнятості.

**Основні показники ринку праці України, що характеризують наслідки його розбалансованості**

Показник	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Рівень безробіття населення (за методологією МОП), %	9,7	9,5	9,7	9,9	9,1	8,6	9,9	10,3
Навантаження зареєстрованих безробітних на десять вакансій, осіб	14,5	18,9	10,8	7,0	6,0	9,0	11,0	7,0
Рівень довготривалого безробіття населення у віці 15–70 років, %	12,8	24,0	25,3	26,7	21,6	13,1	21,2	25,1
Рівень структурного безробіття, у % до зареєстрованого безробіття	11.10	11.30	11.50	12.01	12.73	12.96	13.03	13.50
Рівень безробіття у віці:								
25–29 років	8,9	9,0	9,2	8,8	7,8	8,4	8,7	9,4
30–34 роки	7,7	8,0	7,3	8,1	7,4	7,3	8,2	8,4

*Джерело:* за даними Державної служби статистики.

Через криваве російське вторгнення в Україні втрачено мільйон робочих місць. Повномасштабні воєнні дії, що відбуваються на її території понад рік, призводять до посилення мотивів безпеки; фізичних руйнувань цивільної та економічної інфраструктури; втрати контролю чи згорання виробництва економічних суб'єктів на тимчасово окупованих територіях або територіях, де відбуваються активні бойові дії; порушення логістичних і виробничих зв'язків. Загострення проблеми безробіття зумовлює швидку заміну кадрів, потребу в персоналі, що володіє робітничими професіями. Це підвищує рівень невизначеності, ризиків в економіці країни, звужує поле прикладання праці, призводить до падіння якості зайнятості та ускладнює пошук роботи.

За результатами обстеження стану бізнесу в Україні компанією Gradus Research, з початку повномасштабної війни до кінця листопада 2022 р. повністю призупинили свою діяльність 12% підприємств та 42% призупинили діяльність частково. Значна частина бізнесу зазнала галузевих трансформацій або реалокувалася. Зокрема, галузеві трансформації внаслідок війни охопили



14% підприємств, 15% перебували у процесі часткової або повної галузевої трансформації, 10% потребували галузевої трансформації. При цьому 12% підприємств повністю або частково змінили географічне розташування, 13% потребували чи перебували у процесі переміщення<sup>40</sup>.

Професійно-кваліфікаційні диспропорції на ринку праці, що посилюються внаслідок цих змін, проявляються нестачею кваліфікованих кадрів за окремими професійними групами, спеціальностями чи спеціалізаціями, невідповідністю структури професійної освіти актуальним і перспективним потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем і професійною структурою.

Станом на 1 вересня 2023 р. при чисельності офіційно зареєстрованих безробітних у 108,7 тис. осіб, у середньому по Україні в період з січня по липень на одне вільне робоче місце претендувало двоє безробітних, а за окремими професіями – 4–7 осіб. Найглибша асиметрія за професійними групами спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського господарства (на одну вакансію претендували 7 осіб), службовців та керівників (4 особи) (табл. 1.2). Найбільша нестача вакансій спостерігалася для представників таких професій: для 0,6 тис. безробітних менеджерів (управителів) зі збуту – 237 вакансій; для 0,6 тис. безробітних економістів – 147 вакансій, для 0,8 тис. безробітних адміністраторів – 230 вакансій; для 1,1 тис. безробітних спеціалістів державної служби (місцевого самоврядування) – 303 вакансії<sup>41</sup>.

Структура же вакансій у розрізі видів економічної діяльності була такою: 24% вакансій пропонувалося у сфері сільського господарства; 18% – на підприємствах переробної промисловості; 13% – в оптовій та роздрібній торгівлі; 7% – у сфері транспорту; 7% – у сфері освіти; 6% – у сфері здоров'я; 6% – у державному управлінні та обороні (табл. 1.3).

---

<sup>40</sup> Настрої українського бізнесу. *Gradus research*. Листопад 2022. URL: <https://gradus.app/uk/> (дата звернення – 15.12.2022).

<sup>41</sup> Аналітична та статистична інформація / Державний центр зайнятості. 2023, 11 вересня. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/view> (дата звернення – 21.09.2023).

**Кількість вакансій та кількість безробітних у січні–липні 2023 р.  
(за професійними групами)**

<b>Професійна група</b>	<b>Кількість вакансій, тис. одиниць</b>	<b>Кількість безробітних, тис. осіб</b>	<i>Навантаження на одну вакансію, осіб</i>
Законодавці, вищі державні службовці, менеджери	2,3	10,3	4,5
Професіонали	6,1	9,3	1,5
Фахівці	4,9	11,2	2,3
Технічні службовці	2,2	10,8	4,9
Працівники торгівлі та послуг	7,3	30,0	4,1
Кваліфіковані робітники сільського господарства	0,6	4,1	6,8
Кваліфіковані робітники з інструментом	10,2	9,3	0,9
Робітники з обслуговування, експлуатації технологічного устаткування	7,6	19,8	2,6
Найпростіші професії	5,1	17,5	3,4
<b>Коефіцієнт асиметрії</b>	<b>1,58</b>		

*Джерело:* складено за даними Державної служби зайнятості та розрахунками авторів.

Глибина диспропорцій оцінюється за допомогою коефіцієнта асиметрії на основі використання показника навантаження на одне вакантне робоче місце у розрізі професійних груп та видів економічної діяльності. Значення коефіцієнта асиметрії від 1,1 до 1,3 та від 0,9 до 0,7 свідчить про наявність низького рівня асиметричності професійної структури ринку праці, за якої ступінь наявних відмінностей є незначним та може бути скоригованим при упровадженні низки державних заходів у сфері регулювання ринку праці. Значення показника в межах від 1,3 до 1,5 та від 0,7 до 0,5 свідчить про спостереження середнього рівня асиметрії ринку праці та початку значних перекосів у професійній структурі ринку. Значення коефіцієнта асиметрії від 1,5 до 1,8 та від 0,5 до 0,3 свідчить про високий рівень асиметричності ринку праці та наявності дуже значних перекосів професійної структури. Значення коефіцієнта понад 1,8 та

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

*Таблиця 1.3*

**Кількість вакансій та кількість безробітних у січні–липні 2023 р. (за видами економічної діяльності)**

<b>Вид економічної діяльності</b>	<b>Кількість вакансій, тис. одиниць</b>	<b>Кількість безробітних, тис. осіб</b>	<b>Навантаження на 1 вакансію, осіб</b>
Сільське господарство	2,3	9,2	4,0
Добувна промисловість	0,9	1,1	1,2
Переробна промисловість	9,8	11,6	1,2
Постачання електроенергії	1,0	3,1	3,1
Водопостачання	1,2	1,2	1,0
Будівництво	1,6	1,7	1,1
Оптова та роздрібна торгівля	8,1	15,6	1,9
Транспорт	4,7	7,6	1,6
Організація харчування	1,7	2,3	1,4
Інформація та телекомунікації	0,3	1,0	3,3
Фінансова діяльність	0,3	2,0	6,7
Операції з нерухомим майном	0,5	0,7	1,4
Професійна та наукова діяльність	1,0	1,7	1,7
Адміністративне та допоміжне обслуговування	1,9	2,2	1,2
Державне управління	3,5	17,0	4,9
Освіта	3,8	3,8	1,0
Охорона здоров'я	4,0	5,1	1,3
Мистецтво	0,5	0,5	1,0
Надання інших видів послуг	0,5	0,7	1,4
<b>Коефіцієнт асиметрії</b>	<b>1,91</b>		

*Джерело:* складено за даними Державної служби зайнятості та розрахунками авторів.

Результати розрахунків за професійними групами та видами економічної діяльності дали змогу оцінити глибину існуючих диспропорцій, що склалися на ринку праці України. Отримані значення показують, що за професійними групами глибина диспропорцій є значною, а за видами економічної діяльності сягнула критичної позначки. Вирішення проблем сучасного українського ринку

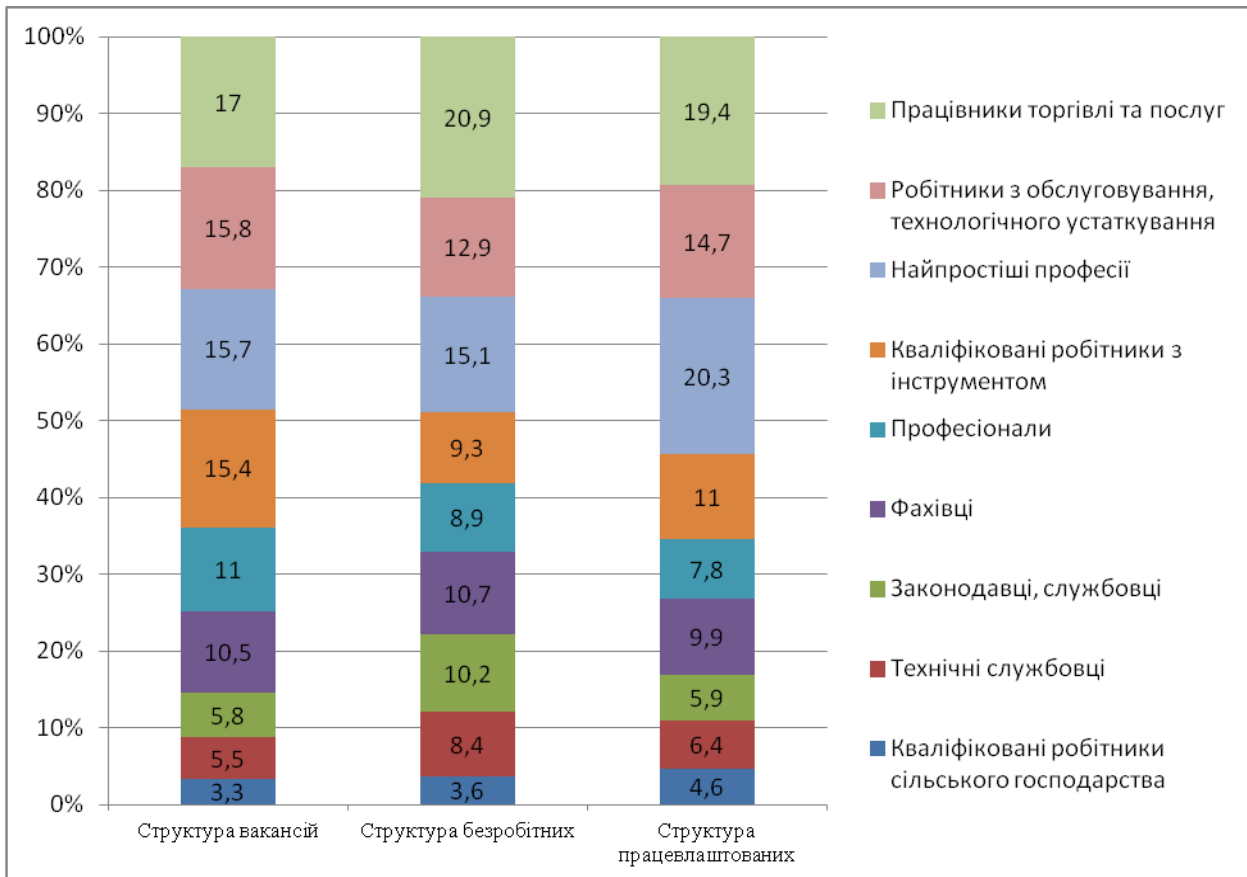
праці в частині подолання існуючих диспропорцій значною мірою лежить у площині підвищення рівня професійної мобільності.

За інформацією Державного центру зайнятості, найбільше бракувало кадрів у таких професіях: лікар; швачка; електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування; робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями; слюсар-сантехнік; токар; слюсар з ремонту колісних транспортних засобів; слюсар-електрик з ремонту електроустаткування; фармацевт; інспектор (пенітенціарна система); електрогазозварник.

У структурі вакансій за професіями 17% становлять працівники сфери торгівлі та послуг, 16% – робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин, 16% – представники найпростіших професій, 15% – кваліфіковані робітники з інструментом, по 11% – професіонали і фахівці та 6% – службовці та керівники. Ця структура помітно відрізняється від структури зареєстрованих безробітних, де теж переважають працівники сфери торгівлі та послуг, представники найпростіших професій та робітники з обслуговування, експлуатації устаткування, але їхнє питоме значення помітно відрізняється від відповідного показника у структурі вакансій за цими професійними групами. Розподіл зареєстрованих безробітних за іншими професійними групами також відрізняється від структурного розподілу вільних робочих місць. За цей період найбільше було працевлаштовано представників найпростіших професій та працівників сфери торгівлі та послуг. (рис. 1.1).

Варто відзначити, що офіційна статистика в період повномасштабної війни не відображає фактичну ситуацію в країні, адже не включає осіб, які перебувають за кордоном або на тимчасово окупованих територіях та й далеко не всі безробітні зареєстровані у Державній службі зайнятості. Окрім того, число офіційно зареєстрованих безробітних зменшилось унаслідок зняття з обліку тих, які були мобілізовані до лав ЗСУ. Так, за різними оцінками чисельність безробітних на початок 2023 р. становила від 2,6 млн осіб (за оцінками Міністерства економіки) до 4,2–4,8 млн осіб (за оцінками НБУ), в той

час, коли статус безробітного мали 186,5 тис. осіб. Варто відзначити ще одну особливість безробіття в нашій країні, пов'язану з незадекларованою зайнятістю.



**Рис. 1.1. Професійна структура вакансій, безробітних та працюючих у січні–липні 2023 р., %**

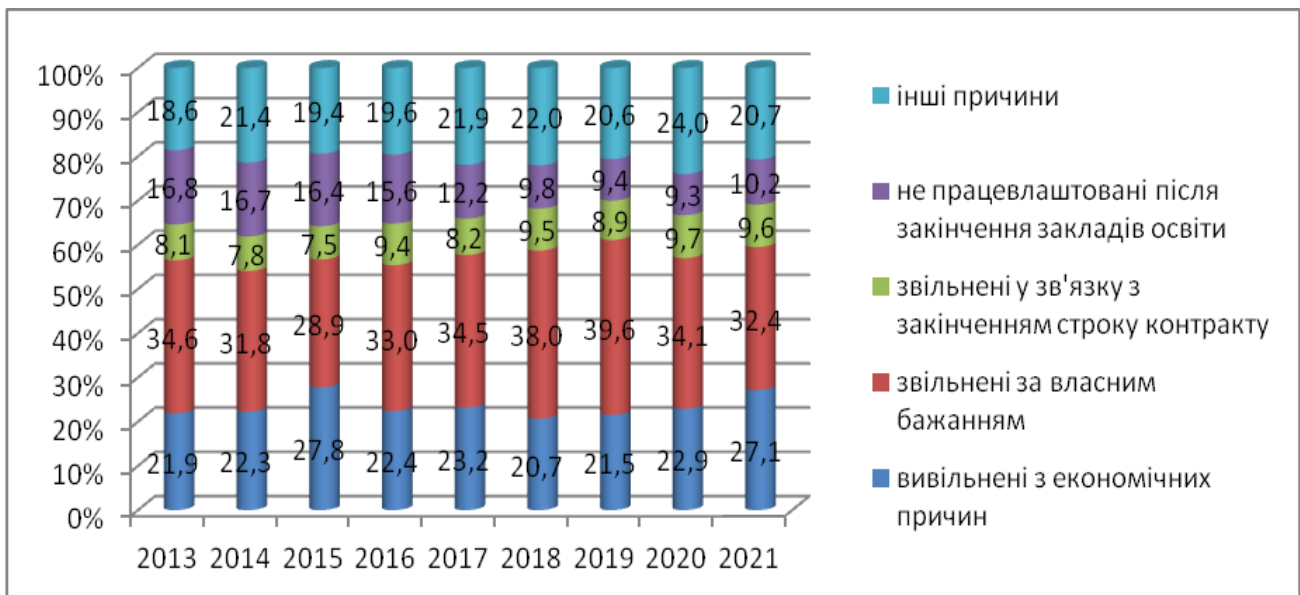
*Джерело:* за даними Державної служби зайнятості України.

Дослідження кількості українців, які працюють неофіційно, в період війни не здійснюються, до 24 лютого 2022 р. Державна служба статистики оцінювала чисельність неформально зайнятих у розмірі 3 млн осіб, з яких 1,7 млн – незареєстровані підприємці. За припущеннями Міністерства економіки, під час війни кількість неофіційно працюючих зросла. До того в період повномасштабної війни офіційні дані Державної служби статистики щодо змін на ринку праці наразі не надаються. Така ситуація щодо повноти інформаційної бази ускладнює дослідження. Тому для подальшого висвітлення проблем щодо розбалансування ринку праці в Україні та обґрунтування доцільності формування трудової мобільності використана статистична база періоду до

початку повномасштабної війни. Цей період включає роки кризи, зумовленої карантинним режимом, пов'язаним з поширенням пандемії COVID-19. Саме з березня 2019 р. відбувалися скорочення працівників, переведення їх на неповний робочий день та безоплатні відпустки. Найбільше безробітних у цей час зафіксовано у таких сферах економічної діяльності: торгівля і ремонт транспортних засобів; переробна промисловість, державне управління і оборона, тимчасове розміщення і організація харчування. Армія безробітних у цей період поповнилась як за рахунок звільнень на вітчизняних підприємствах, так і внаслідок масового повернення українських «заробітчани» з інших країн. Внаслідок поширення деструктивних процесів на ринку праці насамперед збільшилась кількість безробітних, зросло навантаження безробітних на одну вакансію. Поряд із цим у період розгортання кризи поглибилися і професійні асиметрії. Саме ця проблема, перебуваючи на прямому перетині попиту та пропозиції робочої сили, і виступила перешкодою на шляху ефективної реалізації трудового потенціалу.

Статистика безробіття за причинами незайнятості свідчила про значне поширення практики примусових звільнень з економічних причин. У структурі безробітних частка вивільнених з економічних причин у 2020 р. зросла на 1,4% порівняно з попереднім роком та становила 22,9%. Майже 10% безробітних – це не працевлаштовані після закінчення закладів освіти (рис. 1.2).

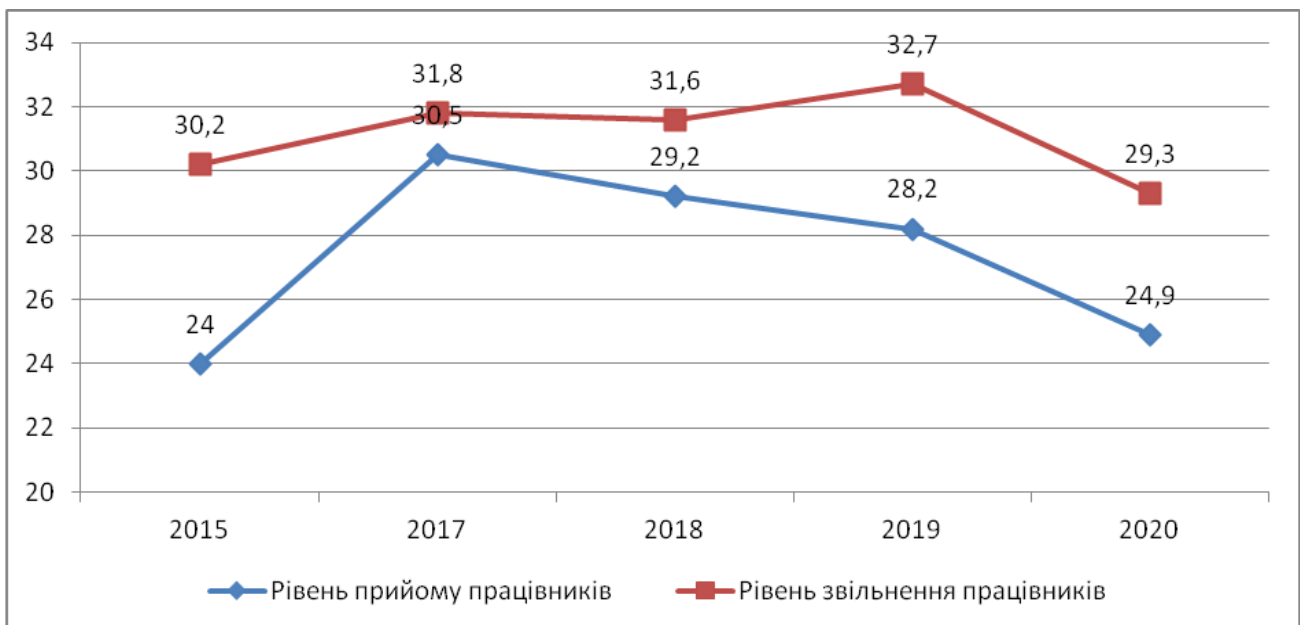
Переважна частина руху працівників у 2020 р. відбувалась у секторах економіки, що найбільше потерпали від негативних наслідків кризи: це – будівництво, діяльність транспорту, переробна промисловість, торгівля, сільське господарство. У розрізі окремих видів економічної діяльності коефіцієнт вибуття найбільше перевищив коефіцієнт прийому у сфері тимчасового розміщення і організації торгівлі, будівництві, промисловості, охорони здоров'я, транспорті. Про значне звуження простору продуктивної зайнятості на вітчизняному ринку праці можна судити на підставі того, що за підсумками 2020 р. рівень прийому працівників перевищив рівень вибуття за всіма видами економічної діяльності.



**Рис. 1.2. Безробіття населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2013–2021 рр., %**

Джерело: за даними Державної служби статистики України.

Загалом по Україні в період 2015–2020 рр. коефіцієнт обороту робочої сили зі звільнення значно перевищував коефіцієнт обороту робочої сили за прийомом, у 2020 р. цей розрив становив 4,4 в.п. (рис. 1.3).



**Рис. 1.3. Рівень прийому та звільнення працівників в Україні, % до середньооблікової кількості штатних працівників**

Джерело: за даними Державної служби статистики України.

Зазначені проблеми значною мірою пов'язані з поглибленням невідповідності структури робочої сили структурі робочих місць, що

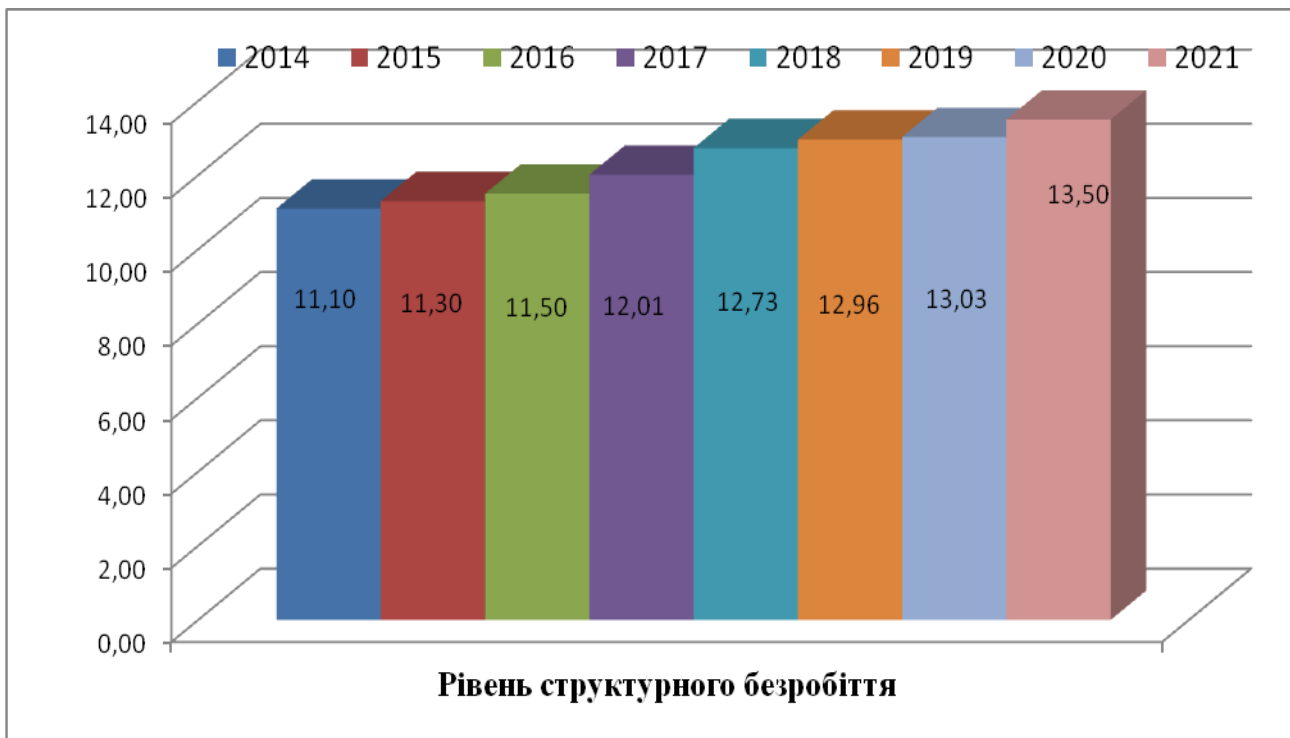
називається структурним безробіттям. Його виникнення обумовлене формуванням невідповідності структури пропозиції робочої сили та структури попиту робочих місць у результаті відмирання морально застарілих професій та появи нових, що відповідають новим викликам сучасності. Структурне безробіття порівняно з фрикційним є тривалішим, оскільки втрата роботи викликана змінами у технологіях, для отримання нового робочого місця потрібен час для перекваліфікації та його пошуків. Структурне безробіття оцінюється чисельністю безробітних, які за умови гіпотетичного переміщення забезпечили би рівновагу між вимогами до вільних вакантних робочих місць та якісними характеристиками безробітного населення.

Вітчизняний ринок праці характеризувався високим рівнем професійно-кваліфікаційної розбалансованості, що загострює проблему структурного безробіття. Існуюча структура вакансій, заявлена підприємствами до Державної служби зайнятості України, свідчить про повільні темпи структурних змін в економіці, збереження значної частки робочих місць з несприятливими умовами найму та оплати праці, обмежені можливості інноваційного оновлення робочих місць та слабкість мотивації до продуктивної зайнятості.

Загострення структурного безробіття може слугувати серйозною перешкодою на шляху до стійкого соціально-економічного зростання країни та її регіонів, а відтак потребує оцінки та постійного спостереження за динамікою якісної (структурної) невідповідності параметрів попиту на робочу силу та її пропозиції в територіальному (регіональному), галузевому, професійному та інших розрізах. Зміни в рівнях структурного безробіття виступають свого роду індикаторами підвищення або зниження ефективності процесу узгодження попиту на робочу силу та її пропозиції.

Отримані нами значення рівня регіонального структурного безробіття (рис. 1.4) за період 2014–2021 рр. вказують на те, що існуюча в Україні незайнятість (офіційно зареєстрована) на 11–13% пояснюється диспропорціями в територіальній структурі попиту та пропозиції робочої сили, подолати які можливо лише за рахунок посилення її мобільності.





**Рис. 1.4.** Динаміка структурного безробіття в Україні, 2014–2021 рр.,  
% до зареєстрованого безробіття

Джерело: розраховано за даними обласних центрів зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua>

Основні причини існування та збільшення структурного безробіття можуть полягати насамперед у проведенні організаційно-технічного оновлення та модернізації виробництва, коливаннями сукупного попиту на продукцію тих чи інших галузей. Також на масштаби та динаміку структурного безробіття істотно впливає мобільність робочої сили – як міжгалузевої, внутрішньогалузевої, міжпрофесійної, так і міжрегіональної<sup>42</sup>. Проблема структурного безробіття загострювалася за рахунок локальних ринків праці, на яких здійснювали діяльність підприємства-монополісти<sup>43</sup>.

Структурне безробіття виникає на ринку праці й може характеризуватися як перевищенням кількості вакантних посад над кількістю безробітних, так і

<sup>42</sup> Долгова И.Н., Коровкин А.Г., Королев И.Б. Динамика показателей сферы занятости и рынка труда в России: межрегиональный анализ. *Научные труды Ин-та народнохозяйственного прогнозирования РАН* / гл. ред. А.Г. Коровкин. Москва: МАКСПресс, 2009.

<sup>43</sup> Korovkin A.G., Korolev I.B. Structural Unemployment in the Russian Economy: Current Assessment and Foreseeable Changes. *The Russian Economic barometer*. Winter, 2007. Vol XVI. № 1.

зворотною ситуацією. Основним тут є структурна невідповідність якісних характеристик. Зазначені тенденції є свідченням, з одного боку, існування протиріч між якістю робочої сили та вимогами роботодавців, а з іншого – низьким рівнем конкурентоспроможності самих робочих місць. Таким чином, теоретичні та практичні напрями забезпечення якості та структури підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, в яких відчувають потребу роботодавці, не відповідають вимогам новітнього високотехнологічного обладнання на вітчизняних підприємствах і залишаються недостатньо вивченими на сучасному етапі розвитку економіки.

Питанням впливу технологічних змін на безробіття присвячені дослідження численних фахівців, результати яких підтверджують деструктивний характер технологічних змін та наслідки, пов'язані з ліквідацією робочих місць<sup>44</sup>. Існуючі оцінки деструктивних наслідків ринку праці лежать в межах від 10 до 60% усіх робочих місць<sup>45</sup>. Так, Фрей та Озборн вважають, що в США майже половина робочих місць (47%) підпадають під загрозу заміщення новими технологіями<sup>46</sup>. Автоматизація трудових процесів є неминучою, зокрема, за дослідженнями Глобального інституту McKinsey<sup>47</sup>, очікується автоматизація не менше третини операцій у майже 60% існуючих на ринку професіях. Зрозуміло, що ефект у різних державах буде різним, але в середньому це може призвести до вивільнення 15% робочих місць в еквіваленті повної зайнятості, за оцінками МОП, від 3 до 14% робітників у світі повинні будуть змінити професію. Але, як зазначають фахівці Глобальної комісії з

---

<sup>44</sup>. Вводный доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда (Женева) Материал подготовлен для второго заседания Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда 15–17 февраля 2018 г. / Международная организация труда. 2017. URL: [http://www.oit.org/wcmsp5/public/documents/publication/wcms\\_618383.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/public/documents/publication/wcms_618383.pdf)

<sup>45</sup> Balliester T., Elsheikhi A. The future of work: A literature review / ILO. Geneva. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/inst/documents/publication/wcms\\_625866.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/inst/documents/publication/wcms_625866.pdf)

<sup>46</sup> Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*. 2017., Vol. 114. P. 254–280.

<sup>47</sup> A future that works: Automation, employment, and productivity / McKinsey Global Institute in collaboration with McKinsey Analytics. January 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx>

питань майбутнього сфери праці МОП, такі оцінки є суттєво песимістичними, оскільки концентруються переважно на технічних наслідках заміни праці капіталом і не враховується економічна складова, тобто не оцінено позитивні наслідки інвестицій у нові технології<sup>48</sup>. Дослідження 2011 р. довело, що за останні 15 років розвиток Інтернету призвів до ліквідації 500 тис. робочих місць, але водночас було створено 1,2 млн інших<sup>49</sup>. У своїй роботі дослідники наголошували, що в найближчому майбутньому у традиційних виробничих секторах економіки суттєвого скорочення робочих місць не очікується, найімовірнішим є скорочення часових та фінансових витрат на організацію виробничого процесу. Автоматизація не повністю ліквідує робочі місця, а найімовірніше лише змінює зміст трудових процесів та зменшує рутинність виконання професійних завдань. Кількісні оцінки можливого обсягу вивільнення робітників, робочі місця яких підлягають автоматизації, залежать від можливостей перерозподілу операцій та робітників на нові робочі місця, тобто як від організаційних та управлінських чинників, так і гнучкості самих працівників. Важлива роль у цьому процесі належить соціальному діалогу задля оцінки альтернатив передачі впливів на робітників нових технологій, що автоматизують виробництво. У відсутності ефективної компенсаторної політики технологічного заміщення та створення адекватних можливостей для освоєння нових навичок значна кількість з тих, хто підпадає під ризик бути вивільненим, можуть погоджуватися на зайнятість на робочих місцях із вимогами до нижчого кваліфікаційного рівня та, відповідно, заробітної плати

Аналіз структурних змін на національному ринку праці можна здійснити за допомогою узагальнюючих показників структурних зрушень. Найбільш поширеними є коефіцієнти абсолютних структурних зрушень, середньоквадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, середньоквадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень,

---

<sup>48</sup> Kucera D. New automation technologies and job creation and destruction dynamics. Employment Policy Brief / ILO. Geneva, 2017.

<sup>49</sup> Technology, jobs, and the future of work. URL: <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>

інтегральний коефіцієнт структурних зрушень К. Гатєва, А. Салаї, удосконалений інтегральний коефіцієнт В. Рябцева. Нами був здійснений індексний аналіз структурних зрушень у розрізі видів діяльності окремо за період 2000–2012 рр. за КВЕД-2005 та 2012–2014 рр. за КВЕД-2010. Розрахунок здійснювався за показниками, формули розрахунків яких докладно наведені у статті Н. Перстньової<sup>50</sup>. Отримані результати зведено у таблиці 1.4.

*Таблиця 1.4*

**Структурно динамічні відмінності національного ринку праці за галузевою структурою в періоди 2010–2013 рр. та 2014–2019 рр.**

Показник	Середній показник за 2010–2013	Середній показник за 2014–2019
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	0,205	0,249
Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	0,335	0,388
Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень	2,63	2,887
Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень	0,3575	0,373
Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень Гатєва	0,0215	0,024
Узагальнюючий коефіцієнт структурних зрушень Салаї	0,0196	0,022
Узагальнюючий коефіцієнт Рябцева	0,0125	0,016

*Джерело:* складено за авторськими розрахунками.

Аналіз ланцюгових коефіцієнтів свідчить про несуттєві ланцюгові зміни у структурі зайнятості, тобто галузеві зміни не є достатньо вагомими. За показником лінійного коефіцієнта абсолютних структурних зрушень можна охарактеризувати загальну сукупну зміну всіх структурних частин без урахування напрямів окремих зрушень. Як видно з отриманих даних, структурні зміни за останній аналізований період були більш інтенсивними. Узагальненим висновком, відповідно до динаміки інтегрального коефіцієнта структурних зрушень Гатєва та показника структурних зрушень Салаї, може

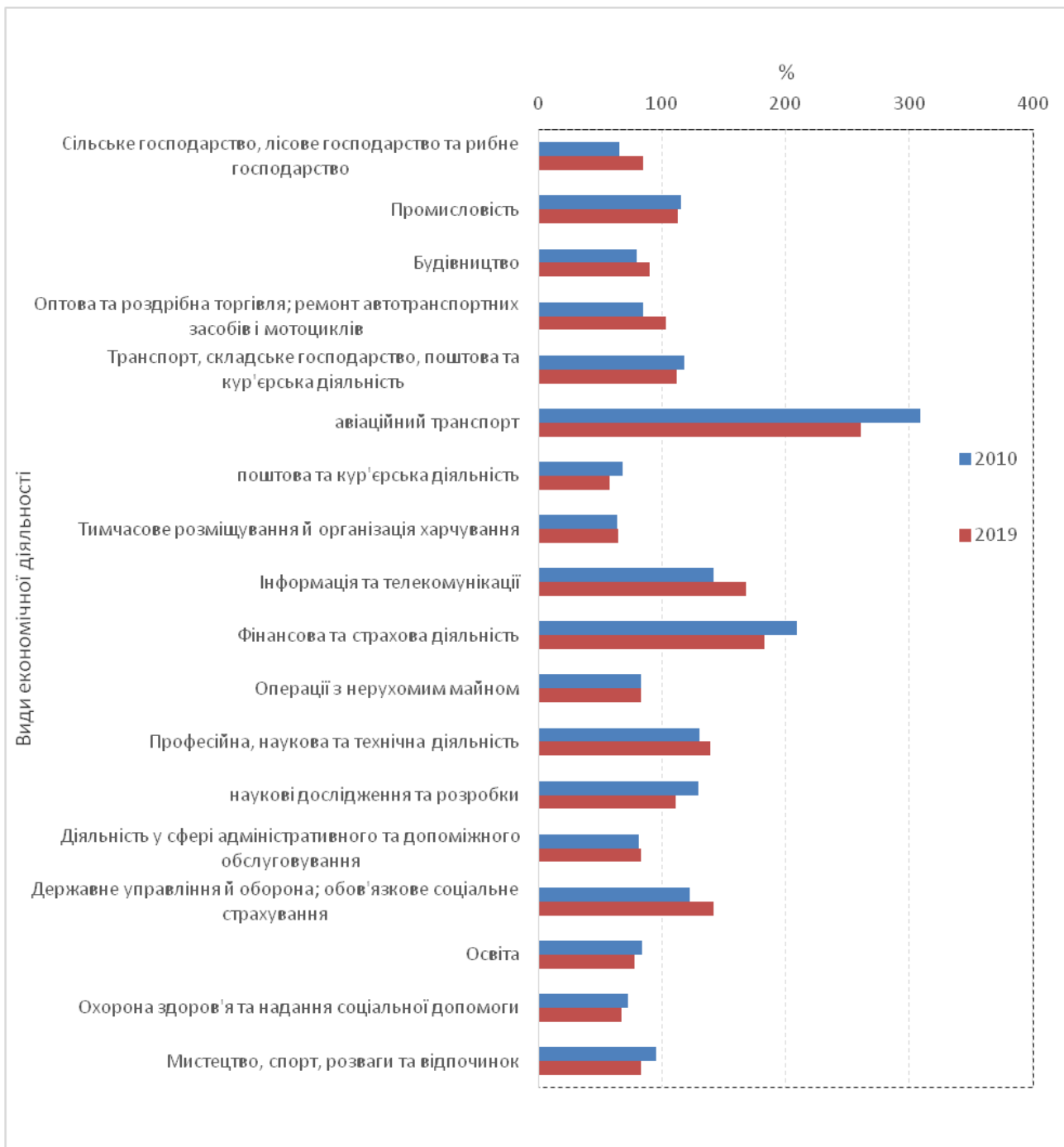
<sup>50</sup> Перстнева Н.П. Критерии классификации показателей структурных различий и сдвигов. *Экономические науки*. 2012. № 3. С. 478–482.

бути твердження щодо стабільності та однорідності структури зайнятості в Україні. Тобто *галузева структура зайнятості є достатньо усталеною та слабкозмінною*, однак подібна однорідність не є свідченням достатніх можливостей забезпечення зайнятості та низького рівня безробіття в Україні.

Для повноти аналізу необхідно оцінити динамічні зміни галузевих зарплат і визначити ступінь кореляції з динамікою чисельності зайнятих. Так, найшвидше в ці періоди вона зростала у секторі фінансової діяльності, торгівлі, тобто там, де її розмір перевищував середню по країні, найнижчими темпами порівняно із середніми по країні – у бюджетному секторі, промисловості, транспорті. Так, середній темп зростання номінальної заробітної плати перевищував середній по економіці у сільському господарстві (на 3,6 в.п.), будівництві – 3,8 в.п., оптовій торгівлі – 2,6 в.п., підприємствах інформації та телекомунікації на 2,3 в.п. За останні роки аналіз галузевої диференціації в ЗП свідчить про існування усталеності у розподілі галузей на лідерів та аутсайдерів, хоча простежується динаміка щодо підтягування ЗП до середньої по економіці саме у будівництві, операцій з майном, торгівлі, транспорті.

Відмінності в динаміці заробітних плат за видами діяльності детермінували зміни у відносних зарплатах та міжгалузеву диференціацію за розмірами заробітних плат. Традиційно аутсайдерами у розмірі зарплат були сільське господарство, освіта, охорона здоров'я, готельне господарство – за рахунок високого рівня тінізації. Такі розбіжності формують суттєву варіацію зарплат. Так, динаміка коефіцієнта варіації має тенденцію до збільшення, зокрема, у 2010 р. її значення за видами діяльності становило 36,1%, а у 2018 р. – 38,4%.

Незважаючи на це, останні п'ять років спостерігається тенденція скорочення галузевого розриву між галузевими аутсайдерами та лідерами у розмірах зарплати (рис. 1.5).

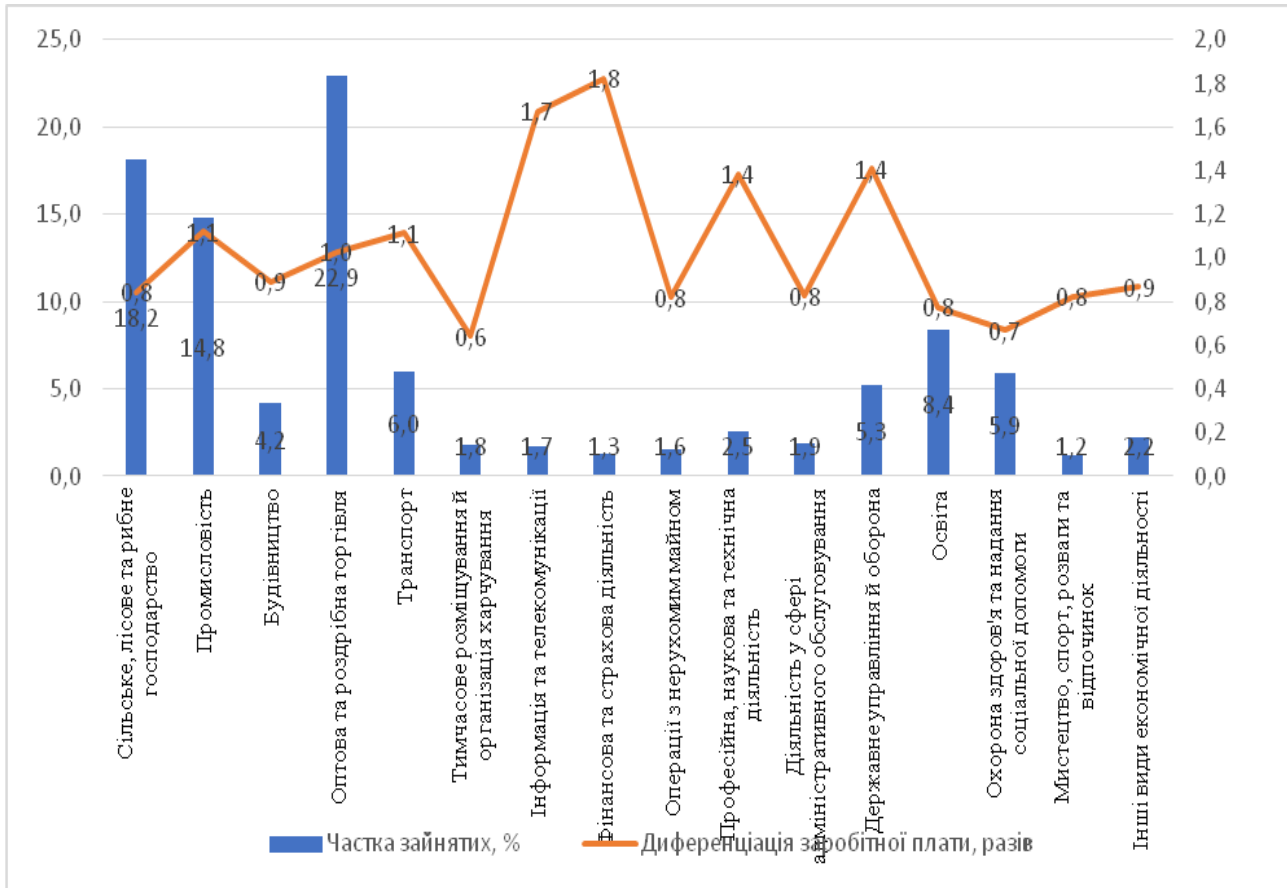


**Рис. 1.5. Динаміка галузевої диференціації в оплаті праці, %**

*Джерело:* складено за даними Державної служби статистики України.

Так, у 2010 р. зарплата в сільському господарстві становила 31,25% зарплати у фінансовій та страховій діяльності, а в 2019 р. – 46,3%. Поряд із цим збільшився розрив у бюджетних галузях порівняно із лідерами. Зарплата в освіті на початку аналізованого періоду становила 40,13% від зарплати у сфері фінансів, а в 2019 р. це співвідношення вже становило 42,5%, аналогічна

ситуація – у сфері охорони здоров'я, а показники у 2010 р. та 2019 р. становили 34,4 та 36,7% відповідно. Дані свідчать, що, попри динаміку варіації диференціації зарплати, зарплата в переважній кількості галузей несуттєво відрізняється від середньої (рис. 1.6).



**Рис. 1.6. Галузева структура зайнятості та диференціації заробітної плати в Україні у 2019 р.**

*Джерело:* складено за даними Державної служби статистики України.

Саме в цих галузях (сільському господарстві, промисловості, торгівлі, освіті, охороні здоров'я) акумулювалася найбільша частка зайнятих в економіці. Ті галузі, які акумулюють найменшу частку зайнятих (фінансова та страхова діяльність, операції з нерухомим майном), здійснюють вагомий внесок саме у формування галузевої диференціації в оплаті праці. Це підтверджує припущення, що на мобільність робочої сили в Україні заробітна плата суттєвого впливу не здійснювала.

Враховуючи аргументи на користь доцільності забезпечення прийняттого рівня трудової мобільності, завдання щодо пошуку шляхів та механізмів її

формування розглядається як пріоритетне. Вирішення проблеми українського ринку праці в частині забезпечення прийняттого рівня трудової мобільності лежить у площині ефективності та дієвості соціальних ліфтів.

За сучасних умов одним із дієвих соціальних ліфтів є узгодженість та взаємодія ринків праці та освіти. Враховуючи суб'єктно-об'єктні зв'язки та рівні, на яких можлива реалізація взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти серед пріоритетних напрямів її забезпечення варто виокремити такі:

1) удосконалення моніторингу ринків праці та освіти з метою забезпечення достовірності оцінок розвитку обох систем, зокрема у частині відтворення якісних складових робочої сили за освітньо-кваліфікаційними рівнями, професійною структурою та видами економічної діяльності й побудова на цій основі моделі прогнозування потреб ринку праці у кваліфікованій робочій силі;

2) зменшення дисбалансу на ринку праці шляхом урахування прогнозних оцінок щодо освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці та поступового коригування напрямів професійної підготовки, а також внесення змін до навчальних програм;

3) наближення сутнісної відповідності системи вищої та професійної освіти до потреб ринку праці шляхом збагачення змісту освітніх програм когнітивними та соціальними компетенціями (зокрема: здатності до сприйняття нового та саморозвитку, здатності до прояву самостійності в особистому та професійному житті, володіння сучасним засобами комунікацій та їх активне використання в особистій та професійній діяльності тощо);

4) створення передумов для активізації участі бізнесу у формуванні сучасних компетенцій, які відповідатимуть потребам робочих місць, шляхом запровадження незалежної кваліфікаційної атестації, участі у підготовці, реєстрації та ліцензуванні навчальних програм, створенні та розвитку сучасних навчально-виробничих комплексів на базі університетів, для забезпечення надбання професійних компетенцій у процесі освіти;



5) забезпечення можливості практичного застосування кваліфікацій, отриманих у рамках неформального навчання шляхом розроблення стандартів для оцінювання, валідації та сертифікації навчання;

6) створення умов для збереження і розвитку виробничого, освітнього потенціалу конкурентоспроможних закладів професійно-технічної освіти, що здійснюють підготовку робітничих кадрів за дефіцитними професіями шляхом надання державних субвенцій на означені цілі;

7) сприяння поширенню інновацій в освітню та трудову сферу, що забезпечують активізацію людського капіталу в напрямі здобуття професійних знань та їх застосування на практиці;

8) розширення можливостей для нарощення конкурентоспроможності робочої сили, шляхом удосконалення мережі освітніх закладів, що надають освітні послуги та удосконалення правових умов, які сприяють захисту прав робочої сили на здобуття додаткових професійних знань;

9) сприяння формуванню навичок раціональної побудови освітніх траєкторій серед молоді шляхом створення інформаційної підтримки, починаючи від обрання професій та закінчуючи працевлаштуванням і адаптацією на робочому місці.

З метою оздоровлення сучасного українського суспільства, розвитку трудової мобільності необхідне удосконалення системного пакета законодавчих та соціально-економічних засобів для формування соціальних ліфтів задля активізації участі молоді у суспільному житті держави, розвитку її наукового, трудового потенціалу та самореалізації, для забезпечення її гідної зайнятості. Молодь є однією із найважливіших домінант у складі стратегічних ресурсів держави, що визначає орієнтири соціально-економічної сфери, масштаби і темпи науково-технічного прогресу та впливає на суспільний розвиток загалом. Тому реалізація активної політики щодо молодіжної зайнятості із застосуванням прозорих та ефективних механізмів стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, мотивація молодих людей до трудової активності та подолання стереотипних уявлень роботодавців стосовно

їхнього низького професіоналізму має стати пріоритетом державної політики у найближчій перспективі. Розв'язати проблеми зайнятості молоді можна лише шляхом реалізації цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій, спрямованих на забезпечення загальної соціальної стабільності й захищеності молоді.

Важливим у регулювання трудової мобільності є інституційний вплив, що передбачає удосконалення політико-правових механізмів, які реалізуються головним чином через державну політику, та соціально-адаптаційні інститути, представлені службою зайнятості населення. Тому завдання щодо осучаснення та удосконалення нормативно-правового регулювання у сфері соціально-трудова відносин, удосконалення системи соціальних стандартів і гарантій, посилення відповідальності роботодавців за дотримання законодавчо встановлених норм, використання новітніх форм зайнятості та забезпечення відповідного інфорсменту входить до переліку першочергових на шляху підвищення соціальної мобільності. Необхідними є дії, спрямовані на оптимізацію та підвищення результативності державної служби зайнятості, діяльність якої спрямована на посередництво у працевлаштуванні, професійну орієнтацію, підвищення конкурентоспроможності шукачів роботи шляхом професійного навчання та підтримки підприємницької діяльності.

Важливим щодо підвищення мобільності на ринку праці залишається питання посилення соціального діалогу – це необхідно у діяльності із захисту інтересів людини праці, досягнення соціальної справедливості. У кризовий період досягнення консенсусу між основними зацікавленими сторонами та їхня демократична участь у пошуку рішень мають першочергову вагу. В Україні слабкість профспілкового руху і відсутність ефективних об'єднань роботодавців обумовлює необхідність розширення та посилення ролі держави у налагодженні соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками, узгодженні суперечностей між ними, зниженні напруженості в суспільстві. Водночас стратегічний курс України на європейську інтеграцію

посилює необхідність імплементації концепції гідної праці шляхом реалізації її основних пріоритетних напрямів за допомогою механізмів соціального діалогу.

У процесі реалізації політики формування трудової мобільності важливим є застосування суб'єктно-об'єктного підходу, що, зокрема, передбачає врахування інтересів суб'єктів сфері соціально-трудова відносин. З цією метою слід визначити суб'єктні рівні мобільності:

- особистісний;
- мікроекономічний;
- мезоекономічний, що включає рівень окремих галузей або територіальних одиниць;
- макроекономічний (національний) рівень, на якому, крім держави (яку представляє уряд), діють багато об'єднань найманих працівників і роботодавців. На цьому рівні можливі відносини комбінованого характеру (окремий працівник або роботодавець, органи центральної влади). Ці відносини виникають тоді, коли певна проблема не вирішується на нижчих рівнях. Систематизацію інтересів суб'єктів у сфері соціально-трудова відносин представлено в табл. 1.5.

Особливими формами прояву соціально-трудова відносин та основних тенденцій їх формування на сучасному етапі можна вважати такі:

- переважання традиційної зайнятості;
- наростання асиметрії у взаєминах між найманою працею і капіталом;
- заниження вартості робочої сили при її низькій продуктивності;
- недовіра працівників як до роботодавців, так і до профспілок;
- низька ефективність праці та недосконалість інститутів ринку праці.

Систему соціально-трудова відносин утворюють окремі процеси, явища, суб'єкти, органи, що взаємодіють між собою в рамках процесу праці. Характерними рисами цієї системи є її багатоелементність, ієрархічність, цілісність. Соціально-трудова відносини як система мають дві форми існування: перша – фактично соціально-трудова відносини, що функціонують на об'єктивному та суб'єктивному рівнях; друга – соціально-трудова відносини,

які відображають їх проєкцію на інституціональний, законодавчий та нормотворчий рівні.

*Таблиця 1.5*

**Інтереси суб'єктів у сфері соціально-трудових відносин**

<b>Суб'єктівні рівні мобільності</b>	<b>Носії інтересів</b>	<b>Види інтересів</b>
Особистісний	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Найманий працівник</li> <li>➤ Роботодавець</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Трудові</li> <li>➤ Отримання доходу</li> <li>➤ Освітні</li> <li>➤ Забезпечення та підтримка здоров'я</li> <li>➤ Майнові</li> <li>➤ Доступність якісних соціальних послуг</li> <li>➤ Безпека</li> <li>➤ Соціальний розвиток</li> </ul>
Мікрорівень	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Роботодавці</li> <li>➤ Профспілки</li> <li>➤ Трудові колективи</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Отримання прибутку</li> <li>➤ Оптимізація витрат на ресурси</li> <li>➤ Стабільність доходу</li> <li>➤ Ефективне виробництво</li> <li>➤ Безпечні умови праці</li> <li>➤ Високоосвічена робоча сила</li> <li>➤ Гідна оплата праці</li> </ul>
Мезорівень	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Об'єднання роботодавців</li> <li>➤ Обєднання працівників</li> <li>➤ Об'єднані профспілки</li> <li>➤ Органи місцевої влади</li> <li>➤ Власники градоутворюючих підприємств</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Доступність до соціальних послуг та забезпечення соціальних потреб</li> <li>➤ Соціальна стабільність</li> <li>➤ Наявність професіоналів</li> <li>➤ Якісні соціальні послуги та товари</li> <li>➤ Гідна праця</li> </ul>
Макрорівень	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Об'єднання роботодавців</li> <li>➤ Об'єднання працівників</li> <li>➤ Органи державної влади</li> <li>➤ Інститути громадянського суспільства</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Соціальна стабільність</li> <li>➤ Конкурентоспроможна робоча сила</li> <li>➤ Здорове та працездатне населення</li> <li>➤ Гідна праця</li> <li>➤ Забезпечення інноваційного розвитку</li> <li>➤ Економічна стійкість</li> </ul>

*Джерело:* складено автором авторами.

Соціально-трудові відносини є глибинним пластом суспільної культури і відіграють визначальну роль у формуванні всіх інших видів людських відносин. Вони пов'язані зі зростанням представництва соціальних сил у формуванні й регулюванні відносин у сфері праці, потенційною «соціалізацією» відносин між працею і капіталом. Управління соціально-трудовами відносинами має на меті підвищення якості трудового життя.

Гармонізація інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин сприятиме створенню сприятливих умов для розвитку мобільності задля оздоровлення ринку праці.

## **1.2. Детермінанти трудової мобільності робочої сили**

Різновекторність змін на ринку праці стають дедалі більш інтенсивними та змінюють його усталені параметри. В сучасних умовах ринок праці має бути більш гнучким, де важливою характеристикою виступає трудова мобільність, що відображає адаптацію ринку праці до структурних і кон'юнктурних змін. Усе це зумовлює актуальність дослідження феномену трудової мобільності, умов, що зумовлюють її формування. Дослідження детермінант впливу на трудову мобільність дало змогу виокремити структурні<sup>51</sup>, загальноекономічні<sup>52</sup>, соціальні<sup>53</sup>, регіональні<sup>54</sup> чинники.

Серед ключових трендів, притаманних світовому господарству, варто відзначити такі. Закономірності розвитку країн світу в межах світового господарства зумовлені насамперед особливостями глобалізаційних процесів, що характеризуються зближенням економічних систем, посиленням інтеграційних процесів, проникненням інформаційних технологій, зростанням ролі зовнішніх факторів у економіці, створенням глобальних ринків та формуванням універсальних правил гри для всіх учасників цих ринків.

В економічній сфері спостерігаються стрімкі структурні зміни. Динаміка світової економіки сучасного періоду свідчить про істотне перетікання зайнятих зі сфери сільського господарства, де в період зародження індустріального етапу було зайнято майже 80% робочої сили, в галузі

---

<sup>51</sup> Fujiwara-Greve T., & Greve H.R. Organizational ecology and job mobility. *Social Forces*. 2000. No. 79. P. 547–585.

<sup>52</sup> DiPrete T.A. Industrial restructuring and the mobility response of American workers in the 1980s. *American Sociological Review*. 1993. No. 58. P. 74–96.

<sup>53</sup> Kanter R.M. Careers and the wealth of nations: A macro-perspective on the structure and implications of career forms. *Handbook of career theory* / M.B. Arthur, D.T. Hall, & B.S. Lawrence (Eds.). Cambridge: Cambridge University Press, 1989. P. 506–521.

<sup>54</sup> Van Ham M., Mulder C.H., & Hooimeijer P. (2001). Spatial flexibility in job mobility: Macrolevel opportunities and microlevel restrictions. *Environment and Planning*. No. 33. P. 921–940.

переробної промисловості, а в подальшому – у сферу послуг. Адже ядром глобальної економічної системи, що нині формується, стає «нова економіка», яка виникає на базі інтелектуалізації виробничих процесів. У провідних країнах світу стрімко зростає питома вага нових знань, які втілюються у товарах, технологіях, освіті, організації виробництва тощо. Ці процеси зумовлюють прискорене зростання зайнятості у високоосвіченому сегменті, яким є третинний сектор (у країнах європейського простору нині у сфері послуг зайнято 70–80% працівників)<sup>55</sup>. Зменшення частки зайнятих саме в первинному і вторинному секторах економіки простежуються і в структурі українського ринку праці. Однак слід зазначити, що у високорозвинених країнах секторальні зміни відбуваються завдяки перетіканню робочої сили із вторинного сектора – в результаті розвитку матеріального високотехнологічного виробництва та активного формування сервісної економіки, де концентрується значна частка виробництва та зайнятих у сфері послуг<sup>56</sup>. Поряд із цим новітні технології та технічне обладнання поширюються і в первинному, і у вторинному секторах економіки та викликають фундаментальні трансформації ринку праці, що проявляється зміною структури та характеру зайнятості, умов праці, організаційних форм суспільно-трудових відносин, способів оплати та формуванням нових вимог до робочої сили.

Результати наших власних досліджень корелюють із позиціями вітчизняних дослідників щодо зміни у суспільному поділі праці та функціонуванні глобальної економіки під впливом технологій четвертої промислової революції. Поряд із цим «нова економіка» відкриває для людини праці нові можливості, зумовлює виникнення обмежень і загроз, викликаних великомасштабними різновекторними змінами сьогодення<sup>57</sup>.

---

<sup>55</sup> European Central Bank. URL: <https://www.ecb.europa.eu/mopo/eaec/html/index.en.html>

<sup>56</sup> Яценко Л.Д., Близнюк В.В. Вітчизняний ринок праці у глобальному вимірі. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. № 3. С. 33–38.

<sup>57</sup> Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1(35). С. 97–125.

У підсумку як найважливіші ознаки сучасного етапу становлення «нової економіки» можна визначити.

1. Відбувається демасифікація виробництва, перехід до гнучкого виробництва, здатного на швидке переналагодження, створення якісних товарів та послуг, спроможних задовольнити зростаючі індивідуалізовані потреби людей, пов'язані з прискореними процесами технічного та технологічного прогресу. Ці глибокі зміни у виробництві зумовлюють поширення інтелектуальної праці та творчої діяльності людини.

2. Центральна роль відводиться теоретичним знанням, що передбачає первинність теорії над емпіризмом, та кодифікацію знань у абстрактних системах символів, які використовуватимуться для інтерпретації результатів діяльності різних сфер життєдіяльності. Життєдіяльність будь-якого суспільства забезпечується інноваціями та соціальним контролем за змінами, за допомогою якого здійснюється соціальне планування<sup>58</sup>. Так, П. Друкер, аналізуючи особливості постіндустріального суспільства, зазначав, що знання в епоху інформаційної революції використовуються як самодостатній фактор виробництва<sup>59</sup>. Знання стануть основним ресурсом, а інтелектуальні робітники – основною групою в армії робочої сили. Він виокремлював три основні характеристики суспільства майбутнього: незалежність від кордонів, – оскільки інформацію значно легше передавати між користувачами; мобільність, – оскільки інформація є доступною кожному завдяки обов'язковій освіті; залежність успіху в суспільстві від можливості використання знань як основного ресурсу суспільства<sup>60</sup>. Обсяг потенційно корисного знання перевищує можливості його освоєння на декілька порядків, культура засвоєння заміщується культурою пошуку, дискусій та поновлення.

---

<sup>58</sup> Bell D. The coming of post-industrial society. A venture in social forecasting. New York: Basic Books inc., 1973. P. 20.

<sup>59</sup> Drucker P. Post-Capitalist Society. New York, 1993. P. 20.

<sup>60</sup> Друкер П. Управление в обществе будущего. Москва: ООО «И.Д.Вильямс», 2007. 320 с. С. 243.

3. Збільшення класу носіїв знань, найбільшого швидкозростаючого сегмента робочої сили – технічних спеціалістів та професіоналів. Для постіндустріального суспільства характерним є формування нової еліти – висококваліфікованих працівників, статус яких визначатиметься не цінностями та власністю, або отриманими у спадок, або набутими внаслідок підприємницького таланту, а рівнем та якістю отриманої освіти та здатністю постійно навчатися.

4. Формування нової інтелектуальної технології, метою якої є упорядкування масового суспільства<sup>61</sup>. Наука досягає свого зрілого стану, вона не лише зміцнила зв'язки з технологією, а й стала її складовою частиною. Тобто будь-яка інституційна форма знань перетворюється на основний інструмент, оскільки вона слугує джерелом інновацій та знань.

5. Посилення ролі інформації та інформаційних технологій. Перехід до нової економіки, пов'язаний зі зміною структури секторів народного господарства: причому набувають ваги ті галузі, які особливо інтенсивно використовують нові інформаційні та комунікаційні технології. Інформатизація охоплює усі сфери життєдіяльності, вона поширюється в усіх галузях науки, техніки, виробництві, гуманітарній сфері. Інформація виробництва і знання стають одним із стратегічних ресурсів та доступ до них виступає одним із основних чинників соціально-економічного розвитку.

6. Зміни в характері праці. У новому суспільстві праця є механізмом взаємодії між людьми. Аналіз змістовної характеристики праці демонструє розмивання меж праці по відношенню до інших форм діяльності людей. В першу чергу це знаходить прояв у взаємозв'язках між працею та знаннями. Знання, інформація проникають в усі структурні компоненти праці: в її суб'єкт, об'єкт, процес та предмет. Одним із аргументів змістовної характеристики інформаційного суспільства є зростання цінностей знань<sup>62</sup>. Інформація

---

<sup>61</sup> Потенціал ендогенного зростання економіки України / за ред. Скрипниченко М.І.; НАН України ; Ін-т екон. та прогноз. Київ, 2010. 436 с. С. 33.

<sup>62</sup> Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знанием, или история будущего. *Новая постиндустриальная волна на Западе*. Москва, 1999. С. 68.



перетворюється на невід'ємну частину трудового процесу, що відображається не лише у підвищенні освітнього рівня працівників, а й у формуванні зовсім нового суб'єкта виробництва, який здатний обробляти, розповсюджувати та формувати інформаційні ресурси, ідеї, технології, спосіб організації та управління та постійно вдосконалювати власний професійний рівень. Тому категорії «праця» та «освіта» втрачають самостійне значення та починають проникати одна в одну. Праця стає більш складною за власною структурою та гнучкою, різноманітною за змістом, навчання є невід'ємним елементом праці. Таким чином, змінюється місце знань у трудовому процесі, вони виконують функцію не лише підготовки до праці або становлять її складову частину, вони перетворюються та поєднуються із самою працею, сутність якої полягає у постійному оперуванні знаннями. У. Бек, аналізуючи футуристичні концепції праці, відзначає, що, якщо в минулому знання стосовно праці відігравали допоміжну функцію, то тепер вони використовуються замість самої праці, становлячи більшу частину виробленого продукту та новоствореної вартості. Роль теоретичних знань у процесі праці проявляється в необхідності для робітника постійно ставити у трудовому процесі нові завдання та вирішувати їх індивідуально або у групі, а значить і отримувати організаційно-управлінські навички та знання<sup>63</sup>. Змінюється співвідношення не лише між видами праці, оскільки важко відрізнити фізичну працю від розумової, а й між працею та іншими видами активності. Предмет праці стає менш матеріальним та набуває ознак символічності та багатофункціональності. Праця втрачає постійне місце, дедалі більшого розповсюдження набуває домашня та віртуальна занятість, часткова та контрактна. Як зазначає Н. Покровський, праця перетворюється з процесу реалізації фундаментального професійного призначення людини (за Вебером) у так звану організовану систему отримання квантированих задоволень<sup>64</sup>. Споживчі властивості праці проявляються також і в втраті взаємозв'язку між працею та доходом. Цінність праці як засобу отримання

---

<sup>63</sup> Уэбстер Ф. Теории информационного общества. Москва, 2004. С. 77.

<sup>64</sup> Покровский Н.Е. Побочный продукт глобализации: университеты перед лицом радикальных изменений. *Общественные науки и современность*. 2005. С. 67.

матеріальних благ поступово зменшується, на перший план виходить її престижність, змістовність, комунікативність та гнучкість, а також можливість поєднання з іншими видами діяльності, насамперед творчістю та навчанням. Праця має цінність саме як можливість «легкого» переходу у непрацю, праця в сучасному світі є засобом самоідентифікації<sup>65</sup>. Детермінантами зростання продуктивності праці дедалі більшою мірою виступають новітні технології, насамперед – застосування інформації.

7. Породження нових видів дефіцитів, а саме дефіциту часу та інформації. За умов, коли інформація та знання стають безпосередньо виробничою силою, виникає монопольний ресурс, який характеризується новими якостями. Зокрема, засвоєння людиною нових знань є тотожним виробництву нових знань і, водночас цей ресурс (знання) є невичерпним. Доступ до основного ресурсу постіндустріального суспільства є обмеженим, цінність знань та інформації визначається законами цін на монопольні блага, а їх становище їх власників – більш вигірне стосовно інших. Як зазначалося вище, кінцевою метою існування людини в «новій економіці» є не дохід або задоволення, а вища діяльність, яка відрізняє його від тваринного світу. Людина є цінною для суспільства своєю реалізованою здатністю до духовної діяльності та творчості, що вимірюється в одиницях соціального часу. Якщо класичний підхід до часу життєдіяльності людини фактично ігнорував неробочий час, то концепція життєдіяльності в теорії корисності фактично ігнорує робочий час, – якщо він і розглядається, то лише як «антиблаго», збільшення обсягу якого призводить до зменшення корисності. Автор концепції «соціального часу» абсолютизує саме час, який витрачається на виконання вищих, творчих функцій. Результати творчої діяльності можуть виступати у таких формах: матеріальні продукти творчого процесу, кваліфіковані послуги, управлінські рішення, усне спілкування, збільшення творчого потенціалу та ін.

Зі змінами у зв'язках економічних параметрів, пріоритетів, цільових установок трансформується і глобалізується соціально-економічний простір,

---

<sup>65</sup> Бордियяр Ж. *Символический обмен и смерть*. Москва, 2006. С. 58.

що потребує в свою чергу переосмислення базових економічних понять: вартості та форм її прояву, власності, форм і видів соціально-економічної діяльності та її локалізації у просторі, закономірностей розподілу результатів виробництва та ресурсів<sup>66</sup>.

Уже сьогодні сучасний світ праці характеризується тенденціями скорочення робочого часу. Це відбувається за рахунок зменшення робочого часу – законодавчого і за колективними договорами, подовження відпусток і перерв, неповного робочого дня, що постійно збільшується, витрат часу на підвищення кваліфікації та професійну підготовку тощо. Так, на етапі зародження індустріального суспільства робочий тиждень становив близько 72 годин. Важливим досягненням другої половини ХХ століття є п'ятиденний сорокагодинний робочий тиждень. Сьогодні в багатьох розвинених країнах тривалість робочого тижня становить уже менше 40 годин, а щорічна відпустка досягає 4–6 тижнів. У Франції поетапний перехід до 35-годинного робочого тижня здійснюється з 1998 р. відповідно до спеціально створеної законодавчої бази. У більшості інших європейських країн такі перетворення відбуваються головним чином на основі колективних угод між роботодавцями та профспілками. Тенденцію до скорочення робочого часу можна простежити і за показниками фактично відпрацьованого за рік числа годин у розрахунку на одного працівника. Але останніми роками темпи скорочення робочого часу уповільнилися, що цілком природно, тому що на перших етапах індустріалізації його тривалість перебувала практично на межі людських можливостей. Зменшення тривалості робочого тижня із одночасним збільшенням середньої тривалості життя в розвинених країнах призводить до зменшення частки праці у людському житті. Одночасно скорочується частка людей, залучених у трудову діяльність. У підсумку можна зробити такий висновок про поступове зменшення

---

<sup>66</sup> Гриценко А.А. Глобальна нестабільність соціально-економічної динаміки як об'єктивне підґрунтя парадигмальних зрушень в економічній науці. *Теоретико-методологічні трансформації економічної науки у ХХІ ст.: перспективи нової парадигми*: матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (28–29 травня 2019 р.) / Київ. нац. торг.-екон. ун-т. Київ, 2019. 344 с. URL: <https://knute.edu.ua/file/MzEyMQ==/060c65826adcde07a9b07e46d4260074.pdf>

частки осіб у суспільстві, які є зайнятими протягом дедалі меншого відрізка свого життя, у межах якого менше часу витрачається безпосередньо на працю.

В умовах утвердження інноваційного багатства нової економіки пріоритетного значення набуває творча, креативна діяльність людини<sup>67</sup>. Посилення ролі ринкових регуляторів на ринку праці у поєднанні зі структурними галузевими та професійними змінами у сфері попиту на робочу силу та трансформація професійних уподобань та ціннісних орієнтацій працездатного населення визначає важливість питань щодо осучаснення вимог до робочої сили, формуючи нові ризики та переваги (табл. 1.6). Однією з таких вимог є трудова мобільність, що є одним із важливих саморегуляторів ринку праці та в умовах стрімкої динаміки соціально-економічних змін підвищує можливість робочої сили адаптуватися до структурних і кон'юнктурних змін у сфері прикладання праці, гнучко реагує на запити ринку праці та дає можливість максимально реалізувати свої інтереси у формуванні та використанні здатності до праці. Дотримуючись суб'єктно-об'єктного підходу, варто звернути увагу на переваги та ризики нових тенденцій в економіці для окремих суб'єктів ринку праці (табл. 1.6).

У цих умовах можливість робочої сили переміщуватися в географічному чи професійному просторах виступає важливим чинником підвищення продуктивності праці, послаблення напруженості на ринку праці та однією з важливих умов ефективного функціонування ринкової економіки. Трудова мобільність підвищує здатність гнучкої орієнтації працівників у ситуації зміни професійних умов, зменшує ризик втрати джерел існування та зниження добробуту і виступає стримуючим фактором наростання міжособистісних та внутрішньоособистісних конфліктів, що виражається у інтенсифікації професійної дезадаптації та стагнації, загостренні проблем у виробничій системі. Таким чином, з одного боку, трудова мобільність обумовлена

---

<sup>67</sup> Близнюк В.В., Яценко Л.Д. Особливості розвитку ринку праці в умовах становлення «нової економіки». *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2021. №1(102). С. 74–81.

потребами економіки у праці певного змісту та місця докладання, з іншого – здатністю і готовністю особистості до змін умов, характеру та змісту праці. Мотивами трудової мобільності працівників слугує прагнення підвищення економічного, соціального або професійного статусу за рахунок просторових, вертикальних чи горизонтальних професійних переміщень.

*Таблиця 1.6*

**Переваги та ризики нових тенденцій в економіці для окремих суб'єктів ринку праці**

Переваги	Ризики
<b>Працівники</b>	
<p>Поява нових якісних робочих місць через зростання попиту у сферах, що базуються на високих технологіях.</p> <p>Покращення умов праці, зростання доходів від праці на вітчизняних підприємствах унаслідок зростання конкуренції між роботодавцями за залучення кваліфікованих кадрів.</p> <p>Підвищення гнучкості ринку праці, зокрема за рахунок поширення нових форм зайнятості.</p> <p>Можливість та мотивація до підвищення кваліфікаційного рівня та розширення компетенцій для підвищення власної конкурентоспроможності на ринку праці.</p> <p>Використання новітніх платформ пошуку роботи як у країні проживання, так і в інших країнах.</p> <p>Підвищення рівня мобільності робочої сили.</p>	<p>Зниження попиту на низькокваліфікованих робітників через автоматизацію виробничих процесів, що призводить до можливості потрапляння до прекаріату.</p> <p>Вимушене звільнення та зайнятість за нижчим кваліфікаційним рівнем.</p> <p>Неузгодженість змін пропозиції освітньої сфери та зміни потреб у фахівцях, що призведе до посилення структурних дисбалансів на ринку праці.</p> <p>Успіх на ринку визначається доступом та прагненням до нових знань, які швидко застарівають.</p> <p>Поляризація зайнятості</p>
<b>Роботодавці</b>	
<p>Підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва товарів та послуг.</p> <p>Розширення можливості інноваційного розвитку та зміцнення конкурентоспроможності.</p> <p>Високий рівень динамічності (інтенсивність оновлення робочої сили).</p> <p>Потреба в інноваціях внутрішньо мотивує до інвестування у нові технологічні сфери та дослідження.</p> <p>Високий рівень конкуренції на ринку праці спонукає роботодавців до поширення новітніх форм зайнятості та дозволяє економити витрати на утриманні персоналу, організації робочих місць</p>	<p>Необхідність додаткових витрат на розвиток виробництва, модернізацію робочих місць та підвищення кваліфікації працівників.</p> <p>Глобалізація мереж та глобальна інформатизація сприяє підвищенню конкуренції за кваліфіковану робочу силу.</p> <p>Відсутність повноцінного контролю за організацією робочого процесу та робочого часу.</p> <p>Ризик порушення термінів виконання робочого процесу.</p> <p>Високий рівень динамічності (інтенсивність оновлення робочих місць).</p> <p>Необмеженість рівня трудової мобільності (цифрова мобільність).</p> <p>Підвищений рівень конкуренції</p>

*Джерело.* узагальнено на основі<sup>68</sup>.

<sup>68</sup> Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. праць. 2011. № 1. С. 144; Геєць В.М. Україна у вимірі економіки знань. Київ: Основа, 2006. 592 с.; Колот А.М. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та домінант розвитку.

Фактори, дія яких зумовлює трудову мобільність, за їх характером умовно поділяють на природно-географічні, економічні, структурні, демографічні, політичні, соціальні, інституційні<sup>69</sup>, індивідуальні відмінності<sup>70</sup>, ціннісні<sup>71</sup>, мотиваційні<sup>72</sup>, кар'єрні<sup>73</sup>. Для кожного з рівнів та суб'єктів (акторів) ринку праці домінують різні фактори. Дія факторів мобільності може бути розглянута на різних рівнях – глобальному, національному, регіональному та локальному. Також ознаками факторів формування трудової мобільності визначають напрям дії (сприятливі, несприятливі), термін впливу (коротко- та довгострокового впливу), спосіб впливу (прямі та опосередковані).

Ряд авторів, досліджуючи феномен трудової мобільності, розрізняють об'єктивний і суб'єктивний аспекти факторів<sup>74</sup>. Об'єктивний аспект охоплює науково-технічні, соціальні, економічні, історичні, освітні, демографічні. Тобто об'єктивною основою мобільності робочої сили виступають фактори, що зумовлюють зміни змісту, характеру праці, зокрема змінюється її предмет, мета та методи, тобто умови праці та процес зміни професії: рівень розвитку виробничих сил, структурні та якісні зміни в економіці, інституційні чинники,

---

*Економічна теорія*. 2015. № 1. С. 5–25; Пиатковский М. Экономические и институциональные факторы «новой экономики» в странах с переходной экономикой. *Белорусский экономический журнал*. 2004. № 1; Іванова В.В. Економіка, заснована на знаннях, та економіка знань: адекватність використання категорій. *Механізм регулювання економіки*. 2011. № 3. С. 47–54; Федулова Л.І. Особливості економіки знань на сучасній фазі розвитку суспільства: теорія і практика розбудови в Україні. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 4. С. 73–86.

<sup>69</sup> Kanter R.M. Careers and the wealth of nations: A macro-perspective on the structure and implications of career forms. *Handbook of career theory* / M.B. Arthur, D.T. Hall, & B.S. Lawrence (Eds.). Cambridge: Cambridge University Press, 1989. P. 506–521.

<sup>70</sup> Johnson M.K., & Mortimer J.T. Career choice and development from a sociological perspective. *Career choice and development* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2002.

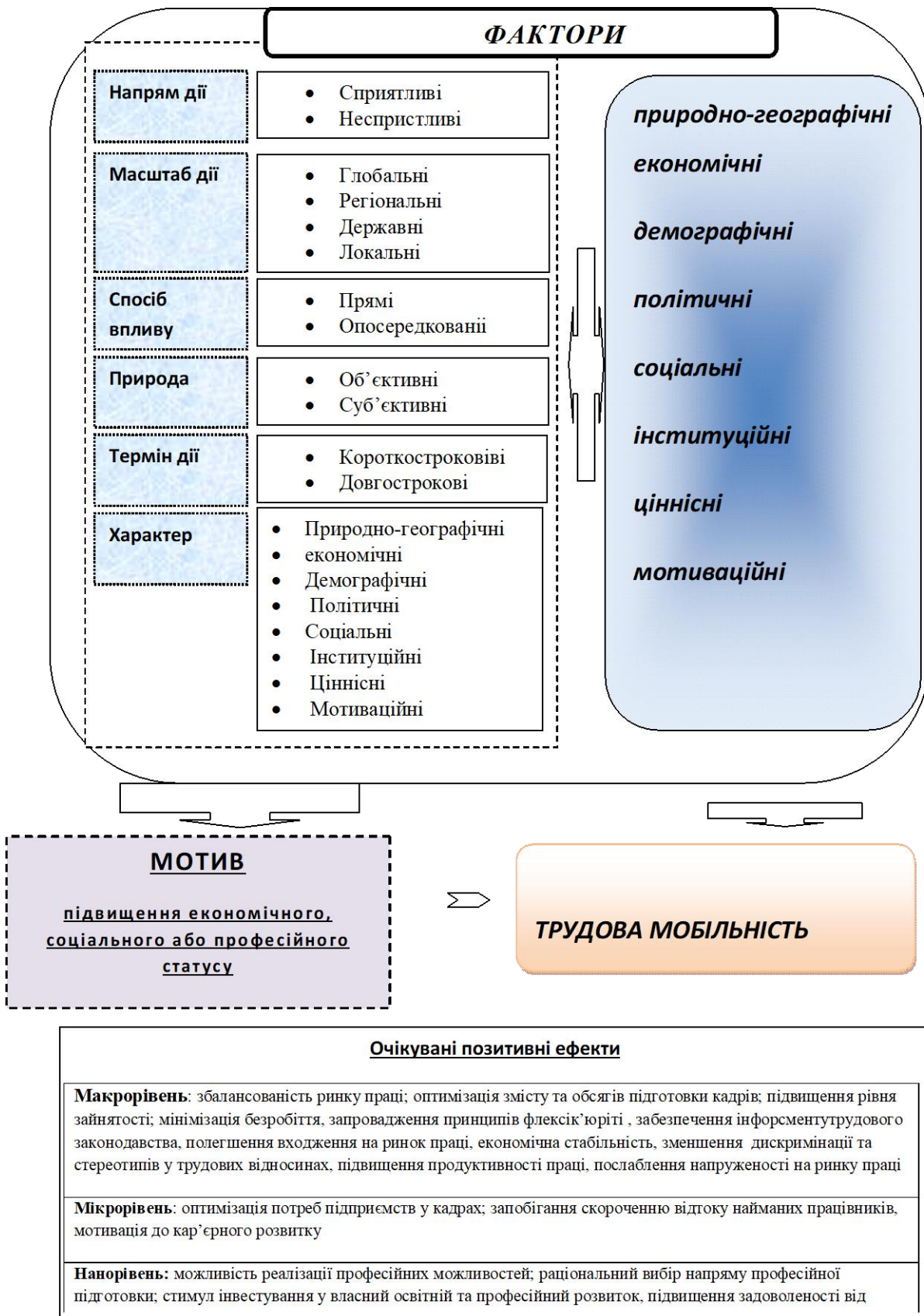
<sup>71</sup> Eby L.T., & Russell, J.E. Predictors of employee willingness to relocate for the firm. *Journal of Vocational Behavior*. 2000. No. 57. P. 42–61.

