

ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**БОНДАРЕВСЬКА Ксенія Валентинівна**

УДК 331.5.024.5 (043.5)

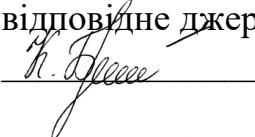
## **ДИСЕРТАЦІЯ**

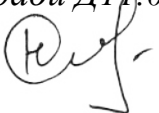
### **СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

08.00.07 – демографія, економіка праці,  
соціальна економіка і політика

Подається на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук

Дисертація містить результати  
власних досліджень. Використання  
ідей, результатів і текстів інших  
авторів мають посилання на  
відповідне джерело

 К.В. Бондаревська

*Дисертація є ідентичною іншим  
примірникам дисертації  
Вчений секретар спеціалізованої  
вченої ради Д11.051.03  
к.е.н.  Н.С. Якімова*

Науковий консультант:  
Дороніна Ольга Анатоліївна, доктор  
економічних наук, професор

Вінниця – 2021

## АНОТАЦІЯ

**Бондаревська К.В. Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2021.

Дисертація присвячена науковому обґрунтуванню теоретико-методологічних основ системного дослідження соціальної безпеки на ринку праці та практичних рекомендацій щодо розробки стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України. На основі системного підходу запропоновано новий напрям наукових досліджень, який полягає в обґрунтуванні концептуальних засад розробки багаторівневої стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України. Визначено теоретичні основи та структуру соціальної безпеки на ринку праці на державному, регіональному, корпоративному (рівень суб'єктів господарювання) та індивідуальному рівнях, а також концептуальне бачення механізму інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України. Дієвість зазначеного механізму визначається впливом суб'єктів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці (держави, роботодавців, найманих працівників, профспілок, спілок роботодавців) на соціальні інтереси населення держави та регіонів, працівника, особи у сфері формування, розподілу та використання робочої сили на ринку праці, на основі ресурсного забезпечення, принципів, методів та інструментів, що визначає заходи державної, регіональної та корпоративної політики у сфері зайнятості та оплати праці. Розроблено методологію оцінки соціальної безпеки на ринку праці, що передбачає сукупність мети, завдань, принципів, процедури, алгоритму, методів аналізу індикаторів соціальної безпеки в контексті вивчення її складових, зокрема безпеки зайнятості та безпеки оплати праці. Запропоновано авторський підхід

щодо проведення комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці, що передбачає оцінку індикаторів безпеки зайнятості та індикаторів безпеки оплати праці із виокремленням індикаторів стимулюючого та дестимулюючого впливу та групування на цій основі (категоріальне та зональне) об'єктів оцінки. Зазначений підхід дозволяє оцінити рівень соціальної безпеки на ринку праці у регіональному вимірі, визначити приналежність регіону до конкретної категорії та зони загроз та обґрунтувати сукупність управлінських заходів диференційовано за категоріями регіонів.

Визначено сучасні тенденції розвитку світового та національного ринків праці у контексті їх впливу на стан соціальної безпеки, проведено комплексну рейтингову оцінку рівня соціальної безпеки на ринку праці, за результатами якої здійснено поділ регіонів України на шість зон (категорій) залежно від найвищого, високого, середнього, нижчого за середній, низького чи найнижчого рівня рейтингового коефіцієнта. З метою залучення позитивного зарубіжного досвіду щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці проведено компаративний аналіз стану ринку праці України та ЄС за методикою комплексної рейтингової оцінки індикаторів безпеки зайнятості та безпеки оплати праці.

Проведено соціально-економічний аналіз чинників соціальної небезпеки на ринку праці України, зокрема, досліджено параметри неформальної зайнятості та наслідків її впливу на безпеку ринку праці; здійснено діагностику соціальної безпеки молоді та осіб старшого віку на ринку праці у контексті загрози безробіття; визначено загрози у сфері оплати праці та обґрунтовано шляхи нейтралізації кожної з них, відповідно до основних функцій заробітної плати в сучасних економічних умовах.

Розроблено концептуальні основи механізму оцінки ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці України та перспектив їх нейтралізації, що передбачає комбіноване використання методів експертного опитування, економіко-математичного моделювання та прогнозування динаміки проблемних явищ і загроз на ринку праці, що перешкоджають забезпеченню

соціальної безпеки на ньому, а також розробку імітаційної моделі оцінки ефективності стратегічних напрямів щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, що дозволяє ідентифікувати ключові загрози та перспективи підтримки соціальної безпеки в сфері зайнятості та оплати праці. За результатами проведеного експертного опитування оцінено значущість ключових загроз та перешкод забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, досліджено перспективи їх нейтралізації, зокрема у контексті скорочення неформальної зайнятості в Україні, стимулювання молодіжної зайнятості, удосконалення освітньої сфери, розвитку нестандартних форм зайнятості, на основі чого здійснено визначення стратегічно важливих пріоритетів та тенденцій розвитку ринку праці України на найближчу перспективу.

Розроблено та апробовано науково-методичний інструментарій оцінювання змін ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці в залежності від варіації співвідношення попиту та пропозиції робочої сили. Досліджено динаміку параметрів безпеки зайнятості та безпеки оплати праці у рамках факторних моделей ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці України. Розроблено імітаційну модель стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в контексті змін рівня ключових загроз, що являє собою обґрунтування сценаріїв формування стратегії на основі параметрів загроз безпеці зайнятості та безпеці оплати праці, серед яких: поширення неформальної зайнятості та молодіжного безробіття, зниження рівня оплати праці, зростання заборгованості із виплати заробітної плати у співвідношенні до фонду оплати праці.

Запропоновано концептуальне забезпечення багаторівневої стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України на основі результатів дослідження сучасних тенденцій розвитку ринку праці, оцінки ключових загроз та SWOT-аналізу стану соціальної безпеки на ньому. Визначено стратегічні пріоритети багаторівневої стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, які полягають у забезпеченні безпеки зайнятості та безпеки оплати праці та передбачають реалізацію заходів щодо детінізації зайнятості, забезпечення зайнятості й конкурентоспроможності молоді та осіб старшого віку,

забезпечення оплати праці з урахуванням принципу соціальної справедливості. Обґрунтовано механізм реалізації стратегічних пріоритетів з урахуванням ключових цілей державної стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України: збалансованості розвитку ринку праці, детінізації відносин зайнятості, зниження безробіття, зокрема, серед найбільш вразливих на ринку праці категорій робочої сили – молоді та осіб старшого віку, зростання рівня оплати праці та трудових доходів населення.

Запропоновано напрями реалізації стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці на національному та регіональному рівнях, що базуються на визначенні пріоритетів взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, впровадженні проєктів з розвитку молодіжного підприємництва, формуванні механізму взаємодії закладів освіти та роботодавців у контексті навчання осіб старшого віку, визначенні концептуальних засад поширення нестандартних форм зайнятості, впровадженні стратегічних заходів щодо забезпечення безпеки оплати праці. Розроблено концептуальні засади корпоративної стратегії забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці, що має на меті забезпечення ефективності праці та високого рівня трудових доходів працівників та передбачає імплементацію практичних заходів щодо досягнення цілей збалансованого розвитку внутрішньоорганізаційного ринку праці, збільшення ефективності відносин зайнятості, підвищення ефективності організації оплати праці та зростання трудових доходів працівників. З метою досягнення цілей корпоративної стратегії забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці визначено авторську концепцію формування системи наставництва та професійного коучингу; обґрунтовано мотиваційні пріоритети, що покликані сприяти підвищенню ефективності праці, та стратегічні заходи щодо забезпечення безпеки оплати праці на рівні суб'єктів господарювання.

*Ключові слова:* соціальна безпека, ринок праці, соціальна безпека на ринку праці, стратегія, безпека зайнятості, безпека оплати праці, загрози соціальній безпеці на ринку праці, комплексна рейтингова оцінка.

## SUMMARY

**Bondarevska K.V. Strategy of implementation of social security in the labor market of Ukraine. – Qualification research work as a manuscript.**

Dissertation on the receipt of the scientific degree of doctor of economic sciences on speciality 08.00.07 – Demography, labor economics, social economics and policy. – Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2021.

The dissertation is devoted to the scientific substantiation of the theoretical and methodological bases of the systematic research of social security in the labor market and practical recommendations for the development of a strategy of implementation of social security in the labor market of Ukraine. On the basis of the system approach the new direction of scientific researches which consists in substantiation of conceptual bases of development of multilevel strategy of maintenance of social security in the labor market of Ukraine is offered. Theoretical bases and structure of social security in the labor market at the state, regional, corporate (level of economic entities) and individual levels, and conceptual vision of the mechanism of institutional support of social security in the labor market of Ukraine are determined. The effectiveness of this mechanism is determined by the influence of social security subjects in the labor market (state, employers, employees, trade unions, employers' unions) on the social interests of the population of the state and regions, employee, person in the formation, distribution and using of labor force in the labor market, on the basis of resource provision, principles, methods and tools that determine the measures of state, regional and corporate policy in the sphere of employment and salaries. The methodology of the assessment of social security in the labor market is developed. It provides a totality of goals, objectives, principles, procedures, algorithms, methods of analysis of social security indicators in the context of studying its components, including employment and salary security. The author's approach to conducting a comprehensive rating assessment of the level of social security in the labor market, which provides for the assessment of employment security indicators and salary security indicators with the separation of indicators of

stimulating and disincentive effects and grouping on this basis (categorical and zonal) the objects of assessment is proposed. This approach allows to evaluate the level of social security in the labor market in the regional dimension, to determine the region's affiliation to a specific category and zone of threat and to justify a totality of management measures differentiated by categories of regions.

The current trends of the development of world and national labor markets in the context of their impact on social security are defined, a comprehensive rating assessment of the level of social security in the labor market, which divided the regions of Ukraine into six zones (categories) depending on the highest, high, average, below average, low or lowest rating factor is conducted. In order to attract positive foreign experience in ensuring social security in the labor market, a comparative analysis of the labor market of Ukraine and the EU is conducted using the method of comprehensive rating assessment of the indicators of employment security and salary security.

The socio-economic analysis of factors of the social danger in the labor market of Ukraine is conducted, in particular, the parameters of informal employment and the consequences of its impact on labor market security are studied; the diagnostics of social security of youth and elderly people in the labor market in the context of the threat of unemployment is carried out; the threats in the sphere of salary security are identified and the ways of neutralization each of them, in accordance with the basic functions of salary in modern economic conditions are substantiated.

Conceptual bases of the mechanism of assessment of key threats to social security in the labor market of Ukraine and prospects of its neutralization, that provides combined using of methods of expert interrogation, economic-mathematical modeling and forecasting of dynamics of the problematic phenomena and threats in the labor market, and the development of a simulation model for assessing the effectiveness of strategic directions for ensuring social security in the labor market, which allows to identify key threats and prospects for maintaining social security in the sphere of employment and salaries are developed. According to the results of the expert survey, the significance of key threats and obstacles to social security in the

labor market is assessed, the prospects of their neutralization are investigated, in particular in the context of reducing informal employment in Ukraine, stimulating the youth employment, improving education, developing non-standard forms of employment based on the strategically important priorities and trends in the labor market of Ukraine in the near future are determined. The scientific and methodological tools for assessing changes in key threats to social security in the labor market depending on the variation of the ratio of supply and demand of labor force are developed and tested. The dynamics of parameters of employment security and salary security within factor models of the key threats to social security in the labor market of Ukraine is studied. The simulation model of the strategy of ensuring social security in the labor market in the context of changes in the level of key threats, which is a substantiation of scenarios for the formation of a strategy based on the parameters of threats of employment security and salary security, including: the spread of informal employment and youth unemployment, lower salaries, rising wage arrears in relation to the wage bill is developed.

Conceptual support of the multilevel strategy of social security in the labor market of Ukraine on the basis of results of research of the modern tendencies of development of the labor market, the estimation of key threats and the SWOT-analysis of a condition of social security in the labor market is offered. The strategic priorities of the multilevel strategy of social security in the labor market, which consist in the providing of employment security and salary security and provide the implementation of measures to de-shadow employment, employment and competitiveness of youth and the elderly people, ensuring salaries based on the principle of social justice are identified. The mechanism of realization of strategic priorities taking into account the key goals of the state strategy of social security in the labor market of Ukraine: the balanced development of the labor market, the de-shadowing of employment relations, the reduction of unemployment, in particular, among the most vulnerable labor categories – youth and elderly people, growth level of salaries and labor incomes is substantiated.



The directions of implementation of the strategy of social security in the labor market at the national and regional levels based on determining the priorities of interaction between the labor market and the market of educational services, implementation of projects for youth entrepreneurship, formation of the mechanism of interaction between educational institutions and employers in the context of education of the elderly people, definition of conceptual bases of distribution of non-standard forms of employment, introduction of strategic measures on maintenance of salary security are offered. The conceptual bases of corporate strategy of employment and salary security, which aims to ensure labor efficiency and high level of labor incomes and provides for the implementation of practical measures to achieve the goals of balanced development of the internal labor market, increase employment relations, increase salary efficiency and growth of labor incomes of employees are developed. In order to achieve the goals of the corporate strategy of employment and salary security, the author's concept of forming a system of mentoring and professional coaching is determined; the motivational priorities designed to help improve the work efficiency and the strategic measures to ensure salary security at the level of economic entities are substantiated.

*Key words:* social security, labor market, social security in the labor market, strategy, employment security, salary security, threats to social security on the labor market, comprehensive rating assessment.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Бондаревська К. В. Оцінка сучасного стану та розвитку трудового потенціалу в галузі державного управління (п. 2.1). *Підвищення ефективності використання персоналу та його розвиток*: монографія / за наук. ред. д. е. н. А. Г. Бабенка. Дніпропетровськ: УМСФ, 2016. С. 39–49 (0,72 д.а.).

2. Бондаревська К. В., Гетьман О. О. Проектування інноваційної моделі розвитку молодіжного ринку праці (п. 1.7); Бондаревська К. В., Бабенко А. Г. Мотивація персоналу: теорія, методологія і практика (п.2.2). *Соціально-*

*економічні аспекти інноваційного розвитку людських ресурсів: монографія / за заг. ред. М. В. Гудзь і А. В. Карпенка; Запорізький національний технічний університет. – Запоріжжя: «Просвіта», 2017. С. 86–97; С. 108–131 (2,4 д.а. / 1,0 д.а.). Особистий внесок здобувача полягає в оцінці сучасних тенденцій розвитку молодіжного ринку праці та проектуванні заходів інноваційної спрямованості щодо покращення його стану; визначенні теоретико-методологічних та практичних аспектів формування мотиваційного механізму працівників сучасних підприємств.*

3. Бондаревська К. В. Оцінка стану молодіжної зайнятості та конкурентоспроможності випускників на вітчизняному ринку праці та ринку праці ЄС (п. 2.3); Бондаревська К. В. Проектна модель обґрунтування перспектив розвитку молодіжного ринку праці (п. 2.4); Проект формування ефективної взаємодії ВНЗ та роботодавців (п. 5.3). *Інноваційні підходи до формування ефективної ринково-освітньої моделі: монографія. Дніпро: УМСФ, 2017. С. 88–102; С. 102–12; С. 190–204 (1,7 д.а.).*

4. Bondarevska K., Hetman O., Volkova N. Modern educational technologies in the training of future HR managers. *Modern Technologies of Society Development. Collective Scientific Monograph. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2019. Pp. 50–62 (1,5 д.а. / 0,5 д.а.). Особистий внесок здобувача полягає у дослідженні особливостей інтерактивних технологій навчання та визначенні їх ролі в процесі освітньої підготовки.*

5. Bondarevska K. Modern tendencies of youth employment in the EU and Ukraine. *Journal L'Association 1901 "SEPIKE". 2017. Edition 17. P. 60–66 (Index Copernicus та інші) (0,4 д.а.).*

6. Bondarevska K., Hetman O. Social Security: Ukrainian way to the EU standards. *Economics and management / Икономика и управление. Югозападен університет «Неофит Рилски». 2017. Issue 2. P. 66–75 (Google Scholar та інші) (0,5 д.а./0,25 д.а.). Особистий внесок здобувача полягає у ідентифікації характеристик соціальної безпеки в Україні.*

7. Bondarevska K., Ovcharenko E. Modern mechanisms of labor potential evaluation. *Journal L'Association 1901 "SEPIKE"*. 2018. Edition 21. P. 79–82 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні особливостей оцінки трудового потенціалу в сучасних умовах.*

8. Shaulska L., Doronina O., Naumova M., Honcharuk N., Bondarevska K., Tomchuk O. Agrupación entre países de los mercados laborales y educativos en el sistema de gestión económica estratégica. *REICE: Revista Electrónica De Investigación En Ciencias Económicas*. 2020. Vol. 8, No. 16. P. 166–196. URL: <https://doi.org/10.5377/reice.v8i16.10681> (*Web of Science та інші*) (3,6 д.а. / 0,6 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у порівнянні трендів розвитку ринку праці в Україні та ЄС.*

9. Бондаревська К. В., Бабенко А. Г., Максименко К. В. Аналіз стану зайнятості та безробіття населення в Дніпропетровському регіоні. *Вісник Донецького національного університету, сер. В: Економіка і право*. 2012. Вип. 2. С. 17–20 (0,5 д.а. / 0,17 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у характеристиці регіональних трендів зайнятості та безробіття.*

10. Бондаревська К. В., Абросімова В. П. Проблеми та перспективи підвищення якості трудового потенціалу: регіональний аспект. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2014. Випуск 9–1, частина 3. С. 171–174 (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в окресленні проблемних аспектів розвитку трудового потенціалу.*

11. Бондаревська К. В., Фоменко А. О. Актуальні проблеми молодіжної зайнятості в сучасних умовах. *Сталий розвиток економіки: міжнародний науково-виробничий журнал*. 2015. № 1 (26). С. 110–115 (*Index Copernicus та інші*) (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів вирішення проблеми молодіжної зайнятості в Україні.*

12. Бондаревська К. В., Суха М. І., Шинкарук А. О. Вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах. *Економічний простір: Збірник*

наукових праць. Дніпропетровськ: ПДАБА, 2015. № 94. С. 77–86 (*Index Copernicus та інші*) (0,6 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у висвітленні особливостей сучасної системи оплати праці в Україні.*

13. Бондаревська К. В., Заїка Н. О. Проблеми формування трудового потенціалу та перспективи його розвитку в Україні. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*. 2015. № 1 (8). Том. 2. Харків: ХНАДУ, 2015. С. 18–22 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні перспектив розвитку трудового потенціалу в Україні.*

14. Бондаревська К. В., Плясун А. В., Осипенко Д. С. Теоретичні засади формування системи мотивації персоналу на основі аналізу мотиваційних теорій. *Сталий розвиток економіки: міжнародний науково-виробничий журнал*. 2015. № 2 (27). С. 233–239 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,17 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у прикладних аспектах використання мотиваційних теорій в сучасних умовах.*

15. Бондаревська К. В. Зайнятість сільського населення в сучасних умовах. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Науки: економіка, політологія, історія*. 2015. № 10 (230). С. 19–31 (0,6 д.а.).

16. Бондаревська К. В., Голік О. А. Удосконалення системи розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова*. 2015. Т. 20. Вип. 5. С. 191–195 (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у практичних аспектах удосконалення системи розвитку персоналу.*

17. Бондаревська К. В., Шинкарук А. О. Удосконалення механізму функціонування регіонального ринку праці. *Сталий розвиток економіки: міжнародний науково-виробничий журнал*. 2016. № 1 (30). С. 173–181 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів розвитку регіонального ринку праці.*

18. Бондаревська К. В. Молодіжна зайнятість: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Економіка і організація управління: збірник наукових праць*. 2016. № 2 (22). С. 27–35 (0,5 д.а.).

19. Бондаревська К. В., Супруненко Ю. В. Проблеми працевлаштування молоді в Україні. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2016. № 2 (56). С. 144–152 (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в окресленні шляхів вирішення проблеми працевлаштування молоді в Україні.*

20. Бондаревська К. В., Воронова В. С. Конкурентоспроможність молодих фахівців на сучасному ринку праці. *Сталий розвиток економіки: міжнародний науково-виробничий журнал*. 2017. № 1 (34). С. 11–19 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.*

21. Бондаревська К. В., Кисельов В. Р. Сучасні тенденції розвитку ринку праці: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*. 2017. № 4 (19). С. 9–15 (*Index Copernicus*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у висвітленні зарубіжного досвіду розвитку ринку праці.*

22. Бондаревська К. В., Аксьонова А. О. Особливості розвитку ринку праці України під впливом сучасних глобалізаційних процесів. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Випуск 38. С. 43–47 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в оцінці впливу глобалізації на ринок праці України.*

23. Бондаревська К. В. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в контексті соціальної безпеки держави. *Проблеми економіки*. 2019. № 3 (41). С. 255–262 (*Index Copernicus та інші*) (0,7 д.а.).

24. Бондаревська К. В. Міжнародна міграція робочої сили. *Бізнес Інформ*. 2019. № 10. С. 44–49 (*Index Copernicus та інші*) (0,45 д.а.).

25. Бондаревська К. В. Оцінка рівня соціальної безпеки на ринку праці України та напрями її забезпечення. *Вісник економічної науки України*. 2019.

№ 2 (37). С. 101–104 (0,5 д.а).

26. Бондаревська К. В., Дробот А. С. Міжнародна міграція в контексті забезпечення соціальної безпеки. *Інфраструктура ринку*. 2020. Випуск 43. С. 43–48 (*Index Copernicus*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні впливу міжнародної міграції на стан соціальної безпеки.*

27. Бондаревська К.В. Інституційне забезпечення соціальної безпеки на ринку праці: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії. *Проблеми економіки*. 2020. № 2 (44). С. 382–388 (*Index Copernicus та інші*) (0,6 д.а.).

28. Бондаревська К. В. Неформальна зайнятість як загроза соціальній безпеці на ринку праці України в умовах економічної трансформації. *Проблеми економіки*. 2020. № 3. С. 190–196 (*Index Copernicus та інші*) (0,7 д.а.).

29. Дороніна О. А., Бондаревська К. В. Корпоративна стратегія забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці як засіб підвищення якості трудового життя. *Економіка і організація управління*. 2020. Вип. 3 (39). С.253–264. (0,8 д.а. / 0,4 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні стратегічних пріоритетів та напрямів забезпечення безпеки зайнятості та безпеки оплати праці, а також концепції системи наставництва і професійного коучингу.*

30. Бондаревська К. В. Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України: напрями розробки та реалізації. *Бізнес Інформ*. 2020. № 12. С. 238–244. (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а.).

31. Бондаревська К. В., Ковалівська Ю. В. Сучасні форми та методи матеріального стимулювання персоналу. *Економічні проблеми модернізації та інноваційного розвитку регіонів: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції*. 15–16 березня 2013 р., м. Одеса. Одеса: ГО «Центр економічних досліджень та розвитку», 2013. С. 63–65 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в узагальненні основних методів матеріального стимулювання працівників.*

32. Бондаревська К. В., Карпук Д. В. Система грейдингу як напрям ефективного стимулювання праці. *Стратегічні напрями державної*

*економічної та соціальної політики у 2013 році: XIX Міжнародна науково-практична конференція. 15-16 березня 2013 р., м. Київ. Київ: «Нова Економіка», 2013. С. 37–39 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). Особистий внесок здобувача полягає у визначенні прикладних аспектів застосування системи грейдингу.*

33. Бондаревська К. В. Актуальні питання соціально-трудових відносин в галузі державного управління. *Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальні, економічні, фінансові проблеми: тези Міжнар.наук.-практ.інтернет-конф.аспірантів та молодих вчених. 29 листопада 2013 р., м. Дніпропетровськ. Дніпропетровськ: ДДФА, 2013. С. 252–254 (0,2 д.а.).*

34. Бондаревська К. В., Геленко А. В. Зарубіжний досвід стимулювання персоналу на сучасних підприємствах. *Економічні підсумки 2013 року: досягнення, тенденції та прогнози: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції. 27–28 грудня 2013 року, м. Сімферополь. Сімферополь: НО «Economics», 2013. ч. 1. С. 49–52 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів удосконалення системи стимулювання персоналу на основі зарубіжної практики.*

35. Бондаревська К. В., Фоменко А. О. Участь працівників у прибутках як перспективний напрям матеріального стимулювання. *Проблеми сучасної економіки: збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції. 27–28 грудня 2013 року, м. Донецьк. Донецьк: ГО «СІЕУ», 2013. ч. 2. С. 20–22 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів застосування систем участі персоналу в прибутках на сучасних підприємствах.*

36. Бондаревська К. В., Ковальчук І. В. Система ключових показників ефективності як основа мотивації персоналу. *Naukowe prace, praktyka, opracowania, innowacje 2013 roku: Zbiór raportów naukowych. 30.12.2013 – 31.12.2013. Zakopane: Wydawca: Sp.z o.o. “Diamond trading tour”, 2013. Р. 17–21 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). Особистий внесок здобувача полягає у характеристиці особливостей системи ключових показників ефективності.*

37. Бондаревська К. В., Суха М. І. Інвестування в персонал як фактор розвитку сучасних підприємств. *Проблеми та перспективи розвитку науки: матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції 25–26 жовтня 2014 р., Чернівці.* (Буковинська економічна фундація. Київ: науково-видавничий центр «Лабораторія думки», 2014. С. 21–22 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у характеристиці напрямів інвестування в персонал, що сприяють ефективності діяльності підприємств.*

38. Бондаревська К. В., Салімов А. Зарубежный опыт оплаты труда как путь к совершенствованию системы оплаты труда в Украине. *Науковий диспут: питання економіки та фінансів: збірник тез наукових робіт міжнародної науково-практичної конференції. 20 листопада 2014 року, Київ-Будапешт-Відень / Науковий центр Фінансової ради України, 2014. С. 100–103 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.).* *Особистий внесок здобувача полягає в узагальненні напрямів удосконалення системи оплати праці в Україні на основі зарубіжного досвіду.*

39. Бондаревська К. В., Комарова С. К. Державне регулювання оплати праці: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та менеджмент: стратегічні імперативи, аналіз тенденцій та перспектив розвитку.* Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції 05 грудня 2014 року, Херсон. Херсон: Тімекс. 2014. С. 116–118 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів вирішення проблем державного регулювання оплати праці.*

40. Бондаревська К. В., Шинкарук А. О. Мотиваційні аспекти регулювання соціально-трудових відносин. *Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальна, економічні та фінансові проблеми в умовах глобалізації: тези Міжнар.наук.-практ. інтернет-конф. аспірантів та молодих вчених. 28 листопада 2014 р. Дніпропетровськ. Дніпропетровськ: ДДФА, 2014. С. 133–135 (0,2 д.а./ 0,1 д.а.).* *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні ролі мотивації праці у процесі регулювання соціально-трудових відносин.*

41. Бондаревська К. В., Плясун А. В. Мотивація персоналу як чинник зростання ефективності праці. *Економіка та управління підприємствами,*



регіонами і країнами в умовах ризиків: матеріали Міжнар.наук.-практ.конф., 27–28 листопада 2014 р., м. Чернігів / ред. кол.: В. П. Ільчук. Дніпропетровськ: НГУ, 2014. С. 15–18 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у висвітленні впливу мотивації персоналу на показники ефективності праці.*

42. Бондаревська К. В., Лісовенко С. Г. Особливості формування ефективної системи стимулювання персоналу в сучасних умовах. *Проблеми і перспективи практичної реалізації наукових досліджень*: Матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції. 27–28 лютого 2015 р., Чернівці. Київ: Науково-видавничий центр «Лабораторія думки», 2015. С. 9–11 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні умов формування ефективної системи стимулювання працівників.*

43. Бондаревська К. В. Особливості розвитку регіональних ринків праці в сучасних умовах. *Перспективи економічного і соціального розвитку національних економік в умовах глобалізації та регіоналізації*: тези Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 27 березня 2015 року, м. Дніпропетровськ. Дніпропетровськ: ДДФА, 2015. С. 127–130 (0,2 д.а.).

44. Бондаревська К. В. Проблема безробіття сільського населення та шляхи її вирішення. *Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта*: Праці VII Міжнародної науково-практичної конференції. 29 вересня – 2 жовтня 2015 р., м. Харків. Харків.: НТУ «ХПІ», 2015. С. 177–180 (0,2 д.а.).

45. Bondarevska K. Employment regulation in the context of global management. *PERSPECTIVE TRENDS IN SCIENTIFIC RESEARCH – 2015*: Materials of International scientific and practical conference. October, 17-22, Bratislava, Slovak Republic. P. 23–24 (0,13 д.а.).

46. Бондаревська К. В., Ковтун М. О. Безробіття в Україні та шляхи його подолання. *Шляхи стабілізації фінансово-економічного стану країни*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 23–24 жовтня 2015 року, м. Львів. Львів: ЛЕФ, 2015. С. 89–91 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в окресленні напрямів вирішення проблеми безробіття в Україні.*

47. Bondarevska K. Ways of the decision of employment problem in the conditions of globalization. *Theory and practice of reforming economic systems: Abstracts of II International scientific and practical forum "New Economics"*. November-1-10, Krakow, Poland. P. 9–10 (0,13 д.а.).

48. Бондаревська К. В. Інвестування як напрям вирішення проблеми зайнятості сільського населення. *Проблеми інвестування та формування інвестиційного клімату в АПК: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 29–30 жовтня 2015 року, м. Полтава. Полтава: РВВ ПДАА, 2015. С. 55–56 (0,13 д.а.).*

49. Бондаревська К. В., Кияшко Д. С. Особливості винагородження персоналу в сучасних умовах. *Проблеми і перспективи розвитку науки в умовах євроінтеграції: Матеріали XXXIX Міжнародної науково-практичної конференції. 29–30 квітня 2016 р., Чернівці. Київ: Науково-видавничий центр «Лабораторія думки», 2016. С. 14–16 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). Особистий внесок здобувача полягає у визначенні характерних рис сучасних систем винагородження персоналу.*

50. Бондаревська К. В., Смірнов С. С. Напрями вдосконалення системи винагороди персоналу підприємства. *Нова економіка на світовому, державному та регіональному рівнях: проблеми та розвиток: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції. 20–21 травня 2016 р., м. Київ. Київ: ГО «Київський економічний науковий центр», 2016. С. 32–35 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). Особистий внесок здобувача полягає у визначенні проблемних аспектів систем винагороди за працю на сучасних підприємствах.*

51. Бондаревська К. В., Бреус А. А. Ринок освітніх послуг в Україні та світі: проблеми та перспективи розвитку. *Формування нової парадигми управління фінансами та бізнесом в умовах посилення євроінтеграційних процесів в Україні: зб. тез наук. доп. за матеріалами I Міжнар. наук.-практ. конф. 27 жовтня 2016 р., м. Львів. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, Ч. 1. 2016. С. 312–315 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). Особистий внесок здобувача полягає у визначенні проблем та перспектив розвитку ринку освітніх послуг в Україні.*

52. Бондаревская К. В. Инновационные формы занятости населения и их развитие. *Украина-България-Европейский Союз: съвременно състояние и перспективи*: Сборник с доклади от Международна научна конференция. Том. 2, Варна-2016, икономически университет Варна (България), Национален технически университет Херсон (Украина). С. 177–181 (*акт о внерении №137 от 26.09.2016 г.*) (0,3 д.а.).

53. Бондаревська К. В. Актуальні питання зайнятості сільського населення в сучасних умовах. *Сучасні проблеми формування, розвитку і використання ресурсного потенціалу АПК*. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. 30 березня 2017 року, м. Полтава. Полтава: кафедра економіки підприємства ПДАА, 2017. С. 79–82 (0,2 д.а.).

54. Бондаревська К. В., Прокопенко А. Ф. Освітня міграція в контексті забезпечення соціально-економічної безпеки країни. *Сучасні механізми забезпечення соціально-економічної безпеки на макро- та макrorівнях*: матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2017. С. 30-32 (0,2 д.а./ 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні впливу освітньої міграції на стан соціально-економічної безпеки країни.*

55. Бондаревська К. В. Проблеми зайнятості сільського населення в умовах глобалізації. *Розвиток агропродовольчого ринку в умовах глобалізації економіки*: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. 30 листопада 2017 року, м. Полтава. Полтава : кафедра економіки підприємства ПДАА, 2017. С. 32–35 (0,2 д.а.).

56. Бондаревська К. В., Ромашко І. Ю. Ринок праці України в контексті факторів його безпеки. *Перспективи інноваційного розвитку економіки: сучасні підходи та напрями*: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. 17–18 листопада 2017 року, м. Ужгород. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2017. Ч. 2. С. 42–44 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні особливостей розвитку сучасного ринку праці України.*

57. Бондаревська К. В., Белік А. Ю. Зовнішні міграційні процеси та їх вплив на стабільність ринку праці в Україні. *Напрями розвитку ринкової економіки на засадах конкурентоспроможності, інноваційності та сталості*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 11 листопада 2017 р., м. Запоріжжя. Запоріжжя: Запорізька державна інженерна академія, 2017. С. 161–163 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в оцінці впливу міграції на стабільність ринку праці України.*

58. Бондаревська К. В., Калашнікова В. В. Сучасні тенденції розвитку інноваційних форм зайнятості в Україні. *Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, обліку, фінансів та управління в Україні та світі*: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. 14 листопада 2017 р., Полтава. Полтава: ЦФЕНД, 2017. С. 116–117 (0,17 д.а. / 0,08 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні перспектив розвитку інноваційних форм зайнятості в Україні.*

59. Бондаревська К. В., Шевченко О. Г. Провідні тенденції та зарубіжний досвід управління винагородою персоналу. *Наукові здобутки на шляху до вдосконалення результативності політики економічного зростання*: збірник тез наукових робіт учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції. 12–13 січня 2018 р., м. Одеса. Одеса: ЦЕДР, 2018. С. 37–39 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в узагальненні зарубіжного досвіду управління винагородою персоналу підприємств.*

60. Бондаревська К. В., Книш А. І. Міжнародний досвід регулювання ринку праці та освітніх послуг. *Формування сучасної моделі управління та підвищення якості менеджменту в системі вищої освіти*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2018. С. 149–151 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів регулювання ринку праці та освітніх послуг на основі зарубіжного досвіду.*

61. Бондаревська К. В., Ульянченко К. А. Співпраця ВНЗ та бізнес-структур в Україні. *Суспільна місія класичного університету в сучасному світі*:

Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, приуроченої до 100-річчя ДНУ ім. Олеса Гончара / ред.кол.: М. В. Поляков (голова) та ін. Д.: ДНУ, 2018. С. 424–246 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів співробітництва сфер освіти та бізнесу.*

62. Бондаревська К. В., Новосьолова А. С. Зарубіжний досвід вирішення проблеми зайнятості населення. *Становлення нової економіки в сучасних умовах: проблеми, особливості та напрями*: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених. 30 березня 2019 року, м. Київ. Київ: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2019. С. 10–11 (0,17 д.а. / 0,08 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні можливостей застосування зарубіжного досвіду щодо вирішення проблеми зайнятості населення в Україні.*

63. Бондаревська К. В. Інноваційна зайнятість в умовах євроінтеграції України. *Публічне управління XXI століття: синтез науки та практики*: зб. тез XIX Міжнар. наук. конгресу, 19 квітня 2019 р., Харків. Харків: Вид-во ХарPI НАДУ“Магістр”, 2019. С. 353–357 (0,2 д.а.).