<sup>72</sup> Campion M.A., Cheraskin L., & Stevens M.J. Career-related antecedents and outcomes of job rotation. *Academy of Management Journal*. 1994. No. 37. P. 1518–1542.

<sup>73</sup> Rosenfeld R.A. Job mobility and career processes. *Annual Review of Sociology*. 1992. No. 18. P. 39–61.

<sup>74</sup> Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: Очерки теории. Новосибирск: Изд-во Новосибирского гос.ун-та, 1991. 442 с.; Герасимова І.Г. Формування професійної мобільності майбутніх фахівців аграрної сфери: монографія / за ред. Л.Б. Лук'янової; Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. Вінниця: ПП «ТД «Едельвейс і К», 2015. 512 с.; Штундер І.О. Мобільність робочої сили як засіб забезпечення ефективної зайнятості. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2013. Вип. 34. С. 114–122.

освіта, вік тощо. До суб'єктивних факторів відносять ціннісні орієнтації, відносини, потреби та ін. (рис. 1.7).



**Рис. 1.7. Умови формування трудової мобільності**

Джерело: складено авторами.

У сучасному суспільстві праця виступає механізмом взаємодії між людьми. Аналіз змістовної характеристики праці демонструє розмивання меж праці стосовно інших форм діяльності людей. Насамперед це знаходить прояв у взаємозв'язках між працею та знаннями. Знання, інформація проникають в усі структурні компоненти праці: суб'єкт, об'єкт, процес та предмет праці. Одним із аргументів змістовної характеристики інформаційного суспільства є зростання цінностей знань. Інформація стає невід'ємною частиною трудового процесу, що відображається не лише у підвищенні освітнього рівня працівників, а й у формуванні зовсім нового суб'єкта виробництва, який здатний обробляти, розповсюджувати та формувати інформаційні ресурси, ідеї, технології та постійно вдосконалювати власний професійний рівень. Тому категорії «праця» та « освіта» втрачають самостійне значення та починають проникати одна в одну. Праця стає більш складною за структурою та гнучкою, різноманітною за змістом, а навчання – невід'ємним елементом праці. Змінюються відношення не лише між видами праці, оскільки важко відрізнити фізичну працю від розумової, а й між працею та іншими видами активності. Предмет праці стає менш матеріальним та набуває ознак символічності та багатофункціональності, а ринок праці – ознак гнучкості. Праця перетворюється з процесу реалізації фундаментального професійного призначення людини (за Вебером) у так звану організовану систему отримання квантированих задоволень. Цінність праці як засобу отримання матеріальних благ поступово зменшується, на перший план виходить престижність, змістовність, комунікативність та гнучкість. Детермінантами зростання продуктивності праці дедалі більшою мірою виступають новітні технології, насамперед – застосування інформації.

Формування трудової мобільності значною мірою пов'язано з державним регулюванням сфери розвитку та використання робочої сили. У цій площині важливими є механізми формування її конкурентоспроможності, запровадження мотиваційних та стимулюючих механізмів для покращення її якісних характеристик.



Особливість сучасного ринку праці становить комплементарність їх стратегічних цілей, що передбачає, з одного боку, орієнтацію на глобальні тенденції функціонування глобального ринку, а з іншого боку, необхідність адаптації до реалій внутрішнього ринку. Найвагомим адаптаційним інструментом є мобільність робочої сили, що забезпечуватиме соціальну згуртованість, інклюзію, формування соціального капіталу. В сучасному світі необґрунтована соціально-економічна нерівність, зубожіння населення та відсутність системи «соціальних ліфтів», які би сприяли переходу з однієї соціальної страти до іншої, призводять до посилення соціальної напруженості в суспільстві та негативно відображаються на якісних та кількісних характеристиках робочої сили. Основою трудової активності та трудової мобільності ринку праці має стати нова соціальна свідомість (цінності, ідеологія, культура, ідеї), яка визначає виховання позитивного ставлення до праці; формує підвищення престижу праці, підвищення ролі робочої сили у підвищенні конкурентоспроможності країни; забезпечення людської гідності, безпечні умови праці, соціальну справедливість, гармонізує соціально-трудова відносини, мінімізує соціальну напруженість, забезпечує соціальну згуртованість, стабільність у суспільстві, відкриває можливості до розвитку. В сучасному динамічному світі для збереження конкурентоспроможності необхідно розвивати свої професійні здібності, знання та навички впродовж всього життя, експериментувати в кар'єрі, адаптуватися до загального добробуту та сприяти зменшенню розшарування населення за рівнем доходів, зумовлювати раціональний розподіл змін.

Державна політика у сфері зайнятості, спрямована на забезпечення достатнього рівня мобільності, повинна мати системний характер та орієнтуватися на досягнення цілей кожного із суб'єктів соціально-трудова відносин. Такими виступають: для держави: формування дієздатного нормативно-правового поля у сфері прикладання праці; інформаційне забезпечення функціонування ринку праці; забезпечення дієвості соціальних ліфтів та державних соціальних гарантій та стандартів, створення ефективної системи формування знань та

професійних кваліфікацій; для роботодавців: мотивація і стимулювання, забезпечення гідних умов праці, можливостей кар'єрного зростання та професіоналізму, дотримання законодавчих норм та формування такого рівня вартості робочої сили, яка забезпечуватиме достатній рівень конкурентоспроможності; для працівників – саморозвитку, адаптаційності, стресостійкості, критичного мислення, адитивності, комунікативності, професійної компетентності; для громадянського суспільства – соціальної згуртованості, соціальної справедливості, інклюзивності, громадського контролю, волонтерства (рис. 1.8).



**Рис. 1.8. Модель забезпечення трудової активності та мобільності робочої сили**

*Джерело:* побудовано авторами.

Достатній рівень трудової мобільності може бути сформований та забезпечений на засадах соціальної згуртованості. Саме поняття соціальна згуртованість у найбільш загальному його розумінні – це включеність членів

суспільства у політичне, економічне та культурне життя та їхня участь у ньому; це почуття солідарності та приналежності до суспільства, що засноване на ефективному використанні громадянських прав й інших надбань демократичного суспільства. Ядром соціальної згуртованості виступає довіра. Компонентами соціальної згуртованості суспільства виступають процеси соціальної інтеграції, інклюзії та солідарності, її проявом – добробут абсолютної більшості громадян, мінімізація соціальної ізоляції та соціальної дезінтеграції й гармонічні та стабільні відносини, сприятливі умови для досягнення соціальних цілей.

Соціальна згуртованість має стати запорукою стабільності, толерантних відносин між суб'єктами ринку праці в умовах турбулентності економічної системи, масштабних організаційних, структурних та політичних трансформацій, дії зовнішніх факторів в умовах посилення інтеграційних та глобалізаційних процесів. Поряд із цим соціальна згуртованість має сприяти мінімізації ризиків недовіри між соціальними партнерами та пом'якшення соціальної напруженості в умовах нестабільності на ринку праці. Для подолання несприятливих чинників, що заважають становленню соціальної згуртованості, пріоритетними напрямками державної політики в Україні з урахуванням нинішніх проблем на ринку праці мають стати:

- удосконалення трудового законодавства з метою розвитку згуртованості суспільства;
- забезпечення правового захисту працівників та роботодавців, рівності всіх перед законом, невідворотності санкцій незалежно від статусу;
- сприяння відкритій конкуренції на ринку праці, що потенційно сприяє підвищенню якості життя соціально дезадаптованих категорій населення;
- орієнтація державної політики на інтеграцію членів суспільства;
- формування інформаційного простору соціальної згуртованості з метою транслявання ідей інтеграції, злагоди та солідарності суспільства, формування толерантності, соціально відповідальної поведінки, соціальної активності усіх суб'єктів ринку праці.

У парадигмі трудової мобільності важливими є механізми формування її конкурентоспроможності, запровадження мотиваційних та стимулюючих механізмів для покращення її якісних характеристик, до яких відносяться рівень освіти, кваліфікації, прагнення до отримання новітніх знань та здатності щодо їх реалізації. Цим пояснюється вагомість освіти та науки в усіх сферах суспільного життя, в тому числі й у системі економіки знань. Здатність генерувати, оновлювати та ефективно використовувати інформацію, засновану на знаннях, значною мірою залежить від якості кадрового потенціалу країни і, – насамперед – кадрів інноваційного типу. Саме тому ключовими стратегічними чинниками інноваційно-інтелектуального розвитку сучасної суспільства світовою спільнотою визнано науку та освіту<sup>75</sup>.

Сучасна система освіти повинна сприяти вивченню новітніх знань, активізації креативного і творчого розвитку особистості з орієнтацією на цілеспрямоване персоналізоване формування професійної компетентності з мінімально можливими втратами. Разом із цим розвиток сфери прикладання праці має спрямовуватися на підвищення конкурентоспроможності економіки за рахунок перспективної переорієнтації на виробництво високотехнологічних товарів і послуг, що сприятиме становленню інноваційної моделі зайнятості, ефективному використанню освітнього потенціалу, підвищенню продуктивності праці та зростанню добробуту працюючого населення.

Знання та інформація на сьогодні стають найціннішим ресурсом та фактором розвитку економіки. Промисловість у її традиційному розумінні втрачає свої переваги стосовно формування та реалізації людського та інтелектуального потенціалів, натомість на перше місце виходить виробництво наукоємної продукції та сфера послуг – консалтингових, комп'ютерних, фінансових, інжинірингових тощо). Такі види діяльності потребують високоосвічених фахівців та кваліфікованих працівників, тому з'являються нові вимоги стосовно освіти в частині формування новітніх компетенцій та навичок.

---

<sup>75</sup> Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века. Образование: сокрытое сокровище. URL: <http://www.ifap.ru/library/book201.pdf>

Враховуючи ці вимоги, сучасна система освіти повинна бути спрямована на формування новітніх знань та професійних навичок. Просування України у напрямі загальносвітових тенденцій неможливе без відповідного розвитку людини як носія загальних і спеціальних знань та навичок, тому особливого значення насамперед набуває адаптація системи освіти до вимог сучасності, розвитку науки як бази для інноваційного, технологічного, інформаційного, знаннємісткого розвитку економіки та суспільства загалом. Адже рівень освіченості та знань становить одну зі складових якісної характеристики робочої сили, що сприяє її мобільності.

---

Забезпечення мобільності робочої сили має не тільки балансувати сферу зайнятості, а й забезпечувати належні, гідні умови праці. Незважаючи на різноманіття інструментів регулювання ринку праці, на нашу думку, саме пріоритети й стандарти гідної праці можуть слугувати системою цільових орієнтирів, на яку має бути скерований механізм державного регулювання ринку праці. Орієнтація на стандарти гідної праці має забезпечити комплексний характер регулювання ринку праці завдяки взаємозв'язку та взаємозалежності її інститутів. З іншого боку, досягнення ви' завдань ринку праці та пріоритетів гідної праці.

Синергетичний ефект від такого об'єднання має проявитися передусім у ліквідації «зон дефіциту» гідної праці. З цього випливає, що при регулюванні ринку праці найбільшу увагу необхідно приділити тим інститутам, які сьогодні не забезпечують стандартів гідної праці, зокрема – трудове законодавство, соціальне партнерство, соціальна стандартизація та ін. Водночас вдосконалення тільки окремих інститутів без відповідних змін щодо інших інститутів не забезпечить синергетичного ефекту колаборації механізму регулювання ринку праці з програмами гідної праці.

Інституційне середовище впливає на формування трудової мобільності шляхом регулювання процесів розвитку працездатного населення, зокрема сфери підготовки та перепідготовки фахівців. Особливої значимості набувають інститути, що реалізують політику у сфері зайнятості населення та трудової

міграції, соціального захисту від безробіття, протидії поширення безробіття. Інституційний вплив на формування трудової мобільності здійснюється шляхом формування інфраструктури ринку праці, механізмів, що забезпечують взаємозв'язок між ринком праці та ринком освітніх послуг, удосконалення та оптимізації структури зайнятості тощо.

Важливо відзначити роль малого та середнього бізнесу, що становить основну складову економіки держави. Малі та середні підприємства, а також фізичні особи – підприємці виконують надзвичайно важливу соціальну функцію – створення робочих місць та є важливою ланкою у сфері професійного навчання. Вони краще реагують на потреби ринку, модернізують виробництво та вносять структурні зміни; швидше та оперативніше контактують із споживачами; формують конкурентне середовище, що в умовах ринкової економіки стимулює виробництво товарів, послуг та робіт; генеруючи та реалізуючи інноваційні ідеї (комерційні, технічні, маркетингові, соціальні та інші), випускають новітні товари та послуги, що матимуть значну частку наукоємності, чим у значній мірі задають темп економічного зростання економіки та сприяють вирішенню проблеми зайнятості населення<sup>76</sup>. Та поряд з цим їх динаміка висуває нові вимоги щодо гнучкості та адаптивності робочої сили. В умовах нестачі кваліфікованих кадрів, в тому числі, у вузькопрофільних областях знань, бізнес починає активно заповнювати дефіцит знань «власними зусиллями» або через нові форми додаткової освіти (другої вищої освіти, курсів підвищення кваліфікації, семінарів, бізнес-шкіл, бізнес-освіти), які набагато швидше орієнтуються на потреби сучасної економіки. Таким чином бізнес виступає фактором формування трудової мобільності.

В основу суб'єктивних факторів формування трудової мобільності покладено формування ціннісних орієнтирів, потреб працівника, інтересів, моральних якостей, що впливали на зміну трудової діяльності. До суб'єктивних

---

<sup>76</sup> Мірошник Р.О., Прокоп'єва У.О. Розвиток малого і середнього бізнесу в 2020. Україні: проблеми і перспективи. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2020. № 1. С. 63–71.

факторів відносять також відносно усталену властивість особистості, схильність або психологічну готовність до зміни виду професійної діяльності та причини, що дають чи не дають змогу зламати традиційний стереотипи професійної поведінки<sup>77</sup>.

Ціннісні орієнтири у свідомості людини, що є однією з причин неоднозначності розвитку здібностей працівника та шляхи реалізації цих здібностей, виступають мотиваційним фактором трудової мобільності. Мобільність відкриває нові можливості реалізації власного потенціалу (фізичного, інтелектуального, духовного), тим самим сприяючи підвищенню ефективності виробництва. Наявність органічного зв'язку між ефективністю виробничого процесу та рівнем сукупності навичок, знань та умінь працівників<sup>78</sup> диктує доцільність виявляти у людях усе те найкраще, що в них закладено, та розвивати їхні творчі здібності. Особливості сучасного виробництва в ринкових умовах вимагають від працівника розвитку здібностей, що сприятимуть його професійній діяльності, здатності швидко приймати рішення, знаходити шляхи розв'язання завдань у нестандартних умовах та в ситуаціях, пов'язаних із виникненням ризику. Саме адекватна поведінка в ситуації, коли необхідно приймати виважене рішення, слугує імпульсом трудової мобільності.

Узагальнення власних міркувань та точки зору дослідників<sup>79</sup> можна стверджувати, що якісними характеристиками особистості, які уможливають прояви трудової мобільності, є: *соціальна зрілість* (самостійність, відповідальність у прийнятті рішень, соціальна активність, відкритість), *професійна компетентність* (якісна базова підготовка, професійна майстерність, інтерес до різних сфер професійної діяльності, активна життєва

---

<sup>77</sup> Личковська М.Р. Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 667–673.

<sup>78</sup> Becker Gary S. Human capital a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 390 p.

<sup>79</sup> Герасимова І.Г. Формування професійної мобільності майбутніх фахівців аграрної сфери: монографія / за ред. Л.Б. Лук'янової; Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. Вінниця: ПП «ГД «Едельвейс і К», 2015. 512 с.

позиція, професійна гнучкість, готовність до навчання, самонавчання, саморозвитку, самоосвіти), *когнітивні навички* (енциклопедичні знання, професійні знання, здатність самостійно набувати знання, розвинені когнітивні здібності, ерудиція, освіченість, креативність), *самосвідомість* (прагнення до внутрішнього самовдосконалення, творче ставлення до власного розвитку, здатність до рефлексії, саморегуляція, самовизначення, самоконтроль, адекватна самооцінка, готовність до самопізнання, творчого самовдосконалення), *адаптаційні можливості* (здатність адаптуватися до змін у трудовій сфері, високий рівень адаптивності до різних суспільних ситуацій, функціонально різним), *мотивація* (потреба у кар'єрному та професійному зростанні, внутрішня потреба у професійній мобільності, мотивація до самоосвіти, спрямованість на інноваційність та опанування нового у професії, цілеспрямованість), *творчі здібності* (індивідуально-особистісні якості людини, які визначають успішність виконання творчої професійної діяльності, підприємливість на робочому місці), *критичне мислення* (здатність аналізувати інформацію таким чином, щоб на її підставі ухвалювати раціональні рішення), *когнітивна гнучкість* (уміння переключатися з одного типу мислення на інший), *стратегічне мислення* (здатність зосереджуватися на підході, орієнтованому на досягнення цілей), *комунікативність* (соціально-комунікативна адаптованість, прагнення до згоди, готовність до співробітництва, взаємодії).

Головною умовою досягнення цілей суб'єктів ринку праці в Україні, реалізації інтересів та отримання позитивних результатів у процесі формування умов трудової мобільності є визначення та дотримання *принципів*, тобто фундаментальних засад, на яких має формуватися механізм державного управління ринком праці. Принципи не тільки відіграють роль методологічних орієнтирів, але й розкривають зміст та вимоги до основних суб'єктів ринку праці, що мають бути покладені в основу формування механізму регулювання ринку праці на засадах інклюзивності. Базовими принципами, що дають змогу визначити ознаки цього механізму, є: системність, інтегрованість,



адаптивність, легітимність, гнучкість, збалансованість, соціальна відповідальність, комунікативність, комплексність, партнерство.

Принцип **системності** означає цілеспрямовану взаємодію всіх складових механізму, його суб'єктів та об'єктів. Він полягає у здійсненні процесу реалізації заходів як єдиної системи, що включає ряд підсистем і елементів для досягнення поставленої мети. Свої інтереси при реалізації процесу досягнення інклюзивності мають держава, роботодавці та працівники, проте всі їхні зусилля повинні бути спрямовані на досягнення загальної мети. Крім того, принцип системності припускає необхідність взаємопов'язаності процесів на внутрішньому ринку праці з елементами зовнішнього та внутрішнього середовища.

Принцип **інтегрованості** передбачає обов'язковість взаємозв'язку та взаємодії усіх суб'єктів ринку праці, політики зайнятості, соціального захисту, їх організацію у єдину систему на всіх рівнях суспільного життя. Виконання суб'єктами ринку праці своїх функцій в акумулятивному вигляді має знаходити своє відображення у найважливіших аспектах їх позитивного впливу на розвиток та ефективність функціонування ринку праці – технологічний, геополітичний, економічний, інституційний, соціальний, місцевий, інтенсивний.

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

В епоху швидких змін особливої важливості набуває принцип **адаптивності**. Адаптивність, з одного боку, – це здатність механізму забезпечити здатність суб'єктів ринку праці адекватно реагувати на зміни

зовнішнього і внутрішнього характеру та зберігати ефективність використання трудових ресурсів; з іншої сторони – зберігати сприятливі умови для їх розвитку та відтворення. Ознаками, що сприяють адаптивності ринку праці є:

- потенційні можливості реагувати на зміни, забезпечувати стійкість до дії негативних факторів та підтримувати нормальні умови функціонування;
- перманентне накопичення, модифікація, посилення характеристик ефективності ринку праці;
- здатність до постійного оновлення, удосконалення та розвитку, зберігаючи та посилюючи конкурентоспроможність;
- сприйняття норм зовнішнього середовища та здатність до гнучких змін цінностей, цілей, завдань, мотивацій;
- здатність збалансовувати інтереси, що забезпечує гнучкість та мінімізацію ризиків виникнення конфліктів у взаємовідносинах.

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

Принцип **легітимності** передбачає відповідність відносин на ринку праці чинному нормативно-правовому забезпеченню, що формується в результаті дотримання усіма суб'єктами соціально-трудова відносин нормативних та законодавчих актів. У цьому контексті для України залишаються першочерговими завданнями: легітимізації трудових відносин (забезпечення

інфорсменту трудового законодавства), формалізації зайнятості (зниження обсягу неформального сегмента ринку праці).

Принцип **гнучкості** передбачає здатність швидко адаптуватися до змін у співвідношенні попиту та пропозиції робочої сили до мінливих умов господарювання, змін у сфері зайнятості та трудових відносин і забезпечувати стійке функціонування ринку праці в умовах перманентної дії ризиків зовнішнього та внутрішнього середовища і характеризується:

- розмаїттям форм зайнятості,
- активністю та мобільністю робочої сили (територіальною та професійною),
- якісною системою освіти, професійної підготовки та перепідготовки,
- гнучкою системою управління персоналом.

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

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

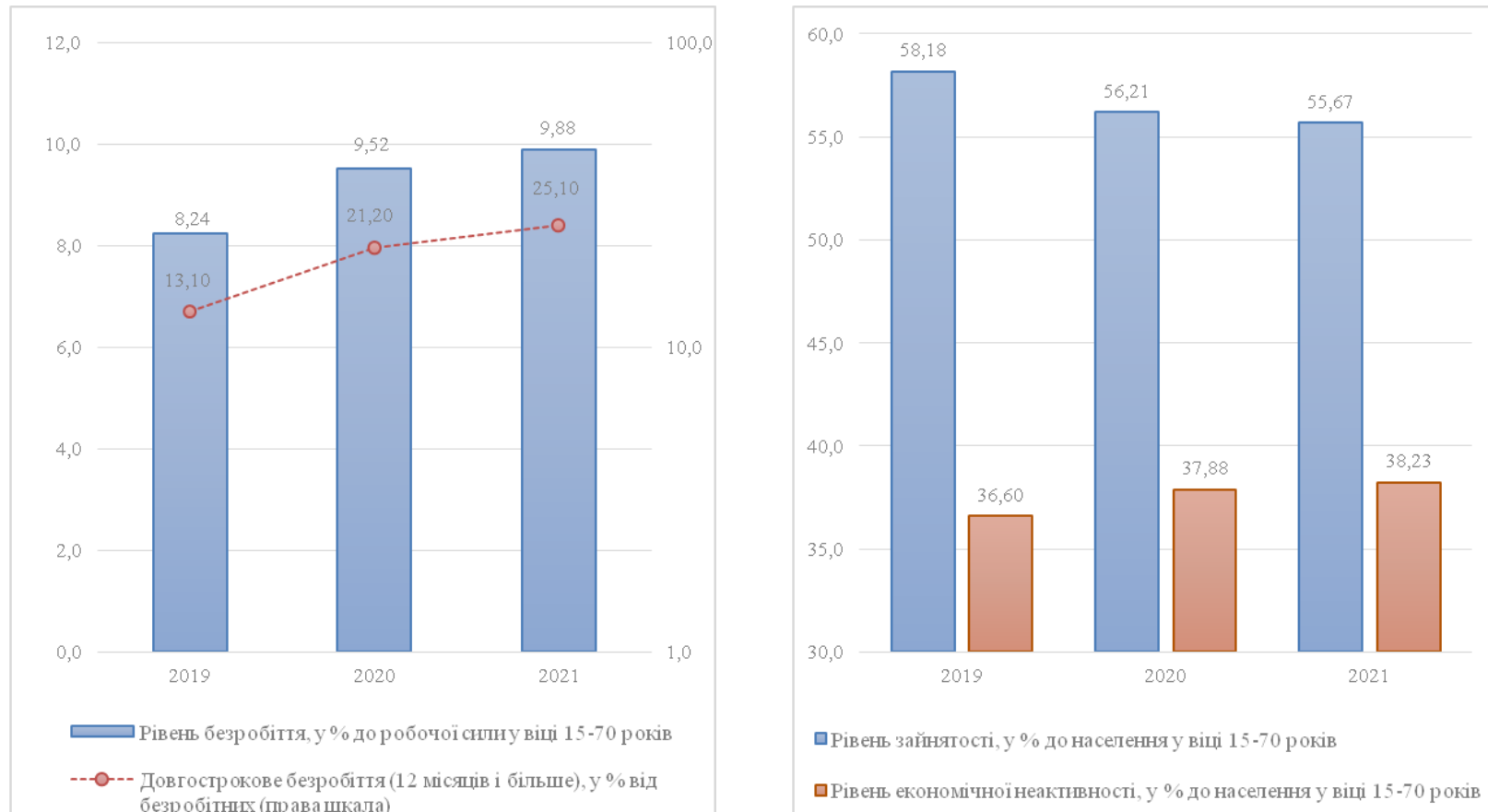
Методологічні та методичні основи досягнення і підтримки збалансованості на ринку праці зводяться до такого інструментарію, де можлива рівність, зокрема: національного доходу в різні інтервали часу та сукупної пропозиції; темпів зростання національного доходу, гарантованого і природного темпів зростання; зміни співвідношення «капітал – праця» і заощаджень, нового капіталу на одного працівника і капіталу для оснащення нових трудових ресурсів; темпів зростання національного доходу і частки виробничого накопичення, капіталомісткості, амортизації, коефіцієнтів технічних удосконалень

### **1.3. Міжстатусна мобільність на ринку праці України**

Усе доросле населення за своїм статусом на ринку праці розподіляється на зайнятих, безробітних та економічно неактивних (тобто осіб, які не входять до складу робочої сили). Статус індивіда не є чимось постійним, і рух між зайнятістю, безробіттям та неактивністю є нормою. Спрямованість та інтенсивність таких переміщень безпосередньо позначаються на динаміці агрегованих показників, таких як рівень зайнятості чи безробіття, а аналіз інформації про параметри потоків відкриває нові можливості для розуміння більш загальних механізмів функціонування ринку праці.

До прикладу, на рис. 1.9 представлено показники безробіття, зайнятості та економічної неактивності в Україні за останні роки.

Поруч із макроекономічною картиною підвищення рівня безробіття (з 8,2% у 2019 р. до 9,9% у 2021 р.), використання даних про потоки робочої сили може допомогти виявити, чи зумовлена ця динаміка зростанням кількості людей, які переходять до безробіття через високі темпи втрати роботи, а чи може безробітні виходять з цього статусу повільніше через зниження їхньої спроможності знайти роботу? І яка роль неактивності у формуванні рівня безробіття? Аналогічно дані про потоки робочої сили можуть допомогти оцінити, чи стало зниження зайнятості (з 58,2% у 2019 р. до 55,7% у 2021 р.) результатом змін припливу в неї, чи річ все-таки у змінах відпливу?



**Рис. 1.9. Показники безробіття, зайнятості та економічної неактивності в Україні, 2019–2021 рр.**

Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

А, можливо, це комбінація одного й іншого? Відповіді на всі ці запитання важливі, якщо ми хочемо, щоб відповідні заходи політики були належним чином сформовані. Скажімо, кроки, спрямовані на заохочення відпливу із безробіття, можуть бути не настільки актуальними в економіці, де зростання безробіття було викликано змінами у темпах припливу в нього.

Таким чином, аналіз міжстатусної мобільності робочої сили пропонує більші переваги порівняно з аналізом лише макроекономічних змін, забезпечуючи потужну основу для кращого розуміння функціонування ринку праці, характеризуючи механізми адаптації останнього та дозволяючи спостерігати за спрямованістю та інтенсивністю потоків, що стоять за будь-якою конкретною зміною в сукупному рівні зайнятості, безробіття чи неактивності. А тому метою є представити специфіку функціонування ринку праці України 2019–2021 років через призму потоків робочої сили, яка повинна показати, хто, куди і як рухався. Оскільки аналізований період позначився зростанням рівня безробіття, то серед іншого увагу акцентовано на ролі потоків у цій динаміці та розподілі ризику втрати роботи залежно від статі, віку чи рівня освіти індивідів, що має значення для вироблення якісних рішень, спрямованих на зниження безробіття в країні.

Першими актуальними дослідженнями потоків робочої сили у контексті функціонування ринку праці стала серія робіт 70-х років – див., наприклад<sup>80</sup>. У 80-х роках наукові розвідки цієї проблематики продовжилися шляхом розвитку емпіричних досліджень, і така періодична практика триває дотепер. Оприлюднені наукові результати стосуються ринків праці – як групи,

---

<sup>80</sup> Perry G. Unemployment flows in the U. S. labor market. *Brookings Papers on Economic Activity*. 1972. No. 2. P. 245–2; Marston S.T. Employment instability and high unemployment rates. *Brookings Papers on Economic Activity*. 1976. No. 1. P. 169–210; Clark K.B., Summers L.H. Labor transitions and unemployment. *NBER Working Paper*. 1978. No. 277; Clark K.B., Summers L.H. Labor market dynamics and unemployment: a reconsideration. *Brookings Papers On Economic Activity*. 1979. No.1. P. 13–72.

<sup>80</sup> Clark K.B., Summers L.H.). Labor market dynamics and unemployment: a reconsideration. *Brookings*. 1979; Marston S.T. Employment instability and high unemployment rates. *Brookings Papers on Economic Activity*. 1976. No.1. P. 169–210; Clark K.B., Summers L.H. Labor transitions and unemployment. *NBER Working Paper*. 1978. No. 277.

наприклад<sup>81</sup>, так і окремих країн, як-от Великої Британії<sup>82</sup>, Греції<sup>83</sup>, Естонії<sup>84</sup>, Італії<sup>85</sup>, Латвії<sup>86</sup>, Німеччини<sup>87</sup>, Словенії<sup>88</sup>, Сполучених Штатів Америки<sup>89</sup>, Франції<sup>90</sup> тощо. Стосовно ж ринку праці України релевантні дослідження відсутні.

Для отримання інформації про масштаби, характер та домінуючі напрями переходів українців між трьома статусами на ринку праці (зайнятості, безробіття та економічної неактивності) аналітичний підхід у цьому дослідженні слідує за К. Кларком та Л. Саммерсом (K. Clark and L. Summers)<sup>91</sup>, Л. Беллманом, С. Естріном, Х. Леманном та Дж. Уодсвортом (L. Bellmann, S. Estrin, H. Lehmann and J. Wadsworth)<sup>92</sup>, припускаючи, що такі переходи відбуваються згідно із марковським процесом. Так, за стандартним

---

<sup>81</sup> Ward-Warmedinger M., Macchiarelli C. Transitions in labour market status in EU labour markets. *IZA Discussion Paper*. 2013. No. 7814.

<sup>82</sup> Harris R.I.D. Estimating unemployment inflows, outflows and long-term unemployment in Britain using the cointegration approach. *Applied Economics*. 1996. No. 28(10).P. 1199–1212; Gomes P. Labour market flows: facts from the United Kingdom. *IZA Discussion Paper*. 2010. No. 5327.

<sup>83</sup> Daouli J., Demoussis M., Giannakopoulos N., & Lampropoulou N. The ins and outs of unemployment, in the current Greek economic crisis. *South-Eastern Europe Journal of Economics*. 2015. No. 2. P. 177–196.

<sup>84</sup> Haltiwanger J., Vodopivec M. Gross worker and job flows in a transition economy: an analysis of Estonia. *Labour Economics*. 2002. No. 9(5). P. 601–630.

<sup>85</sup> Fabrizi E., Mussida C. The determinants of labour market transitions. *Giornale Degli Economisti e Annali Di Economia*. 2009. No. 68 (Anno 122), Is. 2. P. 233–265.

<sup>86</sup> Lehmann H., Razzolini T., & Zaiceva A. Worker flows and labour market adjustment during the Great Recession: evidence from a large shock. *IZA Discussion Paper*. 2015. No. 9588.

<sup>87</sup> Gangl M. Unemployment dynamics in The United States and West Germany: economic restructuring, institutions and labor market processes. Physica-Springer, 2003.

<sup>88</sup> Haltiwanger J., Vodopivec M. Worker flows, job flows, and firm wage policies, an analysis of Slovenia. *Economics of Transition*. 2003. No. 11(2). P. 253–290.

<sup>89</sup> Gangl M. Unemployment dynamics in The United States and West Germany: economic restructuring, institutions and labor market processes. Physica-Springer, 2003; Yashiv E. U.S. labor market dynamics revisited. *CEP Discussion Paper*. 2007. No. 831; Finegan A., Peñaloza R.V., & Shintani M. Reassessing cyclical changes in workers' labor market status: gross flows and the types of workers who determine them. *ILR Review*. 2008. No. 61(2). P. 244–257.

<sup>90</sup> Fontaine I. French unemployment dynamics: a “three-state” approach. *Revue d'économie Politique*. 2016. No. 126(5). P. 835–869.

<sup>91</sup> Clark K.B., Summers L.H. Labor transitions and unemployment. *NBER Working Paper*. 1978. No. 277.

<sup>92</sup> Bellmann L., Estrin S., Lehmann H., & Wadsworth J. The Eastern German labor market in transition: gross flow estimates from panel data. *Journal of Comparative Economic*. 1995. No. 20(2). P. 139–170.

припущенням Маркова про те, що майбутні стани залежать тільки від поточного стану, ймовірність перебування особи у статусі  $j$  на ринку праці в період  $t$ , за умови її перебування у статусі  $i$  в період  $t-1$ , буде визначатися за формулою:

$$P_{ij} = \frac{F_{ij}}{S_i}, \quad (1.1)$$

де  $i$  та  $j$  – статуси на ринку праці E (зайнятість), U (безробіття) та I (економічна неактивність);

$F_{ij}$  – кількість індивідів, які перебували у статусі  $i$  у першому періоді обстеження та у статусі  $j$  у наступному періоді<sup>93</sup>;

$S_i$  – вся кількість індивідів, які перебували у статусі  $i$  на початковому етапі обстеження<sup>94</sup>.

Маючи три стандартних статуси на ринку праці, отримуємо дев'ять потенційних переходів, які можна представити у вигляді матриці P:

$$P = \begin{bmatrix} P_{EE} & P_{EU} & P_{EI} \\ P_{UE} & P_{UU} & P_{UI} \\ P_{IE} & P_{IU} & P_{II} \end{bmatrix} \quad (1.2)$$

де, наприклад,  $P_{EU}$  частка зайнятих у період  $t-1$ , які стали безробітними у період  $t$ .

Імовірнісні матриці переходів (P) дозволяють розрахувати індекси мобільності (M), уперше запропоновані А. Шорроксом (A. Shorrocks) [18], які дають інтегральну оцінку гнучкості ринку праці:

$$M = \frac{n - \text{trace}(P)}{n - 1}, \quad (1.3)$$

де  $n$  – розмір матриці;

$\text{trace}(P)$  – слід матриці P, тобто сума всіх елементів на головній діагоналі.

---

<sup>93</sup> Буде оцінено автором з використанням файлів мікроданих за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками (URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>). Ці дані дозволяють відстежити статус індивіда на ринку праці України з річним інтервалом між спостереженнями.

<sup>94</sup> Так само.



За визначенням, індекс мобільності обмежений між  $[0, 1]$ , де  $M = 0$  відповідає ситуації повної стабільності (всі індивіди залишаються у своїх статусах між щорічними спостереженнями, тобто всі діагональні елементи матриці переходів дорівнюють одиниці), тоді як  $M = 1$  представляє ідеальну або повну мобільність (*perfect mobility*, за Шорроксом).

Матриці переходів та побудовані на їх основі індекси мобільності дають усереднене уявлення про інтенсивність та напрями переміщення індивідів, не враховуючи неоднорідність останніх. У зв'язку з цим, щоб виявити, як окремі характеристики (за рівних інших умов) впливають на вибір респондентами відповідного статусу на ринку праці, оцінюємо динамічну мультиноміальну логіт-модель, у якій як регресори – поряд зі спостережуваними соціодемографічними параметрами індивідів – використовуються з лагом в один рік фіктивні змінні (*dummy variable*) для позначення статусів зайнятості, безробіття або неактивності. Тобто за допомогою такого моделювання також шукаємо відповідь на питання про стабільність спостережуваних статусів і наявність заздалегідь визначеного «шляху», який задається минулим положенням на ринку праці. Очікуючи на різну поведінку залежно від статі респондента, будуємо регресійні рівняння окремо для чоловіків та жінок, а на основі отриманих коефіцієнтів оцінюємо ймовірності вибору індивідом того чи іншого статусу на ринку праці при заданій характеристиці та фіксації всіх інших параметрів.

Основним же джерелом інформації у цьому дослідженні є мікродані за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками, що дають змогу прослідкувати за змінами в статусі індивідів та оцінити інтенсивність і склад потоків робочої сили на ринку праці України. Набір використовуваних характеристик та розподіл основних змінних представлено у табл. 1.7.

У досліджуваній вибірці у середньому за весь аналізований період зайняті становили близько 56%, безробітні – 6%, решта – економічно неактивні особи. Приблизно половина (53%) респондентів жінки, у середньому 46% із

них мали вищу освіту, а 24% – професійно-технічну. Загалом усі параметри близькі до даних офіційної статистики.

*Таблиця 1.7*

**Характеристики робочої сили у дослідженні міжстатусної мобільності населення України**

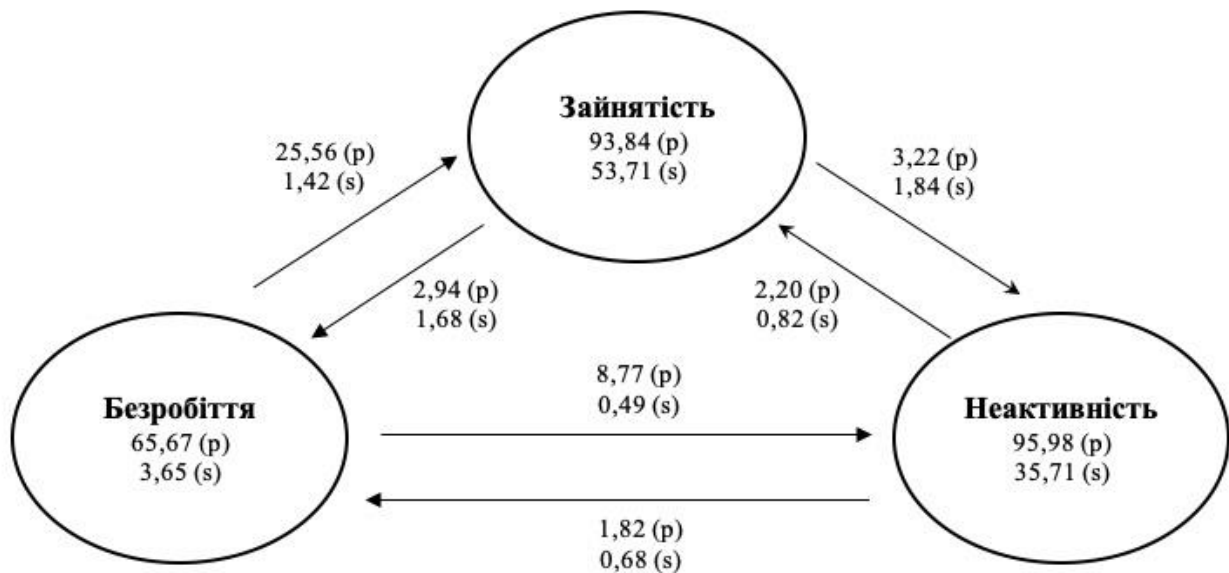
<b>Показник</b>	<b>Вихідні значення ознаки (характеристики робочої сили)</b>
Статус робочої сили	Зайнятий; безробітний; не входить до робочої сили (економічно неактивний)
Вікова група	5–24 роки; 25–29 років; 30–34 роки; 35–39 років; 40–49 років; 50–59 років; 60–70 років
Місце проживання	Міські поселення; сільська місцевість
Стать	Жінка; чоловік
Сімейний стан	Одружений/(на); ніколи не перебував у шлюбі; розлучений/(на); удівець /удова
Рівень освіти	Вища освіта; професійно-технічна освіта; середня освіта та початкова освіта

*Джерело:* складено автором з використанням файлів мікроданих за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

На рис. 1.10 узагальнено середні річні потоки робочої сили за 2019–2021 рр. Представлені дані повідомляють нам про кількість осіб, які змінили статус на ринку праці України як відсоток від населення у віці 15–70 років ( $s$ , %) та як імовірність такого переходу ( $p$ , %) <sup>95</sup>.

---

<sup>95</sup> Імовірності міжстатусних переміщень прості для інтерпретації, але не враховують різницю в чисельності індивідів за статусами. А тому високе значення коефіцієнта ( $p_{ij}$ ) може досягатися за незначної абсолютної величини самого потоку, чим створюватиме хибне враження сильної динаміки, хоча стосується лише незначної кількості індивідів. Звідси оцінки ймовірності для індивідів перейти із статусу  $i$  в  $j$  доцільно доповнити розрахунком часток залучених до відповідних потоків у загальній чисельності населення, що полегшуватиме порівняння.



**Рис. 1.10. Середньорічні потоки робочої сили на ринку праці України, 2019–2021 рр.**

*Джерело:* розраховано автором з використанням файлів мікроданих за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Виявляємо, що ймовірність збереження одного і того ж статусу між двома послідовними періодами висока. Та розпочнемо із зайнятості. Ймовірність залишитися з роботою протягом річного циклу становила 94%. Ті, хто виходив зі статусу зайнятості, розподілялися між безробітними та економічно неактивними у співвідношенні, близькому 1 до 1. Разом із тим підтримувалося негативне сальдо обміну зайнятості із економічною неактивністю та безробіттям. Віддаючи у незайнятість 3,5% населення у віці 15–70 років (безробіття 1,7% та економічна неактивність 1,8%), пул зайнятих звідти отримував лише 2,2% назад (потік із безробіття становив 1,4% населення, а із економічної неактивності – 0,8%).

Щодо безробітних, то з них 25,6% через рік мали роботу, 65,7% залишалися у цьому статусі, а близько 9% абсорбували неактивність, як можна припустити, через зневіру у пошуках роботи, непривабливість вакантних робочих місць, наявність альтернативних джерел існування або з інших причин (особистих чи сімейних). Перерахунок на валові потоки показує, що із безробіття в зайнятість переміщалися 1,4% населення, а залишали ринок праці

0,5%. Поповнення складу безробітних відбувалося на 2/3 за рахунок тих, хто втратив зайнятість і на одну третину за рахунок економічно неактивних, які виходили на ринок праці в пошуках роботи з готовністю приступити до неї<sup>96</sup>.

Статус неактивності між двома послідовними обстеженнями зберігався у 96% випадків, решта знаходили роботу (2,2%) або ставали безробітними (1,8%). Ці потоки охоплюють відповідно 0,8 та 0,7% усього населення у віці 15–70 років. Віддаючи менше 1% у безробіття, пул економічно неактивних мало з нього й отримував.

Тут слід відзначити, що економічно неактивне населення – дуже різноманітна група за своїм складом. Так, за рівнем зв'язку з ринком праці вони можуть бути класифіковані як: особи, які шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом (у зв'язку з непрацевдатністю, навчанням (учні, студенти), виконанням домашніх обов'язків, ін.); бажають працювати та готові приступити до роботи, але не шукають її (наприклад, особи, які зневірилися у пошуках, не знали, де і як шукати роботу чи вважали, що для них немає підходящого місця зайнятості тощо); не бажають працювати, бо не мають необхідності (пенсіонери, студенти та учні денної форми навчання, особи, які виконують домашні сімейні обов'язки, доглядають дітей, хворих, особи, які перебувають на утриманні та ін.). І, очевидно, одні надають стабільності цій групі, інші – динамізму. Зокрема, контроль потоків виходу на пенсію та навчання показує, що ймовірність залишатися економічно неактивними (за винятком виходу на пенсію та навчання) протягом двох періодів поспіль знижується до 86%.

Загалом же аналіз виявив, що із усіх шести потоків, які з'єднували між собою різні статуси на ринку праці, найбільшими за величиною становили із зайнятості до неактивності та безробіття. Причому в кожному випадку відплив

---

<sup>96</sup> Безробітні (за методологією МОП) – особи віком 15 років і старші, які одночасно відповідають трьом умовам: не мали роботи (прибуткового заняття); впродовж останніх чотирьох тижнів, що передували обстеженню, активно шукали роботу або намагались організувати власну справу; впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу.

превалював над припливом, тож підсумкове сальдо переміщень було не на користь зайнятості.

Результати, описані вище, самі по собі не дадуть змоги виявити прямий зв'язок між спостережуваною мобільністю на ринку праці та зміною агрегованих показників, зокрема рівня безробіття. Слідуючи за S. Fujita & G. Ramey<sup>97</sup>, R. Shimer<sup>98</sup>, M. Elsby, J. Smith & J. Wadsworth<sup>99</sup>, B. Petrongolo & C.A. Pissarides<sup>100</sup>, можна би було показати, яка частина дисперсії рівня безробіття в стаціонарному стані пояснюється змінами темпів потоків між статусами. Але достовірна відповідність застосовуваному авторами підходу потребує збору даних за значно триваліший період, ніж зараз це доступно для України. А тому у цьому дослідженні, аналогічно, наприклад, з роботами<sup>101</sup> пропонується до використання «потокова» декомпозиція спостережуваних змін у рівнях безробіття.

Так, рівень безробіття залежить від чистої зміни кількості безробітних (U) та/або зміни чисельності робочої сили (LF), що математично можна записати таким чином:

$$\Delta\left(\frac{U}{LF}\right) = \frac{U_t}{LF_t} - \frac{U_{t-1}}{LF_{t-1}} = \left(p^{EU} \frac{E_{t-1}}{LF_t} + p^{IU} \frac{I_{t-1}}{LF_t}\right) - \left(p^{UE} \frac{U_{t-1}}{LF_t} + p^{UI} \frac{U_{t-1}}{LF_t}\right) + U_{t-1} \left(\frac{1}{LF_t} - \frac{1}{LF_{t-1}}\right) \quad (1.4)$$

<sup>97</sup> Fujita S., Ramey G. The cyclicity of separation and job finding rates. *Federal Reserve Bank of Philadelphia Working Papers*. 200). No. 07–19,.

<sup>98</sup> Shimer R. Reassessing the ins and outs of unemployment / National Bureau of Economic Research. 2007.

<sup>99</sup> Elsby M.W.L., Smith J.C. & Wadsworth J. The role of worker flows in the dynamics and distribution of UK unemployment. *Oxford Review of Economic Policy*. 2011. No. 27(2). P. 338–363.

<sup>100</sup> Petrongolo B., Pissarides C.A. The ins and outs of European unemployment. *American Economic Review*. 2008. No. 98(2). P. 256–262.

<sup>101</sup> Dixon R., Freebairn J. & Lim G.C. Net flows in the U.S. labor market, 1990–2010. *Monthly Labor Review*. 2011, February. P. 25–32; Flek V., Mysíková M. Unemployment dynamics in Central Europe: A labour flow approach. *Prague Economic Papers*. 2015. No. 24(1). P. 73–87; Flek V., Mysíková M. Youth transitions and labour market flows – who moves & how? *STYLE Working Papers*. 2016. No. 5.2.

Чиста зміна безробіття у формулі (4) визначається через відповідні валові потоки, які додатково можна виразити через добуток швидкості переходу потоку ( $p$ ) та запасу ринку праці ( $E, U, I$ ) у період  $t-1$ . Таким чином, зміна рівня безробіття розкладається на внески «входів» і «виходів» з нього та третьої компоненти, що показує ефект зміни у робочій силі. У табл. 1.8 наведено результати таких розрахунків для України.

Згідно з отриманими даними, зростання рівня безробіття зумовлене потоками входу у нього і насамперед із зайнятості. Вихід із безробіття у зайнятість чи зі складу робочої сили дещо покращував загальну картину, проте його виявилось недостатньо, щоб змінити баланс «рушійних сил».

*Таблиця 1.8*

**Декомпозиція динаміки рівня безробіття в Україні, 2019–2021 рр., в.п.**

Компоненти	2019/2020	2020/2021
$\Delta\left(\frac{U}{LF}\right)$	1,28	0,36
<b>Внесок «входів» у безробіття (+)</b>	<b>+3,90</b>	<b>+3,70</b>
$p^{EU} \frac{E_{t-1}}{LF_t}$	2,85	2,56
$p^{IU} \frac{I_{t-1}}{LF_t}$	1,05	1,14
<b>Внесок «виходів» із безробіття (-)</b>	<b>-2,79</b>	<b>-3,40</b>
$\llbracket -(p)^{UE} \frac{U_{t-1}}{LF_t} \rrbracket$	-2,17	-2,43
$\llbracket -(p)^{UI} \frac{U_{t-1}}{LF_t} \rrbracket$	-0,62	-0,97
<b>Внесок змін у робочій силі</b>	<b>0,17</b>	<b>0,05</b>

*Джерело:* розраховано автором з використанням файлів мікроданих за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Логічно припустити, що навіть взаємоспрямовані потоки можуть відрізнятися за своїм наповненням, не кажучи вже про різноспрямовані. А тому на наступному кроці розглянемо структуру переміщень між основними статусами на ринку праці за гендерною, віковою та освітньою характеристиками (табл. 1.9).

Із зайнятості до безробіття переміщається більше жінок, в інший бік – чоловіків. Щодо вікових характеристик, то розподіл потоку із зайнятості у безробіття дещо зміщено (відносно зворотного напрямку) у бік старшого

контингенту. Так, серед них близько 13% осіб до 29 років проти майже 22% в оберненому потоці та 25% старше 50 років проти 23% відповідно. Така асиметрія підкреслює той факт, що з віком людям складніше знаходити роботу. Як власне і з вищим рівнем освіти, про що свідчить освітня структура відповідних переміщень. Високоосвічені люди, ймовірно, стикаються із дефіцитом вакансій відповідного рівня кваліфікації/оплати і не поспішають погоджуватися на «другосортну» роботу.

*Таблиця 1.9*

**Структура потоків між основними статусами на ринку праці за статтю, віком та рівнем освіти, усереднені оцінки за період 2019–2021 рр., %**

	Стать		Вікова група, років			Рівень освіти		
	жінки	чоловіки	15–29	30–49	50–70	вища	професійно-технічна	середня та початкова
<b>E⇒E</b>	50,89	49,11	12,37	53,49	34,13	47,86	28,83	23,31
<b>U⇒U</b>	47,04	52,96	20,63	53,08	26,30	42,87	29,96	27,17
<b>I⇒I</b>	60,79	39,21	18,01	15,31	66,68	32,51	23,47	44,01
<b>E⇒U</b>	52,04	47,96	12,82	61,84	25,34	42,33	35,46	22,21
<b>U⇒E</b>	41,69	58,31	21,67	55,50	22,83	39,60	34,41	26,00
<b>E⇒I</b>	54,00	46,00	7,38	20,76	71,86	41,21	31,07	27,72
<b>I⇒E</b>	56,67	43,33	24,10	33,40	42,50	32,65	27,96	39,39
<b>U⇒I</b>	55,70	44,30	14,91	46,40	38,69	41,35	34,45	24,20
<b>I⇒U</b>	46,17	53,83	52,08	34,85	13,07	33,06	25,08	41,86

*Джерело:* розраховано автором з використанням файлів мікроданих за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

У взаємоспрямованих потоках між зайнятістю та неактивністю переважають жінки. Останні частіше залучені у переміщення між цими статусами, що, зокрема, пов'язано із народженням дітей, та, як наслідок, тимчасовим припиненням трудової діяльності. Віковий розподіл у аналізованих потоках не симетричний. Так із зайнятості у неактивність частіше йдуть люди старшого віку, а приходять молодшого та середнього. Таке зміщення видається логічним, оновлення робочої сили відбувається за рахунок припливу молоді іззовні ринку праці і відпливу осіб похилого віку в неактивність. Що стосується освіти, то індивіди із рівнем підготовки середнім і нижчим більше представлені

в потоці з неактивності, ніж навпаки у неї. Обернена ситуація із вищою освітою.

Що стосується виходу безробітних зі складу робочої сили, то тут переважають жінки, тоді як входять на ринок праці у пошуках роботи частіше чоловіки. Рух із неактивності у безробіття явно молодший, ніж у протилежному напрямі. У першому випадку особи, молодші 30 років, становлять 52%, а особи 50+ – лише 13%. У оберненому потоці ці вікові групи становлять 15 та 39% відповідно. Тобто, знову ж таки, дані відображають ситуацію, за якої з віком пошук привабливої роботи ускладнюється, а перспектива неактивності стає прийнятнішою. Особи із рівнем освітньої підготовки середнім і нижчим більше представлені у потоці з неактивності у безробіття, тоді як осіб з вищою освітою, навпаки, більше в зворотному напрямі, що може бути пов'язано з відсутністю позитивних стимулів (зневірою, непривабливістю вакансій і т. ін.) для пошуку роботи фахівцями високої кваліфікації зі стану безробіття.

Щодо структурних змін у переміщенні між основними статусами на ринку праці, то найперше у потоках, пов'язаних із входом у безробіття, особливо через втрату зайнятості, слід відзначити зростання часток жінок, осіб старшого віку та з вищою освітою.

Очевидно, що населення країни неоднорідне за статтю, віком та рівнем освіти, що впливає на перспективи міжстатусних переміщень. Тому нижче представлено дезагреговані за названими ознаками потоки на ринку праці. Так, шанси зберегти зайнятість на наступний рік вищі у чоловіків, тоді як жінки стабільніші у неактивності. Частіше залишаючись без роботи (прибуткового заняття), потім жінки важче і працевлаштовуються знову після періоду безробіття або неактивності (табл. 1.10).

За обсягами потоків виявляємо домінування впливів із зайнятості у неактивність та безробіття, і цей висновок справедливий як для чоловіків, так і для жінок.

Відносно більший ризик втратити роботу і стати безробітними – у працівників активного віку (30–49 років). Тоді як ризик безробіття, з яким



стикаються раніше неактивні особи, найвищий серед молодих людей, до того ж у цій віковій категорії ймовірність переходу від неактивності до безробіття вища, ніж до зайнятості. Водночас молодші безробітні мають більше шансів знайти роботу протягом року, тоді як у осіб 50+ після втрати зайнятості шанси працевлаштуватися нижчі, тому їм частіше доводиться переходити до неактивності (рис. 1.11а).

*Таблиця 1.10*

**Імовірності переходів та валові потоки між основними статусами на ринку праці за статтю, усереднені оцінки за період 2019–2021 рр.**

Показник	Стать	Оборот робочої сили		Вихід з ринку праці		Вхід на ринок праці	
		$E \Rightarrow U$	$U \Rightarrow E$	$E \Rightarrow I$	$U \Rightarrow I$	$I \Rightarrow E$	$I \Rightarrow U$
Імовірності переходів, %	Жінки	2,99	22,94	3,41	10,52	2,07	1,39
	Чоловіки	2,88	27,82	3,03	7,25	2,41	2,47
Валові потоки, % від населення у відповідній групі	Жінки	1,61	1,09	1,83	0,50	0,86	0,58
	Чоловіки	1,76	1,81	1,85	0,47	0,78	0,80

*Джерело:* розраховано автором з використанням файлів мікроданих за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Рух серед молоді є найінтенсивнішим (рис. 1.11б), тут 8,5% осіб змінюють свій статус кожен рік (тоді як по всій вибірці цей показник становить 7%), а домінує вхід на ринок праці за рахунок переходу із неактивності до безробіття (2,3%) та зайнятості (1,3%). Також вагомою є участь цієї вікової групи в обороті робочої сили, – із безробіття до зайнятості в середньому за рік переходить 2,0% осіб до 30 років (в обернений бік – 1,4%). Проте максимальних значень показники перетікання між зайнятістю та безробіттям досягають серед осіб 30–49 років.

У старшій віковій групі інтенсивність руху загалом знижується, за винятком виходу з ринку праці. Щорічно із зайнятості до неактивності переміщуються близько 3,0% осіб, старших за 50 років, в обернений бік – 0,8%. Така картина відповідає поступовому виходу населення зі складу робочої сили з віком.

Загалом особи, які не входять до робочої сили, через рік будуть з більшою ймовірністю зайнятими, ніж безробітними, а передусім, якщо йдеться про пошукачів із професійно-технічною освітою. Останні також мають порівняно більше шансів перейти від безробіття до праці (рис. 1.12а).

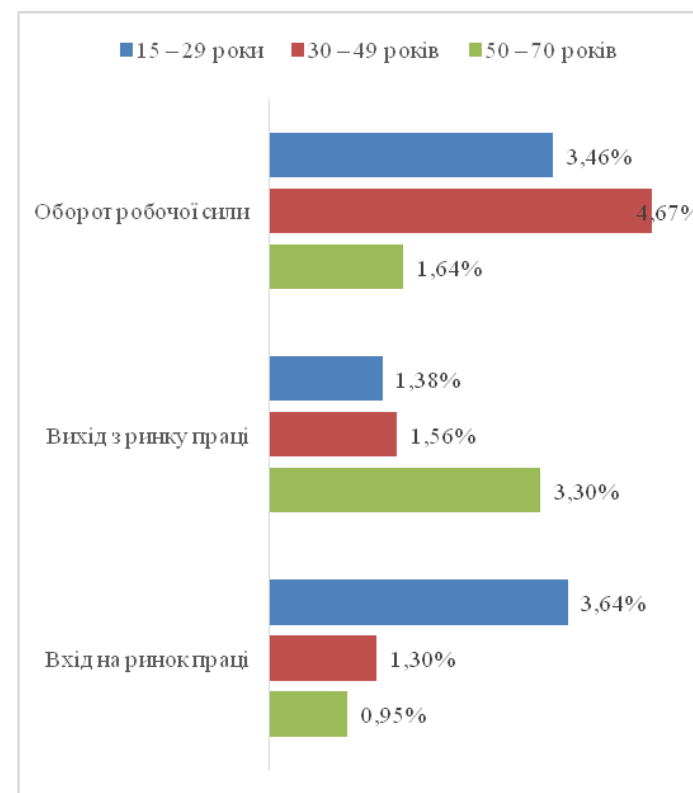
Зі зниженням рівня освіти частіше трапляється вихід із зайнятості до неактивності, тоді як із безробіття до неактивності з більшою ймовірністю переходять особи з вищим рівнем підготовки, – як можна припустити, через зневіру, непривабливість вакантних робочих місць, наявність альтернативних джерел існування або з інших особистих чи сімейних причин.

У всіх виокремлених освітніх групах за величиною домінує вплив із зайнятості у неактивність (вихід з ринку праці) та у безробіття (оборот робочої сили), причому у кожному випадку вплив превалює над припливом. Частка осіб, які зберігають зайнятість, на наступний рік найменша (відносно інших освітніх рівнів) у групі із середньою та початковою освітою, а стабільність неактивності тут найвища, що підкреслює наростаючу маргіналізацію працівників з низкою освітою, що проявляється у їхньому поступовому витісненні з ринку праці (рис. 1.12б).

А що в динаміці? Має місце зростання ймовірності переходу від зайнятості до безробіття жінок, осіб старшого віку та з вищою освітою. Крім того, загалом зросла ймовірність впливу із безробіття у неактивність. Слід зауважити, що період дослідження охоплює стабільний (докризовий) 2019 р., а також кризові 2020–2021 рр., які знаменують потужний вплив на ринок праці України пандемії COVID-19. Відтак, спостережувані зміни у міжстатусній мобільності робочої сили є відображенням дії цього чинника, що призвів до зниження ділової активності, скорочення потреби в персоналі, повернення за кордону трудових мігрантів. Жінки виявилися вразливішими до економічних наслідків пандемії, ніж чоловіки, і це є світовою тенденцією. Зростання ризику безробіття зумовлено вищою концентрацією жінок у секторах, більше уражених карантинними обмеженнями (у сферах культури і мистецтва, освіти, торгівлі нехарчовими продуктами, готельно-туристичному секторі, перукарському бізнесі тощо) до того ж через тимчасове закриття дитячих садків та шкіл під час жорстких карантинних заходів жінки вимушені були доглядати за дітьми, через що оплачувана робота могла відійти на другий план.

Потоки		15 – 29 років	30 – 49 років	50 – 70 років
Оборот робочої сили	$E \Rightarrow U$	3,08	3,45	2,12
	$U \Rightarrow E$	27,16	26,71	22,02
Вихід з ринку праці	$E \Rightarrow I$	1,94	1,27	6,60
	$U \Rightarrow I$	6,41	7,66	12,81
Вхід на ринок праці	$I \Rightarrow E$	2,83	4,59	1,44
	$I \Rightarrow U$	5,05	3,95	0,36

а) ймовірності переходів, %



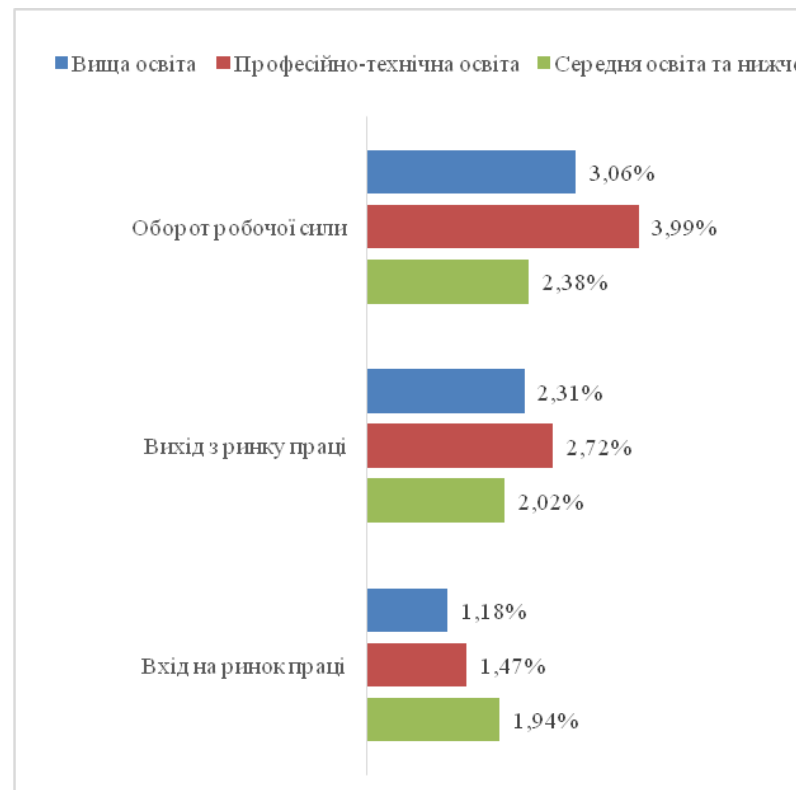
б) валові потоки, % від населення у відповідній групі

**Рис. 1.11. Імовірності переходів та валові потоки між основними статусами на ринку праці за віком, усереднені оцінки за період 2019–2021 рр.**

*Джерело:* розраховано автором з використанням файлів мікроданих за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Потоки		Вища освіта	Професійно-технічна освіта	Середня освіта та нижче
Оборот робочої сили	$E \Rightarrow U$	2,62	3,58	2,78
	$U \Rightarrow E$	24,15	27,92	24,97
Вихід з ринку праці	$E \Rightarrow I$	2,80	3,44	3,81
	$U \Rightarrow I$	8,66	9,60	7,98
Вхід на ринок праці	$I \Rightarrow E$	2,21	2,61	1,98
	$I \Rightarrow U$	1,85	1,93	1,74

а) ймовірності переходів, %



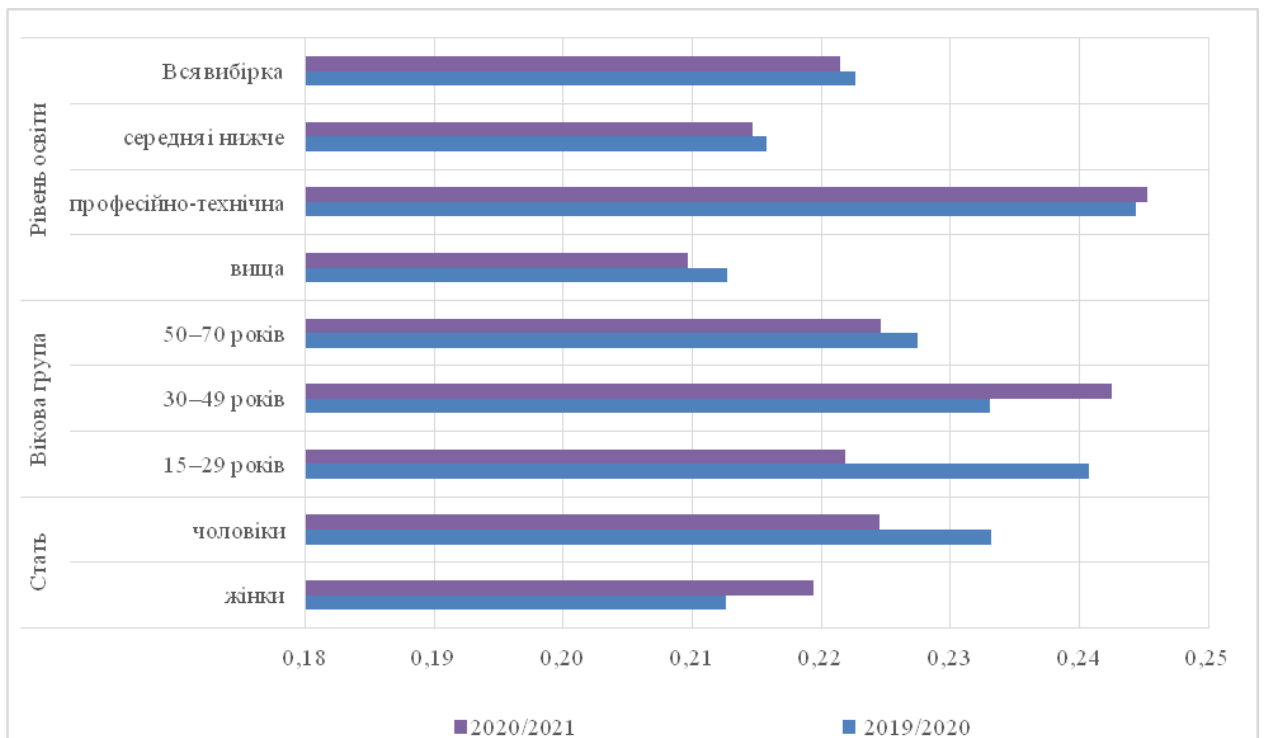
б) валові потоки, % від населення у відповідній групі

**Рис. 1.12. Імовірності переходів та валові потоки між основними статусами на ринку праці за рівнем освіти, усереднені оцінки за 2019–2021 рр.**

*Джерело:* розраховано автором з використанням файлів мікроданих за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Особи старшого віку частіше звільнялися через гірші цифрові навички і меншу здатність до дистанційної праці. «Коронакриза» прискорила процеси трансформації бізнес-моделей та алгоритмізації людської праці, – як результат, втратили роботу професіонали, фахівці, службовці у всіх галузях економіки – працівники, серед яких значна частка осіб з вищою освітою.

У цьому дослідженні дотепер інтенсивність міжстатусної мобільності на ринку праці України аналізувалася шляхом опосередкованих порівнянь. Для прямого ж оцінювання здійснено розрахунок індексів Шоррокса – як для всієї вибірки, так і за виділеними соціально-демографічними групами, що допоможе порівнювати рівень мобільності у часі та просторі (рис. 1.13). Зауважимо, мобільність у цьому контексті асоціюється з нестабільністю статусу та більшою ймовірністю міжстатусних переміщень.



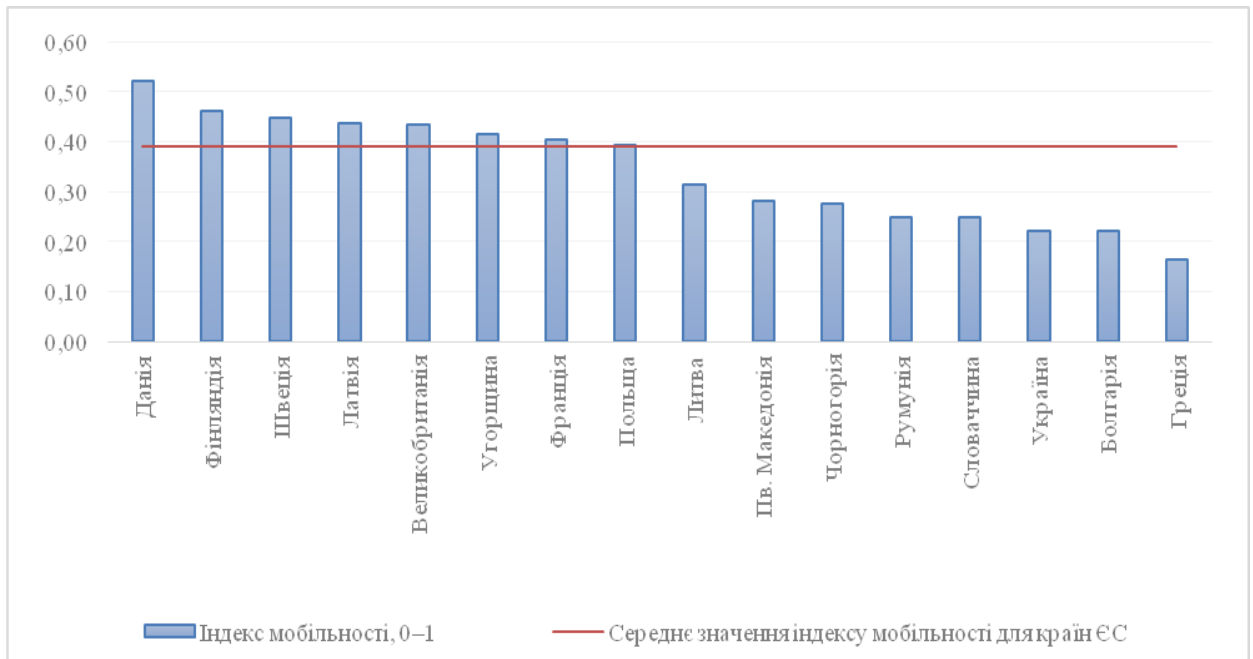
**Рис. 1.13. Індекси мобільності Шоррокса, загалом та за окремими групами населення, усереднені оцінки для України за період 2019–2021 рр.**

*Джерело:* розраховано автором з використанням файлів мікроданих за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Основні висновки, які можна зробити на підставі даних рис. 1.13, полягають у такому. Найбільш мобільною є середня вікова група (30–49

років), також частіше межі статусів перетинають чоловіки й особи із професійно-технічною освітою. На кінець аналізованого періоду мобільність робочої сили в Україні загалом майже не змінилася. Проте за окремими групами помітно деяку динаміку. Так, менш мобільними стали чоловіки та молодь (найперше через збільшення стабільності зайнятості), тоді як мобільність жінок та осіб активного віку – зросла (внаслідок зниження ймовірності збереження безробіття).

Міжкраїнні порівняння дають змогу зробити висновки про те, чи є отримані значення мобільності високими або ж – навпаки – низькими. Тому далі показано оцінки індексів Шоррокса для України та ряду країн Європи (рис. 1.14).



**Рис. 1.14. Індекс мобільності Шоррокса для України та ряду інших країн Європи, 2019–2020 рр.**

*Примітка:* вищий показник свідчить про більшу мобільність на ринку праці, при цьому 1 є максимальним можливим значенням індексу.

*Джерело:* розраховано автором за даними Євростату, а також із використанням файлів мікроданих за показниками щодо робочої сили України. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>; <http://www.ukrstat.gov.ua>

Слід зазначити, що такі зіставлення вимагають певної обережності в інтерпретації, оскільки індекс для України побудовано на основі річних переходів, для решти країн – на основі середньорічних квартальних. Разом із

тим різниця в отриманих значеннях настільки помітна, що не може бути поясненою лише особливостями виміру. Очевидно, що Україна, як і цілий ряд країн Східної Європи характеризується нижчою мобільністю населення на противагу північній частині, де люди значно мобільніші.

Звичайно аналіз, представлений вище, дає певну інформацію про зв'язок статусу на ринку праці з відстежуваними індивідуальними характеристиками осіб. Проте такі результати є двовимірними і незрозуміло, чи зв'язок із конкретним фактором є значимий сам по собі за інших рівних умов. Тому на наступному кроці, для оцінки впливу певних соціально-демографічних характеристик індивіда на вибір ним того чи іншого статусу на ринку праці в роботі використано динамічну мультиноміальну логістичну регресію, а у табл. 1.11 представлено оцінені умовні ймовірності відповідного вибору.

*Таблиця 1.11*

**Населення України за статусом на ринку праці: економетричний аналіз**

Ознака	Жінки			Чоловіки		
	Зайняті	Безробітні	Неактивні	Зайняті	Безробітні	Неактивні
<b>Вікова група</b>						
15–29 років	0,5316***	0,0655***	0,4029***	0,6158***	0,0901***	0,2941***
30–49 років	0,5421***	0,0626***	0,3953***	0,6214***	0,0815***	0,2971***
50–70 років	0,5064***	0,0438***	0,4498***	0,5851***	0,0528***	0,3621***
<b>Сімейний стан</b>						
одружений(а)	0,5231***	0,0524***	0,4245***	0,6076***	0,0665***	0,3259***
неодружений(а), у т. ч. розведений(а), удівець/удова	0,5231***	0,0550***	0,4219***	0,5938***	0,0705***	0,3357***
<b>Рівень освіти</b>						
вища	0,5281***	0,0547***	0,4172***	0,6095***	0,0714***	0,3191***
професійно- технічна	0,5249***	0,0590***	0,4161***	0,6029***	0,0748***	0,3223***
середня і нижче	0,5140***	0,0487***	0,4373***	0,5961***	0,0602***	0,3437***
<b>Місцевість проживання</b>						
міська	0,5242***	0,0511***	0,4247***	0,6061***	0,0629***	0,3310***
сільська	0,5218***	0,0564***	0,4218***	0,5991***	0,0729***	0,3280***

*Примітка:* регіон контролюється. Статистична значимість позначена таким чином:

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

*Джерело:* розраховано автором з використанням файлів мікроданих за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками, 2019–2021 рр. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Як бачимо, для чоловіків імовірність бути зайнятим вища, ніж для жінок, тоді як для останніх вищою є ймовірність неактивності. Що стосується ймовірності безробіття, то вона відносно невисока, але все ж таки для чоловіків вища. З віком ризик безробіття знижується, а ризик неактивності вищий у старшій віковій групі (50+). Зв'язок статусу на ринку праці із перебуванням індивіда у шлюбі проявляється більше у чоловіків – через збільшення ймовірності зайнятості та зниження неактивності й безробіття. Зі зростанням рівня освіти збільшуються шанси бути зайнятим, а ризик неактивності, навпаки, знижується. При цьому ризик безробіття вищий у групі із професійно-технічною освітою. Вплив місцевості проживання виражений не явно, проте ймовірність безробіття для чоловіків у сільській місцевості зростає.

Але особливий інтерес за підсумками економетричного моделювання мають оцінити умовні ймовірності міжстатусних переміщень (табл. 1.12).

*Таблиця 1.12*

**Матриця умовних ймовірностей міжстатусних переходів на ринку праці України, усереднені оцінки за період 2019–2021 рр.**

	Жінки			Чоловіки		
	$E_t$	$U_t$	$I_t$	$E_t$	$U_t$	$I_t$
<b>Умовні ймовірності</b>						
$E_{t-1}$	0,9280***	0,0299***	0,0421***	0,9344***	0,0282***	0,0374***
$U_{t-1}$	0,2476***	0,6039***	0,1485***	0,3097***	0,5943***	0,0960***
$I_{t-1}$	0,0300***	0,0198***	0,9502***	0,0400***	0,0422***	0,9178***
<b>Безумовні ймовірності</b>						
$E_{t-1}$	0,9360	0,0299	0,3410	0,9410	0,0288	0,0303
$U_{t-1}$	0,2294	0,6653	0,1052	0,2782	0,6493	0,0725
$I_{t-1}$	0,0207	0,0139	0,9654	0,0242	0,0247	0,9511

*Примітка:* статистична значимість позначена таким чином: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

*Джерело:* розраховано автором з використанням файлів мікроданих за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Так, порівняння двох наборів оцінок (безумовних та умовних), показують, що результати якісно близькі, але безумовні ймовірності недооцінюють інтенсивність мобільності. Індекси Шоррокса, які, нагадаємо, є проксі-індексами інтенсивності мобільності при переході до умовних



ймовірностей, підвищуються з 0,22 до 0,26 у жінок та з 0,23 до 0,28 у чоловіків. Імовірності збереження статусу знижуються, – значення відповідних елементів головної діагоналі у матриці за контролю спостережуваних змінних виявляються нижчими. Це відбувається здебільшого через підвищення ймовірності переходу осіб обох статей із безробіття у неактивність та зайнятість, а також виходу жінок і, особливо, чоловіків з неактивності на ринок праці.

Таким чином, розглянуто функціонування ринку праці України крізь призму міжстатусних потоків робочої сили, задля чого послідовно застосовувалися різні методичні прийоми аналітичних досліджень, які доповнювали один одного й дозволяли аналізувати потоки під різними кутами зору. Зокрема, побудовано ймовірнісні матриці переходів населення країни між зайнятстю, безробіттям та економічною неактивністю, що дозволило, по-перше, виявити масштаби, структуру і домінуючі напрями потоків українців між трьома основними статусами на ринку праці, а, по-друге, розрахувати індекси Шоррокса – проксі-індекси мобільності, що надають інтегральну оцінку інтенсивності переміщень робочої сили. Щоб запропонувати основу для порівняння та зрозуміти, чи є отримані значення мобільності в Україні високими або ж – навпаки – низькими, відповідні індекси оцінено для ряду країн Європи. Використовуючи економіко-математичне моделювання множинного вибору, виділено соціально-демографічні фактори, що детермінують залученість індивіда до того чи іншого статусу на ринку праці в Україні, а також отримано відповідь на питання про стабільність спостережуваних статусів і наявність ефекту заздалегідь визначеного «шляху», заданого минулим положенням на ринку праці.

У підсумку всіх цих досліджень можна зробити деякі узагальнення. Так, матриці переміщень демонстрували високі значення ймовірностей перебування населення країни у тому самому статусі між двома послідовними обстеженнями, що свідчить про відносно низький рівень

мобільності на українському ринку праці. Порівняння індексів Шоррокса, розрахованих для України, із відповідними показниками мобільності в країнах Європи, підтверджує цей висновок.

Із усіх шести потоків, які з'єднували між собою різні статуси на ринку праці, найбільшими за величиною були із зайнятості до неактивності та безробіття. Причому в кожному випадку вплив превалював над припливом, тим самим забезпечуючи негативне сальдо обміну. Крім того, щорічно близько 10% безробітних залишали ринок праці, ймовірно через втрату позитивних стимулів для пошуку роботи зі стану безробіття.

Поглинаючі властивості неактивності серед іншого мають і структурно-демографічні пояснення, зокрема – відносно ранній вихід на пенсію або ж висока залученість до здобуття вищої освіти на денній формі навчання.

Дослідження залежності поточного статусу на ринку праці від минулого статусу виявили, що вона значна, але не абсолютна.

Також аналіз документує, що перехід від зайнятості до безробіття був вирішальним джерелом його зростання за аналізований період. Працевлаштування безробітних, а також вихід безробітних зі складу робочої сили дещо покращували загальну картину, проте їх темпів виявилось недостатньо, щоб змінити баланс «рушійних сил» динаміки.

Втрата роботи (безробіття) визначається темпами скорочення робочих місць, які зростають у кризу і знижуються у періоди відновлення та зростання економіки. Тоді як працевлаштування безробітних має зв'язок із темпами створення нових робочих місць, тобто із інтенсивністю поглинання безробітних знову згенерованою зайнятістю. Враховуючи, що Україна наразі перебуває у стані війни, підприємства припиняють роботу, руйнуються виробництва, інфраструктура, логістика, економіка країни перебуває у глибокій кризі, це супроводжуватиметься подальшою втратою зайнятості,

безробіттям<sup>102</sup>, а також скороченням кількості безробітних, які знаходять роботу – і не лише через суттєвий спад економічної активності, а й через посилення професійно-кваліфікаційних диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили. Зокрема, внутрішні мігранти із зон бойових зіткнень, навіть попри реалокацію підприємств, створюватимуть додатковий тиск на ринок праці, оскільки у східних регіонах структура зайнятості була суттєво зміщена в бік промисловості порівняно із західними та центральними областями, куди вони переміщуються.