64. Бондаревська К. В., Іванківа В. І. Проблема безробіття в Україні та напрями її вирішення. *Наука, освіта, суспільство: реалії, виклики, перспективи*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 16–17 травня 2019 р., Вінниця. Вінниця: ТОВ «ТВОРИ», 2019. Т. 1. С. 89–91 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у висвітленні перспектив зниження рівня безробіття в Україні.*

65. Бондаревська К. В. Перспективи розвитку академічного підприємництва в Україні. *Розвиток академічного підприємництва в закладах вищої освіти та наукових установах України*: Круглий стіл. 16 травня 2019 р., м. Київ. Київ, 2019. С. 10–13. (0,25 д.а.).

66. Бондаревська К. В., Луценко Д. Г. Актуальні проблеми зайнятості населення в Україні та світі в умовах глобалізації. *Розвиток економіки та менеджменту в умовах інтеграційних процесів*: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції. 12 жовтня 2019 р., м. Київ.

Київ: ГО «Київський економічний науковий центр», 2019. С. 10–12 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в окресленні проблем зайнятості населення в Україні.*

67. Бондаревська К. В., Калашнікова Ю. М. Рівень життя населення у світі: сучасний стан та проблеми підвищення. *Підприємництво, цифрові інновації, фінанси: теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку*: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 26 жовтня 2019 року, Львів. Львів: ЛЕФ, 2019. С.103-105 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні шляхів підвищення рівня життя населення.*

68. Бондаревська К. В. Соціальна безпека на ринку праці України: оцінка її рівня та напрями забезпечення. *New Economics*: матеріали Міжнародного наукового форуму «New Economics-2019». 14–15 листопада 2019 р., м. Київ. Київ: НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2019. Т. 1. С. 264–269 (0,3 д.а.).

69. Бондаревська К. В., Бугера Н. Світові моделі соціально-трудових відносин в умовах глобалізації. *Інноваційне підприємництво, менеджмент, фінанси: стан, аналіз тенденцій та науково-економічний розвиток*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. 23 листопада 2019 р., м. Львів. Львів: ЛЕФ, 2019. Ч. 2. С. 30–33 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні характерних рис світових моделей регулювання соціально-трудових відносин.*

70. Бондаревська К. В., Нековаль Д. С. Рівень життя населення в світі та методологія його обчислення. *Економіка, облік, фінанси та право: стратегічні пріоритети розвитку в умовах глобалізації*: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. 5 грудня 2019 р., Полтава. Полтава: ЦФЕНД, 2019. Ч. 9. С. 24–25 (0,13 д.а. / 0,07 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у характеристиці методології оцінки рівня життя населення.*

71. Бондаревська К. В., Іванюк О. Соціальна складова міжнародної безпеки в сучасних умовах. *Економіка і менеджмент 2020: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку*: зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. 2–3 квіт.

2020 р. Дніпро: Видавець Біла К. О., 2020. С. 20–23 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні ролі соціальної безпеки у глобальному вимірі.*

72. Бондаревська К. В. Міжнародний досвід впровадження дуальної освіти. *Дуальна форма здобуття освіти: успіхи та проблеми першого року запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої освіти України: Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції. 22 жовтня 2020 року, Київ. Київ: Науково-методичний центр ВФПО, 2020. С. 83–86 (0,2 д.а.).*

73. Бондаревська К. В., Долгова А. В. Розвиток світового ринку праці в умовах трансформаційних змін. *Стратегічні пріоритети розвитку економіки, фінансів, обліку і права: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції. 16 листопада 2020 р., Полтава. Полтава: ЦФЕНД, 2020. Ч. 2. С. 41–43 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). Особистий внесок здобувача полягає у визначенні тенденцій розвитку світового ринку праці.*

74. Bondarevska K. State regulation as a factor of sustainable economic development. *MEST Journal*. 2014. Vol.2 . No.2. P. 23–31 (*Index Copernicus*) (0,4 д.а.).

75. Бондаревська К. В., Овчарик А. О. Конкурентоспроможність молодих фахівців на ринку праці. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (17). С. 106–109 (*Index Copernicus та інші*) (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні характеристик конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці.*

76. Бондаревська К. В., Товмашенко Т. О. Стимулювання персоналу: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії. *Молодий вчений*. 2015. № 3 (18). Частина 1. С. 26–31 (*Index Copernicus та інші*) (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у напрямках імплементації зарубіжного досвіду стимулювання персоналу в Україні.*

77. Bondarevska K. V., Morhunovska N. A., Poltavets A. O. Foreign Experience of the Motivation of Personnel and Prospects of its Implementation in Ukraine. *Economics, management, law: problems and prospects: collection of scientific*

*articles*. Vol. 1. Agenda Publishing House, Coventry, United Kingdom, 2015. P. 155–158 (*Science Index, CPCI-SSH та інші*) (0,25 д.а. / 0,08 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в окресленні можливостей впровадження зарубіжного досвіду мотивації персоналу в Україні.*

78. Bondarevska K. Employment in the context of the state regulation of economy. *Promising problems of economics and management: collection of scientific articles*. Publishing house «BREEZE», Montreal, Canada, 2015. P. 433–436 (*Science Index, CPCI-SSH та інші*) (0,25 д.а.).

79. Bondarevska K., Kamay K., Shaliapina A. Foreign experience of the solving of employment problems. *Actual problems of economics, management and law in modern social and economic environment: collection of scientific articles*. Pegasus Publishing, Lisbon, Portugal, 2015. P. 5–8 (*Science Index, CPCI-SSH та інші*) (0,25 д.а. / 0,08 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні основних напрямів щодо вирішення проблеми зайнятості населення в Україні.*

80. Бондаревська К. В., Суха М. І. Шляхи удосконалення систем винагородження працівників у сучасних умовах. *Молодий вчений*. 2016. № 5 (32). С. 27–30 (*Index Copernicus та інші*) (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні актуальних напрямів удосконалення систем винагородження персоналу.*

81. Бондаревська К. В., Криша В. В. Нетрадиційні форми зайнятості населення та їх розвиток. *Молодий вчений*. 2017. № 11 (51). С. 1107–1110 (*Index Copernicus та інші*) (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у характеристиці особливостей, переваг та недоліків нетрадиційних форм зайнятості населення.*

82. Бондаревская К. В. Проектирование модели эффективного взаимодействия высших учебных заведений и бизнес-структур. *Инновационное развитие экономики: предпринимательство, образование, наука: сб. науч. ст. / редкол.: Т. В. Борздова (отв. ред.). Минск : ГИУСТ БГУ, 2017. С. 220–223 (0,3 д.а).*

83. Бондаревська К. В., Дробот А. С. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в світі. *Міжнародний електронний науковий журнал «Наука онлайн».*



Випуск 5/20. Режим доступу: <https://nauka-online.com/ua/publications/ekonomika/2020/5/suchasni-tendentsiyi-rozvitku-rinku-pratsi-v-sviti/> (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у систематизації характеристик розвитку світового ринку праці.*

84. Бондаревська К. В., Яцентюк Н. Р. Сучасні тенденції розвитку молодіжного ринку праці в умовах глобалізації. *Молодий вчений*. 2020. №6 (82). С. 192–196 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в окресленні напрямів вирішення проблем розвитку молодіжного ринку праці.*

85. Бондаревська К. В., Септа М. В., Калініна М. А. Проблеми молодіжної зайнятості та шляхи їх вирішення: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Молодий вчений*. 2020. № 11 (87). С. 143–148 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні перспектив застосування зарубіжного досвіду щодо вирішення проблеми зайнятості молоді в Україні.*

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ .....</b>	<b>28</b>
<b>ВСТУП.....</b>	<b>29</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ</b>	
<b>ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ</b>	
<b>НА РИНКУ ПРАЦІ .....</b>	<b>44</b>
1.1 Теоретичний базис дослідження соціальної безпеки	
на ринку праці та дефініцій, що визначають її сутність .....	44
1.2 Інституційне та нормативно-правове забезпечення соціальної	
безпеки на ринку праці .....	72
1.3 Методологія оцінки соціальної безпеки на ринку праці.....	100
Висновки до розділу 1 .....	130
<b>РОЗДІЛ 2 СУЧАСНИЙ РИНОК ПРАЦІ: СВІТОВІ ТА</b>	
<b>НАЦІОНАЛЬНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ .....</b>	<b>133</b>
2.1 Тенденції розвитку світового ринку праці в умовах глобалізації.....	133
2.2 Розвиток ринку праці в Україні: стан, проблеми, перспективи .....	160
2.3 Комплексна рейтингова оцінка рівня соціальної безпеки на ринку праці	
України (регіональний вимір).....	194
Висновки до розділу 2.....	218
<b>РОЗДІЛ 3 СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ЧИННИКІВ</b>	
<b>СОЦІАЛЬНОЇ НЕБЕЗПЕКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ .</b>	<b>221</b>
3.1 Дослідження параметрів неформальної зайнятості та наслідків її	
впливу на безпеку ринку праці .....	221
3.2 Соціальна безпека молоді та осіб старшого віку на ринку праці в	
контексті діагностики загрози безробіття.....	252
3.3 Діагностика загроз у сфері оплати праці та шляхи їх подолання .....	292
Висновки до розділу 3.....	315

<b>РОЗДІЛ 4 ІДЕНТИФІКАЦІЯ КЛЮЧОВИХ ЗАГРОЗ ТА ПЕРСПЕКТИВ ПІДТРИМКИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНИ .....</b>	<b>318</b>
4.1 Концептуальні основи оцінювання перспектив нейтралізації ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці України .....	318
4.2 Економіко-математичне моделювання загроз соціальній безпеці на національному ринку праці .....	347
4.3 Імітаційне моделювання стратегічних напрямів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в контексті трансформації ключових загроз.....	374
Висновки до розділу 4.....	398
<b>РОЗДІЛ 5 ІМПЕРАТИВИ РОЗРОБКИ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ .....</b>	<b>401</b>
5.1 Концептуальні засади розробки багаторівневої стратегії соціальної безпеки на ринку праці .....	401
5.2 Обґрунтування та реалізація стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці: національний та регіональний рівні .....	433
5.3 Стратегічні пріоритети соціальної безпеки на внутрішньофірмовому ринку праці .....	466
Висновки до розділу 5 .....	496
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>499</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>506</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>538</b>

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЄС – Європейський Союз  
МОП – Міжнародна організація праці  
ООН – Організація Об'єднаних Націй  
ДСЗ – Державна Служба Зайнятості  
ВРУ – Верховна Рада України  
КМУ – Кабінет Міністрів України  
НБУ – Національний Банк України  
ПФУ – Пенсійний Фонд України  
ФСС – Фонд Соціального Страхування

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Сучасний етап розвитку соціально-економічних відносин характеризується нестабільністю економічного середовища, що разом із динамічністю трансформацій, які відбуваються у сфери праці та зайнятості, створюють суттєві перешкоди на шляху забезпечення сприятливих умов формування соціально-трудова відносин та функціонування ринку праці, посилюють значення соціальних показників і критеріїв розвитку, а також обумовлюють необхідність формування стану захищеності інтересів населення на ринку праці на основі ефективної багаторівневої політики, спрямованої на подолання проблемних явищ та нейтралізацію ключових загроз і небезпек на основі впровадження чітких стратегічних пріоритетів.

Негативні тенденції та загрози розвитку ринку праці України, що перешкоджають соціальній безпеці (поширення неформальної зайнятості, зростання масштабів молодіжного безробіття, наявність низького, у порівнянні з провідними країнами світу, рівня оплати праці та зниження обсягів реальної заробітної плати, яка не забезпечує задоволення першочергових потреб населення та знижує його купівельну спроможність тощо), потребують стратегічних підходів щодо розробки та реалізації комплексу заходів, спрямованих на подолання деструктивних явищ, недопущення погіршення ситуації на ринку праці та забезпечення соціальної безпеки суб'єктів ринку праці. Вищевикладене обумовлює необхідність розробки та реалізації багаторівневої стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, що підтверджує актуальність теми дослідження.

Значний внесок у дослідження теоретико-методологічних і практичних аспектів розвитку ринку праці зробили провідні вітчизняні та зарубіжні науковці. Проблемні питання у сфері зайнятості та функціонування ринку праці вивчали відомі вітчизняні вчені О. Абрашка, А. Баланда, К. Безгін, Л. Безтелесна, М. Ведерніков, О. Гетьман, О. Грішнова, О. Дороніна,

О. Захарова, Л. Ільїч, А. Карпенко, С. Калініна, С. Козловський, А. Колот, Т. Костишина, В. Лагутін, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Г. Лопушняк, Ю. Маршавін, В. Нікіфоренко, І. Петрова, Т. Петрова, В. Петюх, М. Семикіна, Л. Семів, Л. Стрембіцька, У. Садова, Л. Шамілева, Л. Шаульська та інші.

Важливі аспекти забезпечення соціальної безпеки розкривають у своїх наукових розробках О. Афоніна, О. Білорус, І. Гнибіденко, В. Горин, Б. Данилишин, О. Іляш, М. Кальницька, Н. Коленда, Д. Лук'яненко, Г. Назарова, О. Новікова, В. Онищенко, С. Онишко, Р. Підлипна, Т. Поснова, О. Поплавська, І. Романів, О. Сиченко, О. Сидорчук, В. Скуратівський, Н. Статівка, Б. Сташків, Г. Старостенко, Л. Томаневич, Т. Шахматова, Б. Язлюк та інші.

Фундаментальні основи розвитку економічних явищ, що здійснюють суттєвий вплив на функціонування ринку праці та забезпечення соціальної безпеки на ньому, закладено у роботах зарубіжних вчених: Т. Веблена, Дж. Р. Коммонса, Д. Норта, Е. Острома, А. Сміта, С. Струмліна та інших. Серед зарубіжних вчених, які вивчали проблематику розвитку ринку праці, слід відмітити праці В. Драшковича, Дж. Кіркегора, Р. Йововича, Н. Йововича, Л. Фадєєвої, Н. О'Хігінса та інших. Концептуальні основи безпеки в контексті розвитку людського потенціалу та функціонування ринку праці висвітлюють у своїх роботах Т. Вільгаген, К. Крауч, Б. Меніхерт, Г. Стендінг, Ф. Трос, А. Хайзен та інші.

Враховуючи значний науковий доробок вітчизняних та зарубіжних науковців у сфері розвитку ринку праці та соціальної безпеки, а також науково-теоретичну і практичну значущість окресленої проблематики, виникає об'єктивна необхідність авторського обґрунтування стратегічних напрямів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці з урахуванням ключових загроз його розвитку на етапі трансформаційних змін економічного середовища в умовах високого динамізму та нестабільності економічної ситуації.

**Зв'язок з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційну роботу виконано відповідно до тематики наукових досліджень кафедри менеджменту та поведінкової економіки *Донецького національного*

університету імені Василя Стуса «Інтегрований розвиток територій: кадрова, маркетингова та інноваційна складові» (номер державної реєстрації 0117U006342, 2017–2020 рр.), у рамках якої надано рекомендації щодо формування в Україні багаторівневої стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, обґрунтовано методологічні підходи щодо оцінки рівня безпеки зайнятості та безпеки оплати праці, а також визначено ключові загрози та перспективи їх нейтралізації в контексті формування стратегічних пріоритетів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України; кафедри економіки та соціально-трудових відносин *Університету митної справи та фінансів* «Механізми забезпечення безпеки ринку праці» (номер державної реєстрації 0117U000645, 2017–2019 рр.), у межах якої автором висвітлено теоретико-методологічні аспекти вивчення та оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці; «Інноваційні підходи до формування ефективної ринково-освітньої моделі» (номер державної реєстрації 0115U007042, 2014–2016 рр.), у рамках якої було проведено порівняльний аналіз стану молодіжного ринку праці України та країн ЄС, визначено пріоритети державної політики у сфері зайнятості молоді на основі позитивного досвіду Європейського Союзу, обґрунтовано проєктні заходи щодо розвитку молодіжного ринку праці Дніпропетровського регіону, розроблено проєкт трьохстороннього співробітництва роботодавців та закладів освіти, спрямованого на покращення стану молодіжної зайнятості.

**Мета і завдання дослідження.** *Метою* дисертаційної роботи є наукове обґрунтування теоретико-методологічних основ системного дослідження соціальної безпеки на ринку праці та практичних рекомендацій щодо розробки стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України.

Відповідно до поставленої мети у дисертаційній роботі вирішено наступні **завдання**:

– розвинути теоретичний базис дослідження соціальної безпеки на ринку праці та дефініцій, що визначають її сутність;

- вивчити інституційне та нормативно-правове забезпечення соціальної безпеки на ринку праці;
- розробити методологію оцінки соціальної безпеки на ринку праці;
- дослідити тенденції розвитку світового ринку праці в умовах глобалізації;
- проаналізувати стан, проблеми, перспективи розвитку ринку праці в Україні;
- провести комплексну рейтингову оцінку рівня соціальної безпеки на ринку праці України у регіональному вимірі;
- дослідити характеристики неформальної зайнятості та наслідки її впливу на безпеку ринку праці;
- проаналізувати стан соціальної безпеки молоді та осіб старшого віку на ринку праці в контексті діагностики загрози безробіття;
- провести діагностику загроз у сфері оплати праці та шляхи їх подолання;
- обґрунтувати концептуальні основи оцінювання перспектив нейтралізації ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці України;
- ідентифікувати ключові загрози соціальній безпеці на національному ринку праці з використанням методів економіко-математичного моделювання;
- провести моделювання стратегій забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в контексті трансформації ключових загроз;
- обґрунтувати концептуальні засади розробки багаторівневої стратегії соціальної безпеки на ринку праці;
- запропонувати напрями реалізації стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України та регіонів;
- обґрунтувати стратегічні пріоритети забезпечення соціальної безпеки на внутрішньоорганізаційному ринку праці.

**Об’єктом** дослідження є стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України.



**Предметом** дослідження є теоретичні, методологічні та науково-практичні аспекти розробки і реалізації стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України.

**Методи дослідження.** Теоретичною та методологічною основою дослідження є фундаментальні аспекти сучасної економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних науковців з проблем розвитку ринку праці та забезпечення соціальної безпеки. Для вирішення поставлених у дисертації завдань використано як загальнонаукові, так і спеціальні методи дослідження: *аналізу і синтезу, дедукції та індукції, узагальнення та системного аналізу* (для систематизації наукових підходів щодо визначення понятійно-категорійного апарату соціальної безпеки, ринку праці, стратегії забезпечення соціальної безпеки), *класифікаційно-аналітичний* (для обґрунтування рівневості соціальної безпеки на ринку праці та її структурних елементів), *абстрактно-логічний* (для визначення методологічних підходів щодо оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці), *компаративного аналізу та аналізу рядів динаміки* (для співставлення світових та національних показників розвитку ринку праці, оцінки тенденцій розвитку світового та вітчизняного ринку праці, визначення індикаторів ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці), *рейтингового оцінювання* (для розрахунку рейтингових оцінок рівня соціальної безпеки на ринку праці за регіонами України, а також країн ЄС у порівнянні з Україною), *статистичних групувань* (для визначення впливу рівня неформальної зайнятості на валовий регіональний продукт та обсяг наявних доходів населення у розрахунку на одну особу), *SWOT-аналізу* (для визначенні сильних та слабких сторін, можливостей та загроз соціальній безпеці на ринку праці України), *експертного опитування* (для виявлення та оцінки загроз соціальній безпеці на ринку праці України та шляхів їх нейтралізації), *економіко-математичного моделювання* (для моделювання ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці), *імітаційного моделювання* (для моделювання стратегій забезпечення соціальної безпеки на ринку праці); системного узагальнення (для обґрунтування концептуальних засад розробки багаторівневої стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці) тощо.

**Інформаційну базу дослідження** становили офіційні публікації Світового банку, Міжнародної організації праці, Закони України, Укази Президента України, Постанови Кабінету Міністрів України, програмні документи Міністерства соціальної політики та Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Державної служби зайнятості України, дані Державної служби статистики України та Євростату, міжнародні рейтинги, наукові публікації вітчизняних та зарубіжних дослідників, особисті дослідження та розробки автора.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у обґрунтуванні теоретико-методологічних основ дослідження соціальної безпеки на ринку праці та практичних рекомендацій щодо розробки стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України.

Основні наукові результати, що характеризують новизну проведеного дослідження, полягають у наступному:

*вперше:*

– сформульовано новий напрям наукового дослідження, який полягає в обґрунтуванні *концептуальних засад розробки багаторівневої стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України*, що базується на введенні в науковий обіг дефініції «*соціальна безпека на ринку праці*» (визначається, по-перше, як стан захищеності інтересів населення у сфері зайнятості та оплати праці, що виражається у відповідності попиту і пропозиції робочої сили, встановленні оплати праці на принципах соціальної справедливості, що сприяє забезпеченню високого рівня доходів і добробуту населення; по-друге, як здатність інститутів ринку праці протистояти загрозам і небезпекам, які виникають в умовах нестабільності внутрішнього та невизначеності зовнішнього середовища) та тлумаченні *стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України* як багаторівневої програми дій довгострокового характеру щодо забезпечення стану захищеності інтересів населення у сфері зайнятості та оплати праці в умовах нестабільності та невизначеності економічного середовища з урахуванням принципу соціальної

справедливості, що має на меті подолання загроз розвитку ринку праці та забезпечення високого рівня доходів і добробуту населення, та враховує такі пріоритетні напрями, як безпека зайнятості та безпека оплати праці;

– запропоновано *державну стратегію забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України*, яка спрямована на досягнення пріоритетних цілей щодо збалансованого розвитку ринку праці, детінізації відносин зайнятості, зниження безробіття серед молоді та осіб старшого віку на основі підвищення їх конкурентоспроможності, зростання рівня оплати праці та трудових доходів населення, що дозволяє запобігти та подолати загрози розвитку ринку праці, а також забезпечити високий рівень добробуту громадян України;

– розроблено *концептуальні основи механізму оцінки ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці України та перспектив їх нейтралізації*, що передбачає комбіноване застосування методів експертного опитування, економіко-математичного моделювання та прогнозування динаміки проблемних явищ і загроз на ринку праці, що перешкоджають забезпеченню соціальної безпеки на ньому, а також розробку імітаційної моделі оцінки ефективності стратегічних напрямів щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, що дозволяє ідентифікувати ключові загрози та перспективи підтримки соціальної безпеки в сфері зайнятості та оплати праці;

– запропоновано *методику комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці*, яка передбачає оцінку індикаторів безпеки зайнятості та індикаторів безпеки оплати праці із виокремленням індикаторів стимулюючого та дестимулюючого впливу та групування на цій основі (категоріальне та зональне) об'єктів оцінки, що дозволяє оцінити рівень соціальної безпеки на ринку праці у регіональному вимірі, визначити приналежність регіону до конкретної категорії та зони загроз та обґрунтувати сукупність управлінських заходів диференційовано за категоріями регіонів;

*удосконалено:*

– *наукові підходи щодо структурування рівнів соціальної безпеки на ринку праці та обґрунтування її компонентів на кожному з рівнів: безпека*

зайнятості та безпека оплати праці (на державному та регіональному рівнях), безпека соціально-трудових відносин зайнятості та безпека організації оплати праці (на рівні суб'єктів господарювання), безпека працевлаштування та безпека доходів від трудової діяльності (на індивідуальному рівні);

– концептуальні основи механізму інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, який визначає доцільність цілеспрямованого впливу суб'єктів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці (держави, роботодавці, наймані працівники, профспілки, спілки роботодавців) на об'єкти безпеки у формі соціальних інтересів населення країни/регіонів, працівників підприємств; ґрунтується на ресурсному забезпеченні (законодавчому та нормативно-правовому, інформаційному, фінансовому); враховує принципи соціальної безпеки на ринку праці (гнучкість, рівність, SMART-орієнтованість, ресурсозабезпеченість, узгодженість, послідовність, комплексність, інноваційність, партнерство) та поєднує комплекс заходів, що передбачають використання специфічних методів та інструментів;

– організаційно-економічні основи забезпечення соціальної безпеки осіб старшого віку на ринку праці, що передбачають впровадження заходів на державному та регіональному рівнях, спрямованих на недопущення вікової дискримінації, підвищення конкурентоспроможності осіб старшого віку на ринку праці, ощадливого використання їх трудового потенціалу та підтримання працездатності, орієнтації осіб старшого віку на формальні трудові відносини та боротьби з неформальною зайнятістю, а також низки відповідних заходів на рівні суб'єктів господарювання, що спрямовані на нейтралізацію загроз повноцінній участі представників даної вікової категорії у соціально-трудових відносинах;

– науково-практичні підходи щодо нейтралізації проблемних явищ та загроз безпеці оплати праці, які ґрунтуються на їх взаємозв'язку зі станом виконання функцій заробітної плати (відтворювальної, стимулюючої, регулюючої, соціальної, забезпечення платоспроможного попиту населення) та спрямовані на нейтралізацію таких загроз: низький рівень ціни робочої сили у

поєднанні з високою вартістю життя, відсутність матеріальної складової стимулів до праці у працівників, відсутність соціальної справедливості в процесі формування та здійснення оплати праці, дерегуляція попиту і пропозиції на ринку праці та неефективний розподіл робочої сили, зниження рівня платоспроможного попиту населення;

– концептуальні засади формування *корпоративної стратегії забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці*, в основу якої покладено необхідність досягнення цілей збалансованого розвитку внутрішньоорганізаційного ринку праці, підвищення ефективності відносин зайнятості, підвищення ефективності організації оплати праці та зростання трудових доходів працівників, реалізація яких дозволяє забезпечити підвищення ефективності праці, збільшення рівня трудових доходів персоналу та формує на цій основі передумови соціальної безпеки на внутрішньоорганізаційному ринку праці;

– концептуальні основи розробки та впровадження *корпоративної системи наставництва та професійного коучингу*, які відрізняються від наявних універсальністю та двосторонньою спрямованістю навчального процесу, що має вираження у формуванні механізму взаємодії учасників корпоративного процесу наставництва та професійного коучингу на основі взаємного обміну знаннями, уміннями та навичками між наставником (коучем) та працівником, який навчається, з метою використання сильних та нейтралізації слабких сторін молодих працівників у комплексі із залученням сильних сторін та нейтралізацією слабких сторін працівників старшого віку;

*дістали подальшого розвитку:*

– *понятійно-категоріальний апарат дослідження*, а саме надано авторське трактування категорій «соціальна безпека», що, на відміну від існуючих, розглядається як стан захищеності соціальних інтересів населення від зовнішніх та внутрішніх загроз соціального характеру, що базується на принципі соціальної справедливості та забезпечується сукупністю управлінських дій; «безпека зайнятості» – захищеність інтересів населення у

сфері забезпечення працездатних осіб робочими місцями, що включає формування, розподіл та ефективне використання робочої сили з метою забезпечення індивідуальних, колективних та суспільних потреб, що сприятиме розвитку держави та суспільства; *«безпека оплати праці»* – захищеність інтересів населення у сфері оплати праці, що передбачає врахування факторів диференціації заробітної плати, зв'язку оплати праці з її результатами, а також зовнішніх і внутрішніх умов ведення трудової діяльності з метою дотримання принципу соціальної справедливості та формування високого рівня доходів і добробуту громадян;

– *організаційно-економічні основи детінізації відносин зайнятості та оплати праці* за рахунок виокремлення заходів нормативно-правового, регулятивного, адміністративного, стимулюючого, економічного, соціального та інформаційного характеру, що мають на меті забезпечити нейтралізацію загрози поширення неформальної зайнятості населення та її негативного впливу на стан соціальної безпеки на ринку праці України;

– науково-практичні підходи щодо *формування механізму взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг* на національному та регіональному рівнях в контексті соціальної безпеки на ринку праці молоді та осіб старшого віку, що містить авторські проєкти з *розвитку підприємництва серед молоді* на основі комплексу заходів, спрямованих на формування знань та навичок щодо заснування власної справи та *партнерства закладів освіти з роботодавцями щодо навчання осіб старшого віку*;

– підходи щодо моделювання стратегій соціальної безпеки на ринку праці в контексті трансформації загроз, які ґрунтуються на розробці *імітаційної моделі*, використання якої надає можливість здійснювати сценарний аналіз ефективності заходів державної політики з урахуванням впливу ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці та оцінити можливий ефект від реалізації відповідних заходів щодо забезпечення стратегічних пріоритетів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає у тому, що теоретичні та методологічні положення щодо розробки стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України доведено до рівня конкретних науково-практичних рекомендацій.

Наукові розробки, висновки та рекомендації, отримані у результаті дослідження, впроваджено на державному та регіональному рівнях, а також рівні підприємств:

*на державному рівні:* у діяльності Директорату професійної освіти Міністерства освіти і науки України (довідка № 5/65-21 від 29.01.2021 р.) – стратегічні пріоритети взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг; пропозиції щодо розвитку дуальної освіти, організації спільних із представниками бізнесу навчальних заходів, сприяння заснуванню шкіл стартапів та шкіл молодого підприємця, організації відповідних науково-дослідних проектів; проведення всеукраїнських та регіональних конкурсів на кращу науково-практичну розробку; моніторингу працевлаштування випускників навчальних закладів та створення інформаційної бази випускників.

*на регіональному рівні:* у діяльності Департаменту соціального захисту населення Дніпропетровської обласної державної адміністрації (довідка № 8370/0/192-20 від 12.11.2020 р.) – пропозиції щодо нейтралізації загроз поширення неформальної зайнятості, зростання молодіжного безробіття та наслідків низького рівня оплати праці на основі результатів комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці серед регіонів України; Дніпропетровського обласного центру зайнятості (довідка № 12/04-3981 від 20.11.2020 р.) – пропозиції щодо покращення стану зайнятості молоді з урахуванням сильних та слабких сторін молоді на ринку праці; Федерації організацій роботодавців Дніпропетровщини (довідка № 448 від 17.11.2020 р.) – пропозиції, спрямовані на покращення стану зайнятості шляхом створення робочих місць, розвиток трудового потенціалу молоді та забезпечення соціальної безпеки молодіжного сегменту на ринку праці, зокрема за допомогою проєкту розвитку регіональних шкіл молодіжного підприємництва;

на рівні підприємств: у ПрАТ «ДТЕК ПАВЛОГРАДВУГІЛЛЯ» (ФІЛІЯ «ЦЗФ ПАВЛОГРАДСЬКА» (довідка № 748 від 18.11.2020 р.) – концептуальні підходи щодо забезпечення безпеки соціально-трудових відносин зайнятості та безпеки організації оплати праці підприємства, які проголошують необхідність заходів щодо захисту соціальних інтересів молоді та осіб старшого віку в процесі праці, серед яких застосування системи наставництва та професійного коучингу для передачі досвіду старших працівників молоді, а також впровадження адаптованого до специфіки вищезазначених категорій персоналу навчання та підвищення їх кваліфікації; ПрАТ «ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ» (довідка № 5911/1 від 24.11.2020 р.) – стратегічні напрями щодо забезпечення соціальної безпеки зайнятості та оплати праці в контексті концепції ефективного менеджменту, що визначають важливість заходів із формування системи моніторингу і контролю індикаторів збалансованості внутрішньоорганізаційного ринку праці, стану зайнятості персоналу та організації оплати праці; ТОВ «ПРОДОМ» (довідка № 14 від 16.12.2020 р.) – корпоративна стратегія забезпечення безпеки зайнятості та безпеки оплати праці, що включає комплекс організаційних, економічних, аналітичних та освітніх заходів, які мають на меті досягнення збалансованого розвитку внутрішньоорганізаційного ринку праці, підвищення ефективності відносин зайнятості, збільшення трудових доходів працівників за рахунок ефективної організації оплати праці; ПрАТ «Дніпропетровський комбінат харчових концентратів» (довідка № 3 від 30.11.2020 р.) – концептуальна схема забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, що визначає пріоритети формування стану захищеності персоналу у сфері відносин між роботодавцем та найманими працівниками з приводу формування, розподілу та використання робочої сили (безпека соціально-трудових відносин зайнятості) та стану захищеності персоналу у сфері формування та ефективного розподілу фонду оплати праці з урахуванням індивідуального внеску кожного працівника у колективний результат, дієвої матеріальної мотивації праці, що заснована на принципах справедливості, прозорості та орієнтованості на результат (безпека



організації оплати праці); ТОВ «МАГ-АУДИТ» (довідка № 3/12 від 03.12.2020 р.) – заходи щодо формування зв'язку між результатами та оплатою праці на основі посилення преміальної частини фонду заробітної плати з урахуванням індивідуального внеску кожного працівника у колективний результат, а також впровадження елементів системи наставництва з метою сприяння передачі професійного досвіду молодим працівникам з метою формування соціальної безпеки працівників в контексті соціально-трудова відносин зайнятості та організації оплати праці.

Наукові рекомендації та розробки, викладені у дисертації, використовуються у освітньому процесі *Донецького національного університету імені Василя Стуса* при викладанні навчальних дисциплін «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Ринок праці» (довідка № 399/01-13/01.13 від 24.12.2020 р.); факультету міжнародного туризму та економіки *НУ «Запорізька політехніка»* при розробці науково-методичного забезпечення та викладанні курсів «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Управління персоналом» (довідка № 37-71/3407 від 28.12.2020 р.); факультету економіки *Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара* при викладанні курсів «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Міжнародна міграція», «Трансформаційна економіка та економічна політика держави», «Міжнародна соціально-економічна безпека», «HR-менеджмент» (акт впровадження № 8 від 25.01.2021 р.). Наукову розробку «Інноваційні форми зайнятості населення та їх розвиток» використано у Аналітичній записці Міжнародної науково-практичної конференції «Україна – Болгарія – Європейський Союз: сучасний стан та перспективи» (акт впровадження № 137 від 26.09.2016 р.), організований та проведений *Херсонським національним технічним університетом (Україна)* спільно з *Варненським економічним університетом (м. Варна, Болгарія)*.

**Особистий внесок здобувача.** Результати дисертаційної роботи отримані здобувачем самостійно та відображені в опублікованих наукових працях

автора. З наукових робіт, опублікованих у співавторстві, у дисертаційній роботі використано лише ті положення та результати, які отримані автором особисто.

**Апробація результатів дисертації.** Основні результати дослідження доповідалися та були схвалені на міжнародних науково-практичних конференціях та семінарах: «Naukowe prace, praktyka, opracowania, innowacje 2013 roku» (Zakopane, 2013 р.); «Науковий диспут: питання економіки та фінансів» (Київ-Будапешт-Відень, 2014 р.); «Економіка та менеджмент: стратегічні імперативи, аналіз тенденцій та перспектив розвитку» (м. Херсон, 2014 р.); «Перспективи економічного і соціального розвитку національних економік в умовах глобалізації та регіоналізації» (м. Дніпропетровськ, 2015 р.); «Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта» (м. Харків, 2015 р.); «PERSPECTIVE TRENDS IN SCIENTIFIC RESEARCH – 2015» (Bratislava, 2015 р.); «Шляхи стабілізації фінансово-економічного стану країни» (м. Львів, 2015 р.); «Theory and practice of reforming economic systems» (Krakow, 2015 р.); «Проблеми інвестування та формування інвестиційного клімату в АПК» (м. Полтава, 2015 р.); «Формування нової парадигми управління фінансами та бізнесом в умовах посилення євроінтеграційних процесів в Україні» (м. Львів, 2016 р.); «Украина-България-Европейский Союз: съвременно състояние и перспективи» (Варна (България) – Херсон (Украина), 2016 р.); «Сучасні проблеми формування, розвитку і використання ресурсного потенціалу АПК» (м. Полтава, 2017 р.); «Перспективи інноваційного розвитку економіки: сучасні підходи та напрями» (м. Ужгород, 2017 р.); «Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, обліку, фінансів та управління в Україні та світі» (м. Полтава, 2017 р.); «Формування сучасної моделі управління та підвищення якості менеджменту в системі вищої освіти» (м. Дніпро, 2018 р.); «Суспільна місія класичного університету в сучасному світі» (м. Дніпро, 2018 р.); «Становлення нової економіки в сучасних умовах: проблеми, особливості та напрями» (м. Київ, 2019 р.); «Публічне управління XXI століття: синтез науки та практики» (м. Харків, 2019 р.); «Наука, освіта, суспільство: реалії, виклики, перспективи» (м. Вінниця, 2019 р.); «Розвиток академічного

підприємництва в закладах вищої освіти та наукових установах України» (м. Київ, 2019 р.); «Підприємництво, цифрові інновації, фінанси: теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку» (м. Львів, 2019 р.); «New Economics-2019» (м. Київ, 2019 р.); «Інноваційне підприємництво, менеджмент, фінанси: стан, аналіз тенденцій та науково-економічний розвиток» (м. Львів, 2019 р.); «Економіка, облік, фінанси та право: стратегічні пріоритети розвитку в умовах глобалізації» (м. Полтава, 2019 р.); «Економіка і менеджмент 2020: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку» (м. Дніпро, 2020 р.); «Дуальна форма здобуття освіти: успіхи та проблеми першого року запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої освіти України» (м. Київ, 2020 р.); «Стратегічні пріоритети розвитку економіки, фінансів, обліку і права» (м. Полтава, 2020 р.).

**Публікації результатів дослідження.** Основні результати дисертації викладено у 85 наукових працях загальним обсягом 36,46 д.а., з яких особисто автору належать 21,64 д.а. у тому числі 4 колективні монографії, 4 статей у періодичних наукових виданнях інших держав, які входять до Організації економічного співробітництва та розвитку та/або Європейського Союзу (із них 3 – у співавторстві), 22 статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України (із них 14 – у співавторстві), 43 публікації за матеріалами конференцій (із них 30 – у співавторстві) та 12 публікацій в інших наукових виданнях (із них 9 – у співавторстві).

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг роботи складає 577 сторінок друкованого тексту, зміст основної частини дисертації викладено на 481 сторінці друкованого тексту. Дисертаційна робота містить 67 таблиць, з них 5 таблиць займають 7 повних сторінок, 81 рисунок, з них 17 рисунків займають 17 повних сторінок, 6 додатків на 40 сторінках, список використаних джерел з 292 найменувань на 32 сторінках.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ НА РИНКУ ПРАЦІ

#### **1.1 Теоретичний базис дослідження соціальної безпеки на ринку праці та дефініцій, що визначають її сутність**

Сучасні умови розвитку соціально-економічних відносин демонструють високий динамізм та нестабільність функціонування економіки, що разом із наявністю трансформаційних процесів викликає появу нових загроз та небезпек, що негативно відображається на розвитку трудового потенціалу. Все це викликає зростання актуальності та значення саме соціальних показників і критеріїв розвитку. Так, замість суто економічних індикаторів показовими є якісні параметри розвитку трудових ресурсів та показники рівня життя населення. Як засвідчує практичний досвід та численні дослідження науковців, ігнорування соціальних індикаторів розвитку призводить до виникнення серйозних проблем, які здійснюють негативний вплив на стан національної безпеки держави.

Однією з найбільш актуальних проблем сьогодення є забезпечення розвитку ринку праці з урахуванням необхідності вирішення проблемних питань щодо співвідношення попиту та пропозиції, зростання рівня безробіття та посилення міграційних диспропорцій, зниження рівня реальних доходів населення тощо. При цьому негативні тенденції, які мають місце у сфері соціально-трудових відносин, створюють суттєві загрози національній безпеці та ефективному розвитку соціально-економічних відносин в Україні. Саме тому вкрай важливим в сучасних умовах є вивчення тенденцій розвитку ринку праці в контексті необхідності забезпечення соціальної безпеки на ньому, а також виявлення ключових загроз та напрямів їх подолання з урахуванням нестабільності соціально-економічних явищ та умов їх існування. В свою чергу

знання ситуації та володіння відповідною інформацією надасть можливість визначити та розробити комплекс запобіжних заходів щодо недопущення явищ погіршення стану ринку праці, а також обґрунтувати напрями щодо покращення наявних тенденцій. Все це стає можливим за допомогою обґрунтування теоретико-методологічних основ дослідження соціальної безпеки на ринку праці, що формує необхідну теоретичну та методологічну базу для розробки та практичного впровадження стратегічних заходів як на рівні держави та регіонів, так і на рівні суб'єктів господарювання.

З метою визначення теоретичних основ соціальної безпеки на ринку праці, доцільним є аналіз понятійно-категорійного апарату таких понять, як «безпека», «економічна безпека», «соціальна безпека», «соціальна безпека на ринку праці», а також визначення основних складових соціальної безпеки.

Перші згадки терміну «безпека» з'являються у 1190 р., означаючи спокійний стан духу людини, що характеризує захищеність від будь-яких небезпек. У XVII–XVIII столітті у зв'язку з розвитком і зміцненням держави зростає потреба в теоретичному обґрунтуванні місця й ролі безпеки в житті суспільства [1]. Сучасні дослідники визначають безпеку, як «стан захищеності буття, цінностей та інтересів суб'єкта (об'єкта) безпеки від загроз і небезпек, за якого забезпечуються оптимальні умови його життєдіяльності, розвитку та самореалізації» [2]. У академічному тлумачному словнику української мови безпека визначається, як «стан, коли кому-чому-небудь ніщо не загрожує» [3]. На думку Г. Ситника, «безпека – це забезпечення всім громадянам держави належних умов для їх самореалізації, захист їх життя, свободи, власності від посягань з боку будь-якої окремої людини, організації, суспільства чи держави» [4]. Таким чином безпека є своєрідною характеристикою процесів функціонування особистості, суспільства та держави. Саме тому є доцільним виділення трьох рівнів будь-якої безпеки: особистісного, суспільного (колективного), державного. Розглядаючи перший, базовий рівень безпеки, особистісний, варто згадати теорію ієрархії потреб А. Маслоу, згідно якої потреби у безпеці є складовою первинного, найважливішого набору потреб, без

якого людина не може повноцінно жити і розвиватися. Згідно загальновідомої піраміди А. Маслоу, яка у класичному трактуванні включала 5 видів потреб, на першому ступені їх задоволення знаходилися фізіологічні потреби (їжа, вода, сон тощо), на другому – потреби у безпеці (відсутність загроз для життя, стабільність, впевненість у майбутньому) [5]. Саме ці два види потреб є базовими, тобто такими, без яких є неможливим перехід до наступних рівнів задоволення потреб – соціальних, визнання та поваги, самореалізації [6]. Тобто безпека є основою для подальшого розвитку людини. У випадку незадоволення безпекових потреб жодна особистість не зможе бути повноцінним членом соціуму, розвиватися, досягати успіху. В реальному житті цей постулат відображається не лише на рівні особистості, а й на рівні суспільства та держави. І держава, і суспільство у випадку появи небезпеки, концентруються на ліквідації загроз, а не на розвитку та вдосконаленні існуючих процесів.

Науковці визначають два види безпеки: «перший – гіпотетична відсутність небезпеки, самої можливості яких-небудь потрясінь, катаклізмів для соціуму; другий – реальна захищеність соціуму країни від небезпек, здатність надійно протистояти їм [7, с. 151]. На нашу думку, найбільш доцільним в сучасних умовах є другий підхід, що передбачає формування механізмів захисту від небезпеки. Таким чином, між поняттями «безпека» та «небезпека» існує діалектичний зв'язок. Невизначеність умов зовнішнього середовища сприяє появі нових загроз, що являють собою конкретну форму небезпеки. За трактуванням академічного тлумачного словника, небезпека – це «можливість якогось лиха, нещастя, катастрофи, шкоди» тощо, а загроза – це «можливість або неминучість виникнення чогось небезпечного» [8, 9]. Отже, небезпека має потенційний характер, загроза – реальний. Кількісним вимірником небезпеки є ризик, який також характеризується високим рівнем невизначеності та можливістю проявів у майбутньому. Погоджуємося із думкою дослідниці С. Б. Березіної, що ризики – це «явища чи події, ймовірне чи передбачуване настання яких призведе чи може призвести до негативних наслідків» [10, с. 47].

Отже, ризики відображають прояви небезпек, проте вони можуть і не настати у перспективі за умови ефективного ризик-менеджменту.

Варто зауважити, що за умови проведення відповідних заходів щодо ліквідації небезпечної або загрозливої ситуації, є можливість стабілізації стану особистості, суспільства або держави. З одного боку, загроза гальмує процеси розвитку, оскільки створює умови, у яких держава, суспільство або індивід намагаються вижити. З іншого боку, загроза мобілізує всі наявні ресурси та активізує всі можливі заходи для стабілізації загрозливої ситуації. Надалі суб'єкт, який постійно знаходиться у стані загроз, починає сприймати його як різновид норми. Однак, це суперечить теорії А.Маслоу щодо задоволення першочергових потреб (в тому числі у безпеці) для подальшого зростання та розвитку. Саме тому постає необхідність у застосуванні цілісної системи заходів, що сприятимуть ліквідації загроз. З метою забезпечення безпеки особистості та суспільства важливим є формування системи державної безпеки.

Безпека кожної держави, що власне являє собою національну безпеку, виражається через «систему заходів, спрямованих на запобігання й ліквідацію загроз для нормального, стійкого розвитку особистості, суспільства, економіки й держави» [7, с. 152]. Закон України «Про національну безпеку України» від 21.06.18 р. № 2469-VIII визначає національну безпеку України як «захищеність державного суверенітету, територіальної цілісності, демократичного конституційного ладу та інших національних інтересів України від реальних та потенційних загроз» [11]. Оскільки забезпечення національної безпеки можливо лише на основі стабілізації економічної ситуації та стійкого розвитку економіки країни, одним із пріоритетних напрямів національної безпеки є саме економічний. Найбільш повно економічну безпеку характеризує визначення О. М. Мартина, згідно якого «економічна безпека – це такий стан економічного механізму, якому відповідає певний стан економічної системи та держави, що забезпечує і гарантує розвиток і зростання економіки та соціальної сфери при достатньому захисті економічних інтересів країни», в результаті чого «формується здатність протистояти і протидіяти системі загроз зовнішнього і

внутрішнього походження, висока конкурентоздатність національної економіки у світовому економічному просторі, високий економічний і оборонний потенціал, що зумовлює підвищення рівня та якості життя населення країни [12, с. 70]. На жаль, поняття «економічна безпека» наразі не визначено у законодавстві України. Відтак, ні новоприйнятий Закон України «Про національну безпеку України», ні Стратегія національної безпеки не охоплюють в повній мірі категорію економічної безпеки. Враховуючи наявність великої кількості загроз економічного характеру та кризовий стан економіки, постає необхідність у виокремленні саме економічної безпеки країни. З метою вирішення проблемної ситуації був сформований Фонд підтримки економічної безпеки, до якого увійшли представники бізнесу та експерти-практики, що запропонували Доктрину економічної безпеки. Цей документ містить 7 компонент, серед яких: інституціональна, фінансова, макроекономічна, соціально-демографічна, енергетична, зовнішньоекономічна, інфраструктурна [13]. У якості окремої складової виділяється соціально-демографічна компонента економічної безпеки, що включає демографічну, соціальну, гуманітарну, продовольчу безпеку та «характеризує спроможність держави забезпечувати гідний і якісний рівень життя населення, а також створення умов для розвитку людського капіталу як найважливішої складової економічної безпеки країни, а також достатнього рівня забезпеченості країни трудовими ресурсами, що забезпечують її сталий розвиток [13, с. 36]. На жаль, наразі ця доктрина поки що не прийнята до практичного впровадження.

Економічна складова національної безпеки є одним із ключових факторів стійкого розвитку держави, тому потребує підвищеної уваги з боку науковців, влади та бізнесу. В той же час сучасні дослідники пропонують комплексний підхід до вирішення проблеми безпеки, застосовуючи категорію «соціально-економічна безпека». Так, на думку Л. М. Томаневич, соціально-економічна безпека – це «стан перебування соціально-економічної системи у межах граничних значень та її здатність на відповідному соціально-економічному рівні створювати умови з метою реалізації і захисту природних прав людини та забезпечення достатнього рівня та



якості життя [14, с. 370]. Дане визначення базується на понятті «соціально-економічна система» як сукупність інституційної, технічної та виробничої, фінансової системи. Автор визначає соціально-економічну безпеку як основу забезпечення політичної, економічної, екологічної стабільності та безпеки громадян. Як вважає Б. О. Язлюк, існують підстави міркувати не про економічну, а про більш широку соціально-економічну безпеку як окремого індивіда, так і населення того або іншого регіону, або суспільства загалом [7, с. 153].

У більшості характеристик соціально-економічної безпеки основний акцент наголошується саме на економічних, а не соціальних складових. В сучасних умовах розвитку соціально-економічних процесів постає необхідність у виділенні окремої, соціальної складової безпеки, яка здійснює значний вплив на всі сфери життя, в тому числі і на рівень економічної безпеки держави. Виходячи із впливу соціальної складової на рівень економічної безпеки, доцільним є більш глибоке та деталізоване дослідження саме соціальної безпеки. Цієї ж думки дотримуються вчені В. О. Онищенко та О. В. Чепурний, які вважають соціальну безпеку складовою національної безпеки, «яка передбачає поліпшення якості життя, задоволення потреб людини та захищеність від внутрішніх і зовнішніх загроз соціальним інтересам» [15, с. 8]. Деякі дослідники, зокрема Т. В. Поснова, вважають, що «необхідно розмежовувати соціальну безпеку, економічну і соціально-економічну безпеку, критерієм яких є розмежування відповідних потреб, інтересів, видів суспільної діяльності (сфер діяльності) за цілями та функціями», при цьому «соціально-економічна безпека забезпечується дотриманням державних гарантій та створенням умов для реалізації індивідуальних інтересів за двома напрямками: соціальна та економічна безпека» [16, с. 65].

Наразі з'являється об'єктивна необхідність у поступовій зміні пріоритетів – будь-які економічні заходи та і взагалі економічна складова безпеки орієнтується саме на розвиток людини і суспільства. Сучасні умови розвитку економіки потребують дієвого механізму соціальної безпеки, що включає в себе цілий комплекс взаємопов'язаних складових. На думку вчених, основними складовими соціальної сфери, через які виявляється рівень забезпечення

соціальної безпеки, є добробут, рівень доходів населення, оплата праці, стан здоров'я, зайнятість, демографічні ситуація, соціально-класова диференціація, соціальний захист, пенсійне забезпечення тощо [17].

Вперше термін «соціальна безпека» задекларовано у Всесвітній соціальній декларації (1995 р.), яка торкалася соціальних аспектів сталого розвитку, що покликані забезпечити соціальну безпеку у світі [18].

Згідно Концепції національної безпеки України, соціальна безпека є складовою національної безпеки. Питанням соціальної безпеки присвячений значний науковий доробок як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Актуальні наукові підходи щодо визначення поняття «соціальна безпека» наведені в таблиці 1.1.

*Таблиця 1.1*

**Наукові підходи щодо визначення поняття «соціальна безпека»**

<b>Автори</b>	<b>Визначення</b>	<b>Ключові ознаки</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Афоніна О. [19]	Соціальна безпека – соціальні вимоги і гарантії запобігання небезпекам, загрозам особі (особиста безпека), суспільству (суспільна безпека), окремій групі (колективна, групова безпека)	Гарантії запобігання небезпекам і загрозам
Білорус О. Г., Лук'яненко Д. Г. [20]	Соціальна безпека – це надійна захищеність життєво важливих інтересів соціальних суб'єктів на макрота мікрорівнях, збереження і розвиток людського потенціалу, підтримка ефективного стимулювання діяльності людей, систем їхньої соціалізації та життєзабезпечення, невмирущих цінностей, моральності	Захищеність соціальних інтересів
Гнибіденко І. Ф., Колот А. М., Новікова О. Ф. [21, с. 17]	Соціальна безпека – це стан гарантованої та інституційної захищеності життєво важливих соціальних інтересів людини, суспільства і держави від зовнішніх та внутрішніх загроз	Стан захищеності соціальних інтересів
Зінченко О. І., Хімченко А. М. [22, с.127]	Соціальна безпека – стійкість до загроз, захищеність соціальних інтересів, ефективна соціальна політика, якість життя	Захищеність соціальних інтересів, стійкість до загроз
Коленда Н. В. [18]	Соціальна безпека – це стан захищеності соціальних інтересів населення від загроз щодо його соціального стану та рівня життєзабезпечення, за якого відбувається збереження та розвиток людського потенціалу, просте чи розширене відтворення населення, а також досягнення в суспільстві соціальної злагоди і цілісності	Стан захищеності соціальних інтересів

## Продовження таблиці 1.1

1	2	3
Новікова О. Ф. [23]	Соціальна безпека – це стан захищеності соціальних інтересів особи і суспільства від впливаючих на них загроз національній безпеці.	Стан захищеності соціальних інтересів
Сидорчук О. Г. [24, с. 36]	Стан і можливості захищеності соціальних інтересів людини, суспільства, держави від впливу зовнішніх та внутрішніх загроз соціальній та національній безпеці; гарантії правового та інституціонального захисту інтересів суб'єктів соціальних відносин від загроз за рахунок попередження соціальних ризиків (загроз, небезпек) та пом'якшення їх наслідків.	Стан захищеності соціальних інтересів; гарантії захисту інтересів
Скрипнюк О., Тихий В. [25, с.45]	Соціальна безпека – це позитивно врегульований правовими нормами і реалізований на практиці стан, коли держава забезпечує наявними в її розпорядженні демократичними методами підтримання гідного рівня життя громадян та гарантує можливість задоволення основних потреб їх розвитку	Стан підтримання рівня життя та задоволення потреб громадян за допомогою державної політики
Скуратівський В., Линдюк О. [17]	Соціальна безпека - це стан життєдіяльності людини та суспільства, що характеризується сформованою, сталою соціальною системою забезпечення соціальних умов діяльності особистості, її соціальної захищеності, стійкості до впливу чинників, які підвищують соціальний ризик	Стан життєдіяльності людини та суспільства, що характеризується соціальною захищеністю та стійкістю до ризиків
Грішнова О.А., Харазішвілі Ю.М. [26, с. 158]	Стан соціальної сфери, за якого забезпечуються висока якість життя населення (матеріальний рівень і соціальні складові), захищеність основних життєво важливих демовідновлювальних процесів (незалежно від впливу реальних і потенціальних, внутрішніх та зовнішніх загроз), можливість здобуття якісної освіти і відсутність загроз здоров'ю та життю людини	Стан високої якості життя, захищеності життєво важливих процесів, можливості здобуття освіти та відсутності загроз
Шахматова Т. А. [27, с. 74–75]	Соціальна безпека – забезпечений державою у процесі виконання її управлінських функцій суспільно-економічний та суспільно-політичний стан, при якому забезпечується нормальний рівень життя населення й інших соціальних груп, мінімізуються загрози і забезпечується підвищення рівня людського потенціалу країни на основі правових норм за допомогою економічних і політичних інструментів	Стан нормального рівня життя населення, забезпечений державою у процесі виконання її управлінських функцій
Язлюк Б. О. [7]	Соціальна безпека – це стійке функціонування держави, соціальних інститутів суспільства, що забезпечують стабільний розвиток особистості й суспільства на основі підвищення якості життя своїх громадян	Стійке функціонування держави, яка забезпечує розвиток особистості і суспільства

Джерело: складено автором за даними [19, 20, 21, 22, 18, 23, 24, 25, 17, 26, 27, 7]

Більшість наукових трактувань соціальної безпеки визначають її, як стан захищеності соціальних інтересів. У той же час, узагальнюючи наукові напрацювання провідних науковців та трактування поняття безпеки та її видів у вітчизняному законодавстві, доцільно виділити два підходи до змістового наповнення «соціальної безпеки»: управлінський підхід, що передбачає трактування соціальної безпеки як сукупності управлінських дій для захисту соціальних інтересів; та ситуаційний підхід, що полягає у розумінні соціальної безпеки як стану захищеності соціальних інтересів окремої особи та суспільства в цілому [28, с. 70]. Достатньо комплексне визначення соціальної безпеки надає М. А. Кальницька, вважаючи, що соціальна безпека – це «складна багатофакторна категорія, яка характеризує стан захищеності соціальних інтересів людини, суб'єктів господарювання, суспільства і держави, що з одного боку відображає здатність протистояти дестабілізаційній дії різноманітних зовнішніх і внутрішніх чинників, що створюють реальну загрозу стабільності у суспільстві, тобто загрозу виникнення соціальної напруженості, а з іншого боку (гарантується) системою соціального захисту і зрілістю соціальних інститутів у суспільстві» [29, с. 127]. На думку О. І. Іляш, система соціальної безпеки має дві сторони: зовнішню (визначає дію економічних, політичних і духовних небезпек на систему), і внутрішню (характеризує властивості опору системи по відношенню до дій середовища); при цьому внутрішня безпека (соціальна безпека регіонів) – це характеристика цілісності системи, що описує її здатність підтримувати своє нормальне функціонування в умовах зовнішніх і внутрішніх дій, а зовнішня безпека – це здатність системи взаємодіяти із зовнішнім середовищем без порушення найважливіших параметрів, що характеризують безпечний стан [30, с. 31]. Слід зазначити, що соціальна безпека гарантується поліпшенням якості життя і є сукупністю видів безпек, що зумовлені структурою людської життєдіяльності, її сферами: відносини окремих індивідів, груп людей, побудовані таким чином, щоб у процесі їхнього розвитку не виникала небезпека для кожного з них [31]. В основі більшості наукових трактувань знаходиться поняття «соціальні

інтереси», що відображають засоби задоволення потреб соціального характеру з урахуванням забезпечення відповідних умов. Таким чином, соціальна безпека має враховувати захищеність соціальних інтересів та створення умов, які сприятимуть всебічному розвитку людського та суспільного потенціалу, а також сталому розвитку економіки держави на основі забезпечення соціальних потреб населення.

На нашу думку, сутність соціальної безпеки доцільно розглядати з урахуванням необхідності забезпечення соціальної справедливості в державі. Таким чином, *соціальна безпека* являє собою стан захищеності соціальних інтересів населення від зовнішніх та внутрішніх загроз соціального характеру, що базується на принципі соціальної справедливості та забезпечується сукупністю управлінських дій. Принцип соціальної справедливості в свою чергу включає в себе гармонізацію інтересів суб'єктів соціально-економічних відносин, справедливе формування доходів населення (встановлення рівня заробітної плати, соціальних гарантій тощо в залежності від трудового внеску та інших факторів диференціації оплати праці), забезпечення високого рівня зайнятості та економічної активності населення. Соціальна справедливість є невід'ємною характеристикою правової держави [32]. Особливо гостро проблема соціальної справедливості постає у сфері соціально-трудових відносин, зокрема щодо забезпечення розвитку ринку праці, формування належного рівня життя і добробуту населення.

З метою детальної характеристики поняття «справедливість» звернемося до теорії справедливості С. Адамса, згідно якої кожна людина співвідносить власну винагороду і витрати праці із винагородою і витратами праці інших людей, що виконували аналогічну роботу [33]. За результатами такого порівняння можливі декілька варіантів розвитку подій:

– винагорода одного індивіда є більшою, ніж винагорода іншого, за умови однакових зусиль (витрат праці): в такому випадку виникає почуття несправедливості;

– витрати праці одного індивіда є більшими, ніж у іншого, за умови однакової винагороди: в даній ситуації також наявні несправедливість (зрівняльний підхід, що нейтралізує високі результати діяльності);

– винагорода і витрати праці одного індивіда відповідають винагороді і витратами праці іншого індивіда, за умови виконання аналогічної роботи (проведення аналогічної діяльності тощо). Такий стан речей можна охарактеризувати, як справедливість.

У випадку застосування теорії справедливості до суспільства в цілому, винагородою можна вважати доходи населення від трудової діяльності, витратами праці – зусилля, витрачений час на проведення певної діяльності (в розрізі конкретних професій чи робіт). У випадку відсутності справедливості знижується ефективність діяльності, що відображається на основних економічних показниках розвитку держави і суспільства.

На думку вітчизняних дослідників, соціальна справедливість – це філософська багатогранна та певною мірою суб'єктивна категорія, яка на сьогоднішній день не має однозначного трактування, яка тісно пов'язана з поняттями “свободи”, “соціальної відповідальності”, “рівності”, що становлять основу формування соціальної держави [34].

Надійним підґрунтям для застосування принципу справедливості на практиці є Декларація МОП про соціальну справедливість заради справедливої глобалізації, де наголошується, що країни-члени ООН мають впроваджувати програми гідної праці з чотирма стратегічними цілями: створення робочих місць, соціальний захист, соціальний діалог і фундаментальні принципи й права у сфері праці [35]. Таким чином, соціальна справедливість стосується, насамперед, сфери зайнятості, оплати праці та соціального захисту.

Соціальна безпека ґрунтується на таких основних складових, як: соціальна безпека індивідів, суспільства і держави. Соціальна безпека індивідів включає якість і рівень життя; соціальна безпека суспільства – соціальне середовище, гендерну політику, соціальний захист (соціальне

забезпечення, соціальне страхування, соціальну допомогу), соціальну рівність (рівність доступу до суспільних благ), патріотизм; соціальна безпека держави – ринок праці (зайнятість, безробіття, можливість перекваліфікації тощо), епідеміологічну безпеку, екологічну безпеку, демографічну ситуацію (рівень народжуваності, смертності, їх баланс), соціальне партнерство (соціально відповідальний бізнес, корпоративне громадянство тощо) [36, с. 127]. Серед основних складових соціальної безпеки населення в узагальненому вигляді, на думку Н. В. Коленди, доцільно виділити такі складові, як: безпека проживання (територіальна безпека проживання, яка визначається показником щільності населення, просторова безпека та безпека умов проживання), безпека навчання (забезпечення можливостей для здобуття освіти для всіх верств населення), особиста безпека (релігійна, культурна, політична безпека, безпека соціальних меншин, психологічна безпека), безпека харчування (фізична й економічна доступність продуктів харчування, їх якість, різноманітність та калорійність), безпека зайнятості (безпека формування трудового потенціалу, безпека безробіття, міграційна безпека, безпека оплати праці і соціального захисту), безпека відпочинку (безпека рекреаційного, культурного, спортивного та короткотермінового відпочинку), криміногенна безпека (захист від фізичного насильства і погроз), безпека здоров'я (безпека дитячого здоров'я, безпека материнства, безпека здоров'я людей похилого віку, безпека здоров'я чоловіків) [18]. Як вважає Б. Данилишин, на основі Програми розвитку ООН виділяється низка компонентів безпеки людини, як-от економічна, екологічна, продовольча, особиста, політична безпека, безпека меншин та здоров'я [31, с. 21].

Вважаємо, що за своєю структурою соціальна безпека має визначатися окремо на кожному з її рівнів: індивіда, суб'єктів господарювання (підприємств, установ та організацій), регіонів та держави (рис.1.1).





має відображатися на всіх рівнях формування соціальної безпеки. Розглядаючи важливість і актуальність забезпечення саме соціальної складової безпеки, слід зазначити, що вона формується на чотирьох основних рівнях: держави (державна соціальна безпека), регіону (регіональна соціальна безпека), суб'єктів господарювання (соціальна безпека підприємств, установ та організацій), індивіда (індивідуальна соціальна безпека).

Прослідковуючи процес формування складових соціальної безпеки на рівні особистості, слід враховувати весь процес становлення та подальшої життєдіяльності індивіда протягом усього життя. Так, першою складовою особистісної соціальної безпеки є безпека народження людини, що включає часові межі від появи на світ і впродовж перших трьох років життя. Звичайно, часові межі проходження кожного етапу є індивідуальними та залежать від конкретних життєвих обставин. Наступною складовою є безпека формування та розвитку індивіда, що включає безпеку дошкільної, шкільної, професійно-технічної, вищої освіти, та відображає процес становлення особистості, вибір професії, підготовку до майбутньої трудової діяльності. Безпека працевлаштування враховує всі аспекти пошуку роботи та прийняття на робоче місце, а також характеризує ступінь адаптації набутих знань, умінь та навичок до вимог ринку праці.

Складова безпеки праці відображає безпечність умов праці та сприятливість виробничого середовища, а також характеристики рівня задоволення основних потреб індивіда в рамках конкретної сфери прикладання праці. Наступна складова – безпека територіальної мобільності враховує територіальні зміни місцезнаходження людини та рівень безпечності цих просторових переміщень (зміна місця роботи, зміна місця проживання, подорожі тощо). Пенсійна безпека відображає етап виходу людини на пенсію та характеризує забезпечення гідних умов життя на даному етапі (враховується рівень пенсійного забезпечення, медичного обслуговування тощо).

Рівень суб'єктів господарювання відображає соціальну безпеку за всіма складовими управління персоналом організації та характеризує стан

захищеності людини в процесі: прийняття на роботу (безпека підбору та найму персоналу), адаптації (безпека адаптації на робочому місці), оплати праці як складової її матеріальної мотивації, а також врахування складових нематеріального заохочення працівників (безпека оплати та мотивації праці), забезпечення гідних умов праці та сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі (безпека умов праці), формування системи навчання, підвищення кваліфікації, всебічного розвитку працівників (безпека навчання та розвитку), виведення працівника зі штату організації (безпека звільнення персоналу).

Визначаючи державний та регіональний рівні соціальної безпеки, можна зробити висновок про схожість їх складових. На нашу думку, і рівень держави, і рівень регіонів мають враховувати демографічну, освітню безпеку, безпеку на ринку праці, міграційну безпеку, безпеку соціального захисту і пенсійного забезпечення. Власне ці складові враховують той же принцип поетапності, яким характеризується соціальна безпека на індивідуальному рівні, а також узагальнюють основні аспекти формування державної політики, що має сприяти захищеності соціальних інтересів населення.

Зокрема, демографічна безпека має враховувати характеристики народжуваності і смертності, тривалості життя, природного приросту населення, визначати доцільність тих чи інших заходів демографічної політики держави. Якщо провести паралель між рівнем держави/регіону та рівнем індивіда, то демографічна складова відповідатиме безпеці народження людини. Таким чином, демографічна безпека на рівні індивіда відображає стан захищеності інтересів людини у сфері народжуваності та подальшого розвитку особистості від демографічних загроз.