З погляду політики необхідні невідкладні заходи, які уповільнюватимуть поповнення лав безробітних та збільшуватимуть темпи працевлаштування, у т. ч. довгостроково незайнятих, для яких гостріше відчувається ослаблення мотивації до активного пошуку роботи, втрата професійних вмінь і навичок, зменшення конкурентоспроможності, а також зниження рівня життя та поступова деградація особистості.

Можливості зменшення масштабів безробіття потрібно вишукувати ще під час воєнних дій на територіях, незадіяних у конфлікті. Стабілізація економіки, а з нею і соціально-трудової сфери у відносно безпечних регіонах України можливі шляхом переміщення бізнесу, сприяння розвитку приватного сектора, навчання підприємництву, а також організації партнерства з місцевого працевлаштування, що базується на співпраці державних та приватних партнерів (уряду, місцевої влади, профспілок, об'єднання роботодавців, навчальних закладів, служба зайнятості), які намагаються знайти рішення для проблем ринку праці у своїй громаді.

Також зусилля доцільно спрямовувати на збереження і стабілізацію персоналу підприємств. Значні резерви у цьому напрямі мають гнучкі форми організації праці та її оплати.

---

<sup>102</sup> За оцінками Мінекономіки, через війну, за підсумками 2022 р., в країні очікується рівень безробіття близько 30%.

Заходи, що підвищують ефективність пошуку роботи безробітними та/або заходи з професійного навчання (підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації), які збільшують конкурентоспроможність проблемних груп серед безробітних, у т.ч. серед внутрішньо переміщених осіб, а також компенсація найму довгостроково безробітних – усе це потенційні інструменти, які можуть зумовити збільшення відпливу з безробіття. У цьому сенсі також заслуговує на увагу механізм, розроблений і запропонований урядом України, за яким *безробітні залучатимуться до виконання суспільно корисних робіт, в яких є потреба в регіонах* (ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру; роботи, спрямовані на задоволення потреб ЗСУ, інших військових формувань та сил цивільного захисту; роботи із забезпечення загальних потреб функціонування економіки та життєдіяльності населення). Безробітні отримуватимуть оплату за роботу в розмірі, не нижчому за мінімальну зарплату, що в більшості випадків вище, ніж допомога із безробіття. Крім того, з учасниками таких робіт укладатимуться строкові трудові договори відповідно до КЗпПУ.

Усі ми розуміємо, що сподіватися на різке покращення ситуації на ринку праці не варто. Однак історична ретроспектива засвідчує, що ігнорування країнами проблем цілеспрямованого створення робочих місць під час кризи, викликаної війною, матиме наслідком довгострокову стагнацію економічної активності та виникнення застійного безробіття.

## **РОЗДІЛ 2. ПРОЯВИ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ ВІЙНИ**

### **2.1. Особливості трудової активності та мобільності робочої сили України в умовах війни**

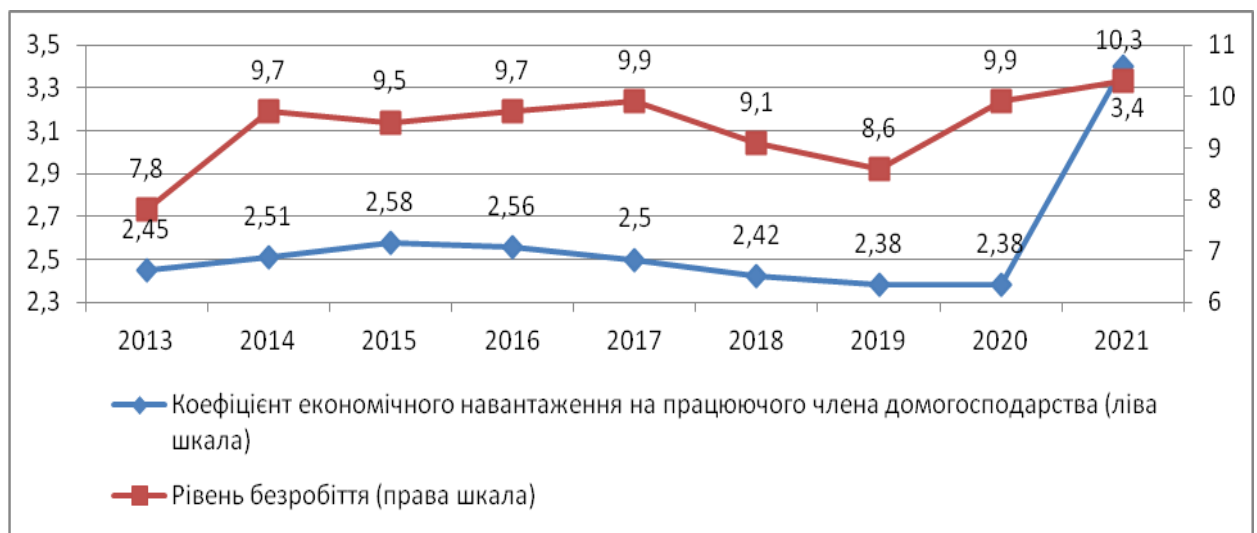
Трудова сфера є ключовою домінантою економічної системи, від її стану безпосередньо залежить продуктивність праці, економічне зростання, формування конкурентних переваг виробництва, добробут працюючого населення та загалом суспільний прогрес і соціальна злагода в суспільстві. Разом і цим у процесі її функціонування інтереси суб'єктів переплітаються та, відповідно, відображаються усі суспільні процеси, включаючи економічні, політичні, демографічні, соціальні тощо.

В Україні з початку воєнної агресії РФ у 2014 р. основними факторами погіршення економічної ситуації стали: руйнація інфраструктури на територіях промислових регіонів, де відбуваються бойові дії, та дезорганізація усталених виробничих зв'язків і критично важливих постачань ресурсів; ускладнення внаслідок загострення політичної ситуації відносин з основними торговельними партнерами, що призвело до часткової втрати зовнішніх ринків; погіршення інвестиційного клімату, що викликало зменшення обсягів інвестиційних потоків; скорочення внутрішнього попиту внаслідок спаду виробничих процесів та падіння купівельної спроможності населення. Найвідчутнішими для суспільства наслідками воєнної агресії є соціальні, що вимірюються насамперед кількісними та якісними втратами найціннішого ресурсу країни – людського потенціалу. Розгортання на території України воєнних дій і пов'язані з цим економічні потрясіння викликали деструктивні зміни та посилили напруженість на ринку праці. Погіршення умов у сфері прикладання праці стало серйозним викликом на шляху розвитку та реалізації трудового потенціалу, самореалізації людей

праці й загалом виступило руйнівним фактором суспільного прогресу та добробуту працездатного населення та членів їхніх родин. Зокрема, порівняно з 2013 р., у 2021 р. робоча сила за чисельністю скоротилася на 16,5% (найбільші скорочення відбулись у перші роки воєнних дій у 2014 та 2015 роках, коли було анексовано територію Автономної Республіки Крим та тимчасово окуповано частину територій Донецької та Луганської областей). Основні причини скорочення робочої сили в цей період пов'язані із захопленням та тимчасовою окупацією територій та загибеллю осіб чи отриманням ними інвалідності під час воєнного протистояння в східних регіонах країни<sup>103</sup>. Рівень зайнятості населення, що був досягнутий у 2013 р. 67,3%, у перші два воєнні роки знизився до 64,7, втрачений рівень показника вдалося відновити лише у 2019 р. Зниження ділової й економічної активності та збільшення кількості осіб, які покидали ринок праці та відмовлялися від активного пошуку роботи, сталося внаслідок руйнації інфраструктури на територіях промислових регіонів, де розгорталися бойові дії, дезорганізації усталених виробничих зв'язків і критично важливих постачань ресурсів; закриття значної кількості підприємств; ускладнення відносин з основними торговельними партнерами; погіршення інвестиційного клімату. Це призвело до зростання безробіття: попри скорочення чисельності населення працездатного віку, кількість безробітних у перші роки стрімко збільшувалося, рівень безробіття працездатного населення з довоєнного рівня 7,8% зріс майже на 2 в.п. До початку повномасштабної війни високий рівень безробіття подолати так і не вдалося, до того ж ситуацію ускладнила криза, пов'язана із поширенням пандемії COVID-19 (рис. 2.1).

---

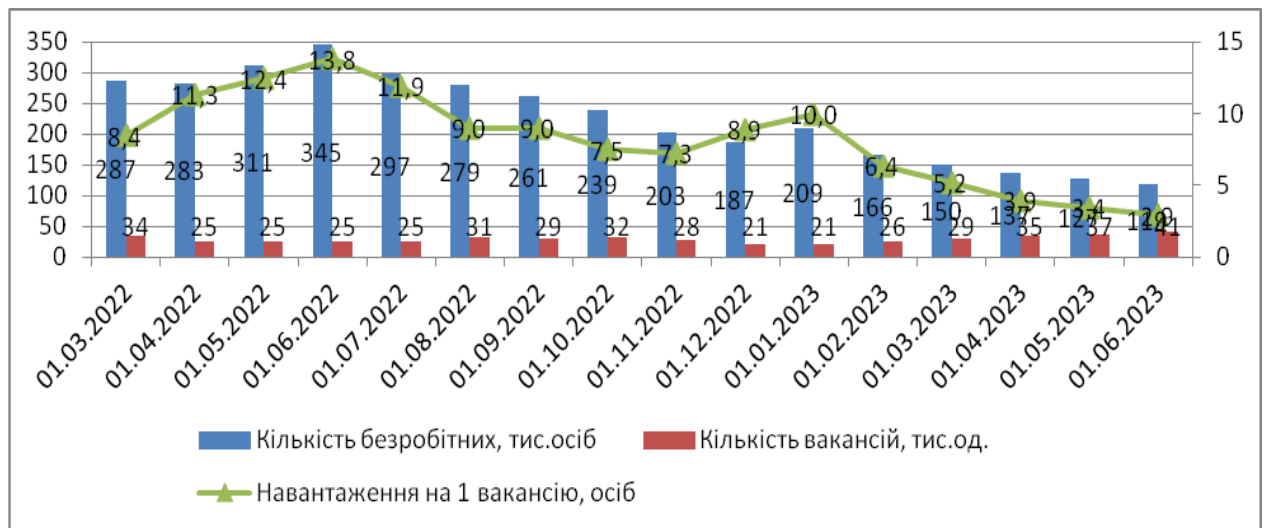
<sup>103</sup> Довідково: за підрахунками УВКПЛ ООН, загальна кількість людських втрат, пов'язаних з конфліктом в Україні (з 14 квітня 2014 р. по 31 січня 2021 р.), становить 42000–44000: 13100–13300 загиблих (щонайменше 3375 цивільних осіб, приблизно 4150 українських військових та приблизно 5700 членів озброєних груп); та 29500–33500 поранених (7000–9000 цивільних осіб, 9700–10700 українських військових та 12700–13700 членів озброєних груп) Див.: ООН підрахувала кількість жертв бойових дій на Донбасі. 19 лютого 2021. 09:50. *Радіо Свобода*. <https://www.radiosvoboda.org/a/news-oon-kst-gertv-boyovyh-donbas/31110937.html>



**Рис. 2.1. Динаміка рівня безробіття та коефіцієнта економічного навантаження на працюючих в Україні у період воєнного конфлікту**  
 Джерело: Державна служба статистики України.

Масштабні втрати робочих місць, масова внутрішня та зовнішня міграція працездатного населення у період повномасштабної війни загострили ситуацію на ринку праці. Зокрема, за інформацією Центру зайнятості, на початок жовтня 2022 р. чисельність офіційно зареєстрованих безробітних сягнула 260 тис. У 2022 р. в Україні зафіксований рекордно високий рівень безробіття – 35%.

Згідно з офіційною статистикою станом на 1 червня 2023 р. чисельність населення, яке мало статус безробітного, скоротилася до 119,2 тис. осіб при наявності вакансій у 41,3 тис. одиниць (рис. 2.1). Зростання безробіття в період війни відбувалося через глибокий спад економічної активності та поповнення лав безробітних мігрантами з прифронтових територій, які потребують працевлаштування. Внутрішні мігранти створюють додатковий тиск на ринок праці, адже структура зайнятості у східних регіонах була суттєво зміщена в бік промисловості, на відміну від західних та центральних областей, до яких вони переміщуються. Це посилює уже наявні структурні диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили. Позитивні тренди в економіці, що виникли внаслідок адаптації до викликів воєнних дій, сприяли пом'якшенню ситуації на ринку праці (рис. 2.2).



**Рис. 2.2. Кількість зареєстрованих безробітних, кількість, вакансій та кількість претендентів на одну вакансію в Україні в період повномасштабної війни**

Джерело: Державна служба зайнятості України.

Зазначені проблеми трудової сфери, що загострились в результаті повномасштабного воєнного конфлікту, призвели до погіршення якісних характеристик робочої сили, падіння рівня життя населення та збільшення економічного навантаження на працюючих, послаблення мотивації до праці, скорочення надходжень до бюджетів і соціальних фондів при збільшенні навантаження на них.

Ситуація в економіці загалом та на ринку праці зокрема і, відповідно, скорочення трудових джерел доходів та купівельної спроможності населення ще до повномасштабної війни призвели до зубожіння працюючих та їхніх родин, звуження можливості доступу до соціальних послуг. Реальна заробітна плата працюючого населення у перші роки вторгнення РФ (2014 та 2015 роки) загалом по країні зменшилася відповідно на 13,5 та 9,9%, реальний наявний дохід на 11,5 та 20,4%. Падіння реальних наявних доходів населення в ці роки відбулося в усіх без винятку регіонах України, а в Донецькій, Луганській та Дніпропетровській областях продовжилося і в наступному, 2016 р. Причому в 2015 р. реальні доходи населення Луганської та Донецької областей зменшились на 45%. Поступове відновлення позитивної динаміки щодо щорічних змін реальних доходів населення



України в наступні роки не забезпечили гідного рівня добробуту населення (рис. 2.3).



**Рис. 2.3. Зміна реальної заробітної плати та реального наявного доходу населення України, % до попереднього року**

Джерело: Державна служба статистики України.

Результати національних щорічних моніторингових опитувань, які проводить Інститут соціології НАН України, свідчать, що у 2020 р. 22,4% респондентів вважали себе безумовно бідними, оскільки в їхніх сім'ях подушний дохід не перевищував офіційно затверджений прожитковий мінімум, дохід 32,0% опитаних перебував у межах одного-двох прожиткових мінімумів, тобто 54,4% визнавали себе малозабезпеченими<sup>104</sup>. За самооцінкою українських домогосподарств, визначеною на основі соціологічних обстежень Державної служби статистики України, в період 2013–2020 рр. від 2,8 до 4,5% респондентів зазначали, що вони не можуть нормально харчуватися, сфера споживання понад 40% з усіх опитаних обмежується придбанням продуктів харчування і лише незначна частина населення відзначала, що в їхніх родинах, крім придбання всього необхідного, вдається робити заощадження<sup>105</sup> (табл. 2.1).

<sup>104</sup> Українське суспільство: моніторинг соціальних змін: збірник наукових праць / Інститут соціології НАН України. 2021. Вип. 7 (21). 546 с.

<sup>105</sup> Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів (за даними вибіркового опитування домогосподарств у січні 2021 року) / Державна служба статистики України. 2021. 21 с. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/zb/07/zb\\_sdrsd\\_20.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/07/zb_sdrsd_20.pdf)

**Розподіл домогосподарств за самооцінкою рівня їх доходів протягом року, %**

Рівень доходів	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Доходів було достатньо і робили заощадження	10,4	8	6,2	6,2	7,8	8,7	11,2	11,8
Доходів було достатньо, але заощаджень не робили	50,5	46,9	45,7	45,7	49,6	47,6	49,3	48,4
Постійно відмовляли собі в найнеобхіднішому, крім харчування	35,8	41,4	43,2	44	38,1	40,2	36,7	36,6
Не вдалося забезпечити навіть достатнє харчування	3,3	3,7	4,9	4,1	4,5	3,5	2,8	3,2

*Джерело:* Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів.

Початок повномасштабної війни вніс суттєві зміни у функціонування вітчизняної економіки та ринку праці. Руйнуються заклади освіти, охорони здоров'я, житлові будинки, заводи або їх склади, аеропорти, ТЕС/ГЕС тощо. Окрім того, втрачаються десятки тисяч кілометрів автомобільних та залізничних шляхів, мостів та мостових переходів<sup>106</sup>. Це призводить до повного чи часткового припинення діяльності підприємств, виникнення проблем в організації роботи бізнесу та проблем з логістикою. Тільки незначна частка вітчизняного бізнесу працює в обсязі, більшому порівняно із довоєнним часом.

До початку російського вторгнення, у 2021 році, рівень безробіття в Україні – за даними обстеження робочої сили, проведеного Держстатом, становив 9,8%<sup>107</sup>. Призупинення на час війни оприлюднення даних Держстату щодо ринку праці ускладнює аналіз поточних тенденцій. На початку повномасштабного вторгнення стрімко зросла частка тих, хто втратив роботу. У подальшому відновлення економічної активності та ринку

<sup>106</sup> ЦЕС спільно з партнерами підраховує збитки від російської агресії. URL: <https://ces.org.ua/%d1%86%d0%b5%d1%81-%d1%81%d0%bf%d1%96%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%be-%d0%b7-%d0%bf%d0%b0%d1%80%d1%82%d0%bd%d0%b5%d1%80%d0%b0%d0%bc%d0%b8-%d0%bf%d1%96%d0%b4%d1%80%d0%b0%d1%85%d0%be%d0%b2%d1%83%d1%94-%d0%b7/>

<sup>107</sup> Новини / Державна служба статистики України. URL: [https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/rp/eans/bn\\_stmvg\\_21\\_ue.xls](https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/rp/eans/bn_stmvg_21_ue.xls)

праці зумовило збільшення частки тих, хто повернувся до своєї роботи або знайшов нову.

За оцінками Національного банку на підставі результатів Комплексного порівняльного дослідження соціологічної групи «Рейтинг» «Як війна змінила мене та країну. Підсумки року»<sup>108</sup>, опитування Центру економічної стратегії «Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути?»<sup>109</sup>, щоквартального опитування групи Info Sapiens<sup>110</sup> «Вивчення фінансового стану домогосподарств», середній рівень безробіття у 2022 р. становив 23%, сягнувши 25% у травні та знизившись до 16% у грудні 2022 р. Отже, у другому півріччі на ринку праці спостерігалися позитивні тенденції. Поглибилися і регіональні відмінності, адже зростання рівня безробіття було найвищим у найближчих до лінії зіткнення регіонах.

З початку 2023 р. ринок праці поступово відновлюється, однак цей процес поки нестійкий. Безробіття все ще залишається високим, а фінансовий стан домогосподарств – складним.

Пожвавлення економічної активності завдяки поліпшенню ситуації в енергетиці та сезонній активізації діяльності підтримало і ринок праці в I кварталі 2023 р. Хоча на початку кварталу через перебої з енергопостачанням ситуація очікувано залишалася складною, у другій половині кварталу на сайтах пошуку роботи поновилося зростання кількості резюме та вакансій. При цьому кількість вакансій зростала швидше.

Проте регіональні та професійні диспропорції поглибилися порівняно з часом до повномасштабного вторгнення, що стримує подальше відновлення зайнятості. За опитуванням групи «Рейтинг», частка тих, хто мав роботу до повномасштабного вторгнення, втратив її і досі не знайшов нової, практично незмінна з червня 2022 р., а в лютому 2023 р. вона становила 36%.

---

<sup>108</sup> Інфляційний звіт Національного банку України. Квітень 2023. 49 с. URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/IR\\_2023-Q2.pdf?v=4](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q2.pdf?v=4)

<sup>109</sup> Вишлінський Г., Михайлишина Д., Самойлюк М., Томіліна М. Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? / Центр економічної стратегії. URL: <https://ces.org.ua/who-are-ukrainian-refugee-research/>

<sup>110</sup> Info Sapiens. URL: <https://www.sapiens.com.ua/>

Серед ВПО не працює 51%.

Так, навантаження на одну вакансію зросло та суттєво відрізняється між регіонами та професіями. Це пояснюється як змінами у структурі економіки через наслідки війни, так і значною кількістю переселенців, та може свідчити про посилення ознак структурного безробіття. За оцінкою МОМ<sup>111</sup>, станом наприкінці січня 2023 р. налічувалося близько 5,4 млн внутрішньо переміщених осіб (ВПО). За даними Міністерства соціальної політики України<sup>112</sup>, кількість зареєстрованих після 2014 р. ВПО становить 4,9 млн.

Так, однією із причин структурного безробіття є складнощі з переїздом потенційних працівників у регіон, де наявна робота за їхньою спеціальністю. В Україні наразі спостерігається аналогічна за змістом, проте формально зворотна ситуація – значна кількість ВПО змушена перебратись у регіони, де пропозиція роботи за їхньою спеціальністю обмежена. Це одна з причин того, що серед ВПО як вища частка тих, хто втратив роботу після повномасштабного вторгнення, так і тих, хто досі не має роботи. Однак навіть серед тих, хто повернувся на попереднє місце проживання, значна частина не може знайти роботу. За даними Міжнародної організації міграції<sup>113</sup>, до своїх постійних місць проживання повернулися 5,6 млн переселенців, з них 20% повернулися із-за кордону. Найбільша частка повернень – у Київській області. Близько 15% ВПО повернулись у дуже складні умови, основні проблеми – безробіття та руйнування житла. Зокрема, частина тих, хто повернувся, мешкають у населених пунктах, де вкрай мало

---

<sup>111</sup> Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення / МОМ ООН міграція. Раунд 12. 23 січня 2023 року. URL: [https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/IOM\\_Gen%20Pop%20Report\\_R12\\_ID\\_P\\_FINAL\\_UKR.pdf](https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/IOM_Gen%20Pop%20Report_R12_ID_P_FINAL_UKR.pdf)

<sup>112</sup> Внутрішньо переміщені особи / Міністерство соціальної політики. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Vnutrishno-peremishcheni-osobi.html>

<sup>113</sup> Інформаційний бюлетень щодо оцінки умов повернення – 1 раунд (січень – лютий 2023 року) / Міжнародна організація міграції. URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraina-informaciyniy-byuleten-schodo-ocinki-umov-povernennya-raund-1-sichen-lyutyi-2023?close=true>

або немає мешканців, а також ті, які, шукаючи роботу, не можуть знайти належні варіанти працевлаштування.

Попри поліпшення на ринку праці, приватний сектор усе ще залишається обережним в оцінках щодо збільшення кількості працівників та зарплат. Так, за даними опитування щодо ділових очікувань підприємств, у I кварталі 2023 р. підприємства і надалі очікували скорочення кількості працівників, хоча частка тих, хто прогнозував скорочення персоналу, поступово зменшується. Водночас значна частка респондентів очікує зростання витрат на оплату праці одного найманого працівника. Крім збільшення оплати праці через інфляційні процеси, це може означати, що частина бізнесів підвищуватиме зарплати, побоюючись втратити персонал (передусім кваліфікований). Схожі результати мають й інші опитування – триває скорочення працівників та збільшуються складнощі з пошуком нового персоналу<sup>114</sup>. Це також може свідчити про дефіцит окремих спеціальностей, незважаючи на високий рівень безробіття.

Тож, попри поживлення ринку праці, відновлення зайнятості у I кварталі 2023 р. пригальмувало. Загалом у I кварталі 2023 р. рівень безробіття оцінено в близько 20%.

На прогнозованому горизонті за умови відсутності значних шоків відновлення ринку праці триватиме. Рівень безробіття поступово знижуватиметься завдяки активізації економічної діяльності, проте залишатиметься високим. Передусім це буде пов'язано із вірогідним збереженням на ринку праці значних кваліфікаційних та регіональних диспропорцій, а також поверненням з-за кордону мігрантів, що, за інших рівних умов, збільшить пропозицію робочої сили.

У перспективі зайнятість та зарплати поступово зростатимуть разом із активізацією економічної діяльності. Проте диспропорції на ринку праці зберігатимуться, тому безробіття залишатиметься вищим за довоєнний

---

<sup>114</sup> Трекер економіки України під час війни / Центр економічної стратегії. 15.05.2023. URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>

рівень, а зростання реальних зарплат буде переважно стриманим, проте нерівномірним за секторами та регіонами. При цьому новим чинником, який суттєво вплинув на зайнятість, стала значна кількість внутрішніх та зовнішніх мігрантів.

За оцінкою Центру економічної стратегії<sup>115</sup>, у квітні 2023 р. кількість вакансій коливалася близько базового рівня першого тижня 2022 р. Утім, перед початком повномасштабного вторгнення цей показник перевищував 140%, тож говорити про повне відновлення ринку праці ще рано, але тенденції є позитивними. Активність шукачів роботи зменшувалася весь квітень і наразі є меншою, ніж рік тому, через місяць після початку повномасштабного вторгнення.

За оцінкою дослідницької агенції Info Sapiens<sup>116</sup>, у квітні 2023 р. рівень безробіття становив 20,8%. Проксі-показник рівня бідності – частка опитаних людей, які змушені економити на їжі, – має схожу до рівня безробіття динаміку та у квітні 2023 року становив 20%.

Законом України від 21.09.2022 № 2622-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці»<sup>117</sup> було суттєво скорочено допомогу з безробіття. Так, допомогу з безробіття виплачуватимуть лише 90 днів (раніше 120–360 днів), а її розмір не може перевищувати розмір мінімальної зарплати (6 700 грн у 2023 р.). Людям передпенсійного віку допомогу будуть платити до 360 днів (раніше 720). За даними Держслужби зайнятості допомогу по безробіттю отримують лише 133 тис. осіб із 215 тис. офіційно зареєстрованих безробітних, тоді як реальна кількість безробітних працездатного віку, за

<sup>115</sup> Там само.

<sup>116</sup> Дослідження агенції Info Sapiens. URL: <https://www.sapiens.com.ua/>

<sup>117</sup> Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#Text>

оцінкою Мінекономіки<sup>118</sup>, у 2022 р. становила понад 2,6 млн осіб, а 2023 р. збільшиться до 2,8 млн осіб.

Воєнні дії змусили велику кількість населення покинути своє постійне місце проживання. За оцінками фахівців, станом на середину 2023 р. в інших країнах знайшли притулок понад 6 млн біженців з України. Згідно з даними різноманітних соціологічних опитувань, проведених в різних країнах світу, до половини біженців становлять дорослі працездатні, а понад 40% – діти<sup>119</sup>. З причин звуження поля прикладання праці та у зв'язку зі зміною місця проживання погіршилась ситуація у сфері зайнятості та доходів працюючого населення. Необхідно відзначити, що частина біженців, перебуваючи за кордоном, працюють віддалено. За даними опитування, здійсненого на замовлення Центру економічних стратегій, серед біженців віддалено на українські компанії працювали 9%<sup>120</sup>. Частка працівників, які продовжують працювати віддалено, особливо швидко знижується серед тих, хто перебуває за кордоном, оскільки частина працедавців перериває трудові відносини із особами, які виїхали за межі держави. З урахуванням цієї обставини втрати працівників внаслідок вимушеної міграції можуть становити приблизно 2 млн. Така оцінка є близькою до оцінки Міжнародної організації праці (МОП), згідно з якою з України виїхали приблизно 1,7 млн осіб, працевлаштованих на Батьківщині, або 11% української робочої сили<sup>121</sup>.

---

<sup>118</sup> Литвин О. Українців чекають нові реалії: як зміниться ринок праці та хто не втратить роботу. *Oboz.ua*. 7.12.2022. URL: [https://news.obozrevatel.com/ukr/economics/fea/htozalishitsya-bez-roboti-v-](https://news.obozrevatel.com/ukr/economics/fea/htozalishitsya-bez-roboti-v-ukraini.htm?utm_medium=referral&utm_source=idealmedia&utm_campaign=obozrevatel.com&utm_term=1291494&utm_content=10299446)

[ukraini.htm?utm\\_medium=referral&utm\\_source=idealmedia&utm\\_campaign=obozrevatel.com&utm\\_term=1291494&utm\\_content=10299446](https://news.obozrevatel.com/ukr/economics/fea/htozalishitsya-bez-roboti-v-ukraini.htm?utm_medium=referral&utm_source=idealmedia&utm_campaign=obozrevatel.com&utm_term=1291494&utm_content=10299446)

<sup>119</sup> Малиновська О., Яценко Л. Вплив обумовленої війною вимушеної міграції за кордон на стан трудового потенціалу України в контексті соціальної стійкості. *Проблеми і перспективи економіки та управління* 2023. № 2 (34). С. 7–25.

<sup>120</sup> Біженців з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? / Центр економічних стратегій. URL: <https://ces.org.ua/who-are-ukrainian-refugee-research/> (дата звернення – 18.04.2023).

<sup>121</sup> . Report on developments relating to the resolution concerning the Russian Federation's aggression against Ukraine from the perspective of the mandate of the International Labour Organization / ILO. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_869200.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_869200.pdf) (дата звернення – 05.04.2023).

Водночас варто зауважити, що, за даними МОП, протягом 2022 р. Україна втратила 2,4 млн робочих місць<sup>122</sup>, – це зумовлює підвищення рівня невизначеності, ризиків в економіці країни, звуження поля прикладання праці, падіння якості зайнятості та ускладнює пошук роботи. Разом із тим масовий виїзд працездатного населення за кордон та наявність ризиків неповернення частини вибулих призводить до зменшення пропозиції робочої сили, а отже – й тиску на ринок праці. Проте в довгостроковій перспективі очевидною є загроза дефіциту працівників, зростання асиметрій на ринку праці.

Важливою є не лише кількість, а й якість вибулих працівників. Так, за даними згаданого опитування EUAA, 73% українських біженців в Європі, які взяли у ньому участь, мають вищу освіту (ступінь бакалавра чи магістра)<sup>123</sup>. Результати опитування у Німеччині дають оцінку у 60% дорослих біженців з України із вищою та 30% із фаховою освітою<sup>124</sup>. При цьому українські біженці більш освічені за середньостатистичного українця: у 2021 р. 54% людей працездатного віку в Україні мали вищу освіту<sup>125</sup>. Хоча дослідники вважають соціологічні дані дещо завищеними, мотивуючи це переважанням серед респондентів, які беруть участь в опитуваннях через електронні засоби зв'язку, відносно освіченіших біженців, адміністративні дані служб зайнятості країн перебування в основному їх підтверджують. Так, за даними швейцарської служби зайнятості, 64% українських біженців, які до неї звернулися, мають вищу освіту. В Іспанії, за даними служби зайнятості, осіб

---

<sup>122</sup> Там само.

<sup>123</sup> Surveys of Arriving Migrants from Ukraine (SAM - UKR). 2 February 2023. URL: [https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2023-02/2023\\_02\\_02\\_EUAA\\_SAM\\_UKR\\_Factsheet.pdf](https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2023-02/2023_02_02_EUAA_SAM_UKR_Factsheet.pdf) (дата звернення – 15.03.2023).

<sup>124</sup> Ukrainian refugees – vocational activation in Germany and in Poland / EWL. 2022. URL: <https://ewl.com.pl/en/report-ukrainian-refugees-vocational-activation-in-germany-and-in-poland/> (дата звернення – 25.04.2023).

<sup>125</sup> Статистична інформація / Державна служба статистики. 2023, 11 травня. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>. (дата звернення – 21.04.2023).



з вищою освітою серед вимушених мігрантів 62%<sup>126</sup>. Крім освіти, біженці з України мають значний виробничий досвід. Відповідно до результатів різних опитувань, як уже зазначалося, 75% респондентів на Батьківщині працювали, причому, що вкрай важливо, половина з них – на посадах, що вимагали високого рівня кваліфікації<sup>127</sup>. Втрата освічених і досвідчених працівників є, безумовно, болючою проблемою для економіки України. Відплив кваліфікованих спеціалістів означає втрату інтелектуальної складової трудового потенціалу, що послаблює конкурентоспроможність робочої сили та може гальмувати інноваційні зрушення. Ці втрати тим більше небезпечні, оскільки певна частина вимушених мігрантів вірогідно на Батьківщину не повернеться. Причому за результатами досліджень Центру економічних досліджень менш схильні до повернення саме люди з вищим рівнем освіти<sup>128</sup>. Таким чином, наявним є ризик послаблення якісних характеристик трудового потенціалу країни, загострення проблем щодо дефіциту кадрів в окремих галузях економіки.

Після повномасштабного вторгнення РФ зросла чисельність зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Станом на середину червня 2023 р. було зареєстровано 4 871 807 осіб як внутрішніх переселенців<sup>129</sup>. Проте, за оцінками посадовців, реальна чисельність ВПО більша, оскільки близько 2 мільйонів громадян хоча і зазнали вимушених переселень, проте з різних причин як ВПО не реєструвалися<sup>130</sup>. Так, шостий

---

<sup>126</sup> What we know about the skills and early labour market outcomes of refugees from Ukraine / OECD. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/c7e694aa-en.pdf?expires=1675082642&id=id&accname=guest&checksum=570EF0C7FE8C68FE75BA738B960CBF41> (дата звернення – 14.05.2023).

<sup>127</sup> Там само.

<sup>128</sup> Біженців з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? / Центр економічних стратегій. 2023, 22 лютого. URL: <https://ces.org.ua/who-are-ukrainian-refugee-research/> (дата звернення – 20.04.2023).

<sup>129</sup> Кількість українців та їх міграція за кордон через війну. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-ato/3732355-kilkist-ukrainciv-ta-ih-migracia-za-kordon-cerez-vijnu.html>

<sup>130</sup> Верещук назвала кількість зареєстрованих і незареєстрованих переселенців в Україні. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3727098-veresuk-nazvala-kilkist-zareestrovanih-i-nezareestrovanih-pereselenciv-v-ukraini.html>

раунд моніторингу, проведеного REACH –організацією, функція якої полягає у представленні адекватної інформації для належного реагування на гуманітарні кризи, показав, що станом на початок 2023 р. 35% домогосподарств ВПО мали у своєму складі осіб, які не були зареєстровані як ВПО<sup>131</sup>.

Про більшу за офіційну чисельність ВПО свідчать й інші дослідження. Зокрема, Міжнародна організація з міграції (МОМ) протягом півтора року війни здійснила 13 раундів опитування населення України на предмет вимушеної міграції, які дають змогу оцінити не лише чисельність та склад, а й динаміку вимушених переміщень.

Згідно з результатами 13 раунду опитування МОМ, станом на 25 червня 2023 р. у країні нараховувалося 5,1 млн ВПО<sup>132</sup>. Починаючи з серпня 2022 р. чисельність ВПО знижувалася (рис. 2.4), проте строки проживання людей як ВПО зростали. Станом на червень 2023 р. понад половину всіх ВПО (60%) повідомили, що перебувають у цьому статусі впродовж року або довше.

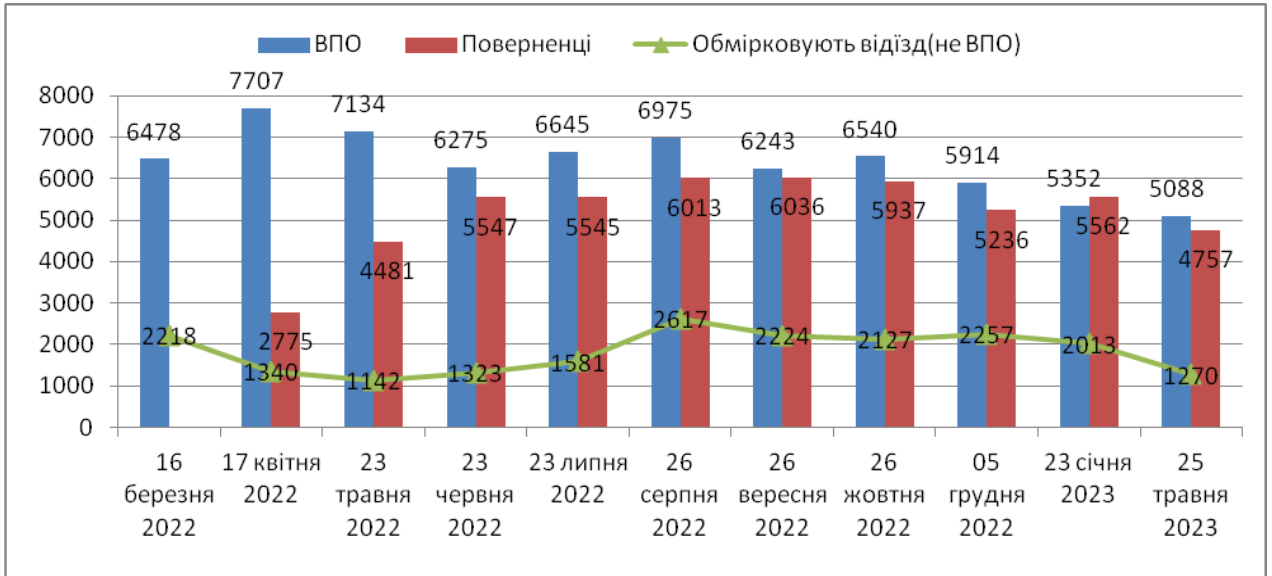
Вимушене переміщення є період повномасштабної війни обумовило серйозні **ризики для ВПО у сфері працевлаштування**. Дослідження МОМ свідчить, що загалом по країні мають роботу лише 40% ВПО (у т.ч. 4% самозайнятих). Для порівняння, рівень зайнятості серед непереміщеного населення становить 50%. За даними опитування, до війни ситуація була зворотною: працювали 62% респондентів, які нині є ВПО, і 53% опитаних серед непереміщеного населення. Таким чином, хоча війна викликала значні проблеми у сфері зайнятості, від яких страждають всі громадяни країни, проте для ВПО вони є найбільш серйозними. Важливо зазначити, що майже всі (90%) раніше зайнятих ВПО, які наразі не працюють (включно з тими, хто

---

<sup>131</sup> Arrival and Transit Monitoring / REACH. URL: [https://www.impact-repository.org/document/reach/a1c818c6/UKR2208\\_REACH\\_ATM\\_Round-6\\_Factsheet\\_February2023.pdf](https://www.impact-repository.org/document/reach/a1c818c6/UKR2208_REACH_ATM_Round-6_Factsheet_February2023.pdf)

<sup>132</sup> Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення. Раунд 13. Червень 2023 року. URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-zvit-pro-situaciyu-z-vnutrishnim-peremischennyam-zagalne-opituvannya-naselennya?close=true0>

шукає роботу, не шукає роботу чи займається домашнім господарством), втратили роботу внаслідок війни. Вимушені переміщення вкрай негативно впливають на економічну активність особи також і в середньо- та довгостроковій перспективах. Так, дослідники конфлікту в Боснії та Герцеговині 1992–1995 рр. виявили, що і через шість років після конфлікту люди, травмовані війною, перебували під ризиком депресії та мали гірше становище на ринку праці з імовірністю, на 60% вищою<sup>133</sup>.



**Рис. 2.4. Чисельність ВПО за оцінками Міжнародної організації з міграції, тис. осіб**

Джерело: Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення. Раунд 13 / MOM. Червень 2023 року. URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-zvit-pro-situaciyu-z-vnutrishnim-peremischennyam-zagalne-opituvannya-naselennya?close=true>

Таким чином, маса працівників була виключена з виробничого процесу, втратила доходи. На думку експертів, серед найвагоміших причин проблем із працевлаштуванням – невизначеність життєвої ситуації ВПО, той факт, що роботодавці сприймають їх як тимчасових працівників, що різко знижує шанси бути найнятими і водночас мотивацію до пошуків роботи. Для вихідців із східних та південних областей стримуючим фактором у пошуку роботи є нижча на Західній Україні зарплата, порівняно з тією, яку вони

<sup>133</sup> Відбудова України: принципи та політика. URL: [https://cepr.org/system/files/2022-12/reconstruction%20book\\_Ukrainian\\_0.pdf](https://cepr.org/system/files/2022-12/reconstruction%20book_Ukrainian_0.pdf)

отримували до війни. Брак вакансій та розбіжність кваліфікації ВПО з вимогами місцевого ринку праці також становить проблему, особливо в невеликих містах і селах<sup>134</sup>.

Такі висновки підтверджує аналіз запитів ВПО на основі даних кадрового порталу *robota.ua*, який показав, що навіть ті вимушені переселенці, які знайшли роботу, часто нею незадоволені: серед шукачів роботи із числа ВПО 26,2% заявили, що роботу мають, однак шукають іншу. Про кваліфікаційні проблеми та необхідність навчання чи перекваліфікації свідчить той факт, що з числа претендентів на робочі місця 37,8% шукають роботу без досвіду чи спеціалізованої освіти і лише 33,7% – з досвідом та 28,5% – за спеціальністю.

Отже, вимушене масове переміщення населення в період війни чинить додаткове навантаження на ринок праці, загострюючи існуючі та створюючи нові проблеми у сфері працевлаштування. Враховуючи ситуацію на ринку праці України в період воєнного протистояння та необхідність забезпечення його відновлення та забезпечення сприятливих умов для продуктивної зайнятості, особливої актуальності набуває систематизація ключових загроз, які перешкоджають сталому перебігу та розвитку процесів формування, розподілу та використання робочої сили. При цьому варто брати до уваги проблеми, що формувались у довоєнний період та загострилися під впливом дії численних факторів, зумовленою сучасними економічними та політичними змінами. Погіршення ситуації на ринку праці в період воєнного конфлікту стало випробовуванням для інститутів ринку праці щодо здатності максимально забезпечити його прийнятне функціонування та протидіяти загрозам у сфері зайнятості.

Аналіз згаданих тенденцій дозволяє виокремити загрози на ринку праці, загострення яких спричинено розгортанням воєнних дій на території України, серед яких є: *посилення напруження на ринку праці внаслідок*

---

<sup>134</sup> Звіт по дослідженню щодо працевлаштування ВПО в Закарпатській та Львівській областях. URL: <http://www.czvl.org.ua/blog/wp-content/uploads/2022/09/...B1.pdf>

*бойових дій*. В результаті воєнних дій відбулося скорочення найціннішого ресурсу країни – людського потенціалу. Найтяжчою ціною для України стали також незворотні людські втрати в результаті бойових дій. Вкрай серйозною соціально-економічною проблемою є *масові вимушені переселення*. Проблеми трудової сфери, що загострилися унаслідок воєнного конфлікту, викликали *погіршення якісних характеристик робочої сили, падіння рівня життя населення та збільшення економічного навантаження на працюючих, послаблення мотивації до праці, скорочення надходжень до бюджетів і соціальних фондів при збільшенні навантаження* на них. Як наслідок, це зумовило зниження рівня життя працюючих та їхніх родин, звуження можливості доступу до соціальних послуг.

Поряд із цим тимчасова втрата частини територій, *руйнування виробничих ланцюгів, погіршення умов для підприємництва, втрата значної частки потенціалу базових галузей промисловості та аграрного сектора, сфери послуг, руйнація соціальної інфраструктури* призвели до значних втрат економічного потенціалу та, як наслідок, звуження поля прикладання праці, зменшення якісних робочих місць та поглиблення галузевих та освітньо-професійних диспропорцій на ринку праці.

Типовим соціально-економічним явищем для ринкової економіки є безробіття, що виступає неприйнятною альтернативою зайнятості, та становить проблему, яка потребує розроблення адаптаційних інструментів державної політики. Проблеми на ринку праці загострюються в зв'язку з *поширенням значних обсягів довготривалого безробіття*, внаслідок якого відбуваються ослаблення мотивації до активного пошуку роботи; втрата професійних вмінь і навичок та зменшення конкурентоспроможності індивідів; зниження рівня життя, поступова деградація особистості та зростання ризику щодо нездійснення самореалізації.

Загрозою на вітчизняному ринку праці залишається *низька дієвість мотиваційних та стимулюючих чинників*. Погоджуючись з існуючими в науковій літературі поглядами, поняття «мотивація у сфері праці» та стимул,

що широко використовується в теорії і практиці мотивації трудової діяльності, трактуємо як формування активної позиції населення щодо пошуку гідної роботи, забезпеченням можливостей професійно-кваліфікаційної, мотивів певної трудової поведінки людини, які стають спонукальною причиною, поштовхом до ефективної зайнятості в легальному секторі економіки<sup>135</sup>. Низька ж дієвість цих чинників виступає причиною низької економічної активності населення та сприяє поширенню тіньового сегмента зайнятості<sup>136</sup>.

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

- потенційні можливості реагувати на зміни, забезпечувати стійкість до дії негативних факторів та підтримувати нормальні умови функціонування;
- перманентне накопичення, модифікація, посилення характеристик ефективності ринку праці;
- здатність до постійного оновлення, удосконалення і розвитку, зберігаючи та посилюючи конкурентоспроможність;
- сприйняття норм зовнішнього середовища та здатність гнучких змін цінностей, цілей, завдань, мотивацій;
- здатність збалансовувати інтереси, що забезпечує гнучкість та мінімізацію ризиків виникнення конфліктів у взаємовідносинах.

---

<sup>135</sup> Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії: монографія. Кіровоград: КОД, 2009. 200 с.

<sup>136</sup> Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 1998. 224 с.

Недостатній рівень адаптивності виступає загрозою зниження рівня та ефективності використання трудових ресурсів, загострення проблеми безробіття та зростання вірогідності соціальної ексклюзії на ринку праці.

Важливою загрозою в цей непростий для країни час виступає *недостатній рівень трудової мобільності та низький рівень її ефективності*. Підвищення трудової мобільності є важливою умовою збалансування попиту та пропозиції робочої сили, оптимізації вертикального та горизонтального, збільшення обсягу доступних робочих місць, підвищенню ймовірності успішно реалізувати набуті професійно-кваліфікаційні навички, підвищення продуктивності праці, зростання рівня життя та забезпечення економічного зростання загалом. Поряд із цим мобільність забезпечує зближення рівнів життя населення, зменшує загальну макроекономічну волатильність, що сприяє пом'якшенню соціальної напруженості в суспільстві.

*Зміна вікової структури робочої сили*, що відбувається внаслідок фізичної втрати працездатного населення у воєнний період та в результаті міграційного впливу в поєднанні з чинниками природного характеру, що формувалися тривалий час в умовах негативних демографічних тенденцій, загрожує збільшенням навантаження на соціальні фонди, зменшенням рівня продуктивності праці, погіршенням якісних характеристик робочої сили та скороченням її чисельності.

Загрозою на вітчизняному ринку праці залишається *низький рівень інфорсменту трудового законодавства*. Для української моделі соціально-трудова відносин характерні розрив між нормативними і фактичними параметрами, сполучення жорстких правових рамок регулювання із домінуванням неформальних інститутів і недостатньою ефективністю інфорсменту законів на практиці. Слабкість інфорсменту неспроможна забезпечити безпечні та гідні умови праці; подолання проблеми щодо поширення неформальної та тіньової зайнятості; ефективну дію мотиваційних інструментів до продуктивної зайнятості.

Позиціонування перерахованих загроз на запропонованій карті загроз дозволяє наочно класифікувати їх за ймовірністю та значимістю (рис. 2.5).

			<b>А</b>	<b>В</b>	<b>С</b>
<b>Вплив</b>	<i>Незначний</i>	<b>1</b>		<b>5, 8</b>	
	<i>Помірний</i>	<b>2</b>	<b>4, 6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
	<i>Суттєвий</i>	<b>3</b>	<b>1, 2</b>		
			<i>Низька</i>	<i>Помірна</i>	<i>Висока</i>
			<b>Вірогідність</b>		

**Рис. 2.5. Карта загроз на ринку праці України в період війни та в період післявоєнного відновлення**

*Джерело.* авторська розробка.

Негаразди на ринку праці характеризуються не тільки поширенням ризиків і загроз, але й їх імовірними чи фактичними наслідками (впливом на робочу силу, на економіку, на суспільство загалом). Насамперед варто зазначити, що за терміном дії можливі наслідки можуть розглядатись як довгострокові, середньострокові та короткострокові, за способом дії – прямі чи опосередковані, за змістом – демографічні, соціальні, економічні, психологічні, екологічні тощо. Наприклад, звуження сфери прикладання праці у суспільстві викликає як прямі, так і непрямі негативні наслідки для всіх учасників соціально-трудової сфери, серед яких найсуттєвішими є: зниження рівня життя працездатного населення та його родин, зростання диференціації населення і збільшення ймовірності поширення бідності, скорочення рівня купівельної спроможності населення, податкових надходжень і зменшення обсягів виробництва, виникнення та посилення соціальної напруженості в суспільстві та соціально-економічної дестабілізації, руйнація традиційних цінностей сучасного суспільства.



Наслідки можуть бути виміряні умовно. Суб'єктивна якісна міра впливу стосується масштабів та сили ураження, і характеризується як суттєвий вплив; помірний вплив; незначний вплив. Об'єктивна кількісна міра стосується, зазвичай, числа постраждалих або масштабів соціально-економічних збитків (масштаби безробіття, рівень навантаження на соціальні фонди, зміна якісних чи кількісних характеристик робочої сили тощо). Для визначення напрямів щодо попередження та послаблення їх негативного впливу необхідно усвідомлювати характер та масштабність можливих наслідків.

У площині вище наведених міркувань, загрози та їх наслідки на ринку праці України можна представити таким чином (табл. 2.2).

*Таблиця 2.2*

**Загрози на ринку праці України та їх можливі наслідки у період війни та у період післявоєнного відновлення**

<b>Загрози</b>	<b>Координати на карті загроз</b>	<b>Наслідки</b>
1. Посилення напруження на ринку праці внаслідок бойових дій	<b>A3</b>	Зменшення обсягу пропозиції робочої сили Збільшення навантаження на соціальні фонди
2. Втрата/знищення виробничої та соціальної інфраструктури	<b>A3</b>	Поглиблення структурних диспропорцій зайнятості. Проблеми доступності якісних робочих місць. Зростання безробіття
3. Поширення застійного безробіття, середня ймовірність	<b>B2</b>	Погіршення якості трудового потенціалу (декваліфікація). Втрата мотивації до продуктивної зайнятості. Падіння рівня життя працюючих та їхніх родин
4. Низька дієвість мотиваційних та стимулюючих чинників на ринку праці	<b>A2</b>	Низький рівень економічної активності. Збереження тіньової зайнятості
5. Низький рівень адаптивності суб'єктів ринку праці до нових вимог	<b>B1</b>	Зростання економічної неактивності (поза робочою силою). Поповнення лав безробітних Зростання вірогідності соціальної ексклюзії на ринку праці
6. Низький рівень мобільності робочої сили	<b>A2</b>	Посилення галузевих та освітньо-професійних асиметрій ринку праці. Звуження можливостей працевлаштування. Зниження продуктивності праці
7. Зміна вікової структури робочої сили	<b>C2</b>	Збільшення навантаження на соціальні фонди. Зниження продуктивності праці
8. Низький рівень інфорсменту у трудовій сфері	<b>B1</b>	Збільшення сегмента неформальної та тіньової зайнятості. Втрата мотивації до продуктивної зайнятості. Погіршення безпеки праці та гідні умови праці

*Джерело.* авторська розробка.

В умовах обмеженої доступності фінансових ресурсів та залежності від зовнішньої допомоги в умовах повномасштабної війни уряд України активно запроваджує заходи, спрямовані на попередження поширення загроз та пом'якшення негативної дії їх наслідків. Зокрема, реалізуються державні програми, серед яких грантові програми, спрямовані на стимулювання підприємницької діяльності та створення робочих місць. За грантовою програмою «Власна справа» українці можуть отримати мікрогрант від 50 до 250 тис. грн на придбання або лізинг обладнання, закупівлю сировини та матеріалів, оренду приміщення. У 2023 році на програму «Власна справа» передбачено бюджетне фінансування у розмірі 1,8 млрд грн, що дасть змогу видати близько 10 000 мікрогрантів. Для ветеранів війни розпочато грантову програму на започаткування або розвиток власного бізнесу. Гранти на 500 тис грн та 1 млн грн надаватимуться за умови співфінансування з отримувачем у співвідношенні 70/30 та можуть бути використані на придбання обладнання, сировини, матеріалів, оренду приміщення та транспортних засобів, необхідних для реалізації свого бізнес-проєкту, закупівлю ліцензійного програмного забезпечення, оплату послуг з маркетингу та реклами.

Також ведуться перемовини з міжнародними донорами щодо створення механізму розподілу ризиків для захисту капітальних інвестицій шляхом створення страхового пулу, який може підвищити інтерес міжнародних фінансових інституцій на кшталт MIGA та DFC до страхування інвестиційних проєктів.

Вагомий внесок у підтримку кредитування реального сектора забезпечує ініційована Президентом України програма «Доступні кредити 5–7–9%», яка дозволяє позичальникам отримати від держави часткову компенсацію відсоткової ставки за банківськими кредитами. З початку 2023 р. банки за цією програмою видали бізнесу понад 6 тис. кредитів на суму понад 20 млрд грн, а з початку великої війни – понад 24 тис. на майже 100 млрд грн.

Злагоджена і цілеспрямована робота Ради і Правління НБУ в період з лютого 2022 р. сформували міцний фундамент фінансової стійкості та створили умови макроекономічної стабільності для розвитку країни у середньостроковій перспективі. Запорукою цього стали «Основні засади грошово-кредитної політики на період воєнного стану», які були прийняті Радою НБУ. Це був період найважчих випробувань, коли потрібно було вчасно приймати ефективні рішення, що давали б результат.

Зараз ми маємо стійку антивоєнну коаліцію щодо підтримки центральних банків багатьох країн світу. Їх досвід у подоланні кризових явищ варто враховувати при розв'язанні проблемних питань монетарної сфери України.

Для Національного банку України в умовах війни важливим завданням є підтримання економіки через забезпечення доступності фінансових ресурсів як для приватного сектора, так і для держави. З цією метою НБУ разом з урядом і надалі докладають зусиль для активізації внутрішнього боргового ринку та мінімізації ризиків для макрофінансової стабільності. Зокрема, Національний банк надав можливість банкам покривати до 50% від загального обсягу обов'язкових резервів за рахунок бенчмарк-ОВДП з визначеного переліку. З 11 березня 2023 р. цей перелік включає шість випусків цінних паперів, три з яких було додано в січні та лютому 2023 р. Завдяки цим крокам вкладення банків в ОВДП з початку 2023 р. зросли вже на майже 44 млрд грн, що збільшило можливості уряду фінансувати державні програми.

У свою чергу уряд поступово підвищує дохідність державних запозичень на внутрішньому ринку, що перетворює відповідні фінансові інструменти на привабливі для широкого кола потенційних інвесторів. Також у січні–березні 2023 р. НБУ підвищив нормативи обов'язкових резервів за коштами на вимогу та коштами на поточних рахунках фізичних осіб загалом на 20 в.п., а юридичних осіб – на 10 в.п.. Зрештою, утримання Національним банком із початку широкомасштабних воєнних дій фіксованого обмінного

курсу продовжує підтримувати споживчий попит та уможлиблює реалізацію інвестиційних проєктів за рахунок імпорту інвестиційного обладнання. Наразі економіка потребує залучення додаткового капіталу та його поєднання з вільною робочою силою у проєктах створення нової доданої вартості економіки, адже найнадійнішим фундаментом для забезпечення макроекономічної та фіскальної стабілізації економіки є відновлення її внутрішнього конкурентоспроможного реального сектора. Деякі кроки в цьому напрямі вже зроблено. Програма EFF від МВФ орієнтована на створення передумов для довгострокового економічного зростання в контексті післявоєнної реконструкції України та її інтеграції до ЄС.

У 2023 р. НБУ спільно з експертами МВФ проведено оцінку якості активів та стрес-тестування банківської системи. Це дозволяє підготувати банківську систему до етапу активного спрямування кредитних ресурсів на цілі економічного відновлення країни. В подальшому після необхідної стабілізації макроекономічних умов необхідна модифікація монетарного дизайну політики центрального банку з орієнтацією на стимулювання кредитної активності банків та їх фінансового посередництва між власниками заощаджень та інвесторами. Активне залучення кредитного ресурсу у реальне виробництво не тільки допоможе полегшити процес економічного відновлення в країні, а й посилить трансмісійний механізм монетарної політики, його здатність впливати в майбутньому на рівень цін в економіці.

Важливим завданням є посилення програм уряду, спрямованих на створення робочих місць. Це одночасно вирішує низку ключових завдань – мобілізації ресурсів тилу для перемоги на фронті, зняття гострих соціальних проблем безробіття та бідності, зниження валютних ризиків через стимулювання імпортозаміщення.

Наразі важливим заходом вбачається якнайшвидше запуснути механізми захисту інвестицій від воєнних ризиків із залученням державних коштів та коштів міжнародних донорів. У середньостроковій перспективі

запроваджені заходи будуть посилені ефектом завершених структурних інституційних реформ.

Урядом задекларовано<sup>137</sup> розроблення нової економічної моделі, що дозволить переосмислити роль проєкту «Українська архітектура реформ». Діяльність буде зосереджена на таких десяти ключових напрямках та реформах, як:

- 1) розроблення нової економічної моделі України як ресурсного центру Європи;
- 2) реформа сектора громадянської безпеки;
- 3) оновлення політики підтримки учасників війни;
- 4) реформа енергетики, спрямована на енергонезалежність та модернізацію;
- 5) відновлення;
- 6) масштабна соціальна реформа;
- 7) проєкти підтримки бізнесу;
- 8) нові напрями у реформі освіти;
- 9) реформа митниці;
- 10) реформа управління.

Відбудова має базуватись за принципом *build back better*<sup>138</sup>. Важливим завданням є інтеграція до глобальних ланцюжків доданої вартості, створення можливостей для розвитку українських та іноземних компаній в Україні. Головними джерелами фінансування відбудови мають стати заморожені російські активи та приватні іноземні інвестиції, особливо зі Сполучених Штатів.

Основні кроки державної політики задля збереження нації Український інститут майбутнього запропонував у доповіді «Нова економічна політика

---

<sup>137</sup> В Україні з'явиться нова економічна модель, – Шмигаль. *Хвиля*. 17.04.2023. 23.31.00. URL: <https://hvylyya.net/uk/news/271022-v-ukraine-poyavitsya-novaya-ekonomicheskuyu-model-shmygal>

<sup>138</sup> Аналог «Плану Маршалла» допоможе трансформувати економіку України – Шмигаль. *Хвиля*. 14.04.2023. URL: <https://hvylyya.net/uk/news/270820-analog-plana-marshalla-pomozhet-transformirovat-ekonomiku-ukrainy-shmygal>

України»<sup>139</sup>. У ній зазначено основні недоліки регулювання ринку праці з початку війни: посилення прав роботодавців, зокрема, заборона перевірок з боку Держпраці, що дає роботодавцям можливість наймати працівників без офіційного працевлаштування безкарно; зміни до КЗпП, щодо укладення трудового договору із нефіксованим робочим часом, можливість звільнення працівника на підставах, не передбачених КЗпП; скорочення періоду виплати допомоги з безробіття – з 360 до 90 днів. Отже, діюча політика в Україні не створює умов для підвищення зайнятості та повернення українських трудових мігрантів, біженців, що посилює небезпеку поглиблення дефіциту трудових ресурсів, особливо висококваліфікованих кадрів, уже найближчим часом.

Одним із напрямів нової економічної політики має бути «створення умов для збільшення трудових ресурсів та розвитку людського капіталу, у тому числі: створення національної міграційної політики, створення державної програми зі стимулювання народжуваності та підтримки батьків, впровадження нової моделі освіти та програми залучення в Україну іноземних студентів, відродження прикладної науки, створення інкубаторів талантів, розвиток проєктів фінансової грамотності, запуск обов'язкового медичного страхування та державних програм щодо профілактики здоров'я нації».

Цілями економічної політики в найближчій перспективі мають стати:

1. Економічне зростання національної економіки та економічна експансія
2. Повна зайнятість, зростання добробуту населення
3. Економічна ефективність
4. Стабільність рівня цін, боротьба з інфляцією чи дефляцією
5. Економічна свобода
6. Справедливий розподіл доходів
7. Економічна забезпеченість (соціальні гарантії).

Для розвитку людського капіталу Український інститут майбутнього

---

<sup>139</sup>. Нова економічна політика України: доповідь / Український інститут майбутнього. 2023. 42 с. URL: <https://uifuture.org/publications/nova-ekonomichna-polityka/>

пропонує вжити таких заходів. Зокрема, у сфері освіти і науки – провести реформу освіти усіх рівнів; відновити держзамовлення наукових досліджень; відродити прикладну науку, пов'язану з бізнесом; створювати інкубатори талантів із державним фінансуванням; нарощувати обмін студентів із іноземними університетами; надавати гранти на навчання; створювати умови для навчання протягом усього життя.

У сфері збільшення трудових ресурсів пропонується: напрацювання національної міграційної політики; складання прогнозів на 3–5 років для оцінки потреби у кваліфікованих кадрах; визначення країн, які можуть стати донорами у міграційних процесах з урахуванням культурної близькості та здатності мігрантів до інтеграції в суспільство; спрощення трудового законодавства, посилення правового захисту мігрантів, спрощення системи набуття громадянства, ліквідація дозволів на працевлаштування іноземців; створення умов для залучення до праці жінок, осіб похилого віку (60+) включно із підняттям пенсійного віку та підлітків (15+); створення державної програми стимулювання народжуваності та підтримки батьків.

У сфері здоров'я нації: запровадження обов'язкового медичного страхування; створення державної програми щодо підвищення фізичної активності населення, створення спортивної інфраструктури, що сприятиме підвищенню продуктивності праці, покращенню фізичного та ментального здоров'я.

Усі перелічені запропоновані заходи прямо чи опосередковано мають діяти у напрямі забезпечення стійкості соціально-економічної системи та створення сприятливих умов для нагромадження людського капіталу. У період воєнних дій та часи повоєнного відновлення заходи державної політики у сфері збереження та використання людського капіталу мають бути максимально ефективними. Важливим для залучення робочої сили в поле зайнятості у воєнний час і період економічного відновлення залишається питання забезпечення мобільності робочої сили, що визначає

рівень адаптивності до змін умов прикладання праці та сприяє забезпеченню потреб підприємств у робочій силі.

Система регулювання трудової мобільності в контексті створення сприятливих умов для формування та розвитку людського капіталу потребує удосконалення інституційних механізмів, що включають політико-правові важелі, які реалізуються головним чином через державну політику, та соціально-адаптаційні інститути, представлені службою зайнятості населення. Необхідними є дії, спрямовані на оптимізацію та підвищення результативності Державної служби зайнятості, діяльність якої спрямована на посередництво у працевлаштуванні, професійну орієнтацію, підвищення конкурентоспроможності шукачів роботи шляхом професійного навчання та підтримки підприємницької діяльності.

Щодо мігрантів з України можна висловити деякі припущення – із досвіду попередніх міграційних хвиль до Європи. Скоріше за все будуть затребувані особи із належним рівнем професійно-кваліфікаційної підготовки, із сучасним рівнем володіння інформаційно-комунікаційними технологіями, з обов'язковим знанням принаймні двох іноземних мов (англійської і країни проживання), адаптовані й толерантні до культури країни-реципієнта. Також переваги матимуть освітні мігранти, які здобуватимуть першу або другу освіту за кордоном із можливістю подальшого працевлаштування. Для іншої частини мігрантів імовірно зниження професійного статусу та значні труднощі пошуку легального робочого місця.

Основним напрямом протидії цим негативним викликам, безумовно, має стати створення умов для повернення біженців війни в Україну та їхньої реінтеграції в українське суспільство. Політика повернення має посісти належне місце у внутрішній політиці держави. Необхідно розробити загальнодержавну та місцеві програми повернення та реінтеграції, створити відповідні виконавчі структури, забезпечити чітку міжвідомчу координацію. Реалізація політики повернення потребуватиме налагодження обліку



переміщених осіб та вивчення їхніх потреб та намірів. Її складовою має стати детальне інформування біженців про ситуацію в місцях проживання в Україні, можливість працевлаштування та започаткування бізнесу, підтримку, на які можуть розраховувати ті, хто повернувся.

Забезпечити повернення біженців допоможе розвиток співпраці з країнами їхнього перебування та міжнародними організаціями, наприклад, у спосіб досягнення домовленостей щодо адресного трансферу допомоги, яку українці отримували за кордоном, в Україну, її спрямування на відбудову зруйнованого житла, мікrokредитування дрібного бізнесу, фінансування професійного навчання тощо залежно від конкретних потреб особи.

Питання повернення має посісти належне місце у мирному процесі, передусім щодо створення умов для вільного прийняття рішення про повернення українцями, примусово депортованими до Росії.

Немає сумніву, що успішна політика повернення біженців у середньо- та довготерміновій перспективі залежить від соціально-економічного стану, а створення умов для повернення українців із-за кордону та їхньої реінтеграції значною мірою залежить від ефективності системних дій із застосуванням інноваційних методів державного регулювання у трудовій сфері. Механізм регулювання ринку праці повинен не тільки балансувати сферу зайнятості, а й забезпечувати належні, гідні умови праці.

У зв'язку з цим пріоритетами державної політики мають стати:

– формування сприятливих умов для забезпечення продуктивної зайнятості шляхом упровадження системних стимулів для розширення пропозиції робочих місць у приватному секторі економіки, стимулювання самозайнятості населення; зменшення бюрократичного навантаження на роботодавців, спрощення регулювання праці та скорочення зайвих бюрократичних процедур у сфері трудових відносин; забезпечення мобільності робочої сили; реалізації політики, спрямованої на забезпечення ефективного використання освітнього потенціалу, збільшення економічної активності молоді, жінок та вирішення проблеми безробіття серед

внутрішньо переміщених осіб працездатного віку, мінімізація відпливу робочої сили, посилення ролі мотиваційних чинників до продуктивної праці;

– забезпечення гнучкості регіональних ринків праці робочої сили,

– пом'якшення дисбалансу між змістом послуг освітньої сфери та потребами ринку праці, що потребує оптимізації сфери підготовки кадрів та приведення її у відповідність до потреб вітчизняного ринку праці,

– інституалізація інклюзивної політики зайнятості, яка би враховувала умови військового стану та повоєнного відновлення.

Для акумуляції людського капіталу важливим залишається завдання щодо удосконалення системного пакета законодавчих та соціально-економічних засобів для активізації участі молоді в суспільному житті держави, розвитку її наукового, трудового потенціалу та забезпечення гідної зайнятості. Молодь є однією із найважливіших домінант у складі стратегічних ресурсів держави, що визначає орієнтири соціально-економічної сфери, масштаби і темпи науково-технічного прогресу та впливає на суспільний розвиток загалом. Тому реалізація активної політики щодо молодіжної зайнятості із застосуванням прозорих та ефективних механізмів стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, мотивація молодих людей до розвитку, трудової активності та подолання стереотипних уявлень роботодавців стосовно їхнього низького професіоналізму має стати пріоритетом державної політики у найближчій перспективі. Розв'язати проблеми підвищення мобільності молоді можна лише шляхом реалізації цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій, спрямованих на забезпечення загальної соціальної стабільності та захищеності молоді.

Під час війни не втрачають актуальності заходи щодо відновлення та запровадження адекватних заходів для забезпечення стійкості економічної системи загалом та ринку праці зокрема, здатних функціонувати та розвиватися в умовах нових викликів для досягнення стратегічних цілей щодо забезпечення права людини на гідну працю, нової якості економічного, соціального і гуманітарного розвитку. Вирішення цього завдання потребує

підвищення дієвості соціальних ліфтів, що сприяють створенню сприятливих умов для економічної самореалізації осіб та формування адаптивності робочої сили та ринку праці.

Політика повоєнного ринку праці повинна бути двополярною та орієнтуватися як на внутрішній сегмент, так і на зовнішній – вимушених переселенців за межі країни. Стосовно внутрішнього ринку праці, попри його суттєві прогалини, незбалансованість, величезні втрати, викликані війною, потрібно створювати умови для розвитку внутрішньої мобільності в усіх зазначених вище формах. Очевидно, в процесі відновлюваного періоду виникне попит на працю, пов'язану із подоланням наслідків руйнації економіки, відбудовою територій, підприємств, житлового фонду. Це потребуватиме переміщення робочої сили. Разом із тим відродження має відбуватися на новій основі, що зумовить потребу у нових знаннях та навичках. Паралельно необхідно здійснювати структурну трансформацію економіки з відповідними перетвореннями ринку праці.

Можливості відновлення економіки та соціально-трудової сфери потрібно вишукувати ще під час воєнних дій на тих територіях, де вони не проводяться. Будь-які можливості слід використовувати для відродження інституцій, ринків та підприємств; реконструкції інфраструктури і відновлення довіри та очікувань. Після завершення воєнних дій слід використати дивіденди миру з метою досягти покращення життя та добробуту населення. Найголовнішим для швидкого відновлення економіки є забезпечення робочими місцями та можливості гідної зайнятості. Це вже наразі потребує формулювання основних принципів та напрямів оновленої політики зайнятості повоєнної економіки, що має включати три основні напрями. Перший з них має бути зорієнтований на екстрене забезпечення зайнятості та доходів за умов стабілізації безпеки та соціогуманітарної стабільності для груп осіб, які постраждали від війни. Другий напрям має передбачати створення умов щодо відновлення та реінтеграції місцевої економіки приймаючих громад. І останній напрям створення та розвитку

робочих місць має базуватися на принципах концепції гідної праці та передбачати розбудову інституційної спроможності ринку праці й соціального діалогу на національному рівні.

Запровадження пілотних програм зайнятості для окремих сегментів робочої сили на тих територіях, де вже не відбуваються воєнні дії або діють мирні домовленості, мають базуватися на керівних принципах:

**послідовності дій**, що базуватимуться на отриманих попередніх оцінках стану ринку праці та результативності програмних заходів у довоєнний час. Критерії оцінок ефективності політики зайнятості мають бути запроваджені до національних рамок постконфліктності та відновлення економіки;

**інклюзивності та сталості**, тобто запропоновані заходи мають базуватися на засадах включеності до ефективної та продуктивної зайнятості та концепції гідної праці;

**чутливості до посилення воєнної агресії та конфліктності**, тобто запропоновані заходи мають забезпечувати мінімізацію наслідків милітаризації суспільства та можливої криміналізації;

**сприяння гендерній рівності**, оскільки зміна гендерних ролей під час війни матиме негативний вплив на жінок.

Успіх відновлення соціально-трудової сфери – це базові засади створення та підтримки національного лідерства, формування економічних умов зниження рівня конфліктності та напруженості у поствоєнному суспільстві, що знижує рівень витрат на безпекові заходи та суттєво зменшує рівень криміналізації суспільства. Запровадження спеціально орієнтованих заходів, спрямованих на створення робочих місць саме для молоді, які звільнюватимуться з лав Збройних сил, під час війни та відразу після встановлення миру має стати економічним і політичним імперативом державної політики зайнятості та донорських асигнувань.

Крім того, зусилля мають спрямовуватися на збереження і стабілізацію персоналу підприємств. Значні резерви у цьому напрямі містять гнучкі

форми організації праці та її оплати. Збереження людського потенціалу та створення умов щодо його розвитку є вищим цільовим пріоритетом держави.

## **2.2. Соціально-трудова виклики мобільності робочої сили України в умовах війни**

Одним із викликів війни в Україні через вторгнення РФ 24 лютого 2022 р. є колосальні економічні втрати. Припинення економічної діяльності підприємств та скорочення потужностей діючих загострило проблеми на національному ринку праці, наслідком чого стало збільшення незайнятого населення та зниження рівня доходів. За даними дослідження Міжнародної організації з міграції ООН, проведеного наприкінці березня, доходи українців зменшилися на 50% порівняно з рівнем на початку лютого, 20% людей втратили за цей час усі свої джерела доходів<sup>140</sup>.

Рівень безробіття за 2022 р. у середньому перебував на рівні 25–26%, що відповідає 3,2 млн безробітних осіб. Є сподівання, що ринок праці поступово відновлюватиметься під час адаптації до умов, в яких опинилася українська економіка<sup>141</sup>.

За результатами соціологічного дослідження «Шосте загальнонаціональне опитування: адаптація українців до умов війни» серед українців, які мали роботу до війни, 53% сьогодні не працюють, 45% продовжують працювати, 22% працюють у звичному режимі, 21% – віддалено або частково, лише 2% знайшли собі нову роботу. Економічне становище внаслідок війни не змінилося лише у 18% громадян, у 52% значно погіршилося, у 28% скоріше погіршилося<sup>142</sup>.

---

<sup>140</sup> Заражевська С. Назад у 90-ті? Економіка України може втратити до 50%. Чи означає це, що українці збідніють удвічі. *Forbes*. URL: <https://forbes.ua/inside/nazad-u-90-ti-ekonomika-ukraini-mozhe-vtratiti-do-50-chi-oznachaе-tse-shcho-ukraintsi-zbidniyut-vdvichi-29042022-5740>

<sup>141</sup> Інфляційний звіт. Січень 2023 року / Національний банк України. 48 с. С. 26. URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/IR\\_2023-Q1.pdf?v=4](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4)

<sup>142</sup> Шосте загальнонаціональне опитування: адаптація українців до умов війни / Соціологічна група «Рейтинг». 19 березня 2022. 43 с. С. 9. URL: [https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/rg\\_ua\\_1000\\_ua\\_032022\\_v\\_\\_press.pdf](https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_ua_1000_ua_032022_v__press.pdf)

Одним із викликів національного ринку праці є виклик зменшення доходів домогосподарств. Згідно з даними звіту про внутрішнє переміщення в Україні, сформованого Міжнародною організацією з міграції, різко зменшилися доходи домогосподарств внутрішньо переміщених осіб (ВПО). 13% переміщених домогосподарств повідомили, що їхній дохід до 24 лютого 2022 року становив менше за 5 000 грн на місяць, нині 61% домогосподарств ВПО повідомляють, що з початку війни їхній дохід став меншим за 5 000 грн на місяць. Понад третину домогосподарств ВПО зазначили, що за останній місяць вони не отримали ніяких доходів<sup>143</sup>.

На посилення соціальної захищеності та вирівнювання доходів населення урядом України було вжито відповідних заходів. Прийнято низку нормативно-правових актів, спрямованих на додаткові податкові стимули, на сприяння працевлаштуванню ВПО, на створення умов для забезпечення продовольчої безпеки та організацію трудових відносин в умовах воєнного стану, на соціальний захист та соціальне забезпечення населення; запроваджено кредитні канікули для підтримки бізнесу під час війни. Уряд реалізовує масштабну програму Президента України з допомоги українцям, які вимушено покинули свої домівки через бойові дії. Президент України В. Зеленський зазначив про державну допомогу у відбудові зруйнованого житла. Такі дії безумовно є важелем підтримки економіки, соціального захисту населення та повернення громадян після війни.

Водночас економічні спади в економіці України, що сформувалися внаслідок нового виклику – воєнних дій, потребують соціальної свідомості працездатних громадян України, що обумовлює удосконалення системи соціального захисту із наданням соціальних трансфертів, обумовлених суспільно-корисною діяльністю.

---

<sup>143</sup> Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення. Раунд 2 / Міжнародна організація з міграції 1 квітня 2022 року.. 10 с. С. 4. URL: [https://displacement.iom.int/sites/default/files/public/reports/IOM\\_Ukraine%20Displacement%20Report\\_R2\\_final\\_UKR.pdf](https://displacement.iom.int/sites/default/files/public/reports/IOM_Ukraine%20Displacement%20Report_R2_final_UKR.pdf)

Виклик стосовно гуманітарних проблем та зниження рівня економічної активності організацій. Війна Росії проти України призвела до колосальних гуманітарних проблем, припинення економічної діяльності 1/3 підприємств та скорочення обсягів виробництва 50% організацій<sup>144</sup>, що призводить до неймовірних економічних збитків, ліквідації робочих місць, виключення населення зі складу робочої сили та загострення соціальної напруженості. За попередніми оцінками світових організацій та уряду України, економіка може втратити до 50% ВВП.

Підґрунтям забезпечення національної продовольчої, соціальної та економічної безпеки мають стати відповідні інструменти державного регулювання економіки та соціального захисту населення під час війни, що потребує активізації наукової спільноти. Важливо у цьому контексті оцінити масштаби падіння рівня зайнятості в Україні з окресленням заходів підтримки соціально-трудової та економічної діяльності як джерела доходів населення.

Унаслідок війни посилюється виклик втрати робочих місць та бідності населення. Питання ефективного використання трудового потенціалу є предметом постійного обговорення і досліджувалося нами у попередніх публікаціях<sup>145</sup>, проте проблема функціонування національного ринку праці загострилася через новий виклик – воєнні дії на території України внаслідок російського вторгнення. За оцінками МОП в Україні вже втрачено 4,8 млн робочих місць, або 30% від їх загальної кількості. За оцінками ПРООН війна може призвести до крайньої бідності 90% населення<sup>146</sup>.

---

<sup>144</sup> Україна 24 онлайн. Ефір від 19.03.22, 21.36–21.43. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=IgSn1Z2rq6E>

<sup>145</sup> Перегудова Т. Погляд на національний ринок праці скрізь «призму» ефективного використання трудового потенціалу. *Economic journal* / Odessa polytechnic university. 2019. № 3(9). С. 85–93. URL: <https://economics.net.ua/ejopu/2019/No3/85.pdf>

<sup>146</sup> Рівень бідності в Україні через війну збільшиться до 70 % – Світовий банк. *Ліга.Бізнес*. 11.04.2022. URL: <https://biz.liga.net/ua/all/all/novosti/uroven-bednosti-v-ukraine-iz-za-voynyu-uvlichitsya-do-70-vsemirnyy-bank>

Ще одним соціальним викликом є збільшення чисельності людей з інвалідністю, що підвищує відповідальність держави та українського суспільства щодо інституціонального забезпечення реалізації їхніх прав та гарантій. Посилюється необхідність створення умов для соціального, освітнього, культурного та трудового залучення людей з інвалідністю.

Проявом розвитку правозахисної моделі стало схвалення в 2006 р. Асамблеєю ООН Конвенції про права людей з інвалідністю. Її мета полягає у заохоченні, захисті та забезпеченні того, що всі люди з інвалідністю однаково та повністю користуються усіма правами людини та основоположними свободами, а також у заохоченні поваги до їхньої гідності (згідно зі ст. 1). Дотримання принципів та рекомендацій Конвенції сприятиме підвищенню рівня соціального залучення осіб з інвалідністю, що відповідає розвиненому соціуму. Ратифікація Верховною Радою України 16 грудня 2009 р. Конвенції ООН про права людей з інвалідністю стало поштовхом формування інклюзивного середовища.

Соціальне залучення людей з інвалідністю є складовою національної соціальної політики, а його дослідження та нормативно-правове регулювання – необхідною передумовою соціального розвитку країни. Рівень останнього визначається якістю функціонування медичної, освітньої, трудової та соціальної інфраструктури. Тільки у межах комплексної системи дій соціальної політики можливе підвищення рівня соціальної інтеграції людей з інвалідністю та формування правозахисної «моделі інвалідності». Дослідження Конвенції ООН про права людей з інвалідністю, Плану дій Ради Європи, міжнародного досвіду з питань реалізації прав людей з інвалідністю та вітчизняної нормативно-правової бази доводить необхідність врегулювання таких аспектів, як:

визначення технології реабілітації людей з інвалідністю від медичної до освітньої та трудової з наданням необхідних соціальних послуг (досвід розвинених країн Європи, розвиток трудотерапії);



посилення контролю щодо складання та виконання індивідуальних планів реабілітації людей з інвалідністю;

спрощення процедури оформлення документів щодо професійного навчання, працевлаштування у напрямі зменшення бюрократизації за рахунок співпраці соціальних партнерів у сфері реабілітації людей з інвалідністю;

розвиток соціальної відповідальності бізнесу в системі соціального залучення людей з інвалідністю засобами пільгового оподаткування та штрафних санкцій;

удосконалення механізму освітньої та трудової реабілітації людей з інвалідністю на основі формування класифікатора професій для таких осіб, формування універсального дизайну;

подальший розвиток інклюзивної освіти;

формування суспільної усвідомленості потреб людей з інвалідністю з їхнім соціальним залученням.