Освітня безпека передбачає захист інтересів населення в процесі здобуття освіти, забезпечення ефективного функціонування ринку освітніх послуг з орієнтацією на подальше працевлаштування з метою практичного застосування набутих знань, умінь і навичок в межах професійної діяльності. Освітня складова соціальної безпеки на державному рівні відповідає безпеці

формування та професійно-кваліфікаційного розвитку особистості на рівні конкретного індивіда. Варто зазначити, що освітня безпека здійснює безпосередній вплив на формування безпеки на ринку праці, оскільки саме освітні чинники – напрям професійної підготовки, якість надання освіти, спрямування компетенцій, що формуються у процесі навчання, – визначають конкурентоспроможність працівника на ринку праці та стабільну зайнятість, що, в свою чергу, формує стан його захищеності.

Безпека на ринку праці враховує характеристики щодо основних елементів ринку праці, серед яких визначається: товар (робоча сила), попит на робочу силу з боку роботодавців, пропозиція робочої сили з боку працездатного населення, ціна робочої сили (оплата праці). Таким чином, безпека на ринку праці формує стан захищеності населення у сфері зайнятості та забезпечується відповідними засобами та інструментами державної політики. Безпека на ринку праці на державному та регіональному рівнях корелює із безпекою працевлаштування та безпекою праці на індивідуальному рівні.

Визначаючи міграційну безпеку, слід враховувати характеристики щодо територіальних переміщень населення як внутрішнього (в межах країни), так і зовнішнього (поза межі країни) характеру на основі інформації щодо імміграційних та еміграційних потоків. В сучасних умовах міграційна складова досить тісно пов'язана із освітньою складовою та безпекою на ринку праці, оскільки саме трудова міграція через економічні причини наразі є значною проблемою в Україні, що спричинене нестачею відповідних робочих місць, структурними диспропорціями на ринку праці, низьким рівнем заробітної плати. Міграційну безпеку доцільно співвідносити із безпекою територіальної мобільності на індивідуальному рівні.

Безпека соціального захисту та пенсійного забезпечення визначає врахування інтересів соціально незахищених та вразливих верств населення, а також формує засади державної політики у сфері соціальних гарантій та пенсійних виплат. Важливість цієї складової полягає також і в тому, що вона сприяє забезпеченню пенсійної безпеки кожної людини.

Аналізуючи складові соціальної безпеки, можна зробити висновок про принципову важливість соціальної безпеки на ринку праці, яка безпосередньо впливає на всі сфери життя людини, суспільства і держави, а також здійснює значний вплив на рівень ефективності діяльності суб'єктів господарювання. В структурі соціальної безпеки безпека на ринку праці займає одне з найважливіших місць, оскільки передбачає створення передумов для ефективного функціонування ринку праці та забезпечення захисту інтересів учасників ринкових відносин. Варто зауважити, що саме ринок праці є важливою сферою для забезпечення соціальної безпеки, виходячи з необхідності нейтралізації проблемних явищ та загроз його розвитку. Саме тому з метою визначення поняття і сутнісних характеристик соціальної безпеки на ринку праці необхідно охарактеризувати особливості дефініції «ринок праці».

Згідно Закону України «Про зайнятість населення» ринок праці являє собою систему правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства [37].

Дослідник Ю. М. Маршавін визначає ринок праці як «сферу, в якій формуються і реалізуються товарно-грошові та соціальні відношення з приводу купівлі-продажу робочої сили» [38]. На думку О. А. Грішнєвої, ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлею і продажем послуг праці; це також економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; і це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію [39].

Сучасний ринок праці можна визначити як систему соціально-економічних інститутів, що регулюють відносини між трьома суб'єктами соціальної системи (працівник, роботодавець, держава); при цьому сукупність

цих відносин регламентує взаємні зобов'язання сторін у відношенні один до одного і розподіляє суспільні блага, які одержує кожен з учасників цих відносин [40, с. 323].

На думку В. Л. Міненка, «ринок праці – це ринок економічної системи, функціонування якого пов'язане зі специфічним товаром – здатністю до праці (робоча сила), який має суб'єктивну природу, включає відтворення робочої сили (формування людського потенціалу, розподіл, обмін, використання), формування людських ресурсів і на цій основі створює відповідні соціально-трудові відносини з іншими ринками економічної системи суспільства з урахуванням особливостей його розвитку [41].

Цікаве визначення ринку праці надають вчені А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко. На їх думку, ринок праці – «процес або динамічна модель, складовими якої є вхід (спосіб залучення індивідуальної праці до процесу виробництва), процес (спосіб координації та використання праці) та вихід (спосіб оцінки праці та винагороди працівника) [42, с. 208]. У даному визначенні чітко простежуються стадії взаємодії роботодавців і працівників, зокрема процес співробітництва починається із залучення праці, її координації та ефективного використання, а кінцевим етапом є оцінювання результатів та винагорода за виконану роботу. При цьому основними елементами ринку праці, як і будь-якого іншого ринку, є товар, ціна, попит і пропозиції. В той же час слід відмітити специфічність ринку праці, оскільки товаром на ньому виступає робоча сила, що має свої особливості. Зокрема це стосується тимчасової передачі права власності на товар «робоча сила» від працівника роботодавцеві, а також специфічних характеристик даного товару, які включають наявність знань, умінь та навичок, здібностей, психофізіологічних властивостей, що в кінцевому підсумку і формує трудовий потенціал. Ціною робочої сили є оплата праці (заробітна плата), яка має нести в собі відтворювальну, соціальну, мотивуючу, регулюючу та оптимізаційну функції. В контексті функціонування ринку праці заробітна плата має регулювати рівень попиту та пропозиції. Попит на робочу силу являє собою

потребу у працівниках з боку роботодавців, та характеризується як економічно доцільною кількістю робочих місць (ефективний попит), так і кількістю вакантних робочих місць за умови повної зайнятості (поточний попит). Пропозиція робочої сили формується за рахунок працездатного населення, яке пропонує роботодавцям власну здатність до праці. Співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці формує його кон'юнктуру. Серед основних типів кон'юнктури ринку праці виділяють рівноважну (стан ринку праці, коли попит у повній мірі відповідає пропозиції робочої сили), трудодефіцитну (перевищення попиту над пропозицією робочої сили, коли кількість вільних робочих місць значно перевищує кількість працездатного населення, яке на них претендує), трудонадлишкову (перевищення пропозиції робочої сили над попитом, що відображається у нестачі робочих місць та високих показниках безробіття населення). На думку дослідників, «кон'юнктура ринку праці формується під впливом конкретної економічної і соціально-політичної ситуації, відображає неоднакове становище окремих груп населення, які виступають на ринку праці як продавці своїх здібностей до праці, впливає на зміну вартості та ціни робочої сили, а отже, на рівень середньодушового попиту населення» [43]. Вітчизняний ринок праці наразі характеризується трудонадлишковим типом його кон'юнктури. Взагалі сучасний розвиток ринку праці України характеризується досить суперечливими тенденціями. Незважаючи на те, що вже протягом досить довгого часу діють базові інститути ринку праці, існують передумови саме ринкової системи зайнятості, ще й досі стан формування ринкових механізмів у сфері соціально-трудових відносин не досяг завершеного рівня. Існує цілий ряд проблемних питань, серед яких: зростання масштабів безробіття, що носить застійний характер; невідповідність між наявністю робочої сили певної кваліфікації та вимогами роботодавців; відсутність дієвого механізму узгодження інтересів на ринку праці та ринку освітніх послуг; проблеми працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення, особливо мало захищених (молодь, особи перед пенсійного та пенсійного віку, інваліди, внутрішньо переміщені особи тощо);

погіршення якості робочих місць; недостатній для задоволення основних потреб населення рівень оплати праці; міграція за кордон висококваліфікованих кадрів.

Серед основних показників функціонування ринку праці, насамперед, особливої уваги заслуговують: кількість зайнятого населення та рівень зайнятості, кількість зареєстрованих безробітних та рівень безробіття, тривалість пошуку роботи тощо. Відповідні показники характеризують процеси, які відбуваються на ринку праці, та надають можливість здійснити оцінку основних проблем та тенденцій, що мають місце у сфері зайнятості населення. З метою всебічного та комплексного аналізу показники стану ринку праці доцільно розглядати у динаміці, в розрізі галузей економічної діяльності та регіонів України. Крім того, необхідним є проведення детального моніторингу показників ринку праці. При цьому моніторинг має включати не лише визначення та оцінку конкретних показників (наприклад, попиту та пропозиції робочої сили за професійними групами, навантаження на одне вільне робоче місце, міграційних та демографічних показників), а й аналіз нормативно-правової бази у сфері соціально-трудових відносин, встановлення рівня її відповідності вимогам ЄС та вітчизняним реаліям життя. Забезпеченню соціальної безпеки також сприятиме постійний моніторинг системи соціального захисту населення, аналіз особливостей вітчизняної соціальної політики, залучення позитивного досвіду зарубіжних країн у даній сфері.

Слід зазначити, що рівень якості трудового життя населення як важливий чинник його конкурентоспроможності в сучасних умовах набуває пріоритетності у забезпеченні не лише добробуту окремої особи, суспільства, але й зайнятості населення та безпеки ринку праці [44]. Таким чином, соціальна безпека на ринку праці залежить від значної кількості як внутрішніх, так і зовнішніх факторів, які впливають на функціонування самого ринку праці.

На рисунку 1.2 наведено схему виведення поняття соціальної безпеки на ринку праці. Відтак, визначивши сутність безпеки, як стану захищеності від загроз і небезпек, нами був проведений аналіз сутності національної безпеки і

двох найважливіших її складових – економічної та соціальної, які знаходяться у постійній взаємодії та формують загальний рівень національної безпеки країни. Пріоритетним в сучасних умовах економічного розвитку є визначення особливостей саме безпеки на ринку праці, яка впливає на всі інші компоненти соціальної безпеки (міграційну, демографічну тощо). Виходячи із основних характеристик ринку праці, наукових напрацювань вітчизняних та зарубіжних вчених, доцільним є визначення та характеристика поняття «соціальна безпека на ринку праці».

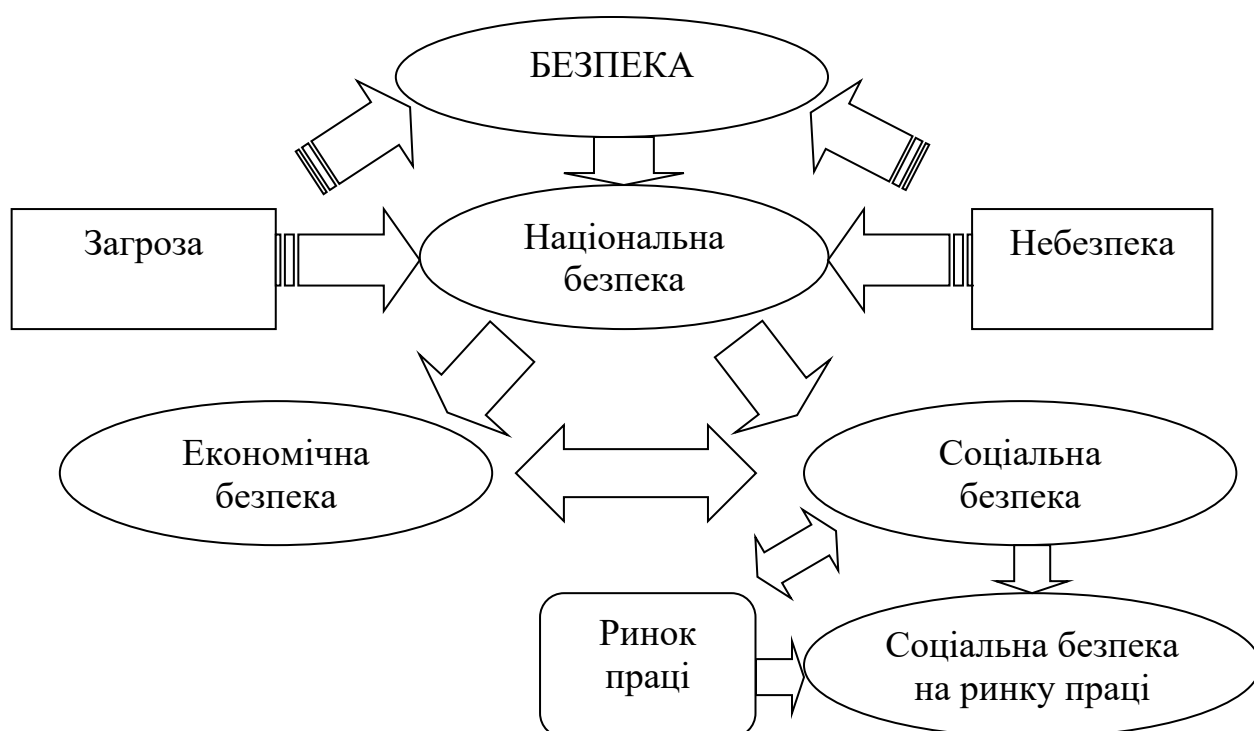


Рис. 1.2 Схема виведення поняття «соціальна безпека на ринку праці»

Джерело: розробка автора

На думку експертів Міжнародної організації праці, безпека на ринку праці виникає тільки в умовах конкурентного середовища, в якому з'являються широкі можливості для здійснення адекватної діяльності людини, яка приносить прибуток (дохід); іншими словами, це – середовище, де пропозиція робочої сили урівноважується попитом на робочі місця [45].

Вітчизняні науковці в процесі дослідження економічної безпеки держави виділяють окрему її складову, так звану «безпеку людського розвитку», досягнення якої потребує формування умов щодо безпеки зайнятості, під якою



розуміється такий стан національної економіки та інститутів ринку праці, за якого забезпечується збалансованість робочої сили та робочих місць в усіх галузях і регіонах країни, а також можливість своєчасно реагувати на виклики з боку світових ринків праці [46, с. 138–153].

На думку О. О. Гетьман, «безпека ринку праці передбачає такий його стан, за якого попит на робочу силу повною мірою забезпечено її пропозиціями, а надлишкова праця (незатребувана робоча сила) не стає фактором соціальної загрози (завдяки наявності постійної трудової міграції, попиту на нестандартну зайнятість, процесам безперервного розвитку і перетікання трудових ресурсів із однієї сфери до іншої тощо); при цьому «на практиці доцільно керуватись категорією «ефективна зайнятість» та діагностичним інструментарієм її визначення для забезпечення безпеки на ринку праці за рахунок активного упровадження інноваційних форм зайнятості [47, с. 7].

Комплексне формування безпеки ринку праці потребує актуалізації дослідження процесу зайнятості населення та пов'язаних з цим питань, серед яких найважливішими є гарантії зайнятості, суспільно-економічна корисність праці, оплата праці, якість робочих місць [48, с. 89].

Як вважають зарубіжні дослідники А. Хіджзен та Б. Менігерт, «безпека ринку праці охоплює ті аспекти економічної безпеки, які пов'язані з ризиком втрати роботи та його наслідків для працівників і членів їхніх сімей [49, с. 7].

На думку дослідника К. Крауча, в сучасних умовах доцільно розглядати концепцію гнучкої безпеки, яка враховує вимоги гнучкості робочої сили, оскільки традиційні заходи захисту працівників на ринку праці перешкоджають можливим позитивним змінам. Наразі у розвинутих країнах світу ведеться пошук політики стійкої безпеки, домовленостей, що запобігають будь-яким потенційним загрозам [50].

Зарубіжні вчені Т. Вільгаген та Ф. Трос вважають доцільним розрізняти: безпеку роботи, що стосується власне перебування на певному робочому місці; безпеку зайнятості, що стосується надійності постійної роботи, при цьому не обов'язково на одній посаді; безпеку доходу (надійність постійного потоку

доходу, незалежно від того, працює людина чи ні); та «комбіновану» безпеку, тобто можливість досягти рівноваги між робочим та особистим життям [51, 52].

Дослідник Г. Стендінг в рамках своїх наукових досліджень розглядає: безпеку працевлаштування, що стосується насамперед доступу до професійної освіти та навчання; безпеку робочого місця, здоров'я та захищеності; а також представницьку безпеку, або право на представництво за допомогою профспілок [53].

На нашу думку, **соціальна безпека на ринку праці** – це стан захищеності інтересів населення у сфері зайнятості та оплати праці на рівнях держави, регіону та суб'єктів господарювання, що виражається у відповідності попиту і пропозиції робочої сили, встановленні оплати праці на принципах соціальної справедливості, що сприяє забезпеченню високого рівня доходів і добробуту населення та формуванню умов для розвитку особистості; а також здатність інститутів ринку праці протистояти загрозам і небезпекам, які виникають в умовах нестабільності внутрішнього та невизначеності зовнішнього середовища. Таким чином, соціальна безпека на ринку праці охоплює всі його елементи: товар (робоча сила), попит, пропозиція, ціна (оплата праці). Структура соціальної безпеки на ринку праці наведена на рисунку 1.3.

В залежності від наявності основних елементів ринку праці, доцільно виділити структуру соціальної безпеки на ринку праці з урахуванням рівнів держави, регіонів, суб'єктів господарювання та особистості. Відтак, на державному та регіональному рівнях соціальна безпека на ринку праці включає безпеку зайнятості та безпеку оплати праці. Саме з цих міркувань вважаємо, що категорія безпеки на ринку праці є значно ширшою, ніж категорія безпеки зайнятості. Згідно Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість – це «не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які

здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [37].

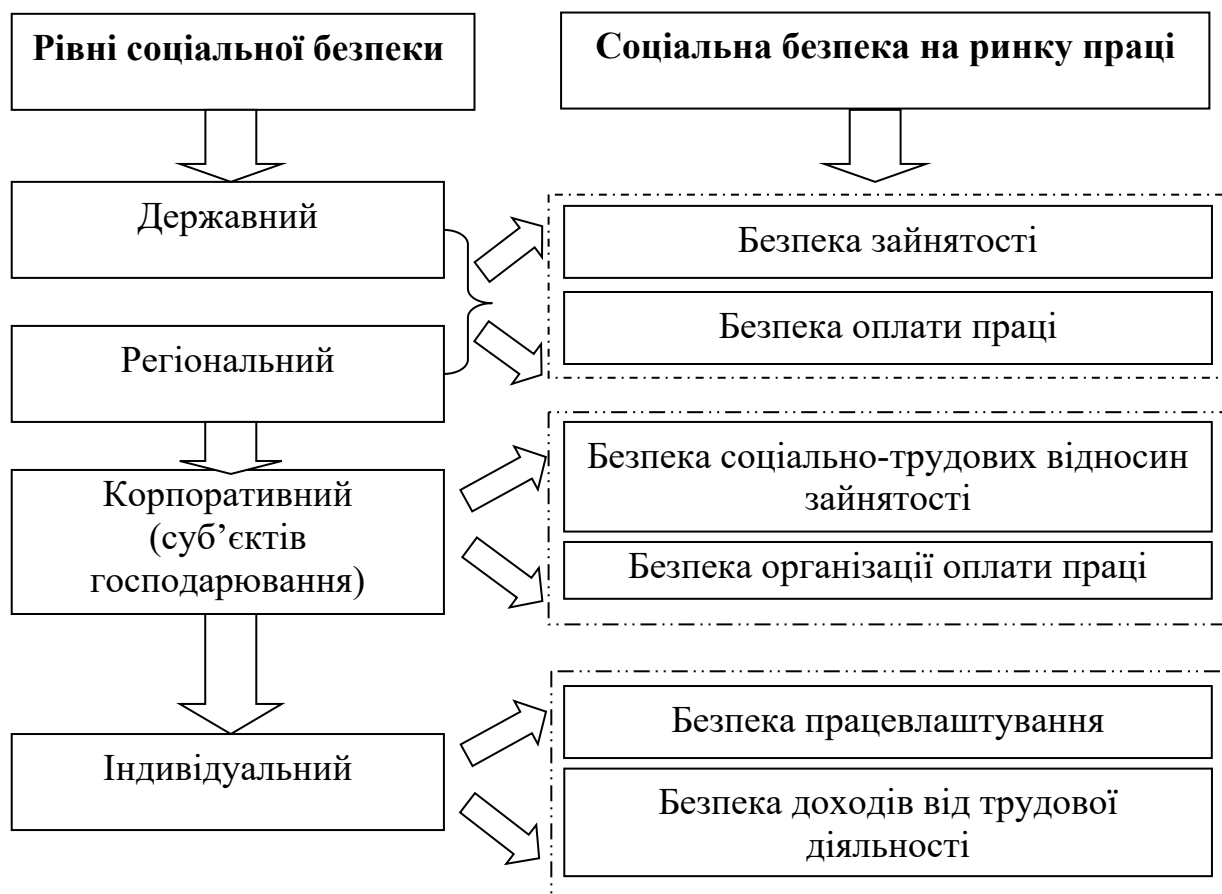


Рис. 1.3. Структурні компоненти соціальної безпеки на ринку праці

Джерело: розробка автора

Таким чином, **безпека зайнятості** являє собою захищеність інтересів населення у сфері забезпечення працездатних осіб робочими місцями, що включає формування, розподіл та ефективне використання трудових ресурсів з метою забезпечення індивідуальних, колективних та суспільних потреб, що сприятиме розвитку держави та суспільства. **Безпека оплати праці**, на нашу думку, являє собою захищеність інтересів населення у сфері оплати праці, що передбачає врахування факторів диференціації заробітної плати, зв'язку оплати праці з її результатами, а також зовнішніх і внутрішніх умов ведення трудової діяльності з метою дотримання принципу соціальної справедливості та формування високого рівня доходів і добробуту громадян.

Згідно Закону України «Про оплату праці», розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [54]. При цьому оплата праці являє собою вираження ціни і вартості робочої сили, та виступає регулятором попиту і пропозиції на ринку праці. Таким чином, складові соціальної безпеки ринку праці на рівні держави відображають всі основні ринкові елементи, зокрема безпека зайнятості свідчить про наявність оптимального співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, а безпека оплати праці визначає встановлення справедливого рівня заробітної плати – оптимальної ціни робочої сили на ринку праці.

На корпоративному рівні (рівень суб'єктів господарювання) доцільно визначити ***безпеку соціально-трудова відносин зайнятості***, як характеристику стану захищеності персоналу у сфері відносин між роботодавцями та найманими працівниками з приводу формування, розподілу та використання робочої сили на рівні підприємств, організацій та установ; а також ***безпеку організації оплати праці***, як захищеність персоналу у сфері формування та ефективного розподілу фонду оплати праці з урахуванням індивідуального внеску кожного працівника в колективний результат, дієвої матеріальної мотивації праці, що заснована на принципах справедливості, прозорості та орієнтованості на результат.

Визначаючи структуру соціальної безпеки ринку праці на індивідуальному рівні, доцільно зазначити наявність двох складових: безпеки працевлаштування та безпеки доходів від трудової діяльності. Відтак, ***безпека працевлаштування*** відображає захищеність особистості у сфері працевлаштування, що враховує наявність робочого місця, яке відповідає освітньо-кваліфікаційному, професійному рівню індивіда, представляє для нього інтерес та формує бажання досягати високих результатів в процесі трудової діяльності. В свою чергу ***безпека доходів від трудової діяльності*** визначає захищеність особистості у процесі формування трудових доходів, що відображає відповідність оплати праці результату діяльності, витраченим

*зусиллям, рівню знань, умінь та навичок індивіда, складності роботи та умовам праці.*

Основні чинники, що впливають на соціальну безпеку можливо розділити на дві великі групи: ті, що її зміцнюють, та такі, які завдають шкоду. Зміцнювальні чинники реалізуються у контексті ефективного стратегічного управління соціальним розвитком та соціальною безпекою (дії державної влади, які відповідають критеріям прозорості, ефективності, цілеспрямованості та підкріплюються достатньою і необхідною кількістю ресурсів — фінансових і людських); чинники, що провокують погіршення соціальної безпеки мають назву загроз [55, с. 73]. Так, М. А. Кальницька, поряд з іншими видами загроз, виділяє соціально-демографічні загрози – поляризацію рівня життя і зниження платоспроможності населення в умовах інфляційних процесів і низьких соціальних стандартів, зростання бідності і безробіття, посилення майнового розшарування і диференціації доходів, зростання соціальної напруженості, кризові демографічні процеси [29, с. 129]. На думку Л.Ільчук, основними соціальними ризиками (загрозами) соціальній безпеці є: бідність (відносна та абсолютна); майнова диференціація суспільства; соціальна нерівність; відчуженість значної кількості громадян від суспільного життя, звуження їх доступу до освіти, медицини і культури; низький рівень охоплення бідного населення соціальною підтримкою [56].

На нашу думку, загрози соціальній безпеці на ринку праці доцільно поділити на внутрішні і зовнішні. Зовнішні загрози стосуються інтеграції ринку праці України до європейського та світового ринку праці. Серед них – ризик різкого зростання рівня безробіття на початковому інтеграційному етапі. Причин цього явища є досить багато, «починаючи від процесу та наслідків ринкових перетворень, роздержавлення, приватизації, забезпечення енергоефективності, ефективності праці, досягнення вищих стандартів організації праці, виходу економіки з орбіти соціалістичного табору, та закінчуючи впливом світової фінансової кризи 2008 р.» [57, с. 167–168]. Ця загроза визначає необхідність поступової адаптації вітчизняного ринку праці до

нових умов та вимагає проведення зваженої державної політики зайнятості. На думку вченої І. Л. Петрової, сучасна модель українського ринку праці є парадоксальною і характеризується суперечностями, що перешкоджають його ефективній євроінтеграції; політика зайнятості та політика оплати праці не скоординовані, державні та ринкові регулятори не взаємодіють, рішення, що ухвалюються, є реакцією на події, вони не проактивні, ринок праці відірваний від ринків житла, кредитів, інвестицій, товарів та послуг; держава контролює прибутковість роботодавців, а не їхні розрахунки з працівниками; законодавство розробляють, але порушують і не дотримуються [58, 59].

Внутрішні загрози стосуються ще більшого розбалансування попиту і пропозиції, погіршення структури ринку праці. Це пов'язане із наявністю кризових явищ на ринку освітніх послуг, які виражаються у невідповідності кваліфікації випускників ВНЗ до потреб ринку праці та зростанні молодіжного безробіття, а також посиленні міграційних тенденцій серед молоді та впливу інтелектуального потенціалу країни.

Поряд із загрозами на ринку праці, слід враховувати наслідки кризових явищ для держави та населення. Відтак, зростання безробіття в суспільстві наносить як прямі, так і непрямі негативні наслідки для усіх учасників соціально-трудової сфери, серед яких найсуттєвішими є: відсутність життєвих засобів для існування у індивіда, що не має роботи, втрата ним кваліфікації та зневіра у майбутньому; зменшення попиту та товари і послуги фірм в результаті зниження платоспроможного попиту, що призводить до поглиблення кризи виробництва; збільшення державних витрат на соціальні виплати і допомоги безробітному населенню, що також призводить до збільшення різного роду податків та зборів; зростання незадовільних настроїв, виступів, страйків та злочинності в суспільстві [48].

Окремої уваги заслуговує загроза збільшення масштабів тіньової зайнятості, що негативно впливає на рівень національної безпеки та соціально-економічний розвиток країни. Саме із тіньовою зайнятістю та формуванням тіньового ринку праці пов'язане явище тіньової економіки. Тіньова зайнятість

передбачає нелегальні соціально-трудові відносини між роботодавцем та працівником з приводу розподілу та використання робочої сили з метою ухилення від виконання законодавчих норм та сплати податків. Оплата праці при цьому здійснюється неофіційно у готівковій формі (так звана «заробітна плата в конвертах»).

Експерти Міжнародної організації праці (МОП) виокремлюють також неформальну зайнятість (*informal employment*), як форму зайнятості, яка не забезпечує працівникам на роботі правовий або соціальний захист, підвищуючи тим самим їхню економічну вразливість [60, с. 163]. За результатами оцінки рівня тіньової економіки, що проводилася МОП, близько 50 % працівників в Україні від офіційно зайнятого числа людей працюють у тіні, при кількості зайнятих близько 10–12 мільйонів; таким чином, близько 5 мільйонів осіб, або кожен третій працює нелегально [61].

Слід зазначити, що «тіньовий ринок праці призводить до виникнення та існування економічних проблем, зокрема суттєвого скорочення обсягів дохідної частини бюджету, частки податкових надходжень»; «крім того тіньовий формат економічних, трудових відносин і поведінки між роботодавцями та працівниками несумісний також з соціальними або неформальними нормами, оскільки призводить до недоотримання податкових надходжень до бюджету, зменшення видаткової частини бюджетів на виплату зарплати, пенсій, інших соціальних виплат, стипендій тощо» [62].

В свою чергу «подолання загрозливих масштабів тіньової зайнятості та тіньової заробітної плати вимагає особливої уваги держави в аспекті забезпечення економічної безпеки, адже перш за все це величезні суми недоотриманих державних коштів; при цьому додатково зростає навантаження на офіційний сектор економіки, який в таких умовах мусить працювати з подвійним навантаженням для компенсації недоотриманих платежів від тіньового сектору» [63, с. 549].

Враховуючи вищезазначені загрози зовнішнього та внутрішнього характеру, що спричиняють погіршення стану захищеності інтересів населення

на ринку праці, постає необхідність формування дієвої державної політики зайнятості і оплати праці, що базується на нормативно-правовому та інституційному забезпеченні соціальної безпеки. Крім того, актуальним питанням сьогодення постає визначення стратегічних напрямів щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці з урахуванням пріоритетності формування стану захищеності інтересів населення як у сфері зайнятості, так і у сфері оплати праці, що матиме вираження у покращенні соціально-трудових відносин та створенні умов для розвитку трудового потенціалу та самореалізації кожного індивіда.

## **1.2 Інституційне та нормативно-правове забезпечення соціальної безпеки на ринку праці**

Виникнення нових загроз соціальній безпеці в сучасних умовах розвитку економіки потребує формування механізму інституційного та нормативно-правового забезпечення, що передбачатиме наявність ефективної структури базових інститутів, які забезпечуватимуть проведення відповідної соціально-економічної політики. В той же час слід зазначити, що до інституційного забезпечення належать не лише державні установи і приватні організації, що формують відповідну інфраструктуру, а й нормативно-правова база, соціальні норми, принципи, суспільні правила поведінки тощо.

Дослідженням теоретичних аспектів інституційного забезпечення присвячено напрям наукової економічної думки, що має назву «інституціоналізм», основоположником якого вважається американський економіст Т. Веблен. Відтак, інституціоналісти розглядають економіку як частину соціальної системи, розрізняють поняття «інституції» та «інститути». На думку представника так званого «нового» інституціоналізму Д. Норта, «інституції охоплюють будь-які види обмежень, створені для спрямування людської взаємодії у певному напрямі; а формою прояву інституцій є інститути



(організації) [64]. Наразі досить часто в економічній літературі і в практичному житті поняття «інституція» та «інститут» ототожнюються. У той же час, якщо звернутися до наукових праць вчених-економістів, зокрема інституційного напрямку, можна помітити суттєву різницю між даними поняттями. Відтак, інституція являє собою комплекс правил, а інститут – організацію, сукупність організацій, що забезпечують виконання цих правил за допомогою відповідних механізмів, інструментів, засобів впливу, політики тощо. Більшість зарубіжних вчених дотримується схожої думки. На думку дослідника Е. Острома, "інституції" можуть бути визначені, як «набори працюючих правил для визнання того, хто має приймати рішення в певних сферах, яких спільних правил слід дотримуватися, яким процедурам необхідно слідувати, яку інформацію слід або не слід продукувати, які остаточні наслідки матимуть для індивідів ті чи інші їх дії. ... Усі правила містять приписи про те, що заборонено, що дозволено або як слід діяти. Працюючими правилами є реально діючі, за якими існує контроль і примус до їх дотримання у разі, коли індивіди роблять вибір щодо своїх дій ...» [65]. Основоположник інституціоналізму Т. Веблен визначав інститути, як «результат процесів, що відбувалися у минулому; вони пристосовані до обставин минулого, і тому не перебувають у повній гармонії з вимогами нинішнього часу» [66]. Дослідник Дж. Р. Коммонс ввів поняття «колективних інститутів», до яких зараховував об'єднання корпорацій, профспілок, політичних партій, які відображають професійні інтереси соціальних груп і прошарків населення [67].

Механізм взаємодії інституцій та інститутів являє собою інституційне забезпечення. Таким чином, інституційне забезпечення – це динамічний процес формування інституцій (правила, сформовані формальними та неформальними утвореннями суспільно-економічних формацій, які впливають на поведінку учасників ринку) й інститутів (організаційно оформлена система правил і норм), які консолідовано у формі організації (підприємства, інфраструктура, державні органи), закону (нормативно-правові акти) та функції-правила (ринок,

ціноутворення, конкуренція, праця, власність, підприємництво) у процесі еволюції ринкового механізму [68, с. 157].

Інституційний механізм, на думку вчених, являє собою «сукупність інститутів, організацій, закладів і установ різного рівня і статусу, які забезпечують реалізацію державної політики у певній сфері; сукупність взаємозв'язків між формальними та неформальними інститутами; спосіб встановлення порядку; методологію впливу на формування інституційного середовища тощо; при цьому інституційний механізм державного управління, з одного боку, характеризується набором певних правил та норм, а з іншого – діяльністю організацій, що реалізують ці правила і норми на практиці» [69, с. 55–56]. Отже, інституційний механізм державного управління – це «складна система, призначена для практичного здійснення державного управління та досягнення поставлених цілей, яка охоплює: сукупність органів державної влади в місцевого самоврядування та інших суб'єктів, задіяних у процесі формування і реалізації державної політики у певній сфері; сукупність нормативно-правових актів, які регулюють зміст, процес формування і реалізації державної політики у цій же сфері; а також державну політику щодо формування нових, усунення старих та трансформації існуючих інститутів [69, с. 60]. Розглядаючи важливість соціальної безпеки в сучасних умовах розвитку суспільства і держави, необхідно визначити особливості та характерні риси інституційного забезпечення саме соціальної складової. Як вважають вітчизняні дослідники О. Г. Сидорчук та О. О. Хандій, «інституційне забезпечення державного регулювання соціальної безпеки містить у собі систему інституцій та інститутів, як соціальної, нормативно-правової, так і економічної спрямованості», при цьому «серед інституцій, які впливають на забезпечення соціальної безпеки, найвпливовішими є традиції, норми, суспільні правила поведінки та обмеження» [70, с. 159]. Провідна роль у даному напрямі, на думку вчених, має належати якісним критеріям та цільовим орієнтирам. «Якісними критеріями ступеня захищеності соціальних інтересів держави, суспільства та людини виступають: забезпечення гідного рівня життя; забезпечення гідної праці; формування багаточисельного середнього класу; забезпечення реалізації основних прав,

гарантій і свобод людини; відсутність загроз життю людини, їх мінімізація; високі державні соціальні стандарти та соціальні гарантії й забезпечення їх реалізації, високий рівень соціальної відповідальності та ефективний соціальний діалог; конструктивна взаємодія основних суб'єктів суспільних відносин» [70, с. 160].