Враховуючи наведене вище, варто окреслити шляхи мінімізації наслідків соціально-трудоких викликів мобільності робочої сили в умовах війни. Серед пунктів порядку денного МОП є забезпечення повної та продуктивної праці. Соціальним орієнтиром рівня зайнятості в європейських країнах стала норма 70% із одночасною вимогою щорічного зростання на 1,5%. Попередні наші дослідження в Україні показали відставання навіть у мирні часи<sup>147</sup>. Варто відзначити, що для України щорічні темпи підвищення рівня зайнятості мають бути більшими, ніж це було раніше встановлено МОП.

Слід переглянути і правило темпів створення робочих місць, яке означає, що для розвитку економіки потрібно створювати 15% нових

---

<sup>147</sup> Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2018. 356 с. С. 188–189. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>

робочих місць, з яких  $\frac{2}{3}$  припадає на діючі та  $\frac{1}{3}$  на нові створені підприємства<sup>148</sup>. Для України у післявоєнний період цей відсоток має бути значно більшим.

Для мінімізації ризику безробіття та соціального напруження в суспільстві МОП рекомендує сприяти продовженню роботи, де це можливо, забезпечити адресну підтримку зайнятості, підтримувати систему соціального захисту та проводити роботу щодо розроблення стратегії постконфліктного відновлення ринку праці<sup>149</sup>.

Слід намагатися запобігти розвитку песимістичного сценарію економічних показників шляхом пошуку засобів забезпечення зайнятості у воєнній економіці України. На запобігання найгіршому сценарію падіння ВВП та зайнятості в Україні спрямовано дії як світових організацій, так і уряду, що орієнтовані на підтримку працездатності економіки та національної системи соціального захисту, гуманітарного та продовольчого забезпечення населення шляхом додаткових податкових стимулів для підтримки бізнесу під час війни; сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб.

На доручення президента України уряд розробляв грантову програму підтримки малого й середнього бізнесу<sup>150</sup>. Варто також зазначити, що українським урядом розробляється план післявоєнного відновлення та розвитку країни, який отримав назву «United24», відповідно до якого українська економіка має інтегруватися в європейську. Обговорюються квоти та імпорتنі мита для підвищення конкурентних переваг вітчизняного експорту, який також планується вивести на новий рівень шляхом експорту

---

<sup>148</sup> Cahus P. Search, flows, job creations and destructions. *Labour Economics*. 2014. Vol. 30, No. С. Р. 22–29.

<sup>149</sup> С начала войны Украина потеряла почти 5 млн рабочих мест / ООН. *Новости ООН*. 11 мая 2022. URL: <https://news.un.org/ru/story/2022/05/1423622>

<sup>150</sup> В Україні розробляють програму підтримки малого й середнього бізнесу: що відомо. *Українські національні новини*. 7.06.2022. URL: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1980253-v-ukrayini-rozroblyayut-programu-dlya-pidtrimki-malogo-y-serednogo-biznesu-scho-vidomo>

не сировини, а товарів із високою доданою вартістю, про що вже багато разів зазначалося вітчизняними науковцями<sup>151</sup>.

Для збереження економічних та соціальних досягнень ПРООН запускає нову програму для подолання соціально-економічних наслідків війни в Україні, яка буде спрямована на підтримку урядового реагування на кризу та надання державних послуг; залучення людського капіталу, економічного потенціалу та природних ресурсів України для забезпечення термінових гуманітарних потреб і посилення стійкості, соціально-економічного відновлення; зміцнення установ та громадянського суспільства для підтримки соціальної структури, захисту прав людини та забезпечення інклюзивних підходів, захисту і розширення можливостей усіх людей<sup>152</sup>.

Лунають заяви щодо програм відновлення для України. Експрезидент Польщі, голова Наглядової ради Ялтинської європейської стратегії А. Квасневський уже заявив про необхідність розробки Плану Маршалла 2 для України, застерігши Україну про негативні наслідки еміграції<sup>153</sup>.

Відбувається активне обговорення сценаріїв відбудови України після припинення воєнних дій. На думку генерального директора девелоперської компанії Greenol О. Приходька, відновлювати країну після війни будуть саме українці<sup>154</sup>. Доктор економічних наук А. Длигач, розглядаючи питання післявоєнної економічної політики, стверджує про потребу в модернізації,

---

<sup>151</sup> Как Украина будет восстанавливать экономику после войны. *УНІАН*. 24.04.2022. URL: <https://www.unian.net/economics/finance/voyna-s-rossiey-kak-ukraina-budet-vosstanavlivat-ekonomiku-posle-voyny-novosti-ukraina-11799456.html>

<sup>152</sup> ПРООН запускає нову програму для подолання соціально-економічних наслідків війни в Україні. *UNDP Україна*. 11 квітня 2022. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2022/undp-launches-new-programme-to-address-the-socio-economic-impact.html>

<sup>153</sup> Александр Квасневський: «Саме час думати про нову Україну». *Zn.ua*. 19 березня, 2022. URL: <https://zn.ua/ukr/international/aleksandr-vasnevskij-same-chas-dumati-pro-novu-ukrajinu.html>

<sup>154</sup> Приходько О. Восстанавливать страну после войны придется в основном самим украинцам. *GMK center*. 3 мая 2022. URL: <https://gmk.center/opinion/vosstanavlivat-stranu-posle-vojny-privetsya-v-osnovnom-samim-ukraincam/>

ефективному поєднанні ліберального та інституційного підходів при веденні бізнесу<sup>155</sup>.

Обговорюються й інші варіанти повоєнної розбудови України. В цьому контексті важливо звернути увагу на такі аспекти, як:

визначення фінансової відповідальності за воєнні дії та обсягів фінансування відновлення пошкодженої інфраструктури України;

домовленості з країнами-партнерами щодо участі у ліквідації соціально-економічних наслідків війни;

розроблення стратегії економічного розвитку, обумовленої розширенням зайнятості.

Наголошуючи на удосконаленні політики макроекономічного зростання та зайнятості населення в Україні, слід поставити питання щодо інституціалізації інклюзивної політики зайнятості, яка би враховувала умови воєнного стану. Варто зазначити, що збереження та створення робочих місць періодично обговорюється в межах доповідей щодо світового розвитку. Водночас складність регулювання соціально-трудових відносин в Україні полягає в тому, що заходи в умовах війни відрізняються від заходів в умовах соціально-економічних, фінансових криз, оскільки функціонування підприємств супроводжується більшими ризиками, зокрема втрати життя працівників.

За дослідженнями МОП більшість робочих місць у світі створюється за рахунок малого бізнесу та індивідуальної трудової діяльності<sup>156</sup>, тому підтримка цих секторів економіки є важливою і стосовно цього урядом України була проведена значна робота. Проте економічна діяльність в умовах війни супроводжується більшими ризиками, пов'язаними з розташуванням у зоні або близько до зони бойових дій.

---

<sup>155</sup> Длигач А. Послевоенная экономическая политика требует полного изменения подходов. *GMK Center*. 16 мая 2022. URL: <https://gmk.center/opinion/poslevoennaya-ekonomicheskaya-politika-potrebuets-polnogo-izmeneniya-podhodov/>

<sup>156</sup> Small Matters: Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs / ILO. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_723282.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_723282.pdf)

Важливо розвивати діяльність Державної служби зайнятості України з охопленням послугами не тільки осіб, які офіційно зареєстровані як безробітні, а й з числа економічно неактивного населення, для яких категорія «підходяща робота» має застосовуватися у іншій редакції – це робота, яка наразі відповідає потребам економіки воєнного часу, спрямована на ліквідацію наслідків обстрілів тощо.

Одночасно, на наш погляд, у системі збалансування попиту та пропозиції робочої сили як в умовах війни, так і під час відновлення економіки після війни в межах діяльності Державної служби зайнятості України корисно було би врахування матриці «еластичності професій», тобто можливості людини з певною професією працювати за іншою професією при мінімальних витратах на додаткове навчання.

Доречно у системі мінімізації професійних дисбалансів формувати прогнози попиту та пропозиції робочої сили з урахуванням технічних, технологічних змін, які чинять вплив на кваліфікаційний та освітній рівні працівників, що формує якісну складову попиту. Для прогнозування попиту та пропозиції робочої сили варто вивчити та адаптувати в Україні досвід Cedefop – Європейського центру із розвитку професійної освіти при підтримці Європейської Комісії, який пропонує модульний підхід, враховуючи технічні та технологічні зміни, вплив глобальної конкуренції; розширення попиту на робочу силу, зміни професійного рівня зайнятості, вихід робочої сили на пенсію, міграцію, професійну мобільність тощо<sup>157</sup>.

Для зайнятості українських біженців можливим варіантом є створення спільних з Україною підприємств та кластерів на території країн-реципієнтів із встановленням квот для працездатних українських біженців. Надалі – після війни – потрібно сприяти їх розвитку на території України.

---

<sup>157</sup> Прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложения в странах-партнерах ЕФО. Документ с изложением позиции ЕФО. С. 19. URL: [http://ipq.org.ua/upload/files/files/03\\_Novyny/2015.06.12\\_Skills\\_matching/ETF%20Position%20Paper.pdf](http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.06.12_Skills_matching/ETF%20Position%20Paper.pdf).

Воєнні дії посилили актуальність інвестицій в інфраструктуру в контексті відновлення та реструктуризації повоєнної економіки України, що сприятиме створенню робочих місць. Варто зазначити, що інвестиції в інфраструктуру супроводжуються появою робочих місць в інших секторах економіки.

Питання зайнятості відображається на рівні доходів населення, які знизилися внаслідок кризи в економіці України через війну, що потребує розгляду механізмів їх вирівнювання. В умовах війни, коли частина підприємств зруйнована чи збанкрутіла, для забезпечення захисту доходів населення від трудової діяльності важливо впроваджувати програми захисту заробітної плати, що відповідає нормам Конвенцій МОП № 95 «Про захист заробітної плати» та № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця».

Корисними практиками в цьому контексті є програми субсидіювання заробітної плати, які в різних країнах використовували для подолання викликів кризи через пандемію COVID-19, огляд яких із визначенням умов, тривалості та механізмів дії здійснено МОП. Субсидіювання заробітної плати – це надані урядом виплати працівникам як компенсація за тимчасове скорочення кількості робочого часу. Так, у Німеччині діяла система *Kurzarbeit* (або виплати за скорочений робочий день), у Франції – *activité partielle* (субсидіювання часткового безробіття), у Великій Британії та США – *Furloughing* (звільнення працівників з виходом у відпустку). Програми тимчасового субсидіювання заробітної плати застосовувалися також в Аргентині, Ботсвані, Бразилії, Малайзії та Бангладеш<sup>158</sup>.

Скорочена тривалість робочого часу є поширеною практикою в умовах кризи, викликаній пандемією COVID-19, коли роботодавці намагаються зберегти персонал організації, але це відбувається без субсидіювання

---

<sup>158</sup> Тимчасове субсидіювання заробітної плати / International Labour Organization. 21.05.2020. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_749773.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_749773.pdf)

заробітної плати, що значно обмежує ресурси підтримки доходів населення.

Ознайомлення із зарубіжними практиками<sup>159</sup> дає можливість визначити такі переваги застосування зазначеного інструменту, як:

збереження робочих місць та людського капіталу;

працівники, розуміючи, що вони закріплені за робочим місцем, працюють більш продуктивно та стають учасниками стратегічного розвитку організації;

сприяння окупності інвестицій у розвиток персоналу;

підтримка економічної структури країни, що сприяє відновленню виробництва після кризи;

попередження кризи пропозиції товарів та послуг для забезпечення гуманітарної, продовольчої безпеки;

забезпечення безперервного трудового стажу;

запобігання масовим звільненням та безробіттю, навантаженню на соціальні фонди;

субсидювання замість виплат по безробіттю та малозабезпеченим, що може потребувати менших фінансових витрат;

допомога організаціям у збереженні кваліфікованих кадрів.

Як показує огляд європейського досвіду щодо упередження скорочення персоналу<sup>160</sup>, основними критеріями використання скороченої тривалості робочого часу стали такі:

схеми скороченої зайнятості мають охоплювати всі сектори, компанії та категорії працівників;

схеми скороченої зайнятості мають покривати щонайменше 80% початкової заробітної плати;

найнижча сума виплати повинна бути не менше мінімальної заробітної

---

<sup>159</sup> Там само.

<sup>160</sup> Müller Torsten, Schulten Thorsten. Ensuring fair short-time work - a European overview. ETUI Policy Brief. *European Economic, Employment and Social Policy*. 2020. №7. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/2020-06/Covid-19%2BShort-time%2Bwork%2BM%20C3%BCller%2BSchulten%2BPolicy%2BBrief%2B2020.07%281%29.pdf>

плати;

вони повинні забезпечувати особливий захист працівників з низькою заробітною платою;

тривалість підтримки заробітної плати повинна тривати ще деякий час після надзвичайного стану;

схеми субсидіювання заробітної плати мають містити положення про захист від звільнення, яке поширюється за межі тривалості цієї підтримки;

компанії, які виплачують дивіденди чи бонуси, викупають акції або мають дочірні компанії, зареєстровані в офшорах, не мають права на субсидіювання заробітної плати та підтримку з боку держави;

регулювання положень та умов договорів субсидіювання заробітної плати має базуватися на угоді між профспілками та роботодавцями, щоб забезпечити їхню повну участь у розробці та реалізації цієї підтримки.

Для уникнення зловживань із використанням скороченого робочого часу та отриманням субсидій, деякі країни використовують практику сплати соціальних внесків у повному обсязі, в т.ч. за невідпрацьовані години (Німеччина). Це може стосуватися певної тривалості часу або упродовж часу, коли використовується субсидіювання. Можуть навіть застосовуватися підвищені норми соціальних внесків для тих, хто вдається до скороченої тривалості робочого часу та субсидіювання (США, Італія), або встановлюватися додатковий соціальний внесок залежно від чисельності працівників організації, які переведені на цю схему, або частки працівників.

При формуванні інституційного базису застосування практик субсидіювання заробітних плат слід розраховувати такі показники, як:

коефіцієнт заміщення (частка заробітної плати, втраченої через скорочений робочий час, яка компенсується);

розмір може залежати від важливості сектора економіки;

коефіцієнт заміщення по безробіттю (щоб стимули для використання практик скороченого часу були дієвими, коефіцієнт заміщення скороченої тривалості робочого часу має бути більшим за коефіцієнт допомоги по



безробіттю);

еластичність доходів;

фіскальні витрати;

рівень охоплення організацій субсидіюванням заробітних плат;

рівень охоплення працівників субсидіюванням заробітних плат у

загальному обсязі економіки;

рівень охоплення працівників в організації;

рівень інтерналізації.

Застосування практик субсидіювання заробітних плат має свої особливості відповідно до інституційної та фінансової спроможності країни, що потребує коректної адаптації до норм чинного національного законодавства. Варто розуміти, що такі інструменти мають бути тимчасовими з поступовим згортанням в умовах миру.

В умовах війни доцільно використовувати субсидіювання заробітних плат для захисту доходів населення. Натомість в умовах економічної кризи слід ретельно зважити на доцільність збереження нерентабельних робочих місць за рахунок субсидіювання заробітної плати та практик субсидіювання створення високопродуктивних робочих місць.

Крім практик субсидіювання заробітної плати, доречними є програми захисту отримувачів заробітної плати, наприклад Wage Earner Protection Program – WEPP (працівники, які недоотримали заробітну плату, відпускні та інші виплати від збанкрутілих роботодавців, отримували грошові компенсації за рахунок заморожування ставки страхування від безробіття)<sup>161</sup>. У США діють програми захисту заробітної плати (Paycheck Protection

---

<sup>161</sup> Защитим людей, стимулирую создание рабочих мест. Обзор страновых мер по проведению политики в сфере занятости и социальной защиты в ответ на глобальный экономический кризис. Доклад МОТ, представленный Саммиту лидеров Группы двадцати, Питтсбург, 24 и 25 сентября 2009 года / Международное бюро труда. Женева, сентябрь 2009 г. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/genericdocument/wcms\\_306487.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306487.pdf)

Program, PPP)<sup>162</sup>.

Цікавими є програми під назвою «розподіл праці» (work-sharing), коли в межах тристоронньої угоди відповідальність за втрату доходу розподіляється між роботодавцем, державою та найманим працівником. Працівників не звільняють, а переводять на неповний робочий день, при цьому держава виплачує їм спеціальну допомогу на термін дії угоди<sup>163</sup>.

Варто зазначити, що на підтримку бізнесу в Україні було ухвалено низку законів та постанов щодо податкових преференцій, водночас соціальні внески із заробітної плати залишились ті ж самі. Хоча зменшення ставки ЄСВ сприяло би збільшенню купівельної спроможності населення.

Якщо йдеться про удосконалення політики зайнятості населення в Україні в умовах воєнних дій, виникає питання щодо впровадження програм стимулювання збереження/створення робочих місць; удосконалення діяльності інститутів ринку праці в напрямі посилення співпраці між органами соціального захисту щодо соціально-трудової інклюзії.

Хотілося б також звернути увагу на те, що в період післявоєнного відновлення країни варто звернути увагу на інклюзивний економічний розвиток, який би відповідав принципами економіки знань, передбачаючи створення високопродуктивних робочих місць (ВІПМ) та вбудовування національних економічних ланцюгів у світові ланцюги валової доданої вартості, що сприятиме формуванню конкурентоспроможної економіки України. ВІПМ є важливим інструментом у забезпеченні гідної оплати праці та підвищенні якості життя населення.

Важливими інструментами розвитку ВІПМ є інвестиційне стимулювання реконструкції та технічного переоснащення, підтримка та

---

<sup>162</sup> АІСРА підтримує ініціативу уряду щодо вчасної виплати роботодавцями заробітної плати працівникам / Палата аудиторів і бухгалтерів України. 19 січня 2021. URL: <https://www.pabu.com.ua/ua/mediacentr-3/profesiini-novyny/1982-aicra-pidtrymuie-initsiatyvu-uriadu-shchodo-vchasnoi-vyplaty-robotodavtsiamy-zarobitnoi-platy-pratsivnykam>

<sup>163</sup> Зарубежный опыт реализации активных программ содействия занятости населения в период международного финансового кризиса. *Социальный бюллетень*. Июнь 2015. № 2. С. 13–14. URL: <https://ac.gov.ru/archive/files/publication/a/5606.pdf>

модернізація робочих місць та т. ін. Посилення політики створення ВПРМ сприятиме попиту на висококваліфіковану робочу силу та підвищенню якості трудових ресурсів.

Важливим у сприянні споживчого попиту залишається підтримка доходів населення, що здійснюється через систему соціального захисту та за допомогою соціальних трансфертів. Воєнний стан обумовив переведення економіки на воєнні рейки. Потребує інституціоналізації і система соціального захисту, що за останній час зазнала змін. Досліджуючи питання підтримки доходів населення, важливо розглянути особливості інституту обумовлених соціальних трансфертів у системі соціального захисту, ресурси якого не використано.

На нашу думку, для підтримки соціальної сфери та економіки необхідно сформувати механізм загальної трудової мобілізації, сутність якого полягає у тому, щоб посилити залучення незайнятого населення і населення, яке може бути додатково зайняте у неробочий час, до громадських, інфраструктурних робіт, пов'язаних із ліквідацією наслідків воєнних дій, підтримкою економіки відповідно до нових потреб ринку праці. Соціально значимі функції мають виконувати не тільки волонтери, а всі працездатні громадяни. Це можливо забезпечити через впровадження інституту соціальних трансфертів, обумовлених зайнятістю, та розширення функцій Управління праці та соціального захисту населення та Державної служби зайнятості України у напрямі надання послуг професійної підготовки, перекваліфікації на професії, яких потребує воєнна економіка, не тільки офіційно безробітним особам, а й особам із числа незайнятого населення.

Важливу роль у вирівнюванні доходів населення відіграють грошові соціальні трансферти, значення яких збільшилося під час спаду в економіці України внаслідок війни. Сума грошової допомоги ВПО у 2022 р. становила

735 млн дол. США, у 2023 р. планується спрямувати на виплати 1,5 млрд дол. США<sup>164</sup>.

Збільшення масштабів видатків у 2022 р. пов'язане із підвищенням рівня соціальних стандартів, до яких прив'язано соціальну допомогу, та розміру грошової допомоги ВПО (Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 332) та зростання загрози їхньому життю через воєнну агресію РФ, наданням роботодавцям компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування ВПО внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні (Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 р. № 331), компенсацією витрат населенню за тимчасове розміщення ВПО, які перемістилися у період воєнного стану (Постанова КМУ від 19 березня 2022 р. № 333) тощо<sup>165</sup>.

Безумовно, соціальні трансферти – важливий інструмент зменшення бідності населення, вирівнювання доходів та сприяння соціальній інклюзії і їхня роль щодо виконання зобов'язань уряду із соціальної підтримки населення є безумовно позитивною. Водночас наслідком війни стало зменшення надходжень у бюджет через зменшення економічної активності та багатьох податкових преференцій, які були заявлені урядом для підтримки бізнесу та населення. Крім зменшення надходжень у бюджет, Україна зазнала колосальних прямих інфраструктурних збитків та зіткнулася з гуманітарними проблемами.

Ще однією проблемою національної економіки є чергове посилення трудової вичерпності через зовнішню та внутрішню міграцію – як наслідок евакуації внаслідок воєнних дій та мобілізації.

---

<sup>164</sup> В Україні офіційно зареєстрували 4867106 переселенців. *Укрінформ*. 10.01.2023. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3649695-v-ukraini-oficijno-zareestruvali-4-867-106-pereselenciv.html>

<sup>165</sup> Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 332 «Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам». *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/332-2022-%D0%BF#Text>

Апріорі зрозуміло, що є обов'язок держави перед людиною, і так само є і обов'язок людини перед державою, суспільством. Війна не тільки створила низку економічних проблем, вона змінила інфраструктуру ринку праці та соціальну свідомість, що має викликати зміну соціально-трудових відносин та відобразитися в удосконаленні системи соціального захисту працездатного населення у напрямі соціально-трудового залучення до суспільно-корисної діяльності. Виникла потреба у соціально значимих видах робіт для соціальних, інфраструктурних та воєнних потреб. У воєнний час трудові відносини регулюються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (від 15.03.2022 № 2136-IX), яким визначено особливості укладання та розірвання трудового договору, зміни умов праці, обліку часу роботи та відпочинку, оплати праці тощо<sup>166</sup>.

З урахуванням нових соціально-економічних реалій формується новий соціальний запит держави. За нашими дослідженнями резерви залучення населення до суспільно значимих робіт існують. Вивчення соціальних практик засвідчує, що інструмент соціальних трансфертів широко використовується у системі вирівнювання доходів населення.

Соціальні трансферти важливі і для того, щоб пом'якшити для громадян країни наслідки війни. Водночас у сенсі підвищення якості формування, використання людського капіталу та соціальної інклюзії більш дієвим є інститут обумовлених соціальних трансфертів (ОСТ), оскільки він впливає на соціальну поведінку домогосподарств – отримувачів допомоги. ОСТ – це соціальна допомога у грошовій або негрошовій формі бенефіціарам для підвищення якості життя з умовою їх цільового використання на конкретні товари та послуги. Умови використання ОСТ можуть бути різні, що пов'язано із вирішенням певних соціальних проблем. Це можуть бути витрати на навчання, медичні послуги, певний перелік товарів та послуг.

---

<sup>166</sup> Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 2136-IX. *Офіційний сайт Верховної Ради України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

Зазначені умови необхідні для формування певної соціальної поведінки населення.

Незважаючи на широкий спектр досліджень з питань соціального захисту, одним із важливих завдань залишається удосконалення інституційного забезпечення підвищення рівня соціальної інклюзії, що потребує удосконалення дії такого інституту, як соціальні трансферти, шляхом переведення їх у систему ОСТ, а з урахуванням інклюзивних аспектів має бути встановлено обумовленість зайнятстю, що можливо шляхом розширення охоплення соціальною допомогою та посиленням співпраці між такими інститутами, як Державна служба зайнятості України, Управління праці та соціального захисту населення, між державою та роботодавцями.

Прикладом соціальних трансфертів, обумовлених зайнятстю, до недавнього часу було надання соціальної допомоги працездатним ВПО. Так, згідно з Постановою КМУ № 505 (яка наразі втратила чинність на підставі затвердження Постанови Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 332) однією з вимог отримання працездатними ВПО грошової допомоги була обов'язкова офіційна зайнятість, що, на наш погляд, є інклюзивним аспектом соціального захисту. Тобто працездатна особа працездатного віку для того, щоб отримувати соціальну допомогу має робити відповідні соціальні внески, що стимулює працювати в умовах формальної зайнятості та платити податки. Цілком справедливим є надання часу для пошуку роботи з подальшим обмеженням розміру допомоги, про що зазначено у п. 7 цієї постанови<sup>167</sup>.

Збільшення обсягів соціальних трансфертів під час війни в Україні безумовно сприяє вирівнюванню доходів та підтримці купівельної спроможності населення. Разом із тим варто зазначити, що одним із

---

<sup>167</sup> Постанова Кабінету Міністрів України № 505 «Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг». *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2014-%D0%BF#Text>

негативних аспектів щедрих соціальних виплат є формування утриманського підходу та переведення соціальної допомоги у статус безумовного базового доходу. І ще важливо те, що в умовах трудової вичерпності значна частина отримувачів соціальної допомоги – це працездатне населення, яке в умовах війни не може перебувати осторонь соціальних та економічних проблем країни.

О. Комарова наголошує на тому, що соціальні трансферти виконують інклюзивну функцію: «Тінізація заробітної плати, ухилення від податків призводять до неможливості повноцінного відтворення і забезпечення добробуту особистості. Тому соціальні трансферти повинні виконувати стимулюючу функцію, що виражається в діях держави, які заохочують працездатних членів суспільства до трудової діяльності»<sup>168</sup>.

Подальший розвиток національного ринку праці потребує удосконалення соціальної політики та системи соціального захисту шляхом стимулювання до офіційної зайнятості, до суспільно-корисної діяльності, що можливо шляхом інституціоналізації інституту обумовлених соціальних трансфертів у напрямі обумовленості зайнятості. Одним із важливих критеріїв, якому система соціального захисту має відповідати і який недостатньо використовується в соціальній практиці України, – наскільки соціальні програми сприяють зменшенню залежності від пільг та допомоги за рахунок переходу бенефіціара у категорію зайнятого населення. Тому соціальний захист для працездатного населення має формуватися за принципом соціально-трудової інклюзії – посилення залежності між соціальними внесками та розміром соціальної грошової допомоги.

Цьому сприятиме й застосування категорії «підходяща робота» для незайнятого населення в іншій редакції, а саме: «робота, яка потрібна для економіки через воєнні дії». Крім того, незайняті особи можуть залучатися до

---

<sup>168</sup> Комарова О. Функціональне призначення соціальних трансфертів в умовах трансформації суспільства. *Український соціум*. 2008. №3(26) С. 75–82. С. 77. URL: [https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2008/07/75-82\\_\\_no-3\\_\\_vol-26\\_\\_2008\\_\\_UKR.pdf](https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2008/07/75-82__no-3__vol-26__2008__UKR.pdf)

інфраструктурних та громадських робіт незалежно від освіти та посади, яку вони обіймали раніше. Розширення охоплення послугами професійної підготовки має здійснюватися за потребами воєнного часу.

Сформовані пропозиції є важливими не тільки в контексті боротьби з бідністю, а й у контексті формування більш інклюзивного суспільства. Соціальні трансферти, обумовлені зайнятістю, є більш інклюзивним інститутом у системі соціального захисту. Варто зазначити, що додаткова зайнятість сприяє збільшенню доходів без урахування обсягів допомоги. Для зайнятого населення та категорії осіб, які офіційно мають статус безробітних, кількість годин зайнятості визначається на добровільній основі. Для осіб, які не входять до складу робочої сили, є економічно неактивним населенням, обсяг годин зайнятості є обов'язковим. Така категорія населення, як особи з дітьми, потребує розширення діяльності соціальних служб, до яких вони можуть залучатися також, що має бути враховано як обов'язкові години зайнятості.

Такий підхід до формування інституту ОСТ сприятиме кращому формуванню соціальної якості внаслідок розвитку соціальної свідомості із підвищенням рівня добробуту суспільства. Соціальні трансферти, обумовлені зайнятістю, підвищують ефективність соціальних програм захисту населення за рахунок інтеграції та реінтеграції бенефіціарів до соціально-трудової діяльності.

Варто зазначити, що при використанні соціальних трансфертів, обумовлених зайнятістю, збільшується роль Державної служби зайнятості щодо формування пропозиції робочої сили відповідно до запитів національної економіки та необхідності відновлення інфраструктури. Функції цієї служби мають бути спрямовані не тільки на категорію осіб, яких офіційно визнано безробітними, а й на економічно неактивне населення. В цьому напрямі для збалансування попиту та пропозиції робочої сили в умовах війни та під час відновлення економіки після війни в межах діяльності Державної служби зайнятості України доцільно формувати так



звані матриці «еластичності професій» або «професійної гнучкості», сутність яких полягає в тому, щоб сформуванати систему швидкого перенавчання з мінімальними витратами.

Наприклад, особи, які мають кваліфікацію зварника, після короткого курсу підготовки можуть працювати штампувальниками і т. ін. Такі соціальні практики активно розробляються та використовуються в Німеччині для основних сфер професійної діяльності і мають назву «матриці професійної гнучкості»<sup>169</sup>.

Соціальна політика щодо стимулювання населення до зайнятості має стати частиною програми економічного розвитку України. Удосконалення соціального захисту шляхом інституціалізації соціальних трансфертів із посиленням функції стимулювання до залучення до суспільно-корисної діяльності є важливим для відновлення економічного зростання та формування інклюзивного суспільства. Зміна реалій як в економіці, так і в суспільстві загалом вимагає розширення кола функцій інститутів ринку праці, зокрема Державної служби зайнятості, для залучення більшого числа неактивного населення до суспільно-корисної діяльності.

Такий підхід відповідає і намірам уряду щодо активізації працездатного населення. Експеримент соціальної політики України Марина Лазебна поряд з іншими заходами у системі соціального захисту зазначила впровадження активних програм зайнятості та розвитку підприємництва, щоб безробітні ВПО стали платників податків та створювалися робочі місця<sup>170</sup>.

Посилення дискусій стосовно того, що економічне зростання не є найважливішим чинником соціально-економічного розвитку та покращення

---

<sup>169</sup> Гаськов А. Методология планирования предложения услуг ПО на основе спроса. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_635739.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_635739.pdf) - 33 с. - С. 10-11.

<sup>170</sup> Мінсоцполітики спільно з Агентством США з міжнародного розвитку координуватимуть додаткові програми грошової допомоги постраждалим від війни. *Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України*. 11 травня 2022. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/21817.html>

добробуту населення, зумовило формування певної платформи концептуального розуміння інклюзивного розвитку. Відповідно до основних ідей, які обговорюються, пріоритети економічної політики мають бути переорієнтовано на ефективніші механізми протидії незахищеності та нерівності, що характерно для сучасного суспільства. Основною метою економічного розвитку має стати такий прогрес, який супроводжується зростанням доходів населення із одночасним збільшенням економічних можливостей, рівня захищеності та якості життя. Тому подальші наукові дослідження мають спиратися не стільки на відслідковування значення ВВП, скільки на показники інклюзивного зростання, низькі значення яких свідчать про наявність інституційних та інфраструктурних проблем, недостатність у диверсифікації економіки та загроз для інвестиційного клімату<sup>171</sup>.

У системі заходів прискорення темпів економічного розвитку необхідне збільшення участі населення у робочій силі, що відповідає інклюзивним стратегіям економічного розвитку розвинених країн світу.

У підсумковому звіті «Inclusive Growth Commission Making our Economy Work for Everyone» розглядаються аргументи на користь політики залучення громадян. Цей звіт визначив рекомендації щодо досягнення інклюзивного зростання. Розвинені країни розробляють стратегії інклюзивного зростання, що, на відміну від інших економічних стратегій, виходять за межі ВВП та орієнтуються на інвестування в соціальну інфраструктуру, яку розглядають як невід’ємний рушій зростання, коли якомога більше людей можуть вийти з пастки бідності та отримувати користь від зростання<sup>172</sup>. Поділяючи принципи інклюзивного зростання та адаптуючи

---

<sup>171</sup> Индекс инклюзивного развития: Будущее оценки потенциала страновых экономик. URL: <https://www.avcadvisory.ru/blog/indeks-inklyuzivnogorazvitiya-budushhee-otsenki-potentsiala-stranovykh-ekonomik>

<sup>172</sup> Flanders Stephanie, Andrews Giles, Overman Henry, Johar Indy, Unwin Julia, Eisenstadt Naomi, Reeves Richard, Whiteman Rob, Rose Sir John, Lucas Ben, Alldritt Charlotte. Inclusive Growth Commission Making our Economy Work for Everyone. 53 p. URL: [https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa\\_inclusive-growthcommission-final-report-march-2017.pdf](https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_inclusive-growthcommission-final-report-march-2017.pdf)

їх до національних особливостей соціально-економічного розвитку України, слід наголосити на тому, що економічна та соціальна політика мають бути інтегрованими і взаємодоповнювати одна одну.

### **2.3. Принцип соціально-трудової інклюзії в системі допомоги внутрішньо переміщеним особам**

Важливим питанням українського суспільства залишається соціальна інтеграція такої категорії населення, як внутрішньо переміщені особи (ВПО), яка сформувалася в 2014 р. унаслідок воєнного конфлікту на Сході України. На сьогоднішній день масштаби ВПО значно збільшилися через повномасштабну війну в Україні.

За оцінками Міжнародної організації з міграції, чисельність переселенців перевищувала 7 млн осіб, що становить приблизно 16% загального населення. При оцінці соціальних виплат ВПО варто розуміти, що така чисельність осіб характеризує потік внутрішнього переміщення, тоді як на офіційному обліку, за заявою Міністерства з питань реінтеграції в Україні, офіційно зареєстровано 4 867 106 ВПО<sup>173</sup>.

Продовження війни створює передумови того, що чисельність ВПО збільшуватиметься. Із тих, хто є потенційними ВПО, зазначають про такі перешкоди переміщення:

їхати небезпечно – 16%;

не хочуть залишати членів своєї сім'ї на самоті – 6%;

не знають, куди їхати, – 3%;

не можуть поїхати через проблеми зі здоров'ям чи інвалідністю – 1%<sup>174</sup>.

---

<sup>173</sup> В Україні офіційно зареєстрували 4867106 переселенців. *Укрінформ*. 10.01.2023. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3649695-v-ukraini-oficijno-zareestruvali-4-867-106-pereselenciv.html>

<sup>174</sup> Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення. Раунд 2 / *Міжнародна організація з міграції*. 1 квітня 2022 року. 10 с. С. 1. URL: [https://displacement.iom.int/sites/default/files/public/reports/IOM\\_Ukraine%20Displacement%20Report\\_R2\\_final\\_UKR.pdf](https://displacement.iom.int/sites/default/files/public/reports/IOM_Ukraine%20Displacement%20Report_R2_final_UKR.pdf)

На виклики такого соціального явища, як внутрішнє переміщення, у країні сформувалися волонтерські рухи, посилили свою діяльність соціальні та інфраструктурні служби. Варто зазначити, що за роки воєнного конфлікту в Україні було сформовано інституційне середовище щодо забезпечення прав і свобод ВПО з урахуванням керівних принципів ООН з питання переміщення осіб усередині країни<sup>175</sup>. З метою вирішення питання їхньої соціальної інтеграції в Україні було ухвалено низку нормативно-правових документів, спрямованих на соціальну адаптацію та реінтеграцію, працевлаштування, поновлення соціальних виплат, пенсій, було спрощено процедуру набуття статусу зареєстрованого безробітного, підвищення мобільності на ринку праці та стимулювання роботодавців щодо працевлаштування ВПО, забезпечення гарантій соціального захисту тощо. Водночас деякі аспекти соціального забезпечення ВПО залишаються недосконалими, що потребує подальшої роботи із розроблення заходів стосовно їхньої соціальної адаптації та інтеграції.

Подальша соціалізація та подолання екстрактивного характеру національного ринку праці потребує активізації соціально-трудової інклюзії, що відображає процес збільшення участі працездатних громадян, зокрема серед ВПО, у суспільно-корисній діяльності шляхом формування системи стимулювання реінтеграції на ринок праці та створення умов реалізації трудового потенціалу. З метою підвищення ефективності соціальної інтеграції ВПО та зменшення їхнього соціального відторгнення нормативно-правове регулювання їхнього соціального захисту, особливо працездатних осіб, потребує удосконалення стосовно посилення соціально-трудової інтеграції, що можливо шляхом збільшення залежності між соціальними внесками та соціальною допомогою.

Важливим питанням залишається подальше удосконалення надання соціальної допомоги ВПО та порядок її розрахунку, особливо працездатним

---

<sup>175</sup> Керівні принципи з питань внутрішнього переміщення. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/IDPersons/GPUkrainian.pdf>

особам. Адже ефективність критеріїв функціонування системи соціального захисту визначається тим, наскільки вони забезпечують зниження рівня бідності та нерівності, і наскільки вони здатні передбачати залежність від соціальної допомоги та виходу зі стану бенефіціара<sup>176</sup>.

З метою соціальної адаптації та інтеграції в регіонах-реципієнтах особам, які надали прихисток ВПО, надається компенсація за тимчасове проживання ВПО у розмірі 14,77 грн за кожен людино-день (Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.2022 р. № 333 «Про затвердження Порядку компенсації витрат за тимчасове розміщення внутрішньо переміщених осіб, які перемістилися у період воєнного стану»)<sup>177</sup>.

Разом із тим, продовжуючи розвиток наукового підходу щодо посилення соціально-трудової інклюзії, вважаємо за доцільне звернути увагу на аспекти, які могли би стати більш інклюзивними в системі соціального захисту працездатних ВПО. Вимушене переселення призвело до зменшення рівня доходів багатьох домогосподарств. Вирішенню цього питання може допомогти система соціального захисту та інститут зайнятості. Розглядаючи соціально-трудова інклюзію як парадигму економічного розвитку, вбачаємо можливості удосконалення системи соціального захисту ВПО через посилення взаємозалежності між соціальними внесками та соціальним захистом. Підвищення рівня участі населення в робочій силі можливе шляхом удосконалення системи соціального захисту із посиленням страхового принципу із одночасним розвитком практик соціальної підтримки та посилення взаємодії між інститутами ринку праці, що відповідає сучасним

---

<sup>176</sup> Де Нойбург Крис, Кастонгей Джули, Ролен Китти. Системы социальной защиты населения и адресная социальная помощь: уроки европейского опыта / Высшая Школа Управления, Маастрихтский Университет. Маастрихт. 57 с. С. 20. URL: <https://web.worldbank.org/archive/website01506/WEB/IMAGES/DENEUB-3.PDF>

<sup>177</sup> Постанова КМУ від 19 березня 2022 р. № 333 «Про затвердження Порядку компенсації витрат за тимчасове розміщення внутрішньо переміщених осіб, які перемістилися у період воєнного стану і не отримують щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг». *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-poryadku-kompensaciyi-vitrat-za-timchasove-rozmishchennya-vnutrishno-peremishchenih-osib-yaki-peremistilisya-u-period-voyennogo-stanu-i-ne-333>

соціальним імперативам у частині дотримання прав на працю та зайнятість, які активно обговорюються та пропагуються ПРООН, МОП, Всесвітнім економічним форумом, Європейською Комісією, Міжнародним центром політики інклюзивного зростання, принципи яких впроваджуються в розвинених країнах світу.

Займаючись питанням удосконалення соціальної політики та враховуючи особливості національного ринку праці, ознаками якого є опортуністична поведінка працездатного населення працездатного віку, наслідками чого стали стагнація, трудова вичерпність та спрямування на трудову діяльність у межах неформальної зайнятості<sup>178</sup>, ми дійшли висновку, що вирішення означених питань частково можливе за рахунок удосконалення соціального захисту працездатного населення працездатного віку, зокрема працездатних ВПО, у напрямі посилення взаємозалежності між сплаченими обсягами ЄСВ, розміром заробітної плати та розміром соціальної грошової допомоги.

Щодо розміру грошової соціальної допомоги та умов її отримання, то тривалий час (з жовтня 2014 до березня 2022 р.), це питання регулювалося Постановою Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 505 Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, у тому числі на оплату житлово-комунальних послуг<sup>179</sup>, яка наразі втратила чинність. Підставою для цього стало затвердження Постанови Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 332<sup>180</sup> (табл. 2.3).

---

<sup>178</sup> Перегудова Т.В. Криза національного ринку праці: стагнація та трудова вичерпність. Zn.ua. 31 августа 2019. Вип. №32. URL: [https://zn.ua/macrolevel/krizis-nacionalnogo-rynka-truda-stagnaciya-i-trudovaya-ischerpaemost-328530\\_.html](https://zn.ua/macrolevel/krizis-nacionalnogo-rynka-truda-stagnaciya-i-trudovaya-ischerpaemost-328530_.html)

<sup>179</sup> Постанова Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014р. № 505 «Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг». *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2014-%D0%BF#Text>

<sup>180</sup> Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 332 «Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам». *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/332-2022-%D0%BF#Text>

## Зміни розміру грошової допомоги ВПО

Постанова Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 505 (п. 3), втратила чинність	Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 332, чинна
для працездатних осіб – 442 грн; для дітей та пенсіонерів – 1000 грн; для осіб з інвалідністю I гр. – 2514,2 грн (130% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність [16]); для осіб з інвалідністю II гр. – 2224,1 грн (115% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність); для осіб з інвалідністю III гр. – 1934 грн (100% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність)	діти та особи з інвалідністю – 3000 грн; дорослі – 2000 грн

*Джерело:* Постанова Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 505 (п. 3); Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 332.

Із наведеного видно, що допомога для осіб з інвалідністю була прив'язана до розміру прожиткового мінімуму, тоді як допомога дітям, пенсіонерам та працездатним особам такої прив'язки не мала. Розмір допомоги працездатним ВПО у розмірі 442 грн не змінювався з дня затвердження порядку її призначення. Водночас вони є платниками ЄСВ та мають право розраховувати на частину своїх внесків, опинившись у такому страховому випадку, як внутрішнє переміщення. Одночасно, якщо бути послідовними щодо мети надання цієї допомоги (для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг), то виникало питання: чому допомога не була прив'язана до розміру тарифів на комунальні послуги, вартості оренди житла, ціни на які постійно підвищувалися протягом останніх років?

Відповідно до нової Постанови Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 332 «Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам», попри збільшення кількості ВПО, розмір грошової допомоги було підвищено: дітям – 3000 грн, особам з інвалідністю – 3000 грн, дорослим – 2000 грн, що характеризує відповідальність уряду перед населенням України позитивно у соціальному аспекті.

На забезпечення соціального захисту ВПО спрямовано дію таких нормативно-правових актів, як: постанова Кабінету Міністрів України від

01.10.2014 № 509 «Про облік внутрішньо переміщених осіб»; Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження форми заяви про взяття на облік внутрішньо переміщених осіб» від 27.12.2016 № 1610; постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 № 214 «Деякі питання надання державної соціальної допомоги та пільг на період введення воєнного стану»; Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2022 № 363 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо виплат пенсії та грошової допомоги внутрішньо переміщеним особам та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України»; Постанова Кабінету Міністрів України від 16.04.2022 № 457 «Про підтримку окремих категорій населення, яке постраждало у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України»<sup>181</sup>.

Разом із тим аналіз норм надання соціальної допомоги ВПО – як чинних, так і тих, що втратили чинність, дає підстави стверджувати про наявність таких слабких моментів, як:

штучне визначення розміру грошової допомоги;

відсутність прив'язки розміру грошової допомоги працездатних ВПО до соціальних стандартів;

відсутність залежності між тривалістю та розмірами ЄСВ, сплаченого працездатними ВПО, розміром заробітної плати та розміром грошової допомоги.

---

<sup>181</sup> Постанова Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 № 509 «Про облік внутрішньо переміщених осіб». *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2014-%D0%BF#Text>; Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження форми заяви про взяття на облік внутрішньо переміщених осіб» від 27.12.2016 № 1610. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0089-17#Text>; Постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 № 214 «Деякі питання надання державної соціальної допомоги та пільг на період введення воєнного стану». *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2022-%D0%BF#Text>; Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2022 № 363 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо виплат пенсії та грошової допомоги внутрішньо переміщеним особам та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України». *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/363-2022-%D0%BF#Text>; Постанова Кабінету Міністрів України від 16.04.2022 № 457 «Про підтримку окремих категорій населення, яке постраждало у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України». *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/457-2022-%D0%BF#Text>



Підвищення розміру соціальних виплат ВПО є важливою гуманною ініціативою у системі вирівнювання доходів громадян для підтримки платоспроможного попиту та виживання в критичних умовах війни. Разом із тим виплати працездатним ВПО без умови зайнятості переводять цей вид соціальних виплат у статус безумовного базового доходу, що провокує утриманську поведінку і не стимулює до підтримки набутого соціально-трудоного статусу. Але соціально-економічний розвиток та підтримка економіки в умовах війни залежать від громадянської свідомості щодо участі у формуванні бюджету країни, коли працездатна особа забезпечує свій соціальний захист за принципом соціально-економічної демократії – як платник податків – і може розраховувати на соціальний захист при певному страховому випадку. Розуміння залежності між сплатою ЄСВ та розміром соціальної допомоги формує соціальну свідомість інфорсменту офіційної зайнятості.

На соціально-трудоу адаптацію працездатних ВПО спрямовано Постанову Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 331 «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсацій витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні», відповідно до якої за кожну працевлаштовану особу, за яку роботодавцем сплачується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, на період воєнного часу та протягом 30 календарних днів після його скасування або припинення, надається компенсація у розмірі 6500 грн щомісяця<sup>182</sup>. Безумовно, такі дії сприяють збільшенню зайнятості осіб із числа ВПО. Разом із тим для підвищення ефективності програм із повернення реципієнтів на ринок праці важливим є формування та розвиток програм

---

<sup>182</sup> Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 р. № 331 «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні». *Офіційний сайт Верховної Ради України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#Text>

виходу зі стану бенефіціара. Цей напрям охоплює комплекс дій з удосконалення політики доходів, спрямованої на формування конкурентної заробітної плати, забезпечення продуктивної зайнятості, створення високопродуктивних робочих місць тощо, що було і надалі перебуватиме предметом наших досліджень.

Важливо зазначити, що одним із критеріїв ефективності системи соціального захисту населення працездатного віку є рівень реінтеграції до соціально-трудової діяльності – тобто висування перед бенефіціарами вимоги щодо активізації процесу соціально-трудового залучення.

На нашу думку, доцільно розвивати превентивну політику мінімізації ризику соціально-трудової ексклюзії з реалізацією програм соціально-трудової інклюзії. Слід підтримувати членів домогосподарств працездатного віку щодо залучення до суспільно-корисної діяльності шляхом удосконалення системи соціального захисту населення, яка має полягати в посиленні взаємозалежності між соціальними внесками та системою соціального захисту. Враховуючи викладене вище, удосконалення надання соціальної допомоги працездатним ВПО можливе за рахунок такого:

соціальна допомога має враховувати дві складові: некомпенсаційну, що прив'язана до прожиткового мінімуму, та компенсаційну, що прив'язана до розміру середньої заробітної плати особи за останні шість місяців;

мають бути виділені певні вікові групи, а саме: 15–29 років, 30–44 роки, 45 і більше років для встановлення інтервалів зміни обсягу нарахувань: некомпенсаційна складова зменшується упродовж років, а компенсаційна – навпаки – збільшується. Це обумовлено тим, що молодь ще не зробила значних внесків для формування достатнього розміру грошової допомоги. А от з віком та трудовим стажем в умовах офіційної зайнятості соціальні внески накопичено в достатній кількості.

Слід зазначити, що запропоновані рекомендації одночасно відповідають принципам соціальних моделей Бісмарка (жорсткий зв'язок між рівнем соціального захисту та обсягом соціальних внесків протягом

професійної діяльності, тобто дотримується страховий принцип, коли соціальні виплати – це, певною мірою, грошові накопичення – компенсаційна модель) і Беверіджа (будь-яка людина, незалежно від приналежності до зайнятого населення, має право на соціальний захист – принцип національної солідарності – некомпенсаційна складова). Крім цього, формування системи соціального захисту для працездатних осіб за запропонованим підходом сприятиме додатковим надходженням до соціального фонду і матиме практичний сенс у мінімізації його дефіциту. Застосування запропонованого нами підходу сприяло би підвищенню трудової активності працездатних осіб та збільшенню надходжень до соціальних фондів.

Разом із тим безумовним фактом є те, що певна категорія населення буде схильна до ексклюзії та існування за рахунок базового рівня соціальної допомоги. Тому, окрім соціального захисту, важливим є розвиток заходів соціальної підтримки в Україні, які частково були згадані у попередніх публікаціях<sup>183</sup> і досліджуватимуться надалі із визначенням рекомендацій для України.

Якщо повернутися до постанови КМУ № 505, то однією з вимог отримання грошової допомоги була обов'язкова офіційна зайнятість, що, на наш погляд, є інклюзивним аспектом соціального захисту. Тобто працездатна особа працездатного віку для того щоб отримувати соціальну допомогу, має сплачувати відповідні соціальні внески, що стимулює працювати в умовах формальної зайнятості та платити податки. Цілком справедливим є надання часу для пошуку роботи із подальшим обмеженням її розміру, про що було зазначено у п. 7 цієї постанови.

Так, на наш погляд, для працездатних осіб вимога щодо офіційної зайнятості є цілком доречною. Однак, якщо особа самотійно не змогла працевлаштуватися, то слід встановити таку вимогу: якщо працездатна ВПО

---

<sup>183</sup> Перегудова Т.В. Соціальна інклюзія як елемент соціальної політики: європейські уроки для України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Економіка і менеджмент»*. 2016. Вип. 19. С. 98–102.

не може самостійно працевлаштуватися в межах офіційної зайнятості, то вона має право звернутися до регіонального центру Державної служби зайнятості України та взяти участь у активних програмах зайнятості та залучатися до суспільно-корисної діяльності. За участі в активних програмах зайнятості вона має право отримувати допомогу як ВПО. Оскільки щодо підходящого місця роботи можуть виникнути спірні питання у зв'язку з відсутністю підтверджень щодо зайнятості на непідконтрольній території України, для таких осіб може бути застосована редакція стосовно підходящої роботи відповідно до п. 2, 3, 4 ст. 46 Закону України «Про зайнятість населення»<sup>184</sup>, а в умовах воєнного стану підходящою може вважатися така робота, на яку є попит в умовах війни. Державна служба зайнятості також може розширити охоплення професійною підготовкою та перепідготовкою ВПО не тільки тих, хто має статус «безробітний», а й усіх охочих залучитися до суспільно-корисної діяльності. Варто створити умови щодо залучення ВПО до тимчасових та громадських робіт із відповідними змінами у нормативно-правовому забезпеченні їхньої соціально-трудової інклюзії.

Доцільно зазначити, що ВПО в пошуку роботи можуть звернутися до Державної служби зайнятості України, що за останні роки значно розширила коло послуг та удосконалила умови надання таких послуг (див. Закон України «Про зайнятість населення»<sup>185</sup>, Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»<sup>186</sup>). Але, попри те, в Державній службі зайнятості України діють певні особливі умови для реєстрації ВПО, отримати статус «zareєстрований безробітний» може бути складно. Враховуючи те, що воєнний конфлікт триває вже понад вісім років і можливі варіанти, коли людина працювала на непідконтрольній території, а, значить, не відповідає нормам Закону України

---

<sup>184</sup> Закон України «Про зайнятість населення». *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

<sup>185</sup> Там само.

<sup>186</sup> Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>

«Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», то отримати такий статус та грошову допомогу вона не зможе.

Для забезпечення виконання умови офіційної зайнятості важливо створити механізм реалізації такої умови не тільки за рахунок самостійного працевлаштування, а й можливості участі в активних програмах зайнятості Державної служби зайнятості України. За застосування нашого підходу з інституціоналізацією взаємодії між ВПО, Управлінням праці та соціального захисту, Державною службою зайнятості та впровадженням практик соціально-трудової підтримки населення чисельність та частка працездатних ВПО була би більша, що підвищило би ефективність соціальної адаптації таких осіб у регіонах-реципієнтах.

Варто зазначити, що будь-яка система соціального захисту передбачає процес фільтрації, який включає визначення прав та можливостей участі та, відповідно, групу осіб, яка буде охоплена соціальною допомогою. Врдночас, система соціальної підтримки має бути ефективною з позицій виходу значної кількості осіб зі стану бідності та нужденності та виходу зі стану бенефіціара. Тому механізм призначення та поновлення надання соціальної допомоги ВПО, на наш погляд, має діяти за такими принципами, як:

- властивість охоплювати вразливу та незахищену категорію осіб – ступінь охоплення;
- здатність зменшувати рівень бідності та нерівності;
- розвиток заходів соціальної адаптації;
- надання соціальної допомоги у поєднанні з програмами соціально-трудової інклюзії.

Такий підхід, безумовно, створить додаткове навантаження на Державну службу зайнятості України, але це є необхідною умовою при формуванні вимог надання допомоги, що відповідає соціальним нормам соціального захисту зазначених осіб та може розглядатися як перехідна рента для повної соціально-трудової інклюзії ВПО із їхнім подальшим виходом зі

стану бенефіціара. Запропонований підхід до формування соціального захисту населення працездатного віку шляхом розвитку інституту соціально-трудової інклюзії сприятиме виходу із пастки бідності осіб, збільшенню зайнятості у формальному секторі економіки, що відповідає таким цілям програми «Глобальні цілі сталого розвитку 2015–2030», як подолання бідності, гендерна рівність, гідна праця та економічне зростання, скорочення нерівності<sup>187</sup>. Крім того, законодавчі зміни щодо визначення терміна «підходяща робота» створить можливість залучення населення до суспільно-корисної діяльності в умовах війни.

Підсумовуючи, у питанні покращення соціального захисту населення в частині трудової інтеграції необхідно керуватися такими принципами, як:

- створення державою умов для реалізації трудового потенціалу шляхом його розвитку та стимулювання не лише пропозиції робочої сили, а й попиту на неї;
- удосконалення політики доходів, спрямованої на формування конкурентоспроможної заробітної плати;
- удосконалення діяльності інститутів ринку праці у напрямі посилення взаємодії між органами соціального захисту населення щодо соціально-трудової інтеграції;
- проведення активних програм стимулювання збереження/створення робочих місць;
- визначення пріоритетів формування економічних зон та державної фінансової підтримки, податкових преференцій;
- формування стратегії розвитку регіональних ринків праці зі зміною принципу формування попиту на дешеву робочу силу з огляду на принцип розвитку інноваційної праці та формування відповідного таким потребам трудового потенціалу;

---

<sup>187</sup> Глобальні цілі сталого розвитку 2015–2030 / UNDP Україна. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals.html>

- фінансова підтримка розвитку та модернізації пріоритетних галузей економіки;
- створення нових та модернізація високопродуктивних робочих місць у пріоритетних сферах економіки;
- розвиток малого та середнього підприємництва, що створює робочі місця;
- розвиток цифровізації, що має забезпечити розвиток доступу до інформації та знань, та послуг соціального супроводу соціальної та трудової інклюзії.

## ЧАСТИНА 2. СУЧАСНІ ФАКТОРИ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

### РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ФАКТОРИ ПОСИЛЕННЯ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

#### 3.1. Структурні та просторові зміни зайнятості як чинники мобільності робочої сили

Реалізація трудового потенціалу, ступінь віддачі від його використання обумовлені вільним волевиявленням суб'єкта, його індивідуальними інтересами і перевагами, його матеріальною і моральною зацікавленістю, відповідальністю, що лежить у площині трудової мобільності. Сама ж трудова мобільність розглядається як здатність працівників пристосовуватися до мінливих умов та вимог виробництва, а також сукупність реальних процесів переміщення трудових ресурсів у економічному та географічному просторі. Такі переміщення значною мірою зумовлюються структурними змінами економіки чи змінами в розвитку спеціалізації, привабливості локальних ринків праці, тобто рушійною силою, факторами чи комплексом причин, що впливають на переміщення робочої сили. Приєднуючись до висновку про те, що на всі процеси, що відбуваються на ринку праці, впливає не один фактор, а їх сукупність, що включає як природні, так і соціальні компоненти, відзначимо, що вони відрізняються за своєю природою, напрямом та силою дії на те або інше явище, за місцем, характером і часом прояву<sup>188</sup>.

---

<sup>188</sup> Тілікіна Н.В. Фактори територіальної мобільності робочої сили та їх класифікація. *Демографія та соціальна економіка*. 2008. № 2. С. 163–169.



У рамках дослідження особливостей трудової мобільності вважається доцільним аналіз структурних та регіональних змін зайнятості в Україні. Суттєві зміни, які відбулися у зайнятості домашніх господарств у довоєнний період показують зміни у зайнятості за типами робочих місць та категоріями зайнятості. За базисний для аналізу обрано 2013 рік, який передував анексії АР Крим, м. Севастополь, частини Донецької та Луганської областей (табл. 3.1).

*Таблиця 3.1*

**Динаміка зайнятості за типами робочих місць та категоріями, % до попереднього року**

Показник	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 до 2012
Всього	100	89	91	99	99	101	101	96	98	77
Офіційна зайнятість	99	87	90	101	101	103	102	97	99	81
наймані працівники	99	86	90	102	101	102	102	97	99	79
Роботодавці	98	100	100	93	76	121	130	101	95	107
самозайняті	96	100	92	93	111	107	110	95	107	113
Неофіційна зайнятість	103	94	95	92	93	96	98	94	93	63
наймані працівники	103	149	97	87	88	92	95	90	92	79
Роботодавці	100	46	74	124	...	...	...	...	...	...
самозайняті	104	66	92	99	99	99	101	97	95	55
безкоштовно працюючі члени сім'ї	98	76	77	100	102	107	89	101	87	50

*Джерело:* Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Погіршення економічної ситуації починаючи з 2014 р. та втрата контролю над територіями тимчасово окупованої АР Крим, м. Севастополь та частини Донецької та Луганської областей та загальний спад виробництва мали наслідком скорочення загальної зайнятості до 2019 р. на 19%, а внаслідок карантинних заходів, пов'язаних з пандемією COVID-2019 зайнятість скоротилася іще на 4%. Скорочення офіційної зайнятості у період 2013–2015 рр. перевищувало зниження неофіційної зайнятості у цей період, проте у 2016–2021рр. тенденція змінилася на протилежну, внаслідок чого скорочення зайнятості офіційного сектора економіки у 2021 р. порівняно з 2013 р. було меншим, ніж у неофіційному секторі на 18 в.п.

На 21% скоротилася чисельність найманих працівників офіційного та неофіційного сектора. Кількість роботодавців офіційного сектора зросла на 7%. Майже наполовину скоротилася чисельність самозайнятих і безкоштовно працюючих членів сімей в неофіційному секторі. Суттєві зміни, які відбулися у зайнятості домашніх господарств позначилися й на розподілі за типами робочих місць та категоріями зайнятих (табл. 3.2).

*Таблиця 3.2*

**Структура зайнятості за типами робочих місць та категоріями, %**

Показник	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Всього	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Офіційна зайнятість	76,4	74,9	73,8	75,7	77,1	78,4	79,1	79,7	80,7
наймані працівники	72,8	70,5	69,6	71,7	73,0	73,9	74,1	74,6	75,3
Роботодавці	1,0	1,1	1,2	1,1	0,9	1,0	1,3	1,4	1,4
самозайняті	2,7	3,0	3,1	2,9	3,2	3,4	3,7	3,6	4,0
Неофіційна зайнятість	23,6	25,1	26,2	24,3	22,9	21,6	20,9	20,3	19,3
наймані працівники	8,1	13,6	14,5	12,7	11,3	10,3	9,6	8,9	8,3
Роботодавці	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
самозайняті	15,1	11,2	11,4	11,4	11,4	11,1	11,1	11,1	10,8
безкоштовно працюючі члени сім'ї	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2

*Джерело:* Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

З початком кризових явищ в економіці відбулося перетікання працівників до неофіційної сфери зайнятості, частка якої досягла максимуму у 2015 р., збільшившись, порівняно з 2013 р., на 2,6 в.п. Надалі ця тенденція змінилася і у 2021 р. частка зайнятих у неофіційному секторі скоротилася майже на 7 в.п., насамперед за рахунок найманих працівників, які переходили до офіційного сектора економіки. Детально зміни галузевої структури зайнятості за тривалий період характеризують дані табл. 3.3.

Серед загальної кількості зайнятих осіб кожний п'ятий працював у торгівлі, кожний шостий – у промисловості, кожний сьомий – у сільському, лісовому та рибному господарстві. Порівняно з 2013 р. суттєво (з 44,8% до 39,2%) скоротилася частка зайнятих у виробництві товарів, зокрема, сільському господарстві, добувній промисловості, фінансовій діяльності та операціях з нерухомістю. На 5,6 в.п. збільшилася частка зайнятих у сфері

послуг, а саме в адміністративному обслуговуванні, державному управлінні, освіті, охороні здоров'я.

Таблиця 3.3

**Структура загальної зайнятості за сферами економічної діяльності, %**

Сфери економічної діяльності	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Сільське, лісове та рибне господарство	20,0	14,8	15,3	15,6	15,4	14,9	13,7	14,0	13,9
Добувна промисловість	3,1	3,8	2,4	2,5	2,5	2,3	1,8	1,8	1,9
Переробна промисловість	12,6	13,0	12,6	12,3	12,4	12,6	13,3	13,1	13,3
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	2,2	2,3	2,4	2,3	2,2	2,2	2,1	2,2	2,2
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	0,8	0,7	0,5	0,6	0,7	0,6	0,7	0,8	0,9
Будівництво	6,1	6,3	6,8	6,6	6,6	6,5	7,2	7,0	7,1
Торгівля	17,1	17,3	17,9	17,9	18,5	18,7	18,2	18,0	18,4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	6,4	6,5	6,5	6,5	6,4	6,5	6,9	7,0	7,2
Тимчасове розміщування й організація харчування	1,9	1,9	2,1	2,1	2,1	2,1	2,4	2,4	2,2
Інформація та телекомунікації	1,5	1,6	1,7	1,7	1,7	1,8	1,8	1,9	1,9
Фінансова та страхова діяльність	1,6	1,9	1,8	1,5	1,4	1,5	1,3	1,4	1,4
Операції з нерухомим майном	0,6	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	1,9	1,9	2,1	1,9	1,9	2,1	2,0	1,9	2,0
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1,3	1,4	1,5	1,6	1,5	1,5	1,8	1,9	1,8
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	5,0	5,7	5,7	5,8	5,8	5,8	6,1	6,3	6,0
Освіта	8,2	9,8	9,8	9,7	9,6	9,6	9,6	9,5	9,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6,3	7,2	6,9	6,9	6,8	6,7	6,9	6,8	6,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,9	1,0	1,0	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,1
Надання інших видів послуг	2,6	2,5	2,7	3,0	3,0	3,0	2,6	2,6	2,4
Всього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Виробництво товарів	44,8	40,9	39,9	39,8	39,7	39,2	38,8	38,8	39,2
Виробництво послуг	55,2	59,1	60,1	60,2	60,3	60,8	61,2	61,2	60,8

Джерело: Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Крім того, за січень–червень 2021 р. Держстатом було проведене обстеження волонтерської діяльності. За його результатами кількість волонтерів становила 2261 тис. осіб, а тривалість відпрацьованого часу – 7 годин за 4 тижні.

## Неформальна зайнятість, % до загальної

Сфера економічної діяльності	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Сільське, лісове та рибне господарство	76,2	68,5	66,2	63,6	62,5	62,2	64,4	64,3	63,3
Добувна промисловість	1,7	2,8	2,1	1,0	0,9	1,0	0,8	0,7	1,0
Переробна промисловість	5,5	12,0	13,4	11,6	10,1	9,1	8,9	8,4	8,1
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	0,2	0,7	1,0	0,5	0,4	0,3	0,4	0,1	0,0
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	2,6	4,4	2,9	3,1	1,8	3,2	5,0	4,3	3,6
Будівництво	46,8	61,0	62,1	57,2	56,0	52,8	49,5	49,9	47,7
Торгівля	15,9	31,6	32,3	28,5	24,3	21,1	19,9	18,1	16,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	6,2	16,0	16,7	13,1	11,7	13,9	11,8	12,1	11,6
Тимчасове розміщення й організація харчування	12,6	34,0	35,1	29,1	26,3	23,2	22,1	21,9	18,9
Інформація та телекомунікації	4,0	11,4	11,5	11,5	9,4	12,5	14,4	14,0	12,2
Фінансова та страхова діяльність	0,9	3,4	3,2	4,5	3,7	1,8	2,2	1,9	1,5
Операції з нерухомим майном	3,0	12,0	11,1	11,4	13,4	12,9	13,4	12,1	12,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	3,2	7,8	8,7	9,8	8,8	4,7	10,4	8,5	6,4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	4,9	15,4	13,5	11,5	9,8	8,1	11,6	10,5	10,1
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Освіта	0,6	0,5	0,3	0,3	0,4	0,7	1,1	0,9	0,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,6	1,4	0,8	1,2	0,9	0,5	1,6	1,0	1,0
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	5,4	10,1	9,9	11,6	12,7	9,1	12,0	10,2	10,5
Надання інших видів послуг	38,8	56,1	59,6	56,0	55,2	55,3	44,2	43,4	39,6
Всього	23,6	25,1	26,2	24,3	22,9	21,6	20,9	20,3	19,3

Джерело: Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Кількість неформально зайнятого населення порівняно з 2013 р. зменшилася на 37% та у 2021 р. становила 3 млн осіб, або 19,3% від кількості всього зайнятого населення. П'ять років поспіль спостерігалось постійне зростання частки офіційно зайнятого населення – з 75,7% у 2016 р. до 80,7% у 2021 р.

Загалом частка неформальної зайнятості збільшується у кризові періоди (2014–2015 рр.) і скорочується у періоди зростання економіки (2016–2019 рр.). Найбільша частка неформальної зайнятості характерна для сільського господарства (63%), будівництва (48%), інших видів послуг (40%), тимчасового розміщування (19%) торгівлі (16%). У сільському господарстві неформальна зайнятість має тенденцію до поступового скорочення, а в операціях з нерухомістю та мистецтві спостерігається стабілізація цієї частки діяльності.

Неформальні трудові відносини переважали у секторі самостійної зайнятості, де частка населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, становила 73%, а серед працюючих за наймом таких осіб було 10%.

*Таблиця 3.5*

**Структура неформальної зайнятості за сферами економічної діяльності, %**

<b>Сфера економічної діяльності</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Сільське, лісове та рибне господарство	64,7	40,2	38,6	40,8	42,1	42,9	42,3	44,1	45,5
Добувна промисловість	0,2	0,4	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Переробна промисловість	2,9	6,2	6,4	5,8	5,4	5,3	5,6	5,4	5,5
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2

**Мобільність робочої сили України: тенденції та перспективи**

*Закінчення табл. 3.5*

<b>Сфера економічної діяльності</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Будівництво	12,1	15,3	16,1	15,5	16,1	15,9	17,0	17,2	17,4
Торгівля	11,5	21,8	22,1	20,9	19,6	18,2	17,3	16,1	15,4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1,7	4,1	4,1	3,5	3,3	4,2	3,9	4,2	4,3
Тимчасове розміщення й організація харчування	1,0	2,5	2,8	2,6	2,4	2,2	2,6	2,6	2,2
Інформація та телекомунікації	0,2	0,7	0,8	0,8	0,7	1,0	1,2	1,3	1,2
Фінансова та страхова діяльність	0,1	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Операції з нерухомим майном	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
Професійна, наукова та технічна діяльність	0,3	0,6	0,7	0,8	0,7	0,5	1,0	0,8	0,7
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	0,3	0,9	0,8	0,8	0,7	0,6	1,0	1,0	0,9
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Освіта	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	0,5	0,4	0,3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,2	0,4	0,2	0,3	0,3	0,2	0,5	0,3	0,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,2	0,4	0,4	0,5	0,6	0,5	0,7	0,6	0,6
Надання інших видів послуг	4,3	5,6	6,2	6,9	7,3	7,7	5,6	5,5	4,9
<b>Всього</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Джерело:* Державна служба статистики України. URL:<http://www.ukrstat.gov.ua/>

На відміну від загальної зайнятості, неформальна має протилежну галузеву структуру і 2/3 її зосереджено у виробництві товарів. Сільське, лісове та рибне господарство є основним видом діяльності неформально зайнятого населення (46%). Іншими поширеними видами економічної діяльності населення цієї категорії є будівництво (17%) і торгівля (15%).

*Таблиця 3.6*

**Структура та динаміка загальної зайнятості за сферами економічної діяльності, %**

Сфера економічної діяльності	Галузева структура у 2020 р., % до загальної зайнятості		Зміна кількості зайнятих, 2020 до 2019, %		Зміна кількості зайнятих, 2020 до 2015, %	
	Україна	ЄС-27	Україна	ЄС-27	Україна	ЄС-27
Сільське, лісове та рибне господарство	14,0	4,5	97,7	97,8	88,5	89,2
Промисловість	17,8	16,0	95,7	97,6	96,4	102,5
у т.ч. переробна	13,1	14,4	94,9	97,5	100,8	102,4
Будівництво	7,0	6,5	93,5	101,0	99,8	108,8
Торгівля, транспорт, розміщування та харчування	27,4	24,1	95,4	96,7	100,2	102,7
Інформація та телекомунікації	1,9	3,0	101,4	102,3	107,0	116,7
Фінансова та страхова діяльність	1,4	2,3	98,1	99,4	72,1	97,0
Операції з нерухомим майном	0,4	1,0	108,8	99,3	92,0	106,3
Професійна, наукова та технічна діяльність; адміністративне та допоміжне обслуговування	3,8	12,5	98,9	98,0	105,0	108,5
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування; освіта, охорона здоров'я	22,6	24,0	95,9	100,7	97,8	105,8
Мистецтво, спорт, відпочинок, інші послуги	3,8	6,0	93,7	97,1	97,1	101,0
Всього	100	100	96,0	98,6	96,8	103,9
Безробітні	9,5	7,0	111,2	103,0	101,0	72,7

*Джерело:* Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Євростат. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/national-accounts/data/database>

Зіставлення показників зайнятості України та ЄС-27 зроблено за галузевою структурою зайнятості та зміною чисельності зайнятих у 2020 р. порівняно з 2019 р. та за період з 2015 р.

За результатами зіставлення видно, що структура зайнятості України та Європейського Союзу для базових видів діяльності (промисловість, будівництво, торгівля і транспорт, державне управління, освіта, охорона здоров'я) не мають суттєвих розбіжностей. До особливостей української економіки варто віднести утричі вищу частку зайнятих у сільському господарстві та значно меншу залученість працівників сфери послуг в інформатиці, фінансовій діяльності, операціях з нерухомістю, професійній діяльності, мистецтві та спорті, інших послугах. Карантинні заходи у 2020 р. призвели до скорочення зайнятості в Україні на 4%, тоді як у країнах ЄС – лише на 1,4%. Зростала зайнятість в Україні лише в галузях інформатизації та в операціях з нерухомістю, а в країнах ЄС – у будівництві, інформатизації, державному управлінні, освіті та охороні здоров'я. На тривалішому відрізку часу порівняно з 2015 р. видно, що в Україні та ЄС збігаються тренди до зростання зайнятості у переробній промисловості, торгівлі й транспорті, інформатизації, професійній діяльності. Також збігання трендів помітне у скороченні зайнятості в сільському господарстві та фінансовій діяльності.

На 2,5 в.п. вищою в Україні порівняно з країнами ЄС була й частка безробітних відносно загальної чисельності зайнятих. Під впливом карантинних заходів у 2020 р. кількість безробітних в Україні збільшилася на 11,2%, тоді як у ЄС – лише на 3%, а за період з 2015 р. кількість безробітних в Україні зросла на 1%, тоді як у ЄС скоротилась на 27,3%.

Тенденції до релокації робочої сили характеризує динаміка зайнятості населення за регіонами України за тривалий період (табл. 3.7).



Таблиця 3.7

## Зайняте населення по регіонах України у віці 15–70 років, тис. осіб

Регіон	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021, 100%		
										2013=100	Рівень безробіття	Неформальна зайнятість
Україна	20404	18073	16443	16277	16156	16361	16578	15915	15610	76,5	9,9	19,3
АР Крим	911	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Вінницька	705	662	675	659	641	653	661	635	621	88,1	11	29,7
Волинська	446	411	397	382	366	371	380	364	360	80,8	12,7	29,2
Дніпропетровська	1531	1473	1480	1425	1391	1402	1414	1368	1347	88,0	8,9	14,4
Донецька	1968	1752	756	748	734	741	747	714	698	35,5	15,4	10,6
Житомирська	552	515	507	508	511	517	521	489	480	86,9	11,2	19,4
Закарпатська	541	521	519	506	496	502	509	493	484	89,3	11,1	14,6
Запорізька	822	774	745	735	720	732	742	707	694	84,5	11,1	23,5
Івано-Франківська	563	548	558	557	559	566	575	549	543	96,5	8,7	39,3
Київська	758	724	740	736	741	756	771	756	745	98,3	7,2	6,8
Кіровоградська	434	391	387	376	377	381	385	362	353	81,3	13,2	14,3
Луганська	1012	878	306	299	292	298	304	287	279	27,5	16	25,8
Львівська	1105	1038	1042	1047	1051	1061	1075	1039	1029	93,1	7,7	9,6
Миколаївська	535	502	509	498	490	496	500	480	467	87,3	11,3	35,7
Одеська	1065	1009	1016	1001	987	1002	1020	991	980	92,0	7,3	25,1
Полтавська	648	603	584	570	575	581	591	566	551	84,9	12,4	10,8
Рівненська	495	476	488	474	460	474	486	466	455	92,0	9,6	44,8
Сумська	516	481	471	479	481	485	491	460	444	86,1	10,1	18,8
Тернопільська	443	416	406	408	399	411	418	398	389	87,9	11,9	31,0

Закінчення табл. 3.7

Регіон	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021, 100%		
										2013=100	Рівень безробіття	Неформальна зайнятість
Харківська	1283	1225	1231	1237	1247	1259	1264	1209	1181	92,1	6,7	7,2
Херсонська	480	450	446	441	442	448	455	435	424	88,4	11,8	37,3
Хмельницька	574	522	501	510	516	522	529	505	492	85,8	10,3	18,7
Черкаська	562	525	524	518	518	523	532	505	489	87,0	10,1	16,6
Чернівецька	392	371	367	376	379	383	394	377	368	94,0	9,3	44,8
Чернігівська	473	440	432	425	426	430	436	411	399	84,2	12,4	16,0
м. Київ	1413	1368	1358	1364	1357	1369	1380	1352	1339	94,8	7,1	9,3
м. Севастополь	179	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

Джерело: Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Як показують наведені дані, в Україні тривалий період відбувається скорочення зайнятого населення. Найбільшим було падіння у 2014 та 2015 роках (-11,4 та -9% відповідно). Зростання на 1,3% за цей період спостерігалось лише у 2018 та 2019 роках. До 2021 р., порівняно з 2013 р., воно скоротилося майже на чверть (на 4,8 млн осіб, або 23,5%), хоча безпосереднім наслідком окупації АР Криму, м. Севастополь, частини Донецької та Луганської областей стало його скорочення на 3 млн осіб (14,7%). Звичайно, найбільших втрат робочої сили зазнали частково окуповані Донецька (-64,5%) та Луганська області (-72,5%). Вагоме скорочення за цей період відбулося також у Волинській та Кіровоградській (-19%), Чернігівській та Запорізькій (-16%), Полтавській (-15%) областях. Найменшим було скорочення зайнятості у Київській (-2%), Івано-Франківській (-4%) областях та м. Київ (-5%). Слід також відзначити певну кореляцію між скороченням кількості зайнятих за цей період з рівнем безробіття: у тих регіонах, де скорочення зайнятості було меншим за 10%, у 2021 р. спостерігався найменший рівень безробіття. Натомість рівень неформальної зайнятості, яка включена до загальної зайнятості, на регіональному рівні ніяким чином не корелює з рівнем безробіття.

За наведеними даними простежується виробнича спеціалізація кожного з регіонів. Так, у Вінницькій, Тернопільській, Херсонській, Чернівецькій, Івано-Франківській, Кіровоградській, Миколаївській та Закарпатській областях майже третина зайнятих у сільському господарстві. У Донецькій, Дніпропетровській, Запорізькій, Луганській та Харківській областях від 25 до 18% зайнятих працюють у промисловості. Найбільше зайнятих у будівництві у Львівській та Закарпатській областях. До торговельної діяльності залучено майже чверть працівників в Україні, проте найбільше – в Луганській, Рівненській, Дніпропетровській, Одеській, Волинській областях та м. Київ. Слід також відзначити особливості Києва як столиці, де залучено найбільше працівників до сфери інформатизації (7%), фінансів (6%), професійної діяльності (9%) та адміністративних послуг (5%).

**Структура зайнятого населення за видами економічної діяльності по регіонах у 2021 р., % до підсумку по регіону**

Регіон	Всього	з них:							
		Сільське, лісове та рибне господарство	Промисловість	Будівництво	Торгівля	Транспорт та зв'язок	Державне управління й оборона	Освіта	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги
Україна	100	17	15	4	23	6	6	8	6
Вінницька	100	32	11	3	22	6	5	6	6
Волинська	100	21	13	3	25	6	6	10	7
Дніпропетровська	100	8	24	4	27	6	4	7	5
Донецька	100	9	25	4	24	8	6	7	6
Житомирська	100	14	16	4	24	7	8	9	6
Закарпатська	100	28	11	7	18	5	4	6	5
Запорізька	100	16	22	4	22	5	5	7	6
Івано-Франківська	100	28	12	5	20	4	4	10	6
Київська	100	6	17	4	24	9	7	9	7
Кіровоградська	100	28	13	4	17	6	6	9	7
Луганська	100	13	19	5	29	6	8	6	5
Львівська	100	17	15	7	20	6	5	8	6
Миколаївська	100	28	13	4	19	6	7	8	5
Одеська	100	15	8	5	25	11	6	7	6
Полтавська	100	22	17	3	24	6	5	6	6
Рівненська	100	17	14	5	28	6	5	7	6
Сумська	100	23	13	5	21	5	7	9	6
Тернопільська	100	32	9	4	19	5	4	9	6
Харківська	100	13	18	5	24	6	4	8	6
Херсонська	100	30	9	3	24	5	6	8	5
Хмельницька	100	26	12	4	22	5	6	9	6
Черкаська	100	26	15	4	19	5	4	9	7
Чернівецька	100	28	11	5	21	4	4	8	6
Чернігівська	100	24	12	2	23	5	8	8	7
м. Київ	100	0	8	4	25	5	7	9	5

Джерело: Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Структурні зрушення на ринку праці обумовлені трансформацією суспільних і економічних відносин, посилення конкуренції, розвиток економіки знань, інформаційних технологій, зміни в змісті і формах праці

зумовлюють активізації процесів переміщення робочої сили, формують нові вимоги до її якісних характеристик та потребують оновлення системи регулювання ринку праці. Для України актуальними залишаються внутрішні чинники соціально-економічної нестабільності, пов'язані із посиленням соціальної напруги в суспільстві на тлі зниження рівня життя, погіршенням умов зайнятості, територіальними та професійно-кваліфікаційними диспропорціями між попитом та пропозицією на ринку праці, загостренням ситуації на локальних ринках праці.

Тривалий період ринок праці України перебував у стані трансформації, що супроводжувалось накопиченням проблем, зокрема пов'язаних із зниженням продуктивності праці, погіршенням умов зайнятості, поширенням сегмента нестандартної зайнятості, проявами дисбалансів попиту та пропозиції на національному та локальних ринках праці, збільшенням навантаження на них, зростанням рівня безробіття у всіх її проявах. Ці чинники виступають і рушійною силою, і мотиватором трудової мобільності.

Серед інструментів регулювання ринку праці найбільш перспективними є ті, що враховують об'єктивний вплив існуючих трендів і спрямовані на активізацію інноваційної зайнятості, підприємницької активності населення, забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, прогнозування обсягу і структури попиту і пропозиції на ринку праці, розширення кола гідних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Трудовий потенціал надзвичайно важливий для економічного розвитку у сучасному динамічному світі. Створення сприятливих умов для його акумулювання та покращення характеристик дасть змогу отримати значимий за розміром та довготривалий за часом соціально-економічний ефект. Цілеспрямоване формування трудового потенціалу – об'єктивно існуюче явище будь-якого ринку праці, воно відображає рух робочої сили як товару, а динаміка формує кон'юнктуру ринку. Можливість та здатність змінювати місце роботи та, відповідно, місце працівника в системі суспільного поділу праці є суттєвим

чинником впливу на сукупну продуктивність праці, використання робочої сили, а отже – на формування та використання трудового потенціалу.

### **3.2. Заробітна плата як чинник мобільності робочої сили: компенсаторні відмінності**

Заробітна плата є одним із найбільш вагомих чинників формування пропозиції робочої сили. Міжрегіональні відмінності в розмірах оплати праці формують передумови міжрегіональної трудової міграції. Це підтверджують і дані Державної служби статистики, відповідно до яких суттєвий міграційний приріст був характерний для Київської, Дніпропетровської, Харківської областей та м. Київ. Найбільшими міграційними скороченнями характеризувалися Донецька та Луганська, Вінницька, Хмельницька, Херсонська, Запорізька, Чернігівська, Рівненська, Миколаївська, Кіровоградська, Тернопільська області (дані наведено до повномасштабних вренних дій в Україні). Потоки робочої сили, з одного боку, сформували обсяги пропозиції, що відзначається на рівні зайнятості, а з іншого – сприяють вирівнюванню міжрегіональної диференціації заробітної плати. Стан щодо заробітної плати в регіональному вимірі відображено в табл. 3.9.

За даними табл. 3.9 видно, що найбільший рівень заробітної плати характерний для м. Київ, Донецької, Київської, Дніпропетровської та Запорізької областей, що супроводжується і більш високим рівнем зайнятості населення.

Мобільність по заробітній платі є вагомим чинником вирівнювання доходів населення. Мобільність на ринку праці сприяє збалансуванню попиту та пропозиції робочої сили. Однак на масштаби та інтенсивність міжрегіональної міграції чинять вплив й інші – як цінові, так і нецінові чинники, такі як: вартість покупки чи оренди житла; транспортні та організаційні витрати; ризики працевлаштування/не працевлаштування; соціальні та економічні переваги населеного пункту; індивідуальні вподобання індивіда проживати саме у цьому місті.

## Середня оплата праці та зайнятість населення в регіональному розрізі в 2015 р., 2017–2021 рр.

Регіон	Середньомісячна заробітна плата, грн						Зайняте населення, тис. осіб						Рівень зайнятості, %					
	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2015	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Україна</b>	<b>4 195</b>	<b>7 104</b>	<b>8 865</b>	<b>10 497</b>	<b>11 591</b>	<b>11733</b>	<b>16443,2</b>	<b>16156,4</b>	<b>16360,9</b>	<b>16668</b>	<b>15995,6</b>	15693,4	64,7	56,1	62,6	51,7	49,9	49,3
Вінницька	3 396	6 121	7 801	9 299	10 297	12515	674,9	<b>640,9</b>	<b>652,7</b>	<b>662,1</b>	<b>636,3</b>	623,6	65,9	55,3	63,0	50,5	48,9	48,4
Волинська	3 291	5 849	7 324	8 663	9 256	11033	397,3	366	371,1	381	365,1	361,3	60,3	48,8	55,9	46,0	44,2	43,8
Дніпропетровська	4 366	6 939	8 862	10 751	11 681	10287	1479,6	1390,9	1402,3	1419,6	1373,4	1351,9	70,9	58,0	63,6	52,5	51,2	50,9
Донецька	4 980	7 764	9 686	11 716	12 647	11375	756,3	734,3	741	751,5	717,6	700,6	59,0	49,4	58,1	44,0	42,4	41,8
Житомирська	3 271	5 836	7 372	8 528	9 571	12050	506,6	510,6	516,7	524,2	491,7	481,1	61,5	56,4	64,2	51,5	48,7	48,1
Закарпатська	3 381	6 355	8 070	9 202	10 193	10831	519,3	496,3	502,4	509,6	493,3	484,5	62,6	53,8	60,6	50,8	49,2	48,4
Запорізька	4 200	6 863	8 726	10 480	11 556	9696	745,1	719,7	732,2	745,2	712,5	701,0	65,0	55,2	63,0	51,2	49,5	49,2
Івано-Франківська	3 402	6 074	7 551	8 817	9 980	16287	558,3	559	565,8	581,6	556,5	551,9	60,3	55,0	60,3	51,2	49,1	48,9
Київська	4 153	7 188	9 097	11 003	11 887	12389	739,9	741,1	755,7	772,5	757,3	745,9	67,7	58,0	62,5	52,9	51,6	50,7
Кіровоградська	3 282	5 792	7 191	8 360	9 603	10483	386,8	376,8	380,5	384,9	362,6	353,8	62,5	53,3	61,6	48,3	46,0	45,5
Луганська	3 427	5 862	7 365	8 731	10 182	12354	306,3	292,1	298,2	308,3	290,4	280,6	64,1	54,7	67,0	51,6	49,1	48,0
Львівська	3 646	6 391	8 001	9 271	10 299	14052	1042	1050,8	1061,2	1079,5	1041,9	1030,9	63,9	56,2	61,1	51,6	50,0	49,7
Миколаївська	3 984	6 709	8 160	9 976	11 414	10195	508,7	489,7	496,2	500,2	480,2	467,4	67,6	56,8	64,3	52,4	50,8	49,8
Одеська	3 897	6 542	8 011	9 246	10 336	8374	1016,2	986,6	1001,9	1024,4	994,6	982,4	65,8	56,1	61,1	52,1	50,6	50,2
Полтавська	3 783	6 551	8 375	9 846	10 819	11688	583,6	575	580,6	592,8	567	550,8	63,6	54,0	62,0	49,7	48,0	47,1
Рівненська	3 573	6 013	7 469	8 967	10 254	9511	487,7	460,2	473,6	490,3	470,6	463,6	60,4	55,1	62,8	53,4	51,4	50,7
Сумська	3 449	5 946	7 324	8 579	9 785	12567	470,5	481,4	485,1	491,8	460,5	444,5	64,0	57,4	64,0	52,6	49,8	48,6
Тернопільська	2 994	5 554	6 969	8 275	9 384	14706	406,2	399,1	410,8	418,8	399,6	390,7	58,9	51,0	58,8	47,8	45,8	45,1
Харківська	3 697	6 244	7 657	9 081	9 968	12493	1230,8	1247,1	1258,9	1266	1210	1184,6	69,1	60,6	64,9	55,2	53,1	52,4
Херсонська	3 123	5 842	7 058	8 187	9 354	10392	445,8	442,2	448,2	456,1	435,1	424,8	65,7	56,2	64,1	52,5	50,5	49,8
Хмельницька	3 371	5 938	7 346	8 672	9 872	12364	500,5	516	522	537,1	510,9	499,1	61,3	54,7	61,0	50,6	48,5	47,7
Черкаська	3 360	6 042	7 478	8 838	9 797	12407	523,5	518,4	522,6	532,3	504,7	489,3	66,7	56,7	63,8	51,5	49,3	48,3
Чернівецька	3 050	5 621	6 991	8 066	9 166	8855	367,2	379,3	382,9	406,7	386,3	379,7	56,3	56,6	62,1	54,6	52,0	51,3
Чернігівська	3 295	5 636	6 995	8 206	9 328	12880	432,3	426,1	429,7	437,7	412,9	400,1	64,7	56,1	64,1	50,8	48,6	47,7
м. Київ	6 732	11 135	13 542	15 776	17 086	11956	1357,8	1356,8	1368,6	1393,8	1364,6	1349,3	68,3	61,8	66,8	57,5	56,0	55,4

Джерело: за даними офіційного сайту Державної служби статистики України URL: ukrstat.gov.ua

За моделлю рівноваги на локальних ринках праці Rosen-Robak непряма функція корисності для окремого індивіда має такий вигляд<sup>189</sup>:

$$U_{ic} = w_c - r_c + A_c + e_{ic}, \quad (3.1)$$

де  $w_c$  – номінальна заробітна плата у місті  $c$ ;  $r_c$  – витрати на житло в місті  $c$ ;  $A_c$  – переваги міста  $c$ ;  $e_{ic}$  – індивідуальні переваги працівника щодо проживання в місті  $c$ .

Варто зазначити, що компенсуючі чинники впливають на мобільність по заробітній платі, мінімізуючи її рівень та сприяючи уникненню абсолютної мобільності на ринку праці, що формує більш стійкий стан на регіональних ринках праці. Водночас при державному регулюванні в умовах необхідності формування пропозиції робочої сили варто враховувати теорію компенсуючих чинників для підвищення рівня міжрегіональної міграції для задоволення потреб попиту в певний проміжок часу в певному регіоні.

Щодо сфер економічної діяльності, то можна зазначити, що найвищий рівень заробітної плати характерний для інформації та телекомунікації; фінансової та страхової діяльності; професійної, наукової та технічної діяльності; державного управління, оборони, обов'язкового соціального страхування; промисловості; транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності. В цьому випадку варто відзначити, що це не супроводжується більшими обсягами зайнятого населення (табл. 3.10).

За даними Інфляційного звіту НБУ падіння зарплат у приватному секторі в травні 2022 р. становило від 25 до 50% порівняно з довоєнним часом. Дещо краща ситуація, за оцінками на основі видатків бюджету, у бюджетному секторі. Крім того, втрата доходів населення від праці частково компенсувалася соціальними допомогами, підвищенням пенсій та значним збільшенням виплат військовим. Загалом номінальні зарплати у 2022 р. скоротяться на 12%, а в реальному вимірі – на 27%. Надалі з відновленням економіки, пожвавленням попиту на робочу силу номінальні зарплати швидко зростатимуть і перевищать довоєнний рівень уже в 2023 р. Утім, з

---

<sup>189</sup> Moretti E. Local Labor Markets. *Handbook of Labor Economics*. Chapter 14. Vol. 4B. Amsterdam (Netherlands): Elsevier B.V., 2011. P. 1237–1314.



урахуванням інфляційних процесів реальні зарплати наприкінці 2024 р. усе ще будуть нижчими за довоєнний рівень<sup>190</sup>.

На рівень заробітної плати впливають чинники компенсуючого характеру, серед яких такі: обсяги попиту в певній сфері економічної діяльності; якісні характеристики робочої сили, необхідні в певній сфері (освіта, професійні вміння та навички, досвід роботи); географічне розташування сфер економічної діяльності із вищим рівнем заробітної плати.

В системі дослідження мобільності робочої сили варто враховувати не тільки міжрегіональні, міжпрофесійні та міжсекторальні зміни, а й вертикальну мобільність. Новим показником у системі інклюзивного розвитку є індекс соціальної мобільності, який в загальному розумінні означає можливість людини покращити свій соціальний статус та матеріальне становище, рухаючись соціальними сходами вгору; іншими словами – це здатність дітей жити краще, ніж їхні батьки за рахунок зменшення нерівності у доходах, кращого соціального захисту, освіти тощо.

Упорядники цього індексу виділяють такі виміри:

внутрішньогенераційна мобільність, тобто здатність людини протягом життя переміщатися між соціально-економічними класами;

мобільність між поколіннями – рух родини вгору або вниз соціально-економічними сходами у проміжку декількох поколінь;

абсолютна мобільність доходів – можливість людини заробляти більше за своїх батьків у тому ж віці;

абсолютна освітня мобільність – здатність досягати більш високого рівня освіти, ніж у батьків;

відносна мобільність доходу – доходи людини відносно доходів батьків;

відносна освітня мобільність – освіта людини відносно освіти батьків<sup>191</sup>.

Україна посіла 46-те місце в рейтингу за цим показником серед 82 країн світу (див. рис. 3.1).

---

<sup>190</sup> Інфляційний звіт Національного банку України. Липень 2022 року. 55 с. С. 29–30. URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/IR\\_2022-Q3.pdf?v=4](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2022-Q3.pdf?v=4)

<sup>191</sup> The Global Social Mobility Report 2020. Equality, Opportunity and a New Economic Imperative. Platform for Shaping the Future of the New Economy and Society / World Economic Forum. January 2020. 218 p. С. 9. URL: [http://www3.weforum.org/docs/Global\\_Social\\_Mobility\\_Report.pdf](http://www3.weforum.org/docs/Global_Social_Mobility_Report.pdf)

## Варіація заробітної плати відносно середньої в сферах економічної діяльності в 2015 р., 2017–2021 рр.

Сфера економічної діяльності	Середньомісячна заробітна плата, грн.						Співвідношення заробітної плати із середньою по Україні						Зайняте населення, тис. осіб					
	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2015	2017	2018	2019	2020	2021
У середньому по економіці	4195	7104	8865	10497	11591	14014	-	-	-	-	-	-	16443,2	<b>16156,4</b>	<b>16360,9</b>	<b>16578,3</b>	<b>15915,3</b>	<b>15610,0</b>
Сільське, лісове та рибне господарство	3309	6057	7557	8856	9757	12287	0,79	0,85	0,85	0,84	0,84	0,88	2870,6	2860,7	2937,6	3010,4	2721,2	2692,7
Промисловість	4789	7631	9633	11788	12759	14902	1,14	1,07	1,09	1,12	1,10	1,06	2573,9	2440,6	2426,0	2461,5	2358,6	2313,2
Будівництво	3551	6251	7845	9356	9832	11289	0,85	0,88	0,88	0,89	0,85	0,81	642,1	644,3	665,3	699,0	664,4	690,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4692	7361	9404	10795	11286	13488	1,12	1,04	1,06	1,03	0,97	0,96	3510,7	3525,8	3654,7	3801,3	3648,7	3604,7
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4653	7688	9860	11704	11951	13837	1,11	1,08	1,11	1,11	1,03	0,99	998,0	991,6	995,1	999,0	975,2	961,0
Тимчасове розмішування й організація харчування	2786	4988	5875	6730	6026	8543	0,66	0,70	0,66	0,64	0,52	0,61	277,3	276,3	283,0	304,0	285,4	285,2
Інформація та телекомунікації	7111	12018	14276	17543	19888	25530	1,70	1,69	1,61	1,67	1,72	1,82	272,9	274,1	280,3	289,2	283,7	289,0
Фінансова та страхова діяльність	8603	12865	16161	19132	20379	23975	2,05	1,81	1,82	1,82	1,76	1,71	243,6	215,9	214,0	211,6	212,5	210,6
Операції з нерухомим майном	3659	5947	7329	8626	8981	11142	0,87	0,84	0,83	0,82	0,77	0,80	268,3	252,3	259,4	259,7	251,2	248,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	6736	10039	12144	14550	16613	19369	1,61	1,41	1,37	1,39	1,43	1,38	422,9	415,8	437,9	421,6	418,2	422,2
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3114	5578	7228	8700	9878	11186	0,74	0,79	0,82	0,83	0,85	0,80	298,6	297,9	304,3	317,9	304,6	317,9
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	4381	9372	12698	14785	16443	19048	1,04	1,32	1,43	1,41	1,42	1,36	974,5 <sup>2</sup>	979,7	939,3	870,5 <sup>2</sup>	901,9 <sup>2</sup>	873,9
Освіта	3132	5857	7041	8135	9271	11817	0,75	0,82	0,79	0,77	0,80	0,84	1496,5	1423,4	1416,5	1388,7	1394,9	1244,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2829	4977	5853	7020	8848	11616	0,67	0,70	0,66	0,67	0,76	0,83	1040,7	1013,6	995,4	974,2	935,4	913,4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	4134	6608	7612	8659	9624	12508	0,99	0,93	0,86	0,82	0,83	0,89	207,9	199,8	196,9	197,6	196,0	178,7
Інші види економічної діяльності	3634	6536	8132	9096	11998	13279	0,87	0,92	0,92	0,87	1,04	0,95	344,7	344,6	355,2	372,1	363,4	364,5

Джерело: офіційний сайт Державної служби статистики. URL: ukrstat.gov.ua.

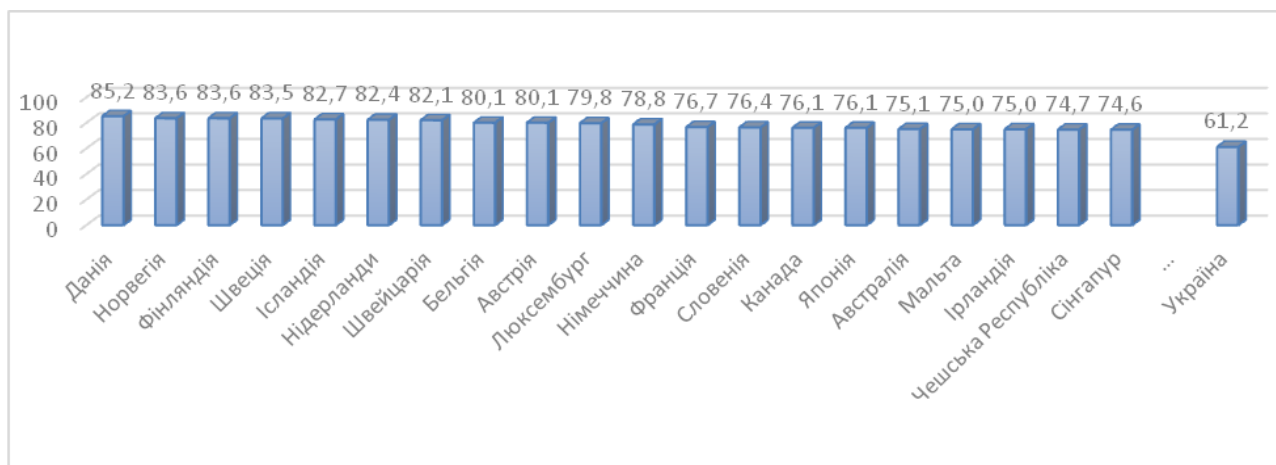


Рис. 3.1. Топ-20 країн та рівень України в рейтингу глобальної соціальної мобільності в 2020 р.

Джерело: <sup>192</sup>.

Аналіз за складовими зазначеного індексу показав сильні сторони України за такими показниками, як: здоров'я, трудові можливості, соціальний захист; а слабкі сторони за такими, як: інклюзивні інститути, освіта протягом життя. Водночас освіта є сильною позицією у структурі індексу людського розвитку, а здоров'я та соціальний захист можуть бути покращені за рахунок розвитку інклюзивних інститутів.

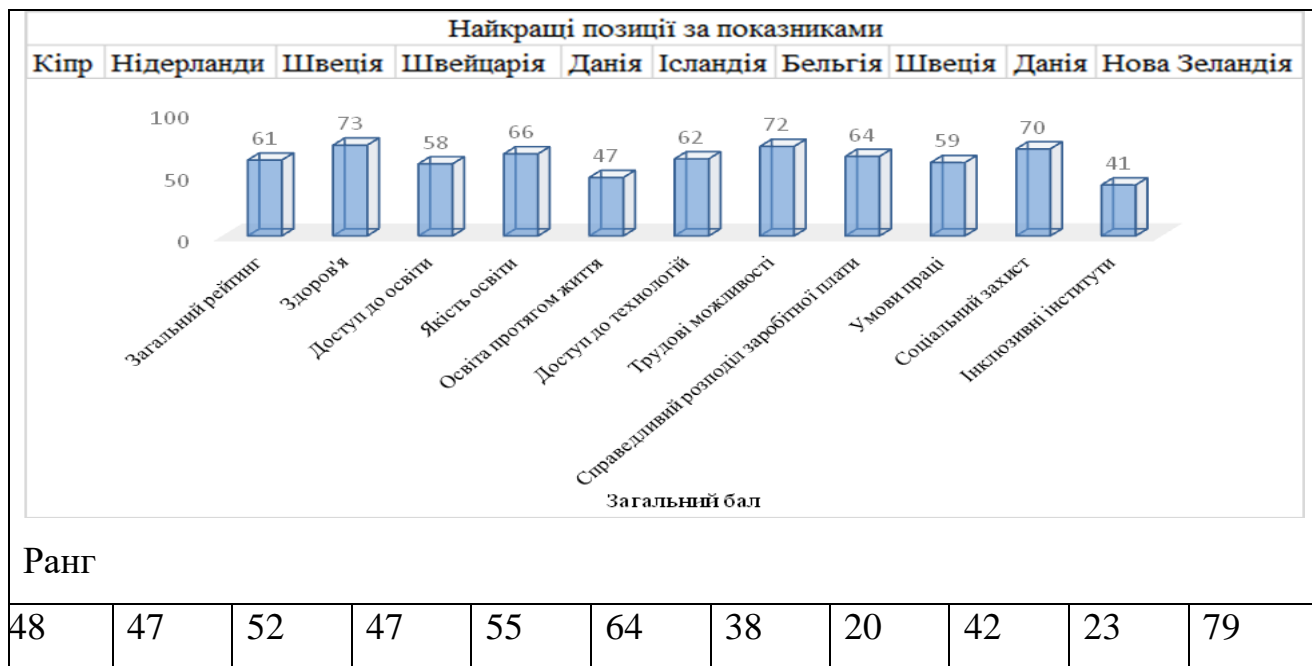


Рис. 3.2. Індекс соціальної мобільності України в 2020 р.

Джерело: <sup>193</sup>.

<sup>192</sup> Там само.

Розвиток концепції гідної праці та пошук напрямів її забезпечення має відбуватися з урахуванням сучасних трендів соціально-економічного розвитку, серед яких розвиток економік знань, соціальна інклюзія, що впливає на соціально-трудова сферу і зміну ролі людини у сфері праці, розширюючи її функції та змістовну сутність критерію – продуктивна зайнятість. Важливість гідної праці в людському розвитку підкреслено метою 8 порядку денного сталого розвитку до 2030 р., яка спрямована на сприяння сталому, інклюзивному та стійкому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх<sup>194</sup>.

Забезпечення підвищення соціальної мобільності можливе за рахунок підвищення продуктивності праці, підвищення якості робочої сили, формування інклюзивних інститутів.

### 3.3. Гендерна рівність в оплаті праці у підвищенні мобільності жінок на ринку праці

Серед актуальних питань соціально-економічної нерівності – як у світовому масштабі, так і на національному рівні – перебуває гендерна нерівність соціально-трудова інклюзії та, відповідно, в оплаті праці. Негативними наслідками цього явища є недоотримання ВВП, зменшення купівельної спроможності, повна чи часткова нереалізація трудового потенціалу жінок, відсутність кар'єрного розвитку, бідність та погіршення якості життя тощо. Варто зазначити, що ця проблематика викликає інтерес як світових організацій, політичних діячів, так і наукової спільноти, яка спрямовує свої зусилля на пошук шляхів подолання гендерних розривів в оплаті праці.

За даними досліджень Світового економічного форуму, рівень глобального індексу гендерного розриву в 2022 р. становив 68,1% і, порівняно з

---

<sup>193</sup> The Global Social Mobility Report 2020. Equality, Opportunity and a New Economic Imperative. Platform for Shaping the Future of the New Economy and Society / World Economic Forum. January 2020. 218 p. P. 192. URL: [http://www3.weforum.org/docs/Global\\_Social\\_Mobility\\_Report.pdf](http://www3.weforum.org/docs/Global_Social_Mobility_Report.pdf)

<sup>194</sup> Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--en/index.htm>

попереднім роком, збільшився на 0,2%. На гендерний розрив зчинили вплив і наслідки пандемії COVID-19. За оцінками МОП, роботу втратили 5% жінок, порівняно з 3,9% чоловіків. Одночасно дані вебінару ОЕСР «Гендерний розрив в країнах Євразії: негативні наслідки COVID-19» засвідчують, що рівень участі жінок у робочій силі у 2019 р. становив 53% на противагу 71% чоловіків, жінки в євро регіоні заробляють у середньому на 30% менше за чоловіків, рівень безробіття серед жінок вищий, ніж серед чоловіків. При збереженні сучасних темпів гендерні розриви у світі будуть подолані через 135,6 років. Тривалість подолання гендерних розривів дещо різниться за різними складовими, за якими вимірюється індекс. Найбільше років знадобиться для подолання гендерного розриву за критерієм «економічна участь та можливості» – 267,7 року. 145,5 року потрібно для того, щоб закрити гендерний розрив за критерієм «розширення прав і можливостей жінок у політиці». Майже закритими є гендерні розбіжності в освіті, у доступі до системи охорони здоров'я та тривалості життя, і на повне закриття необхідно лише 14,2 року<sup>195</sup>.

Гендерні розриви у доступі до зайнятості, освіти, побудови кар'єри відображаються нижчим рівнем заробітної плати жінок. У той час як подолання гендерного розриву слугуватиме чинником збільшення обсягів ВВП, підвищення рівнів заощаджень та споживання, реалізації трудового потенціалу та можливостей побудови кар'єри жінок тощо.

Питання гендерної рівності в оплаті праці є предметом обговорення та дослідження в межах діяльності таких світових організацій, як ООН, МОП, ОЕСР, Світовий банк, Всесвітній економічний форум, результати яких регулярно висвітлюються у відповідних звітах.

---

<sup>195</sup> Global Gender Gap Report 2022. Insight report. July 2022. 374 p. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf); Гендерный разрыв в странах Евразии: негативные последствия COVID-19 / OECD. 9 февраля 2021 г. 28 с. URL: <https://www.oecd.org/eurasia/2021-02%20OECD%20GRS%20Eurasia%20Gender%20Webinar%20Summary%20note%20RUS.pdf>; Global Gender Gap Report 2021. Insight report / World economic forum. March 2021. 405 p. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

Питання гендерної нерівності, зокрема в оплаті праці, подолання бар'єрів виходу ринку праці для жінок, особливо тих, хто має на утриманні дітей, займаються такі світові організації, як ООН, МОП, ОЕСР, Світовий банк, Світовий економічний форум. Діяльність цих організацій, безумовно, сприяє поліпшенню становища жінок на ринку праці. Разом із тим нові виклики, такі як пандемія COVID-19 та інші, формують нові бар'єри зайнятості жінок.

Незважаючи на вагомі наукові здобутки вітчизняних учених, варто зазначити, що тривалий час тенденція гендерної нерівності в оплаті праці в Україні залишається майже без змін. Для вирішення цієї проблеми необхідне дослідження прогресивного зарубіжного досвіду мінімізації гендерної нерівності в оплаті праці, що відповідає Конвенції МОП № 100 «Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності»<sup>196</sup>, яка ратифікована Україною.

Визнання Україною принципів Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» потребує дослідження національного законодавства в контексті його відповідності міжнародним нормам та практикам забезпечення гендерної рівності. Згідно зі статтею 2 зазначеної Конвенції кожний член організації за допомогою засобів, що відповідають діючим методам встановлення ставок винагородження, заохочує і забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (Equal pay for equal work)<sup>197</sup>. Означене підвищує актуальність досліджень вітчизняних науковців.

Досліджуючи участь жінок та чоловіків у робочій силі, варто зазначити, що найбільший розрив характерний для вікових груп 25–29 та 30–34 років (детальніша інформація наведена у табл. 3.11).

---

<sup>196</sup> Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності». URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text)

<sup>197</sup> Там само.

## Рівень участі населення в робочій силі в Україні в 2019 та 2021 роках

Вікові групи	Рівень участі населення в робочій силі, у відсотках				Рівень зайнятості населення, у відсотках				Рівень безробіття населення, у відсотках			
	2019		2021		2019		2021		2019		2021	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	Жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Усього у віці 15 років і старші	57,5	69,9	56,1	68,1	52,9	64,0	50,4	61,5	7,9	8,5	10,2	9,6
за віковими групами												
15–24 роки	31,7	28,1	40,5	33,0	26,8	34,3	22,4	27,1	15,3	15,5	20,3	18,0
25–29 років	67,3	92,2	65,1	89,7	62,1	84,1	59,8	80,5	7,8	8,8	8,2	10,2
30–34 роки	72,2	91,6	70,4	90,8	67,6	84,1	63,9	83,7	6,3	8,1	9,3	7,8
35–39 років	80,2	91,3	76,4	91,4	73,7	84,9	67,2	82,7	8,0	7,0	12,1	9,5
40–49 років	84,0	88,1	82,6	87,9	76,8	80,9	74,2	79,5	8,6	8,2	10,1	9,6
50–59 років	70,8	77,4	73,6	77,6	65,7	70,6	66,5	70,3	7,2	8,8	9,6	9,4
60–70 років	11,8	16,4	11,0	15,5	11,8	16,4	11,0	15,4	0,1	0,2	0,2	0,4

Джерело: наведено за даними офіційного сайту Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>.

Статистичний аналіз участі населення в робочій силі та зайнятості за статтю в Україні показав більш високий рівень серед чоловіків. Особливо у вікових групах 25–29 років, 30–34 роки, 50–59 років, що обумовлено певними інституційними екстрактивними причинами зайнятості жінок.

За даними соціологічного опитування Центру економічної стратегії, основними причинами незайнятості жінок є такі: власне бажання бути з дітьми (62%), догляд за дітьми та неможливість іншого варіанту (дитсадок, няня, родичі) – 53%; особистий вибір – 41%, сумнів у тому, що вдасться знайти роботу – 37%; через те, що у разі працевлаштування не вистачало б часу на домогосподарство, – 31%<sup>198</sup>.

За дослідженнями ООН гендерний розрив в оплаті праці обумовлений дією системи чинників, серед них: недостатня представленість жінок на керівних посадах; жінки працюють у секторах з менш привабливою заробітною платою; обмежений вибір професій при набутті освіти; часто для зайнятості жінок характерний неповний робочий день; народження та виховання дітей формує нерівні можливості на ринку праці тощо<sup>199</sup>.

Наведені причини формують умови нерівного доступу жінок до зайнятості та передумови їх соціально-трудового відторгнення. Подальша соціалізація ринку праці України потребує активізації соціально-трудової інклюзії, яка відображає процес збільшення участі жінок у суспільно-корисній діяльності шляхом формування системи стимулювання реінтеграції на ринок праці та створення умов реалізації їхнього трудового потенціалу. Розуміння чинників обумовлює соціальну політику підтримки зайнятості та гендерної рівності в оплаті праці жінок та чоловіків та обґрунтування стратегії заохочення транспарентності у сфері оплати праці.

---

<sup>198</sup> Збільшення зайнятості українських жінок до рівня зайнятості чоловіків забезпечило б 7% зростання ВВП на рік / Центр економічної стратегії; Прессцентр УКМЦ. 01.10.2019. URL: <https://uacrisis.org/uk/73480-how-to-encourage-ukrianian-women-to-get-employed>

<sup>199</sup> Ориентированные на преобразования в гендерной сфере социально-экономические стратегии для содействия расширению прав и возможностей женщин и девочек в регионе ЕЭК / Организация Объединенных Наций. ECE/AC.28/2019/5. 24 с. URL: [https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM\\_Website/ECE\\_AC.28\\_2019\\_5-r.pdf](https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/ECE_AC.28_2019_5-r.pdf)



При дослідженнях рівня гендерного розриву варто зазначити, що він відрізняється залежно від методології розрахунку. Як доводить світова практика, підходами до дослідження розриву в оплаті праці за гендерною ознакою є такі<sup>200</sup>:

методологія ОЕСР, згідно з якою гендерний розрив в оплаті праці визначається як різниця між медіанною заробітною платою чоловіків і жінок, поділена на медіанну заробітну плату чоловіків;

методологія МОП, за якою розрив в оплаті праці розраховується за середньою та медіанною заробітною платою з урахуванням як помісячної, так і погодинної заробітних плат;

методологія МОП стосовно дослідження гендерного розриву в оплаті материнства, який вираховується як різниця в оплаті праці жінок, які мають дітей, і жінок, які не мають дітей;

методологія Всесвітнього економічного форуму ґрунтується на опитуванні за таким питанням: «Якою мірою у вашій країні заробітна плата жінок за аналогічну роботу дорівнює заробітній платі чоловіків? » (1 = не зовсім, значно нижче, ніж у чоловіків; 7 = повністю, так само, як у чоловіків).

Найбільш популярними та вживаними є методології МОП та Всесвітнього економічного форуму, дані досліджень яких пропонуємо розглянути більш детально, аналізуючи рівень гендерного розриву в Україні. За підходом МОП вимірюються середній та медіанний гендерний розрив за погодинною та місячною заробітними платами, аналіз даних для України наведено в табл. 3.12.

Варто додати, що за даними дослідження МОП Україна відноситься до країн з рівнем доходів, нижчим за середній. Хоча значення за показниками є помірними порівняно з іншими країнами світу, водночас щодо усунення характерних для України гендерних розривів необхідна зважена політика.

---

<sup>200</sup> Женщины в экономике. Обзор международной и российской повестки. Март 2021. Тема выпуска: «Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами» / Департамент многостороннего экономического сотрудничества Минэкономразвития России. URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53dfef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf>

## Гендерні розриви в оплаті праці за підходом МОП в Україні

Показник	Рівень, %	Країни з найбільшим гендерним розривом
Гендерні розриви за погодинною заробітною платою	Середній гендерний розрив в оплаті праці	
	17,8	Індія – 34,5; Пакистан – 34,0; Республіка Корея – 32,5
	Медіанний гендерний розрив в оплаті праці	
	20,8	Пакистан – 47,24; Республіка Корея – 36,0; Непал – 34,5
Гендерні розриви у оплаті праці за місячною заробітною платою	Середній гендерний розрив в оплаті праці	
	25,4	Сьєрра-Леоне – 46,6; Гамбія – 44,3; Пакистан – 42,9
	Медіанний гендерний розрив в оплаті праці	
	28,6	Пакистан – 62,5; Сьєрра-Леоне – 44,7; Нідерланди – 40,3
Зважені за факторами гендерні розриви у оплаті праці за погодинною заробітною платою	Середній гендерний розрив в оплаті праці	
	19,1	Пакистан – 36,6; ПАР – 28,5; Бразилія – 26,3
	Медіанний гендерний розрив в оплаті праці	
	15,1	Пакистан – 41,6; ПАР – 28,8; Республіка Корея – 28,5
Зважені за факторами гендерні розриви у оплаті праці за місячною заробітною платою	Середній гендерний розрив в оплаті праці	
	20,7	Пакистан – 43,8; ПАР – 31,1; Вірменія – 29,7
	Медіанний гендерний розрив в оплаті праці	
	19,8	Пакистан – 50,8; ПАР – 30,3; Вірменія – 30,2.

Джерело: <sup>201</sup>.

За даними досліджень Світового економічного форуму глобального індексу гендерного розриву, які відображені у звіті «Global Gender Gap Index 2022», Україна в 2021 р. посіла 81-ше місце серед 146 країн світу. Порівняно

<sup>201</sup> Заробітна плата у світі в 2018–2019 рр.: що ховається за гендерними розривами в оплаті праці / Міжнародне бюро праці. Женева: МБП, 2018. 154 с. С. 35–36, 50–51. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_783734.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_783734.pdf)

з даними попередніх звітів для України намітилися негативні тенденції і варто зауважити, що вона втратила 7 позицій порівняно з попереднім роком, коли посідала 74-те місце, що збільшує кількість років щодо подолання гендерного розриву та потребує посилення заходів соціально-трудової інклюзії жінок<sup>202</sup>. Детальна інформація позиції України за цим індексом, порівняно з іншими країнами, наведена в табл. 3.13.

*Таблиця 3.13*

**Позиції України за індексом гендерного розриву в 2012, 2019, 2020, 2021 роках порівняно з країнами, які увійшли до топ-5**

Країна	2012	2019	2020	2021
Україна	0,689	0,721	0,714	0,707
<b>Топ-5</b>				
Ісландія	0,864	0,877	0,892	0,908
Фінляндія	0,845	0,832	0,861	0,860
Норвегія	0,840	0,842	0,849	0,845
Нова Зеландія	0,781	0,799	0,840	0,841
Швеція	0,816	0,820	0,823	0,822

*Джерело:* наведено за даними<sup>203</sup>.

Індекс гендерного розриву розраховується за чотирима показниками: економічна участь та можливості; рівень освіти; доступ до системи охорони здоров'я та тривалість життя та розширення прав і можливостей у політиці. Найслабші позиції – за останнім показником, за яким Україна посіла 100-ту сходинку зі значенням індексу 0,145. Причому за цим показником Україна опустилася на 17 позицій порівняно з 2019 р. Структура індексу для України за 2019–2021 рр. наведена в табл. 3.14.

З табл. 3.14 помітно, що позиції України порівнянні з 2019 р. погіршилися за трьома показниками: розширення прав і можливостей у

<sup>202</sup> Global Gender Gap Report 2022. Insight report / World economic forum. 374 p. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf); Global Gender Gap Report 2020. Insight report / World economic forum. 371 p. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

<sup>203</sup> Global Gender Gap Report 2022. Insight report / World economic forum. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf); Global Gender Gap Report 2021. Insight report. / World economic forum. March 2021. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf); Global Gender Gap Report 2020. Insight report / World economic forum. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

політиці, економічна участь та можливості, рівень освіти і децю покращились за доступом до системи охорони здоров'я та тривалістю життя.

*Таблиця 3.14*

**Структура індексу гендерного розриву в Україні в 2019–2021 рр.**

	Показник	2019		2020		2021	
		Ранг	Індекс	Ранг	Індекс	Ранг	Індекс
	<b>Індекс гендерного розриву</b>	<b>59</b>	<b>0,721</b>	<b>74</b>	<b>0,714</b>	<b>81</b>	<b>0,707</b>
1	економічна участь та можливості	39	0,737	44	0,732	62	0,710
2	рівень освіти	26	1,000	27	1,000	53	0,995
3	доступ до системи охорони здоров'я та тривалість життя	52	0,978	41	0,978	37	0,978
4	розширення прав і можливостей у політиці	83	0,171	103	0,147	100	0,145

*Джерело: побудовано за даними<sup>204</sup>.*

Варто зазначити, що навіть для тих країн, які за цим індексом демонструють високі рейтинги, характерні гендерні розриви на рівні 14–18%. Враховуючи означене, забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності є актуальним питанням як у світовій практиці, так і в системі формування соціальної політики України.

Слід додати, що протягом років для України проблема гендерної нерівності в оплаті праці залишається актуальною. Найгірші значення характерні для 2008 р., 2014–2016 рр., а от 2017 р. характеризувався зменшенням гендерного розриву (див. табл. 3.15).

<sup>204</sup> Global Gender Gap Report 2021. Insight report. March 2021 / World economic forum. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf); Global Gender Gap Report 2020. Insight report / World economic forum. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf); Global Gender Gap Report 2020. Insight report / World economic forum. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf); Global Gender Gap Report 2022. Insight report / World economic forum. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf); Global Gender Gap Report 2022. Insight report / World economic forum. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)

**Динаміка за показником «співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків в Україні» за 2008–2020 рр, %**

Галузь	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>У середньому по економіці</b>	<b>77,2</b>	<b>76,3</b>	<b>74,9</b>	<b>74,6</b>	<b>78,8</b>	<b>77,7</b>	<b>77,2</b>	<b>79,6</b>	<b>81,4</b>
Сільське, лісове та рибне господарство	87,9	85,5	82,4	82,2	82,2	80,0	79,9	81,2	80,5
В т.ч. сільське господарство	87,6	86,0	83,7	83,8	82,9	80,6	78,5	79,7	79,7
Промисловість	69,7	71,0	74,1	74,7	76,3	74,8	74,3	74,4	74,9
Будівництво	89,5	90,5	89	91,5	93,2	89,4	94,1	94,4	87,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	81,5	83,5	79	78	77,4	78,6	81,3	81,5	81,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	77,6	78,1	76,5	77,4	76,3	75,5	77,2	75,8	76,9
діяльність у сфері транспорту	99,8	96,2	95,5	95,8	93,7	93,6	96,0	89,7	89,9
Складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	83,1	86,1	86,0	86,2	84,2	81,6	81,6	79,8	80,2
Поштова та кур'єрська діяльність	64,6	65,6	64,6	58,3	60,4	60,8	63,7	64,0	66,6
Тимчасове розміщення й організація харчування	84,6	88,2	88,1	86,2	86,6	86,0	90,9	87,7	89,1
Інформація та телекомунікації	87,8	89,6	80,6	77,3	80,1	79,9	80,3	78,5	75,7
Фінансова та страхова діяльність	66,8	64,4	66,4	67	64,4	63,9	63,9	68,0	68,1
Операції з нерухомим майном	89,2	85,7	94,2	93,6	92,3	87,8	91,4	95,3	91,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	89,1	80,0	84,3	83,4	85,1	80,6	78,1	77,3	78,3
з неї наукові дослідження та розробки	86,1	84,4	81,1	80	82,3	77,8	78,5	82,4	82,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	97,5	98,3	101,1	103	99,8	98,9	105,1	103,5	101,5

Галузь	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	87,2	89,1	90,7	93,3	93	95,1	95,5	92,1	89,0
Освіта	91,3	93,4	93,4	93,7	95,4	96,4	96,2	96,5	95,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	89,9	88,2	89,7	89,3	90,1	88,9	89,3	86,9	86,4
з них охорона здоров'я	89,5	87,5	89,3	88,6	90,1	88,7	89,3	86,7	86,1
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	62,2	50,8	47,2	50	59,6	61,6	64,1	63,5	65,2
з них діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	85,7	83,5	85,3	84,1	82,4	83,3	83,2	84,5	83,3
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	108,5	109,0	107,4	104,3	95,5	95,2	88,8	92,7	89,8
Надання інших видів послуг	79,4	73,1	89,1	82,6	82,5	85,8	88,1	98,4	94,6

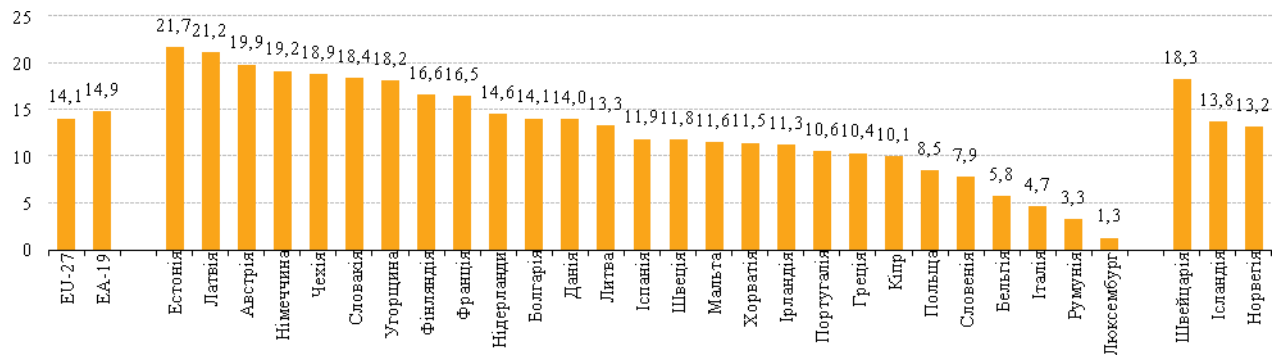
Джерело: за даними<sup>205</sup>.

Динаміка за 2013–2021 рр. свідчить про те, що ситуація з гендерною нерівністю в цілому по економіці дещо покращилася. Водночас покращення відбулося не в усіх сферах економічної діяльності. Погіршення ситуації спостерігалось у: сільському, лісовому та рибному господарстві; будівництві; інформації та телекомунікаціях.

Аналіз показав, що найбільші гендерні розриви в оплаті праці спостерігаються у мистецтві, спорті, у сфері розваг та відпочинку; поштової та кур'єрської діяльності; фінансової та страхової діяльності; промисловості; транспорті, складському господарстві, поштову та кур'єрській діяльності; професійній, науковій та технічній діяльності; у сфері інформації та телекомунікаціях.

<sup>205</sup> Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

Для порівняння наведемо дані Євростату. Найнижчі гендерні розриви в оплаті праці характерні для таких країн, як: Люксембург, Румунія, Італія, Бельгія, Словенія, Польща. Різниця в оплаті праці для України становить 22,8%, що є найвищим значенням порівняно з тими європейськими країнами, з якими гендерний розрив найбільший, а саме Естонією, Латвією та Австрією (рис. 3.3).



**Рис. 3.3. Нескоригована різниця в оплаті праці за статтю, 2019 р.**

(різниця між середньою валовою погодинною заробітною платою чоловіків та жінок у % від валової заробітної плати чоловіків)

Джерело: наведено за даними<sup>206</sup>.

Досліджуючи оплату праці чоловіків та жінок за сферами економічної діяльності в Україні, можна помітити, що найбільший розрив характерний для поштової та кур'єрської діяльності, фінансової та страхової діяльності, мистецтва, спорту, розваг та відпочинку та промисловості (табл. 3.16). І, як помітно з табл. 3.16, це супроводжується і нижчим рівнем зайнятості жінок у цих сферах економічної діяльності.

<sup>206</sup> Eurostat (onlinedatacode: sdg\_05\_20).

Для подолання проблеми гендерної нерівності в оплаті праці слід замислитися над формуванням інституційного забезпечення в Україні з питання забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності. Це підвищує актуальність наукових досліджень щодо визначення концепції проєкту Закону України «Про рівне винагородження за рівноцінну працю», стосовно якого зараз в Україні тривають наукові та політичні дискусії. В цьому контексті варто наголосити, що існує два підходи до розуміння сутності цієї проблеми: рівна оплата праці за рівну працю та рівна оплата за працю рівної цінності. Сутність першого підходу полягає в тому, що відбувається порівняння між оплатою праці чоловіків та жінок на одних і тих самих та/або схожих посадах. Тоді як за другим підходом відбувається оцінювання цінності роботи, що дозволяє порівнювати розмір оплати праці різних професійних груп. Як показує практика, обидва підходи реалізуються в межах оцінювання та подолання гендерної дискримінації, що досліджується світовими та національними організаціями.

Для вдосконалення політики щодо мінімізації гендерних розривів в оплаті праці варто дослідити фактори, що викликають це явище. За результатами досліджень МОП<sup>207</sup>, факторами, що впливають на гендерні розриви у доступі до зайнятості та оплати праці є: рівень освіти; досвід роботи на ринку праці та стаж роботи у певній організації; тривалість робочого дня; розмір організації та сфера діяльності; стереотипи та упередження щодо праці жінок; традиційні методи оцінки робіт, побудовані на основі вимог до робіт, у виконанні яких переважають чоловіки; слабка позиція на переговорах жінок, які рідше об'єднані у профспілки та виконують незрівнянну кількість небезпечних робіт.

Відповідно до досліджень Центру Разумкова в Україні гендерні відмінності в оплаті праці обумовлені відмінностями у людському капіталі

---

<sup>207</sup> Сприяння рівності. Гендерно нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: поетапний посібник / Міжнародне бюро праці. Женева: Міжнародна організація праці, 2009. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_168926.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168926.pdf)



між чоловіками та жінками; гендерною сегрегацією та дискримінацією жінок на ринку праці<sup>208</sup>.

Відповідно до статті 23 Загальної декларації прав людини, кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю<sup>209</sup>. У зв'язку з необхідністю забезпечення гендерної рівності в оплаті праці виникає гостра необхідність створення інституційних умов, оскільки гендерний розрив в оплаті праці виникає через недосконале функціонування інститутів соціально-трудової інклюзії. Комплексний підхід до подолання проблеми нерівної оплати праці потребує:

виявлення дискримінації в оплаті праці на основі впровадження форм звітності, перевірок, звернень працівників;

визначення методології та методики оцінювання рівної оплати за працю рівної цінності, як для врегулювання питань в межах організацій, так і для державного моніторингу забезпечення громадян України на рівну оплату за працю рівної цінності відповідно до зобов'язань ратифікованої Україною Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності»;

створення спеціальних органів – інститутів, які будуть займатись цим питанням, або розширення функцій вже існуючих;

визначення системи санкцій для роботодавців, які порушують законодавство України в частині рівної оплати праці;

посилення діяльності профспілок та громадських організацій у сприянні вирішення питання захисту прав громадян щодо рівної оплати праці за працю рівної цінності;

---

<sup>208</sup> Гендерна нерівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / Центр Разумкова. Видавництво «Заповіт», 2016. 244 с. URL: <https://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>

<sup>209</sup> Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)

на узгодження нормативно-правове забезпечення стосовно визначення категоріального апарату та механізму дотримання принципу рівне винагородження за працю рівної цінності;

проведення інформаційної кампанії стосовно захисту прав на рівну оплату за працю рівної цінності;

ухвалення стратегії обліку проблематики рівної оплати за працю рівної цінності;

створення спеціальної інфраструктури на підтримку рівної оплати за працю рівної цінності.

Серед питань, на які слід звернути увагу при формуванні політики забезпечення гендерної рівності в оплаті праці, є систематизація видів робіт, які слід порівнювати, та визначення методів, як це робити з урахуванням сфер економічної діяльності. Одночасно мають бути інституційно забезпечені засади: моніторингу інформації, що стосується видів робіт із формування переліку документів, з яких можуть використовуватися дані для оцінки гендерної рівності в оплаті праці; проведення колективних переговорів із питання забезпечення гендерної рівності в оплаті праці; аудиторської перевірки та обсяги їх повноважень.

При формуванні інституційного забезпечення рівної оплати праці за працю рівної цінності в Україні слід звернути увагу на накопичений передовий зарубіжний досвід. Однією з країн, яка досягла високих результатів у забезпеченні гендерної рівності в оплаті праці, є Ісландія, що за даними Світового економічного форуму займає перше місце. Інституційне забезпечення регулювання зазначеного питання в цій країні не схоже на практики інших країн. Уряд Ісландії запровадив систему сертифікації рівної оплати, що регулюється Законом про гендерну рівність та відповідно до вимог Стандарту IST 85 Equal Pay Management Systems. Відповідно до норм ісландського законодавства компанії та організації, які наймають 25 або більше співробітників, зобов'язані отримати сертифікат рівної оплати праці про діючі в компанії системи рівної оплати праці та їх впровадження. Цією

системою сертифікації охоплено приблизно 80% ринку праці. Перехід до такої системи був поетапним. Спочатку системою сертифікації було охоплено компанії з чисельністю персоналу понад 250 осіб. В подальшому організації з чисельністю працівників 25–89 осіб. У разі успішного проходження процесу сертифікації організації отримують сертифікат рівної оплати (Equal Pay Symbol). На реалізацію механізму сертифікації в Ісландії було створено Управління з питань гендерної рівності<sup>210</sup>.

В Австралії функціонують Агентство з забезпечення гендерної рівності на робочому місці (WGEA), Комісія з гідної праці, Австралійська Комісія з прав людини, уведено посаду Омбудсмена з гідної праці, які діють відповідно до норм Акту про справедливу працю від 2009 р. В країні здійснюється моніторинг показників гендерного розриву, дані якого публікуються на сайті WGEA<sup>211</sup>.

Здійснюється регулярний моніторинг гендерного розриву в оплаті праці також у Новій Зеландії. На урядовому сайті представлено результати моніторингу та інструкція для роботодавців стосовно виміру гендерного розриву в оплаті праці. Спільна робоча група з принципів рівності в оплаті праці та Статистичне управління Нової Зеландії здійснюють свою діяльність згідно з Законом від 1972 р. про рівну оплату праці<sup>212</sup>.

Згідно з французьким законодавством, організації з чисельністю працюючих понад 50 осіб зобов'язані щорічно публікувати на сайті звіт про гендерний розрив. При незадовільному стані керівництво організації має застосувати заходи щодо усунення гендерного розриву в оплаті праці<sup>213</sup>.

Цікавий і корисний досвід, дещо схожий з наведеними вище, накопичено також у Швейцарії, Фінляндії, Бельгії, Португалії.

---

<sup>210</sup> Женщины в экономике. Обзор международной и российской повестки. Март 2021. Тема выпуска: «Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами» / Департамент многостороннего экономического сотрудничества Минэкономразвития России. URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53dfef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf>

<sup>211</sup> Там само.

<sup>212</sup> Там само.

<sup>213</sup> Там само.

Окремо хотілося б зупинитися на питанні оцінювання праці з позицій гендерної рівності, що передбачає дослідження методів оцінки. Систематизацію прогресивних практик наведено в табл. 3.17.

Таблиця 3.17

**Методи оцінки праці з позицій гендерної рівності**

Метод	Країна	Основні цілі та можливості
Керівництво з проведення гендерного аудиту. Методологія гендерного аудиту МОП, заснована на принципах активної участі.	МОП	Спрямоване на визначення ефективності правил гендерної рівності та відстеження відносного прогресу у сприянні гендерної рівності, критеріїв та принципів гендерної рівності.
Сприяння рівності. Гендерно нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: поетапний посібник.	МОП	Подано різні методологічні компоненти та пояснено критерії нейтральності. Наведено належну практику, якої слід дотримуватися для усунення дискримінації в процесі праці.
«Кроки до рівної винагороди за працю»	Швеція	Дозволяє визначити: чи викликана дискримінація гендерною ознакою; роботу рівної цінності; ранжування різних видів робіт; зіставлення деяких видів робіт.
Метод «Аналітична оцінка робіт» (АВАКАВА), інструмент VIWIV	Швейцарія	Застосовується для категорії праці, від канцелярської праці до ручної праці.
Метод EVALFRI	Швейцарія	Адаптація методу «Аналітична оцінка робіт» (АВАКАВА) для державних службовців.
Поглиблений аналіз швейцарського аналітичного інструмента LOGIB	Швейцарія, Німеччина	Оцінка практики рівної оплати праці на рівні підприємств. Калькулятор заробітної плати та система аудиту, розроблена Федеральним міністерством у справах сім'ї. Він складається з калькулятора заробітної плати для визначення гендерного розриву в оплаті праці у структурі оплати праці компанії, а також консультаційних послуг для допомоги в аналізі й усуненні гендерного розриву в оплаті праці.
Метод ISOS	Іспанія	Формується інформаційна база на основі стандартного опитування.
Метод NJC JES	Велика Британія	Система заснована на виставленні балів.
«Зведення визначених законодавством практичних правил щодо рівності оплати праці»		Методичний посібник для юристів, служб по роботі з персоналом та судів з питань законодавства про рівну оплату праці.
Оцінка гендерної нейтральності	Бельгія	Розроблено контрольний лист оцінювання гендерної нейтральності під час атестації та класифікації робочих місць.
«Надбавка за рівність»	Фінляндія	Впроваджено узгоджене коригування заробітної плати. Відбуваються переговори в межах національних угод про заробітну плату.
Безкоштовний додаток для роботодавців для вимірювання розриву в оплаті праці	Польща	Використовується для вимірювання розриву в оплаті праці.

Джерело: систематизовано за даними<sup>214</sup>.

<sup>214</sup> Равная оплата труда. Вводное руководство / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной

Ознайомлення із зарубіжним досвідом показує, що певні питання гендерної рівності вирішуються через судову систему, тому необхідне інституційне забезпечення реалізації питання справедливого вирішення через досконалу систему нормативно-правового забезпечення. Так, важливим є досвід стосовно того, як вирішувати питання, коли для певних видів діяльності характерні високі рівні зайнятості жінок і це супроводжується заниженим рівнем оплати праці. Можуть виникнути питання щодо секторів, для яких характерна зайнятість жінок на умовах мінімальної заробітної плати. Ці та інші питання потребують нормативно-правового забезпечення механізму вирішення подібних судових спорів.

Детальне ознайомлення з досвідом МОП та європейською практикою (Бельгія, Швеція, Швейцарія, Німеччина, Велика Британія, Іспанія, Фінляндія, Польща, Болгарія та ін.) щодо політики мінімізації гендерного розриву доводить наявність такого інструментарію:

відбувається відзначення дня оплати праці. У ЄС відзначають День рівної зарплати (10 листопада). Сьогодні ця подія відзначається у 12 різних країнах ЄС (Австрії, Бельгії, Кіпрі, Чехії, Німеччині, Естонії, Франції, Нідерландах, Словаччині, Португалії, Іспанії та Швеції);

складаються регулярні звіти підприємств щодо гендерної рівності в оплаті праці;

існує розвинена соціальна інфраструктура, спрямована на усунення бар'єрів зайнятості жінок;

---

Азии. Москва: МОТ, 2017. 114 с. С. 42; Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева: Международное бюро труда, 2007. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_312703.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf); Сприяння рівності. Гендерно нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: поетапний посібник / Міжнародне бюро праці. Женева: Міжнародна організація праці, 2009. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_168926.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168926.pdf); Best practices in EU countries. EU countries engage in fighting the gender pay gap on the national level. URL: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/best-practices-eu-countries\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/best-practices-eu-countries_en)

діє гнучкий графік роботи, повна зайнятість, надомна робота;  
встановлені квоти без штрафів як соціальна норма у межах корпоративної соціальної відповідальності;  
встановлені квоти зі штрафними санкціями;  
функціонують органи для звернень щодо гендерної дискримінації;  
запроваджено методичні посібники з оцінки праці з позицій гендерної рівності;  
укладаються колективні договори з дотриманням гендерної рівності;  
відбувається активна діяльність агентств з гендерної рівності;  
регулюється зайнятість на селі з урахуванням місцевих особливостей;  
розробляються спеціальні проекти щодо формування рекомендацій стосовно забезпечення гендерної рівності в оплаті праці;  
формується національні програми з питань забезпечення рівної оплати праці<sup>215</sup>.

Ознайомлення з національними європейськими практиками та передовим досвідом із забезпечення рівної оплати праці<sup>216</sup> доводить, що найпоширенішими методами та механізмами є колективні договори, переговори під час укладання національних угод про оплату праці, активну участь агенцій з питань гендерної рівності у укладанні колективних договорів із обговоренням пунктів, що викликають дискримінацію в оплаті праці. Крім цього, у Польщі уряд запусив безкоштовну програму, яку роботодавці можуть використовувати для виявлення та вимірювання розриву у заробітній платі у своїй компанії. Розробляються та впроваджуються методики з оцінки рівності в оплаті праці, серед яких найбільш відомими є «Гендерно-нейтральне оцінювання робіт з оплати: поетапна допомога», розроблена МОП; німецька Logib-D (калькулятор заробітної плати для виявлення

---

<sup>215</sup> Burri Susanne. National cases and good practices on equal pay / Coordinator: Susanne Burri, Alexandra Timmer; European network of legal experts in gender equality and non-discrimination; European Commission. 2019. 92 p. URL: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/equalpaygoodpractices.pdf>

<sup>216</sup> Там само.

гендерного розриву в заробітній платі компанії та надання консультаційних послуг для допомоги в аналізі та усуненні гендерного розриву в оплаті праці); метод «Аналітична оцінка робіт» (АВАКАВА), інструмент VIWIV, Метод EVALFRI у Швейцарії та ін. правил гендерної рівності та відстеження прогресу у сприянні гендерній рівності, розробки критеріїв та принципів гендерної рівності.

Дослідження накопиченого зарубіжного досвіду доводить, що державними інститутами за участі громадських та наукових установ розробляються різноманітні проекти, керівні засади та довідники, навчальні програми для профспілок та об'єднань роботодавців. Серед інструментів забезпечення гендерної рівності в оплаті праці створюється механізм контролю за дотриманням законодавства, здійснюються заходи з сумісництва трудових та сімейних обов'язків, формуються інструкції з ліквідації різниці в оплаті праці між чоловіками та жінками тощо.

Нормативно-правове забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні сформовано такими законами та підзаконними нормативними актами, як: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» від 5 квітня 2017 р. № 229-р, постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» від 05.09.2018 р. № 634-Р (зі змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів

України № 366 від 13.05.2020). Відповідно до останнього Розпорядження має бути забезпечено:

активізацію зусиль зі створення сприятливих умов для отримання жінками економічної незалежності, в тому числі шляхом підвищення рівня поінформованості роботодавців з державного і приватного секторів економіки про заборону дискримінації жінок у сфері зайнятості, зокрема жінок з інвалідністю, а також всіяке сприяння входженню жінок у формальну економіку, зокрема шляхом здобуття професійно-технічної освіти;

ефективне гарантування дотримання принципу рівної оплати за працю рівної цінності, вживання заходів до зменшення і ліквідації розриву в оплаті праці чоловіків і жінок, регулярний перегляд рівня заробітної плати в секторах, де зосереджені жінки;

перегляд списку заборонених професій і секторів, заохочення і надання доступу жінок до раніше заборонених професій шляхом покращення умов праці, охорони здоров'я і безпеки;

удосконалення законодавства з метою чіткого визначення і заборони сексуальних домагань на робочому місці<sup>217</sup>.

Водночас залишаються недосконалими ефективний державний контроль щодо забезпечення гендерної рівності в оплаті праці, що потребує подальшої співпраці України з МОП та інститутами світових лідерів з цього питання відповідно до принципів Конвенції МОП № 100 «Про рівну винагороду», відповідно до якої роботодавець зобов'язаний забезпечувати і жінкам, і чоловікам суміщення трудової діяльності із сімейними обов'язками; забезпечувати рівну оплату праці жінок та чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

---

<sup>217</sup> Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року. Затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text>



### 3.4. Освітній чинник мобільності на ринку праці

В усіх історичних епохах освіта відігравала важливу роль у суспільному та особистісному розвитку людей, розширюючи межі їхньої свободи та мобільності. З появою та повсюдним поширенням ринкових відносин освіта перетворюється на соціально-економічний чинник мобільності працівників у усіх її формах: просторовій, трудовій, професійно-кваліфікаційній, статусній, освітній.

Освіта є процесом трансляції культурно оформлених зразків людської діяльності. У процесі навчання та виховання людина засвоює соціокультурні цінності та норми, що регулюють її поведінку в соціальній групі та на виробництві, у родині та у громадських місцях, а також правила спілкування, міжособистісних і ділових контактів. Сенс освіти полягає не тільки у трансляції соціального досвіду в часі, а й у відтворенні усталених форм суспільного життя у культурному просторі та у формуванні нових цінностей, нових моделей трудової поведінки.

Освіта є соціальним інститутом, через який передаються і втілюються базові культурні цінності та цілі розвитку суспільства, здійснюється цілеспрямована підготовка людей до участі в соціальних процесах, насамперед процесах праці. На основі розвитку і конвергенції міжнародних освітніх систем здійснюється процес інтеграції країн у світовий освітній простір.

Ринок освітніх послуг – це динамічна система соціально-економічних відносин між освітньо-професійними установами і споживачами з метою продажу й купівлі освітніх послуг. У сучасних умовах ринок освітніх послуг є, з одного боку, самостійним ринковим конструктом, з іншого – складовою частиною ринку капіталу, оскільки знання, навички та вміння становлять основу людського капіталу. Водночас людський капітал є ключовим фактором функціонування ринку праці.

Ефективності функціонування ринку праці в умовах цифрової трансформації економіки можна досягти лише на засадах його взаємоузгодження із національною системою освіти.

Основними підходами до побудови сучасної системи освіти в Україні є принципи, закріплені Верховною Радою України, на основі чого будується стратегія і тактика реалізації законодавчо закріплених ідей розвитку освіти<sup>218</sup>. Ці підходи повністю відповідають освітнім принципам і стратегіям ЄС.

Основні соціально-економічні функції освіти полягають у розвитку людського потенціалу працівників та підвищенні їхньої мобільності на ринку праці. Це, зокрема, такі функції, як:

формування та відтворення професійно-кваліфікаційного складу населення;

формування споживчих стандартів населення. Освіта привносить раціональні стандарти в матеріальні потреби людей, розвиває культуру споживання, створює стабільне та сприятливе середовище існування людини;

залучення економічних ресурсів. Найвигідніші вкладення капіталу – в освіту, що в майбутньому забезпечують збільшення доходу;

розподіл і перерозподіл економічних та інших ресурсів. У першу чергу забезпечуються ресурсами такі напрями діяльності, які орієнтовані на освіту й на «позаосвітній» простір (інноваційні види діяльності, що потребують значного людського капіталу).

соціальна селекція. Процес селекції найбільш здібних до навчання людей за їхніми здібностями і талантами, відповідно до індивідуальних інтересів, можливостей, ціннісних орієнтацій;

визначення статусу особистості та створення умов для його зміни;

---

<sup>218</sup> Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

формування професійної компетентності особистості та відтворення тих соціальних класів, груп і прошарків, належність до яких обумовлена освітніми сертифікатами;

забезпечення соціальних і культурних змін. Виявляється в створенні бази знань для подальшої безперервної освіти. Реалізується у процесі наукових досліджень, наукових досягнень і відкриттів;

профорієнтаційна робота з молоддю з метою її спрямування на засвоєння професій, затребуваних ринком праці.

Ринок праці стає дедалі динамічнішим. Якщо традиційні професії передбачали усталений набір функцій, то тепер на ринку праці виникає запит на абсолютно нові, мобільні та гнучкі трудові функції, що вимагають фахівців та робітників від більш універсальних знань та навичок, які, залежно від зміни профілю та видів діяльності, можуть легко трансформуватися.

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій потребує постійного вдосконалення та оновлення знань. Тож професійна підготовка набуває життєво важливого значення не тільки для окремого працівника, а й для всього суспільства. Таким чином суспільство доходить до усвідомлення необхідності розвитку сучасної освіти як найважливішого соціального інституту та фактора ефективного функціонування ринку праці. Це вимагає пошуку нової освітньої парадигми, яка б відповідала сучасним реаліям. Її фокусом має стати ефективна взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг, збалансованість ринку праці та відповідність між якістю знань і навичок працівників та вимогами, які висуває до них ринок праці.

Протягом трьох десятиліть реформування української економіки суспільству так і не вдалося досягти рівноважних станів ринку праці та ринку освітніх послуг і напрацювати механізми їх взаємодії.

Основні фактори дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили пов'язані із недосконалістю професійно-кваліфікаційної структури суспільства; неефективністю стаціонарних структур професійної підготовки робочої сили (зниження якості освіти, перерозподіл навантаження у

формуванні конкретних професійних навичок працівника на навчання після початку трудової діяльності); низьким соціальним статусом робітничих професій; феноменом нарощування виробництва без людей; інтеграційними і відцентровими процесами у рамках окремих професій (старіння й відмирання одних професій та поява нових); низькою професійною і територіальною мобільністю працівників; завищеними соціальними претензіями молодих працівників; міграцією, зумовленою вузькістю «поглинальних» можливостей ринку праці та пов'язаною із прагненням людини побудувати кар'єру, реалізуватися, здобути освіту. Відсутність стійких зв'язків між освітніми установами та потенційними роботодавцями створює складності при працевлаштуванні людських ресурсів. Експерти відзначають високий рівень інертності освітньої системи на тлі високої рухливості технологій.

Між формами і напрямками освіти в Україні утворився явний перекид, зокрема – дефіцит робітничих та інженерно-технічних професій. На жаль, в умовах війни він стає перешкодою для вирішення завдань інтенсивного продукування власної зброї та відновлення зруйнованих виробництв. У зв'язку з цим кардинально посилюється роль мобільності людських ресурсів на ринку праці.

З нашої точки зору поняття мобільності у сучасних реаліях є багатовекторним і охоплює усі життєві зміни, включаючи переміщення людей у різні проміжки часу в різних сферах життя, у різних вимірах соціальної структури. На ринку праці ми розрізняємо мобільність у сфері зайнятості (зміна робочого місця, характеру та змісту діяльності, професії, статусу зайнятості), мобільність між видами економічної діяльності та секторами економіки, освітню мобільність (як зміну навчального закладу і країни навчання та навчання упродовж життя), територіальні та житлові переміщення, пов'язані зі зміною роботи. Суб'єкти мобільності можуть одночасно брати участь у її різних видах.

Аналіз сучасних видів мобільності на ринку праці переконливо свідчить, що будь-які зміни в трудовому житті людини потребують

активізації освітньої складової – розширення або оновлення знань, набуття нових компетенцій. Іншими словами, освіта перетворюється на домінуючий соціально-економічний чинник мобільності на ринку праці. Безпосереднім проявом взаємодії ринку праці та освіти є професійна мобільність.

Обов'язковими умовами професійної мобільності як переміщення індивідів між групами всередині професійної структури суспільства, повної або часткової зміни професійного статусу є освітня підготовка і перепідготовка. Навіть дауншифтинг передбачає засвоєння інших навичок, умінь, іншої моделі трудової поведінки, понад те – іншої моделі життя. Інтенсивний розвиток технологій скорочує життєвий цикл професій. Знижується актуальність тих із них, які припускають формалізоване виконання регулярних, простих завдань. Натомість виникають нові професії та ролі, зростає рівень вимог до універсальних компетенцій, посилюються вимоги до адаптивності, гнучкості та мобільності працівників.

Поняття професійної мобільності у ширшому сенсі характеризує потреби особистості в самореалізації у певному професійному середовищі. Воно означає здатність індивіда до швидкої адаптації (адаптаційна активність), професійної гнучкості, до зміни соціального статусу.

Факторами професійної мобільності можуть бути екзогенні, ендогенні та їх комбінація. В одних випадках професійна мобільність викликана зміною зовнішніх умов життя індивіда (відсутністю робочих місць, низькою заробітною платою, поганими умовами праці, побутовою невлаштованістю працівників). В інших – професійну мобільність можна розглядати як прояв внутрішньої свободи, потреби у самовизначенні та саморозвитку завдяки освіченості та професійній компетентності<sup>219</sup>.

Відповідно до факторів професійної мобільності існують різні підходи щодо її трактування. Якщо соціоекономічний та стратифікаційні підходи

---

<sup>219</sup> Рекомендація про зайнятість і гідну працю в цілях забезпечення миру і потенціалу протидії МОП № 205 від 2017 року. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_561474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561474.pdf) (дата звернення – 17.12.2021).

переважно приділяють увагу зовнішнім стосовно суб'єкта мобільності факторам – інституційним та соціоструктурним умовам професійних переміщень, то психолого-орієнтовані підходи акцентують увагу на внутрішніх мотиваційних факторах професійного просування у відриві від інституційно-структурного. Компромісним є інтегративний підхід до професійної мобільності як складного процесу переміщень, що стосується макро- та мікрорівнів соціальної системи, є наслідком взаємодії об'єктивних інституційних умов та внутрішніх орієнтацій і спонукань до професійного саморозвитку людини. У більшості розглянутих концепцій чітко не відображається специфіка молодіжної професійної мобільності, що, між іншим, відіграє виняткову роль на ринку праці<sup>220</sup>.

Аналіз феномена професійної мобільності виявляє її інтегративний характер, який поєднує компетенції, особистісні якості, ціннісно-сміслові орієнтири особистості. Узагальнюючи результати теоретичних досліджень, можна дійти висновку, що професійна мобільність – це інтегративна якість особистості, яка включає такі складові:

- сформовану ендогенну потребу в професійній мобільності, що передбачає еволюцію мотивацій до самоосвіти, а також до позитивного сприйняття реальності та зміни професії;
- загальноосвітні та професійні знання, компетенції – особистісні, соціальні та кваліфікаційні;
- здібності та здатність до професійної мобільності, що ініціюють креативне, критичне мислення особистості, когнітивний інтерес;
- готовність до професійної самоактуалізації.

У період воєнних дій професійну мобільність необхідно розглядати з позицій забезпечення ефективної зайнятості, технічного оновлення і реструктуризації виробництва, нестандартних шляхів підвищення його ефективності. Для реалізації цієї мобільності потрібні такі особистісні якості,

---

<sup>220</sup> Гнучкість, стабільність і гарантії на ринку праці. Доповідь на 7-й Європейській регіональній зустрічі МОП. Будапешт, 14–18 лютого 2015.

як компетентність, адаптивність, комунікативність, готовність і здатність до змін. З таких позицій професійна мобільність виступає як механізм підвищення рівня конкурентоспроможності особистості на ринку праці.

В умовах структурно-технологічної перебудови економіки та відповідних змін в управлінні трудовим потенціалом найбільш конкурентоспроможною є робоча сила, яка має інтелектуальну перевагу, продовжує безперервну освіту протягом усієї трудової діяльності, характеризується постійною освітньою мобільністю.

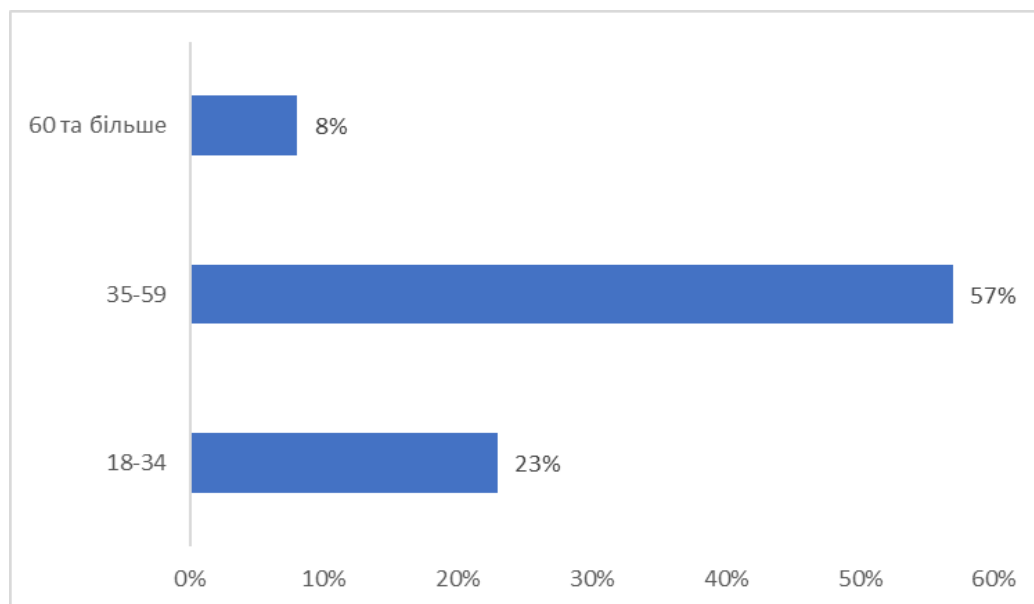
Освітня мобільність як потужний фактор прогресивних змін на ринку праці водночас може створювати для нього серйозні виклики. Маємо на увазі ситуацію, коли освітня мобільність перетворюється на освітню еміграцію. В Україні з 2008 р. окреслилась тенденція до зростання кількості наших вступників до закордонних ЗВО. Так, за період з 2008 по 2017 роки кількість українців, які виїхали за кордон для отримання вищої освіти, збільшилася у понад три рази – з 24254 до 79253 осіб<sup>221</sup>. Наступні п'ять років ця тенденція продовжувалася. Тільки у польських ЗВО у 2022 р. навчалася понад 48 тис. українських студентів. В умовах війни мотивація молодих людей вступати до закордонних ЗВО зростатиме. Освітня еміграція посилюється агресивною політикою західних ЗВО щодо залучення на навчання української молоді. Зрозуміло, це поглиблюватиме дефіцит найбільш кваліфікованих кадрів на вітчизняному ринку праці.

Крім того, через війну скоротилося зарахування міжнародних студентів до українських ЗВО, що загострює дисбаланс у сфері освітньої мобільності.

Проте найбільшого нищівного удару по екосистемі «освіта – ринок праці» завдала міграція українців за кордон, зокрема, як засвідчують дані, жінок репродуктивного віку (рис. 3.4).

---

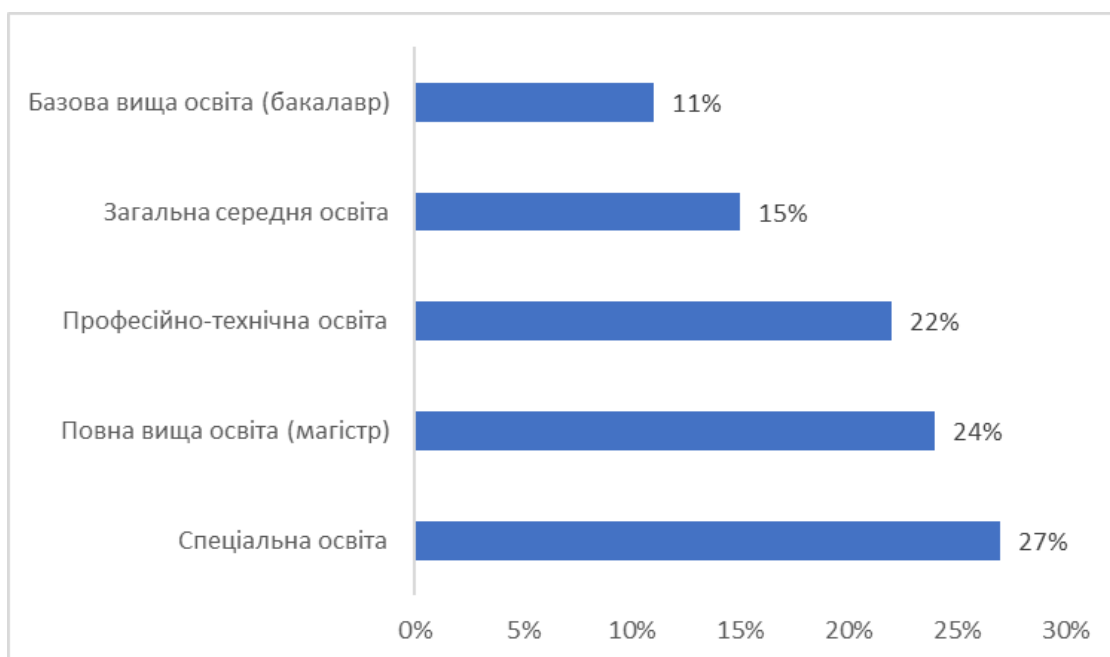
<sup>221</sup> Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>



**Рис. 3.4. Загроза втрати трудового потенціалу через виїзд жінок**

*Джерело:* Regional Protection Profiling & Monitoring Factsheet. Intentions and Perspectives of Refugees from Ukraine / UNHCR. July 2023.

Втрати освітнього потенціалу також демонструють переважання серед мігрантів осіб із найвищим рівнем підготовки (рис. 3.5). На жаль, не варто очікувати повернення цих людей у найближчому майбутньому, тим більше, що з роками набуті ними освітні переваги можуть знецінитися.



**Рис. 3.5. Ризики втрати освітнього потенціалу внаслідок міграційного відпливу**

*Джерело:* Regional Protection Profiling & Monitoring Factsheet. Intentions and Perspectives of Refugees from Ukraine / UNHCR. July 2023.



Означені тенденції значною мірою пов'язані з низьким рівнем конкурентоспроможності освіти в Україні. Продовж останніх п'яти років спостерігалася спадна динаміка показників стану вищої освіти в Україні: за кількістю закладів, кількістю студентів, кількістю прийнятих на навчання і кількістю випущених з ВНЗ (табл. 3.18).

*Таблиця 3.18*

**Динаміка показників стану вищої освіти в Україні**

<b>Показник</b>	<b>2018/19</b>	<b>2019/20</b>	<b>2020/21</b>	<b>2021/22</b>	<b>2022/23</b>	<b>Зміни (2022/23 до 2018/19), %</b>
Кількість закладів - усього, од.	652	619	515	386	347	53,22
Кількість студентів - усього, осіб	1 522 250	1 439 706	1 141 889	1 046 669	1 053 770	69,22
Кількість прийнятих на навчання – усього, осіб <sup>1</sup>	310 326	297 142	277 057	239 218	245 089	78,98
Кількість випущених з ВНЗ – усього, осіб <sup>2</sup>	412 914	383 865	385 700	261 788	273 168	66,16

*Джерело:* офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: [ukrstat.gov.ua](http://ukrstat.gov.ua)

З табл. 3.18 видно, що за аналізований п'ятирічний період кількість закладів зменшилася майже вдвічі, кількість студентів становила 69,22% від початку періоду, а кількість прийнятих на навчання і кількість випущених з ВНЗ, відповідно, 78,98 та 66,11%. Навіть на тлі зниження показників освіти рівень осіб з вищою освітою в Україні сягає майже 82%. Водночас якість вищої освіти не відповідає міжнародним стандартам.