Враховуючи наявність цілої низки загроз соціальній безпеці на ринку праці важливим є удосконалення інституційного забезпечення саме у сфері соціально-трудових відносин. На думку О. І. Іляш, «з метою створення ефективної системи інституційного забезпечення соціально-економічної безпеки необхідно розробити напрями легалізації ринку праці, які мають містити в собі систему правових, адміністративних, організаційно-фінансових заходів та інформаційного забезпечення для впорядкування міграційного простору, інституціалізації відносин зайнятості, політики доходів та оплати праці, організаційного механізму регулювання ринку праці, що, в свою чергу, є чинником зменшення ризиків функціонування ринку праці, зокрема в процесах європейської інтеграції та транскордонного співробітництва» [71, с. 54–55].

Досить обґрунтованим є визначення «інституту» вітчизняними вченими, яке є характерним для ринку праці: як сукупності встановлюваних суспільством правил, що закріплені в законах та нормативних актах, принципах та соціальних нормах, які регулюють трудові відношення на ринку праці; як установ та організацій, що формують інфраструктуру ринку праці, цільовою функцією яких є оптимізація поведінки учасників соціально-трудових відносин; як механізмів, що регулюють функціонування ринку праці та його розвиток [72, с. 124].

Тлумачення змісту інститутів ринку праці за визначенням Міжнародної організації праці має певні особливості: по-перше, інститути ринку праці подаються в нерозривному зв'язку (єдності) з політикою (діяльністю відповідних суб'єктів та об'єктів) на ринку праці. По-друге, до інститутів ринку праці, поряд із діяльністю щодо опрацювання та впровадження норм і правил регулювання соціально-трудових відносин (регуляторна політика держави, зміст якої пов'язано з підтриманням балансу між попитом та пропозицією робочої сили на максимально ефективному рівні), відносять обмежувальні

рамки, які організують взаємодію між людиною, суспільством та державою за такими основними напрямками, як: встановлення заробітної плати та обов'язковість соціальних виплат (відрахувань) у поєднанні з системою контролю за дотриманням відповідних норм [73].

Таким чином, інституційне забезпечення соціальної безпеки на ринку праці являє собою взаємодію відповідних інститутів та інституцій (рис. 1.4)



Рис. 1.4 Інституційне забезпечення соціальної безпеки на ринку праці та його складові

Джерело: розробка автора

Враховуючи той факт, що інституційне забезпечення становлять як інститути, так і інституції, доцільно розглянути їх основні складові. Відтак, до функцій інститутів державної влади та місцевого самоврядування належить стратегічне управління процесами у сфері соціально-трудових відносин та координація взаємодії усіх інших суб'єктів ринку праці в контексті забезпечення соціальної безпеки. Провадження політики зайнятості та застосування інструментів державного регулювання соціально-трудових відносин відбувається за допомогою інститутів державного регулювання ринку праці, серед яких Державна служба зайнятості, Фонд соціального страхування, Державна служба праці, Пенсійний фонд тощо). Враховуючи необхідність забезпечення ефективної взаємодії держави, суб'єктів господарювання, сфери освіти відносно забезпечення відповідного рівня зайнятості населення доцільно відмітити важливість інститутів соціального партнерства, до яких доцільно віднести представницькі органи працівників і представницькі органи роботодавців, та інститути освіти, до яких віднесено не лише навчальні заклади різних рівнів акредитацій, а й державні органи координації освітянської галузі. Інститути посередництва являють собою державні та приватні установи, які надають інформаційні, консультаційні послуги з питань працевлаштування та зайнятості, а також рекрутингові агентства, які наразі набувають свого поширення в Україні.

До основних інституцій, які сприяють забезпеченню соціальної безпеки на ринку праці, на нашу думку, доцільно віднести законодавче та нормативно-правове забезпечення, що передбачає наявність та застосування основних правових норм, законодавчо закріплених нормативно-правовою базою України та законодавчими документами Міжнародної організації праці. Фінансове забезпечення соціальної складової безпеки на ринку праці передбачає в першу чергу цільовий розподіл коштів Державного та місцевих бюджетів, що спрямовуються на покращення стану зайнятості населення та оплати праці. Інформаційне забезпечення є важливою інституцією соціальної безпеки. В умовах трансформації економічних відносин та переходу до економіки знань

або, так званої інформаційної економіки, посилюється роль саме інформаційної складової, яка сприяє можливостям пошуку нових джерел покращення стану безпеки на ринку праці. До економічних законів функціонування ринку праці належить, в першу чергу, наявність попиту і пропозиції робочої сили, на рівень яких впливає заробітна плата за допомогою своєї регулюючої функції (оскільки саме оплата праці виступає ціною товару «робоча сила»). Суспільні правила та норми поведінки, корпоративні норми, традиції та цінності являють собою ті інституції соціальної безпеки, які сформувалися відповідно на рівнях держави (суспільства), суб'єктів господарювання та індивіда. Доцільно враховувати значний вплив традицій, цінностей, правил, які склалися в країні, в конкретному суспільстві, на конкретному підприємстві або в конкретній сім'ї, оскільки вони формують картину сприйняття економічних процесів на ринку праці, а також здійснюють вплив на прийняття будь-яких рішень в даній сфері.

Інституційний механізм передбачає наявність відповідної системи соціальної безпеки, що включає сукупність суб'єктів і об'єктів (в даному випадку суб'єкти виступають інститутами відповідного рівня), принципів, методів та засобів впливу, що базуються на ресурсній складовій. Механізм інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці наведений на рисунку 1.5.

Відтак, суб'єкти забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, до яких відносимо державу, роботодавців, найманих працівників, профспілки та спілки роботодавців, здійснюють вплив на соціальні інтереси населення, суспільства, працівника, особи, що являють собою об'єкти безпеки. Процес впливу базується на ресурсному забезпеченні (законодавчому та нормативно-правовому, інформаційному, фінансовому), враховує принципи соціальної безпеки на ринку праці та визначає відповідні заходи, які передбачають застосування методів та інструментів.

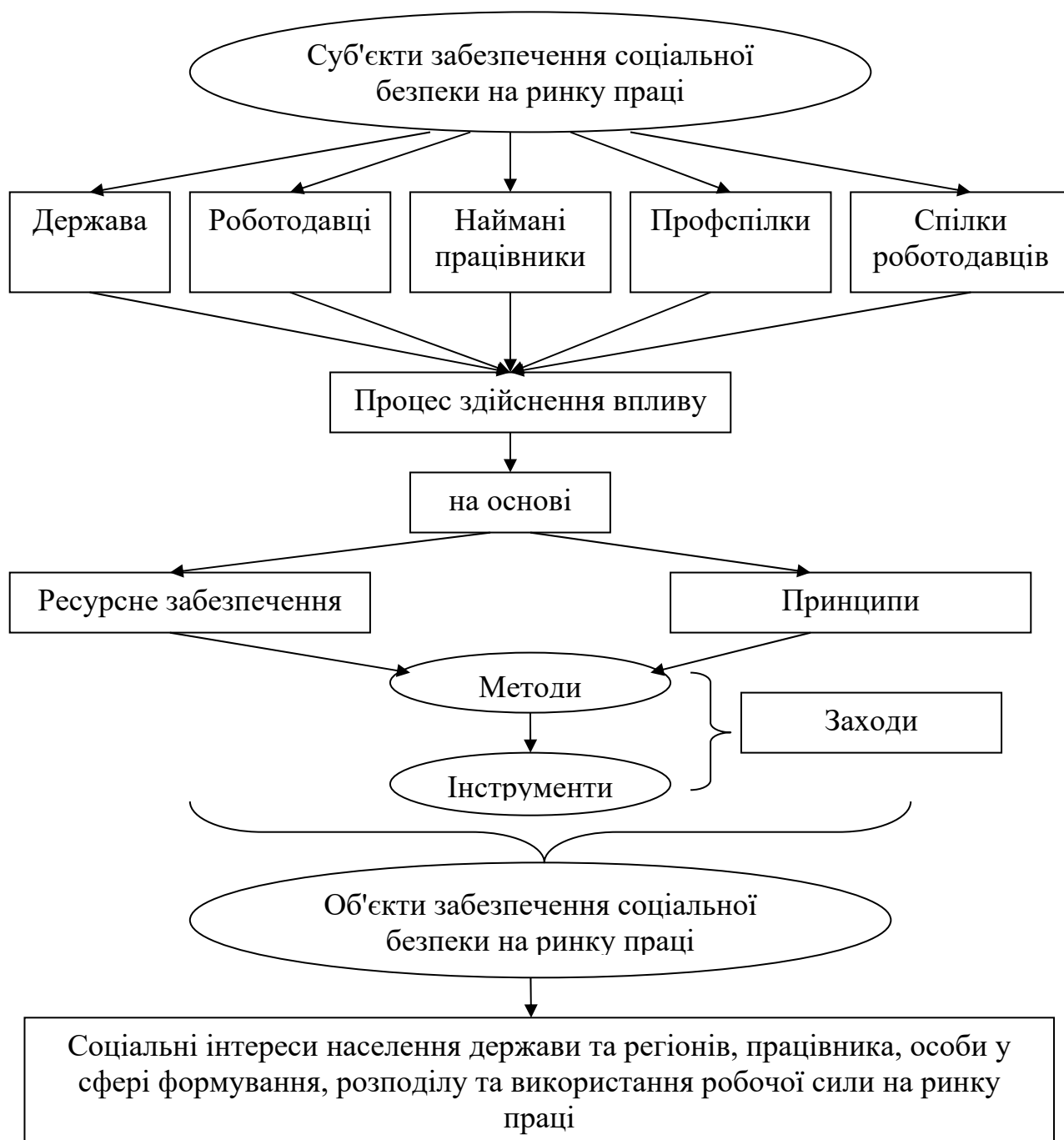


Рис. 1.5 Механізм інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці

Джерело: розробка автора

Серед важливих принципів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці доцільно визначити наступні:

– гнучкість, що являє собою динамічність механізму забезпечення соціальної безпеки та його адаптованість до трансформаційних змін, які відбуваються;

- рівність, що передбачає відсутність будь-якої дискримінації та суб'єктивізму в процесі забезпечення соціальної безпеки на ринку праці;

- SMART-орієнтованість, яка стосується конкретності, вимірюваності, досяжності, обмеженості в часі та чіткого розподілу обов'язків в процесі формування та досягнення цілей щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці;

- ресурсозабезпеченість, що передбачає співвіднесення бажаного результату та наявності необхідних ресурсів (це означає можливість проведення заходів лише за наявності відповідного ресурсного забезпечення);

- узгодженість, що означає спільну, злагоджену дію у сфері регулювання ринку праці та забезпечення соціальної складової його безпеки на всіх рівнях державної влади, місцевого самоврядування, освітньої сфери, з боку представників бізнесу, профспілок та інших інститутів ринку праці;

- послідовність, що являє собою проведення послідовної політики у сфері регулювання соціально-трудових відносин;

- комплексність, яка передбачає проведення комплексних заходів з метою забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, як стосовно сфери зайнятості, так і сфери оплати праці;

- інноваційність (прогресивність), що включає в себе об'єктивну необхідність впровадження інноваційних форм зайнятості та інших інновацій на ринку праці з метою забезпечення його безпеки;

- партнерство, що означає формування ефективної взаємодії усіх суб'єктів ринку праці та його інститутів.

Щодо основних методів та інструментів, які сприяють здійсненню заходів забезпечення соціальної безпеки, можна зробити висновок, що їх основу складає саме державна (регіональна, корпоративна) політика у сфері зайнятості та оплати праці, а також елементи податкової, грошово-кредитної, цінової, бюджетної політики, які здійснюють опосередкований вплив на функціонування ринку праці. Зокрема, до методів та інструментів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці вважаємо за доцільне віднести наступні:



- законодавчі методи, інструментами застосування яких є Закони України, Укази Президента України, Постанови Кабінету Міністрів України, які стосуються сфери зайнятості та оплати праці і сприяють забезпеченню соціальної безпеки);

- нормативно-правові методи, що передбачають застосування розпорядження та накази, інструкції державного, регіонального та корпоративного рівня;

- економічні методи, які визначають застосування інструментів регулювання трудової, фінансової, цінової, податкової та інших сфер (зокрема, бюджети, закупівлі, дотації, субсидії, ціни, податки, кредити тощо), та визначають можливість формування державної, регіональної та корпоративної політики у сфері забезпечення соціальної безпеки на ринку праці;

- організаційні методи, інструментами в межах яких є плани, програми та прогнози, які також мають багаторівневий характер;

- соціально-психологічні методи, які враховують поведінкову складову та базуються на системі пріоритетів та переваг у процесі праці на основі формування дієвого мотиваційного середовища.

Від того, наскільки ефективно працює інституційний механізм, залежить розвиток або, навпаки, стримування розвитку об'єктів соціальної безпеки та економіки в цілому. З метою удосконалення інституційного механізму у соціальній сфері та сфері соціальної безпеки на ринку праці, необхідним є врахування двох напрямів, які стосуються відповідних інститутів та інституцій:

- формування сучасного, орієнтованого на потреби економіки законодавчого поля, що буде враховувати необхідність чіткого дотримання, усунення наявних протиріч та адаптацію до вимог нормативно-правового середовища ЄС в умовах євроінтеграції України;

- оптимізацію функціонування відповідних соціальних інститутів (органів державної влади та інших суб'єктів інституційного забезпечення), що визначається конкретизацією їх повноважень та функцій, удосконаленням організаційної структури тощо).

На жаль, сучасний процес реформування інституційного забезпечення ринку праці в Україні, який характеризується реорганізацією існуючих та формуванням нових інститутів, носить декларативний характер. Це, в свою чергу, поглиблює наявні проблеми у сфері соціальної безпеки на ринку праці. На даний час важливим є пришвидшення удосконалення інституційного забезпечення функціонування та розвитку національного ринку праці, яке б знизило рівень непродуктивної зайнятості, підвищило конкурентоспроможність робочої сили, розширило соціальне залучення населення через ринок праці та забезпечило інтелектуальним потенціалом інтенсивний вектор розвитку економіки [74, с. 78].

Провідним інститутом, що забезпечує соціальну безпеку на ринку праці, є держава, саме тому питання державного регулювання ринку праці та відносин зайнятості є особливо важливим в сучасних умовах. Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», державне регулювання зайнятості – це «формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття [37]. На думку В. П. Антонюка та Л. В. Щетініної, «найважливішою метою державного регулювання ринку праці є забезпечення продуктивної й ефективної зайнятості, за якої має місце високий рівень залучення економічно-активного населення у сферу економічної діяльності, ефективне використання його трудового потенціалу в сприятливих умовах праці, що проявляється в неухильному зростанні продуктивності праці та добробуту працюючого населення» [75, с. 109]. Дослідник С. П. Коваль визначає термін «державне регулювання безробіття», під яким «пропонується розуміти здійснення державними органами та іншими організаціями комплексу заходів, що сприяють участі в суспільній праці економічно активного населення на умовах отримання заробітку (трудових доходів), а також при цьому покращують макроекономічні показники суспільного соціально-економічного розвитку країни» [76, с. 108–109]. Визначаючи механізм державного регулювання ринку праці, слід

враховувати сукупність тих методів та інструментів, які забезпечують вплив усіх суб'єктів соціальної безпеки на функціонування її об'єктів. Важливим є те, що саме держава надає гарантії у сфері зайнятості населення та соціальної безпеки на ринку праці, зокрема за допомогою проведення відповідної державної політики. Згідно Закону України «Про зайнятість населення» (ст. 15), «основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є: створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць; задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках; посилення мотивації до легальної і продуктивної праці; активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення; удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці; сприяння підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у професійному розвитку працівників; збалансування попиту і пропонування щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки; сприяння зайнятості громадян; забезпечення створення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проектів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів; координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; повернення безробітних до продуктивної зайнятості; міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном; взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення; забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення; здійснення заходів, що сприяють зайнятості громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці; заохочення роботодавців, які зберігають

діючі та створюють нові робочі місця насамперед для громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці; забезпечення співпраці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників з працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації осіб з інвалідністю, центрів соціальних служб для молоді; захист внутрішнього ринку праці шляхом регулювання залучення до роботи іноземних працівників» [37].

Провідником державної політики на ринку праці України є Державна служба зайнятості (ДЗС). Діяльність ДСЗ координується Кабінетом Міністрів України (зокрема, Міністерством соціальної політики) шляхом розробки і затвердження основних напрямів реалізації державної політики зайнятості. В компетенції ДСЗ знаходяться питання щодо працевлаштування населення, його професійної орієнтації; пошуку та підбору необхідного персоналу для суб'єктів господарювання; соціальної підтримки безробітних. З метою реального покращення стану вітчизняного ринку праці за допомогою функціонування відповідних інститутів, ДСЗ має активно реагувати на зміни, які відбуваються у сфері зайнятості, швидко адаптуватися до них та надавати якісні послуги щодо працевлаштування економічно активного населення та пошуку робочої сили відповідного рівня для підприємств, організацій та установ різних форм власності. Крім того, проблемою наразі є налагодження дієвої співпраці ДСЗ із іншими суб'єктами соціальної безпеки на ринку праці, що є її клієнтами – роботодавцями та потенційними найманими працівниками. На жаль, не всі роботодавці, які знаходяться в процесі пошуку робочої сили, подають перелік вакансій до ДСЗ, користуючись послугами інтернет-порталу [career.gov.ua](http://career.gov.ua) та рекрутингових агентств на комерційній основі, втрачаючи можливість отримання безкоштовної послуги підбору кваліфікованого працівника службою зайнятості. Серед основних клієнтів ДСЗ-роботодавців – представники традиційних галузей економіки, таких як промисловість, сільське господарство,

торгівля, державне управління, транспорт тощо. В той же час сфера ІТ, медіа, маркетингу та реклами, інших розповсюджених в сучасних умовах послуг, залишається не охопленою. Саме тому постає необхідність стимулювання роботодавців щодо подання вакансій до ДЗС, оскільки в цьому випадку спостерігається подвійний ефект: підприємств-роботодавець безкоштовно отримує працівників необхідної кваліфікації (слід враховувати можливість підвищення кваліфікації за рахунок ДСЗ при працевлаштуванні безробітного), а також бере участь у моніторингу стану ринку праці, що в подальшому сприятиме вивченню потреб бізнесу та наданню державою підтримки щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації необхідних кадрів. У ставленні осіб, які шукають роботу, до діяльності ДСЗ, простежується здебільшого формальний підхід. Крім того, потенційні працівники розглядають дану установу лише в контексті перебування на обліку у якості безробітного та можливості отримання відповідної матеріальної допомоги. Як результат – лише кожний п'ятий безробітний користується послугами відповідної служби зайнятості. Також серед проблем впливу діяльності ДСЗ на ринок праці можна відмітити те, що навіть збільшення обсягів працевлаштування не завжди означає високих показників закріплюваності працівників на робочих місцях.

Удосконалення діяльності ДСЗ мало здійснитися за допомогою реформування відповідної служби у Національне агентство зайнятості з чітко окресленими пріоритетами: «активному посередництві і регулюванні ринку праці за допомогою новітніх інформаційних технологій; підтримці підприємницьких ініціатив зареєстрованих безробітних; розширенні можливостей працевлаштування громадян; нових механізмах підтримки молоді віком до 24 років; збереженні зайнятості людей, старших за 45 років; активному вирішенні питань зайнятості членів особистих селянських господарств, учасників антитерористичної операції, внутрішньо переміщених осіб та інших категорій; моніторингу випадків дискримінаційних обмежень, що містяться у оприлюднених вакансіях; прогнозуванні ситуації на ринку праці [75, с. 113]. Однак на даний момент створення Національного агентства зайнятості поки що

не відбулося. Натомість у грудні 2019 року Кабінетом Міністрів України були затверджені пріоритетні напрями державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць до 2022 року. Серед головних пріоритетів державної політики зайнятості визначено створення нових робочих місць, збалансування кон'юнктури ринку праці (приведення у відповідність попиту і пропозиції робочої сили), зростання рівня зайнятості. При цьому основними завданнями державної політики у сфері зайнятості є: розвиток національної економіки як основи для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць; стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості; забезпечення створення гідних умов праці та детінізація відносин у сфері зайнятості населення; розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти та забезпечення створення умов для професійного навчання впродовж життя; забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці, сприяння зайнятості молоді; реформування державної служби зайнятості та забезпечення інноваційного розвитку послуг на ринку праці; забезпечення реалізації ефективної державної політики у сфері трудової міграції [77]. За умови виконання основних напрямів державної політики у сфері зайнятості очікуються позитивні зміни на ринку праці України, зокрема зменшення обсягу неформальної зайнятості, скорочення рівня безробіття до 6 %, зростання рівня зайнятості у віковій категорії 15–70 років до 60,7 % до 2022 року.

У якості позитивного аспекту реалізації державної політики на ринку праці слід розглядати і формування Стратегії розвитку Державної служби зайнятості на 2019–2022 роки. Основний наголос у Стратегії ставиться на розвитку електронних сервісів, зокрема освітнього порталу, завдяки якому надається можливість дистанційного навчання та перепідготовки для будь-яких осіб, в тому числі людей з інвалідністю [78]. Також значна увага приділяється професійній орієнтації дорослих, з метою пом'якшення дисбалансу на ринку праці в контексті наявних вакансій та освітньо-кваліфікаційних навичок людей, які шукають роботу. Стратегія розвитку ДСЗ базується на трьох пріоритетах:

допомозі безробітним у пошуку легальної роботи; партнерстві з роботодавцями; ефективній реалізації державної політики зайнятості. Місією ДСЗ передбачається, що «діяльність державної служби зайнятості ґрунтується на наданні інклюзивних, гнучких, технологічних, таргетованих послуг безробітним та роботодавцям, пов'язаних з працевлаштуванням та адаптацією до потреб ринку праці [79].

Розглядаючи сучасні особливості державної політики зайнятості в Україні, можна констатувати той факт, що за своїм характером вона є пасивною, оскільки направлена на втілення заходів щодо соціального захисту безробітних та виплати матеріальної допомоги по безробіттю, реєстрації та обліку безробітних, інформаційної підтримки. В той же час активна політика на ринку праці передбачає створення нових та оновлення існуючих робочих місць, заходи щодо розвитку підприємництва, інноваційних форм зайнятості та само зайнятості населення. Як зазначено у науковій публікації Й. П. Звонар, «у багатьох західних країнах уже протягом кількох десятиліть успішно застосовується практика стимулювання молодих осіб до заснування власної справи на основі пільгового оподаткування діяльності або повного звільнення від податкових платежів підприємців-початківців на певний час (від 1 до 3 років), а також консультативна та юридична підтримка процесу започаткування власної справи» [80, с. 148].

Звертаючись до зарубіжного досвіду та особливостей функціонування відповідних інститутів у розвинутих країнах, доцільно розглянути приклад такої соціально орієнтованої країни, як Швеція. Відтак, пріоритетним завданням служби зайнятості у Швеції є покращення стану ринку праці через активну політику щодо пошуку необхідної робочої сили для задоволення потреб роботодавців, скорочення терміну безробіття. Велике значення у розвинутих країнах Європи та світу надається моніторингу соціально-трудової сфери, зокрема ринку праці та відносин зайнятості. Відтак, у Великобританії дослідженням ринку праці займається Інститут досліджень зайнятості (оцінює ефективність роботи ДСЗ та політики на ринку праці); у Німеччині –

Федеральний інститут професійної освіти та навчання, а також Інститут досліджень з питань ринку праці та профорієнтації при Федеральному агентстві зайнятості; у Франції – Міжнародне бюро економічних перспектив (на регіональному рівні – регіональні міжгалузеві комісії з питань зайнятості й галузеві обсерваторії), які з-поміж інших функцій здійснюють макроекономічне прогнозування; у США визначенням потреб у кадрах за професіями займається Агентство трудової статистики США за допомогою опитувань роботодавців та методик моделювання [81].

Політика на ринку праці у країнах ЄС характеризується цілісністю та спільним формуванням пріоритетів. Ще у 1997 році на саміті ЄС у Люксембурзі була запропонована Європейська стратегія у сфері зайнятості, що мала на меті: забезпечення повної зайнятості; підвищення продуктивності та якості праці; сприяння єдності та згуртованості [82]. Сучасний стан політики у сфері зайнятості в країнах Європейського Союзу здійснюється відповідно до сформованої концепції, що має назву «flexicurity», що в перекладі з англійської означає «гнучка безпека». На думку О. О. Гетьман, саме «для розв'язання проблем дисбалансу на ринку праці в ЄС розроблено концепцію, налаштовану на оптимальне поєднання гнучкості ринку праці з нестандартною зайнятістю (flexibility) та поліпшення соціального захисту працівників, які залучені до роботи в нестандартних умовах (social security)», результатом чого «стала модель флексик'юриті (flexibility + security), яка була розроблена і продовжує розвиватися в Данії та Нідерландах» [83, с. 85].

Концепція «Flexicurity» передбачає таку політику на ринку праці, що направлена на забезпечення його гнучкості у вигляді швидкої адаптованості до зовнішніх умов, нових викликів та загроз, а також гнучкості в організації соціально-трудових відносин і робочого часу, гнучкості освітньо-кваліфікаційних характеристик і компетенцій самих працівників. Саме ці напрями формують такий рівень гнучкості ринку праці, що надає можливість забезпечення його безпеки. Важливу роль в процесі забезпечення гнучкої безпеки відіграє рівень конкурентоспроможності робочої сили, яка має



відповідати не лише вимогам наявних робочих місць та виконуваний роботі, а й постійно розвиватися з метою вдосконалення професійних умінь та навичок [84].

Зарубіжний досвід регулювання ринку праці свідчить про формування певних світових моделей розвитку відносин зайнятості, що виходять із характеристик збалансування попиту і пропозиції, функціонування ринку освітніх послуг, механізмів державної політики та особливостей регулювання соціально-трудових відносин. Ознайомлення з національними моделями соціально-трудових відносин високорозвинених країн світу свідчить про їхню своєрідність та розмаїтість, що обумовлено певними політичними та історичними особливостями формування і розвитку цих країн. Однак при їхньому порівнянні можна помітити, що є сукупність певних ознак і властивостей, що характерні для країн окремих регіонів світу [85].

Як вважає дослідниця О. О. Гетьман, «нині існує п'ять успішних шаблонних моделей регулювання зайнятості: американська, скандинавська, англосаксонська, німецька та японська»; при цьому найбільш доцільним у застосуванні для України є досвід Німеччини, де впроваджувані організаційно-управлінські засади ведуть до скорочення безробіття через створення нових робочих місць і дають подвійний ефект в соціально-економічному розвитку держави» [83, с. 84]. Колектив дослідників В. Я. Швець, Н. Ф. Єфремова, В. О. Галаганов у своїй науковій праці виділяють також п'ять моделей, однак вони розрізняються за своєю територіальною приналежністю. Зокрема, це європейська, англосаксонська, скандинавська, китайська та японська моделі [86, С. 72–73].

У світовій практиці зайнятості визначаються три основні моделі регулювання соціально-трудових відносин та ринку праці: європейська (континентальна), англосаксонська і китайська.

Європейська (континентальна) модель найбільш яскраво виділяється у таких країнах континентальної Європи, як Німеччина, Австрія та Франція. Дана модель характеризується високим ступенем правової захищеності, що

відзначається встановленими нормами трудового права, які чітко виконуються. Основна орієнтація направлена на збереження старих та створення нових робочих місць, тарифне регулювання з високим мінімумом оплати праці, партнерство роботодавців і держави.

Англосаксонська модель, яка характерна для Великобританії, США, Австралії та Нової Зеландії, визначається широкими правами роботодавців щодо прийняття на роботу та звільнення працівників, колективно-договірним регулюванням на рівні суб'єктів господарювання, відсутністю централізованої системи органів управління зайнятістю, значною диференціацією оплати праці та більш низьким рівнем соціального захисту.

Китайська модель, у порівнянні з вищезазначеними, має свою специфіку, що базується на централізованому регулюванні зайнятості на державних підприємствах та значній свободі даного процесу у приватному секторі. Внаслідок використання такого підходу в Китаї підтримується невисокий рівень безробіття, хоча зосереджується велика чисельність трудових ресурсів. Одним із напрямів регулювання безробіття є створення додаткових робочих місць для надлишкової робочої сили на тому самому підприємстві, що, звісно, стримує масштабні вивільнення при тих чи інших змінах.

Окрім вище зазначених трьох моделей регулювання відносин у трудовій сфері в науковій літературі доцільно виділити окремі характеристики американської, німецької, шведської та японської моделей регулювання ринку праці.

Американська модель є найбільш ліберальною, що виражається у принципі врахування законів ринку та стимулюванні безробітних до працевлаштування через обмеження їх соціального захисту.

Шведська модель регулювання ринку праці є в найбільшій мірі соціально орієнтованою, оскільки враховує соціальні інтереси населення та захищає їх. Дана модель відзначається активною політикою зайнятості; високим ступенем соціального захисту; дієвим співробітництвом державних органів, бізнес-структур, профспілок; превентивними заходами у сфері соціально-трудова

відносин. Важлива роль в цих процесах надається саме державі. Модель має практичне застосування не лише у Швеції, а й у Норвегії, Фінляндії, Данії, саме тому в науковій літературі її досить часто називають скандинавською.

Німецька модель регулювання ринку праці, окрім загальних рис континентальної моделі, характеризується ефективним співробітництвом держави, бізнесу та сфери освіти, що сприяє взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг. Саме заходи такого роду партнерства сприяють низькому рівню безробіття, зокрема серед молоді.

Японська модель передбачає застосування принципу соціальної справедливості, зокрема стосовно оплати праці і формування трудових доходів. Крім того, соціально-трудова відносина здійснюються на засадах формування лояльності працівників до організації (наприклад, через «довічний найм», що використовується на багатьох японських підприємствах), а серед основних пріоритетів національної політики на ринку праці – високий рівень життя населення.

Визначаючи характерні риси кожної з вищезазначених моделей регулювання ринку праці, а також враховуючи особливості формування та розвитку ринку праці України, вважаємо за доцільне забезпечення соціальної безпеки на ринку праці шляхом комплексного використання елементів скандинавської та континентальної моделі, зокрема позитивного досвіду Швеції та Німеччини. Пріоритетами державної політики при цьому має стати посилення інституційної та нормативно-правової захищеності разом із підвищенням якості контролю за виконанням законодавства; підвищення мінімальних соціальних стандартів; запобігання скороченню робочих місць та застосування нестандартних форм зайнятості; співпраця держави та бізнесу, спрямована в першу чергу на вирішення проблеми безробіття серед вразливих на ринку праці категорій робочої сили – молоді та осіб старшого працездатного віку. Досвід передових держав підтверджує, що найвищі результати соціально-економічного розвитку досягаються, коли усі суб'єкти ринку праці зацікавлені

у формуванні системи ефективного регулювання соціально-трудова відносин [87].

Наразі Україна бере участь у реалізації Глобальних Цілей сталого розвитку на період до 2030 року, які з поміж інших пріоритетних завдань містять завдання у сфері функціонування ринку праці. Зокрема, ціль 8 – Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх. Серед основних ключових завдань у сфері зайнятості та розвитку ринку праці визначаються наступні [88]:

- проведення орієнтованої на розвиток політики, яка сприяє продуктивній діяльності, створенню гідних робочих місць, підприємництву, творчості й інноваційній діяльності, та заохочення офіційного визнання і розвитку мікро-, малих і середніх підприємств, у тому числі шляхом надання їм доступу до фінансових послуг;

- забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх жінок і чоловіків, у тому числі молодих людей та інвалідів, і рівної оплати за працю рівної цінності до 2030 року;

- суттєве скорочення частки молоді, яка не працює, не вчиться і не набуває професійних навичок до 2020 року;

- захист трудових прав і сприяння забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, включаючи трудящих-мігрантів, особливо жінок-мігрантів, та осіб, які не мають стабільної зайнятості;

- розробка і введення в дію глобальної стратегії забезпечення зайнятості молоді та імплементація Глобального пакту про робочі місця Міжнародної організації праці до 2020 року.

З метою практичного виконання відповідних заходів і досягнення поставлених цілей, важливим кроком є формування дієвого механізму інститутів та інституцій, що регулюють функціонування ринку праці.

Враховуючи позитивний досвід розвинутих країн світу, а також вітчизняні реалії, слід зазначити, що важливу роль в системі інституційного

забезпечення соціальної безпеки на ринку праці відіграє законодавча та нормативно-правова складова, яка є ефективним важелем в процесі сприяння зайнятості та формування високого рівня доходів і життя населення.

Нормативно-правове забезпечення є «основою забезпечення соціальної безпеки і включає Конституцію України, систему законів України у сфері соціальної та економічної політики, регулювання громадської діяльності та державної екологічної політики, укази, розпорядження, постанови, накази та інші нормативно-правові акти, Стратегії, Концепції, програми, Плани дій та заходів, які визначають державні соціальні стандарти і нормативи». При цьому «нормативно-правове забезпечення соціальної безпеки ґрунтується на повазі до норм і принципів міжнародного права, враховує реформи, передбачені Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, міжнародними договорами та соціальні стандарти, визначені Законодавством ЄС» [70, с. 159].