Згідно з новітнім світовим рейтингом закладів вищої освіти – The World University Rankings – до найкращих для вступу у 2023 р. віднесено 1799 університетів зі 104 країн і регіонів світу, серед яких лише 10 українських ЗВО<sup>222</sup>. Рейтинг базується на 13 показниках, які вимірюють ефективність університету за п'ятьма категоріями діяльності: викладання, дослідження, кількість цитувань наукових публікацій, доходи від співпраці з промисловістю та приватними підприємствами, інтернаціоналізація. За цими

<sup>222</sup> The World University Rankings 2023 Released. URL: <https://www.timeshighereducation.com/press-releases/world-university-rankings-2023-released>

показниками найкращими університетами світу визнані: Оксфордський, Гарвардський, Кембриджський, Стенфордський університети, Массачусетський і Каліфорнійський технологічні інститути, Принстонський університет, Університет Каліфорнії (Берклі), Єльський університет та Імперський коледж Лондона. А найкращими для вступу ЗВО в Україні визнані:

- 1) Сумський державний університет – 401–500-те місце;
- 2) Національний університет «Львівська політехніка» – 601–800-те місце;
- 3) Харківський національний університет радіоелектроніки – 1001–1200-те місце;
- 4) Львівський національний університет імені Івана Франка – 1201–1500-те місце;
- 5) Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» – 1201–1500-те місце;
- 6) Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» – 1201–1500-те місце;
- 7) Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара – 1201+ місце;
- 8) Київський національний університет імені Тараса Шевченка – 1201+ місце;
- 9) Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна – 1201+ місце;
- 10) Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича – 1201+ місце.

Основними недоліками системи вищої освіти в Україні, які впливають на процеси на ринку праці, є:

➤ невідповідність змісту та якості вищої освіти актуальним потребам суспільства та національної економіки, низька інтенсивність взаємодії з наукою та бізнесом;

- брак фінансування та незадовільне матеріальне забезпечення вищої освіти;
- недостатній рівень автономії, неефективність управління вищою освітою;
- погіршення кадрового забезпечення ЗВО;
- викривлення у формуванні контингенту студентів ЗВО;
- слабка інтеграція вищої освіти України у світовий та європейський освітньо-науковий простір.

Детальний аналіз цих проблем та напрямів їх вирішення подано в Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки<sup>223</sup>.

Однією з ключових цілей Стратегії визначено забезпечення збалансованості ринку праці фахівців з вищою освітою.

Від держави, бізнесу і навчальних закладів вимагатимуться скоординовані дії з підготовки до очікуваних змін. При цьому реалізація проєктів з підвищення ефективності взаємодії ринку праці та системи професійної освіти повинна враховувати особливості територіальних об'єднань. Підготовку кадрів відповідної кваліфікації необхідно пов'язати із їхньою потребою з боку роботодавців. Освітні, наукові та громадські організації повинні налагодити систему відносин із суб'єктами господарювання на основі розробки і реалізації доцільних проєктів. Узгоджене функціонування ринків праці та освітніх послуг можна забезпечити лише за умови цілеспрямованих державних заходів на рівні макроекономічного регулювання.

Водночас реформування української освіти має орієнтуватися на прискорення інтеграції України до Європейського освітнього простору, розвиток міжнародної академічної мобільності, удосконалення освітніх технологій, вихід якості вітчизняної освіти на світовий рівень, інноваційний

---

<sup>223</sup> Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>

розвиток університетської науки та інтеграцію її з виробництвом, залучення коштів іноземних партнерів, які можна інвестувати в післявоєнне відновлення та розвиток української системи освіти<sup>224</sup>.

Зміни в управлінні системою освіти на всіх рівнях – у вітчизняному та міжнародному вимірах – дадуть змогу реалізувати її флагманську роль у соціально-економічній трансформації українського суспільства в довгостроковій перспективі.

---

<sup>224</sup> Самко А.М. Міжнародна академічна мобільність як невід’ємний чинник євроінтеграції України. *Освіта України в умовах воєнного стану: управління, цифровізація, євроінтеграційні аспекти*: збірник тез доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції, 25 жовт. 2022 р. Київ: ДНУ «Інститут освітньої аналітики», 2022. С. 323.

## РОЗДІЛ 4. ІННОВАЦІЙНІ ФАКТОРИ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ, КРЕАТИВНОСТІ ТА МОБІЛЬНОСТІ

### 4.1. Трудова активність та мобільність: інноваційні фактори розвитку

У сучасному суспільстві інновації є основою нової економіки, що базується на знаннях та конкурентоспроможності країни. На важливості ролі інновацій у вирішенні актуальних глобальних проблем наголошував у своїй промові генеральний директор Всесвітньої організації інтелектуальної власності Френсіс Гаррі під час відкриття сьомої Конференції міністрів Світової організації торгівлі в Женеві 30 листопада 2009 р. Він, зокрема, зазначив, що «перед світом стоять дві домінуючі проблеми – проблема пошуку шляху до економічного зростання і проблема зміни клімату. В основу вирішення обох цих проблем покладено інновації»<sup>225</sup>. Френсіс Гаррі назвав інновації основним джерелом економічного зростання та простором між проблемою і вирішенням.

Останнім часом контури нової економіки стали більш чіткими, що дало підстави для її розуміння як креативної економіки, що вже стала мантрою сьогодення. За висловом Джона Ньюбігіна, «основним паливом економіки ХХ ст. була нафта, а паливом ХХІ ст. – є креативність»<sup>226</sup>. Значний потенціал креативності має українська економіка, про що свідчать такі дані. Додана вартість, створювана креативними індустріями України, протягом 2013–2019 рр. зросла з 30,8 млрд грн до 117,4 млрд грн (у 3,8 раза), а сектором креативної економіки – з 74,2 млрд до 258,9 млрд грн (у 3,5 раза). У 2013–2015 рр. додана вартість у креативній економіці України щорічно зростала у середньому на 6,2%, а починаючи з 2016 р. – на 32,7%. Випереджаючі темпи

---

<sup>225</sup> WIPO Director General Stresses Role of Innovation in Addressing Global Challenges at WTO Ministerial. URL: [https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2009/article\\_0052.html#:~:text=WIPO](https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2009/article_0052.html#:~:text=WIPO)

<sup>226</sup> Креативна економіка: нова економічна епоха ХХІ ст. URL: [https://creativeeconomy.center/wp-content/uploads/2021/12/2\\_5332503104040474153.pdf](https://creativeeconomy.center/wp-content/uploads/2021/12/2_5332503104040474153.pdf)

зростання забезпечили збільшення частки креативної економіки у структурі валової доданої вартості (ВДВ) з 5,78 до 7,56%, креативних індустрій – з 2,4 до 3,43%<sup>227</sup>. Креативна економіка охоплює всі види економічної діяльності, що базуються на знаннях, творчості, технологіях та інноваціях, які мають високий потенціал прибутковості та створення робочих місць<sup>228</sup>. Її особливістю є те, що ключовим і вирішальним ресурсом тут виступає креативний працівник, людина з творчими здібностями і здатністю до продукування своїх ідей та втілення їх у реальність. Креативна економіка – це економіка, що визначається переважанням у структурі діяльності та її продукту інноваційних видів, у структурі її суб'єктів – креативних працівників, у вартості продукту – нової доданої вартості.

Економічна потреба в креативності, на думку Річарда Флоріди, проявилася в появі нового класу – креативного<sup>229</sup>.

Вихідними категоріями для розгляду креативності є трудова активність, творчість і мобільність працівників.

Сучасний ринок праці України відчуває гостру потребу у посиленні трудової активності працівників для забезпечення: 1) кардинального підвищення продуктивності праці та якості роботи; 2) формування нового типу трудової поведінки; 3) побудови індивідуалізованих та суспільно значимих соціально-трудова відносин, адекватних вимогам інформаційно-інноваційного розвитку.

Разом із тим аналіз кризових явищ у трудовій сфері показує зниження трудових цінностей у суспільстві, поглиблення демотивації праці, численні прояви негативно-пасивної трудової поведінки або взагалі ухиляння від праці. З одного боку, принцип економічної свободи передбачає свободу вибору між працею і дозвіллям. З іншого – роки перебудови українського суспільства продемонстрували негативні наслідки у вигляді зростання

---

<sup>227</sup> Там само.

<sup>228</sup> Там само.

<sup>229</sup> Флорида Річард. Homo creativus. Як новий клас завойовує світ / пер. з англ. Максима Яковлева. Київ: Наш формат, 2018. 432 с. С. 30.

безробіття, економічної неактивності, зневіри, тіньової зайнятості та прихованого безробіття. Моделі трудової поведінки працівника зазнали змін.

З появою поведінкової економіки підхід до аналізу трудової активності змінився, поклавши в її основу вивчення трудової поведінки працівника.

Трудова поведінка є комплексом дій, які працівник виконує у процесі своєї діяльності, маючи на меті досягнення певних організаційних та індивідуальних цілей. Залежно від зовнішніх умов та внутрішньої мотивації до праці, а також здібностей людини до праці вона обирає ту чи іншу модель та стратегію трудової поведінки.

Якісною характеристикою трудової поведінки виступає трудова активність, яку можна визначити як вмотивовану участь працівників у виробничих процесах зі створення матеріальних і духовних благ. Трудова активність може бути потенційною та реалізованою. Потенційна трудова активність – це здатність працівника до досягнення певного кінцевого результату у процесі виробничої діяльності. Реальна трудова активність є реалізованим у процесі виробництва прагненням людини до праці, що проявляється через певний виробничий результат.

Доцільно виділити два види співвідношення потенційної та реальної трудової активності: а) коли реальна трудова активність наближена або збігається з потенційною, підтримує останню та відтворюється разом із нею; б) коли реальна трудова активність менша за потенційну. Потенційна трудова активність характеризує процес формування робочої сили, тоді як реальна трудова активність втілюється в реальній зайнятості людей та в її результатах.

В ідеалі реальна трудова активність має наближатися до потенційної, проте може відставати від неї. Розрив між ними посилювався в останній період, хоча намітився вже на початку трансформаційного періоду. В довоєнний період причинами спаду були мотиваційна криза, падіння престижності праці, розширення можливостей «легкого заробляння грошей», диспропорції та незбалансованість ринку праці.

Під час війни розрив поглибився внаслідок посиленої міграції населення і задіяння працездатної частини населення у воєнних діях та гальмування економічних процесів у суспільстві. Тобто можна зробити висновок про зниження трудової активності внаслідок втрат людського потенціалу українського суспільства та руйнування української економіки.

Також необхідно розрізняти економічну та соціальну компоненти трудової активності. Показниками економічної трудової активності є сукупність показників трудової діяльності – на рівні організацій та сукупність показників зайнятості – на рівні суспільства. З нашої точки зору для оцінювання рівня трудової активності необхідно враховувати показник продуктивності праці, який опосередковано свідчить про ступінь трудової активності.

Для статистичного аналізу явища «трудова активність» доцільно використовувати показники рівня зайнятості та економічної активності; якісної структури зайнятих; рівень трудової мобільності за її видами; продуктивність праці. Окремі з цих показників представлено в табл. 4.1.

*Таблиця 4.1*

**Динаміка показників трудової активності населення України  
в період 2010–2020 рр.**

Показник	Роки		Абс. зміни за період
	2010	2020	
ЕАН, тис. осіб	20894	17590	- 3304
Зайняті, тис. осіб	19180	15915	- 3265
Рівень формальної зайнятості, %	58,4	56,1	- 2,3
Рівень неформальної зайнятості, %	22,9	20,5	- 2,4
Рівень зареєстрованого безробіття в ДМЗ, %	2,2	2,7	+ 0,5
Рівень безробіття за методологією МОП, %	8,1	9,5	+ 1,4

*Джерело:* складено за даними <sup>230</sup>.

<sup>230</sup> Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>



З табл. 4.1 видно, що за десятилітній період – до пандемії COVID-19 та повномасштабної війни – показники трудової активності знижувалися. Непоправні збитки українському ринку праці нанесла війна, призвівши до руйнації та закриття підприємств, масової міграції, участі у воєнних діях значної частини працездатного населення України.

Негативні тенденції динаміки трудової активності насамперед позначаються на продуктивності праці, її найважливішому інтегральному показнику. У міжнародній практиці цей показник вимірюється в доларах США на людину-годину і обчислюється шляхом ділення загального ВВП країни на загальний робочий час усіх працевлаштованих за рік<sup>231</sup>. Факторами продуктивності є природні ресурси, працівники, фінансовий капітал, людський капітал(освіта) і технології. Показник продуктивності праці в Україні протягом періоду 2010–2020 рр. становив 5 дол. США на людину-годину, порівняно із рівнем країн п'ятірки світових лідерів від 68 до 103 дол. США і навіть порівняно із сусідніми Словаччиною (44 дол. США), Угорщиною (38 дол. США) або Болгарією (26 дол. США). Навіть в ІТ-галузі продуктивність становила 22 дол. США на людину-годину (у 2016 р.), що нижче за середню продуктивність перелічених країн<sup>232</sup>. Низька продуктивність не лише уповільнює темпи економічного зростання, а й зумовлює низку соціальних проблем, пов'язаних з доходами, заробітною платою, рівнем життя.

Поряд з економічним важливе значення має соціальний бік трудової активності, що традиційно недооцінюється як у теоретичних напрацюваннях, так і на практиці. За допомогою спеціальних досліджень можна виміряти такі соціальні показники трудової активності співробітників організації, як: мотивація до праці, ступінь задоволення від праці, трудова і соціальна мобільність, спрямованість на професійне зростання, вибір між роботою та

---

<sup>231</sup> Тимошук Микола. Головна мета України. Що відрізняє багаті країни від бідних. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/produktivnist-praci-i-bidnist-ukrajini-yak-stati-bagatoyu-krajinoynu-novini-ukrajini-50105103.html>

<sup>232</sup> Там само.

дозвіллям, орієнтація на справедливе співвідношення між трудовим внеском та його винагородою та ін. Прийнято вважати, що показники економічного характеру трудової активності є об'єктивними, тоді як соціальні показники по суті суб'єктивні, оскільки базуються на самооцінці працівника. Проте, на наш погляд, соціальні показники не менш важливі, оскільки без усвідомленої оцінки трудової діяльності її суб'єктом оцінювання трудової активності є неповним.

Індикаторами трудової активності на рівні індивіда можуть слугувати:

- адаптивність працівника до змін в умовах ринкових перетворень;
- активні стратегії поведінки на ринку праці у випадку втрати роботи;
- орієнтація працівника на навчання та розвиток, професійне та особистісне зростання; вибір оптимального співвідношення витрат на оплату праці та доходів від неї;
- наявність мотивів, пов'язаних із працею (потреби в праці, отримання результатів праці, самореалізації через працю) у структурі мотиваційного ядра особистості;
- готовність до трудової мобільності, у т.ч. у межах певного робочого місяця;
- здатність працівника до удосконалення своєї діяльності та її продукту, до вияву творчості.

Якісний аналіз трудової активності включає визначення ступеня її прояву, який може бути високим, середнім та низьким. За середнього рівня трудової активності співробітник виконує планові завдання згідно зі встановленим обсягом і потрібної якості. Вияв ініціативи, що веде до істотного покращення результатів, свідчить про високу трудову активність, тоді як серйозні недоліки в роботі, які позначаються на її результатах, – про низьку трудову активність. Зауважимо, що розподіл працівників за ступенем трудової активності приблизно збігається з кривою нормального розподілу.

В умовах ринкових відносин і масштабної цифровізації економіки виникають і набувають найбільшої ваги нові функції трудової активності:

– *управлінська*, що проявляється в усіх сферах життєдіяльності людини і сприяє посиленню її мобільності;

– *підприємницька*, що може бути ознакою будь-якої праці на підприємствах усіх форм власності, при цьому персонал організації виступає у ролі співпідприємців;

– *творча* (креативна), що проявляється в постійному оновленні усіх елементів процесу праці та її продукту, а також у формуванні нового типу працівника.

Ці функції кардинально змінюють підходи до управління працею, зокрема творчою.

Відповідно до цих функцій ми виокремлюємо три сучасні форми трудової активності: управлінську, підприємницьку та творчу.

Вищим проявом трудової активності є творча активність. Незважаючи на те, що в суспільстві однозначно сприймається погляд на творчу активність як ключовий фактор економічного зростання на етапі переходу до Industry.4, в економічній теорії ще немає прийнятого визначення сутності та внутрішньої структури цієї категорії. У загальному сенсі творча активність – це вид трудової активності, пов'язаний з інноваційною діяльністю організації та здатністю працівника проявляти ініціативу і здійснювати пошук невідомих способів вирішення завдань, застосовувати міждисциплінарні знання, отримувати нові результати.

У сучасному суспільстві існує високий та незадоволений попит на творчу працю, оскільки творча активність є драйвером трудової в умовах інноваційного розвитку економіки. В умовах війни роль творчості тільки зростає, оскільки нестандартні умови передбачають необхідність прийняття нестандартних рішень. Завдяки інженерній думці створюються нові необхідні продукти (у тому числі воєнного призначення) на основі оновлення старих і створення нових технологій. Не викликає сумнівів, що в повоєнний період потреба у творчій праці суттєво зросте. Все зруйноване буде відтворюватися на новій основі. Проте це потребуватиме залучення нових

факторів: припливу іноземних інвестицій, придбання передових технологій і налагодження власних науково-дослідних розробок.

Творчу активність працівників можна оцінювати за кількісними та якісними показниками. У першому випадку слід узяти до уваги число працівників, зайнятих інноваційною діяльністю, результати цієї діяльності (наприклад, кількість і вартість створених інтелектуальних активів), часові параметри інноваційної діяльності (як довго житиме інновація). В другому аспекті творча активність характеризується якісним складом працівників, якісними показниками інтелектуального продукту, його конкурентоспроможністю на ринку.

Основними факторами впливу на трудову і творчу активність є інноваційні, до яких ми відносимо такі, як:

тотальна діджиталізація економіки;

розповсюдження нестандартних форм зайнятості;

розвиток мережевої економіки та формування мережевого працівника;

поява особливих форм спільного споживання;

зростання попиту на інноваційну продукцію і, відповідно, на працю в інноваційному сегменті ринку;

розширення пропозиції праці в ІТ-секторі економіки;

утворення універсальних компетенцій, заснованих на використанні ІТ-технологій.

Першим інноваційним фактором, який ми виділили, є діджиталізація, що охопила всі фази суспільного відтворення (виробництво, обмін, розподіл і споживання), надзвичайно прискорила рух матеріальних та нематеріальних благ у межах цих фаз. Діджиталізація спричинила інтерактивну взаємодію між виробником і споживачем, яка проявляється у включенні споживача у виробничі та розподільчі процеси та зростання його активності у процесах праці та інших сферах життєдіяльності.

Другим інноваційним фактором впливу на трудову і творчу активність є розповсюдження нестандартних, більш гнучких форм зайнятості. Розвиток

дистанційної, надомної, вторинної зайнятості, фріланса розширює свободу працівника у вияві його здатності до праці, творчості й самореалізації. Завдяки цифровим засобам та гнучкій зайнятості він може паралельно займатися кількома видами діяльності у вигідний та привабливий для нього спосіб.

Третім значимим інноваційним фактором є становлення мережевої економіки. Мережеві підприємства мають суттєві переваги в організації та проведенні науково-дослідних робіт (в єдиному для них центрі) та у механізмі впровадження результатів розробок у свою господарчу діяльність. Виграш досягається за рахунок отримання доданої вартості та економії витрат відносно кожного учасника мережі<sup>233</sup>. Формується мережевий працівник із творчим мисленням та нестандартними функціями. Діджиталізація дає працівникові змогу поєднувати знання з різних галузей знань, що розширює світогляд і на стику знань допомагає продукувати нові знання. Завдяки діджиталізації розширюються можливості вибору, а вільний вибір прийомів та методів виконання завдання (роботи) є умовою творчості.

Наступним інноваційним фактором творчої активності ми виокремили появу різноманітних форм спільного споживання речей та послуг (машини, велосипеди, житло тощо), які розвивають творче мислення і допомагають віднаходити оригінальні шляхи задоволення потреб. У підсумку зростає економічна ефективність, заощаджується час, вивільнюються додаткові ресурси. Концепція спільного споживання також сприяє екологічності економіки.

Ще одним інноваційним фактором є зростання попиту на інноваційну продукцію і, відповідно, на працю в інноваційному сегменті ринку. У сучасному світі компанія може досягти конкурентної переваги лише за умови

---

<sup>233</sup> Petrova I., Viktorov B., Zakharchyn G., Bondarchuk N., Melnyk T. Innovative development management network enterprises in the context of increasing the efficiency of financial and economic activity. *Финансово-кредитная деятельность: проблемы теории и практики*. 2021. № 4 (39). С. 320–327.

виробництва та реалізації інноваційної продукції. Споживачі стають вибагливішими до новацій і скоріше відмовляються від старих речей. З поширенням Інтернету речей, розвитком цифрового маркетингу постійно збільшується потреба в оновленні, удосконаленні асортименту та виведенні на ринок якісно нових товарів та послуг. Відповідно, розширюється пропозиція праці в ІТ-секторі економіки.

Нарешті інноваційним фактором творчої активності є формування універсальних компетенцій, заснованих на використанні ІТ-технологій, які уможливають розвиток творчих здібностей і значно підвищують творчу активність працівників.

Під впливом інноваційних факторів відбувається трансформація трудової поведінки – від моделі, орієнтованої на стабільну і гарантовану зайнятість, до поведінкової моделі мобільного працівника. В умовах безперервних змін трудова і творча активність працівника об'єктивно потребують його мобільності, постійного переходу від традиційного до нового у своїх знаннях та навичках, виконуваних завданнях, змісті діяльності. Ми розглядаємо мобільність робочої сили не лише в контексті її зовнішньої та внутрішньої форми, що передбачають зміну робочого місця, а й у межах певного робочого місця при переході працівника до виконання нових завдань, нових функцій та оволодіння новими компетенціями. Ми вважаємо, що будь-який вияв творчої активності уже включає мобільність, оскільки є рухом у бік невідомого, відходом від шаблонного, стандартного, звичного. Серед нових форм трудової мобільності можна виокремити такі:

- switching (зміну основної діяльності на принципово іншу);
- інтернаціональну працю (в іншій країні або країнах, не залишаючи своєї локації);
- проєктну діяльність, яка пов'язана із пошуком шляхів виконання нового важливого завдання, спрямованого на отримання нового продукту та відповідного економічного і соціального ефекту;

– фріланс, робота, яка передбачає виконання різних проєктів, іноді кількох одночасно.

Необхідно зазначити і зворотний зв'язок у трикутнику «трудова активність – творчість – мобільність». Для успішної реалізації мобільності працівник повинен підвищувати свою трудову активність і діяти творчо, оскільки мобільність супроводжується пошуком нового робочого місця, виду діяльності, проєкту тощо.

#### **4.2. Креативність і мобільність як стратегічні орієнтири розвитку людських ресурсів**

За умов швидких і постійних змін у технологічній, економічній та соціальній архітектоніці суспільства ринок праці стає гнучким і адаптивним, а сама праця – творчою. Хоча творчість у певних елементах була присутня в людській діяльності за всіх технологічних укладів, як системне явище вона проходить лише початкові етапи свого становлення. Тривалий час творчість пов'язувалася виключно з галузями науки та мистецтва. Саме тому до початку нинішнього століття креативні індустрії охоплювали саме мистецькі види діяльності, які включали театральне і кіномистецтво, шоу-бізнес, живопис і архітектуру, музику й літературу. Однак в останні десятиліття, із поширенням нових технологій, розвитком цифрової економіки, творчість дедалі більше перетворюється на ознаку, – щоправда, поки ще не тотальну – будь-якої діяльності людини.

Основним посилом цього дослідження є те, що творчість перебуває в основі креативності – сучасного тренду розвитку суспільства.

Ми розуміємо творчість як процес створення якісно нових матеріальних та духовних цінностей. У різних процесах праці творчість має низку спільних ознак, таких як: націленість на створення того, чого ще немає; прогресивність; відмова від шаблонів, правил і традицій; нестандартне мислення, нетиповість дій у процесі діяльності; високий рівень компетентності працівника, прибуток і економія за рахунок внутрішніх

особистих зусиль та неординарних рішень. Безперечно, всі ці риси притаманні й креативності, проте, на наш погляд, остання категорія передбачає не тільки творчий пошук нових рішень, а й їх конкретну практичну спрямованість на розв'язання поставленого завдання та втілення в результатах діяльності зі значною доданою вартістю. Оскільки категорії творчості та креативності взаємопов'язані, є сенс розглянути їх співвідношення детальніше.

Творчу діяльність можна поділити на три такі типи:

- 1) творчість, необхідна для вирішення проблем сьогодення;
- 2) творчість, спрямована на вирішення проблем завтрашнього дня;
- 3) творчість, необхідна у віддаленому майбутньому.

Творчість першого типу в принципі не змінює звичні погляди і традиційне ставлення до зовнішнього середовища. У цьому випадку вона не виступає актуальним, безконфліктним і затребуваним процесом, адже не породжує непорозуміння між творцем і суспільством.

У другому випадку творчість, спрямована на вирішення проблем завтрашнього дня, передбачає нові рішення відомого завдання нестандартними, незвичними в певній сфері засобами. Це перспективний тип творчості, результат якого не завжди очевидний заздалегідь; його не можна виміряти мірками сьогодення.

Творчість третього типу полягає в тому, що для принципово нової проблеми, що постала, знаходиться кардинально нове рішення. Така творчість пов'язана із проривними ідеями та створенням продуктів, яким не має аналогів. Це – творчість прогресивного типу.

З інноваційним розвитком суспільства розмах поширення творчої праці збільшуватиметься, хоча і в умовах п'ятого–сьомого технологічних укладів, імовірно, зберігатиметься традиційна праця зі стандартними операціями. Проте саме творча діяльність визначатиме основні вектори цивілізаційної динаміки.



Ознакою творчої активності є її трансформація від індивідуальної творчості у форми **сумісної** діяльності. Факторами цього процесу є підвищення **складності** завдань та **динамічності** їх виникнення та вирішення, **непередбачуваність** процесів та результатів, значні ризики, що зумовлено інноваційним розвитком економіки та переходом науки від описового типу знання до дієво-перетворювального.

Колективна творчість не є механічною сумою результатів творчості окремих індивідів, а спирається на силу взаємодії, що породжує синергетичний ефект. Подібно до створення доданої вартості, за колективної творчості, на нашу думку, створюється **«ланцюг цінностей»** стосовно вироблення ідей та отримання нових результатів.

Складові механізми творчої активності передбачають здійснення логіко-інтуїтивної, усвідомленої та неусвідомленої, перцептивної та рефлексивної діяльності. На основі вивчення специфіки цих форм діяльності у цьому дослідженні зроблено висновок про інтеграцію індивідуальної й колективної творчості та формування нового типу сумісної діяльності – сумісної **взаємодії**. Остання стає якісно новою формою творчої активності, на відміну від сумісно послідовної та сумісно паралельної діяльності, властивої попереднім технологічним укладам. Водночас виникає основна суперечність колективної творчості – між ефектом взаємодії та свободою індивідуальної творчості. Запобігти можливим конфліктам між вільною волею творця та колективними взаєминами можна на основі розвинених комунікацій та відносин довіри і поваги між співробітниками.

Процес творчої активності передбачає наявність таких стадій:

- 1) виникнення мотивації, зацікавленості у розв'язанні нового завдання (проблеми) за допомогою нестандартних підходів;
- 2) попередній аналіз інформації про об'єкт та його зовнішнє середовище;
- 3) пошукова активність: проведення експериментів, пошук можливих шляхів вирішення проблеми;
- 4) виявлення критеріїв, бар'єрів, обмежень у вирішенні проблеми;

- 5) народження ідеї, «осяяння», синтез елементів в єдине ціле, в єдину картину нового рішення;
- 6) опрацювання й викладення ідеї;
- 7) втілення ідеї (наукової розробки, винаходу) в життя.

Водночас можна виділити такі рівні трудової та творчої активності:

- творча активність працівника
- інноваційна активність підприємства
- інноваційний розвиток держави.

Неодмінною ознакою творчого процесу є безперервність його перебігу.

Аналіз виявив такі соціально-економічні фактори забезпечення безперервності процесу творчої активності:

- інвестування в інноваційну діяльність;
- акцентуація на формуванні компетенцій, потрібних для творчої праці;
- мотивація учасників творчого процесу;
- створення умов для творчої праці (технічних, організаційних, інформаційних, консультативних, кадрових);
- створення атмосфери вільного обміну думками та накопичення ідей;
- підтримка творчого процесу на стадії реалізації його кінцевих результатів.

Іншою важливою характеристикою творчої діяльності є її реалізація у вигляді конкретних результатів: нових товарів, послуг, проєктів з вагомою доданою вартістю. Перехід від творчості як процесу до творчості як результату в бізнес-середовищі відбувається через креативність. У сучасних реаліях креативність перетворюється на мантру економічного і соціального розвитку на всіх його рівнях – нано-, мікро-, макро-, мега- та усіх їх комбінаціях.

Поняття креативності не має єдиного визначення. Відомий дослідник креативності Дж. Гілфорд розумів під креативністю «здатність відмовлятися від стереотипних способів мислення». Основою розвитку креативності він вважав дивергентне мислення, тип мислення, що відбувається в різних

напрямах<sup>234</sup>. За такого підходу креативність ототожнюється з творчістю. Інший засновник теорії креативності Е.П. Торранс розглядав її як «процес прояву чутливості до проблем, дефіциту знань, їх дисгармонії, невідповідності; фіксації цих проблем, пошуку їх рішень, висунення гіпотез і, нарешті, формулювання і повідомлення результату рішення». Обидва вчені вивчали зв'язок інтелекту та креативності. Дж. Гілфорд припускав, що коефіцієнт інтелекту визначає «верхню межу» розвитку дивергентного мислення, яке детермінує творчі досягнення. За низького інтелекту, на його думку, не буває творчості<sup>235</sup>. Е.П. Торранс доводив, що зв'язок між рівнем інтелекту і креативністю однобічний. Згідно з його моделю інтелектуального порогу, до рівня IQ у 120 балів креативність та інтелект утворюють єдиний чинник, а за вищого рівня чинники креативності та інтелекту є незалежними<sup>236</sup>. Іншими словами, коли рівень інтелекту вищий за певний рівень, креативність діє як самостійна сила.

У подальших дослідженнях були доведено, що, попри низькі показники інтелекту, особи можуть бути творчими, продукувати оригінальні ідеї та створювати нові вироби. Ми погоджуємося із цим. Проте зазначимо, що креативність, безумовно передбачаючи творчість, водночас вимагає бачення та практичного вирішення більш загальної проблеми, що стоїть перед групою, організацією або соціумом, і спрямована на отримання помітного економічного і соціального ефекту. За цієї причини, на нашу точку зору, креативність потребує певного рівня IQ.

М. Мамфорд зазначав, що результати креативності є оригінальними, мають цінність і характеризується неповторністю, експресивністю та винахідливістю. На відміну від поширеної думки про те, що креативні працівники створюють нематеріальні активи, що приносять матеріальні дивіденди, вчений зробив цілком правильний висновок: креативність

---

<sup>234</sup> Guilford Y.P. The nature of human intelligence. New York: McGraw-Hill, 1967.

<sup>235</sup> Там само.

<sup>236</sup> Torrance E.P. The nature of creativity as manifest in its testing. *The nature of creativity* / R.J. Sternberg (ed.). NY: Cambridge Univ. Press, 1988. P. 43–75.

створює і духовні, і матеріальні блага, тобто існує в усіх сферах діяльності<sup>237</sup>.

Важливий внесок до концепції креативності було зроблено завдяки успіхам теорії поведінкової економіки, в результаті чого з'явився феномен креативної поведінки як ефективної моделі індивідуальної, командної та організаційної поведінки. Рональд Е. Пурсер та Альфонсо Монтуорі зазначають, що сучасний підхід до креативності розглядає її як повсякденні форми креативної поведінки, включені у звичайні активності та трудові процеси, на всіх рівнях, у всіх відділах та для всіх працівників організації. Це відрізняється від традиційного трактування творчості як ознаки проривних відкриттів геніїв та їхніх інсайтів<sup>238</sup>. Тенденцією стає трансформація від індивідуальної креативності в організаціях до організаційної креативності та – надалі – креативних організацій.

Соціально-психологічний підхід до визначення креативності трактує її як наявність творчих здібностей індивіда, що характеризують готовність до породження принципово нових незвичайних ідей, спродукованих не за традиційними або прийнятими схемами мислення, а також здатність вирішувати проблеми, що виникають.

З позицій соціально-трудового підходу креативність у процесах праці проявляється у створенні творчої атмосфери, творчій поведінці, пошуку і дослідженні непередбачуваних проблем і швидких рішеннях при нестандартних завданнях. Водночас організаційна креативність – це створення ціннісних та корисних нових продуктів, сервісів, ідей, процедур або процесів шляхом участі індивідів у сумісній діяльності всередині складних систем<sup>239</sup>. Креативні працівники виконують нестандартні завдання з багатьма виборами, рішеннями та результатами, що виходять за рамки

---

<sup>237</sup> Mumford M.D. Where have we been, where are we going? Taking stock in creativity research. *Creativity Research Journal*. 2003. № 15. P. 107–120.

<sup>238</sup> Purser Ronald E., Montuori Alfonso. Organizing as if creativity really mattered. *Social Creativity*. Cresskill, NJ: Hampton Press, 1999. Vol. 2. P. 313–357. P. 313.

<sup>239</sup> Там само. P. 314.

поставлених завдань. Для оцінювання подібної праці неможливо вживати такі терміни, як матеріальна, гранична корисність, ефективність та продуктивність. У змісті креативної праці присутні поняття високодуховного, спонтанного, творчого та гранично інтенсивного, вияву повної свободи<sup>240</sup>.

Підсумовуючи, слід зазначити, що категорії творчості та креативності, маючи спільну природу (створення нового), розрізняються за принциповими ознаками. По-перше, джерело творчого процесу – виключно натхнення та здібності працівника, тоді як креативний процес передбачає досягнення конкретного результату, що відповідає заздалегідь поставленій цілі. По-друге, творчість не обмежена часовими рамками, а креативність включає часові характеристики процесу<sup>241</sup>. По-третє, творчість є переважно внутрішнім процесом із відповідною внутрішньою мотивацією людини, тоді як креативність – це інтерактивний процес, спрямований на створення не лише нових ідей та їх матеріалізацію, а й на отримання позитивних ефектів. По-четверте, творчість може бути індивідуальною, водночас креативність виникає в командній роботі, спрямованій на вирішення організаційних завдань. По-п'яте, креативність, окрім творчих здібностей, передбачає високу компетентність працівника в суміжних або міждисциплінарних галузях, наявність добре розвиненого інтелекту, набір специфічних особистісних якостей, як-от комунікабельність, конкурентоспроможність, націленість на результат, ринкове мислення.

У структурі процесу креативності можна виокремити певні стадії. Так, М. Бортнікова та Я. Крохмальна сформували п'ять етапів розроблення креативних рішень: формулювання проблеми, зародження ідеї на основі інтуїтивних рішень, активізація розумової діяльності, вирішення проблеми, розвиток ідеї, її остаточне оформлення та перевірка. Автори відносять до

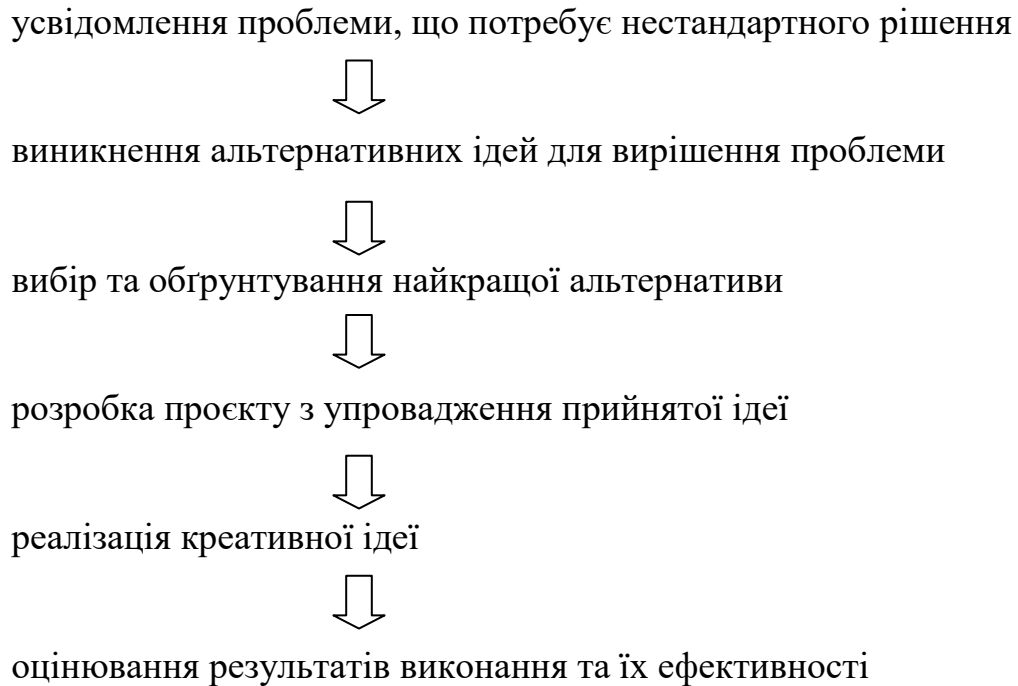
---

<sup>240</sup> Там само. Р. 318–319.

<sup>241</sup> Давимука С.А., Федулова Л.І. Креативний сектор економіки: досвід та напрями розбудови: монографія / НАН України, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». Львів, 2017. 528 с. С. 36.

останнього – п'ятого – етапу також «контроль за упровадженням креативної ідеї, оцінювання її ефективності та аналіз досягнутих від її впровадження результатів»<sup>242</sup>.

Проте, на наш погляд, ці процеси відбуваються на наступних, окремих етапах. Згідно з нашою позицією, креативність як процес можна представити у вигляді такої послідовності (рис. 4.1):



**Рис. 4.1. Етапи креативності як процесу**

*Джерело:* розробка автора.

Креативність як процес передбачає мобільність працівників, які беруть у ньому участь. По суті, креативність ґрунтується на ментальній мобільності, здатності людини переспрямувати мислення (*mindshifting*) до невідомого, відмовитися від стандартів, шаблонів, традицій. Продукти креативної праці швидко завойовують внутрішні та зовнішні ринки, підштовхуючи до сприйняття, а згодом і до продукування нового, численну армію споживачів. Процес креативної праці об'єднує зусилля співробітників компаній різних

<sup>242</sup> Бортнікова М.Г., Крохмальна Я. Роль креативного менеджменту у формуванні творчого потенціалу підприємства. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2022. № 2(8). С. 37–44. С. 41–42.

країн світу, обумовлюючи зростання їхньої трудової мобільності навіть за умови збереження своєї локації. Мобільність креативної праці виявляється в появі нових видів діяльності. За інформацією Deloitte, мультиплікатор, що вимірює обсяг економічної діяльності, напряду не пов'язаної з креативними індустріями, наприклад, у кіно, відео, телебаченні, звукозаписі, програмуванні та мовленні, варіює між 1,7 та 1,9 (розраховано на базі Німеччини, Великої Британії та Франції). Тобто 100 дол. США витрат, здійснених у секторі креативних індустрій, генерують приблизно 70–90 дол. США в інших сферах (посередництва, консультування, розміщення інформації, дистрибуції тощо)<sup>243</sup>.

Саме завдяки трудової мобільності креативних працівників утворюється новий соціальний прошарок світової спільноти – креативний клас.

Формування креативного класу є стрижневим компонентом і фактором формування креативної економіки. На нашу думку, неминуча реструктуризація економіки і, насамперед, промисловості, пов'язана з воєнними діями і фізичною руйнацією багатьох підприємств, зумовить розвиток принципово нової парадигми повоєнного відновлення. Його основним акцентом стане розвиток інноваційної сфери діяльності, що базується на застосуванні інформаційно-комунікаційних технологій.

У соціальній структурі ринку праці формується специфічний сегмент креативних працівників. Розвиваючи підхід Р. Флориди, у структурі цього сегмента зазначимо такі компоненти<sup>244</sup>:

- креативне ядро, куди входять працівники галузі науки та інженерії, архітектури та дизайну, освіти, мистецтва та індустрії розваг, функція

---

<sup>243</sup> Креативна економіка: нова економічна епоха XXI ст. URL: [https://creativeeconomy.center/wp-content/uploads/2021/12/2\\_5332503104040474153.pdf](https://creativeeconomy.center/wp-content/uploads/2021/12/2_5332503104040474153.pdf)

<sup>244</sup> Флорида Річард. Homo creativus. Як новий клас завойовує світ. Київ: Наш формат, 2018. 432 с. С. 55–57.

яких полягає у продукуванні нових дизайнерських форм і розробок, що легко втілюються у життя;

– креативні професіонали, які працюють у широкому полі різноманітних галузей, що характеризуються потужною компонентою знання, як-от високі технології, фінансові послуги, охорона здоров'я та медицина, юриспруденція, управління бізнесом тощо;

– працівники технічних професій, які на практиці застосовують знання для роботи над фізичними матеріалами.

Відмітною рисою всіх трьох груп є те, що виконання трудових функцій пов'язане зі створенням та реалізацією нового продукту і потребує когнітивних та соціальних навичок, володіння ІКТ-комунікаціями. За оцінками Р. Флоріди, чисельність креативного класу у складі робочої сили США у 2010 р. становила 32,6%. Наразі в індустріях креативної економіки у всьому світі працює понад 50 млн осіб, майже половина з яких – жінки. Середній вік працівників становить 15–29 років.

Тренд до розширення креативного класу намітився й в Україні.

Згідно з даними офіційної статистики, у 2010–2019 рр. Чисельність зайнятого населення скоротилася в Україні з 20,3 млн осіб до 16,6 млн осіб (або на 18,2%).

Натомість у галузях креативної економіки відбувався приріст робочої сили. За цей же період частка зайнятих у них зросла з 4,36 до 5,51%, а безпосередньо у креативних індустріях – з 1,21 до 2,12%. Найбільша чисельність зайнятих спостерігалася в ІТ – 191,2 тис. осіб (20,9% від усіх зайнятих у креативній економіці). В архітектурі та інжинірингу було зайнято 84,7 тис. осіб, або 9,3%, у деревообробці – 70,1 тис. осіб, або 7,7%, виробництві одягу – 68,8 тис. осіб, або 7,5%, у наданні інформаційних послуг – 59,0 тис. осіб, або 6,5%), виробництві меблів – 56,3 тис. осіб, або 6,2%, в освіті – 41,1 тис. осіб, або 4,5%. Упродовж 2010–2019 рр. Кількість зайнятих в ІТ України зросла у майже 3,8 раза – з 50,8 тис. осіб до 191,2 тис. осіб, у



тому числі в комп'ютерному програмуванні – з 28,1 тис. осіб до 146,8 тис. осіб<sup>245</sup>.

Специфічним фактором – стимулятором зростання креативного сегмента ринку праці в Україні стане повоєнне відновлення економіки та збільшення оборонної промисловості на якісно новій основі.

Фактором – де стимулятором зростання креативного сегмента ринку праці є насамперед відсутність достатніх інвестицій, що в післявоєнний період проявиться з подвійною силою.

### **4.3. Стратегічний підхід до управління креативністю та мобільністю людських ресурсів**

Важливим документом планування сфери інноваційної діяльності є положення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р. У Стратегії чітко зазначено, що «Основою української інноваційної конкурентоспроможності має стати **людський капітал, а також знання і результати наукових досліджень**, їх ефективна реалізація в Україні з можливістю виходу на світові ринки»<sup>246</sup>.

Вирішальними характеристиками людського капіталу є креативність та мобільність людських ресурсів. Ці категорії взаємопов'язані, й у цьому взаємозв'язку мобільність – це здатність адаптуватися до нових умов, швидко реагувати на зміни та бути до них готовим, а креативність – не тільки спосіб реагування на зміни, а й спосіб провокування нових змін.

Водночас розвиток креативності та мобільності розглядається не як суто спонтанний процес, а як такий, що потребує застосування стратегічного підходу.

---

<sup>245</sup> Креативна економіка: нова економічна епоха XXI ст. Концепт креативної економіки. Глобальні тренди. Потенціал та перспективи розвитку креативної економіки. . С. 50–53. URL: [https://creativeeconomy.center/wp-content/uploads/2021/12/2\\_5332503104040474153.pdf](https://creativeeconomy.center/wp-content/uploads/2021/12/2_5332503104040474153.pdf)

<sup>246</sup> Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року: схв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80>

В Україні закладено правові підвалини розвитку нових форм зайнятості та регулювання мобільності робочої сили, які створюють умови для широкого прояву креативності працівників та підвищення їхньої мобільності.

Подальшим кроком у регулюванні соціально-трудових відносин на ринку праці в аспекті їх лібералізації стали такі положення проєкту закону «Про працю», розробленого Мінекономіки України. По-перше, це законодавче унормування дистанційної зайнятості, домашньої та надомної роботи (ст. 26–28), що розсуває межі вибору працівника сфери та умов прикладання праці. Згідно зі ст. 21 з урахуванням особливостей організації роботи та її змісту, трудові договори можуть бути безстроковими або строковими, стосуватися роботи домашньої чи учнівської, а також передбачати умови щодо роботи з нефіксованим робочим часом, дистанційної чи надомної. При цьому працівник має право укладати трудові договори з одним або одночасно із декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством або трудовим договором (ст. 18).

По-друге, це спрощення умов і процедур входу до системи правовідносин із роботодавцем. Договір із роботодавцем укладає безпосередньо працівник і сам несе відповідальність за виконання його статей. Проєктом визначено, що трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою, а роботодавець за такою угодою зобов'язується надати працівникові роботу, своєчасно та у повному обсязі виплачувати винагороду і забезпечувати належні умови праці (ст. 18).

По-третє, значно видозмінилася процедура звільнення, що може відбуватися з ініціативи як працівника, так і роботодавця. Залежно від терміну дії трудового договору встановлюється термін попередження працівника про припинення трудових відносин.

По-четверте, слід відзначити кроки у напрямі посилення та мобільності робочої сили. 21 вересня Верховна Рада України (далі – ВРУ) ухвалила Закон

«Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном» (проект № 5795).

Ухвалений Закон удосконалює процедури щодо підстави видачі, відмови у видачі або продовження дії дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства. Спрощено механізм застосування українськими роботодавцями праці іноземців і створено правове підґрунтя для застосування праці іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні для навчання в закладах освіти України. Крім цього, ВРУ забезпечила рівні умови праці для громадян України та інших держав на території нашої країни.

Також полегшуються процедури працевлаштування українських громадян за кордоном. Відтепер надання послуг із посередництва у працевлаштуванні за кордоном здійснюватиметься після укладення договору про надання послуг із посередництва у працевлаштуванні за кордоном між громадянином і суб'єктом господарювання.

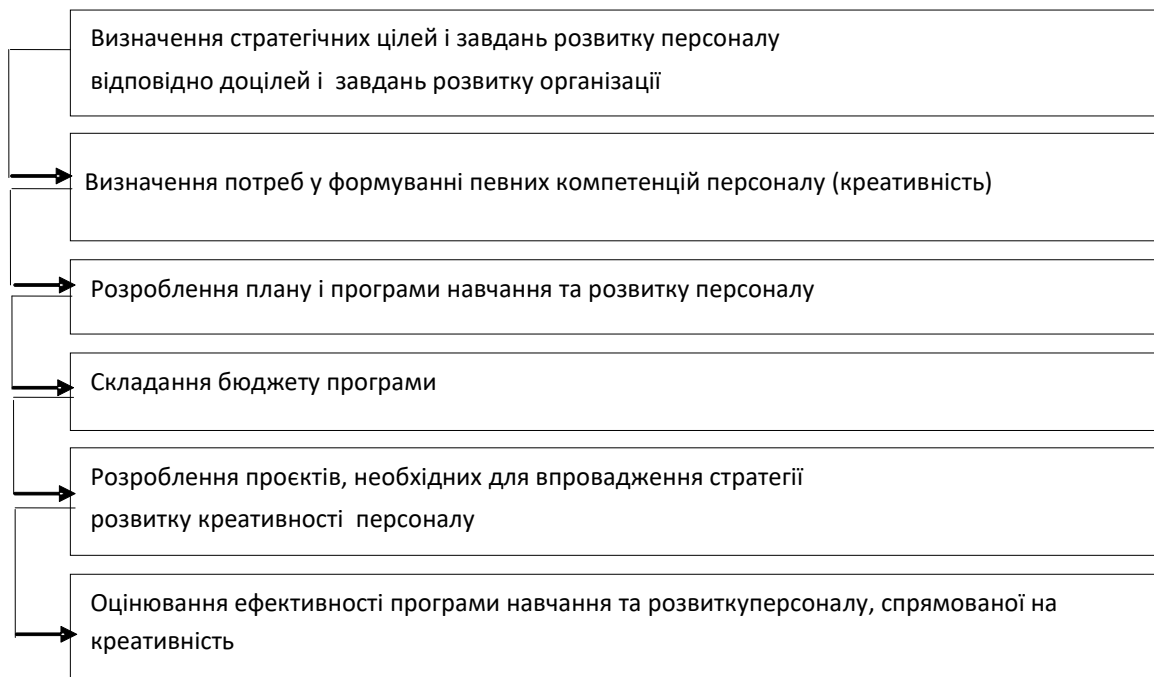
Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, зобов'язаний безоплатно надавати громадянам України інформацію та консультації щодо переваг легального працевлаштування за кордоном, про характер майбутньої роботи, умови й розмір оплати праці, умови проживання в державі перебування, наявність міжнародних договорів у сфері працевлаштування та соціального забезпечення, укладених між Україною та державою працевлаштування.

Саме ці положення проекту Закону України «Про працю» у їх композиції сприятимуть лібералізації системи соціально-трудоких відносин та посиленню гнучкості та мобільності українського ринку праці. Водночас варто звернути увагу на те, що в сучасній економіці на цьому етапі її розвитку відбувається переплетіння інноваційних форм зайнятості із традиційними, що зумовлює специфічну форму гібридної зайнятості. Скажімо, упродовж частини робочого часу працівник перебуває на своєму

робочому місці, а упродовж іншої частини працює дистанційно. Така ситуація набула поширення під час пандемії COVID-19 та у воєнних умовах. Можна припустити, що така нетрадиційна конфігурація робочого часу зберігатиметься і в мирний час. Проте наразі у трудовому законодавстві вона свого відображення не знайшла.

Стратегічний підхід до управління креативністю людських ресурсів на рівні організації передбачає розроблення ефективної стратегії підбору працівників з творчими здібностями, їхнього розвитку, оцінювання та мотивації.

Нами розроблено макет стратегії розвитку працівників організації, де виділено такі етапи (рис. 4.2):



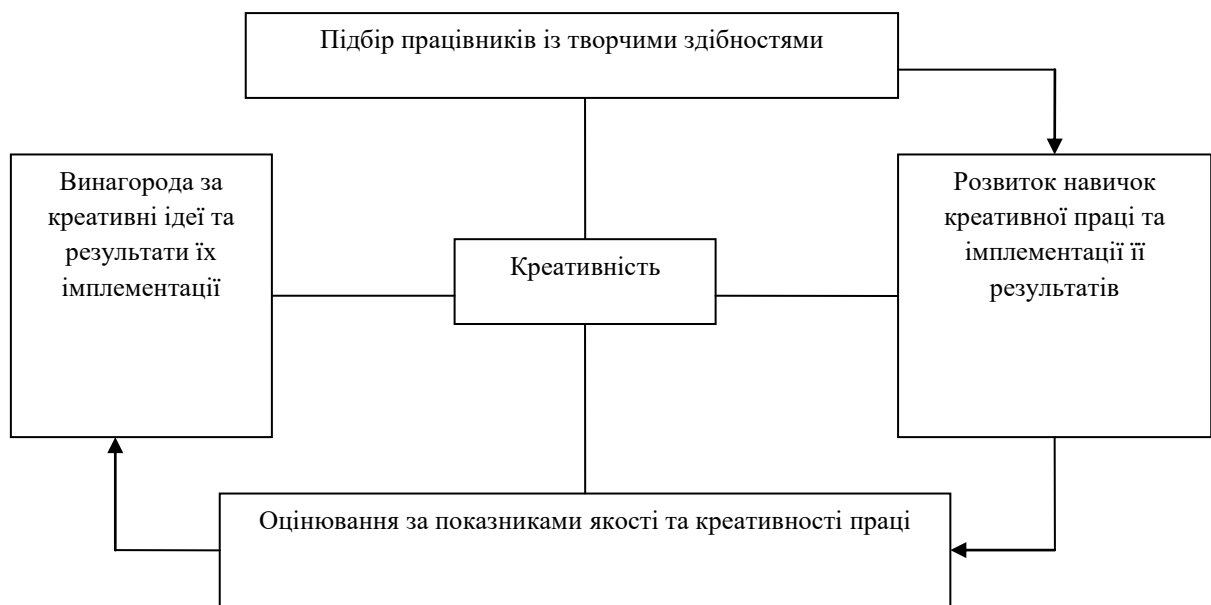
**Рис. 4.2. Етапи розроблення стратегії розвитку персоналу організації**

*Джерело:* розроблено автором.

Водночас досягнення мети стратегічного управління креативним розвитком персоналу потребує ефективної взаємодії всіх складових системи

управління. Креативність співробітників має бути стратегічним імперативом розвитку організації.

Під стратегічним імперативом ми розуміємо ключову вимогу стратегічного управління організацією до кожної її підсистеми і під нього вибудовуються всі кадрові процеси, політика, програми, проекти та процедури. Якщо стратегічним імперативом є креативність персоналу, тоді його підбір, розвиток, оцінка, винагорода та інші практики трансформуються задля реалізації цієї вимоги (рис. 4.3)<sup>247</sup>.



**Рис. 4.3. Взаємозв'язок процесів управління персоналом на основі стратегічного імперативу «креативність»**

*Джерело:* розроблено автором.

Складовим компонентом стратегічного управління креативністю працівників є розробка показників оцінювання та проведення такої процедури з наступним аналізом отриманих результатів. Ефективність креативної праці може бути неймовірно високою. Наприклад, дворічний курс розвитку творчого потенціалу співробітників корпорації General Electric

<sup>247</sup> Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2013. 466 с. С. 25.

зумовив зростання патентоспроможних ідей на 60%; 40-годинний курс із творчого вирішення проблем для співробітників компанії Sylvania приніс компанії 20 дол. США прибутку на кожний долар, витрачений на проведення цього курсу.

Визначення показників для оцінювання креативності становить непросте завдання. Якщо йдеться про трудову активність персоналу, то виміряти її можна показниками продуктивності, кількості виконуваних працівниками видів діяльності, якості роботи, новаторської діяльності та участі в управлінні. На основі порівняння можна довести, що, коли у певного працівника вища продуктивність праці, більш складна робота та краща якість результатів, його трудова активність вища, ніж у інших.

Оцінити рівень творчості та креативності набагато складніше. Творча активність – це вид трудової активності, пов'язаний з інноваційною діяльністю підприємства, який характеризує залучення працівників до інноваційних процесів (розробки нової продукції, технологій, методів, інструментів, появи нових ідей), що безпосередньо впливає на процес створення інтелектуальних активів організації. Фактично трудова активність персоналу наукомісткого підприємства є його творчою активністю.

Для кількісної оцінки творчої активності на організаційному та груповому рівнях у спеціальній літературі запропоновано різні підходи, що базуються на таких показниках, як:

- кількість працівників, залучених до інноваційної діяльності;
- результати цієї діяльності (тобто кількість та вартість створених інтелектуальних активів);
- тимчасові характеристики інноваційної діяльності.

Для оцінки використовуються як загальні кількість та вартість інтелектуальних активів, створених за певний період, так і окремо кількість та вартість інформаційних продуктів – як частини інтелектуальних активів, найбільш придатної для швидкого отримання доходу. Розглядаючи вартість інтелектуальних активів, крім сукупної вартості, враховують максимальну

вартість активів, як показник потенціалу творчої активності персоналу організації, мінімальну вартість активів як показник ризику переоцінки творчих можливостей персоналу, середню і відносну вартість активів у розрахунку на одного залученого працівника.

Інші показники творчої активності відображають часові характеристики інноваційних проєктів. До них відносять: час життя (життєвий цикл) інноваційного продукту (цей показник у сукупності із вартісними показниками продукту характеризує рівень творчої активності, а також якість інновацій – тривалий життєвий цикл нової продукції свідчить про високу якість нових ідей та технологій, які в ній реалізовані); час реалізації проєкту від постановки завдання чи появи ідеї до створення готового продукту чи виведення його на ринок (що він менший, тим вищий рівень активності).

Перелічені групи показників відображають різні прояви творчої активності й окремо не дають змогу оцінити повну картину стану творчої активності, тому мають використовуватися в сукупності (динаміка кількості креативних працівників має обов'язково співвідноситися зі зміною кількості активів, кількість активів – з їх вартістю тощо).

Використання відносних показників дає можливість провести якісну оцінку творчої активності. Якісні показники творчої активності відображають структуру персоналу компанії, частку креативних працівників, структуру створених інтелектуальних активів тощо. Наприклад, відносна величина інформаційних продуктів у загальній кількості створених інтелектуальних активів свідчить про ступінь спрямованості творчої активності на кінцевий результат (продукт). Близьке до одиниці значення цього показника вказує на продуктоорієнтовану спрямованість творчої активності.

Крім такого підходу, доцільно використовувати моделі нелінійної залежності між рівнем творчої активності та чинниками, що її визначають.

Метод ґрунтується на аналізі наведених у вітчизняній та зарубіжній літературі даних про результати активізації творчості персоналу.

На нашу думку, існує нелінійна залежність між творчою активністю та величиною творчого потенціалу організації, «творчої трудомісткості» завдання, яке потрібно виконати, та інноваційності організації – цей показник характеризує потребу організації в інноваціях та можливість їх здійснення.

Варто зауважити, що в ситуації, коли у підприємства невелика кількість споживачів, проблема, що виникла, зрозуміла, інформації достатньо, – доцільно використовувати лінійні аналітичні методи. Креативність має значення тоді, коли підприємство зіштовхується із незрозумілою та складною проблемою, із високим рівнем невизначеності, коли помітно бракує інформації, а кількість споживачів значна. За таких умов необхідно залучати дивергентне мислення (розглядати проблему з різних боків), латеральне бачення (виявлення прихованих аспектів і підводних камінців), симфонічне відчуття (бачення загальної картини, взаємозв'язків та взаємодії усіх компонентів).

Р. Флорида розробив докладніший підхід до оцінювання креативності. Його індекс креативності є «загальним показником регіонального економічного потенціалу... і поєднує в собі... Індекс технологій, Індекс таланту та Індекс толерантності»<sup>248</sup>.

На основі результатів оцінювання креативної праці застосовується система мотиваційних заходів. О. Ястремська та О. Бардадим слушно звернули увагу на те, що креативність працівника сама по собі є недостатньою умовою продуктивності його трудової діяльності. Не менш важливу роль відіграють мотивація, цінності, особистісні риси працівника<sup>249</sup>. Креативне ядро працівників становить найцінніший ресурс організації, джерело її зростання, прибутковості та конкурентоспроможності. Тому топ-

---

<sup>248</sup> Флорида Річард. Homo creativus. Як новий клас завойовує світ. Київ: Наш формат, 2018. 432 с. С. 240.

<sup>249</sup> Ястремська О.М., Бардадим О.І. Мотивація креативності новаторів: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2013. 212 с. С. 22.



менеджмент має розробляти для креативних працівників специфічні стимули, що не застосовуються для інших категорій персоналу. Зокрема, це можуть бути: участь у прибутку, в акціях підприємства, процент від комерціалізації інновацій тощо.

Стратегічний підхід до управління креативністю дає змогу відтворювати в організації **цикл креативності**, елементами якого слугують:

– виявлення проблеми, що потребує оригінального рішення, → народження креативних ідей → незалежна експертиза креативних ідей → вибір найкращої альтернативи → трансляція креативної ідеї в організації → створення проєктної команди щодо її просування → розробка проєкту і програми заходів щодо реалізації креативної ідеї → оцінка економічного та соціального ефекту від упровадження інновації.

Для відтворення циклу креативності потрібно отримати ринкову оцінку якості інновацій, виміряти ефект від них, що є умовою початку наступного креативного циклу. Важливо встановити зворотний зв'язок із життєвим циклом нового продукту (товару або послуги). Коли виведений на ринок продукт перестає користуватися попитом, виникає новий імпульс для креативної діяльності.

Значну роль у розвитку креативності працівників та організації загалом відіграють маркетингові стратегії, що надають змогу вивчати, виявляти і навіть створювати потреби споживачів та своєчасно реагувати на їх зміни. Інформація про потреби стосовно нових товарів та послуг, або їх модифікацій передається іншим підрозділам підприємства, де, подібно до створення доданої вартості, в результаті креативності створюється «ланцюг цінностей» стосовно напрацювання ідей та отримання нових результатів.

Стратегічне управління креативним розвитком людських ресурсів означає перехід від «жорстких» до «м'яких» методів управління, вплив яких здійснюється опосередковано, шляхом створення середовища, необхідного для формування креативності та мобільності робочої сили.

#### 4.4. Технології формування креативності та гнучкості працівників

Аналіз світового досвіду розвитку навичок XXI століття дав змогу запропонувати систему soft skills («м'яких», гнучких навичок) фахівця, найважливішими з яких визнано: критичне мислення і здатність приймати рішення, креативність, комунікабельність та вміння працювати в команді. Вважається, що саме вони допомагають вирішувати складні професійні завдання і продукувати проривні ідеї.

Сучасні організації докладають значних зусиль до вирощування талантів та формування творчої компетентності. Розвиток творчої компетентності фахівця сприяє його здатності виходити за межі нормативної діяльності, здійснювати інноваційні процеси. Творчість – це вищий прояв активності людської діяльності, засіб до самоствердження, самореалізації, самовираження. На сучасному етапі затвердження нової креативної парадигми стають затребуваними особистості, які схильні до творчої діяльності, інноваційних пошуків, прояву професійної майстерності. Необхідно застосовувати компетентнісний підхід у формуванні творчих здібностей працівників, навчати їх використовувати методи творчого мислення.

Творча компетентність – це результат володіння знаннями, вміннями, навичками, необхідними для успішної творчої діяльності, а також можливість використати їх на практиці. Вона включає такі ознаки, як здатність людини генерувати ідеї, висувати гіпотези; фантазувати; асоціативність мислення; здатність бачити суперечності; вміння застосовувати знання та вміння у нових ситуаціях; незалежність суджень; критичність мислення.

Творча компетентність передбачає найвищий рівень розвитку професійної компетентності, коли людина здійснює професійну діяльність на творчій основі (стабільно, безперервно), тоді як професійна компетентність може не досягати рівня творчої компетентності.

Розвиток творчої компетентності фахівця сприяє його здатності виходити за межі нормативної діяльності, ініціювати інноваційні процеси.

Можна виділити три аспекти такої компетентності:

1) готовність людини до творчості в умовах багатовимірності та невизначеності сучасних реалій;

2) володіння специфічними «мовами» різних видів творчої діяльності, скажімо, набором кодів, що допомагають людині дешифрувати інформацію з різних сфер і перекласти її на «мову» своєї творчості (наприклад, коли економіст використовує відкриття у галузі математичного моделювання);

3) особиста система володіння технічними навичками та вміннями, від яких залежить здатність здійснити задумані та придумані ідеї.

Водночас необхідно зазначити, що професійна і творча компетентність перебувають у суперечливій взаємозалежності:

– компетентність – як результат певної суми знань – може стримувати творчість, коли працівник тримається за звичні знання та стереотипи мислення;

– для творчості важливі переважно ключові компетентності, що за природою є універсальними, багатофункціональними, надпредметними, міждисциплінарними та багатовимірними, тоді як професіоналізм передбачає спеціалізацію знань та навичок;

– творча компетентність вирізняється унікальністю працівника, спеціальними рисами та навичками творчих людей: самостійністю думок, потягом до нового, нестандартністю мислення, здатністю ризикувати, наполегливістю у досягненні результату, захопленістю творчістю.

Розповсюдження творчої праці змінило підходи до формування компетенцій майбутніх фахівців. В освітніх стандартах сформульовано нові загальні компетентності: здатність приймати обґрунтовані рішення (ЗК1), здатність генерувати нові ідеї (креативність) (ЗК2), здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт (ЗК3), здатність до адаптації та дії в новій ситуації (ЗК4), здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з

різних джерел (ЗК6), здатність виявляти ініціативу та підприємливість (ЗК7), здатність розробляти проекти та управляти ними (ЗК8) (Стандарт вищої освіти за спеціальністю, Маркетинг для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, 2018; Стандарт вищої освіти за спеціальністю «Маркетинг» для другого (магістерського) рівня вищої освіти).

Як бачимо із наведеного прикладу, освітній процес переорієнтовується саме на три зазначені нами форми трудової активності – управлінську, підприємницьку та творчу. Оптимальним механізмом поєднання всіх наведених форм трудової активності є проектна діяльність і, відповідно, проектна зайнятість. Участь у кожному проекті вимагає від виконавця управлінських якостей, підприємницької сміливості та новаторських (творчих) ідей. Зауважимо, що проектна форма діяльності наразі є найбільш мобільною, оскільки після фази завершення проекту команда його учасників припиняє функціонування і переходить до інших проектів – або у межах цієї організації, або за її межами. Персональний склад у новому проекті також може бути іншим.

У цьому контексті необхідно звернути увагу, що в оновленому проекті Закону України про зайнятість зроблено позитивні кроки у напрямі регулювання нових форм зайнятості через укладання трудових договорів та варіації їх термінів. Це сприяє посиленню гнучкості та мобільності ринку праці, сприяє фактору розвитку творчої активності.

Нами обґрунтовано і запропоновано такі **технології формування творчої активності**, як:

– постановка креативних завдань, що містять елементи творчості, нестандартності, новизни, та закріплення таких завдань в індивідуальних робочих планах працівника;

– надання необхідної підтримки учасникам креативного процесу в частині його організації, інформаційного та консультативного забезпечення, технічної підтримки;

– спрямування мотиваційних засобів на стимулювання досягнення результатів креативної діяльності. Вони мають відрізнятись від інших форм матеріальної та негрошової винагороди;

– створення бази творчих ідей в організації. Усі висловлені новаторські ідеї, навіть за умови їх несвоечасності або неналежної обґрунтованості, мають бути занесені до такої бази, оскільки можуть бути ефективно використані надалі;

– створення неформальних творчих об'єднань як усередині підприємств, так і в межах різних суб'єктів, діяльність яких спрямована на формування бачення інформаційних проривів у певній сфері діяльності.

Відмітною особливістю стратегічного управління креативним розвитком людських ресурсів є застосування принципово інших методів, засобів та інструментів порівняно із традиційними видами діяльності.

На наш погляд, розвиток креативності працівників потребує не прямих методів, а методів «м'якого» управління, яке здійснюється шляхом створення сприятливого середовища. Зазначимо, що в управлінській практиці країн транзитивної економіки питання управлінських впливів на об'єкт через формування середовища його функціонування не розроблені в теорії та не опрацьовані на практиці. Певними кроками стосовно вирішення цієї проблеми можуть стати такі:

- створення часового і просторового контексту креативної діяльності у рамках підприємства. У західних компаніях фіксують конкретні робочі години упродовж робочого дня (тижня), які присвячуються виключно розробленню нових ідей. Спеціально виділяються робочі зони для їх розроблення, обміну ними, пошуку можливих шляхів вирішення нової проблеми; здійснення пошукової активності;
- формування динамічних, а не операційних здатностей, готовності до змін, перспективного бачення;
- виділення фінансових засобів та інвестування креативних напрямів діяльності, особливо на стадії реалізації результатів. Підприємство бере

на себе фінансовий ризик у разі невдалих управлінських або виконавчих рішень;

- стимулювання розвитку нестандартного мислення працівників, набуття ними багатофункціональних, надпредметних, міждисциплінарних навичок, потрібних для виконання завдань не поточних і звичних, а перспективних і неочікуваних;
- розвиток різноманітних форм (формальних і неформальних) гнучкості праці, розширення простору для вияву самодостатності та особистої ініціативи працівників;
- розвиток креативної корпоративної культури організації, створення творчої атмосфери, формування креативної поведінки працівників.

Технології формування творчої активності можуть бути ефективними лише за умови певної організаційної культури. Організаціям важливо створювати та підтримувати творчу культуру, щоб посилити прагнення працівників до творчості. Необхідно вдосконалювати зміст та характеристики роботи, системи організаційної підтримки та робочі контексти, аби прищепити, винагородити та розвинути творчу компетентність. Також важливо застосовувати до управління творчими працівниками індивідуальний підхід, щоб урахувати індивідуальні цінності, одночасно сприяючи колективному прагненню до творчості. Така творча культура підвищить мотивацію людини до новаторської праці, відчуття психологічної безпеки та загальне задоволення від роботи.

Відповідальність за розвиток творчої компетентності поділяють як особистість, так і організація. Незважаючи на фінансові труднощі, необхідно інвестувати у творчий професійний розвиток, оскільки він є реальним фактором конкурентоспроможності.

Розвиток творчої компетентності посилює ментальну мобільність працівника, що проявляється у гнучкості та пластичності мислення, здатності до критичного мислення, толерантності до іншої думки, постійного збагачення свого духовного світу, готовності відмовитися від попередніх переконань і продукувати нові ідеї.

Попри воєнний стан економіки, зазначені соціально-економічні інноваційні фактори трудової активності та мобільності впливатимуть на її відновлення і подальший розвиток. Найближчими майбутніми пріоритетами обрано чотири галузі національної економіки – оборонну промисловість, сільське господарство, машинобудування та ІТ-галузь. Джерелом їх зростання є інновації, творча праця, креативні працівники та їхні творчі компетенції.

## РОЗДІЛ 5. ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ НА НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

### 5.1. Цифрова трансформація як чинник конкурентоспроможності робочої сили та підвищення її мобільності

Відчутний перший поштовх до перегляду форм організації соціально-трудових відносин стосовно трансформації правил та звичок, які становили стандарти для національного ринку праці, надала пандемія. Але події, пов'язані з повномасштабним вторгненням РФ в Україну, призвели до масштабних соціально-економічних дисбалансів, масових міграційних процесів, зрушення базових установок щодо цінності зайнятості, кар'єрних перспектив та підтримки безпеки праці, масштабних соціально-економічних дисбалансів та збільшення темпу зростання інфляції.

Інфляційна хвиля у 2021–2022 рр. створила реальні проблеми для національних економік у всьому світі. Припускаючи, що причиною зростання цін є криза надвиробництва, економісти, фінансисти та державні управлінці для подолання такої кризи традиційно зверталися до настанов Волкера. Пол Волкер очолював Федеральну резервну систему з 1979 р. по 1987 р. Шок Волкера представляв його спробу перемогти інфляцію за допомогою обмежувальної грошово-кредитної політики та підвищення ставки за федеральними фондами до найвищого в історії США рівня – до 20% – у 1980 р. Своєї мети він досяг, але ціна була високою.

Скорочення грошової маси, зростання відсоткових ставок, падіння ліквідності призвело до зниження зайнятості. Скорочення грошової маси і підвищення відсоткової ставки ускладнює отримання позик для інвестицій чи споживання, важче погасити існуючі борги й вигідніше відкладати гроші. Усе це знижує сукупний попит і призводить до зниження рівня цін, що становило мету політики, проведеної Волкером. Але це в короткостроковій



перспективі, а довгострокові наслідки шоку Волкера пов'язують із безробіттям, що постійно зростає, і стагнацією заробітної плати як у бідних, так і в багатих країнах<sup>250</sup>. Отже, посилення грошово-кредитної політики – це неприпустимий інструмент боротьби з інфляцією, викликаною надмірним попитом. Така політика ризикує спровокувати рецесію та безробіття, завдаючи працівникам шкоди, навіть більшої за зростання цін.

При цьому не береться до уваги, що причиною надлишкового попиту, який створює інфляцію, може бути не тільки надлишкова грошова маса, яка перебуває у населення (імовірно у зв'язку з високим рівнем оплати праці), а й недостатнє виробництво. Виробничий сектор національної економіки не може відповісти на надмірний попит збільшенням реального обсягу продукції. У цій ситуації для подолання інфляційного тиску та стимулювання зростання економіки можуть бути використані два способи: по-перше, збільшення інтенсивності праці або більша кількість робочих годин, а, по-друге, підвищення продуктивності роботи.

Різні країни віддають перевагу тому чи іншому способу розвитку економіки, що були представлені вище. Проілюструвати різні економічні стратегії можна, порівнявши Німеччину та США. Показники результативності роботи економічних систем Німеччини представлені у період 1991–2021 гг. та співвіднесені до показників 1991 р., прийнятих за 100% (рис. 5.1–5.2).

На рис. 5.1 показано, що продуктивність праці в період з 1991 р. по 2021 р. у США практично перебувала на одному рівні, а з 2018 р. має місце тенденція до зниження ВВП за відпрацьовану годину порівняно із показником продуктивності праці 1991 р. У Німеччині ситуація інша – продуктивність збільшувалася по відношенню до 1991 р. в 2,6 раза до 2008 р., і, попри деяке зниження, утримувалася на рівні, що перевищує показники 1991 р. більше, ніж удвічі.

---

<sup>250</sup> Barker T. Other People's Blood. *n+1*. 2019. Is. 34. Head Case. URL: <https://www.nplusonemag.com/issue-34/reviews/other-peoples-blood-2/>

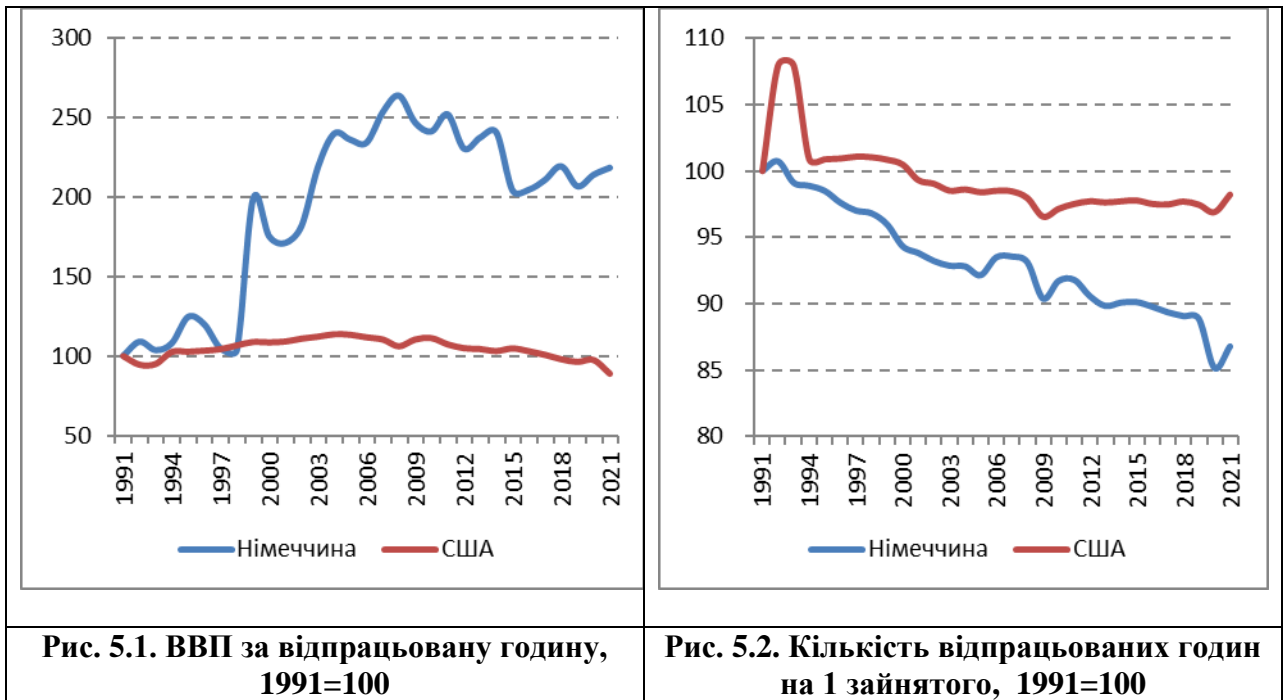


Рис. 5.1. ВВП за відпрацьовану годину, 1991=100

Рис. 5.2. Кількість відпрацьованих годин на 1 зайнятого, 1991=100

Джерело: авторські розрахунки за даними OECD: Stat. URL: <https://stats.oecd.org/#>

Робочий час для Німеччини (рис. 5.2) є дзеркальним відображенням показників продуктивності праці: за період 1991–2021 рр. середньорічна кількість фактично відпрацьованих годин на одного працівника скорочувалася і в 2021 р. становила 87% від рівня 1991 р. У США після збільшення робочого часу упродовж невеликого періоду – 1991–1993 рр., кількість відпрацьованих одним працівником годин зменшилася незначною мірою: у 2021 р. цей показник становив 98% від рівня 1991 р.

Отже, приклад Німеччини демонструє, що економічного зростання можна досягти без постійних перегонів за створення нових робочих місць. Насправді економічне зростання в Німеччині сталося за «розумнішим» принципом: німці виробляли більше із меншими витратами праці, тоді як американці жертвували більшу кількість вільного часу, аби досягти зростання чи утримати економіку на статичному рівні. Ліберальний гнучкий ринок праці США був менш результативним порівняно із «жорсткішим» ринком праці Німеччини.

Ще одна із стратегій боротьби з кризами у США – скорочення працівників, що роботодавцям дозволяє надгнучке трудове законодавство. У періоди фінансово-економічних криз це призводило до різкого сплеску

безробіття. Німеччина ж уникла високого рівня безробіття, незважаючи на те, що загальна кількість робочих годин скоротилася, а пропозиція робочої сили з боку жінок та робітників-мігрантів суттєво збільшилася. У 1975 р. середня кількість робочих годин на одного працівника на рік у США і Німеччині була однаковою і становила 1 813 годин<sup>251</sup> (Giattino et al., 2020). Потім у США цей показник майже не змінився (1791 годин у 2021 р.), а от у Німеччині кількість відпрацьованих годин скоротилася до 1349 годин. До 2021 р. розрив між країнами становив 442 години. Враховуючи розрив на користь Німеччини та показники продуктивності праці, можна констатувати той факт, що з більшою ймовірністю легше кризу можна подолати за використання німецьких стратегій, аніж стратегій Сполучених Штатів, оскільки досягнута в Німеччині висока продуктивність праці дасть змогу отримати вищі доходи, які будуть перерозподілені між капіталом, робочою силою та урядом. Це може послабити інфляційний тиск та знизити вимоги жорсткої бюджетної економії.

Отже, одним із ключових структурних факторів, які можуть нівелювати інфляційний тиск, що виникає внаслідок «примусу» роботодавців до виплати вищої заробітної плати, є зниження ефективності ринку праці. Цей процес виникає на ранніх етапах відновлення економіки, коли попит на більш висококваліфіковану робочу силу не може бути задоволений, оскільки основну пропозицію ринку праці становить некваліфікована робоча сила. Зниження ефективності ринку праці може бути посилене прискореним переходом до цифровізації (що вимагає нових навичок, які ще не поширені), а також обмеженням мобільності, що перешкоджають перерозподілу робочої сили.

Фактори, що впливають на конкурентоспроможність країн у контексті цифровізації, аналізуються у рейтингу країн за показником глобальної цифрової конкурентоспроможності. Так у Рейтингу за 2021 рік

---

<sup>251</sup> Giattino Ch., Ortiz-Ospina E. and Roser M. Working Hours. *Our World In Data.org*. 2020. URL: <https://ourworldindata.org/working-hours>

продемонстровано, що попри просування на чотири сходинки вгору (із 58-го на 54-те місце із 64 країн, що аналізувались у рейтингу), Україна залишалась не тільки регіональним аутсайдером, а й входила до переліку десяти найгірших країн рейтингу<sup>252</sup>. Показники, що формували рейтинг України у 2021 р. за глобальною цифровою конкурентоспроможністю, представлено на рис. 5.3.