У свою чергу дослідник Яковенко Р. визначає термін «правове регулювання забезпечення зайнятості населення, що являє собою систему норм, положень, принципів, ідей, які закріплені у законах та підзаконних правових актах, і регламентують суспільні відносини, які складаються з приводу забезпечення зайнятості населення, зокрема, пошуку роботи, видів зайнятості, вакансій на ринку праці, надання прав і соціальної допомоги безробітним особам та інші правовідносини, пов'язані з реалізацією права особи на працю, спрямовані на досягнення повної, ефективної та продуктивної зайнятості, створення суспільного доходу, забезпечення належного рівня життя кожному [89, с. 159].

Визначаючи нормативно-правові основи функціонування ринку праці та відносин зайнятості в Україні, доцільним є висвітлення особливостей міжнародного та вітчизняного законодавства у сфері соціальної безпеки.

Вперше своє правове закріплення в Україні соціальна безпека отримала у 1996 році у Декларації про державний суверенітет України, в якій соціальна безпека розглядається, як «стан гарантованої правової та інституціональної захищеності життєво важливих соціальних інтересів особи й суспільства від

внутрішніх і зовнішніх загроз» [90]. Щодо світової практики, термін «соціальна безпека» вперше було задекларовано роком раніше у Всесвітній соціальній декларації (1995 р.). У 1997 році в Україні була прийнята Концепція національної безпеки, яка враховувала соціальну складову. Саме в цьому нормативному документі визначалися загрози соціальній безпеці та напрями їх нейтралізації. У 2003 році було прийнято Закон України «Про основи національної безпеки України», в якому, на жаль, не надавалося визначення соціальної безпеки, однак були описані конкретні загрози та шляхи їх подолання в економічній та соціальній сферах. Наразі цей закон втратив чинність на підставі прийняття у 2018 році нового Закону України «Про національну безпеку України», який не враховує важливу роль і значення саме соціальної складової національної безпеки. Таким чином, наразі спостерігається негативна тенденція щодо послаблення закріпленості соціальних аспектів національної безпеки у законодавстві України, оскільки протягом 2004 р. – по даний період не приймалося і не втілювалося в життя жодного законодавчого на нормативно-правового документа із визначеного кола питань.

Враховуючи необхідність нейтралізації соціальних загроз та забезпечення захисту соціальних інтересів населення на принципах соціальної справедливості, слід зазначити, що саме соціальна спрямованість та гідна праця розглядаються МОП у якості основи розвитку соціальної складової економічного розвитку будь-якої держави. Відтак ще 10 червня 2008 року була прийнята Декларація МОП про соціальну справедливість задля справедливої глобалізації. У цьому акті зазначається, що в рамках концепції гідної праці всі держави зобов'язані здійснювати заходи з досягнення чотирьох важливих завдань в таких сферах, як: трудові права; зайнятість; соціальний захист і соціальний діалог [91]. Таким чином, дану Декларацію можна вважати одним із основних міжнародних нормативних документів у сфері забезпечення соціальної безпеки на ринку праці. Крім того, у 2008 році на рівні МОП в доповіді Генерального директора МОП «Вимірювання гідної праці» («Measuring decent work») та Декларації МОП про соціальну справедливість в

цілях справедливої глобалізації були визначені показники гідної праці, серед яких: 1) основоположні принципи та права у сфері праці, а також міжнародні трудові стандарти; 2) зайнятість та умови праці (в Декларації умови праці окремо не виділено); 3) соціальний захист, що включає соціальне забезпечення та захист працівників, 4) соціальний діалог [91, 92]. Особливе місце в Декларації посідає саме питання соціального діалогу, що є важливим виразником соціальної справедливості в суспільстві, а отже, гарантією соціальної безпеки. Відтак, соціальний діалог згідно Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, є способом: приведення рішень стратегічних завдань у відповідність до потреб і можливостей кожної країни; переведення економічного розвитку в русло соціального прогресу, а соціального прогресу в русло економічного розвитку; сприяння досягненню консенсусу з відповідними заходами національної та міжнародної політики, що впливає на зайнятість, стратегії і програми у сфері гідної праці; надання ефективного характеру трудовому законодавству і трудовим інститутам [91].

В умовах інтеграції України до Європейського Співтовариства постає необхідність вивчення позитивного досвіду розвинути країн ЄС з питань забезпечення соціальної безпеки та висвітлення нормативних складових встановлення соціальних стандартів. Провідною характеристикою європейської моделі соціальної безпеки є застосування принципу соціальної справедливості. Одним з основних нормативних актів з питань соціальної безпеки у країнах ЄС є Європейський кодекс соціального забезпечення, який включає: розробку високих мінімальних соціальних стандартів, узгодження гендерних питань, гнучкість в процесі визначення параметрів соціального захисту. Просування Європейського кодексу соціального забезпечення в сучасних умовах є основним завданням Ради Європи з метою створення спільних цінностей щодо соціальної орієнтованості її країн-членів [93]. Крім того, право на гідний рівень соціального забезпечення значиться і в Європейській соціальній хартії, яка була прийнята у 1996 році [94].

Даний нормативний документ стосується не лише сфери соціального забезпечення і соціального захисту, а й основних аспектів безпеки зайнятості та безпеки оплати праці на міжнародному рівні. Зокрема, містить такі положення, які регулюють право на працю («сторони зобов'язуються... визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості, ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає; створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування; забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм»), право на справедливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливую винагороду («визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; визнати право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності; визнати право всіх працівників на розумний строк попередження про звільнення з роботи; дозволити відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями») тощо [94]. Уряди країн, що приєдналися до Хартії, в процесі формування державної політики на ринку праці повинні дотримуватися нормативних положень та враховувати необхідність проведення відповідних заходів на національному рівні.

Законодавчу основу забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в Україні становить цілий ряд нормативно-правових документів, які прямо чи опосередковано здійснюють вплив на формування відповідної державної політики та застосування державних інструментів регулювання зайнятості (Додаток В).



Окрім наведеної законодавчої бази у сфері регулювання соціально-трудових відносин та забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, важливу роль відіграють: Закон України «Про колективні договори та угоди», що «визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців» [101], Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), який «визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними» [102], Закон України «Про професійний розвиток працівників», що «визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників» [103], Господарський Кодекс України [104] та Податковий Кодекс України [105] в контексті вирішення питань, які стосуються соціально-трудових відносин, а також регулювання підприємницької діяльності.

Незважаючи на значний перелік нормативно-правових документів, які регулюють розвиток ринку праці та покликані забезпечити відповідний рівень соціальної безпеки, актуальним питанням залишається практична узгодженість нормативних положень та життєвих реалій. Наразі законодавча база України потребує свого удосконалення та наближення до європейських вимог з урахуванням сучасних умов функціонування вітчизняного ринку праці.

Варто зазначити, що вітчизняна модель інституційного та нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки на ринку праці протягом багатьох років формувалася під впливом неузгоджених рішень з боку держави, профспілок та бізнес-структур. Саме тому на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин, копіювання інституційних та нормативно-правових аспектів регулювання ринку праці розвинутих країн в Україні є неможливим, насамперед через недостатність ресурсного забезпечення, в

першу чергу фінансового та інформаційного. Отже, «сучасний етап переходу до інформаційної стадії розвитку економіки призводить до необхідності модифікації форм і видів зайнятості, укріплюючи й урізноманітнюючи функціонування ринку праці, на якому має забезпечуватися ефективна взаємодія між попитом та пропозицією робочої сили», а «поточні виклики, з якими стикається вітчизняний ринок праці, потребують формування дієвої політики зайнятості з метою підвищення ефективності регулювання інфраструктурної складової ринку праці» [83, с. 43].

Серед пріоритетних напрямів покращення нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, на нашу думку, доцільно виділити наступні:

- законодавче закріплення соціальної безпеки та конкретизація заходів щодо її забезпечення (зокрема, шляхом внесення поправок до Закону України «Про національну безпеку» та внесення змін до Стратегії національної безпеки України);

- впровадження соціальних стандартів розвинених країн Європи у вітчизняну практику, зокрема через удосконалення правових основ функціонування ринку праці та системи соціального захисту населення;

- приведення нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки у сфері зайнятості населення у відповідність до міжнародних вимог з урахуванням вітчизняних реалій;

- удосконалення функціональних аспектів інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці шляхом перерозподілу повноважень та функцій державних органів в умовах децентралізації, а також врахування необхідності впровадження інновацій в процес діяльності відповідних установ.

Важливою умовою вступу України до Європейського Союзу є адаптація вітчизняного законодавства до європейських вимог, узгодженість європейських та вітчизняних правових систем, адаптація державної політики на ринку праці до європейських реалій. Зокрема, «адаптація соціального законодавства України до законодавства ЄС полягає не тільки у тому, що загальноприйняті

норми європейського законодавства мають стати частиною вітчизняного законодавства, а також в обов'язковому створенні реальних умов для застосування адаптованого законодавства в сфері регулювання соціальних відносин»; «при цьому, вони не можуть бути змінені у відповідності до вітчизняних умов, а мають прийматись саме у тій формі, у які прийняті в рамках Європейського Союзу» [106, с. 134]. Законодавчим актом, який визначає механізм досягнення європейських нормативно-правових стандартів, є Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства ЄС», в якому зазначається, що «адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що в свою чергу є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики» [107].

Основні напрями щодо розвитку ринку праці та забезпечення його соціальної безпеки знайшли своє відображення в імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом від 27.06.2014 р. Зокрема, глава 21 Угоди передбачає співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей; а також враховує досягнення таких цілей, як: 1) збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; 2) подолання дискримінації в усіх її формах та проявах; 3) забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості; 4) посилення рівня соціального захисту та модернізації систем соціального захисту; 5) посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу [108].

Таким чином, з метою посилення безпекової складової розвитку ринку праці, необхідним є удосконалення механізмів інституційного та нормативно-правового забезпечення на основі провідного досвіду соціально орієнтованих країн Європи з обов'язковим врахуванням сучасного стану соціально-трудова відносин в Україні [84].

### 1.3 Методологія оцінки соціальної безпеки на ринку праці

Враховуючи наявність негативних тенденцій та загроз у соціальній сфері, а також необхідність задоволення соціальних потреб суспільства в умовах невизначеності зовнішнього та внутрішнього економічного середовища, важливого значення набуває оптимізація методології оцінки соціальної безпеки та основних її складових. Вивчення стану соціальної безпеки в Україні повинно охоплювати цілу низку показників та індикаторів, що має на меті подальше формування механізму державного регулювання життєво важливих соціальних процесів, серед яких провідне місце належить таким напрямам, як подолання бідності, підвищення рівня та якості життя населення, зокрема через забезпечення ефективного функціонування та розвитку ринку праці. Як вважає Л. І. Ільчук, «механізм розробки і дослідження системи відповідних показників та індикаторів повинен сприяти виявленню та оцінці ступеня і міри соціальних загроз у системі забезпечення національної безпеки України та її соціальної політики» [109, с. 4]. Формування методології оцінки рівня соціальної безпеки сприятиме визначенню основних загроз і небезпек, які гальмують соціальний розвиток держави, регіонів, суб'єктів господарювання, індивідів, а також висвітленню пріоритетних напрямів щодо покращення існуючої ситуації.

З урахуванням конкретизації методології дослідження соціальної безпеки саме в аспекті її оцінки, можна констатувати той факт, що методологія покликана визначати процедуру, технологію процесу. Історично поняття технологічного процесу виникло у виробничій сфері, однак через досить невеликий проміжок часу почало розповсюджуватися і на інші сфери діяльності, що було зумовлене наявністю схожих функціональних особливостей в ході вирішення конкретних завдань. Зокрема, механізм поєднання стратегічних і тактичних аспектів соціальної безпеки з прийняттям відповідних управлінських рішень також може трактуватися як певна технологія. Схожої думки дотримується Л. І. Ільчук, яка вважає, що «формування відповідної системи показників та індикаторів соціальної безпеки

та методики їх розрахунків є певною мірою намаганням здійснення перебудови і в організаційній структурі самого державного організму, оскільки здійснюються відповідні реальні кроки до розробки «технології забезпечення соціальної безпеки» в Україні» [109, с. 5]. В свою чергу розробка методологічних підходів щодо оцінки стану соціальних складових національної безпеки в Україні надасть можливість своєчасного реагування на виявлені загрози та небезпеки соціального характеру.

На нашу думку, методологія оцінки соціальної безпеки включає в себе визначення мети, завдань, принципів, процедури, алгоритму, методів аналізу індикаторів соціальної безпеки в контексті вивчення її складових, зокрема безпеки зайнятості та безпеки оплати праці. Розглянемо методологічні аспекти оцінки соціальної безпеки на ринку праці більш детально (рис.1.6).

Виходячи із зазначеної на рисунку 1.6 мети і завдань оцінки соціальної безпеки на ринку праці, необхідно визначити особливості самого процесу оцінки, що базується на відповідних принципах і методах.

Вважаємо, що основними принципами оцінки соціальної безпеки в контексті розвитку ринку праці є:

- об’єктивність оцінки, що базується на достовірності та точності інформації;
- самодостатність показників (індикаторів) соціальної безпеки, що означає відсутність дублювання показників, які застосовуються з метою діагностики;
- комплексність, що враховує застосування таких індикаторів, які здатні комплексно відобразити стан всіх складових соціальної безпеки на ринку праці;
- обмеженість кількості показників, що застосовується з метою спрощення процедури оцінки та фіксації уваги лише на ключових, пріоритетних індикаторах.

**Мета:** виявлення характеристик стану соціальної безпеки на ринку праці, викликів та загроз, а також можливостей для нейтралізації небезпечних станів з урахуванням наявних індикаторів

**Завдання:**

- оцінка стану сфери зайнятості;
- оцінка стану сфери оплати праці;
- комплексна рейтингова оцінка рівня соціальної безпеки на ринку праці;
- оцінка загроз безпеці зайнятості;
- оцінка загроз безпеці оплати праці;
- оцінка перспектив нейтралізації ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці
- оцінка стратегічних напрямів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці



Рис. 1.6 Методологія оцінки соціальної безпеки на ринку праці

Джерело: розробка автора

Методи оцінки являють собою порядок конкретних розрахунків за допомогою відповідних дій, способів та прийомів. На думку науковців, кількісні та якісні методи розрахунків показників соціальної безпеки класифікуються за різними ознаками: за джерелами інформації, за принципами

визначення показників, за способом розрахунків, за варіантністю розрахунків, за способом виконання, за градацією показників соціальної безпеки в залежності від її стану, за кінцевою формою надання зведених показників [109, с. 6–7].

Вважаємо, що основою методики оцінки соціальної безпеки на ринку праці є аналіз відповідних індикаторів, зокрема у сфері безпеки зайнятості та безпеки оплати праці, а також розрахунок комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці.

Процедура оцінки при цьому включає вибір методів та врахування основних принципів діагностики соціальної безпеки, визначення інститутів, відповідальних за збір інформації, проведення оцінки та обґрунтування результатів. Крім того, процедура передбачає відповідний алгоритм та проходить певні етапи:

I. Підготовчий етап, на якому відбувається формування мети і завдань, вибір методики оцінки.

II. Збір інформації, що передбачає використання інформаційних джерел, які нададуть можливість обчислення необхідних індикаторів.

III. Аналіз і обробка інформації, проведення оцінки (розрахунок індикаторів безпеки зайнятості та безпеки оплати праці, а також інтегрального індексу соціальної безпеки на ринку праці).

IV. Визначення результатів та обґрунтування висновків, а також висвітлення можливих напрямів щодо покращення ситуації.

Конкретизація алгоритму проведення соціальної безпеки на ринку праці наведена на рисунку 1.7.

Таким чином, алгоритм проведення оцінки передбачає: формулювання мети і завдань, вибір методики на початку роботи; процес збору необхідної інформації; проведення оцінки індикаторів, що стосуються як безпеки зайнятості, так і безпеки оплати праці, що в результаті дає можливість виявити проблемні зони та загрози.

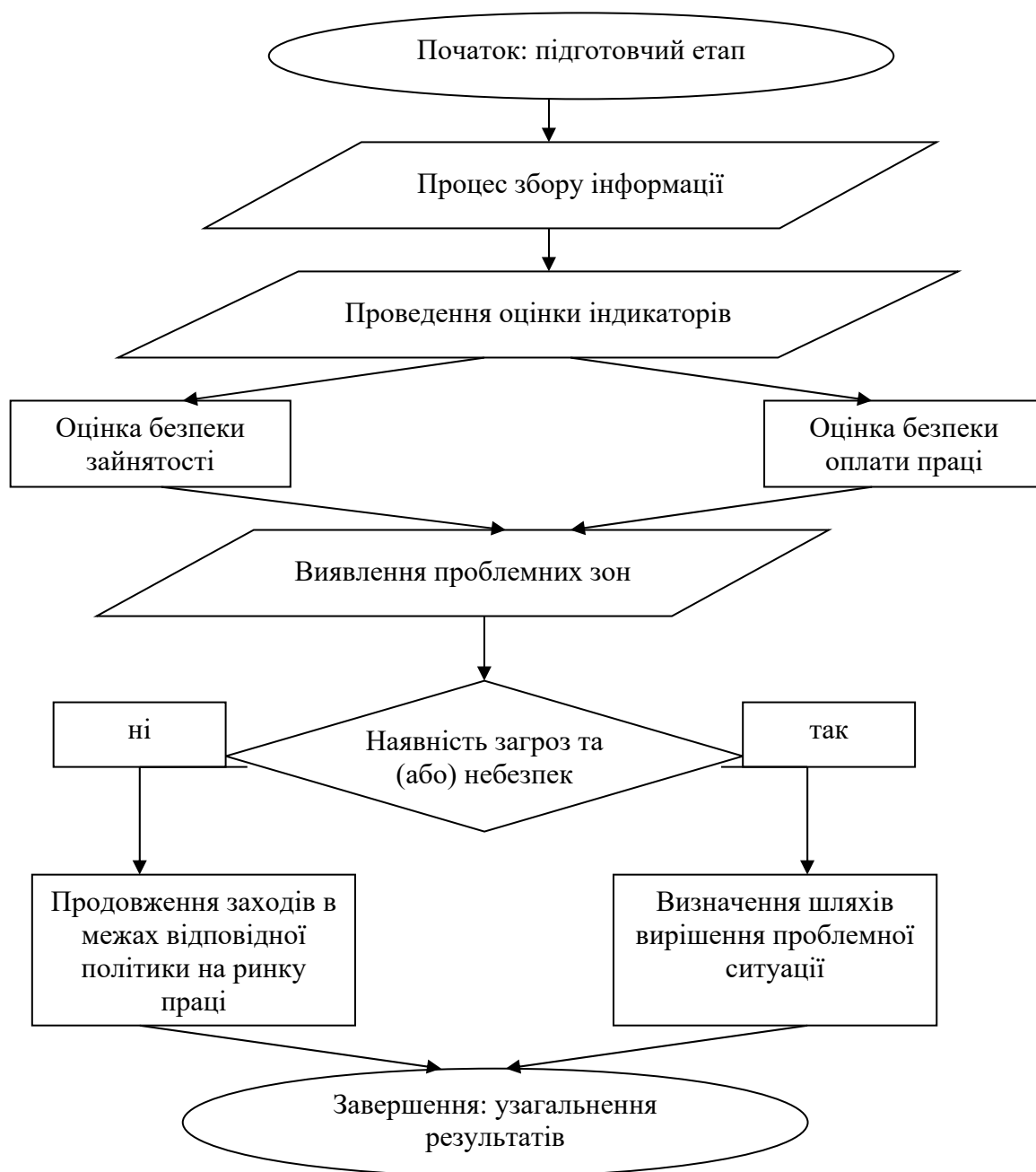


Рис. 1.7 Алгоритм проведення оцінки соціальної безпеки на ринку праці

Джерело: розробка автора

У випадку наявності загроз (небезпек) необхідним є обґрунтування напрямів вирішення проблеми у сфері соціальної безпеки на ринку праці; в іншому випадку, якщо загрози (небезпеки) відсутні, доцільним є продовження відповідних заходів в контексті державної політики зайнятості та механізму формування соціально-трудових відносин.

Особливого значення в сучасних умовах набуває розробка такої методики оцінки соціальної безпеки, яка дозволяє ідентифікувати основні загрози та



виявити їх вираженість, порівняти динаміку інтегральних індексів з відповідними пороговими значеннями та здійснити на цій основі сценарний аналіз тенденцій формування соціальної безпеки на перспективу. Забезпечує виконання вказаних завдань авторський підхід вчених О.А. Грішнєвої, Ю.М. Харазішвілі, які розробили структуру та перелік показників з урахуванням трьох компонентів соціальної безпеки, серед яких: рівень життя, демографічна складова та якість життя [110]. При цьому саме рівень життя є найбільш впливовим фактором регулювання соціальної безпеки, від якого залежать й інші індикатори – демографічна складова та якість життя. За даними дослідження, впровадження сценарію сталого розвитку в Україні стане можливим за допомогою заходів макроекономічної політики, спрямованих на детінізацію економіки та підвищення соціальних стандартів до рівня економічно розвинених країн [110, 111].

Крім того, періодична діагностика стану соціальної безпеки має забезпечуватися механізмом постійного моніторингу ринку праці. Особливого значення проведення моніторингу набуває в умовах трансформаційних змін економічного середовища та переходу до так званої інформаційної економіки, ключовою характеристикою якої є посилення ролі інформації в усіх аспектах державного і суспільного життя. При цьому до складових комплексного моніторингу ринку праці можна віднести: обґрунтування правових інструментів регулювання соціально-трудої сфери, формування системи індикаторів попиту та пропозиції робочої сили тощо [112, с. 111]. Отже, практичне впровадження системи моніторингу стану соціальної безпеки на ринку праці, на нашу думку, сприятиме не лише виявленню проблемних аспектів – викликів, загроз і небезпек – а й визначенню напрямів удосконалення механізму державного регулювання зайнятості, що може забезпечити підвищення рівня соціальної безпеки на ринку праці. В свою чергу дані, отримані у результаті моніторингу доцільно використовувати не лише з метою оцінки поточної ситуації, а й прогнозування розвитку ринку праці та стану соціальної безпеки. Поділяємо думку проф. Л. С. Лісогор, що прогнозування

розвитку ринку праці має враховувати єдині методологічні підходи, покращене інформаційне забезпечення, необхідність активізації соціальних партнерів у розробці методичного інструментарію та прогнозуванні потреби економіки в робочій силі за професіями та видами економічної діяльності, пріоритети розвитку економіки, міжнародний досвід прогнозування розвитку ринку праці, систематичне проведення анкетування роботодавців з питань визначення перспективної потреби у робочій силі, посилення ролі стратегічного планування [113, с. 56]

Діагностика соціальної безпеки, як і будь-якого іншого соціально-економічного явища, здійснюється за відповідною методикою, що являє собою сукупність методів прийомів, способів розрахунку і правил виконання дослідження. Виходячи з міжнародної практики оцінки соціальної безпеки, на сьогоднішній день, на жаль, не існує єдиної комплексної методики її аналізу. У той же час визначаються не менш важливі глобальні індикатори, які свідчать про стан соціальної безпеки в числі інших досліджуваних економічних питань. Найбільш показовими в контексті визначення стану соціальної безпеки глобальними індикаторами вважаємо Індекс глобальної конкурентоспроможності, Індекс соціального прогресу, Індекс людського розвитку, Індекс добробуту.

Згідно Методики розрахунку Індексу глобальної конкурентоспроможності (Global Competitiveness Index – GCI), що використовується Світовим економічним форумом (СЕФ) з метою ранжування країн світу, даний індекс враховує 113 складових, що узагальнені у 12 контрольних показниках, які характеризують рівень конкурентоспроможності країн-учасників дослідження. Серед визначених параметрів оцінки – якість інститутів, інфраструктура, макроекономічна стабільність, охорона здоров'я і початкова освіта, вища освіта і професійна підготовка, ефективність ринку товарів і послуг, ефективність ринку праці, розвиненість фінансового ринку, рівень технологічного розвитку, розмір внутрішнього ринку, конкурентоспроможність компаній та інноваційний потенціал [114, с. 76].

Розглядаючи дану методику в контексті соціальної безпеки, слід зазначити її важливість саме з точки зору діагностики складових ринку праці, розвитку сфери освіти та охорони здоров'я, інфраструктурного та інституційного забезпечення. Виходячи із ключової ролі безпеки зайнятості та оплати праці, що сприяє врахуванню соціальних інтересів громадян у сфері використання людського потенціалу та формування гідного рівня добробуту населення, доцільно більш детально розглянути групу показників, що відображають розвиток ринку праці.

Складова «Ефективність ринку праці» належить до групи «Підсилювачі продуктивності» та включає такі індикатори, як: гнучкість (гнучкість визначення заробітної плати, вплив оподаткування на стимули до роботи), використання талантів (здатність країни утримувати таланти, здатність країни залучати таланти) [114, с. 76]. Разом із ефективність ринку праці в даній категорії визначається підгрупа «Вища освіта і професійна підготовка», що враховує показники: частка освіти (зарахування до закладів середньої освіти, зарахування до закладів вищої освіти), якість освіти (якість освітньої системи, якість математичної та природничої освіти, якість шкіл менеджменту, доступ до Інтернету в школах), навчання за місцем роботи (доступність спеціалізованих науково-дослідних і навчальних закладів, ступінь підготовки персоналу) [114, с. 76]. Таким чином, можна спостерігати наявність тісного зв'язку між освітніми складовими та складовими ринку праці в процесі діагностики рівня конкурентоспроможності у глобальному вимірі, а також наявність багатьох соціальних показників, які впливають на рівень економічної безпеки та конкурентоспроможність економік країн світу.

У таблиці 1.2 наведені дані Світового економічного форуму щодо розрахунку індексу глобальної конкурентоспроможності серед країн-представників різних моделей регулювання соціально-трудова відносин та України.

**Індекс глобальної конкурентоспроможності країн-представників різних  
моделей соціально-трудових відносин**

Країна	Модель СТВ	2018		2019	
		Рейтинг	Індекс	Рейтинг	Індекс
США	Англосаксонська	1	85,6	2	83,7
Японія	Японська	5	82,5	6	82,3
Німеччина	Континентальна	3	82,8	7	81,8
Швеція	Скандинавська	9	81,7	8	81,2
Великобританія	Англосаксонська	8	82,0	9	81,2
Данія	Скандинавська	10	80,6	10	81,2
Франція	Континентальна	17	78,0	15	78,8
Норвегія	Скандинавська	16	78,2	17	78,1
Австрія	Континентальна	22	76,3	21	76,6
Китай	Китайська	28	72,6	28	73,9
Україна	Континентальна	83	57,0	85	57,0

*Джерело: побудовано автором за даними [115, 116]*

Згідно дослідження глобальної конкурентоспроможності, серед 141 економік країн, що були проаналізовані у 2019 році, на перші позиції вийшли: Сінгапур (індекс становив 84,8), США (83,7), Гонконг (83,1). Також високі показники рівня конкурентоспроможності економіки спостерігаються у Нідерландах (82,4), Швейцарії (82,3), Японії (82,3), Німеччині (81,8), Швеції (81,2), Великобританії (81,2), Данії (81,2). Останні місця в рейтингу посідають країни «третього світу», що характеризуються вкрай слабким рівнем економічного розвитку. До трійки країн, що замикають рейтинг, належать Чад (35,1), Йемен (35,5), Демократична Республіка Конго (36,1) [115].

За результатами дослідження 2019 року, Україна зайняла 85 місце (з індексом глобальної конкурентоспроможності, що дорівнює 57,0), погіршивши даний показник у порівнянні з попереднім періодом, коли Україна займала 83 позицію [115].

Аналізуючи результати оцінки індексу глобальної конкурентоспроможності серед країн-представників різних моделей ведення соціально-трудових відносин та розвитку ринку праці, слід відзначити певні

особливості. Так, до першої десятки серед досліджуваних країн незмінно входять економічно розвинені держави, які є яскравими представниками англосаксонської, скандинавської, японської та континентальної моделей. В той же час більшість досліджуваних країн дещо погіршили свої позиції у рейтингу у 2019 році порівнянні з попереднім періодом. Такі зміни були викликані посиленням економічної нестабільності в світі, що здійснює суттєвий вплив не лише на сферу ринку праці, а й на рівень макроекономічної стабільності країн, фінансові ринки, інвестиційну та інноваційну складові та рівень конкурентоспроможності компаній.

Важливим глобальним показником, який визначає стан соціальної безпеки на міжнародному рівні, є Індекс соціального прогресу – Social Progress Index (SPI), розроблений проф. Гарвардського університету М. Портером у 2013 році. Даний показник визначає рівень добробуту населення, стан забезпеченості базових потреб людей, а також можливості та перспективи розвитку людського потенціалу по 149 країні світу (за даними 2019 року). Виходячи із важливості соціального розвитку суспільства та врахування соціальних інтересів населення, соціальний прогрес став важливим завданням для країн, бізнесу та суспільства. Індекс соціального прогресу оцінює ефективність країн з багатьох аспектів соціального розвитку, що дає можливість вивчення як абсолютних, так і відносних показників, удосконалення державної політики у соціальній сфері та визначення пріоритетної програми дій щодо підвищення соціальних та економічних показників [117].

Таким чином, індекс соціального прогресу став альтернативою показникам економічного розвитку країн світу та охоплює три категорії індикаторів: 1) базові потреби людини (харчування та базова медична допомога, забезпечення житлом, доступ до води, електрики, санітарних послуг, рівень особистої безпеки); 2) основи добробуту людини (доступ до базових знань та рівень грамотності, доступ до інформації та засобам комунікації, рівень охорони здоров'я, екологічна стійкість); 3) можливості розвитку людини

(рівень особистих та громадянських прав, забезпечення прав та можливостей людини приймати рішення та реалізовувати свій потенціал) [118, с.52].

Досліджуючи стан соціальної безпеки країн світу з різними моделями регулювання соціально-трудових відносин за допомогою результатів розрахунку індексу соціального прогресу, варто відзначити наступні тенденції (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

**Індекс соціального прогресу країн-представників різних моделей  
соціально-трудових відносин**

Країна	Модель СТВ	2018		2019		2020	
		Рейтинг	Індекс	Рейтинг	Індекс	Рейтинг	Індекс
Норвегія	Скандинавська	1	90,26	1	90,95	1	92,73
Данія	Скандинавська	4	89,96	2	90,09	2	92,11
Швеція	Скандинавська	11	88,99	5	89,45	5	91,62
Німеччина	Континентальна	9	89,21	8	88,84	11	90,56
Японія	Японська	6	89,74	10	88,34	13	90,56
Австрія	Континентальна	20	86,76	20	86,40	15	89,50
Франція	Континентальна	16	87,88	15	87,79	18	88,78
Велика Британія	Англосаксонська	13	88,74	13	87,98	20	88,54
США	Англосаксонська	25	84,78	26	83,62	28	85,71
Україна	Континентальна	64	69,30	80	66,97	63	73,38
Китай	Китайська	87	64,57	80	66,97	63	73,38

*Джерело: побудовано автором за даними [117, 119, 120]*

За даними дослідження The Social Progress Imperative у 2020 році, до п'ятірки країн-лідерів за індексом соціального прогресу належать: Норвегія (значення індексу становить 92,73), Данія (92,11), Фінляндія (91,89), Нова Зеландія (91,64), Швеція (91,62). На останніх місцях рейтингу знаходяться країни з низьким рівнем економічного та соціального розвитку: Південний Судан (31,06), Чад (31,29), Центральна Африканська Республіка (31,62) [120].

Незмінні лідерські позиції та першу позицію протягом останніх трьох років зберігає Норвегія; Данія та Швеція суттєво покращили свої показники соціального розвитку. Саме ці країни, які є яскравими представниками скандинавської моделі регулювання соціально-трудових відносин, проводять активну державну політику на ринку праці, що характеризується

спрямованістю на створення нових робочих місць, посиленням державних гарантій у сфері праці та зайнятості, а також високими соціальними стандартами.

Не зважаючи на нестабільність динаміки показників у загальному рейтингу, високим рівнем соціального розвитку також характеризується Німеччина, Японія та Австрія, які у 2020 році увійшли до ТОП-15 країн за індексом соціального прогресу. Франція, Великобританія та США, що демонструють характерні риси континентальної та англосаксонської моделей відповідно, погіршили свої позиції протягом останніх трьох років. Враховуючи результати розрахунку індексу соціального прогресу, китайська модель регулювання соціально-трудових відносин не відзначається високим рівнем ефективності, про що свідчить незмінно низькі індекси Китаю у загальному рейтингу (87 місце у 2018 році; 63 місце у 2020 році).

Україна у 2020 році посіла 63 місце в рейтингу з індексом 73,38, розмістившись між країнами Мексика (73,52) та Шрі-Ланка (73,20), дещо покращивши свої позиції у порівнянні з попереднім періодом. Коментуючи результати України за останні роки, генеральний директор організації Social Progress Imperative Майкл Грін зазначив: «Історично Україна має відносно рівні показники в Індексі соціального прогресу. Країна демонструє достатньо високі результати в галузі освіти, однак у більшості інших галузей протягом останніх років не було суттєвого прогресу. Зокрема, у питаннях екології та інклюзивності прогрес також був відносно слабким у порівнянні з іншими країнами з аналогічним достатком» [121]. Щодо показників соціального розвитку в Україні можна зазначити наявність цілої низки проблем соціального характеру, які, на жаль, не були вирішені протягом аналізованого періоду, потребують значних обсягів фінансових ресурсів та кардинальних змін державної політики.

В свою чергу результати дослідження індексу соціального прогресу засвідчили наявність економічно розвинутих країн світу на перших позиціях рейтингу. Саме ці країни мають високі показники ВВП на душу населення, і,

відповідно можуть підтримувати власний соціальний розвиток за допомогою видатків на соціальну сферу (понад 20 % ВВП). Крім того, лідери рейтингу, серед яких Норвегія, Данія, Фінляндія належать до соціально-орієнтованих країн з так званою скандинавською моделлю соціальної політики, що вважається максимально наближеною до потреб населення та адаптованою до вимог соціальної безпеки.

Важливим показником соціальної безпеки в контексті стану захищеності соціальних інтересів населення є Індекс людського розвитку (ІЛР) – Human Development Index (HDI). Це підсумковий показник для оцінювання довгострокового прогресу в трьох основних площинах людського розвитку: довготривале та здорове життя, доступ до знань і гідний рівень життя. При цьому тривалість і здоров'я вимірюється середньою очікуваною тривалістю життя; рівень знань вимірюється середньою тривалістю навчання в школі дорослого населення (середньою кількістю років навчання в школі за все життя людей віком 25 років і старше), а доступ до навчання та знань — очікуваними роками навчання для дітей-першокласників (загальною кількістю років навчання, на які дитина, що досягає шкільного віку, може розраховувати); рівень життя вимірюється валовим національним доходом (ВНД) на душу населення в доларах постійної купівельної спроможності рівня 2011 року, конвертованих за коефіцієнтами переходу на паритет купівельної спроможності (ПКС) [122].

Досліджуючи стан соціальної безпеки країн світу з різними моделями регулювання соціально-трудових відносин за допомогою результатів розрахунку індексу людського розвитку, вважаємо за доцільне відзначити наступні тенденції (табл. 1.4).

За результатами оцінки ІЛР у 2019 році до країн із найвищим індексом людського розвитку належать: Норвегія (0,957), Ірландія (0,955), Швейцарія (0,955), Гонконг (0,949), Ісландія (0,949), Німеччина (0,947), Швеція (0,945), Австралія (0,944), Нідерланди (0,944), Данія (0,940) – країни, що увійшли до десятки лідерів рейтингу. Останні місця традиційно займають країни



Африканського континенту: Нігерія (0,394), Центральна Африканська Республіка (0,397), Чад (0,398) [124].

Таблиця 1.4

**Індекс людського розвитку країн-представників різних моделей  
соціально-трудових відносин**

Країна	Модель СТВ	2018		2019	
		Рейтинг	Індекс	Рейтинг	Індекс
Норвегія	Скандинавська	1	0,954	1	0,957
Німеччина	Континентальна	4	0,939	6	0,947
Швеція	Скандинавська	8	0,937	7	0,945
Данія	Скандинавська	11	0,930	10	0,940
Великобританія	Англосаксонська	15	0,920	13	0,932
США	Англосаксонська	15	0,920	17	0,926
Австрія	Континентальна	20	0,914	18	0,922
Японія	Японська	19	0,915	19	0,919
Франція	Континентальна	26	0,891	26	0,901
Україна	Континентальна	88	0,750	74	0,779
Китай	Китайська	85	0,758	85	0,761

*Джерело: побудовано автором за даними [123, 124]*

Серед країн-представників різних моделей регулювання соціально-трудових відносин простежується тенденція щодо збереження лідерських позицій у країнах зі скандинавською моделлю, зокрема Норвегії, Швеції та Данії, що входять до десяти країн з найвищим рівнем людського розвитку за даними 2019 року. Високі значення індексу людського розвитку зберігаються і у Німеччині, що дає можливість відзначити ефективність державної політики у сфері розвитку людського потенціалу та її спрямування та забезпечення соціальної складової безпеки. Найнижчий серед означених країн з різними моделями регулювання соціально-трудових відносин рівень людського розвитку засвідчує Китай, що у порівнянні з попереднім періодом зберігає 85 позицію у загальному рейтингу.

Україна у 2019 році дещо покращила свої позиції, перемістившись із 88 на 74 місце у загальному рейтингу. Згідно Доповіді ПРООН Про стан людського розвитку, протягом 1990–2018 років значення Індексу людського

розвитку України збільшилося з 0,705 до 0,750, тобто на 6,3%. За цей же період очікувана тривалість життя при народженні в Україні збільшилась на 2,1 років, середня кількість років навчання збільшилась на 2,2 роки, а очікувана кількість років навчання зросла на 2,7 років; однак рівень життя, який вимірюється валовим національним доходом (ВНД) на душу населення, скоротився приблизно на 25,6 % [122, 125].

Серед основних проблемних аспектів, які негативно впливають на показник людського розвитку в Україні, недостатня сформованість середнього класу, зростання диференціації доходів, високий рівень тіньової зайнятості, низький рівень соціального захисту, зростання еміграційних тенденцій (в тому числі посилення «відпливу інтелекту»), корупція.

Одним із глобальних індексів, що враховує критерії розвитку соціальної сфери та забезпечення соціальної безпеки, є Індекс добробуту – показник, який розраховується кожного року британським інститутом Legatum, та включає індикатори безпеки, особистісної свободи, управління, соціальний капітал, інвестиційне середовище, підприємницьке середовище, доступ до ринків та інфраструктура, якість економіки, умови життя, охорона здоров'я, освіта, охорона навколишнього середовища [126]. Результати розрахунку індексу добробуту за останні три роки наведені у таблиці 1.5.

Так, незмінними лідерами за рівнем добробуту залишаються країни-представники скандинавської моделі регулювання соціально-трудових відносин – Данія, Норвегія та Швеція, які мають найвищі показники за усіма досліджуваними індикаторами. До першої десятки лідерів у 2020 році увійшли і країни, які успішно використовують континентальну модель соціально-трудових відносин – Німеччина та Австрія. Крім того, слід відзначити покращення позицій цих країн у загальному рейтингу протягом 2018–2020 років. Схожою динамікою характеризуються Франція та Китай, що засвідчили певне покращення показників добробуту.

**Індекс добробуту країн-представників різних моделей  
соціально-трудових відносин**

<b>Країна</b>	<b>Модель СТВ</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Данія	Скандинавська	2	1	1
Норвегія	Скандинавська	1	2	2
Швеція	Скандинавська	4	4	4
Німеччина	Континентальна	9	8	8
Австрія	Континентальна	15	13	10
Великобританія	Англосаксонська	10	11	13
США	Англосаксонська	18	18	18
Японія	Японська	19	19	19
Франція	Континентальна	23	23	22
Китай	Китайська	60	57	54
Україна	Континентальна	86	96	92

*Джерело: побудовано автором за даними [126]*

Серед представників англосаксонської моделі Великобританія перемістилася на декілька позицій у бік погіршення стану добробуту, в той час як США зберігає незмінне 18 місце у загальному рейтингу. Серед вищезазначених країн-представників різних моделей соціально-трудових відносин Україна має найгірші показники загального добробуту, що відзначаються негативною динамікою. Так, у 2020 році Україна посіла 92 місце серед 167 країн, розмістившись між країнами Гаяна та Сальвадор. Все це засвідчує незадовільний стан соціальної безпеки, що, в свою чергу відображається на рівні добробуту суспільства.

Погоджуємося з думкою таких вчених, як С. Козловський, Л. Ніколенко, О. Пересада, О. Похилук, О. Ятчук, Н. Болгарова, О. Кульганік, щодо необхідності застосування комплексного підходу до оцінки рівня добробуту країн. Так, з метою оцінки добробуту країни доцільно використовувати індикатори, які характеризують економічний та соціальний розвиток, зокрема індекс економічної свободи (IEF), глобальний індекс миру (GPI), індекс демократії (DI), індекс сприйняття корупції (CPI), індекс людського розвитку

(HDI), Індекс добробуту (PI), глобальний індекс конкурентоспроможності (GCI), показник прожиткового мінімуму (LW) та рівня життя (WI) [127]. Враховуючи реалії соціального та економічного розвитку України саме показник прожиткового мінімуму є ключовим фактором покращення добробуту суспільства, підвищення якого може стати гарантом зростання рівня соціальної безпеки.

Результати дослідження індикаторів добробуту серед країн з різними моделями соціально-трудових відносин засвідчують схожу до інших показників тенденцію, що відображається на переліку тих країн, які займають найвищі та найнижчі позиції в рейтингах. Зокрема, такі економічно розвинуті країни, як Норвегія, Данія, Швеція, Німеччина знаходяться серед лідерів за всіма рейтингами, що свідчить про високий рівень людського, соціального розвитку, конкурентоспроможності економіки та добробуту суспільства. Все це підтверджує авторську думку, викладену у розділі 1.2 дисертаційної роботи, щодо доцільності використання позитивного досвіду країн-провідників державної політики в межах скандинавської та німецької моделей регулювання соціально-трудових відносин та забезпечення соціальної безпеки на ринку праці.

Окрім вищенаведених показників, які дають можливість провести діагностику соціальної сфери та здійснити відповідні міжнародні порівняння, особливої актуальності набуває визначення методики оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці, як важливої складової безпекового механізму. Експертами Міжнародної організації праці було визначено власну методику щодо розрахунку Індексу безпеки ринку праці (LMSI). У відповідному дослідженні, що було проведено у 2004 році серед 94 країн, провідні позиції зайняли економічно розвинені країни Західної Європи, Канада і Японія [128].

Заслуговує уваги методика оцінки безпеки ринку праці за допомогою Індексу добробуту ринку праці, запропонована Центром вивчення життєвих стандартів (Centre for the Study of Living Standards), що знаходиться у Канаді. Характеристика даної методики детально описана у монографії О. О. Гетьман

«Інноваційний механізм регулювання ринку праці». Відтак, Індекс добробуту ринку праці (ILMW) містить наступні 4 компоненти: «дохід ринку праці (LMI), що включає оплату праці на одного працівника (LCPW) та оплату праці за годину (LCPH); людський капітал (HC) зі складовою – середній рівень освіти (EA); рівність ринку праці (LME), що містить погодинну нерівність зарплати (HWI) та падіння зайнятості із низькою заробітною платою (LWE); безпеку ринку праці (LMS), яка включає ризик від безробіття (RU), ризики для здоров'я від зайнятості (RH), ризик бідності на пенсії (RPR)» [83, с. 94].

Компонент безпеки ринку праці доцільно охарактеризувати більш детально. Зокрема, ризик від безробіття (RU) складається із середнього показника загального і довгострокового безробіття (UR та LUR відповідно), рівня охоплення (UICR), оцінки переваг (UIBR); індексу захисту зайнятості (EP). Ризики для здоров'я від зайнятості (RH) включають коефіцієнт смертності на ринку праці (DR); оцінку ринку праці за рівнем травматизму на робочому місці (IR). Ризик бідності на пенсії (RPR) передбачає інтенсивність бідності для сімей пенсійного віку (65 років і більше) (PIE); коефіцієнт заміщення соціального забезпечення (SSRR); підтримуваний роботодавцем пенсійний рівень охоплення (OPCR); частка визначеної виплати на пенсійний фонд із фонду заробітної плати (DRP) [83, с. 94].

Вищезазначена методика надає можливість комплексного визначення ризиків і загроз розвитку ринку праці, однак потребує адаптації до практики застосування в Україні, виходячи з наявної інформації та потреб діагностики.

Серед вітчизняних дослідників існує думка щодо визначення індикаторів соціальної безпеки, виходячи із класифікації загроз у соціальній сфері. Як вважає Є. В. Грабко, загрози соціальній сфері доцільно групувати за такими напрямками: демографічні (індикатори народжуваності, смертності, старіння нації тощо), працересурсні (показники зайнятості та безробіття), загрози добробуту (ВВП на душу населення) та загрози поширення соціальних негараздів (захворюваність, злочинність, самогубства та інші) [129]. Науковий підхід О. О. Гетьман, що базується на зарубіжній практиці, враховує саме

аспекти безпеки ринку праці, та передбачає оцінку таких підсистем, як: (1) підсистема позавідомчої охорони, що повинна гарантуватися державою і суспільством; (2) підсистема безпеки праці, яка має бути гарантована роботодавцем і працівником; (3) підсистема гарантії зайнятості, яка повинна бути забезпечена самими співробітниками, професійними спілками, асоціаціями профспілок, агентствами з працевлаштування, місцевими органами влади і державними установами; (4) підсистема демографічної безпеки, яка повинна бути гарантована урядом і суспільством [83, С. 95–96].

У вітчизняній практиці застосовується Методика розрахунку рівня економічної безпеки України, яка з-поміж інших важливих груп індикаторів включає показники соціальної безпеки. Вперше дана методика була затверджена Міністерством економічного розвитку і торгівлі України у 2007 році (наказ № 60 від 02.03.2007 року). Окрім визначення переліку важливих індикаторів, методика містить оптимальні, порогові та граничні значення та механізм розрахунку інтегрального індексу економічної безпеки, завдяки чому виявляє потенційні загрози та небезпеки розвитку економіки. Серед основних сфер оцінки економічної безпеки визначаються: макроекономічна, фінансова, зовнішньоекономічна, інвестиційна, науково-технологічна, енергетична, соціальна, демографічна, продовольча, виробнича. При цьому соціальна безпека характеризується, як «такий стан розвитку держави, при якому держава здатна забезпечити гідний і якісний рівень життя населення незалежно від впливу внутрішніх та зовнішніх загроз» [130].

Згідно вищезазначеної методики, до індикаторів соціальної безпеки належать наступні [130]:

1. Частка населення із сукупними витратами, які нижче 75 % медіанного рівня сукупних витрат (рівень бідності), %, з пороговим значенням не більше 25.

2. Частка населення із середніми сукупними витратами на одну особу на місяць, які нижче прожиткового мінімуму, %, з пороговим значенням не більше 40.

3. Відношення середньої зарплати до прожиткового мінімуму, разів, з пороговим значенням не менше 3.

4. Відношення мінімального розміру пенсії до прожиткового мінімуму, разів, з пороговим значенням не менше 1,5 – 2 .

5. Відношення індексу номінальних сукупних ресурсів домогосподарств до індексу споживчих цін, разів з пороговим значенням не менше 1.

6. Відношення сукупних витрат 10 % найбільш забезпеченого населення до 10 % найменш забезпеченого, разів з пороговим значенням не більше 8 .

7. Частка витрат на харчування (продовольчі товари та харчування поза домом) у загальному обсязі споживчих грошових витрат домогосподарств, % з пороговим значенням не більше 50.

8. Рівень безробіття (за методологією МОП), % з пороговим значенням не більше 10 .

9. Рівень тривалого безробіття у працездатному віці (відношення чисельності безробітних понад шість місяців до загальної чисельності безробітних), % з пороговим значенням не більше 25–30.

10. Наявність житлового фонду в середньому на особу, м<sup>2</sup> з пороговим значенням не менше 25.

11. Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань на 100 осіб з пороговим значенням не більше 60.

12. Обсяг видатків зведеного бюджету на охорону здоров'я, відсотків до ВВП з пороговим значенням не менше 4.

13. Обсяг видатків зведеного бюджету на освіту, відсотків до ВВП з пороговим значенням не менше 8,3.

14. Охоплення випускників 9-х класів повною середньою освітою, % з пороговим значенням не менше 100.

Оптимальні значення індикаторів визначаються, як інтервал величин, у межах яких створюються найбільш сприятливі умови для відтворюваних процесів в економіці; порогові значення являють собою кількісні величини, порушення яких викликає несприятливі тенденції в економіці; граничні

значення – це кількісні величини, порушення яких викликає загрозливі процеси в економіці [130].

Досить тривалий час діагностика соціальної безпеки здійснювалася за цією методикою, однак вітчизняні науковці та практики пропонували доповнення до неї у вигляді додаткових оціночних показників. Зокрема, за думкою В.Горина, «показники соціальної безпеки мають бути доповнені індикатором співвідношення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму», з пороговим значенням не менше 1, оскільки «держава не може гарантувати громадянам доходу, який не забезпечує простого відтворення робочої сили»; «іншим важливим критерієм соціальної безпеки держави є недопущення надмірної диференціації трудових доходів населення» (міжрегіональна диференціація оплати праці не має перевищувати 1,5–2 рази) [28, с. 75].

У 2013 році наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України було затверджено нову редакцію Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України (наказ № 1277 від 29.10.2013 року), у яких визначалися 9 складових економічної безпеки (виробнича, демографічна, енергетична, зовнішньоекономічна, інвестиційно-інноваційна, макроекономічна, продовольча, соціальна, фінансова) [131]. Діапазон значень індикаторів є значно ширшим, аніж в попередній редакції Методики, оскільки варіюється за 6 рівнями: оптимальний, задовільний, незадовільний, небезпечний, критичний, абсолютно небезпечний. Більш глибоким і конкретизованим є визначення соціальної безпеки, що являє собою «стан розвитку держави, за якого держава здатна забезпечити гідний і якісний рівень життя населення незалежно від віку, статі, рівня доходів, сприяти розвитку людського капіталу як найважливішої складової економічного потенціалу країни» [131]. В свою чергу інтегральний індекс економічної безпеки містить 9 середньозважених субіндексів, що відображають основні складові економічної безпеки; а розрахунок інтегральних індексів у розрізі зазначених субіндексів здійснюється за допомогою оцінки більш, ніж 130 окремих індикаторів, які



базуються як на статистичних даних, так і на результатах опитування респондентів. Вагові коефіцієнти також були визначені за допомогою методу експертних оцінок. Сама методика оцінки має суттєві відмінності. Зокрема, вона передбачає визначення діапазону характеристичних значень кожного індикатора від 0 до 1 (або від 0 % до 100 %) та його поділ на відповідні інтервали, а також розподіл множини індикаторів на три типи - індикатор типу С, що є стимулятором (тобто спостерігається прямий зв'язок між показником-стимулятором та інтегральною оцінкою), індикатор типу В, що є дестимулятором (між дестимулятором та інтегральною оцінкою присутній зворотній зв'язок), індикатор типу А, що являє собою так званий змішаний тип (до певного значення є стимулятором, потім перетворюється на показник-дестимулятор). Крім того, відрізняються й самі індикатори соціальної безпеки, що згідно редакції 2013 року включають наступні показники [131]:

1. Частка населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами у місяць, нижчими 75 відсотків медіанного рівня загальних доходів, %.
2. Відношення середньомісячної номінальної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, разів.
3. Відношення середнього розміру пенсії за віком до прожиткового мінімуму осіб, які втратили працездатність, разів.
4. Співвідношення загальних доходів 10 відсотків найбільш та найменш забезпеченого населення (децильний коефіцієнт фондів), разів.
5. Частка витрат на продовольчі товари в споживчих грошових витратах домогосподарств, %.
6. Обсяг видатків зведеного бюджету на охорону здоров'я, % ВВП.
7. Обсяг видатків зведеного бюджету на освіту, % ВВП.
8. Чисельність ВІЛ-інфікованих осіб з діагнозом, що встановлений уперше в житті, осіб на 100 тис. осіб населення.
9. Чисельність хворих на активний туберкульоз із діагнозом, що встановлений уперше в житті, осіб на 100 тис. осіб населення.

10. Загальна чисельність учнів денних загальноосвітніх навчальних закладів, відсотків до загальної чисельності постійного населення у віці 6–17 років.

11. Сума невикраденої заробітної плати станом на 1 січня (1 липня) до фонду оплати праці за грудень (червень) звітного року, %.

12. Рівень злочинності (кількість злочинів на 100 тис. осіб населення).

13. Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років, % населення відповідної вікової групи.

14. Відношення середньомісячної заробітної плати, нарахованої в середньому за годину, у країнах ЄС-27 та в Україні, разів.

15. Відношення середньої вартості 1 кв. метра загальної площі житла до середньомісячної заробітної плати, разів.

Таким чином, Методичні рекомендації 2013 року є більш розширеними, конкретизованими, такими, що враховують найбільш значимі для забезпечення соціальної безпеки індикатори. Важливу роль при цьому відіграють показники, які можуть свідчити про рівень соціальної безпеки на ринку праці (табл. 1.6).

В контексті соціальної безпеки на ринку праці можна зробити висновок, що Методичні рекомендації 2013 року, які на даний час є чинними і рекомендовані для використання з метою моніторингу економічної безпеки в Україні, орієнтуються саме на складову «безпека оплати праці».

Про це свідчить наявність індикаторів, пов'язаних із заробітною платою та формуванням доходів населення. Крім того, простежується переорієнтація на так звані показники результативності, зокрема: Методика 2007 року враховує частку населення із сукупними *витратами*, які нижче 75% медіанного рівня сукупних витрат (рівень бідності); а Методичні рекомендації 2013 року – частку населення із середньодушовими еквівалентними загальними *доходами* у місяць, нижчими 75 % медіанного рівня загальних доходів. Також Методика 2007 року особливу увагу приділяє оцінці рівня безробіття та рівня тривалого безробіття у працездатному віці, а Методичні рекомендації 2013 року – рівня зайнятості населення. Таким чином, діючи методикою оцінки економічної

безпеки доцільно використовувати з метою діагностики соціальної безпеки на ринку праці за окремими показниками.

Таблиця 1.6

**Порівняльна таблиця індикаторів соціальної безпеки на ринку праці згідно  
Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки  
України за 2007 та 2013 роки**

2007 рік		2013 рік	
Індикатор	Сфера соціальної безпеки	Індикатор	Сфера соціальної безпеки
Відношення середньої зарплати до прожиткового мінімуму, разів	Безпека оплати праці	Частка населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами у місяць, нижчими 75 відсотків медіанного рівня загальних доходів, %.	Безпека оплати праці
Рівень безробіття (за методологією МОП), %	Безпека зайнятості	Відношення середньомісячної номінальної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, разів.	Безпека оплати праці
Рівень тривалого безробіття у працездатному віці (відношення чисельності безробітних понад шість місяців до загальної чисельності безробітних), %	Безпека зайнятості	Співвідношення загальних доходів 10 відсотків найбільш та найменш забезпеченого населення (децильний коефіцієнт фондів), разів	Безпека оплати праці
—	—	Сума несплаченої заробітної плати станом на 1 січня (1 липня) до фонду оплати праці за грудень (червень) звітного року, %	Безпека оплати праці
—	—	Рівень зайнятості населення у віці 15 - 70 років, % населення відповідної вікової групи	Безпека зайнятості
—	—	Відношення середньомісячної заробітної плати, нарахованої в середньому за годину, у країнах ЄС-27 та в Україні, разів	Безпека оплати праці

*Джерело: складено автором за даними [130, 131]*

Методологія розрахунків показників соціальної безпеки також була запропонована Науково-дослідним інститутом праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України. Дана методологія розроблена з метою оцінки показників соціальної безпеки України як однієї із головних складових системи національної безпеки України і визначає основний перелік таких показників, їхні значення, методичні підходи та методики щодо розрахунку показників соціальної безпеки, а також алгоритм розрахунку інтегрального індексу соціальної безпеки [132]. Інтегральний показник соціальної безпеки включає п'ять складових, серед яких: соціально-трудові відносини; демографічна сфера; соціальне розшарування; соціальний захист; безпека життя. Сама методика розрахунків передбачає наступні етапи: формування переліку показників; визначення значень показників за категоріями «норма – оптимальне значення показника», «виклик», «загроза»); нормування показників, що передбачає відповідні розрахунки величин норми показника ( $P_n$ ), величини виклику ( $P_v$ ), величини загрози ( $P_z$ ); визначення вагових коефіцієнтів для кожного показника; розрахунок інтегральних показників соціальної безпеки за окремими сферами соціальної політики та інтегрального показника соціальної безпеки в цілому по Україні. В залежності від отриманих показників стає можливим віднесення характеристичних значень до однієї з трьох зон: безпечної – у випадку, якщо фактичний показник є меншим за показник виклику ( $P_f < P_v$ ); небезпечної – якщо фактичний показник є більшим за показник виклику, але меншим за показник загрози ( $P_v < P_f < P_z$ ); зони загрози соціальній безпеці – якщо фактичний показник знаходиться у межах між загрозою та максимальною загрозою ( $P_z < P_f < P_{z.макс.}$ ). Розглядаючи соціальну безпеку на ринку праці, можна констатувати той факт, що саме індикатори сфери соціально-трудова відносин згідно даної методики відображають її стан. Перелік індикаторів та їх характеристика наведені в таблиці 1.7.

**Індикатори соціально-трудових відносин згідно з Методологією  
розрахунків показників соціальної безпеки НДІ праці і зайнятості  
населення Міністерства соціальної політики України і НАН України**

№	Найменування індикатора, одиниця виміру	Порядок розрахунку	Характеристичні значення індикатора*					Значення вагового коефіцієн та
			Пз. мін	Пн (опт)	Пв	Пз	Пз. макс	
1	Відношення наявного доходу населення до ВВП, %	наявний дохід населення, млн. грн. / ВВП, млн. грн. x 100	>65	65	50	40	<40	0,0925
2	Рівень безробіття (за методологією МОП), %	-	<5	5	7	10	>10	0,1984
3	Відношення обсягів заробітної плати до обсягів соціальних допомог та інших одержаних поточних трансфертів, разів	зарплата, млн. грн. / соціальні допомоги та інші одержані пот. трансфери млн. грн.	1,6	1,4	1,2	1	<1	0,1520
4	Відношення середньомісячної номінальної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, разів	середньо- місячна зарплата, грн./сере- дньозваже- ний прожиткови й мінімум на одну працезд. особу на місяць, грн.	3	2	1,75	1,5	<1,5	0,2615
5	Відношення сум невиплаченої заробітної плати станом на кінець місяця до фонду оплати праці на кінець місяця, %	-	0	0	5	10	>10	0,2956

\* Пз.мін – мінімальна величина загрози; Пн (опт) – оптимальна величина показника;  
Пв – величина виклику; Пз – величина загрози; Пз.макс – максимальна величина загрози  
Джерело: складено автором за даними [132]

Наведені індикатори можуть використовуватися в процесі періодичного моніторингу стану соціальної безпеки на ринку праці за умови дотримання принципів репрезентативності, достовірності та інформаційної доступності.

В той же час актуальним питанням сьогодення є формування методики оцінки соціальної безпеки на ринку праці з урахуванням регіональних особливостей розвитку відповідних складових, які можуть відображати рівень безпеки зайнятості та безпеки оплати праці. З метою аналізу рівня соціальної безпеки на ринку праці України пропонуємо авторський підхід до проведення *комплексної рейтингової оцінки в контексті регіональних показників*.

Для проведення оцінки пропонуємо враховувати 6 ключових показників ефективності ринку праці України, які відображають стан сфер безпеки зайнятості та безпеки оплати праці:

- рівень зайнятості населення (%);
- рівень безробіття (за методологією МОП), %;
- середньооблікова чисельність працівників, осіб;
- середньомісячна заробітна плата, грн.;
- індекс реальної заробітної плати, %;
- співвідношення середньомісячної номінальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, разів.

Метою проведення комплексної рейтингової оцінки є визначення рейтингової структури регіонів України стосовно основних показників функціонування ринку праці, які відображають рівень соціальної безпеки на ринку праці.

Серед основних завдань оцінки слід відзначити наступні:

- визначення рівня соціальної безпеки на ринку праці за основними індикаторами безпеки зайнятості та безпеки оплати праці;
- висвітлення «проблемних» індикаторів забезпечення безпеки зайнятості та безпеки оплати праці;
- визначення місця кожного регіону України у загальному рейтингу.

Процедура оцінки та її основні етапи наведені на рисунку 1.8.



Рис. 1.8 Процедура проведення комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці

*Джерело:* розробка автора

Отже, процедура проведення комплексної рейтингової оцінки проходить шість етапів. Початком процесу оцінки можна вважати вибір ключових індикаторів, серед яких, на нашу думку, в повній мірі відображають ступінь соціальної безпеки на ринку праці (табл. 1.8).

## Індикатори соціальної безпеки на ринку праці та їх характеристики

№	Індикатори	Сфера соціальної безпеки на ринку праці	Джерело інформації	Очікуваний результат
1	Рівень зайнятості населення	Безпека зайнятості	Статистичний збірник «Економічна активність населення», «Робоча сила України» за відповідний рік	→ max
2	Рівень безробіття	Безпека зайнятості	Статистичний збірник «Економічна активність населення», «Робоча сила України» за відповідний рік	→ min
6	Середньооблікова чисельність працівників	Безпека зайнятості	Статистичний збірник «Праця України» за відповідний рік	→ max
7	Середньомісячна заробітна плата	Безпека оплати праці	Статистичний збірник «Праця України» за відповідний рік	→ max
8	Індекс реальної заробітної плати	Безпека оплати праці	Статистичний збірник «Праця України» за відповідний рік	→ max
9	Відношення середньомісячної номінальної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу	Безпека оплати праці	Статистичний збірник «Праця України» за відповідний рік, Закон України про Державний бюджет України на відповідний рік	→ max

Джерело: розробка автора

З метою визначення цифрових значень індикаторів доцільно використовувати дані Державної служби статистики, а саме статистичних збірників «Економічна активність населення», «Робоча сила України», «Праця України», Закону України про Державний бюджет України на відповідний рік (для висвітлення даних щодо прожиткового мінімуму за конкретний період). Наступним етапом є відбір еталонних регіонів за кожним індикатором, тобто



тих областей України, які мають найкращі показники розвитку ринку праці (цей процес повинен проходити в розрізі кожного конкретного індикатора окремо), після чого здійснюється розрахунок стандартизованих показників, через співвідношення фактичних і еталонних індикаторів.

З метою визначення рейтингу кожного регіону України за рівнем соціальної безпеки на ринку праці пропонуємо використовувати формулу:

$$R_i = \sqrt[n]{\sum_{j=1}^n (1 - X_{ij})^2} = \sqrt{(1 - X_{1j})^2 + (1 - X_{2j})^2 + (1 - X_{3j})^2 + \dots + (1 - X_{nj})^2} \quad (1.2)$$

де  $R_i$  – рейтингова оцінка для  $i$ -ї області;

$X_{ij}$  – стандартизовані  $j$ -показники по  $i$ -й області, що аналізується.

Згідно методикою, найвищий рейтинг має той регіон, значення  $R_i$  якого є мінімальним, тобто області ранжуються в порядку зменшення рівня рейтингу. Таким чином відбувається визначення місця кожного регіону у загальному рейтингу. Підсумкова рейтингова оцінка регіонів за критерієм соціальної безпеки на ринку праці враховує ключові показники ефективності його функціонування, враховуючи фактори забезпечення безпеки зайнятості та безпеки оплати праці. Розрахунок рівня соціальної безпеки на ринку праці кожного регіону України за методикою комплексної рейтингової оцінки представлений у розділі 2.3 дисертаційної роботи.

Запропонована авторська методика комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці України у регіональному розрізі відрізняється універсальністю та гнучкістю, що дає можливість варіації індикаторів в залежності від цільової спрямованості процесу оцінювання, а також можливістю визначити загрози та небезпеки на ринку праці, що здійснюють вплив на соціальну безпеку. Результати оцінювання можуть застосовуватися з метою визначення проблемних аспектів і загроз, які перешкоджають розвитку ринку праці, а також задля подальшого обґрунтування стратегічних напрямів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці.

## Висновки до розділу 1

Дослідження та розвиток теоретико-методологічних основ соціальної безпеки на ринку праці дозволили зробити наступні висновки:

1. Розвинено понятійно-категоріальний апарат дослідження соціальної безпеки на ринку праці, зокрема надано авторське трактування категорій *«соціальна безпека»*, що, на відміну від існуючих, розглядається як сукупність управлінських дій, результатом яких є стан захищеності соціальних інтересів населення від зовнішніх та внутрішніх загроз соціального характеру, що базується на принципі соціальної справедливості; *«соціальна безпека на ринку праці»*, що являє собою: 1) стан захищеності інтересів населення у сфері зайнятості та оплати праці, що виражається у відповідності попиту і пропозиції робочої сили, встановленні оплати праці на принципах соціальної справедливості, що сприяє забезпеченню високого рівня доходів і добробуту населення; 2) здатність інститутів ринку праці протистояти загрозам і небезпекам, які виникають в умовах нестабільності внутрішнього та невизначеності зовнішнього середовища); *безпека зайнятості* – захищеність інтересів населення у сфері забезпечення працездатних осіб робочими місцями, що включає формування, розподіл та ефективне використання трудових ресурсів з метою забезпечення індивідуальних, колективних та суспільних потреб, що сприятиме розвитку держави та суспільства; *безпека оплати праці* – захищеність інтересів населення у сфері оплати праці, що передбачає врахування факторів диференціації заробітної плати, зв'язку оплати праці з її результатами, а також зовнішніх і внутрішніх умов ведення трудової діяльності з метою дотримання принципу соціальної справедливості та формування високого рівня доходів і добробуту громадян; *безпека соціально-трудових відносин зайнятості* – характеристика стану захищеності персоналу у сфері відносин між роботодавцями та найманими працівниками з приводу формування, розподілу та використання робочої сили на рівні підприємств, організацій та установ; *безпека організації оплати праці* – захищеність

персоналу у сфері формування та ефективного розподілу фонду оплати праці з урахуванням індивідуального внеску кожного працівника в колективний результат, дієвої матеріальної мотивації праці, що заснована на принципах справедливості, прозорості та орієнтованості на результат; *безпека працевлаштування* – захищеність особистості у сфері працевлаштування, що враховує наявність робочого місця, яке відповідає освітньо-кваліфікаційному, професійному рівню індивіда, представляє для нього інтерес та формує бажання досягати високих результатів в процесі трудової діяльності; *безпека доходів від трудової діяльності* – захищеність особистості у процесі формування трудових доходів, що відображає відповідність оплати праці результату діяльності, витраченим зусиллям, рівню знань, умінь та навичок індивіда, складності роботи та умовам праці.

2. На основі вивчення провідного досвіду вітчизняних та зарубіжних вчених та врахування практичних аспектів впливу загроз внутрішнього та зовнішнього характеру на функціонування ринку праці удосконалено наукові підходи щодо виокремлення рівнів соціальної безпеки на ринку праці та обґрунтовано її компонентів на кожному з рівнів. Серед них: безпека зайнятості та безпека оплати праці (на державному та регіональному рівнях), безпека соціально-трудова відносин зайнятості та безпека організації оплати праці (на рівні суб'єктів господарювання), безпека працевлаштування та безпека доходів від трудової діяльності (на індивідуальному рівні).