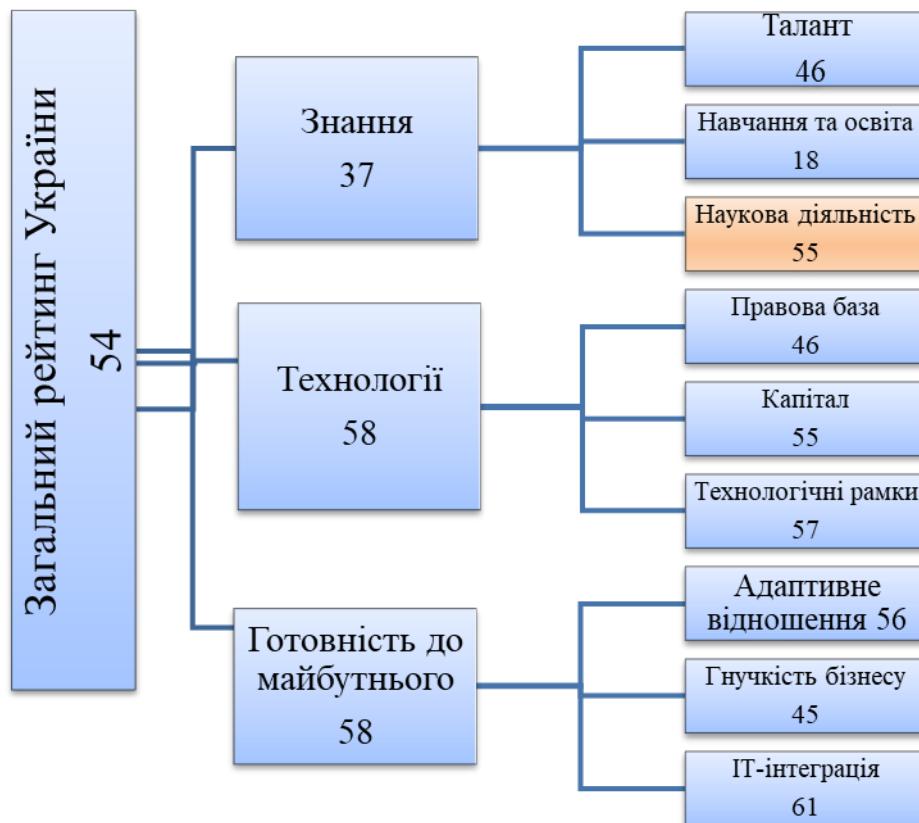


Рис. 5.3. Складові рейтингу України за показником глобальної цифрової конкурентоспроможності серед 64 країн, 2021 р.

Зміна показників порівняно з минулим роком:

- Зниження
- покращення або стабілізація

Джерело: складено автором за даними IMD World Digital Competitiveness Ranking 2021 / IMD World Competitiveness Center. URL: <https://www.imd.org>

За рівнем якості освіти, знань, навичок та кваліфікації робочої сили країна посіла 37-ме місце. За показниками розвитку цифрових технологій –

<sup>252</sup> IMD World Digital Competitiveness Ranking / IMD World Competitiveness Center. 2021. URL: <https://www.imd.org> (accessed 25.04.2022).

58-ме місце. За показниками готовності до використання цифрових технологій урядом, бізнесом та суспільством у цілому – 58-ме місце. До слабких сторін України фахівці Інституту розвитку менеджменту (IMD) відносили захист прав на інтелектуальну власність, банківські та фінансові сервіси, високі інвестиційні ризики, а також рівень кібербезпеки. До сильних сторін країни віднесено можливості розпочати бізнес, швидкість інтернет-підключень, е-демократію, використання великих даних та якості навчання<sup>253</sup>.

Упровадження ІКТ формує попит на особливі навички та спеціалізацію робочої сили й передбачає використання різних форм зайнятості. Деякі види робіт рутинного та кодифікованого характеру можуть бути автоматизовані, й зайнятість на таких робочих місцях скорочуватиметься. Водночас існують професії, які вимагають низької кваліфікації, але не можуть бути легко автоматизовані, й попит на таку низькокваліфіковану працю зберігається. Але очікується зростання відносного попиту на високу кваліфікацію та спеціальні навички і, відповідно, зростання оплати праці таких працівників<sup>254</sup>.

Цифрова економіка створює для працівників нові можливості, автоматизація рутинних робочих процесів та впровадження інноваційних технологій на робочому місці мотивують зайнятих до підвищення кваліфікації або здобуття нових навичок протягом життя. Можливість переходу до дистанційної зайнятості викликає занепокоєння щодо впливу такої форми організації праці на соціальний захист працівників. Метою розвитку цифрової економіки є не тільки і не стільки технічне переоснащення окремих робочих місць, а упровадження взаємодоповнюючих заходів із організації праці, технологій, структури контролю та трудових

---

<sup>253</sup> IMD World Digital Competitiveness Ranking / IMD World Competitiveness Center. 2021. URL: <https://www.imd.org> (accessed 25.04.2022).

<sup>254</sup> What do Europeans do at work? A task-based analysis: European Jobs Monitor 2016 / Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. URL: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1617en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1617en.pdf)

відносин. Така концепція об'єднує аспекти різноманітних соціально-економічних програм, включаючи інновації, цифровізацію, продуктивність, якість роботи, навчання протягом усього життя, здоров'я та безпеки на робочому місці, навички та соціальний діалог. Ці аспекти відповідають соціоцентричній концепції Індустрії 5.0<sup>255</sup>.

При переході від Індустрії 4.0 до Індустрії 5.0 експертами Європейської Комісії пропонується перенести акценти з традиційного технологічного або економічного зростання, що є метою існуючої економічної моделі видобутку, виробництва і споживання, на зростання, що зосереджене на людському розвитку, круговому та відновному процесі створення вартості<sup>256</sup>. Концепція Індустрія 5.0 пропонує нові економічні орієнтири порівняно з Індустрією 4.0 (табл. 5.1).

Однією з головних установ концепції Індустрії 5.0 є поєднання цифрової трансформації зі стійкістю, соціальним та екологічним благополуччям. Побудова конкурентоспроможної економіки нашої країни має відбуватися за максимального використання її сильних чинників. Найбільш авторитетними рейтинговими оцінками щодо конкурентоспроможності країн вважають дослідження, які понад тридцять років проводить Всесвітній економічний форум (ВЕФ). В Україні, згідно зі звітом ВЕФ, однією із базових сил, що формували конкурентоспроможність національної економіки, визнано навички, якими володіє робоча сила<sup>257</sup>. Тобто освітній потенціал населення та якісний професійно-кваліфікаційний рівень, яким володіє робоча сила нашої країни, становлять стратегічний

---

<sup>255</sup> Renda A., Schwaag Serger S., Tataj D., et al., Industry 5.0, a transformative vision for Europe: governing systemic transformations towards a sustainable industry / European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2022. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/17322>

<sup>256</sup>, Breque M., De Nul L., Petridis A. Industry 5.0 : towards a sustainable, human-centric and resilient European industry / European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. Publications Office, 2021. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/308407>

<sup>257</sup> Schwab Klaus. The Global Competitiveness Report 2019 / World Economic Forum. Geneva Switzerland, – 2019. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)

ресурс для відродження повоєнної економіки України. У цьому контексті важливим напрямом розвитку вбачається підтримка технологій, орієнтованих на людину. Наприклад, розширення можливостей працівників за рахунок використання цифрових пристроїв дозволить сформувати гнучку та мобільну робочу силу.

*Таблиця 5.1*

**Відмінності між Індустрією 4.0 та Індустрією 5.0**

Індустрія 4.0	Індустрія 5.0
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ У центрі уваги перебуває підвищення ефективності за рахунок цифрового підключення та штучного інтелекту</li> <li>✓ Технології зосереджені на появі кіберфізичних завдань</li> <li>✓ Узгоджено оптимізацію бізнес-моделей у межах існуючої динаміки ринку капіталу з економічними моделями, спрямованими на мінімізацію витрат та максимізацію прибутку для акціонерів</li> <li>✓ Відсутня увага до параметрів якості та продуктивності, необхідних для системних перетворень та відокремлення використання ресурсів та матеріалів від негативних екологічних, кліматичних та соціальних впливів</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Забезпечує основу для промисловості, що поєднує конкурентоспроможність та стійкість, надаючи промисловості можливість реалізувати свій потенціал трансформації</li> <li>✓ Підкреслює вплив альтернативних способів (технологічного) управління на сталий розвиток та життєстійкість</li> <li>✓ Розширює можливості працівників за рахунок використання цифрових пристроїв, підтримуючи підхід до технологій, орієнтований на людину</li> <li>✓ Вибудовує шляхи переходу до екологічно сталого використання технологій</li> <li>✓ Розширює сферу відповідальності корпорацій на весь ланцюжок створення ними доданої вартості</li> <li>✓ Упроваджує індикатори, що для кожної промислової екосистеми демонструють прогрес, досягнутий на шляху до благополуччя, життєстійкості та загальної стабільності</li> </ul>

*Джерело:* Renda A., Schwaag Serger S., Tataj D., et al. Industry 5.0, a transformative vision for Europe: governing systemic transformations towards a sustainable industry / European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. 2022. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/17322>

Аналітична оцінка впливу на національну українську економіку внутрішнього та зовнішнього середовища допомогла окреслити соціально-

економічні фактори, що впливають на обрання та використання певних форм зайнятості в Україні. Найбільш впливовими та такими, що мають загальноекономічний вплив, є *інституційні фактори*, наприклад, регулювання зайнятості в контексті визначення гнучкості трудового законодавства, що, в свою чергу, створює передумови для широкого застосування нестандартних форм зайнятості. На ринку праці тенденція дерегуляції сфери праці веде до виникнення «дворівневої системи» з асиметрією стабільності робочих місць між постійними працівниками, які зайняті на умовах повного робочого часу, та тимчасовими працівниками, трудові угоди яких укладені на визначений термін<sup>258</sup>. Між тим нестандартні форми зайнятості дійсно актуалізуються для тих категорій працівників, які відчують обмежену мобільність, а праця упродовж повного робочого дня на робочому місці, що надається роботодавцем за стандартних форм зайнятості, для них є незручною або неможливою за різних обставин.

*Загальний рівень економічного розвитку* відносять до факторів, що впливають на стратегію обрання форми зайнятості. У країнах із нижчим рівнем економічного розвитку зайняті з більшою ймовірністю погоджуються на неформальну та тіньову зайнятість, щоб не опинитися у статусі безробітних. Період ділового циклу, під час якого відбувся вихід особи на ринок праці, визначає стабільність трудових відносин та подальші особисті досягнення в кар'єрі. Наприклад, економічний спад має негативний вплив на перспективи стабільної зайнятості<sup>259</sup>. Крім того, економічні спади призводять до зростання нерівності та зменшення можливостей для економічної

---

<sup>258</sup> Boeri T. Institutional reforms and dualism in European labour markets. *Handbook of labour economics* / Card D. and Ashenfelter O. (eds.). Vol. 4B. North-Holland.San Diego, 2011. P. 1173–1236; Lisi D. & Malo M. The impact of temporary employment on productivity: The importance of sectors' skill intensity. *Journal for Labour Market Research*. 2017. № 50. P. 91–112.

<sup>259</sup> O'Higgins N. This time it's different? Youth labour markets during the Great Recession. *Comparative Economic Studies*. . 2012. Vol. 54. No. 2. P. 395–412; Han J. Long-Term Effects of Labour Market Entry Conditions: The Case of Korea. *Global Economic Review*. 2018. P. 434–463.



мобільності; працівники відчують погіршення умов праці, а роботодавці активно використовують нестандартні форми зайнятості<sup>260</sup>.

Обрання форми зайнятості також залежить від *особливостей економічної структури країни*. Так, у країнах із переважанням видів економічної діяльності з циклічними коливаннями попиту на робочу силу (туризму, сільського господарства, послуг), використовуються більш нестабільні або навіть прекарні моделі трудових відносин.

*Різноманітні системи соціального захисту*, що використовуються у різних державах, *та механізми регулювання ринку праці* можуть створювати різні типи структури зайнятості, що, як наголошувалося вище, призводить до надання переваг різним формам зайнятості. Вплив системи соціального захисту може здійснюватися через диференціацію у доступі до пільг працівників, які працюють на умовах постійної зайнятості, та працівників, залучених до роботи на умовах тимчасової або неповної зайнятості<sup>261</sup>. Держава через важелі регулювання соціального забезпечення (перерозподіл податків та трансфертів) може контролювати дуалізацію ринку праці, використовуючи континентальну або південноєвропейську модель соціального захисту<sup>262</sup>: у Франції, Німеччині та Іспанії різниця в доходах між працівниками, форми зайнятості яких різні, залишається значною навіть після перерозподілу податків і трансфертів державою, тоді як у більшості країн, що використовують скандинавську модель соціального захисту, все відбувається навпаки.

---

<sup>260</sup> Kalleberg A.I., Von Wachter T.M. The U.S. Labor Market During and After the Great Recession: Continuities and Transformations. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*. April 2017. Vol. 3. No. 3. P. 1–19. URL: [https://www.jstor.org/stable/10.7758/rsf.2017.3.3.01#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/10.7758/rsf.2017.3.3.01#metadata_info_tab_contents)

<sup>261</sup> Bobek A. and Pembroke S. and Wickham J. Living With Uncertainty Social Implications of Precarious Work / *Foundation for European Progressive Studies*. Brussels. Belgium: TASC, 2018. P. 102. URL: [https://www.tasc.ie/assets/files/pdf/living\\_with\\_uncertainty\\_final.pdf](https://www.tasc.ie/assets/files/pdf/living_with_uncertainty_final.pdf)

<sup>262</sup> The politics of old and new social policies. *The politics of the new welfare state* / Silja Häusermann, Giuliano Bonoli, David Natali (eds.). Oxford: Oxford University Press, 2012. P. 111–132. URL: [https://www.researchgate.net/publication/280703869\\_The\\_Politics\\_of\\_Old\\_and\\_New\\_Social\\_Policies](https://www.researchgate.net/publication/280703869_The_Politics_of_Old_and_New_Social_Policies)

*Зростання конкуренції, посилення стандартизації робочих процесів та мінливість попиту на глобальних ринках змушують роботодавців використовувати такі форми зайнятості, які забезпечать ефективність економічної діяльності та економію коштів. Основними привабливими для роботодавців формами зайнятості в таких умовах виступають більш гнучкі та менш захищені, наприклад, агентська зайнятість, аутстафінг, коли працівників виводять за штат підприємства та укладають трудові угоди як із сторонніми підрядниками, без істотних змін у характері трудових відносин, але із меншим пакетом соціального захисту. Завдяки використанню різних форм зайнятості роботодавці мають широкий вибір важелів для створення кращих умов для обдарованих або найефективніших співробітників, пропонуючи більш привабливі умови праці тим працівникам, утримувати яких вони мають більше стимулів. Упровадження інноваційних технологій призводить до звуження попиту на працівників із низькою кваліфікацією та збільшення попиту на спеціальні знання й навички висококваліфікованих працівників, які здатні працювати, використовуючи інноваційні цифрові технології та гнучко реагуючи на запити роботодавців.*

Отже, сфера праці активно трансформується, особливо через цифровізацію. Виникають нові гнучкі форми зайнятості та організації соціально-трудова відносин, які надають нові можливості та містять нові виклики. Ключовими при виявленні потреби у використанні нових форм зайнятості визначено такі чинники:

- ✓ ринки праці характеризуються дедалі більш різноманітними формами зайнятості;
- ✓ очікується, що використання нових, більш різноманітних, гнучких форм зайнятості продовжуватиме розширюватись через перехід до цифрової епохи та екологічного розвитку економіки в умовах нестабільності;
- ✓ деякі нові форми зайнятості можуть згладжувати певні ризики для економіки та ринку праці, що викликані впливом кризи COVID-19, а в Україні також уведенням воєнного стану;

✓ упровадження нових форм зайнятості переважно зумовлене потребою у гнучкості роботодавців/клієнтів чи працівників, украй важливо, щоб функціональна гнучкість не зменшувала соціального захисту працівників;

✓ створення сприятливих умов праці (таких, як оптимальний робочий час, підвищення кваліфікації протягом життя, охорона здоров'я та безпека на робочому місці) є необхідними умовами розвитку та використання нових форм зайнятості, включаючи дистанційну, мобільну зайнятість на основі ІКТ, роботу на платформі, тимчасову або випадкову зайнятість тощо;

✓ неоднозначність статусу зайнятості працівників у форматі деяких нових форм зайнятості може призвести до сегментації ринку праці та збільшення нерівності серед працюючих.

## **5.2. Диференціація дистанційних форм зайнятості за рівнем мобільності**

Формування мережевого суспільства та нової економічної культури відбувається на базі інноваційних технологій, що зумовлює розвиток гнучких моделей соціально-трудова відносин. Дистанційна, телекомунікаційна та надомна робота – явища не нові, але, не в останню чергу внаслідок криз нестабільності зростає актуальність їх статистичного вимірювання та правового регулювання. Ці зміни можуть мати довгостроковий вплив на низку різних аспектів, зокрема на те, як робота організовується та де виконується. Наразі не вистачає статистичних стандартів, що визначають концепції дистанційної, телекомунікаційної та надомної роботи; у різних країнах використовуються чинники, які мають певні відмінності, або як взаємозамінні використовуються різні терміни<sup>263</sup>.

---

<sup>263</sup> Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work / Eurofound and ILO. Publications Office of the European Union. Luxembourg, Geneva. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf).

У міжнародній практиці для позначення роботи з «альтернативним» розташуванням, тобто поза приміщеннями роботодавця, загальноприйнятих визначень не існує. На позначення такої роботи на сьогодні використовують чотири терміни: дистанційна робота (remotework); телекомунікаційна робота (telework); робота на дому (workathome); надомна робота (home-basedwork).

**Дистанційну роботу** розуміють як роботу, що повністю або частково виконується на *альтернативному* робочому майданчику, відмінному від місця роботи за замовчуванням з урахуванням професії та статусу працевлаштування.

Залежно від конкретної роботи чи виду діяльності за замовчуванням місцем роботи для найманого працівника може бути: по-перше, приміщення або ділянка господарської одиниці, для якої виконуються роботи (наприклад, офіс роботодавця, будівельний майданчик, ферма, майстерня тощо); по-друге, приміщення або майданчик клієнта, для якого господарська одиниця виконує роботу (наприклад, будинок клієнта, магазин, офіс тощо); по-третє, громадський простір, якщо характер обов'язків означає, що вони повинні виконуватися в громадському просторі (наприклад, вуличні продавці, водії громадського транспорту, патрульні поліцейські тощо). Поняття «дистанційна робота» застосовується, головним чином, у випадку найманих працівників.

**Телекомунікаційна робота**, як і дистанційна, наразі не охоплюється жодними міжнародними статистичними стандартами. Різні країни використовують різні визначення, що передбачають такі критерії<sup>264</sup>:

робота повністю або частково відбувається на альтернативному робочому майданчику, відмінному від місця роботи за замовчуванням (критерій базується на попередньому визначенні дистанційної роботи).

використання для виконання роботи персональних електронних пристроїв, таких як комп'ютер, планшет чи телефон.

---

<sup>264</sup> Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work / Eurofound and ILO. Publications Office of the European Union. Luxembourg, Geneva. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf).

Телекомунікаційна робота, як визначено вище, є підкатегорією ширшого поняття дистанційної роботи. Подібно до дистанційної роботи, телекомунікаційна робота може виконуватися в різних місцях за межами місця роботи за замовчуванням. Унікальність телекомунікаційної роботи полягає у використанні персональних електронних пристроїв.

**Робота на дому** – це робота, що повністю або частково виконується в межах власного місця проживання працівника. Робота на дому не залежить від місця роботи за замовчуванням, але місце проживання працівника може бути місцем, де виконується робота. У Резолюції щодо статистики трудових відносин МОП підкреслюється, що для ідентифікації працівників, які працюють у межах власного місця проживання, необхідно використовувати таку змінну, як «тип робочого місця», де *зазвичай* виконується робота<sup>265</sup>.

Згідно із визначенням типу робочого місця, передбаченого у Резолюції МОП, робота на дому – це будь-яка робота, що відбувається в житловому будинку чи іншому типі житла, де працівник зазвичай проживає. Такі приміщення, як роздрібні магазини або ремонтні майстерні, прикріплені до житлового приміщення, які не є його невід’ємною частиною (якщо вони, наприклад, мають власний вхід), а також сільськогосподарські ділянки, що використовуються переважно для сільськогосподарської діяльності, не враховуються. Однак приміщень власного будинку долучаються зовнішні території, що безпосередньо прилягають до місця проживання, такі як двори та сади<sup>266</sup>.

У Резолюції, що стосується статистики трудових відносин, **надомна робота** визначається як така, яку виконують «працівники, основним місцем

---

<sup>265</sup>. Resolution concerning statistics on work relationships, adopted by the 20th International Conference of Labour Statisticians / ILO. Geneva, 10–19 October, 2018. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_647343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf)

<sup>266</sup> Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships / ILO. 2020. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/---publication/wcms\\_746768.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/---publication/wcms_746768.pdf)

роботи яких є власний дім»<sup>267</sup>. Іншими словами, домашні працівники – це ті, хто зазвичай виконують свою роботу вдома, незалежно від того, чи можна вважати власний дім місцем роботи за замовчуванням. Надомна робота є підкатегорією роботи на дому.

Отже, розглянуті вище категорії, що позначають роботу із альтернативним розташуванням, тобто поза приміщеннями роботодавця, взаємопов'язані та мають певний ступінь перекриття. Дистанційна робота може виконуватися у власному будинку працівника, а надомний працівник може працювати на дистанції. Ці накладання можна розглядати як додаткові, що доповнюватимуть розуміння чотирьох основних концепцій (рис. 5.4).



*Розглянуті вище категорії, що, за визначенням МОП, позначають роботу з альтернативним розташуванням, тобто поза приміщеннями роботодавця, взаємопов'язані та мають певний ступінь перекриття.*



**Рис. 5.4. Поєднання понять роботи з альтернативним розташуванням**  
Джерело: сформовано автором на основі даних МОП<sup>268</sup>.

<sup>267</sup> Resolution concerning statistics on work relationships, adopted by the 20th International Conference of Labour Statisticians / ILO. Geneva, 10–19 October 2018..URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_647343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf)

<sup>268</sup> Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work / Eurofound and ILO., Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the ILO, Geneva. URL:

Ключовим аспектом дистанційної роботи, телероботи, роботи на дому є *частота*, з якою працівник виконує цей вид роботи. Доцільно відзначати різницю між регулярною надомною роботою (працівники, які працюють дистанційно принаймні кілька разів на місяць) та випадковою роботою вдома<sup>269</sup>. Така диференціація може базуватися на тому, чи є дім звичайним місцем роботи, чи робота вдома є регулярним або випадковим явищем. Ці межі можна було встановити, розрізливши, головним чином (що розуміється як зазвичай або найчастіше), регулярно (принаймні раз на тиждень протягом останніх чотирьох тижнів) та іноді (принаймні раз на останні чотири тижні), як це можна бачити в табл. 5.2.

*Таблиця 5.2*

**Диференціація дистанційної роботи, телероботи, роботи на дому за аспектом частоти виконання відповідного виду роботи**

<b>Місце роботи</b>	<b>Робота вдома</b>	<b>Дистанційний працівник</b>	<b>Якщо персональний електронний пристрій завжди або майже завжди використовується у поєднанні з роботою вдома / з дому</b>
Основне місце роботи вдома	Надомний працівник  Home-based worker	Якщо найманий працівник, то дистанційний працівник, який працює вдома	Якщо найманий працівник, то телепрацівник, який працює вдома
Робота вдома, дистанційна робота або телеробота принаймні <b>раз на тиждень протягом останніх чотирьох тижнів</b> , але будинок не є основним місцем роботи	Регулярна робота вдома  Regular work at home	Регулярна дистанційна робота вдома	Регулярна телеробота вдома
Робота вдома / з дому принаймні <b>один раз за останні чотири тижні</b>	Випадкова робота вдома	Випадкова дистанційна робота вдома	Випадкова телеробота вдома

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf); Resolution concerning statistics on work relationships, adopted by the 20th International Conference of Labour Statisticians / ILO. Geneva, 10–19 October 2018. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_647343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf)

<sup>269</sup> Working anytime, anywhere: The effects on the world of work / Eurofound and the International Labour Office. Publications Office of the European Union. Luxembourg, Geneva, 2017. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf)

*Джерело:* сформовано на основі даних Єврофонду та МОП<sup>270</sup>.

*Мобільність.* Дистанційні або телепрацівники можуть виконувати свою роботу з одного або кількох альтернативних місць. Тому існує необхідність визначити мобільність цих працівників, щоб розрізнити працівників, які часто працюють у кількох різних місцях (високомобільні працівники), та тих, хто працює у більш обмеженій кількості місць із меншою частотою (низькомобільні працівники)<sup>271</sup>. Ця межа може бути встановлена шляхом розрізнення між тими, хто виконував дистанційну роботу або телероботу принаймні двічі на тиждень у двох різних місцях протягом останніх чотирьох тижнів (високомобільні працівники), і тими, хто рідше виконував дистанційну роботу або телероботу, але принаймні раз на останні чотири тижні (працівники з низькою мобільністю) (табл. 5.3).

*Таблиця 5.3*

**Диференціація працівників із високою та низькою мобільністю**

<b>Частота роботи в різних місцях</b>	<b>Без використання персональних електронних пристроїв</b>	<b>Якщо персональні електронні пристрої використовуються завжди або майже завжди</b>
Людина працює принаймні двічі на тиждень у двох різних місцях протягом останніх чотирьох тижнів, крім стандартного місця роботи	Високомобільний дистанційний працівник	Телепрацівник із високою мобільністю
За останні чотири тижні людина працювала щонайменше в одному місці, крім стандартного місця роботи	Низькомобільний дистанційний працівник	Низькомобільний телепрацівник

*Джерело:* сформовано на основі даних Єврофонду та МОП<sup>272</sup>

Багатогранність та взаємозалежність форм роботи з альтернативним розташуванням вимагає ухвалення нормативно-правових актів, які

<sup>270</sup> Там само.

<sup>271</sup> Там само.

<sup>272</sup> Там само.



забезпечуватимуть чітку регламентацію та можливості статистичної оцінки цих гнучких форм зайнятості. У свою чергу роботодавці та працівники, у разі необхідності, матимуть можливість обрання оптимальних форм зайнятості та застосування невідкладних дієвих заходів, спрямованих на збереження життя та здоров'я у кризових ситуаціях.

В Україні широка практика впровадження такої, раніше нестандартної форми зайнятості, як дистанційна робота, стала офіційною і стандартною в результаті ухвалення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу». Згідно зі статтею 60 цього закону дистанційна робота визначається як форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та із використанням інформаційно-комунікаційних технологій<sup>273</sup>.

Зміни на ринку праці, що виникли під впливом багатьох внутрішніх і зовнішніх чинників, вимагають пошуку нових форм зайнятості, що допоможуть збалансувати економічну ситуацію, сформувати більш гнучку та мобільну робочу силу. Важливими інструментами адаптації до нових умов діяльності ринку праці є управління мобільністю робочої сили та використання гнучких форм зайнятості, серед яких найбільш поширені дистанційна зайнятість, робота в Інтернеті, зайнятість на цифрових платформах. Використання такої форми зайнятості, як дистанційна на основі ІКТ, стало однією із тенденцій на ринку праці, що актуалізувалася під впливом кризи COVID-19.

---

<sup>273</sup> Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 № 1213-IX / База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення – 11.05.2022).

*Дистанційна зайнятість на основі ІКТ* – це нова й актуальна форма зайнятості, яку розуміють як роботу, що повністю або частково виконується на альтернативному робочому майданчику, відмінному від місця роботи за замовчуванням із урахуванням професії та статусу працевлаштування. Унікальність дистанційної ІТ-зайнятості полягає у використанні персональних електронних пристроїв<sup>274</sup>.

В Україні найбільш вживаною стандартною була постійна форма зайнятості, поряд із якою паралельно розвивалися та функціонували й інші, більш гнучкі або, навіть, прекарні форми, закономірності використання яких визначалися взаємодією факторів попиту та пропозиції робочої сили<sup>275</sup>. Оскільки дедалі більше підприємств та організацій надають своїм співробітникам можливість працювати з дому принаймні частину робочого часу, формуватиметься нова реальність у сфері праці, а дистанційна зайнятість на основі ІКТ сприйматиметься як новий стандарт зайнятості.

Дистанційна робота як форма організації праці давно відома, хоча до 2020 року використовувалася не часто. За різними даними, у 2013–2017 рр. Україна в Європі посідала перше місце та четверте у світі за роботою на цифрових робочих платформах, що вимірюється обсягом фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на таких платформах. Україна також посідає перше місце у світі за ІТ-фрілансом. За оцінками, щонайменше 3% української робочої сили залучено до онлайн роботи. Вісімнадцять% українських офісних працівників уже спробували цифрову роботу і хотіли би повністю перейти до такої форми зайнятості; кожен другий розглядає це як додаткове джерело доходу<sup>276</sup>.

---

<sup>274</sup> Гук Л.П. Телекомунікаційна та дистанційна робота: пошук нової парадигми розвитку. *Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку*: зб. тез доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф. 11–12 лист. 2020 р. Київ: КНЕУ, 2020. С. 76–78.

<sup>275</sup> Гук Л.П. Стандартні та нові форми зайнятості: диверсифікація можливостей в умовах цифровізації та глобалізації. *Бізнес Інформ*. 2021. № 1. С. 224–231. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>

<sup>276</sup> Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives / ILO. Geneva, 2018. 64 p. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_635370.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635370.pdf)

Порівнюючи свою зайнятість із іншими видами робіт, які були у фрілансерів у минулому, 65% із них зазначили, що робота на цифрових платформах дає можливість краще збалансувати роботу та особисте життя. Понад половину фрілансерів (55%) задоволені роботою на цифрових платформах, 5% фрілансерів висловили незадоволення роботою на цифрових платформах, а 1% респондентів висловив крайнє незадоволення. Основною причиною задоволеності фрілансерів роботою на цифрових платформах стали вільний графік і можливість комфортно працювати з дому (34%). На другому місці – свобода у виборі завдань та велика кількість роботи, доступної для фрілансера (12%). Інші причини включали можливість додаткового заробітку (10%), отримання високого заробітку (6%) і можливість спробувати себе у нових сферах діяльності (3%). Причини незадоволеності роботою більш різноманітні. Основною причиною незадоволеності фрілансерів роботою на цифрових платформах виступили відсутність стандартів оплати праці та нестабільність їхнього заробітку (16%). На відміну від задоволених працівників незадоволені називали замалу кількість завдань на платформах і конкуренцію з іншими працівниками (6%). Інші причини – несумлінність замовників, афери й випадки неоплати праці фрілансера виконавцем (9%), високі комісії платформ, проблеми із виведенням коштів та оподаткуванням; проблеми щодо комунікації з клієнтами; проблеми з оцінюванням виконавцем майбутньої роботи через неточності у наданих планах робіт з боку замовника, недостатня кількість живого спілкування з іншими людьми, забагато роботи в приміщенні<sup>277</sup>.

Висококваліфіковані працівники, робота яких пов'язана із ІКТ, для входу на ринок праці часто використовували інтернет-платформи (такі як Freelancehunt, Weblancer, Freelance.ua, Upwork, Designhill, Toptal, LinkedIn and LinkedIn ProFinder тощо), де формуються нові інноваційні форми

---

<sup>277</sup> Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives / ILO. Geneva, 2018. 64 p. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_635370.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635370.pdf) (дата звернення – 25.04.2022)

зайнятості. Також фрілансери надавали послуги через різноманітні групи у соцмережах. Той факт, що п'ятнадцять-двадцять років тому таких гнучких форм зайнятості, зайнятості, як фріланс або онлайн-зайнятість, практично не існувало, підтверджує високий потенціал їх застосування.

Пошук нових способів організації роботи, гнучких форм зайнятості став вирішальним фактором підтримки конкурентоспроможності економіки у надзвичайній ситуації. Разом із тим кризи нестабільності продемонстрували важливість цифрової трансформації як одного із способів модернізації сфери зайнятості, формування більш гнучкої та мобільної робочої сили, здатної працювати в умовах нестабільності. А використання цифрових інновацій на ринку праці зрештою сприятиме підвищенню економічної стійкості та збереженню конкурентоспроможності країни.

Експорт українських ІТ-послуг у 2020 р. перевищив позначку в 5 млрд дол. США й обігнав експорт транспортних послуг та мінеральних продуктів. Як свідчать дані НБУ щодо платіжного балансу і зовнішньої торгівлі України, експорт товарів та послуг нашої країни в 2020 р. скоротився на 4,5%. Однак за цей період експорт послуг ІТ-індустрії зріс на 850 млн дол. США та інформаційних послуг у загальному експорті досягла 8,53%<sup>278</sup>. Навіть пандемія не завадила ІТ-індустрії демонструвати позитивні результати щодо економіки України. Подальше нарощування експорту українських ІТ-послуг залежатиме від зростання кількості ІТ-спеціалістів на національному ринку праці, від урахування потреб стартапів та малого бізнесу, інтересів ІТ-фахівців, а саме – збереження вільного, конкурентоспроможного ринку праці та гідної заробітної плати в ІТ-галузі.

Зворотним боком незалежності, яку отримують висококваліфіковані працівники, зайнятість яких пов'язана із використанням ІКТ, виступає нестабільність фінансових надходжень. Заробітна плата ІТ-фахівців гнучко

---

<sup>278</sup> Платіжний баланс України. Статистика зовнішнього сектора України за методологією Керівництва з платіжного балансу та міжнародної інвестиційної позиції (6-те вид., МВФ, 2009) / Національний банк України. URL: [https://bank.gov.ua/files/ES/BOP\\_y.pdf](https://bank.gov.ua/files/ES/BOP_y.pdf)

змінюється, оскільки вони рухаються від одного роботодавця до іншого, укладаючи офіційні трудові угоди або працюючи неформально. Середній рівень оплати праці таких висококваліфікованих працівників є набагато вищим за рівень оплати при випадковій некваліфікованій роботі, але висока гнучкість сьогодні може стати передумовою виникнення високої невизначеності у майбутньому щодо зайнятості, стабільності доходів та соціальної захищеності.

Цифровізація економіки та технологічні інновації на робочому місці сформують базу для стабільного економічного розвитку за умови поєднання їх із організаційними інноваціями та заходами із удосконалення здібностей та навичок особистості. Виконання цих умов передбачає високу залученість співробітників, створення гідних робочих місць, зайнятість на яких буде нерозривно пов'язана із отриманням соціальних виплат, гарантованих законодавством для найманих працівників, можливостями особистісного розвитку. При цьому важливо акцентувати увагу на визнанні того, що навчання на роботі протягом всього життя так само важливе, як і здобуття первинних знань та навичок у закладах загальної середньої, професійно-технічної та вищої освіти.

*Мобільна зайнятість на основі ІКТ (ICT-based mobile work, telework, remoteworking, homeworking).* Ці форми зайнятості – завдяки використанню мобільних пристроїв на основі ІКТ – меншою мірою, ніж дистанційна зайнятість або робота вдома, прив'язані до певного, хоча й віддаленого (поза межами приміщення роботодавця) робочого місця. Розвиток мобільної зайнятості на основі ІКТ не тільки вирішує питання мобільності виконання роботи у будь-який час і у будь-якому місці, а й порушує питання ефективності соціально-трудових відносин, соціальної захищеності працівників, чия мобільна зайнятість балансує між інноваційністю та безпрецедентною гнучкістю, що у подальшому може сформувати ризик виникнення соціальних зрушень у бік нестабільності.

Варіативність методології визначень та вимірювання мобільної зайнятості на основі ІКТ у різних країнах не дає змоги робити статистично чіткі міждержавні порівняння, тому в аналітичній оцінці розповсюдження цієї форми зайнятості доцільно використовувати соціологічні дослідження та опитування. Згідно із даними Європейського опитування щодо умов праці 2015 р., близько 16% працівників в ЄС були мобільними працівниками, чия зайнятість базувалась на використанні ІКТ. Із цих працівників для 8,5% така зайнятість була випадковою – вони час від часу використовували ІКТ для дистанційної зайнятості; 4,6% були високомобільними найманими працівниками, які часто використовували ІКТ для роботи та мали високий рівень мобільності, а 3% були самозайнятими. Мобільна зайнятість на основі ІКТ найпоширеніша в Естонії, Франції та Люксембурзі<sup>279</sup>.

Потреба у використанні нових форм зайнятості під час переходу до цифрової епохи різноманітна і залежить від сегментів ринку праці. Так, ситуація більш стандартизована на робочих місцях у державному секторі, наприклад, у сфері охорони здоров'я та освіти, але набагато різноманітніша серед самозайнятих, які розшаровуються на два протилежних полюси за освітньо-кваліфікаційним рівнем. Самостійно зайняті працівники мають вищий ступінь свободи дій на ринку праці, але це, у свою чергу, сприяє як підвищенню адаптивності до ринкових трансформацій, так і збільшенню соціально-економічної вразливості цієї когорти зайнятих.

Найбільшого структурного тиску (особливо в результаті впливу пандемії та ескалації воєнного конфлікту) зазнають зайняті середнього сегмента, що виконують на своїх робочих місцях у державному секторі як адміністративні, так і виробничі функції. Посадові обов'язки і, відповідно, виконувана робота таких зайнятих, як правило, характеризуються вищою за середній рівень рутинною і, отже, потенційно виконання цих завдань може

---

<sup>279</sup> Telework and ICT-based mobile work. Flexible working in the digital age. New forms of employment series / Eurofound. Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2020. 60 p.

бути автоматизованим. Захищеність таких працівників гарантується міцною інституційною базою, що ґрунтується на стандартній зайнятості та колективних договорах, у тому числі й на рівні підприємств. Відчуття захищеності та впевненості полегшує адаптацію до трансформацій на ринку праці, освоєння нових навичок та нових гнучких моделей соціально-трудоких відносин. Отже, щоб уникнути у довгостроковій перспективі скорочення та знецінення робочих місць у цьому сегменті можуть бути запроваджені стратегії модернізації. Нагальна потреба полягає в тому, щоб перетворити гнучкі стратегії зайнятості на можливість цифровізувати державне управління, досягти кращого балансу між роботою та особистим життям найманих працівників, створити безпечні умови праці та сформувати у державному секторі мобільну робочу силу, здатну працювати для відновлення та реструктуризації повоєнної економіки.

По-іншому ситуація склалася серед самозайнятих, які надавали приватні послуги, що зростали із збільшенням попиту та потреби в гнучкості роботодавців/клієнтів чи працівників. Такі послуги, зазвичай, ручні та локальні, і тому їх важко автоматизувати, тоді як відповідної робочої сили не вистачає. Сектор зайнятості із такими робочими місцями, що потребують невисокого професійно-кваліфікаційного рівня (наприклад, у випадку вкрай вразливої випадкової зайнятості), хоча ризикує бути трансформованим у бік автоматизації і меншою мірою, як правило, набагато менше інтегрований у колективні переговори, тому державне втручання у регулювання цього сегмента ринку праці відіграватиме важливу роль. Державне регулювання у цій сфері може включати встановлення мінімальної заробітної плати або обмеження на роботу в агентствах із тимчасового працевлаштування або на роботу у тіньовому сегменті незахищеної самозайнятості, але також має передбачати підтримку держави через надання можливості навчання/перенавчання, підвищення кваліфікації тощо.

На протилежному полюсі самозайнятості – більш висококваліфіковані працівники, які надають переважно інтерактивні послуги. Такі працівники

перебувають у більш вигідному становищі через домінування неавтоматизованих творчих завдань, вони спираються на свої індивідуальні можливості адаптуватися до змін із часом (дистанційна робота, мобільна зайнятість на основі ІКТ, робота на платформі). Ці аналітичні, інтерактивні, творчі робочі місця постійно зростали, створюючи більше альтернатив для працівників із відповідним рівнем освіти та навичками, а також створювали приріст середнього доходу (не завжди високого доходу) в обмін на високу інтенсивність роботи та виконання крос-функціональних вимог та неоднозначність статусу зайнятості працівників. Такі зайняті працюють як у стандартних трудових відносинах, можливо, із додатковими вигодами та вищою автономією, так і використовують нові форми зайнятості. Ця автономія та самостійність передбачає менший ступінь колективного співвизначення, умови їхньої праці більше залежать від індивідуальної сили проведення переговорів.

Дистанційна зайнятість може розмивати межу між професійними обов'язками та особистими інтересами. Роботодавці не повинні використовувати переваги трансформації організації праці, щоб вимагати збільшення робочого часу або постійної доступності працівників. Згідно з даними Європейського опитування про умови праці, ті, хто регулярно працює з дому, вдвічі частіше працюють 48 годин і більше на тиждень, ніж ті, хто працює на території свого роботодавця, та у шість разів частіше за тих, хто працює у вільний час<sup>280</sup>. Слід також зазначити, що використання дистанційної зайнятості обмежувалося можливістю збереження безпеки, відсутністю технологічних навичок та правової бази, що регламентує її застосування. Багато організацій не мали адекватних структур для впровадження дистанційної роботи та стикалися з технічними проблемами.

---

<sup>280</sup> Telework and ICT-based mobile work. Flexible working in the digital age. New forms of employment series / Eurofound. Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2020. 60 p. P. 7.



Отже, результати використання дистанційної зайнятості неоднозначні, фіксуються повідомлення як про позитивні, так і про негативні ефекти. Відповідно до однієї точки зору, дистанційна робота може позитивно позначитися на автономії та продуктивності праці, сприяє скороченню часу в дорозі та залишається способом скорочення витрат роботодавців на утримання офісу. Поширена думка, що використання дистанційної зайнятості підвищить задоволеність роботою і мотивацію до ширшої автономії. Згідно з іншою точкою зору, дистанційна зайнятість, стираючи межу між професійним та особистим життям, порушує психологічний баланс і може призвести до посилення стресу.

Згідно з дослідженням Європейського Парламенту, ризики дистанційної зайнятості або мобільної роботи на основі ІКТ для здоров'я та безпеки працівників переважно мають психосоціальний характер, оскільки відсутність на території роботодавця та обмеженість соціальної взаємодії з колегами можуть викликати почуття ізоляції. Більше того, довгостроковий управлінський моніторинг, вимоги постійної доступності та розмиті кордони між особистим життям та роботою можуть спричинити проблеми зі психосоціальним здоров'ям та безпекою<sup>281</sup>. Дистанційна зайнятість може підвищити ефективність роботи за рахунок підвищення задоволеності працівників та зниження витрат. Але особисті зустрічі справді забезпечують більш ефективне спілкування, а відсутність особистої взаємодії між співробітниками зменшує потік інформаційного обміну знаннями, професійними навичками, а також ускладнює контроль за виробничим процесом та наданням послуг. Перехід до дистанційної роботи складніший для організацій, які не мають інфраструктури ІКТ і можливості забезпечити

---

<sup>281</sup> Cabrelli David and Graveling Richard. Health and safety in the workplace of the future / European Parliament. Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Directorate-General for Internal Policies. 2019. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638434/IPOL\\_BRI-\(2019\)638434\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638434/IPOL_BRI-(2019)638434_EN.pdf)

співробітників необхідним устаткуванням, створивши умови для застосування дистанційної зайнятості.

*Зайнятість на платформах (platformwork, gigeconomywork).* Гіг-економіка – модель трудових відносин, що ґрунтується на короткострокових контрактах або неформальних домовленостях. Тому використання тимчасової, гнучкої зайнятості в гіг-економіці є звичним явищем, підприємства, як правило, наймають незалежних підрядників та фрілансерів замість штатних працівників. Розвиток цього сегмента тимчасової зайнятості сформував новий напрям трансформації у сфері праці, пов'язаний із роботою на інтернет-платформах. Прикладами таких платформ є сервіси Uber, Lyft, TaskRabbit, GrubHub, Postmates.

На сучасному етапі вибухового розвитку нових цифрових комп'ютерних та інформаційно-комунікативних технологій, глобального поширення Інтернету та мобільного зв'язку швидко зростає гіг-економіка онлайн або цифрова економіка. Гіг-працівники у багатьох випадках можуть виконувати свою роботу, використовуючи онлайн-платформи або хмарні платформи. Цифрова економіка платформ заміщує традиційну економіку, замінюючи штатних працівників, які зрідка змінюють посади і зосереджені на кар'єрному просуванні, на гіг-працівників – гнучких, адаптивних, багатофункціональних.

Цифровізація ще до початку пандемії формувала умови для збільшення гнучкості умов зайнятості та продемонструвала зростаюче значення платформної економіки. При цьому проявилася психологічна та соціальна вразливість та нестабільність працівників цифрових платформ. Використання мобільних інформаційно-комунікаційних пристроїв, що забезпечують зв'язок через інтернет-середовище, створило умови для підвищення продуктивності та ефективності, а також просторової та тимчасової гнучкості для співробітників, що дозволяє збалансувати роботу та особисті потреби. Розширення використання дистанційної зайнятості також пов'язане з вирішенням соціальних проблем, такими як залучення на ринок праці осіб із

особливими потребами, забруднення вихлопними газами у великих містах, що вирішується за рахунок зниження мобільності.

Але поряд із позитивними ефектами були виявлені й проблеми, що виникають у дистанційних працівників. За результатами дослідницького проєкту, що фінансується Швейцарською мережею міжнародних досліджень умов роботи зайнятих на платформах, було виявлено, що нестандартні схеми роботи, які переважають на цифровому ринку праці, посилили дисбаланс сил між працівниками та роботодавцями. У всіх чотирьох країнах (Швейцарії, Німеччині, Греції та Великій Британії), де було проведено опитування в рамках цього проєкту, робітники повідомляли (різною мірою) про посилення експлуатації, що впливає з практики та мислення, що глибоко укорінилися в корпоративній культурі платформ<sup>282</sup>.

Дослідження Єврокомісії акцентувало увагу на проблемах, з якими стикаються працівники, зайняті за новою моделлю соціально-трудова відносин, пов'язаною з онлайн-платформами. Зайнятість на платформі розуміється як вся робота, що виконується через онлайн-платформи, – на них або за їх посередництва в широкому спектрі секторів економіки. Робота може мати різну форму та надаватися за плату. Працівники платформи рідко укладають трудовий договір із нею і в основному вважаються самозайнятими. Така самозайнятість може бути фіктивною або справжньою, але часто важко провести різницю між ними, і також можуть бути відмінності між країнами, типами роботи на платформі і навіть людьми, які використовують одну й ту саму онлайн-платформу. Насправді багато самозайнятих на цифрових платформах працюють у економічній залежності та/або під управлінням, що здійснюється платформою. Хоча багато працівників платформи вважаються самозайнятими, визначення їхнього статусу зайнятості залишається основною проблемою. Питання, визначені в

---

<sup>282</sup> Bonvin Jean-Michel. Gig Economy and its Implications for Social Dialogue and Workers' Protection. *Working Paper. Research Series 8. Decent work and economic growth*. University of Geneva, 2017. URL: <https://snis.ch/wp-content/uploads/2020/01/Working-Paper-Gig-Economy.pdf>

дослідженні, включають також доступ працівників до інформації про умови праці, вирішення спорів, колективні права та протидію дискримінації<sup>283</sup>.

Гіг-економіка стала невід'ємною частиною суспільства, проте переваги та ризики цієї нової моделі економіки для сфери зайнятості неоднозначні. Статус зайнятості гіг-працівників – це найбільш актуальне питання. Впровадження автоматизованих та дистанційних методів управління усуває необхідність у спільних фізичних приміщеннях, тому більшість завдань виконуються індивідуально, дистанційно та часто в конкуренції з колегами по роботі. Також гіг-працівникам не вистачає організаційних форм підтримки, таких, наприклад, як наставництво у кар'єрі. Соціальна незахищеність працівників і розмиття податкової відповідальності працівників і роботодавців загрожують стати проблемними питаннями гіг-економіки, як моделі соціально-трудових відносин, що ґрунтуються на тимчасовій зайнятості на основі ІКТ.

Нові форми цифрового аутсорсингу та зайнятості на платформах посилюють тенденції до прекаризації, призводять до викривлення конкуренції та призводять до подальшого зрушення співвідношення сил на шкоду працівникам. Водночас зайнятість на платформі може запропонувати для працівників такі переваги, як низькопороговий доступ до працевлаштування, мобільність та висока гнучкість. Особливо це стосується висококваліфікованої зайнятості, часто пов'язаної з інноваціями чи творчою роботою.

Слід констатувати, що важливою тенденцією на ринку праці стало розмивання традиційних кордонів між найманим і самозайнятим працівником, а також зростаюча неоднорідність серед самозайнятих, поява вразливих самозайнятих, які працюють через платформи, та зайнятих у нестабільних умовах. Тому соціальний діалог, інформація про умови праці,

---

<sup>283</sup> Study to gather evidence on the working conditions of platform workers: Final Report. 13 December 2019 / CEPS, EFTHEIA, and HIVA-KU Leuven. Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusion. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22450&langId=en>

консультації щодо соціального захисту працівників мають відбуватися за участю працівників та їхніх представників на різних рівнях (включаючи рівень підприємства, галузевий або національний). Ці процеси відіграють важливу роль у модернізації економіки та сприянні інноваціям на робочому місці, зокрема з огляду на зміни у сфері зайнятості.

Дистанційні технології платформ також перевизначають межі між приватним та публічним простором. Страх пропустити прибуткові пропозиції призводить до нав'язливих стосунків із додатком платформи «у будь-який час і у будь-якому місці». Робота в ізоляції також шкодить професійній ідентичності, оскільки працівникам не вистачає зразків для наслідування чи наставників. Без них працівники частіше зазнають професійного стресу та страждають від тривоги, вигорання та депресії. У цьому контексті ізольовані гіг-працівники представляють особливо вразливу групу зайнятого населення.

Цифровізацію та розвиток онлайн-платформ іноді пов'язують із руйнуванням стандартної зайнятості та стабільності у сфері праці, а також із низьким рівнем доходів та незахищеними виплатами, хоча такі твердження не є істинними для всіх моделей трудових відносин на онлайн-платформах<sup>284</sup>. Розвиток інноваційної зайнятості, що базується на ІТ-технологіях, значною мірою залежить від розвитку підприємницької активності та самозайнятості. Підприємці, які тільки починають свій бізнес, працюючи вдома, намагаються уникнути витрат, пов'язаних з утриманням приміщення. Сьогодні підприємці

---

<sup>284</sup> Employment and working conditions of selected types of platform work / Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. URL: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18001en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf); Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards? / Eurofound. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. URL: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19045en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19045en.pdf)

дедалі частіше відхиляють практику формального офісу і розвивають свій бізнес за допомогою електронних мереж та онлайн-платформ<sup>285</sup>.

Хоча концепція «одна робота на все життя» втрачає актуальність, працівники традиційної економіки все ще можуть розраховувати на стандартну форму безперервності зайнятості. Підприємства-роботодавці надають певні гарантії щодо кар'єрного просування. У гіг-економіці платформи використовують гнучкість як стратегічний актив, а зайнятість, опосередкована платформою, в основному включає короткострокові завдання, які залишають подальші робочі відносини невизначеними. Статус самозайнятості працівників платформ означає, що вони несуть повну відповідальність за своє власне економічне утримання та планування кар'єри. З точки зору охорони праці, така невизначеність породжує невпевненість у майбутньому та емоційне напруження. Для збереження можливостей працевлаштування гіг-працівники відчують необхідність бути винятково прихильними до вимог замовників, працювати на будь-яких умовах та у будь-який час, що може бути емоційною проблемою та призвести до виснаження та стресу.

Цифрова трансформація настільки швидка й багатомірна, що виходить за межі сформованої парадигми про можливості функціонування ринку праці. Відбуваються фундаментальні зміни, що несуть як нові можливості, так і часто мають непередбачувані наслідки. Фактично з'явилися нові потужні структури: квазімонополістичні цифрові платформи, що реорганізують взаємодію між попитом і пропозицією майже в усіх секторах економіки. Дослідження Corporate Europe Observatory (CEO) і Lobby Control продемонструвало, що не менше ніж 612 компаній, груп і бізнес-асоціацій активно лобіюють свої інтереси в ЄС щодо цифрової економіки і витрачають на це щонайменше 97 млн євро на рік. Лише десять із цих шестисот дванадцяті компаній формують майже третину (32 мільйони євро)

---

<sup>285</sup> Гук Л.П. Прогнозування та регулювання розвитку нестандартної зайнятості в Україні. *Бізнес Інформ*. 2014. № 4. С. 278–283.

відповідних витрат: Vodafone, Qualcomm, Intel, IBM, Amazon, Huawei, Apple, Microsoft, Facebook і Google<sup>286</sup>. Вплив цих компаній посилюється через кризу, викликану пандемією COVID-19, коли їх програмне забезпечення використовувалося для підтримки охорони здоров'я, освітніх послуг, дистанційної зайнятості та роботи на платформах, доступу до розваг та новин.

Отже, наслідками цифрової трансформації при монополізації цифрових платформ виступають не тільки нові можливості, що поєднують гнучкість, відповідальність та самостійність, а й ризики, що пов'язані із втратою конфіденційності та свободи, отриманням упередженої інформації, маніпулюванням уподобаннями, соціальним тиском, зміною умов праці та заміщенням робочих місць роботами або штучним інтелектом. Для мінімізації окреслених ризиків у країнах ЄС приймаються нормативно-правові акти, які мають на меті регламентацію діяльності цифрових платформ. Так, ухвалено Закон про цифрові ринки (DMA)<sup>287</sup> та Закон про цифрові послуги (DSA)<sup>288</sup>, за допомогою яких Європейська Комісія планує обмежити владу Google, Amazon та інших квазімонополістичних цифрових платформ. Тому для ефективного відновлення і реструктуризації повоєнної економіки нашої країни необхідно зосередити увагу на збереженні людських ресурсів, розвитку власних можливостей хмарних обчислювальних послуг, зменшенні фундаментальної залежності від квазімонополістичних платформ.

Урегульованість зайнятості на платформах більшою чи меншою мірою визначається національними законодавчими актами, тому цифрові платформи, що пропонують незалежну від місцезнаходження зайнятість, можуть переходити до держав, які менше регламентують відповідну діяльність, щоб уникнути жорстких законодавчих норм. Шлях до гідної

---

<sup>286</sup> The lobby network: Big Tech's web of influence in the EU. URL: <https://corporateurope.org/en/2021/08/lobby-network-big-techs-web-influence-eu>

<sup>287</sup> Digital Markets Act (DMA) / European Commission. URL: [https://ec.europa.eu/competition-policy/sectors/ict/dma\\_en](https://ec.europa.eu/competition-policy/sectors/ict/dma_en)

<sup>288</sup> The Digital Services Act package / European Commission. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package>

зайнятості у цифровому світі повинен бути визначений на міждержавному рівні, а мінімальні соціальні гарантії зайнятості на платформах мають бути встановлені на законодавчому рівні всіх країн.

### **5.3. Вплив цифрової трансформації на освітню мобільність**

Вплив цифрової економіки на динаміку, структуру та ефективність виробництва позначається у тому, що на її основі перебудовуються традиційні сфери національної економіки, змінюються методи переробки сировини та підвищується якість продукції, яка випускається; обробка ведеться якісно новими технічними засобами й технологічними методами; економиться робочий час, збільшується потреба суспільства у все більш кваліфікованих кадрах при відповідному зниженні попиту на працівників низької кваліфікації.

Важливим складником цифрової трансформації економіки і зайнятості є цифровізація освітніх процесів та набуття громадянами цифрових компетенцій на шляху країни до поглиблення європейської інтеграції<sup>289</sup>. Згідно із «Концепцією розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки» додатковими показниками цифрової грамотності населення стануть учетверо більша кількість студентів середньої школи за STEM-спеціальностями (наука, технології, інженерія, математика) та збільшена кількість цифрових професій у держреєстрі порівняно з 2017 р.

Цифрова економіка пред'являє підвищені вимоги до освіти та підготовки кадрів. Ускладнення виробництва, розвиток нових галузей економіки, необхідність проведення наукових досліджень вимагають вдосконалення системи безперервної освіти, оскільки подальший розвиток виробництва неможливий без використання висококваліфікованої робочої сили. У цих умовах звичні найважливіші кількісні показники системи освіти

---

<sup>289</sup> Петрова І.Л., Балика О.Г., Качан Г.М. Цифрова економіка та поява цифрової зайнятості. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*. 2020. Vol. 10, Is. 1. P. 10–20. [https://dx.doi.org/10.21511/slntp.10\(2\).2020.02](https://dx.doi.org/10.21511/slntp.10(2).2020.02)



(чисельність учнів, охоплення населення різними його формами, середня кількість років навчання тощо) втрачають своє домінантне значення. Розвиток освіти в екстенсивних формах стає не виправданим. Його інтенсифікація вимагає принципово нового підходу, за якого всі основні показники системи освіти та підготовки кадрів повинні визначатися потребами цифрової економіки та ринку праці.

На нашу думку, цифровізація, освіта та ринок праці – це єдина велика екосистема, що активно впливає на життя сучасного суспільства.

З розвитком цифровізації посилюється взаємопроникнення сфер праці та освіти, межі між ними розмиваються, в єдиному просторі утворюється специфічний вид відносин, які можна охарактеризувати як освітньо-трудові. Рух основного ресурсу цього простору – людських ресурсів – здійснюється через їхню мобільність, драйвером якої виступає цифрова трансформація. Саме цифровізація викликала появу численних форм освітньої мобільності.

Під освітньою мобільністю ми розуміємо потенційну і реалізовану здатність людини до постійного підвищення рівня знань, умінь та компетенцій упродовж життя відповідно до потреб ринку праці. Серед дослідників існує два підходи до розуміння меж освітньої мобільності. Згідно з першим вони звужуються до зміни закладу та країни навчання. Суб'єктами освітньої мобільності у цьому сенсі виступають викладачі, студенти, наукові співробітники. Другий підхід визначає освітню мобільність у широких межах безперервного освітнього, професійного та особистісного розвитку людини у різноманітних формах – як інституціоналізованих, так і неінституціоналізованих. У цьому випадку суб'єктами освітньої мобільності є всі індивіди, які мають бажання, готовність та можливість здобувати нові знання, уміння, навички, компетенції.

Згідно з Європейською концепцією вищої освіти вирізняють три види освітньої мобільності:

інституційну мобільність;  
мобільність програм;

мобільність людей, фізичну та дистанційну мобільність.

Крім того, освітня мобільність класифікується за рівнем освіти суб'єктів мобільності (середня, середня професійна, вища професійна, фундаментальна) та географією мобільності (мобільність усередині країн ЄС, мобільність між країнами ЄС та іншими країнами світу, мобільність між країнами-сусідами)<sup>290</sup>.

Зазначимо, що цифровізація у сфері освіти відкрила можливості для потужного розповсюдження дистанційної освіти, що значно розширює можливості широких верств населення здобувати або оновлювати необхідні знання. Завдяки використанню сучасних програмних засобів якість і динамічність освітніх процесів істотно підвищується.

Практично всі українські вищі навчальні заклади використовують в освітньому процесі віртуальне навчальне середовище MOODLE. Ця система дозволяє управляти електронними курсами і забезпечує взаємодію усіх учасників навчального процесу. Також набув популярності онлайн-сервіс Zoom, призначений для проведення відеоконференцій, вебінарів та зустрічей.

Корисним мобільним центром для спілкування є Microsoft Teams. В Microsoft Teams проводяться відеочати, є файлообмінник, календар, можна надіслати анімації та мати доступ до хмарного середовища. Додаток розроблений для комп'ютерів та смартфонів, а матеріали зберігаються в хмарному сховищі. До переваг сервісу належать робота у реальному часі, інтеграція результатів роботи, високий рівень безпеки, шифрування даних.

Сервісом для спрощення процесу обміну файлами між педагогами та здобувачами освіти є Google Classroom. Його перевагами є доступ через комп'ютер, планшет чи телефон. Кожен учасник зустрічі може коментувати та переглядати завдання; одночасно на занятті можуть бути присутніми до 200 здобувачів освіти, а педагогів – 20 осіб. Ця платформа інтегрована із

---

<sup>290</sup> Швидун Л.Т. Освітня мобільність в умовах пандемії. *Мультиверсум*. 2021. Вип. 1(173). Т. 1. С. 155–164. С. 161.

Google Docs. Також є можливість голосового читання розміщеного матеріалу для людей із вадами зору.

У науково-педагогічному середовищі активно застосовується програмний засіб Google Hangouts Meets для інтеграції календарного планування, що дає можливість координувати час зустрічі; демонструвати екран (можливість ділитися трансляцією); вести чат і коментувати; обирати кілька учасників для одночасного показу.

Удосконалення загальноосвітньої та професійної підготовки робочої сили, її кваліфікаційний склад і галузева структура, розвиток безперервної освіти кардинально визначатиме динаміку найважливіших соціально-економічних показників, перспективи технічного прогресу. Все це неминуче потребує безперервного підвищення освітнього рівня людини, розширення її технічного кругозору, зміцнення інтелектуального потенціалу.

Підвищення рівня професійної освіти – як напрям освітньої мобільності працівника – посилює потребу в її постійному вдосконаленні. При цьому людина не задовольняється здобуттям освіти у рамках тільки традиційних форм навчання, а й звертається до всіх каналів поширення знань, інтенсивних форм навчання із використанням інформаційних технологій.

Серед основних форм сучасної освіти слід виокремити формальну, неформальну та інформальну.

Формальна освіта є інституціоналізованою, цілеспрямованою, надається державними і приватними освітніми установами.

Неформальна освіта (*Non-formal education*) є інституціоналізованою, цілеспрямованою, спланованою особою або організацією, що забезпечує надання освітніх послуг.

Завдяки цифровізації значного розвитку набуває інформальна освіта (*Informal education*), яка яскраво проявляє освітню мобільність людини. Вона охоплює усі форми освіти, що є цілеспрямованими або ретельно спланованими, але не інституціоналізованими, тобто менше

організованими і структурованими, ніж за формальною або неформальною освітою. Інформальна освіта також включає самоосвіту.

Розвиток національної економіки у сенсі широкого впровадження інформаційних технологій є тривалим процесом із перевагами та обмеженнями, у ході якого важливо ставити реалістичні завдання. Модернізація робочих місць в умовах цифрової економіки є чинником, що сприяє новій сегментації ринку праці. На наш погляд, комплексна модернізація й автоматизація робочих місць здатні привести, особливо на перших етапах, до розриву між наявною та необхідною чисельністю кваліфікованих працівників, передусім, на сучасних підприємствах.

Діапазон формування освіченої особи у системі безперервної освіти може бути досить широким – від ранньої професіоналізації до майстерності класного фахівця й усебічно розвиненої людини. Це припускає наявність двох умов: усвідомлення людиною пріоритетності освіти та можливості здобуття освіти у будь-якому віці. Усвідомлення людиною пріоритетності освіти означає наявність у неї всеосяжної мотивації, спрямованої на постійне підвищення впродовж усього свого життя професійного та загальноосвітнього рівня (принцип добровільності). Наявність можливості здобуття освіти означає створення умов, пов'язаних із можливістю здобуття людиною освіти у будь-якому віці відповідно до її потреб та інтересів (принцип доступності).

При цьому система безперервної освіти повинна мати певну гнучкість і враховувати потреби окремих осіб в освіті, а також прогнозовану еволюцію освітньо-трудова відносин, зміни у соціально - трудовій сфері.

Сучасний світ постійно змінюється: з'являються нові технології, відбувається стрімка цифровізація, змінюються вимоги до співробітників та їх компетенції – на передній план виходить «цифрова компетентність» і підбір кадрів для взаємодії «людина–машина». Новітні технології дозволяють змінювати формат і зміст навчання персоналу, водночас стратегія підготовки кадрів для цифрової економіки вимагає глибокого і ретельного аналізу

перспектив подальшого розвитку науки і техніки. На даний момент однією із головних перешкод на шляху до ефективної підготовки персоналу є нестача фахівців, здатних формувати актуальні компетенції у цифровій парадигмі. Експерти відзначають високий рівень інертності освітньої системи на тлі високої рухливості технологій. Технічний прогрес завжди був і є ключовим фактором змін. За останні два десятиліття світ став свідком безпрецедентного зростання технологічних інновацій – від обчислювальної техніки і штучного інтелекту до біотехнологій і нанотехнологій. У світі країни із високим рівнем цифровізації (США і Китай: на п'ять жителів доводиться чотири користувача мережі Інтернет) набагато випередили країни із менш розвиненим рівнем (кожна п'ята людина є користувачем мережі Інтернет).

Глобальне використання цифрових розробок істотно впливає на потребу роботодавців у робочій силі та вимоги до рівня компетенції персоналу. Інтенсивний розвиток технологій скорочує життєвий цикл професій. Знижується актуальність тих із них, які припускають формалізоване виконання регулярних, простих завдань. Замість цього з'являються нові спеціальності. Стрімко еволюціонують компетентнісні парадигми ряду професій (наприклад, маркетологів, аналітиків тощо) через те, що перетворюється їх професійний інструментарій. Зростає рівень вимог до універсальних компетенцій – так званих *soft skills* (оперування емоційним і соціальним інтелектом, особистісними якостями, властивими індивіду). Посилюються вимоги до адаптивності і гнучкості співробітників. Збільшується попит на фахівців, які володіють компетенціями «цифрової спритності» (бажання і вміння застосовувати новітні технології для підвищення професіоналізму і поліпшення результатів професійної діяльності).

Створення нових робочих місць дедалі більше пов'язане з інтернетом, що спричиняє зміну формату зайнятості та зумовлює виникнення нових професій, таких як: менеджер з продукції Інтернету речей, аналітик даних Інтернету речей, мережевий інженер, проєктувальник 3-D друку, фахівець із

цифрової безпеки та конфіденційності, інженер та будівельник «розумних» доріг та інтелектуальних мереж, фахівець із сонячної технології, робототехнік, інженер з розробки додатків, когнітивно-поведінковий терапевт, фахівець з установки пристроїв та обслуговування обладнання тощо.

Як ніколи раніше, важливим стає питання конкурентоспроможності вищої освіти в Україні – відповідь на нього визначає не тільки сьогодення, а й майбутнє нашої країни. Наразі система освіти нашої держави стикнулася із зворотним боком посиленої освітньої мобільності молоді. Значна її частка обирає закордонні заклади освіти, які пропонують нашим молодим людям вагомі переваги. При цьому представники, наприклад, польських, словацьких та інших зарубіжних закладів освіти починають роботу з майбутніми абітурієнтами іще з старших класів українських шкіл. Водночас відповідних стратегій українськими ВНЗ ще не напрацьовано.

Тому необхідне посилення взаємозв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці. Сучасні освітні стратегії повинні враховувати та впроваджувати нові технології, через які зростає попит на співробітників, готових продуктивно працювати у високотехнологічних напрямках діяльності. Навички взаємодії із масштабними базами неструктурованих та структурованих даних значно підвищують якість і продуктивність праці, сприяючи соціально-економічному розвитку країни. Робота із великими масивами даних, створення штучних нейронних мереж, автоматичне розпізнавання осіб, мови, машинний мовний синтез, машинне навчання, нейросимуляція, проєктування нейроінтерфейсів – саме ці сфери гостро потребують кваліфікованих фахівців.

У професійній сфері застосовуються технології, що поєднують інтелектуальні парадигми підтримки рішень і рекомендаційні системи, що дають змогу автоматизувати процес прийняття рішень. Уже сьогодні технології із використанням штучного інтелекту впливають не стільки на кількість робочих місць, скільки на забезпечення ефективної професійної

діяльності. Можна спостерігати, як у повсякденному житті з'являються проривні технології, що використовуватимуться фахівцями, здатними управляти розумним виробництвом, створювати нові матеріали і конструкції, проєктувати у цифровому просторі, брати участь в інформаційному і математичному моделюванні, розширеному управлінні життєвим циклом продукції. Підготовка персоналу для виробництв нового типу, із застосуванням інноваційних технологій маніпулювання, цифрових платформних рішень для проєктування, інжинірингу, моніторингу та логістики, очевидно вимагає нових освітніх стратегій. До ризиків кадрового забезпечення цифрової економіки багато дослідників відносять технології робототехніки. Підбір фахівців для взаємодії «людина – машина» є загальносвітовою проблемою, пов'язаною з витісненням живої праці з процесів виробництва. Саме тому радикально зростає роль освіти у своєчасному оновленні знань, підготовці та перепідготовці працівників до виконання нових завдань. Окремим освітнім трендом має стати розвиток креативності працівників, формування їхньої готовності до переходу від виконання стандартизованих рутинних завдань до творчих, оригінальних, здатних забезпечити появу нових продуктів і технологій.

Цифрова трансформація, безперечно, вносить зміни, часом революційні, і у системи взаємодії «людина – людина», «людина – природа», «людина – художній образ», «людина – знакова система». На нашу думку, доцільно доповнити цей ряд системою взаємодії «людина – штучний інтелект», можливості якої донині остаточно не відомі. Водночас уже тепер можна передбачити тектонічні зрушення в поділі праці.

В умовах глобальної цифровізації необхідний постійний моніторинг кадрового забезпечення ринку праці, який допоможе визначити пріоритетні освітні траєкторії для цифрової економіки. Дослідження ринку праці дає змогу визначити основні чинники, що впливають на попит і пропозицію на ринку праці цифрової економіки, виявити основні вектори освітньої мобільності працівників, своєчасно оцінити можливі ризики та загрози.

#### **5.4. Роль держави у забезпеченні комплементарної єдності стратегій мобільності та інноваційних трансформацій у сфері зайнятості**

Трансформація державної соціальної політики та політики зайнятості в Україні має бути зорієнтована на розвиток та підтримку нестандартних гнучких форм зайнятості, – це дозволить використовувати наявний трудовий та інтелектуальний потенціал українських працівників, їхні навички та кваліфікацію (сильні сторони робочої сили національного ринку праці) максимально ефективно. З метою підтримки національного ринку праці розпочато модернізацію нормативно-правових актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу<sup>291</sup>.

Зважаючи на широке використання більш гнучких форм зайнятості (*мобільна зайнятість на основі ІКТ, робота в Інтернеті, зайнятість на цифрових платформах тощо*), через перехід до цифрової епохи та необхідність екологічного розвитку економіки в умовах нестабільності доречно подальше проведення трансформації державної соціальної політики та політики зайнятості. Доповнення та удосконалення потребують, зокрема, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» у контексті регулювання більш гнучких форм зайнятості.

Воєнно-політичні події в Україні загострили складну економічну ситуацію на ринку праці, що характеризувалася високою неформальністю

---

<sup>291</sup> Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 № 1213-IX / База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення – 11.05.2022).



праці, відпливом людських ресурсів. Через ескалацію збройної агресії РФ міграційні процеси масштабувалися: біженцями стали українські жінки та діти, молодь виїжджає за кордон на навчання з метою залишитися там, де умови життя та роботи є більш комфортними та безпечними, ніж в Україні.

Завдяки територіальній близькості та культурній подібності до держав Центральної Європи українці сформували там найбільшу групу іноземних працівників. За даними галузевих торговельних груп, у Польщі та Чехії працювало близько 600 000 і понад 200 000 українців відповідно<sup>292</sup>. За іншими джерелами, 1,5–2 млн українських мігрантів уже перебували в Польщі до війни, переважно виконуючи низькооплачувану роботу в таких галузях, як будівництво, транспорт і сільське господарство<sup>293</sup>. Але із початком воєнних дій на території України відбулися масштабні демографічні зміни у потоках мігрантів.

За оцінками торгової групи Employers of Poland, яка представляє 19 000 компаній, близько 150 000 українських працівників, переважно чоловіків, покинули Польщу з початку війни, щоб приєднатися до воєнних дій, тоді як уряд Польщі надав усім українцям, які тікали від війни, тимчасове право на проживання та повний доступ до ринку праці<sup>294</sup>.

Згідно з даними Міністерства цифрових справ Польщі, станом на 20.09.2022 р. у зв'язку з конфліктом в Україні їхніх сімей, яким на підставі спеціального акта надано номер PESEL (Powszechny Elektroniczny System Ewidencji Ludności), який дозволяє скористатися соціальною допомогою, медичними послугами, отримати доступ до системи освіти і навіть заснувати

---

<sup>292</sup> Poland, Czech Republic struggle to replace the Ukrainian workers. *EURACTIV.com with Reuters*. 25 лип. 2022. URL: <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/poland-czech-republic-struggle-to-replace-the-ukrainian-workers/>

<sup>293</sup> Kucharska M. Despite the anti-immigrant rhetoric, Poland receives more migrant workers than anywhere else in the world. *Equal Times*. 2019. URL: <https://www.equaltimes.org/despite-the-anti-immigrant?lang=en#.YyrRGnVBzIW>

<sup>294</sup> Poland, Czech Republic struggle to replace the Ukrainian workers. *EURACTIV.com with Reuters*. 25 лип. 2022. URL: <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/poland-czech-republic-struggle-to-replace-the-ukrainian-workers/>

у Польщі власну компанію<sup>295</sup>. Переважна кількість серед тих, хто виїжджав з України після початку воєнних дій, – це жінки, діти та люди похилого віку, оскільки чоловікам віком від 18 до 60 років виїзд було заборонено у зв'язку із введенням воєнного стану на території України. Очевидно ці категорії мігрантів не зможуть заповнити «чоловічі» вакансії на будівництві, транспорті або у промисловості. Освічені та висококваліфіковані робітники, які виїхали із України, жінки – переміщені особи вимушені становити конкуренцію польським низькооплачуваним робітникам, не маючи змоги застосувати за кордоном свою кваліфікацію.

Криза нестабільності, пов'язана із збройним конфліктом на території України, призвела до появи значних дисбалансів на ринках праці Центральної Європи та України, почала формувати нову якість мобільності робочої сили. Українці із високим освітньо-кваліфікаційним рівнем, які вимушено опинилися за межами України, переходять до роботи, що вимагає низької кваліфікації, знецінюють власний творчий потенціал. Мігранти-чоловіки, які повернулися до України для її захисту, ідуть на ризики втрати здоров'я, дієздатності або – навіть – життя. Отже, Україна опиняється у вкрай важкій ситуації, пов'язаній із втратою людського капіталу, а ринок праці швидкими темпами втрачає робочу силу. У цій ситуації вбачається важливою переорієнтація національного ринку праці із використання стандартних форм зайнятості на гнучкі дистанційні моделі трудових відносин, що дозволять українцям виконувати свої функціональні обов'язки із будь-якої точки світу.

Мобільність робочої сили та гнучкість ринку праці, що базується на використанні таких форм організації праці, як дистанційна робота, зайнятість на онлайн-платформах, робота в Інтернеті, впливає на економічну географію та соціальний розвиток регіонів. Вибір робочого місця для таких віртуальних

---

<sup>295</sup> Szczegółowe statystyki dotyczące osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy. *Stanna*.20.09.2022 r.<https://dane.gov.pl/pl/dataset/2715,zarejestrowane-wnioski-o-nadanie-statusu-ukr/resource/41416/table>

працівників обумовлюється не стільки фактичним розташуванням підприємства та виробничих потужностей, скільки реальними умовами праці (оптимальним робочим часом, підвищенням кваліфікації протягом життя, охороною здоров'я та безпекою на робочому місці). Отже, для тих регіонів України, які найбільш постраждали внаслідок соціально-демографічної кризи та «відпливу мізків» в результаті воєнного конфлікту з'являються нові перспективи. Зокрема, південно-східні регіони, де повсякденне життя трансформовано та ускладнене найбільшою мірою, можуть сформувати альтернативне майбутнє, де місцева економіка буде реструктуризована та відроджена на новому рівні.

Отже, стандартна зайнятість, найстабільніша частина структури зайнятості перебудовується за законами нової реальності, що виводить нас за межі наших уявлень про нормальне, звичне та можливе. Дистанційна зайнятість стає невід'ємною частиною нашої дійсності. Чи стане ця форма зайнятості новим стандартом цифрової економіки, витіснивши стандартну зайнятість індустріальної епохи, чи буде лише однією з форм зайнятості, що використовуються на ринку праці, – у будь-якому варіанті йдеться про реорганізацію на ринку праці та трансформацію зайнятості, отже, передбачає зміну інституційних правил і методів управління у цій сфері.

Дистанційна зайнятість може вирішити короткострокові завдання блокування поширення вірусних інфекцій та пом'якшення кризи нестабільності, але у довгостроковій перспективі виникають нові виклики, пов'язані з необхідністю адаптації умов праці та якості робочих місць до реальних вимог сучасних працівників. Результати трансформації зайнятості під впливом кризи нестабільності починають виявлятися вже зараз, а в головних довгострокових програмах, що визначають розвиток ринку праці та економіки загалом, вектор переходу до розряду нової норми зайнятості сформується в період до 2025 року. Це не означає, що ринок праці повернеться до колишнього стабільного стану, але означає, що те, що зараз сприймається як позамежне, неможливе і неймовірне, стане більш

зрозумілим і звичним. Розроблення та реалізація заходів, які формуватимуть сферу зайнятості після криз нестабільності, надають унікальну можливість почати діяти по-новому, надаючи пріоритет новим складовим, принципам, правилам взаємодії на ринку праці. Зайнятість має бути більш гнучкою, робоче місце – «розумним», а потреби працівника у соціалізації, забезпеченні гідного рівня життя, в отриманні знань та сучасних навичок мають бути повною мірою задоволені для максимально успішної самореалізації.

Збалансована система захисту співробітників, чия модель соціально-трудових відносин спирається на дистанційну зайнятість, – це гнучкий вихід із кризи та можливість інституціоналізації нового стандарту зайнятості.

Використання короткострокової зайнятості у різних договірних відносинах надмірно посилює гнучкість ринку праці, балансуючи на межі його переходу до нестабільності та прекарізації зайнятих на таких умовах працівників стане дотримання відповідно до рекомендацій ЄС щодо зменшення надмірного захисту працівників, які мають постійні контракти, та покращення захисту тих, хто працює за тимчасовими договорами.

Важливо спростити для роботодавців механізм використання короткострокових трудових договорів – як адаптаційної стратегії із подолання кризи, за умови виплати працівникам надбавок за ризики короткострокової зайнятості. Реформи законодавства про захист зайнятості в контексті дерегуляції в основному становлять заходи із підвищення гнучкості найму та звільнення постійних співробітників та врегулювання тимчасових короткострокових контрактів для обмеження їх використання та покращення захисту тимчасових та дистанційних працівників. Реформи можуть сприяти зниженню витрат на звільнення постійних працівників та їхньому наближенню до тимчасово працевлаштованих шляхом скорочення строків попереднього повідомлення, обмеження виплат, спрощення процедур звільнення, розширення сфери обґрунтованих звільнень та збільшення механізмів ефективного вирішення трудових спорів.

Важливим механізмом вирішення трудових спорів та розвитку дистанційної зайнятості та зайнятості на платформах є соціальний діалог. Соціальний діалог має сприяти створенню таких відносин, що допоможуть соціальним партнерам (профспілкам робітників та організаціям роботодавців) вести переговори щодо угод, які враховуватимуть комплементарні інтереси сторін. Вигоди від потенційного зростання гіг-економіки отримають усі суб'єкти ринку праці – щойно соціальний діалог просуватиметься та реалізовуватиметься як неоціненний механізм для включення гіг-економіки у сферу національної політики та адаптаційних стратегій в умовах нестабільності.

За умови, що дистанційна зайнятість посяде певну частку у структурі зайнятості, буде потрібна відповідна нормативно-правова база для надання співробітникам доступу до надійної інфраструктури ІКТ. Впровадження та підтримання ефективної дистанційної зайнятості вимагає подолання потенційного опору, вирішення проблем безпеки даних та проблем конфіденційності, надання відповідного ІТ-обладнання, програмного забезпечення, усунення паперових процесів, навчання співробітників та розроблення принципів та правил взаємодії. Необхідно відрегулювати робочі процеси та розглянути можливість використання адаптивних робочих місць, щоб співробітники могли працювати там, де вони є найбільш продуктивними.

Також необхідно подолати культурні та юридичні перешкоди, пом'якшити можливі ризики. Потрясіння, пов'язані із запровадженням дистанційної зайнятості під час надзвичайних ситуацій, висвітлили слабкі сторони багатьох організацій, недоліки в управлінській культурі, неможливість забезпечити роботу у цифровому просторі, починаючи із забезпечення мобільними пристроями та які оцифровані робочими документами, й завершуючи невирішеними питаннями щодо кібербезпеки.

Одним із негативних ефектів дистанційної зайнятості стала невизначеність статусу зайнятості співробітника. Правила найму

дистанційних працівників припускали, що вони діють як самозайняті, відповідно жодних соціальних гарантій таким зайнятим роботодавці не зобов'язані надавати. Інтеграція дистанційної зайнятості до багатьох сфер економічної діяльності, використання її як на підприємствах державного сектора, так і на приватних підприємствах, вимагає врегулювання питань найму, звільнення, умов праці та оплати роботи співробітників, зайнятих дистанційно.

Зайнятість стає більш різноманітною та гнучкою і, відповідно, політика, що регулює цю сферу, має бути більш адаптивною. Шлях до гідної зайнятості в цифровому світі має бути визначений на міждержавному рівні, а мінімальні соціальні гарантії для працівників, чії соціально-трудові відносини із роботодавцями ґрунтуються на нових формах зайнятості, повинні бути встановлені на національному законодавчому рівні. Основні рекомендації щодо узгодження ризиків та можливостей використання нових форм зайнятості такі:

концептуально окреслити визначення нових форм зайнятості (мобільна зайнятість на основі ІКТ, зайнятість на платформі тощо) для встановлення нормативно-правової бази регулювання соціально-трудових відносин, що базуються на використанні цих форм зайнятості;

збір статистичних даних щодо використання нових форм зайнятості для формування аналітичної інформації, що є важливою передумовою для прийняття управлінських рішень;

визначити статус зайнятості працівників платформ як найманих працівників через нормативно-правові акти для попередження формування ризиків соціальних зрушень у бік нестабільності;

узгодження національних положень у нормативно-правових документах щодо статусу зайнятості працівників платформ із відповідними положеннями нормативної бази країн – членів ЄС для урегульованості діяльності цифрових платформ, які сьогодні можуть переходити до менш регламентованих держав, щоб уникнути жорстких законодавчих норм;

окреслити питання соціального захисту працівників (наприклад, через передбачені законодавством пенсійні схеми та страхування від нещасних випадків) і чітко визначити податкову відповідальність працівників і роботодавців при використанні гнучких моделей соціально-трудовак відносин.

Результатом цифрової трансформації має стати створення мобільної робочої сили та гнучкого ринку праці у цифровому просторі, який би віддзеркалював власне бачення суверенних стратегічних пріоритетів розвитку, реструктуризації та відновлення економіки. Для нашої країни нагальною необхідністю у цьому контексті є формування стратегічного плану цифрової трансформації, що включатиме такі напрями:

- ✓ послідовна розробка бізнес-моделей, що має передбачати прозорість, підзвітність, різні варіанти вибору форм організації праці та моделей зайнятості, програмне забезпечення з відкритим кодом і кращі стандарти для користувачів;

- ✓ забезпечення кібербезпеки та збільшення стратегічної автономії, через розвиток власних можливостей хмарних обчислювальних послуг, зменшення фундаментальної залежності від квазімонополістичних платформ;

- ✓ розвиток тих секторів економіки, що не мають прямої залежності від монополістичних цифрових платформ; використання штучного інтелекту та роботизації в окремих сферах економічної діяльності для створення національного підходу до Інтернету речей, який застосовуватиметься у житлово-комунальній сфері, на транспорті, у сфері охорони здоров'я, освіти чи культури;

- ✓ розвиток людських ресурсів для перетворення цифрової трансформації на інноваційний та інклюзивний процес: розвиток базових та спеціалізованих цифрових компетенцій, забезпечення доступу до системи навчання протягом усього життя;

- ✓ забезпечення гідного рівня умов роботи в цифровій сфері, будь-то зайнятість на платформі, дистанційна робота або роботизований

виробничий ланцюг. Визначення правил щодо робочого часу, інтенсивності роботи, доступу до навчання та соціального захисту, а також гідної винагороди.

Для удосконалення стратегічного управління у сфері зайнятості необхідним є збалансування пропозиції ринку освітніх послуг і попиту ринку праці. Це в свою чергу допоможе збалансувати економічну ситуацію, сформувати більш гнучку та мобільну робочу силу, здатну працювати в умовах нестабільності. Пріоритетними у середньо- та короткостроковій перспективах мають стати, *по-перше, заходи, що підтримують трудову активність населення та перехід від вразливої самозайнятості до нових можливостей на ринку праці.* Регуляторну політику на ринку праці має бути переорієнтовано із застосування тимчасової короткострокової зайнятості та відпусток, пов'язаних із надзвичайними заходами підтримки, до схем більш довгострокового характеру, – наприклад, фінансування малих і середніх підприємств, нових підприємницьких кластерів. Важливими є профорієнтаційні заходи серед учнівської молоді, що зосередять її на професіях майбутнього. Актуальними в контексті переходу від вразливої самозайнятості до нових можливостей на ринку праці стануть індивідуальні зусилля для перекваліфікації та підвищення кваліфікації. Ці зусилля можуть бути мотивовані державними програмами, а також зобов'язаннями роботодавців щодо навчання своїх співробітників, гідної заробітної плати та практики управління людськими ресурсами, заснованої на результативності.

*По-друге, серед пріоритетних середньо- та короткострокових заходів необхідно виділити розширення можливостей перекваліфікації та підвищення кваліфікації із нових навичок у поєднанні з активною політикою на ринку праці.* Відродження розвитку людського капіталу та функціонування ринків праці в різних економіках вимагає зосередження зусиль для оновлення системи освіти та навчання для різних вікових когорт, із акцентом на навичках, необхідних для нових робочих місць.



Дефіцит продуктивних працівників відчуватиметься до тих пір, поки це не стане нормою стосовно програми перекваліфікації та підвищення кваліфікації протягом життя для кар'єрного зростання. Конкретні заходи мають бути спрямовані на підвищення кваліфікації або перекваліфікацію для тих, хто піддається найбільшому ризику звільнення з роботи або вже потрапив до лав безробітного населення. Наприклад, допомога по безробіттю може формуватися через схеми грошової підтримки доходів під час війни або інших надзвичайних ситуацій, а може спиратися на схеми надання можливостей підвищення кваліфікації та перекваліфікації. Ці заходи розширяють горизонти можливостей майбутнього перерозподілу на ринку праці, який вимагає від робочої сили наявності нових навичок та цифрових компетенцій.

Отже, гнучкі форми зайнятості (дистанційна, онлайн-зайнятість, робота на інтернет-платформах) стали нормою у багатьох країнах через пандемію, а в Україні – ще і через введення воєнного стану. Дистанційна зайнятість, швидше за все, у довгостроковій перспективі стане стандартною практикою. Можливість працювати з будь-якого місця у будь-який час має вирішальне значення для забезпечення безперервності діяльності підприємств. Дистанційна зайнятість відкриває можливості для більш ефективного розподілу робочих процесів, гнучкої організації робочого графіку, може сприяти збільшенню продуктивності працівників та збереженню конкурентоспроможності країни.

## РОЗДІЛ 6. ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ТА УРБАНІЗАЦІЯ ЯК ДЕТЕРМІНАНТИ МОБІЛЬНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

### 6.1. Наукове розуміння й історична зумовленість процесів урбанізації, основні теорії, концепції

Сучасні дослідження урбанізації як детермінанти мобільності робочої сили базуються на економічних, суспільно-географічних теоріях і концепціях, розроблених видатними зарубіжними і вітчизняними науковцями.

У західній науці дослідження з розміщення і просторової організації господарської діяльності досить розповсюджені. Традиційно західні теорії відштовхувалися від абстрактних ситуацій, простих математичних моделей, а увага концентрувалася на раціональній поведінці економічних суб'єктів (фірм, домашніх господарств) у економічному просторі.

До найбільш вагомих теоретичних досліджень належить праця німецького географа В. Крісталлера «Центральні місця в Південній Німеччині» (1933 р.) із розміщення міст, їх функцій та сфер впливів. За допомогою моделі В. Крісталлер намагався формалізувати закономірності, які виявив при вивченні мережі міст Південної Німеччини. Запропонована ним теорія центральних місць стала класичною, істотно вплинула на економічні та суспільно-географічні дослідження ХХ ст. і не втрачає актуальності й донині.

У розумінні Крісталлера, місто – це центральне місце, функцією якого є організація і забезпечення життєдіяльності – своєї та навколишнього простору. Залежно від функцій Крісталлер розрізняв сім рангів міст: поселення, велике поселення, окружене місто, центр округу, центр області, столиця провінції, столиця географічного району.

Функцію організації простору виконують центральні місця, що розташовані у верхівках шестикутників – це забезпечує оптимальну конфігурацію ринкових зон і обслуговування території мінімальною кількістю центральних місць. Також центральні місця можуть бути розташовані в середині ребер шестикутників, що забезпечує найкоротшу відстань між ними. В таку решітку за певними правилами вписується інша решітка, визначаючи центральне місце наступного порядку, і т. ін. Будь-який центр завжди має залежну від нього однакову кількість поселень нижчого рангу, а кількість залежних центральних місць, збільшена на одиницю, позначається літерою  $k$ . Загальна формула відображення залежності має такий вигляд:

$$M_n = (k - 1)^n, \quad (6.1)$$

де  $M_n$  – кількість залежних місць на тому чи іншому ступені ієрархії;

$n$  – ступінь ієрархії.

Кількість можливих типів ієрархії може бути різною, особливо цікавими для аналізу є варіанти ієрархії при  $k = 3, 4, 7$ . Оптимальним для ринкового обміну є варіант, коли  $k = 3$ ; оптимальним для транспортних зв'язків, коли  $k = 4$ , оптимальним для управління, – коли  $k = 7$ .

Для створення найбільш сприятливих умов виконання центром тих або інших функцій можливі різні варіанти територіальної організації систем розселення – торговельна, транспортна або адміністративна орієнтації.

Ідеї В. Крісталлера продовжив та розвинув німецький економіст А. Льош, який створив теорію економічного ландшафту та розробив принципові основи теорії просторової економічної рівноваги (праці «Просторовий порядок економіки», 1938; «Економічний ландшафт», 1954).

У своєму вченні А. Льош значно розширює склад факторів та умов розміщення фірм, аналізуючи ситуацію за умов монополії та конкуренції. За висловом А. Льоша, теорія центральних місць дає змогу побачити «замаскований порядок» у територіальній організації простору, показує ідеальну схему розселення та еталон системи обслуговування, з яким

потрібно зіставляти реальну систему обслуговування з метою її удосконалення. Крім надзвичайно високого теоретико-методологічного значення для суспільно-географічної науки, теорія центральних місць Крісталлера – Льюша застосовувалася на практиці для вирішення конкретних проблем територіальної організації господарства у різних країнах.

Потрібно зазначити, що методологічні підходи до побудови та призначення теорій у західних та радянській суспільно-географічних школах суттєво відрізнялися. Проблематика досліджень в СРСР відповідала потребам розвитку індустріальної економіки з переважанням екстенсивних факторів зростання. Радянською наукою недостатньо вивчалися соціальні, демографічні, етнічні та екологічні проблеми, питання розвитку сфери послуг, інформаційного середовища, розповсюдження інновацій. Лише з другої половини 60-х років цим питанням почали приділяти більше уваги.

Питання життєдіяльності у великому місті як у просторі різних соціально-економічних взаємодій розглядалися у різних історичних, соціальних, культурних контекстах М. Вебером, Г. Зіммелем, Р. Парком, Л. Ван ден Бергом, Д. Блумом, А. Лефевром, Д. Гарві, М.С. Вальдесом Одріосолю та іншими.

Теоретичні й методологічні засади урбанізації досліджували відомі вітчизняні географи та економісти Н. Блажко, Ф. Заставний, Л. Корецький, П. Коваленко, В. Кубійович, О. Степанів, А. Степаненко, Г. Старостенко, Д. Стеченко, М. Тимчук, М. Фащевський, О. Шаблій, Л. Шевчук та ін.

Проблемні питання урбанізації порушували у своїх наукових працях також такі зарубіжні та вітчизняні автори, як М. Аверкіна, Є. Перцик, О. Зімовіна, А. Буряченко, Д. Кузьменко, І. Гукалова, Н. Омельченко,

Ю. Півоваров, В. Засадко, С. Ковальов, Я. Ковальська, С. Таколи, Дж. МакГранахан, Д. Саттертуейт, Ю. Смагін, Я. Машбіца, Т. Застапецький.

Процеси урбанізації, субурбанізації, гіперурбанізації та реурбанізації у різних країнах світу вивчали В. Гохман, Г. Костинський, Г. Лаппо, Є. Михайлов, В. Покшишевський, Л. Смирнягін, В. Харитонов та ін.

Уперше термін «урбанізація» був використаний у 1967 р. в Іспанії. Урбанізацією називали процеси, пов'язані із розростанням міських поселень, збільшенням кількості міст та зростанням міського населення. На сьогоднішній день поняття «урбанізація» є значно ширшим і не може трактуватися лише як збільшення кількості міського населення.

Урбанізація (від лат. *urbanus* – міський) – це зростання ролі міст у житті країни чи регіону. Цей складний соціальний процес впливає на всі сторони життя суспільства. Урбанізованість – це ступінь розвитку міського життя (стан, досягнутий у процесі урбанізації). За висловом В. Константинової, урбанізованість є «однією з визначальних характеристик сучасного світу, в якій немов у дзеркалі відображаються всі проблеми, прорахунки, але водночас і досягнення суспільства»<sup>296</sup>.

Урбанізація може відбуватися високими темпами за низької урбанізованості або темпи урбанізації можуть сповільнюватися за високої урбанізованості. Урбанізація та урбанізованість визначаються різними показниками. Оскільки урбанізація є процесом, її характеризують динамічні показники (темпи урбанізації), водночас урбанізованість характеризується статичними показниками (кількістю і часткою міського населення, кількістю міських поселень, їх площею та ін.).

Ряд науковців дотримується підходу, що урбанізація – це збільшення частки населення, яке проживає в міських районах, а процес урбанізації включає зростання чисельності, питомої ваги і значення міського населення, розвиток міст різних типів і розмірів, формування систем і районних підсистем міських центрів.

Так, Дж. МакГранахан і Д. Саттертуейт зазначають, що урбанізація визначається демографіями як збільшення частки населення, яке проживає в міських районах. Міські райони визначаються по-різному в різних країнах,

---

<sup>296</sup> Константинова В.М. Урбанізація: південноукраїнський вимір (1861–1904 роки). Запоріжжя: АА Тандем, 2010. 596 с. URL: <http://history.org.ua/LiberUA/978-966-488-066-1/978-966-488-066-1.pdf>

але, як правило, міськими вважаються райони, що населені більш щільно та густо, ніж сільські населені пункти, і є більш прийнятними для розміщення адміністративних об'єктів і виконання адміністративних функцій. Адміністративні та популяційні критерії взаємопов'язані, оскільки міський адміністративний статус, як правило, надається великим населеним пунктам<sup>297</sup>.

Ю. Смагін пише, що урбанізація – «... це процес зростання чисельності міських поселень, у тому числі й крупних розмірів, концентрація населення в дедалі більших крупних міських утвореннях, збільшення чисельності та частки міського населення»<sup>298</sup>.

Більшість науковців дотримуються підходу, згідно з яким урбанізація є процесом підвищення значущості міст у житті суспільства. Зокрема, І. Гукалова та Н. Омельченко вважають, що «урбанізація – це всебічний процес підвищення значущості міст у житті суспільства, результатом якого є відносно збільшення міського населення і формування ієрархічної системи міських поселень як центрів поширення міських способу, умов життя населення і міської культури у конкретних суспільно-географічних умовах. При цьому міська культура – це дуже значущий компонент урбанізації, саме вона має свою специфіку на рівні типів країн, окремих країн та їх частин. Вона охоплює багато аспектів – від технологічних та економічних особливостей способу виробництва і способу життя до особливостей міського «ландшафту»<sup>299</sup>.

Ю. Півоваров стверджує, що урбанізацією є історичний процес зростання ролі міст, міського способу життя і міської культури у розвитку суспільства, який пов'язаний із просторовою концепцією діяльності у

---

<sup>297</sup> McGranahan G. and Satterthwaite D. Urbanisation concepts and trends. *IIED Working Paper*. 2014. London. URL.: <http://pubs.iied.org/10709IIED>

<sup>298</sup> Смагін Ю.А. Территориальная организация населения: учеб. пособие / под общ. ред. В.Г. Глушковой. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Дашков и К., 2005. 244 с. С.116.

<sup>299</sup> Гукалова І.В., Омельченко Н.В. Категорія «урбанізація» у понятійній площині соціальної географії та інших наук. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Географічні та геологічні науки*. 2015. Т. 20. Вип. 2(25).190 с. С.104.

порівняно нечисленних центрах і ареалах переважно соціально-економічного розвитку<sup>300</sup>.

На думку Т. Заставецького, урбанізація – це процес, який виявляється не тільки у збільшенні частки міського населення та зростанні ролі міст у розвитку регіону, а й у впливові міст на спосіб життя людей, їхню життєдіяльність, а також на існування всієї зони, прилеглої до міста<sup>301</sup>.

В. Засадко зазначає, що «урбанізацію слід розуміти не у вузькому розумінні як збільшення міст і міської людності, а як багатогранний соціально-економічний процес, який значним чином впливає на суспільні відносини. Так, урбанізацією називають зростання і підвищення частки міського населення в країні, регіоні, світі. Таке тлумачення урбанізації є звуженим. У широкому сенсі – це світовий історичний процес підвищення ролі міст у житті суспільства, поступове його перетворення в міське за характером праці, способу життя, культури, що пов'язане із розвитком цивілізації, ходом науково-технічного прогресу. Тобто головна ознака урбанізації – зростання міст, збільшення їх впливу на розселення та відповідне ускладнення їх функцій»<sup>302</sup>.

Більшість науковців трактують поняття «урбанізація» як процес зростання, розвитку та підвищення значущості міст у житті суспільства, і вважають, що урбанізація є глобальним процесом, адже на сьогоднішній день існує глобальна тенденція до урбанізації.

С. Ковальов і Н. Ковальська вважають, що урбанізація – це «сукупність складних різноманітних процесів, пов'язаних зі зростанням і розвитком міст. Цей термін означає різні явища, які належать безпосередньо до процесів

---

<sup>300</sup> Пивоваров Ю.Л. Основы геоурбанистики: учеб. Пособие. Москва :Владос, 1999. 232 с., С. 16.

<sup>301</sup> Заставецький Т.Б. Система міських поселень агропромислового регіону в умовах трансформації суспільства: монографія. Тернопіль, 2005. 180 с. С. 41–45.

<sup>302</sup> Засадко В.В. Роль урбанізації в контексті економічної безпеки та глобалізації: теоретичний зріз. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент.* 2015. Вип. 11. С. 12–15. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu\\_eim\\_2015\\_11\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2015_11_5).

виникнення і формування самих міст і процесів, які супроводжують виникнення міст чи побічно пов'язані з ними, це сукупність процесів, які можуть не збігатися в часі та просторі. Вони охоплюють усі сфери життя і діяльності суспільства, а не тільки одне, так зване урбанізоване, середовище»<sup>303</sup>. Урбанізацію як соціально-економічне явище розглядала М. Аверкіна, стверджуючи, що «урбанізація як соціально-економічне явище характеризується значним зростанням міст, міського населення, поширення міського способу життя на все суспільство»<sup>304</sup>.

Деякі науковці, характеризуючи урбанізацію, зазначають, що це певний етап розвитку суспільства або світу. На думку А. Буряченка, «...урбанізація – це вельми складний процес, і його не можна трактувати лише як зростання міст і збільшення чисельності міського населення. ... це явище треба розуміти як новий етап розвитку суспільства, який характеризується концентрацією економічного, демографічного та політичного потенціалу, що дає змогу концентрувати та контролювати значні обсяги фінансових ресурсів, створювати нові технології, нові види послуг, здійснювати інноваційну діяльність»<sup>305</sup>.

Д. Кузьменко наголошує, що «урбанізацію розглядають як позитивну тенденцію розвитку світу, як об'єктивний процес, пов'язаний із забезпеченням для все більшої кількості жителів планети умов для більш зручного, комфортабельного, здорового життя, для більш повного розвитку здібностей. Урбанізація супроводжується не тільки позитивними змінами в житті людей, а й негативними, зокрема забрудненням навколишнього

---

<sup>303</sup> Ковалев С.А., Ковальская Н.Я. География населения СССР: учеб. Пособие. Москва, 1980. 285 с.

<sup>304</sup> Аверкіна М.Ф. Вплив теорії стійкого розвитку міст на теорії урбаністики. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Економіка*. 2012. Вип. 19. С. 262–266. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoa\\_2012\\_19\\_64](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoa_2012_19_64)

<sup>305</sup> Буряченко А.Є. Урбанізація в контексті фінансового, демографічного та соціального розвитку. *Вчені записки: зб. наук. праць / редкол.: А.Ф. Павленко (відп. ред.) та ін.; КНЕУ*. 2013. Вип. 15. 208 с. С. 87.



середовища, перенаселенням території, збільшенням негативних суспільних явищ»<sup>306</sup>.

Є. Перцик стверджує, що урбанізація є багатогранним глобальним процесом, що охопив увесь світ, пов'язаним із посиленням у часи науково-технічної революції розвитком і концентрацією виробничих сил і форм соціального спілкування, підвищенням ролі міст та розповсюдженням міського стилю життя на всю мережу населених пунктів<sup>307</sup>. О. Зимовіна характеризує урбанізацію як один із глобальних процесів сучасного світу<sup>308</sup>.

Вивчаючи підходи зарубіжних і вітчизняних науковців, можна зробити висновок, що сьогодні не існує єдиного підходу до визначення поняття «урбанізація». Така значна кількість підходів зумовлюється невизначеністю змісту та уніфікованістю цього поняття.

Виокремлюють п'ять основних підходів до визначення сутності поняття «урбанізація», а саме: це визначення урбанізації як глобального процесу; як процесу підвищення значущості міст у житті суспільства; як процеси, пов'язані зі зростанням і розвитком міст; як збільшення частки населення, яке проживає в містах, та як вплив міст на спосіб життя людей<sup>309</sup>.

Урбанізація є багатоаспектним суспільно-культурним процесом, цивілізаційна роль якого визначається зростанням міст і підвищенням їх ролі у житті суспільства, а також концентрацією і диференціацією міських видів діяльності, утворенням нових агломераційних форм і геопросторових структур міського розселення, поширенням міського способу життя тощо. Середовищем соціокультурного та економічного вияву сучасних урбанізаційних процесів є суспільство загалом, а їх наслідком – розвиток екістичного (розселенського) природокористування та його геопросторових

---

<sup>306</sup> Кузьменко Д.М. Дефініція поняття «урбанізація» в суспільній географії. URL: <http://dSPACE.univer.kharkov.ua/handle/123456789/7706.doc>.

<sup>307</sup> Перцик Е.Н. Геоурбанистика: учебник. Москва: Академия, 2009. 423 с.

<sup>308</sup> Зимовина Е.П. Основные этапы формирования диаспоральной структуры Казахстана и стран Центральной Азии. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2009/0377/analit04.php>.

<sup>309</sup> Сергієнко Л.В., Войціцька К.М. Сутність, особливості та стадії розвитку урбанізації. URI: <http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/7649>

структур – міст, формування мереж міських поселень, урбанізаційно-екістичних систем окремих регіонів, країн і глобального урбанізаційно-екістичного континууму – ойкуменополісу<sup>310</sup>.

Сучасна урбаністика досліджує урбанізацію як історичний процес підвищення ролі міста у розвитку суспільства – процес, що викликає зміни у соціальній і демографічній структурі суспільства, культурі, способі життя, психології, а також концентрацію форм спілкування. У фокусі уваги тут перебуває увесь спектр проблем, що стосуються міського способу життя, – від дослідження закономірностей переходу від традиційних (доіндустріальних) до урбаністичних (індустріальних і постіндустріальних) форм міського життя до вивчення різних типів міських культур, простеження еволюції соціокультурної стратифікації – міського простору, систем управління містами і міського самоврядування, специфічності міської ментальності<sup>311</sup>.

Проведений аналіз доводить, що урбанізація є складним, динамічним, багатоплановим процесом. Це історичний процес підвищення ролі міста у розвитку суспільства – процес, що викликає зміни у соціальній і демографічній структурі суспільства, культурі, способі життя, психології, а також концентрацію форм спілкування.

У світовій урбаністиці застосовуються різні методологічні підходи до параметризації розвитку міських територій.

Термінологія ООН розрізняє власне міста (*city proper*), міські агломерації (*urban agglomeration*) та метрополітенські зони (*metropolitan areas*). Власне міста розглядаються як адміністративні одиниці, що склались історично. Міські агломерації являють собою географічні зони із щільністю населення, вищим за певний поріг. Метрополітенські зони охоплюють міські

---

<sup>310</sup> Ганич Н. Урбанізація як чинник територіальної організації готельного господарства. URL: [http://old.geography.lnu.edu.ua/Publik/Period/vism/43\(2\)/PDF/019%20%D0%93%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%87.pdf](http://old.geography.lnu.edu.ua/Publik/Period/vism/43(2)/PDF/019%20%D0%93%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%87.pdf)

<sup>311</sup> Верменич Ярослава. Історія міст і сіл як дослідницький об'єкт. *Український видавничий портал*. URL: <http://who-iswho.com.ua/istoriya-mist-i-sil.html>

агломерації і території з нижчою щільністю населення, які перебувають під прямим соціально-економічним впливом центру зони<sup>312</sup>.

Регіональна статистика Євростату враховує рівні урбанізації. У рамках Номенклатури територіальних одиниць для статистики (Nomenclature of Territorial Units for Statistics, NUTS) третій рівень (NUTS 3), до якого відносять регіони із чисельністю населення від 150 до 800 тис., включає визначення так званих переважно міських і проміжних (між міськими і сільськими) регіонів. Рівень локальних адміністративних одиниць (local administrative units, LAU), які входять до NUTS 3, розрізняє міські зони (urban areas), міста (cities) або густонаселені зони, міста (towns) і приміські зони (suburbs). Окремо визначені адміністративні одиниці, які утворюють так звані функціональні міські зони (functional urban areas). Найнижчий рівень регіональної статистики Євростату – сітки з клітинками в один квадратний кілометр. На цьому рівні визначаються міські центри і міські кластери<sup>313</sup>.

Поширеним є метод вивчення процесів урбанізації на основі карт з відбитками нічного освітлення територій (nighttime lights, NLS). Зокрема, цей метод системно використовується Світовим банком. Вважається, що міські поселення, відбитки нічного освітлення яких на карті зникаються, утворюють функціональні міські зони. Градієнти освітлення від найвищого в центрах таких зон до середнього на прилеглих територіях, які досліджуються протягом років, дають уяву про динаміку і потенціал зростання міських зон<sup>314</sup>.

На сьогоднішній день практично всі країни зіштовхнулися з явищем урбанізації у різних формах залежно від рівня соціально-економічного

---

<sup>312</sup> UN Public Administration Glossary / Department of Economic and Social Affairs, United Nations. URL: <https://publicadministration.un.org/en/About-Us/UN-Glossary>

<sup>313</sup> Regulation (EC) No 1059/2003 of the European Parliament and of the Council of 26 May 2003 on the establishment of a common classification of territorial units for statistics (NUTS). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/ALL/?uri=CELEX:02003R1059-20180118&qid=1519136585935>

<sup>314</sup> Nighttime Lights Revisited: The Use of Nighttime Lights Data as a Proxy for Economic Variables. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/23460>

розвитку, специфіки демографічних процесів. Сучасні урбанізаційні процеси характеризуються новими просторовими особливостями, які відображаються у зміні ролі та функцій міських поселень, впливають на життєдіяльність людини у містах та поза ними. Сучасне місто є центром несільськогосподарського виробництва, постійно розширює свій вплив на навколишню територію і далі розвиває функції суспільно-політичного і культурного характеру.

## **6.2. Особливості міграційного впливу урбанізації в Україні та світі**

Світові тенденції урбанізації полягають у тому, що на сьогодні близько 55% населення світу проживає в містах, а до 2050 р. цей показник може досягти 68%. У містах виробляється понад 80% сумарного світового ВВП<sup>315</sup>. Загальна тенденція полягає у тому, що збільшення частки міського населення супроводжується зростанням рівня ВВП на одну особу. Проте, за дослідженнями Світового банку, при досягненні рівня міського населення у 60% від загального населення країни і рівня ВВП на одну особу близько 10 тис. дол.. США (у постійних цінах 2000 р.) економічний ефект концентрації населення уповільнюється і остаточно зникає при досягненні рівня 80% міського населення<sup>316</sup>.

Просторова впорядкованість і організація урбанізаційних форм змінюються в часі, обумовлюють особливості регіональних умов життя, його рівня та якості. Посилення урбанізації активізує міжнародну мобільність робочої сили, що в подальшому призводитиме до загострення проблем національної, релігійної, культурологічної ідентичності у приймаючих суспільствах. Трудові мігранти значною мірою сконцентровані в країнах з високим рівнем доходу. При цьому на розподіл трудових мігрантів за

---

<sup>315</sup> World Cities Report 2020: The Value of Sustainable Urbanization. United Nations Human Settlements Programme. 2020. URL: [https://unhabitat.org/sites/default/files/2020/10/wcr\\_2020\\_report.pdf](https://unhabitat.org/sites/default/files/2020/10/wcr_2020_report.pdf)

<sup>316</sup> World Development Report 2009: Reshaping Economic Geography / The World Bank. 2009. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/5991>

країнами призначення безпосередньо впливають економічне зростання в країнах із середнім рівнем доходу та зміни регламенту трудової імміграції в країнах з високим рівнем доходу. Значна присутність трудових мігрантів у країнах з високим рівнем доходу визначає їхню високу частку у складі робочої сили, що досягає 18,5%.

В Україні загальне зменшення чисельності населення призводить до суттєвого скорочення населення більшості міських центрів та прискорилося після початку воєнного конфлікту в 2014 р. Наразі дослідження просторової мобільності робочої сили істотно ускладнюється двома причинами: тривалою відсутністю перепису населення України та окупацією частини території РФ. Уряди України пропустили черговий 2005–2014 рр. раунд перепису. Внаслідок цього не були актуалізовані дані про чисельність населення та його структуру, які могли відхилитися від поточної оцінки передовсім унаслідок неповноти реєстрації міграцій.

У 2016 р. система міст України складалася із 1345 поселень, з яких 460 мали статус міст, а 885 – селищ міського типу. В них проживало 29,7 млн осіб, що становило 69,1% від загальної чисельності населення країни. Станом на 01.01.2019 р. частка міського населення України становила 69,4%<sup>317</sup> та демонструвала тенденцію до зростання (при від'ємних показниках темпів приросту населення за 1990–2018 рр. темпи скорочення міського населення за цей період становили 15,8% проти 24,1% сільського, а питома вага міського населення у його загальній чисельності за цей період збільшилася з 67,2% до 69,4%). Водночас показник ВВП на 1 особу станом на 01.01.2019 р. становив 3,2 тис. дол. США (у постійних цінах 2010 року)<sup>318</sup>.

За загальної тенденції збільшення рівня урбанізації в Україні та його значення існує суттєва диференціація в розрізі областей. Східний і Південний

---

<sup>317</sup> Чисельність наявного населення України на 1 січня 2020 року: статистичний збірник / Державна служба статистики України. 2020. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2020/zb/05/zb\\_chuselnist%202019.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/05/zb_chuselnist%202019.pdf)

<sup>318</sup> GDP per capita (constant 2010 US\$) – Ukraine. The World Bank Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.KD?locations=UA>

регіони, які на час отримання незалежності мали високий рівень урбанізації, протягом двох останніх десятиріч демонстрували повільніші темпи урбанізації. Натомість у Західному регіоні, де історично превалювало сільське населення, та, меншою мірою, в Центральному регіоні темпи урбанізації виявилися вищими.

Спостереження Світового банку за нічним освітленням України (дані були зібрані до поточної кризи) також показують, що більшість міст у східних регіонах країни занепадали, що контрастує із тенденціями зростання, які спостерігалися в містах у західних регіонах. Результати досліджень Світового банку дають змогу зробити висновок, що на Сході країни потенціал утворення функціональних міських зон зберігався, натомість на Заході він створювався. Вражаюче зростання відбитку нічного освітлення також спостерігається в Київській агломерації та навколо неї. Між 1996 і 2010 роками відбиток нічного освітлення м. Києва злився з багатьма навколишніми містами. Подібна картина спостерігається навколо Львівської агломерації<sup>319</sup>.

У перспективі міські агломерації мають стати драйверами прискореного соціально-економічного розвитку. Через відсутність в Україні законодавчого унормування функціонування міських агломерацій реалізація цього завдання потребує формування відповідної державної стратегії.

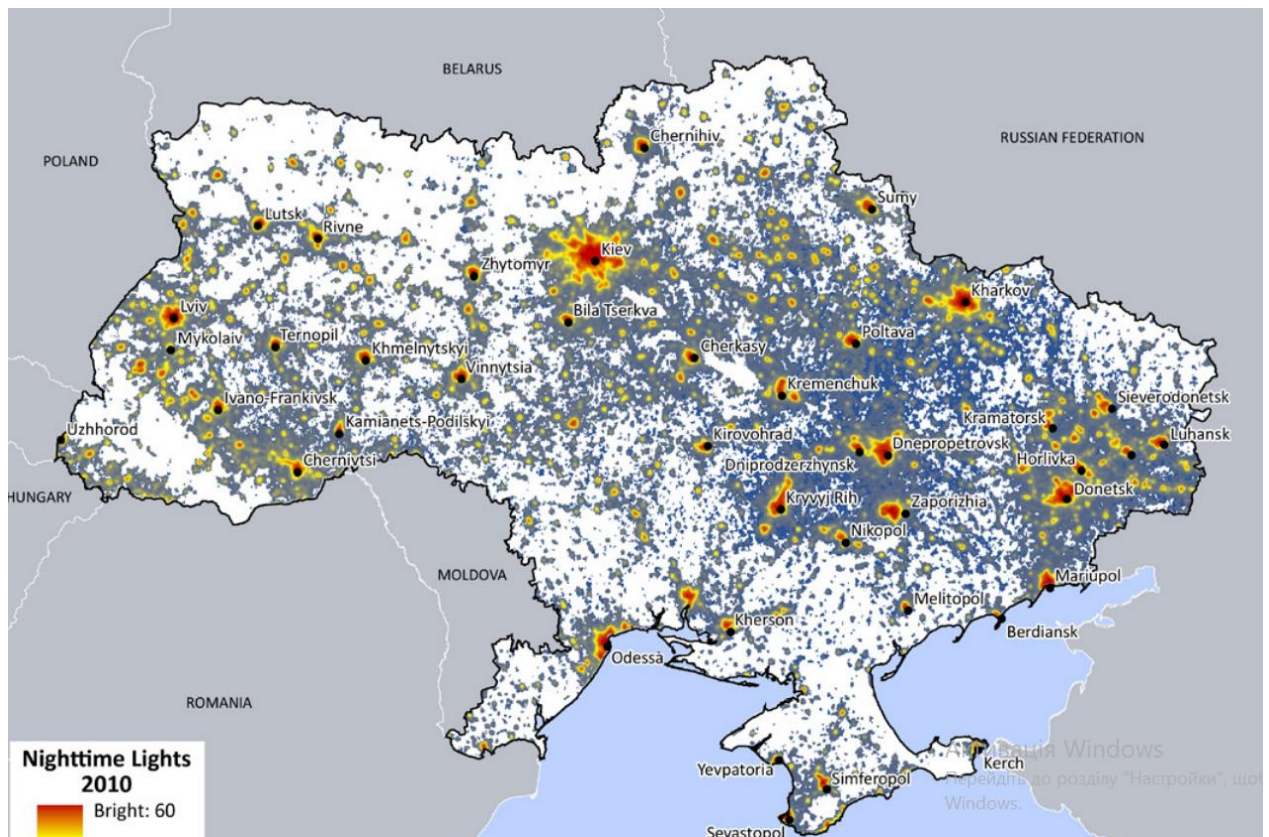
На думку вчених, система міст України включає динамічні (полюси соціально-економічного зростання), стабілізовані, стагнуючі та згасаючі поселення («shrinking city»)<sup>320</sup>. До категорії згасаючих та стагнуючих належать 1175 міських поселень, де проживає майже 55% всього населення України. Найбільша концентрація згасаючих та стагнуючих центрів (переважно моно- та вузькоспеціалізовані на виробництвах першого та

---

<sup>319</sup> Cities in Europe and Central Asia. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/294341511956937400/pdf/121735-BRI-P154478-PUBLIC-Ukraine-Snapshot-Print.pdf>

<sup>320</sup> Урбаністична Україна: в епіцентрі просторових змін: монографія / за ред. К. Мезенцева, Я. Олійника, Н. Мезенцевої. Київ: Видавництво «Фенікс», 2017. 438 с.

другого технологічних укладів нереструктуризовані промислові центри) спостерігається на сході країни. Значною є концентрація згасаючих та стагнуючих центрів у депресивних сільськогосподарських ареалах, віддалених від регіональних та міжрегіональних центрів. До категорії зростаючих центрів, що мають риси полюсів розвитку, належить 92 міських поселення, де проживає лише 9,1% населення України. Розміщення зростаючих центрів по території країни є вкрай нерівномірним: основна їх кількість зосереджена в метрополісних ареалах довкола Києва, Харкова, Львова, інших великих міст та в рекреаційних зонах півдня країни.



**Рис. 6.1. Відбитки нічного освітлення міських зон України**

*Джерело:* Cities in Europe and Central Asia. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/294341511956937400/pdf/121735-BRI-P154478-PUBLIC-Ukraine-Snapshot-Print.pdf>

Доцільно говорити про те, що у різні періоди під дією ендогенного потенціалу та зовнішніх впливів окремі міські поселення можуть набувати або втрачати ознаки полюсів соціально-економічного зростання, входити в кризовий стан:

– після аварії на Чорнобильській атомній електростанції 26 квітня 1986 р. населення з міст Чорнобиль та Прип'ять було евакуйовано через небезпечні рівні радіації;

– після початку воєнного конфлікту у 2014 р. прискорилося скорочення населення більшості міських центрів в Україні.

Аварію на Чорнобильській АЕС характеризують безпрецедентний масштаб та довгострокові глобальні екологічні, медичні та соціально-економічні наслідки, адже вона призвела не лише до найпотужнішого викиду, а й до низку непередбачуваних і серйозних впливів на населення та довкілля. Фінансування програм комплексного медико-санітарного забезпечення, лікування та пільг на медичне обслуговування пільг громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, потребує постійного фінансового супроводу для забезпечення необхідного обсягу та якості медичної допомоги постраждалим, адже у зв'язку зі зростанням кількості пільговиків збільшується навантаження на бюджет.

Існує необхідність проведення довгострокового моніторингу радіонуклідів у різних середовищах для задоволення практичних і наукових потреб зокрема для:

1) оцінки і прогнозів рівнів доз опромінення людини і забруднення харчових продуктів для обґрунтування реабілітаційних заходів та довгострокових контрзаходів;

2) інформування громадськості про радіоактивне забруднення харчових продуктів (рослин, грибів, ягід, дичини, прісноводної риби із закритих озер тощо) і його сезонні та річні коливання, надання рекомендацій для зниження надходження радіонуклідів в організм людини;

3) інформування громадськості про зміни радіологічних умов, аналіз та прогноз розвитку ситуації для цілей міжнародного інформаційного обміну, оцінка потенційних радіаційних наслідків та інформування суспільства та ЗМІ.



Подолання і мінімізація наслідків Чорнобильської катастрофи – розрахована на тривалий час цілеспрямована діяльність держави, що здійснюватиметься упродовж історично тривалого періоду. Державне управління у сфері подолання наслідків Чорнобильської катастрофи має бути науково обґрунтованим і стабільним. Подальший розвиток законодавства має базуватись на науково обґрунтованих сучасних уявленнях про дію іонізуючого випромінювання на організм людини, використанні дозових критеріїв, стану радіаційної ситуації, врахуванні реально отриманих населенням доз опромінення, динаміку стану здоров'я населення при визначенні заходів соціальної підтримки постраждалих.

Очевидно, що вихід системи міст країни із кризового стану потребує стрімкого збільшення її динамічних елементів (полюсів розвитку) внаслідок набуття ними метрополісних ознак, посилення інноваційної діяльності, ефективного використання місцевих ресурсів, обмеження впливів природних та техногенних катастроф, вживання запобіжних заходів щодо обмеження збитків від катастроф і створення менш уразливих структур поселення.

### **6.3. Сучасні тенденції, виклики та перспективи міграційних процесів в Україні в умовах російської воєнної агресії**

Масштаби зовнішньої міграції громадян України за останнє десятиріччя зростали прискореними темпами. Насамперед це стосується трудової міграції. Передумовами збільшення кількості трудових мігрантів стали значно більший, ніж в Україні, заробіток трудових мігрантів, зацікавленість закордонних роботодавців у залученні українських працівників на свої підприємства і в компанії, сприяння об'єднанню родин працівників, допомога членам родин у працевлаштуванні та влаштуванні та навчання, спрощення низкою країн умов перебування та працевлаштування для трудових мігрантів.

Повномасштабне російське вторгнення в Україну 24.02.2022 р. призвело до кардинальних змін у військово-політичному, соціально-

економічному, культурному житті українського суспільства, стало причиною безпрецедентних масштабів вимушеного переміщення українських громадян як у межах країни, так і за кордон у пошуках тимчасового захисту.

*Таблиця 6.1*

**Оцінки мобільності населення України УВКБ ООН і Міжнародної організації з міграції (МОМ), тис. осіб**

Показник	Станом на 3.05.22 р. <sup>321</sup>	Станом на 23.05.22 р. <sup>322</sup>
Оцінка кількості внутрішньо переміщених осіб у межах України	8 029	7 134
Біженці, які покидають Україну (УВКБ ООН, без урахування повернень в Україну з-за кордону)	5 657	6 802 <sup>323</sup>
Активно обдумують від'їзд із місця звичного проживання внаслідок війни (лише серед непереміщеного населення)	1 234	1 142
Оцінка загальної кількості осіб, які повернулися, у тому числі повернення колишніх ВПО з інших регіонів у межах України, а також повідомлені респондентами повернення з-за кордону (7%)	2 715	4 481

*Джерело:* складено за даними Агентства ООН у справах біженців (УВКБ ООН) і Міжнародної організації з міграції (МОМ).

З початку війни мільйони українців були змушені покинути свої домівки. Підрахувати точну кількість вимушених переселенців за кордоном досить складно, адже багато українців повертаються додому, змінюють країну або місце проживання. За даними Агентства ООН у справах біженців (УВКБ ООН) і Міжнародної організації з міграції (МОМ), станом на 19.10.2022 р. у країнах Європи зафіксовано понад 7,7 млн біженців з України<sup>324</sup>.

Гуманітарна ситуація в Україні залишається складною, в багатьох регіонах жахливою, наближеною до гуманітарної катастрофи, внаслідок

<sup>321</sup> Ukraine – Internal Displacement Report – General Population Survey Round 4 (29 April – 3 May 2022). URL: <https://displacement.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-4-29-april-3-may-2022>

<sup>322</sup> Ukraine – Internal Displacement Report – General Population Survey Round 5 (17 May 2022 – 23 May 2022). URL: <https://displacement.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-5-17-may-2022-23-may>

<sup>323</sup> Operational Data Portal: Ukraine Refugee Situation. 29.05.22. URL: <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>

<sup>324</sup> Портал оперативних даних. Ситуація з біженцями в Україні. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#category-2-348481>

високої смертності та поранень населення через невідомі терористичні атаки, підриви на мінах, нерозірваних боєприпасах, а також незадоволення нагальних потреб, викликаних руйнуванням житла, втратою майна, вимушеним переміщенням, та суттєве скороченням можливостей працевлаштування. Переглянувши свій попередній прогноз, УВКБ ООН очікує, що цього року біженцями з України стануть близько 8,3 млн осіб<sup>325</sup>.

Іншим результатом широкомасштабної російської збройної агресії проти українського народу і держави Україна став каральний насильницький процес «фільтрації» громадян України у спеціальних таборах із подальшим примусовим переміщенням на територію країни-агресора. Правозахисники визначають такі дії, як порушення законів війни, воєнні злочини і потенційні злочини проти людяності.

Інформаційне управління Верховної Ради України повідомило, що станом на 8.09.2022 р. кількість цивільних громадян, примусово вивезених російськими військовими, становить понад 1 млн осіб<sup>326</sup>. Однак точну кількість вивезених людей визначити неможливо, адже їх позбавляють документів, засобів зв'язку, залякують і переміщують до віддалених районів країни-агресора, щоб обмежити можливість повернення на Батьківщину.

За інформацією Державної прикордонної служби України<sup>327</sup>, упродовж 19–25 травня 2022 р. добова кількість перетинів західного кордону України з ЄС та Молдовою коливалась у межах 75–80 тис. осіб. Щодоби з України вибували 32–37 тис. осіб. З них 57–60% перетинали кордон з Польщею, решта слідували до Словаччини, Угорщини, Румунії та Молдови. Водночас за добу до України прибували 40–47 тис. осіб. Хоча динаміка повернень є

---

<sup>325</sup> U.N. expecting 8.3 mln refugees from Ukraine this year. URL: <https://www.reuters.com/world/europe/un-expecting-83-mln-refugees-ukraine-this-year-2022-04-26/>

<sup>326</sup> Перший заступник голови Комітету з питань антикорупційної політики Я. Юрчишин: Депортація громадян України з окупованих територій є воєнним злочином росії. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/227733.html>

<sup>327</sup> Державна прикордонна служба України: Ситуація у пунктах пропуску на західному кордоні. URL: <https://dpsu.gov.ua/ua/news/page-1>

нестабільною, у той період число громадян, які повертались до України, було більшим за число виїжджаючих за кордон (табл. 6.2).

*Таблиця 6.2*

**Пасажиропотік у пунктах пропуску на західному кордоні України з ЄС та Молдовою, тис. осіб**

Дата	Пасажиропотік, усього		Вибули	Прибули	
	осіб	транспортних засобів		усього осіб	з них українці, осіб
02.10.22 р.	82	18	38	44	41
01.10.22 р.	84	20	42	42	38
30.09.22 р.	80	19	44	36	33
28.09.22 р.	68	18	38	30	27
26.09.22 р.	61	16	30	31	29
23.09.22 р.	81	20	41	40	36
29.05.22 р.	79	18	35	44	41
25.05.22 р.	75	20	35	40	36
22.05.22 р.	80	18	32	47	44
21.05.22 р.	82	20	37	45	41
19.05.22 р.	77	20	35	41	37

*Джерело:* складено за інформацією Державної прикордонної служби України<sup>328</sup>.

У період з 23.09.2022 р. по 2.10.2022 р. добова кількість перетинів західного кордону України з ЄС та Молдовою коливалась у межах 68–84 тис. осіб. Щодоби з України вибували 38–44 тис. осіб. З них понад 60% перетинали кордон з Польщею, решта слідували до Словаччини, Угорщини, Румунії та Молдови. Водночас за добу до України прибувало 30–44 тис. осіб.

Статистика пасажиропотоку свідчить, що динаміка транскордонних переміщень залишається нестабільною, наразі кількість громадян, які виїжджають за кордон, дещо переважає чисельність тих, які повертаються до України. Надалі темпи відпливу та повернення населення залежатимуть насамперед від безпекових, фінансово-економічних чинників, а також політики приймаючих країн щодо надання притулку і політики на ринку праці.

<sup>328</sup> Там само.

Станом на 19.10.2022 р. майже 4,4 млн українців зареєстровано для отримання статусу тимчасового захисту або аналогічних національних схем захисту в Європі<sup>329</sup>. Згідно з даними УВКБ ООН, зібраними від національних урядів, найбільший приріст у вересні показали Польща (майже 56 тис. осіб), Німеччина (близько 39 тис. осіб) і Чехія (близько 15 тис. осіб). Наразі найбільше біженців зі статусом тимчасового захисту налічується в Польщі – понад 1,4 млн осіб. За даними польської прикордонної служби, з початку війни з України до Польщі прибуло понад 6,9 млн осіб, а в зворотному напрямку виїхало близько 4,9 млн осіб.

У довгостроковій перспективі для України важливо, щоб біженці повернулись. Однак частина біженців, які адаптувалися до умов проживання у приймаючих спільнотах (вивчили мову, працевлаштувалися, вступили на навчання, створили сім'ї з іноземними громадянами), може залишитись на довгий період або назавжди.

Імміграції належить визначний внесок у зростання чисельності населення європейських країн. У низці країн ЄС, зокрема, Чехії, Німеччині, Естонії, Португалії, Іспанії, Словенії, Фінляндії, міграція стає головним фактором зростання населення, оскільки природні зміни населення є негативними. За демографічними прогнозами очікується, що смертність серед населення буде зростати відповідно до старіння покоління бебі-буму, і, за умови, що рівень народжуваності залишається на відносно низькому рівні, негативні природні зміни чисельності населення цілком можуть тривати. У цьому випадку загальне скорочення або зростання населення в ЄС, імовірно, значною мірою залежатиме від внеску, зробленого міграцією. З огляду на це, країни ЄС зацікавлені у прибутті контингентів населення, особливо у молодому віці. Імміграція розглядається для Європи як позитивний фактор, адже за попередніми прогнозами в середньостроковій перспективі європейські країни відчуватимуть дефіцит робочої сили.

---

<sup>329</sup>. Ситуація з біженцями в Україні. *Портал оперативних даних*. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#category-2-348481>

Міграційна політика – це комплекс законодавчих, організаційних, адміністративних, фінансово-економічних заходів, спрямованих на регулювання переміщення населення (зокрема робочої сили) в межах країни і через її кордони. За допомогою цієї політики держава цілеспрямовано впливає на регулювання міграційних процесів з точки зору національних пріоритетів, кількісного та якісного складу мігрантів. Оскільки чисельність міжнародних мігрантів у світі неухильно зростає й відповідно зростають пов'язані з цим виклики для національних економік, на міжнародному рівні постає потреба в розробленні міграційної політики, адекватної реаліям сьогодення.

Аналіз політики ЄС у сфері міграції доводить, що представлений Єврокомісією у вересні 2020 р. новий Пакт щодо міграції та притулку (New Pact on Migration and Asylum) містить низку законодавчих змін і нових підходів до міграційного менеджменту в ЄС. Пакт передбачає більш чіткі правила координації зусиль та солідарності у регулюванні міграційних процесів на загальноєвропейському і національному рівнях, нові підходи для менеджменту міграційних процесів, розв'язання проблем нелегальної міграції, залучення кваліфікованих працівників на ринки праці країн ЄС.

Можна констатувати, що новий підхід ЄС до міграційного менеджменту відзначається комплексністю, об'єднує політику у сфері міграції, притулку, інтеграції, управління кордонами, боротьби з нелегальною міграцією та заохочення імміграції необхідних європейському ринку праці фахівців, оскільки загальний успіх міграційного менеджменту залежить від прогресу на всіх його напрямках. Він включає внутрішній і зовнішній аспекти міграційної політики, тобто співпрацю з країнами походження та транзиту, має реалізовуватись як на національному, так і на загальноєвропейському рівнях. Пропозиції передбачають, зокрема, посилення співпраці Євросоюзу з країнами походження та транзиту мігрантів, розширення шляхів легальної міграції.

На тлі збільшення чисельності українських громадян, які були змушені мігрувати за кордон, зростають пов'язані з цим виклики для національних економік приймаючих країн, а на міжнародному рівні постала потреба в розробленні відповідних заходів із надання тимчасового захисту та притулку.

На сьогодні в ЄС для громадян з України діє спеціальна директива, згідно з якою вони можуть звертатися до будь-якої країни ЄС за тимчасовим захистом, що діє один рік із можливістю автоматичного продовження на наступний рік залежно від ситуації в Україні.

Серед прав осіб, які користуються тимчасовим захистом, дозвіл на проживання на період тимчасового захисту; доступ до роботи (на відміну від статусу біженця відсутня вимога очікування шість місяців); доступ до освіти (для дітей до 18 років); забезпечення житлом; доступ до соціального забезпечення; доступ до медичного обслуговування; право на відповідну інформацію про тимчасовий захист; можливість отримання статусу біженця у майбутньому; можливість повернення в країну громадянства.

У багатьох країнах українцям, які прибули після 24.02.2022 р., надано право безкоштовного або пільгового проїзду потягами, громадським транспортом, право на працю, безкоштовне медичне обслуговування, безкоштовне навчання дітей у дитсадках, школах, ліцєях, харчування, грошові виплати. При цьому кожна країна додатково визначає свої внутрішні правила щодо соціального забезпечення, освіти, можливості працевлаштування приїжджих.

Серед українських громадян, які виїжджали за кордон у пошуках тимчасового захисту, значна частка кваліфікованих робітників, спеціалістів, підприємців із середньою спеціальною, незакінченою вищою та повною вищою освітою (табл. 6.3).

**Соціально-економічні характеристики українських біженців, які виїжджали і поверталися на Батьківщину у квітні–травні 2022 р., %**

Показник	Серед тих, хто виїжджав	Серед тих, хто повертається
<b>Освіта:</b>		
незакінчена середня	0,0	1,9
загальна середня	5,9	8,6
середня спеціальна	17,8	23,8
вища або незакінчена вища	76,2	65,7
<b>Соціальний статус, кваліфікація:</b>		
Керівник підприємства, установи	3,0	0,0
Керівник підрозділу підприємства	5,9	2,9
Підприємець	19,8	7,6
Спеціаліст технічного профілю	7,9	9,5
Спеціаліст з природничих наук	5,0	0,0
Спеціаліст гуманітарного профілю (в т. ч. економісти, юристи, фахівці в галузі освіти, мистецтва, охорони здоров'я тощо)	12,9	12,4
Кваліфікований робітник	16,8	22,9
Службовець	2,0	8,6
Некваліфікований робітник	5,0	7,6
Робітник сільського господарства, КСП	0,0	4,8
Фермер, орендар	0,0	0,0
Учень, студент	4,0	5,7
Домогосподарка	5,9	3,8
Пенсіонер	6,9	11,4
Непрацевдатний (зокрема інвалід)	1,0	0,0
Непрацюючий (але не зареєстрований як безробітний)	3,0	2,9
Офіційно зареєстрований безробітний	0,0	0,0
Інше	1,0	0,0

*Джерело:* складено за результатами опитування громадян України віком від 18 років, які на початку російської агресії виїхали з України у зв'язку з воєнними діями і зараз повертаються в країну, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова у квітні–травні 2022 р.<sup>330</sup>

Країни, що приймають біженців, намагаються заохотити найбільш працевдатних українців залишитися жити та працювати в еміграції. Українці, які переїхали після початку повномасштабної війни, при звичаються на новому місці, працевлаштовуються, чимало з них відкривають власний бізнес. Серед них є ті, які відкривають нові проекти, й ті, які переносять у

<sup>330</sup> Настрої та оцінки українських біженців, що повертаються на Батьківщину (квітень–травень 2022 р.). URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/nastroi-ta-otsinky-ukrainskykh-bizhentsiv-shcho-povertaiutsia-na-batktivshchynu>



країну перебування свій український бізнес. Для багатьох українців розвиток бізнесу за кордоном – це новий спосіб отримати досвід, вийти на великі європейські ринки. При цьому деякі країни спростили умови для започаткування бізнесу. Для прикладу, раніше правила відкриття власної справи у Польщі не були такими дружніми до іноземців. Тепер, щоб відкрити власну справу в Польщі, потрібен тільки паспорт і документ, який підтверджує законність перебування. Для України ж вкрай важливо, щоб згодом громадяни повернулися і відновили свій бізнес на користь української економіки.

Зростаючі масштаби трудової міграції українців до Польщі, Чехії, Угорщини до початку повномасштабної війни у поєднанні з безпрецедентними масштабами вимушеного переміщення для тимчасового захисту становлять реальну загрозу кадрового дефіциту для національного ринку праці. При цьому спостерігається тенденція до скорішого врегулювання статусу проживання і працевлаштування у країнах ЄС. Головною проблемою є незворотна еміграція висококваліфікованих фахівців та молоді, у тому числі внаслідок неповернення на Батьківщину після отримання освіти за кордоном, яка зростає через політику ряду держав щодо залучення висококваліфікованих іммігрантів, молодих фахівців із числа іноземних студентів.

Українці продовжують інтенсивно переміщатись у межах України з районів інтенсивних бойових дій до більш безпечних регіонів. Станом на вересень кількість внутрішньо переміщених осіб оцінюється у майже 7 млн осіб<sup>331</sup>. Переміщення всередині країни відбувається хвилями залежно від перебігу бойових дій у регіоні чи населеному пункті. За оцінками МОМ, 48% переміщених в Україні залишили місце проживання після початку війни, 45% залишили місце проживання, коли війна досягла їхнього

---

<sup>331</sup> Гуманітарна ситуація в Україні: заходи реагування УВКБ ООН, щотижневий огляд наданої допомоги – 14 вересня 2022. URL: [https://www.unhcr.org/ua/wp-content/uploads/sites/38/2022/09/UNHCR-Ukraine-Operational-Weekly-Update\\_14-September-2022\\_UKR.pdf](https://www.unhcr.org/ua/wp-content/uploads/sites/38/2022/09/UNHCR-Ukraine-Operational-Weekly-Update_14-September-2022_UKR.pdf)

району, а 5% покинули місце проживання в очікуванні конфлікту. Переміщення ВПО може бути пов'язане як зі спробами возз'єднання сім'ї (понад 40% громадян України були вимушені тимчасово розлучитися зі своєю сім'єю під час війни), так і з намаганням забезпечити найбільш вразливих членів родин шляхом їхнього вивезення за кордон.

Можлива ескалація збройного конфлікту підвищує ризики збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб у межах України й загострення проблем із їхнього забезпеченням житлом, роботою відповідно до освіти, кваліфікації.

У довоєнний період праця українців була затребуваною національним господарством, упродовж періоду економічного зростання в країні збільшився попит на професійні уміння і навички в усіх сферах діяльності, ситуація відповідала картині високої професійної мобільності, а українські працівники дедалі частіше переходили з одного робочого місця на інше за власної ініціативи. Тимчасова окупація частини території країни, знищення чи пошкодження багатьох місць прикладання праці внаслідок воєнних дій призвели до значного звуження простору продуктивної зайнятості на вітчизняному ринку праці, збільшення числа безробітних, «працюючих бідних» та незахищених зайнятих.

Разом зі збільшенням кількості зареєстрованих безробітних зростають масштаби прихованого безробіття із загрозою його поступової трансформації у відкрите. Характерною ознакою використання робочої сили в умовах кризових явищ стає збільшення обсягів вимушеної неповної зайнятості, поширення набули вимушені відпустки та скорочення тривалості робочого часу. У такий спосіб власники підприємств намагаються скоротити фінансові витрати за рахунок економії на оплаті праці. Тривале застосування форм вимушеної неповної зайнятості призводить до погіршення умов відтворення робочої сили, зниження її якості, консервації неефективних робочих місць, затримки реформування національної економіки. Водночас слід визнати, що саме такий режим праці стримує безробіття, дозволяючи частині населення

брати участь у виробництві товарів та послуг і хоча б частково поповнювати свої доходи у період кризи, крім того, ці заходи значною мірою сприяють збереженню робочих місць і трудового резерву на майбутнє.

На сьогодні вкрай важливим завданням є забезпечення робочою силою підприємств, які беруть участь у програмі релокації з областей, де тривають бойові дії або зберігається загроза повторного вторгнення, до західних областей України. За даними Міністерства економіки України<sup>332</sup>, 745 підприємств, які взяли участь у програмі релокації, завершили переїзд з областей, де тривають бойові дії. З них 558 уже відновили роботу на нових майданчиках у західних регіонах України. Наразі для ще 286 підприємств здійснюється пошук належної локації та способу транспортування відповідних потужностей. Переміщення обладнання здійснюється потужностями Укрзалізниці, Укрпошти або власними ресурсами (з компенсацією). Найпопулярнішими областями для релокації підприємств залишаються Закарпатська, Львівська та Чернівецька. Також бізнес знаходить нові місця для розміщення своїх потужностей у Тернопільській, Івано-Франківській, Вінницькій та деяких інших областях.

Для зменшення дисбалансів на ринку праці потрібні програми підтримки ВПО, будівництва і формування фондів житла, призначеного для тимчасового проживання, залучення ВПО в економіку регіонів і задоволення потреб місцевих ринків праці за рахунок регулювання мобільності робочої сили, розширення програм професійної перепідготовки, перенавчання бажаючих відповідно до потреб ринку праці, сприяння розвитку підприємництва, забезпечення доступу ВПО до медичного обслуговування, соціального забезпечення.

Масштаби соціально-економічної кризи для України наразі оцінити складно через невизначеність із подальшим розвитком конфлікту. Подальша

---

<sup>332</sup> Релокація бізнесу: переїзд завершили понад 600 підприємств, 340 відновили роботу / Міністерство економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=c6d9e305-b4b9-4aea-8ab9-3b426fbb6615&title=RelokatsiiaBiznesu-PereizdZavershiliPonad600-Pidprimstv-340-VidnoviliRobotu>

ескалація, локалізація і тривалість конфлікту безпосередньо впливатимуть на просторово-часові характеристики переміщення населення.

За результатами проведеного соціологічною службою Центру Разумкова опитування громадян України віком від 18 років, які на початку російської агресії виїхали з України у зв'язку з воєнними діями, і зараз повертаються в країну, 73% після повернення планують проживати в тій же області, що й до війни, 26% – в іншій області (у західних областях – 15% опитаних, у Києві чи Київській області – 7%). З 79% респондентів, які мали роботу до війни, 49% впевнені, що після повернення будуть працювати там, де й раніше, 28% сподіваються на це, 7% сподіваються знайти іншу роботу, а 16% ще не знають, де будуть працювати і чи вдасться знайти роботу<sup>333</sup>.

*Таблиця 6.4*

**Настрої українських біженців, які повертаються на Батьківщину,  
щодо проживання і працевлаштування, %**

<b><i>Після повернення в Україну Ви плануєте поселитися в тій же області, де проживали до війни, чи в іншій?</i></b>	
У тій же самій області, що й до початку війни	73,3
В іншій області	25,7
Не відповіли	1,0
<b><i>Чи мали Ви роботу до війни?</i></b>	
Так	79,0
Ні	20,0
Не відповіли	1,0
<b><i>Після повернення чи матимете Ви роботу? (% серед тих, хто мав роботу до війни)</i></b>	
Ви впевнені, що будете працювати там само, де й працювали до війни	49,4
Ви сподіваєтесь, що будете працювати там само, де й працювали до війни	27,7
Ви сподіваєтесь, що знайдете іншу роботу	7,2
Ви ще не знаєте, де будете працювати і чи вдасться Вам знайти роботу	15,7

*Джерело:* складено за результатами опитування громадян України віком від 18 років, які на початку російської агресії виїхали з України у зв'язку з воєнними діями, і зараз повертаються в країну, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова у квітні–травні 2022 р.<sup>334</sup>

В умовах повоєнного відновлення міграційні процеси в Україні ставатимуть дедалі динамічнішими і складними. Необхідна нова стратегія,

<sup>333</sup> Настрої та оцінки українських біженців, що повертаються на Батьківщину (квітень–травень 2022р.). URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/nastroi-ta-otsinky-ukrainskykh-bizhentsiv-shcho-povertaiutsia-na-batktivshchynu>

<sup>334</sup> Там само.

яка передбачає відбудову і розвиток України, модернізацію економіки, покращення управління, повернення біженців, підвищення конкурентоспроможності у світі.

Створення передумов для нарощування експортного потенціалу, інтенсифікація розвитку експортоорієнтованих галузей унаслідок розширення доступу до зовнішніх ринків, зміцнення навичок і компетенцій українського бізнесу є чинниками – стимуляторами залучення України до сучасної світогосподарської системи і переходу на якісно нові засади подальшого соціально-економічного розвитку. Пріоритетний розвиток ІКТ, інвестиції у людський капітал покращать можливості для інновацій, стимулюватимуть динамізм вітчизняного бізнесу і підвищать його конкурентоспроможність.

У частині удосконалення міграційної політики в Україні слід запроваджувати світові та європейські практики політики у сфері міграції, притулку, інтеграції, управління кордонами, боротьби з нелегальною міграцією та диференційованого підходу до імміграції. Важливо також забезпечити координацію розроблення і впровадження державної політики у сфері міграції з українською діаспорою.

Слід передбачити механізми сприяння і надання необхідної допомоги мігрантам, які терміново повертаються, а також заходи мінімізації дестабілізуючих наслідків раптового масового повернення мігрантів. Доцільним є створення спеціальної групи швидкого реагування у складі представників органів виконавчої влади, дотичних до управління міграційними процесами, а також представників Державної служби з надзвичайних ситуацій, Міністерства інфраструктури, Міністерства охорони здоров'я, а також інших органів виконавчої влади та місцевого самоврядування для опрацювання комплексних заходів й узгоджених дій на загальнонаціональному та регіональному рівнях.

Оцінюючи сучасну мобільність населення України, слід визнати той факт, що суспільство поки що недостатньо володіє цим інструментом

розвитку трудового потенціалу. Необхідність співвіднесення власне мобільності населення з працею набуває особливого значення в сучасних умовах, оскільки мігранти, особливо з кризових регіонів, погоджуються практично на будь-яку працю та будь-яку її оплату, незважаючи на свої професійно-кваліфікаційні характеристики.

В Україні, що характеризується значними регіональними диспропорціями економічного розвитку і зайнятості населення, регулювання мобільності особливо актуалізується. Повернення колишніх ВПО з інших регіонів у межах України, а також повернення біженців із-за кордону відкривають можливості їхнього залучення в економіку регіонів і задоволення потреб місцевих ринків праці за рахунок регулювання мобільності робочої сили, формування фондів житла, призначеного для тимчасового проживання.

Ефективне управління процесами трудової мобільності потребує об'єднання та координації зусиль держави, громадянського суспільства та соціально відповідального бізнесу. У формуванні міграційної політики доцільно більш широко застосовувати механізм державно-приватного партнерства, що успішно зарекомендував себе в різних країнах. Як учасники та зацікавлені сторони тут можуть виступати урядові структури, громадські організації (діаспори, релігійні об'єднання), бізнесові структури (зокрема транснаціональні корпорації), агенції з міжнародної співпраці та розвитку, організації-донори, зокрема міжнародні.

З метою приведення діючого міграційного законодавства України у відповідність до європейських і міжнародних стандартів слід продовжити укладення міжнародних договорів про взаємне працевлаштування громадян та їхній соціальний захист, врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між державами. Серед основних завдань удосконалення законодавчого забезпечення міграційної сфери і сфери соціально-трудова відносин – розроблення і затвердження нової Стратегії державної міграційної політики.

Глобальні цілі сталого розвитку 2030 ООН для мирного, справедливого та інтелектуального суспільства включають завдання зі сприяння організованій, безпечній, регулярній, відповідальній міграції та мобільності людей, охорони трудових прав та встановлення безпечних і гарантованих умов праці для трудових мігрантів, зменшення вартості грошових переказів, здійснюваних трудовими мігрантами<sup>335</sup>. У цьому контексті основними векторами розвитку міграційної політики України в умовах глобалізації і євроінтеграції мають стати:

розвиток співробітництва у сфері освіти і мобільності працівників;

активізація діалогу з питань захисту прав трудових мігрантів у країнах призначення;

створення можливостей для гідної зайнятості в Україні, стимулювання створення робочих місць із високою оплатою праці;

приведення законодавства про працю у частині трудової міграції та мобільності працівників у відповідність до міжнародних трудових норм і директив ЄС;

сприяння розвитку офіційних систем міжнародних грошових переказів і ресурсів, що надходять у натуральній формі, збільшення рівня доступності та зменшення вартості відповідних фінансових послуг для населення;

сприяння залученню коштів трудових мігрантів як інвестицій та інвестиційних проєктів шляхом створення пільгових умов оподаткування засобів виробництва, що ввозяться з-за кордону трудовими мігрантами для розвитку малого і середнього бізнесу і створення нових робочих місць;

запровадження інституту управління кваліфікаційними аспектами мобільності робочої сили – визнання освіти і кваліфікацій, здобутих за кордоном, у тому числі у неформальний спосіб;

---

<sup>335</sup> Глобальні цілі сталого розвитку 2030. URL: [http://www.un.org.ua/images/documents/3615/%D1%86%D1%96%D0%BB%D1%96\\_web\(2\).pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/3615/%D1%86%D1%96%D0%BB%D1%96_web(2).pdf)

посилення соціального захисту українських трудових мігрантів, які працюють за кордоном, шляхом запровадження інституту мобільності (транспортабельності) пенсій у рамках інтеграції України до ЄС, співробітництва та формування узгодженої соціальної політики з іншими країнами; заохочення українських трудових мігрантів до добровільної участі у системі соціального страхування в Україні;

спільне з ЄС запровадження ефективної та превентивної політики щодо боротьби з нелегальною міграцією та торгівлею людьми, проведення інформаційних кампаній, вироблення і розповсюдження соціальної реклами щодо запобігання торгівлі людьми;

подолання проявів дискримінації щодо мігрантів та членів їхніх сімей;

посилення ролі соціального діалогу у політиці з питань трудової міграції;

якнайширше залучення і використання політичного і фінансово-економічного потенціалу української діаспори.



## ВИСНОВКИ

Мобільність робочої сили, визначаючи кон'юнктуру ринку праці, проявляється у різних формах руху робочої сили та оцінюється за допомогою різноманітних індикаторів. Мобільність характеризується зміною статусів економічної активності, професії, територіальної приналежності робочого місця, соціального становища індивіда у суспільстві. Ефективність функціонування ринку праці та використання робочої сили залежать не лише від напрямів та інтенсивності її потоків, а й від того, наскільки працівники використовують свої якості та уміння в трудовій діяльності.

Під час війни посилюється актуальність запровадження адекватних заходів щодо забезпечення стійкості економічної системи загалом та ринку праці зокрема. Вирішення цього завдання потребує створення сприятливих умов для економічної самореалізації осіб та формування адаптивності робочої сили та ринку праці.

З урахуванням поточної ситуації авторами обґрунтована теоретико-методологічна модель забезпечення мобільності робочої сили в умовах війни та у повоєнний час.

В роботі створено теоретико-методологічний фрейм забезпечення мобільності робочої сили на ринку праці як системи гармонійно взаємодіючих інститутів та інституційних суб'єктів та їх інтересів, які спрямовують власну діяльність та забезпечують реалокацію робочої сили між окремими сегментами ринку і статусами економічної активності, впливаючи на продуктивність праці та ефективне використання робочої сили, а отже й економічне відновлення країни.

Розширено площину аналітичних підходів до дослідження мобільності, зокрема міжстатусної, на ринку праці України з використанням мікроданих за показниками щодо робочої сили та їх характеристиками, а також припущень, що міжстатусні переміщення відбуваються згідно марківського

процесу. Це дозволило побудувати ймовірнісні матриці переходів населення України між зайнятістю, безробіттям й економічною неактивністю та виявити масштаби, характер і домінуючі вектори потоків українців між трьома основними статусами на ринку праці.

Систематизовано соціально-економічні фактори (інституційні фактори, рівень економічного розвитку, особливості економічної структури країни, системи соціального захисту та механізми регулювання ринку праці), що впливають на обрання певних форм використання праці в Україні. Доведено, що стратегії та моделі управління в найближчому майбутньому будуть визначатися каскадними кризами нестабільності – як соціального, так і економічного характеру.

Набуло подальшого розвитку формування нормативно-правового супроводження процесу захисту права жінок на рівну оплату за працю рівної цінності із визначенням механізму забезпечення гендерної рівності, що відповідає міжнародним нормам та сприяє розвитку інклюзивного суспільства та підвищенню рівня зайнятості жінок в умовах гідної праці, що є актуальним в умовах реєміграції жінок.

У монографії авторським колективом узагальнено основні загрози війни для національного ринку праці з обґрунтуванням основних напрямів підтримки зайнятості. Проаналізовано втрати трудового потенціалу, що є однією з гострих гуманітарних проблем. Війна Росії в Україні призводить до катастрофічних викликів, які супроводжуються соціально-економічними втратами та формують колосальні гуманітарні потреби. Вже втрачено близько 5 млн робочих місць, є загроза їх подальшого скорочення. Зниження рівня зайнятості призводить до зниження рівня доходів та збільшення чисельності осіб, які зіткнулися з проблемою бідності. Одночасно проблемою національного ринку праці є еміграція населення. Подальше затягування війни в Україні створює передумови адаптації українців у країнах-реципієнтах, що створює загрозу безповоротної еміграції.

Удосконалено шляхи збереження/створення робочих місць з урахуванням впливу повномасштабної воєнної агресії РФ проти України, та необхідності дотримання принципів формування конкурентоспроможної економіки. Запропоновано заходи з підтримки зайнятості відповідно до умов національної економіки воєнного часу, що сприятиме підвищенню рівня ВВП та рівня доходів населення, а саме запропоновано інституціалізацію таких програми захисту отримувачів заробітної плати як «розподіл праці» (work-sharing), субсидіювання заробітної плати тощо.

Авторами доведено, що політика ринку праці повинна бути двополярною та орієнтуватися як на внутрішній сегмент, так і зовнішній – вимушених переселенців за межі країни. Стосовно внутрішнього ринку праці, попри його суттєві прогалини, незбалансованість, величезні втрати, викликані війною, потрібно створювати умови для розвитку внутрішньої мобільності в усіх зазначених вище формах. Очевидно, в процесі відновлюваного періоду виникне попит на працю, пов'язаний із необхідністю подолання наслідків руйнації економіки, відбудовою територій, підприємств, житлового фонду. Це потребуватиме переміщення робочої сили. Разом із тим відродження економіки має відбуватися на новій основі, що зумовить потребу у нових знаннях та навичках. Паралельно необхідно здійснювати структурну трансформацію економіки з відповідними перетвореннями ринку праці.

Можливості відновлення економіки та соціально-трудової сфери потрібно вишукувати ще під час воєнних дій на тих територіях, які не задіяні у конфлікті. Будь-які можливості слід використовувати задля відродження інституцій, ринків та підприємств; реконструкції інфраструктури; і відновлення довіри й очікувань. Після завершення воєнних дій слід використати дивіденди миру з метою досягнення покращення життя та добробуту населення. Найголовнішим для швидкого відновлення економіки є забезпечення робочими місцями та надання можливостей гідної зайнятості. Це вже наразі потребує формулювання основних принципів та напрямів

оновленої політики зайнятості повоєнної економіки, яка має включати три основні напрями. Перший має бути зорієнтований на екстрене забезпечення зайнятості та доходів за умов стабілізації безпеки та соціогуманітарної стабільності для груп осіб, які постраждали від війни. Другий напрям має передбачати створення умов щодо відновлення та реінтеграції місцевої економіки приймаючих громад. І останній напрям створення та розвитку робочих місць має базуватися на принципах концепції гідної праці та передбачати розбудову інституційної спроможності ринку праці та соціального діалогу на національному рівні.

Авторський колектив зумів виявити та систематизувати міграційні виклики для розвитку національного ринку праці в умовах повоєнної економіки. Так, розбалансованість ринку праці пов'язана із хаотичними та неконтрольованими переміщеннями робочої сили внаслідок бойових дій та нерівномірним навантаженням на соціальну і виробничу інфраструктуру. Друга група викликів зумовлена впливом працездатної частини населення за кордон та можливою його асиміляцією в місцевих громадах. І третя група викликів розглядається в контексті забезпечення робочою силою підприємств, які беруть участь у програмі реалокатії з областей, де тривають бойові дії або зберігається загроза повторного вторгнення, до західних областей України. Зазначено, що серед основних завдань удосконалення законодавчого забезпечення міграційної сфери і сфери соціально-трудова відносин – розроблення і затвердження нової Стратегії державної міграційної політики.

У монографії обґрунтовано рекомендації формування інклюзивної політики зайнятості як напряму гуманітарного відродження країни. Проаналізовано втрати економіки через військові дії на території України та зміни у соціальному захисті для підтримки доходів населення. Розглянуто особливості обумовлених соціальних трансфертів у системі соціального захисту. Сформовано пропозиції щодо удосконалення нормативно-правового забезпечення реалізації соціального захисту через соціальні трансферти.

В умовах необхідності збалансованого розвитку національного ринку праці постає питання щодо формування підходу до реалізації концепції гідної праці з урахуванням умов війни та поступового повоєнного відновлення.

Таким чином, запровадження пілотних програм зайнятості для окремих сегментів робочої сили на тих територіях, де встановлено мир або діють мирні домовленості, мають базуватися на керівних принципах:

➤ **послідовності дій**, що базуватимуться на отриманих попередніх оцінках стану ринку праці та результативності програмних заходів у довоєнний час. Критерії оцінок ефективності політики зайнятості мають бути запроваджені до національних рамок постконфліктності та відновлення економіки;

➤ **інклюзивності та сталості**, тобто запропоновані заходи мають базуватися на засадах включеності до ефективної та продуктивної зайнятості та концепції гідної праці;

➤ **чутливості до посилення воєнної агресії та конфліктності**, тобто запропоновані заходи мають забезпечувати мінімізацію наслідків милітаризації суспільства та можливої криміналізації;

➤ **сприяння гендерній рівності**, оскільки зміна гендерних ролей під час війни матиме негативний вплив на жінок.

Успіх відновлення соціально-трудової сфери – це базові засади створення та підтримки національного лідерства, формування економічних умов зниження рівня конфліктності та напруженості у поствоєнному суспільстві, що знижує рівень витрат на безпекові заходи та суттєво зменшує рівень криміналізації суспільства. Запровадження спеціально орієнтованих заходів, спрямованих на створення робочих місць саме для молоді, які звільнюватимуться з лав Збройних сил, під час війни та відразу після встановлення миру має бути економічним і політичним імперативом державної політики зайнятості та донорських асигнувань.

Можна стверджувати, що Україна в умовах, які склалися, безпосередньо готова до змін, інновацій та креативного мислення, та

беззаперечно, у нашої країни є великий потенціал. Головним завданням є розвиток людського капіталу. Освіченість, порядність, креативність – це головні якості сучасного професіонала. Тому сьогодні Україна крім надання необхідної підтримки своїм громадянам, повинна створювати для них необхідні умови для розвитку, отримання якісної освіти та майбутньої конкурентоспроможності на ринку праці.

Перспективи подальшого розвитку ринку праці автори монографії вбачають у формуванні гнучкої та динамічної моделі його функціонування, заснованій на швидкій адаптації до інноваційних змін, формуванні мобільної та конкурентоспроможної робочої сили, забезпеченні ефективної зайнятості та соціального захисту населення.

## **Наукове видання**

**Петрова** Ірина Леонідівна  
**Близнюк** Вікторія Валеріївна  
**Перегудова** Тетяна Вячеславівна  
**Гук** Лариса Павлівна  
**Юрик** Ярина Іванівна  
**Жовнір** Світлана Михайлівна  
**Яценко** Любов Дмитрівна  
**Біліченко** Світлана Павлівна  
**Лавриненко** Лариса Миколаївна  
**Москвіна** Оксана Дмитрівна

# **МОБІЛЬНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ УКРАЇНИ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

## **Колективна монографія**

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

Редактори: *І.І. Бажал, А.К. Кокошко*  
Оригінал-макет: *С.В. Чимбай*

Підписано у світ 15.12.2023 р.  
Об'єм даних 4,77 Мб

ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»  
вул. Панаса Мирного, 26, м. Київ, 01011  
тел. (044) 254-20-36, факс (044) 280-88-69  
E-mail: eip@ief.org.ua