3. Удосконалено концептуальні основи механізму інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, які враховують необхідність здійснення цілеспрямованого впливу суб'єктами забезпечення соціальної безпеки на ринку праці (держава, роботодавці, наймані працівники, профспілки, спілки роботодавців) на об'єкти безпеки у формі соціальних інтересів населення країни/регіонів, працівників підприємств, що базується на ресурсному забезпеченні (законодавчому та нормативно-правовому, інформаційному, фінансовому), враховує *принципи* соціальної безпеки на ринку праці (гнучкість, рівність, SMART-орієнтованість, ресурсозабезпеченість,

узгодженість, послідовність, комплексність, інноваційність, партнерство) та визначає комплекс заходів, що передбачають використання методів та інструментів законодавчого, нормативно-правового, економічного, організаційного, соціально-психологічного характеру.

4. На основі аналізу методології оцінки соціальної безпеки з урахуванням глобальних та національних індикаторів запропоновано методику комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці України, що включає аналіз індикаторів безпеки зайнятості (показників, які надають інформацію щодо рівня попиту та пропозиції робочої сили та відображають стан зайнятості і безробіття) та індикаторів безпеки оплати праці (показників, які надають інформацію про стан та проблеми у сфері виплати заробітної плати, яка є ціною робочої сили на ринку праці) із виокремленням індикаторів стимулюючого та дестимулюючого впливу та подальшим категоріальним та зональним групуванням об'єктів оцінки.

Основні результати роботи над розділом висвітлено у таких публікаціях автора: [6; 32; 84–85; 87].

## **РОЗДІЛ 2**

### **СУЧАСНИЙ РИНОК ПРАЦІ: СВІТОВІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ**

#### **2.1 Тенденції розвитку світового ринку праці в умовах глобалізації**

Значну роль у забезпеченні соціальної безпеки відіграють сучасні тенденції розвитку ринку праці як на національному, так і на міжнародному рівнях. В умовах посилення взаємозалежності економік країн світу національні ринки праці набувають нових характерних рис, серед яких відкритість та активізація процесів обміну робочою силою. Саме тому особливої актуальності набуває процес вивчення закономірностей функціонування світового ринку праці, що здійснює значний вплив на розвиток ринку праці кожної окремо взятої країни. Враховуючи цілу низку наявних проблем, регулювання ринку праці залишається в числі пріоритетних завдань урядів країн світу. Глобалізаційні процеси світової економіки, поширення міжнародної міграції, структурні зміни на ринку праці, демографічні проблеми – все це посилює масштаби негативних явищ у сфері зайнятості та добробуту населення. Першочерговість вирішення проблемних питань розвитку ринку праці в умовах глобалізації і обумовлює мету дослідження, що полягає у визначенні світових тенденцій його функціонування, зокрема в контексті порівняльного аналізу стану ринку праці країн ЄС та України.

Питання щодо забезпечення ефективного функціонування ринку праці висвітлені у значній кількості наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних авторів. Зокрема, слід відмітити значний науковий доробок вчених з Європейського Союзу Дж. Ф. Кіркегор, К. Крауч, Л. Фадєєва, Р. Йовович, В. Драшкович, Н. Йовович, С. Радукич, З. Мاستило, З. Костич, Л. Владушич. Серед українських вчених особливу увагу дослідженням ринку праці ЄС приділяли вчені: М. Лучко, О. Арзамасова, І. Вовк, О. А. Грішнова,

О. П. Рісний, Т. І. Павлюк, О. В. Абрашка, К. О. Богатирьов, І. В. Пономаренко, І. І. Віннікова, Г. М. Гребньова та інші.

Сучасні тенденції, які мають місце на світовому ринку праці, особливості його формування та розвитку в умовах глобалізації вивчали С. О. Біла, Б. Косович, В. Дмитрук, Л. Давидюк, С. П. Калініна, Ю. О. Гетьманенко, Г. Г. Старостенко, Я. Столярчук, С. Поручник, К. В. Петренко, В. В. Пігуль та інші дослідники. Зокрема, теоретичні засади дослідження світового ринку праці з урахуванням такої важливої характеристики, як мобільність робочої сили, проведено в роботі дослідника Г. Г. Старостенка [133]. Науковці Б. Косович та В. Дмитрук висвітлюють особливості функціонування ринку праці в умовах глобалізації, зокрема в контексті визначення проблем і перспектив розвитку національного ринку праці [134]. Дослідник С. О. Біла визначає чинники реформування світового ринку праці та пріоритети його розвитку, досліджує інституційно-правові та організаційно-економічні механізми впливу міжнародних організацій на визначення цих пріоритетів, характеризує новітні тенденції розвитку світового ринку праці в умовах структурно-інноваційних зрушень та трудової міграції [135]. Про необхідність врахування глобальних змін в структурі зайнятості при дослідженні трендів, причин і наслідків трансформації світового ринку праці зазначає і науковець Л. П. Давидюк [136]. Важливим в сучасних умовах функціонування світової економіки є розуміння основних сегментів світового ринку праці із характеристикою його структурних елементів, а також визначення факторів трансформаційних змін, що здійснюють значний вплив на його розвиток. Відповідне наукове обґрунтування здійснено в роботі Я. Столярчук та С. Поручник [137].

Визначення впливу глобалізаційних процесів на трансформацію світового ринку праці, зокрема щодо наслідків поглиблення міжнародного поділу праці, наведено в роботі С. П. Калініної та Ю. О. Гетьманенко [138]. Окрім висвітлення теорій розвитку ринку праці в контексті міграційних процесів та факторів впливу на основні його сегменти, дослідники К. В. Петренко та В. В. Пігуль здійснили аналіз стану світового ринку, що надало можливість

визначити тенденції до збільшення зайнятості у сфері послуг та подальшого «відпливу інтелекту» [139].

Значну кількість наукових напрацювань відносно питання розвитку світового ринку праці, зокрема на прикладі ЄС, здійснили зарубіжні вчені-економісти. Так, дослідник Дж. Ф. Кіркегор визначає основні тенденції розвитку ринку праці ЄС в публікації «Позитивні ознаки на європейських ринках праці в 10 графіках» [140], серед яких зниження рівня безробіття, зростання рівня зайнятості населення 15-64 років протягом 1999–2017 рр. Враховуючи загальне погіршення економічної ситуації у 2012–2013 рр., значні темпи зростання у Євросоні були зумовлені збільшенням внутрішнього попиту у споживанні та інвестиціях. На думку Дж. Ф. Кіркегора, ключовим фактором для продовження тенденції щодо покращення економічних показників Євросони стане здатність ринків праці створювати нові робочі місця.

Вчений К. Крауч у своїй публікації «European Employment and Labour Market Policy» визначає особливості європейської політики, під впливом яких і сформувалися основні тенденції розвитку ринку праці в умовах глобалізації, зокрема підкреслює необхідність застосування більш широкого кола інструментів політики зайнятості [141].

Латвійський економіст Л.Фадєєва розглядає не лише сучасні тенденції розвитку ринку праці ЄС, а й визначає особливості державної політики, які сприяли позитивним змінам [142].

Суттєвий вплив на функціонування ринку праці здійснює освітня сфера, надаючи можливості для формування професійних компетентностей задля подальшого розвитку та реалізації трудового потенціалу у процесі трудової діяльності. Саме тому окремої уваги заслуговують наукові роботи дослідників, присвячені проблематиці розвитку сфери освіти. Так, вчені-економісти Р. Йовович, В. Драшкович, Н. Йовович значну увагу приділяють дослідженню питань якості навчання у вищій освіті. Зокрема, у науковій публікації «Quality of Knowledge in Higher Education in Montenegro» [143], досліджено сприйняття ступеня дестабілізації впливу чотирьох факторів, серед яких людські ресурси,

культура, прийняття рішень та інформаційні технології, на якість вищої освіти в Чорногорії. Дослідження акцентує увагу на тому, що саме в перехідний період розвитку економіки країни відбулося загальне зниження якості вищої освіти під негативним впливом низького рівня якості людських ресурсів, культури, прийняття рішень та інформаційних технологій.

Значущість знань у побудові успішної організації підкреслюється у роботі Р. Йововича, В. Драшковича «Building Succesfful Knowledge Organization Trough Knowledgeaplication At The Individual And Organizacional Levels», у якій досліджується питання щодо покращення застосування знань на підприємстві через впровадження управління знаннями [144]. Зокрема, автори розглядають застосування знань у якості останнього кроку в циклі управління знаннями. Крім того, підкреслюється важливість визначення саме тих знань, які є дійсно корисними для подальшого функціонування організації. Все це набуває особливого значення у процесі трансформації економічних та соціальних відносин на шляху переходу до економіки знань.

Особливої уваги в процесі інтеграції ринку праці до європейської спільноти заслуговують країни з перехідною економікою. Зокрема це стосується Балканських країн та України. Вивченню питання ефективності ринку праці країн Західних Балкан присвячено дослідження С. Радукич, З. Мاستила, З. Костица, Л. Владушич [145]. Ключовим мотивом статті є обґрунтування того, що країни з більш ефективно функціонуючим ринком товарів характеризуються сприятливими показниками ринку праці.

Українські дослідники М. Лучко, О. Арзамасова, І. Вовк визначають можливості для планування розвитку людського потенціалу економіки та вивчають вплив даного фактору на валовий внутрішній продукт країни (ВВП) [146].

На думку української дослідниці проф. О. А. Грішнкової, в країнах, які приєдналися до загальноєвропейського ринку праці, різко збільшується попит на робочу силу і ці тенденції тривають. Поряд із цим відбувається постійне зростання заробітної плати працівників та, відповідно, доходів населення,



чисельність працюючих не зменшується, а часто навпаки, чисельність зайнятих та відповідно кількість робочих місць стабільно зростає, при цьому спадає рівень безробіття [57]. При цьому визначаються заходи щодо підвищення ефективності ринку праці на основі позитивного зарубіжного досвіду, серед яких: визначення найбільш затребуваних професій, розвитку профорієнтації та навчання кадрів, мотивації залишатися в рамках вітчизняного ринку праці, вдосконалення механізмів соціального захисту, реєміграції трудових мігрантів, удосконалення механізмів формування заробітної плати працівників.

Аналіз та узагальнення особливостей ринку праці в країнах ЄС також викладено у роботах Т. І. Павлюк та О. В. Абрашка [147, 148]. Питання спільного ринку праці та зайнятості в ЄС досліджував український вчений К. О. Богатирьов [149]. Окрім аналізу особливостей розвитку ринку праці ЄС автор визначає необхідність підтримки високого темпу економічного зростання, гідного соціального захисту населення, діалогу громадян, роботодавців і держави, гармонізацію національного законодавства з європейським.

Особливості функціонування ринку праці України в умовах інтеграції до Європейського Союзу розглянуті в одноіменній статті вчених Пономаренко І. В., Віннікової І. І., Гребньова Г. М. [150]. Крім того, автори обґрунтували доцільність проведення порівняльного аналізу в Україні та країнах Європейського союзу за допомогою показника «мінімальна заробітна плата» та дослідили негативний вплив тимчасової окупації Криму, військових дій на території Донецької і Луганської областей, а також кризових явищ в українській економіці, на національний ринок праці.

Враховуючи значний науковий доробок українських та зарубіжних вчених, слід відзначити доцільність більш детального дослідження питань функціонування світового ринку праці, ринків праці ЄС та України в умовах глобалізації. Зокрема постає необхідність висвітлення останніх тенденцій розвитку ринку праці на міжнародному рівні в контексті формування ефективних соціально-трудова відносин.

Світовий ринок праці являє собою «систему відносин, що виникають між державами стосовно узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту» [133, с. 17]. «Світовий ринок праці – це складна економічна система, що модифікується під впливом динаміки попиту та пропозиції трудових ресурсів на світовому ринку; під впливом особливостей становлення ціни на робочу силу, формування умов та розміру оплати праці, специфіки соціального захисту; кількісного та якісного руху та розміщення робочої сили в різних країнах світу; відмінностей у національних підходах щодо відтворення робочої сили, її професійної підготовки та перекваліфікації» [135, с. 107].

Сучасні прояви глобалізації, що здійснюють вплив на світовий ринок праці, мають своє вираження у посиленні ролі ТНК та їх впливу на соціально-трудова відносини, формуванні соціально орієнтованої економіки, лібералізації умов міжнародної міграції робочої сили. Саме світові глобалізаційні процеси відіграють важливу роль у формуванні якісно нових тенденцій функціонування ринку праці. Сучасні особливості його розвитку проявляються «з одного боку, у дедалі більшій втраті національними ринками праці своєї замкненості й відокремленості, зростанні ефективності використання сукупної робочої сили, розширенні можливостей обміну знаннями, інформацією та досвідом між народами, активізації міжнародних міграційних процесів та формуванні глобальної регуляторної системи міжнародної трудової міграції; з іншого, – у загостренні проблем та суперечностей у соціально-трудовій сфері, зокрема зростанні безробіття, радикалізації соціальних конфліктів, поглибленні соціальної стратифікації між країнами та всередині країн, поглибленні процесів десолідаризації суспільства та посиленні тенденцій соціальної індивідуалізації» [137, с. 13].

Для систематизації інноваційних змін у сфері зайнятості та розвитку ринків праці їх можна класифікувати за тенденціями [135, с. 113]:

1) вплив на ціннісні та психічні характеристики населення, трансформовані в різних трудових поведінках та стратегії господарської діяльності населення;

2) вплив на формування відносин (на місцевому, регіональному, національному та глобальному рівні), а насамперед, соціальному і трудовому з розрізненням географічної належності учасників;

3) вплив на форми та можливості формування відносин: нові технології, дистанційне спілкування, прогресивна логістика (рух необхідних ресурсів), можливість оплати праці та різні послуги незалежно від місця проживання тощо;

4) вплив на механізми державного регулювання ринків праці та зайнятості з розвитком спільних нормативно-правових полів, правові документи на захист прав працюючих мігрантів та членів їхніх сімей), запровадження спільних стандартів соціального захисту тощо ;

5) вплив на розвиток спільного ринку, окремі просторові утворення, регіони, що включають транскордонний простір (як правило, між прикордонними регіонами), міжнародний простір.

Наразі базові тенденції розвитку світового ринку праці формуються під впливом структурних деформацій, інноваційних процесів та реформ, які відбуваються у світовому господарстві, та є результатом дії циклічності розвитку світової економіки, а також регулюючого впливу міжнародних організацій, державного та міжнародного регулювання світового ринку праці [135, с. 113].

В умовах трансформаційних змін світової економіки, що виражаються у формуванні економіки знань та інформаційного суспільства, важливого значення набуває здатність ринку праці швидко реагувати на зміни та адаптуватися до них. Таким чином, сучасний ринок праці має поєднувати в собі такі властивості, як адаптивність та динамізм розвитку. Важливу роль в процесі трансформації світового ринку праці відіграють глобальні зміни в структурі зайнятості населення. Трансформаційні зміни при цьому можуть відбуватися за

основними напрямками соціально-трудових відносин, зокрема тих, що стосуються прийняття і звільнення працівників; питань оплати праці та соціального захисту; організації праці та використання робочого часу в контексті діяльності підприємств та організацій в усіх країнах світу. «Загальними закономірностями структурних зрушень, які відбуваються в національних економіках на сучасному етапі глобалізації є зростання частки високотехнологічних виробництв обробної промисловості; телекомунікаційних, фінансових та бізнесових послуг, а також соціально-орієнтованих видів економічної діяльності, що саме і формують стратегічні сектори національних економік на сучасному етапі розвитку» [136, с. 173]. Відповідні процеси спричиняють структурні зміни на світовому ринку праці в контексті переорієнтації світової економіки на розвиток високотехнологічних галузей та впровадження інновацій в усі сфери економічного та соціального життя. В свою чергу інтелектуалізація та інформатизація економіки посилює попит саме на висококваліфікованих працівників, які володіють значним обсягом актуальних знань та здатні застосовувати їх на практиці, генеруючи нові ідеї, розробляючи інновації, які можуть впроваджуватися на рівні суб'єктів господарювання та сприйматися суспільством.

Ще одним важливим проявом структурних змін на світовому ринку праці є зменшення питомої ваги сектора виробництва з одночасним зростанням сектора послуг, що впливає на відповідний міжсекторальний перерозподіл та переміщення робочої сили. На думку Л. П. Давидюк, «у країнах з розвиненою економікою попит на робочу силу високої кваліфікації в даний час зростає швидше, ніж пропозиція, в той же час попит на робочу силу низької кваліфікації залишається слабким», при цьому «питома вага оплати праці у ВВП знижується, нерівність доходів зростає, особливо різкими темпами знижуються доходи малокваліфікованих працівників, серед них 75 мільйонів молодих людей, що вже набули досвіду безробіття, неповної зайнятості і зниження стагнації заробітної плати» [136, с. 174].

Як вважають дослідники Я. Столярчук та С. Поручник, серед ключових тенденцій розвитку світового ринку праці в умовах глобалізації – «трансформація масштабів та структури світової зайнятості; наростання загального та структурного дефіциту робочої сили в розвинутих країнах світу; зростання вимог до якості робочої сили з підвищенням попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку ТНК; значне відставання темпів зростання рівнів заробітних плат від темпів зростання продуктивності праці; динамізація міжнародної мобільності робочої сили; поглиблення поляризації у доходах працівників різних кваліфікаційних рівнів» [137, с. 14].

Серед факторів формування і розвитку світового ринку праці варто виділити процеси міграції капіталу і праці, а також процеси об'єднання (злиття) національних ринків праці з подальшим усуненням відповідних бар'єрів і перешкод та створенням спільного ринку праці (приклад – єдиний ринок праці ЄС).

Особливості попиту на робочу силу відповідної кваліфікації та характерні риси міжнародного поділу праці формують два основних сегменти на світовому ринку праці. Перший сегмент включає висококваліфіковану робочу силу, що потребує високого рівня оплати праці, характеризується стабільністю зайнятості та трудових навичок. В умовах трансформаційних змін світової економіки та необхідності формування економіки знань даний сегмент ринку праці постійно розширюється, включаючи робочу силу розвинених країн світу та країн із середнім рівнем розвитку, а також всіх працівників, які мають високий рівень професійних компетенцій. Другий сегмент світового ринку праці містить робочу силу низької кваліфікації, яка походить з країн, що мають низький рівень розвитку. Відповідно робоча сила даного сегменту характеризується нестабільністю зайнятості та низькою оплатою праці. Значну частку в структурі другого сегменту займають працівники-нелегали, що формують тіньовий ринок праці.

Вчені-економісти відзначають формування ще одного особливого сегменту ринку праці, який «пов'язаний з використанням висококваліфікованих

спеціалістів (наукових працівників, інженерів, аналітиків, а також фахівців у галузі інформатики, менеджерів тощо)» [137, с. 13].

На думку К. В. Петренко та В. В. Пігуль, сучасна структура світового ринку праці включає такі сегменти, як: ТНК; середні та малі підприємства розвинених країн; підприємці країн, що розвиваються; міжнародні організації [139, с. 39]. Зокрема, сегмент ТНК представлений привілейованими працівниками, інформаційними працівниками та програмістами, фахівцями середньої кваліфікації, висококваліфікованими групами робітників Сінгапуру, Гонконгу, Тайваню, жіночою робочою силою, робочою силою з районів із низьким рівнем розвитку, робочими мігрантами, вченими та науковцями. До складу середніх та малих підприємств розвинених країн входять фахівці середньої кваліфікації, жіноча робоча сила, робоча сила з районів з низьким рівнем розвитку, робочі мігранти, вчені та науковці. Сегмент підприємців країн, що розвиваються, містить привілейованих працівників, інформаційних працівників та програмістів, фахівців середньої кваліфікації, висококваліфіковані групи робітників Сінгапуру, Гонконгу, Тайваню, жіночу робочу силу, робочу силу з районів із низьким рівнем розвитку, так званих «експортних робітників» країн Азії та нелегальних робітників. Сегмент міжнародних організацій включає інформаційних працівників та програмістів, фахівців середньої кваліфікації, вчених та науковців.

Враховуючи зміни структури, які відбуваються на світовому ринку праці, слід зазначити, що з-поміж інших вагомих причин, вони були спричинені зміною міграційних потоків та напрямів. Якщо у XX столітті сформувався чіткий напрям міжнародної трудової міграції із країн, що розвиваються до розвинених країн, то серед останніх тенденцій варто відзначити так званий кругообіг міграційних потоків, в якому беруть участь представники розвинених країн Європи, США, ТНК та країн, що розвиваються.

В той же час процеси глобалізації та наявність різного рівня економічного розвитку в країнах світу спричинили формування світових центрів тяжіння робочої сили, серед яких доцільно визначити п'ять основних: країни Північно-

Американського континенту (США та Канада); розвинуті країни Західної та Північної Європи; країни Близького Сходу (країни, що спеціалізуються на видобутку нафти); країни Латинської Америки; регіональні центри трудової міграції (країни Південної та Центральної Африки; країни Південно-Східної Азії).

Дію факторів усунення бар'єрів між національними ринками праці доцільно прослідкувати на прикладі формування єдиного (внутрішнього) ринку праці ЄС. Саме організація єдиного ринку надала можливість вільного пересування не лише товарів, послуг, капіталу, а й робочої сили по території країн Європейського Союзу, які підписали Шенгенську угоду. Ринок праці ЄС характеризується вільним переміщенням робочої сили; ефективною системою соціального захисту; взаємодією держави, сфер бізнесу та освіти у процесі підготовки кадрів високої кваліфікації; активною політикою на ринку праці, що передбачає створення нових робочих місць та застосування інноваційних форм зайнятості.

На нашу думку, в процесі формування сучасних тенденцій розвитку світового ринку праці задіяний цілий ряд факторів. Серед них особливої уваги заслуговують:

1. Міжнародний поділ праці, що обумовлює розподіл робочої сили в залежності від спеціалізації кожної окремої країни з урахуванням особливостей виробництва товарів та послуг і обміну ними у міждержавному просторі.

2. Структурна перебудова світових ринків товарів та послуг, зміна співвідношень попиту і пропозиції на них, що спричинені трансформаційними коливаннями світової економіки та переходом до нового технологічного устрою.

3. Міжнародна міграція робочої сили та капіталу, що формує розподіл світового ринку праці за сегментами та сприяє виникненню так званих центрів тяжіння трудових ресурсів.

4. Вплив інновацій та НТП, що виражається у зростанні попиту на висококваліфіковану робочу силу та проявляється у вигляді «відпливу

інтелекту» з одних країн до інших, а також відносно нового явища – «обміну інтелектами» («brain exchange»), який спричинений активізацією міграційних потоків з економічно розвинених країн до країн, що розвиваються, як з числа працівників ТНК, так і в якості самостійних фахівців високої кваліфікації.

5. Зростання ролі ТНК в процесах мобільності робочої сили. Прагнення до максимізації прибутків спричиняє потребу ТНК до переміщення виробництв і, відповідно, робочої сили до регіонів з невисоким рівнем оплати праці, що надає можливість економії коштів на заробітну плату. В той же час присутні позитивні наслідки таких переміщень для країн, що розвиваються, оскільки в цьому випадку вони мають можливість покращити рівень власного добробуту. Серед тенденцій останніх років – певне вирівнювання заробітної плати в країнах світу, що спричинене необхідністю перегляду мінімальних соціальних стандартів та підвищення рівня оплати праці, врахуванням соціальних пріоритетів економічного розвитку, залученням робочої сили високої кваліфікації, а також молоді, що являє собою інтелектуальний потенціал країни. Однак низький рівень оплати праці все ще має місце у країнах, що розвиваються, формуючи їх конкурентні переваги у залученні інвестицій та розміщенні виробництв зарубіжних компаній.

6. Вплив міжнародних організацій, що є координаторами процесів, які відбуваються на глобальному рівні, зокрема у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин.

7. Циклічність розвитку світової економіки, що впливає на всі аспекти розвитку соціально-економічних відносин, в тому числі на функціонування ринку праці.

Всі ці фактори здійснюють суттєвий вплив на соціальну безпеку, зокрема у контексті розвитку ринку праці, викликаючи появу нових загроз, що має вираження, в першу чергу, у збільшенні масштабів безробіття та майновому розшаруванні суспільства через значний рівень диференціації доходів населення у розрізі окремих країн та територій. Таким чином, у процесі ідентифікації основних загроз розвитку ринку праці провідну роль відіграють



ті, які відображають існуючі та потенційні проблемні явища у сфері безпеки зайнятості та безпеки оплати праці.

З метою аналізу сучасного стану світового ринку праці доцільно провести оцінку таких показників, як рівень зайнятості та рівень безробіття в світі. Відтак, рівень зайнятості свідчить про ефективність функціонування ринку праці і є так званим показником-стимулятором, який відіграє важливу роль у забезпеченні соціальної безпеки всіх країн світу. Рівень безробіття в свою чергу входить до Глобальної рамки індикаторів SDG, що включає 232 різних показників розвитку основних сфер економічного та соціального життя. Даний перелік використовується для моніторингу досягнення 17 цілей сталого розвитку до 2030 року, прийнятих ООН у 2015 році. За даними огляду світової зайнятості Міжнародною організацією праці, спостерігається тенденція до зменшення рівня зайнятості населення у глобальному вимірі, як серед жінок, так і серед чоловіків (рис. 2.1).

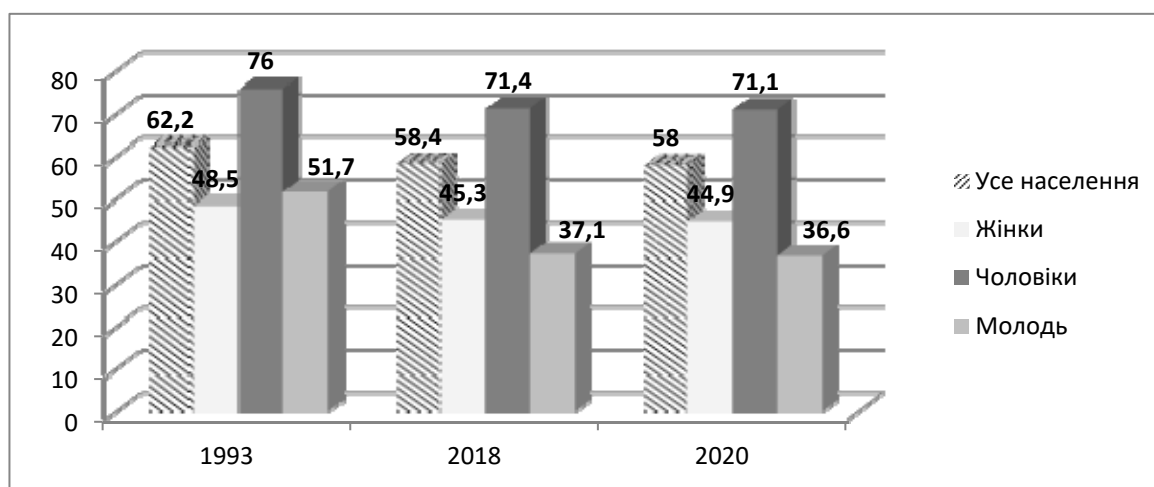


Рис. 2.1 Рівень зайнятості населення в світі у 1993, 2018, 2020 рр., %

Джерело: побудовано автором за даними [151, с. 11].

Відтак, у 2018 році працювало 58,4 % населення працездатного віку. В порівнянні із 1993 роком даний показник зменшився на 4,2 відсоткових пункти. Гендерний розрив відносно рівня зайнятості становив 26, 1 відсоткових пунктів у 2018 році. Особливої актуальності наразі набуває проблема підвищення рівня молодіжної зайнятості. За період 1993–2018 рр. відповідний

показник зменшився на 14,6 відсоткових пункти (51,7 % зайнятих серед молоді у 1993 році і 37,1 % у 2018 році). Прогнозується подальше незначне зниження рівня зайнятості населення усіх категорій, зокрема у 2020 році загальний рівень зайнятості становитиме 58 %, молодіжної зайнятості – 36,6 %.

Щодо рівня безробіття, за даними Міжнародної організації праці у 2020 році він становив 5 %, із незначними коливаннями протягом останніх років. У той же час значною проблемою залишається рівень безробіття серед молоді – 14 %. [152]. Крім того, у 40 з 59 країн, згідно даних МОП, рівень безробіття вищий для людей з обмеженими можливостями. Це означає, що дана категорія людей стикається з додатковими труднощами щодо забезпечення роботою.

Інформація щодо динаміки рівня безробіття в світі протягом 1991–2020 рр. наведена на рисунку 2.2.

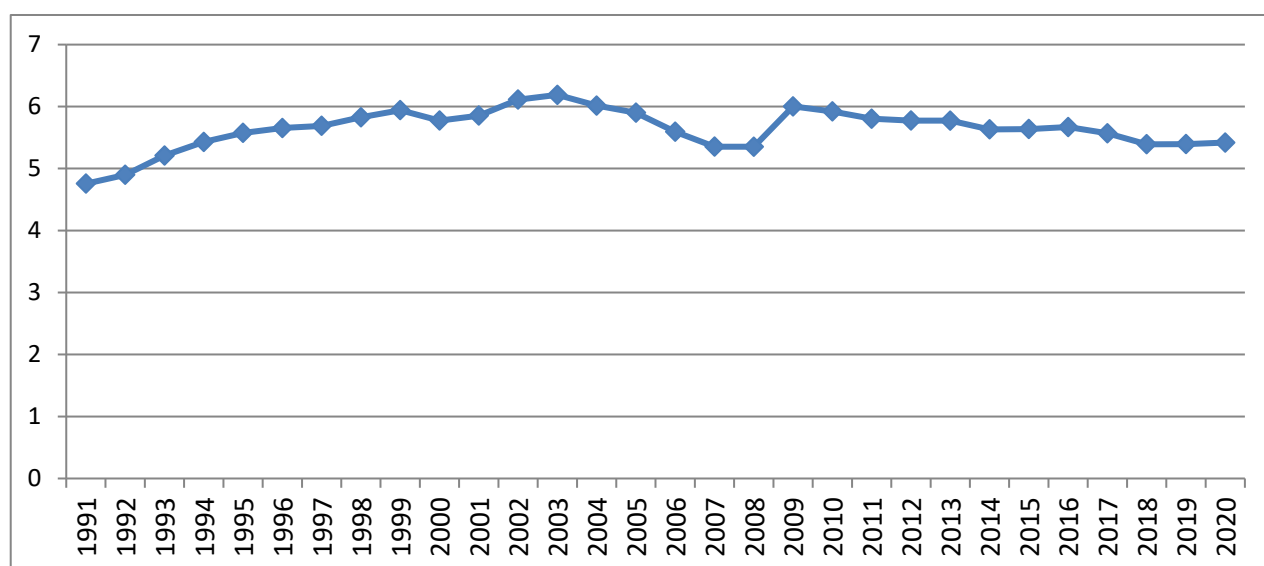


Рис. 2.2 Рівень безробіття в світі у 1991–2020 рр., %

Джерело: побудовано автором за даними [153].

Показники безробіття населення в світі у гендерному вимірі з урахуванням тенденцій 2017–2020 рр. та прогнозних значень МОП наведені на рисунку 2.3.

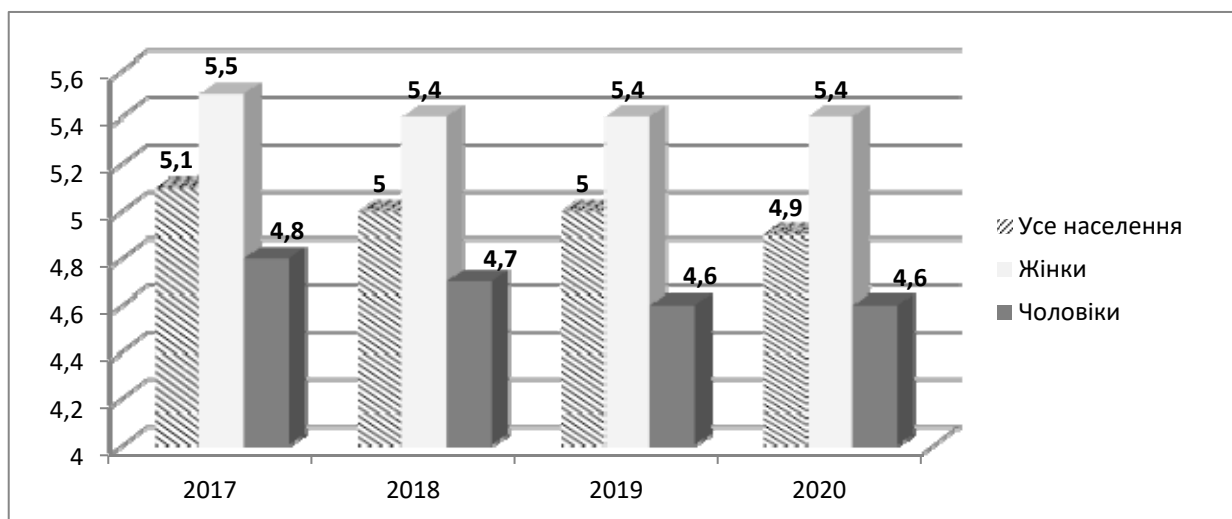


Рис. 2.3 Рівень безробіття населення в світі у 2017–2020 рр, %

Джерело: побудовано автором за даними [151, с. 19].

Згідно вищенаведених даних, рівень безробіття протягом останніх років зменшується. Значно вищим залишається рівень безробіття серед жінок, що пояснюється певними труднощами у пошуку роботи та працевлаштуванні через наявність на світовому ринку праці значного обсягу попиту на важку фізичну працю та традиційні «чоловічі» професії, а також необхідністю поєднувати роботу з народженням та вихованням дітей. В той же час слід відмітити позитивні зміни щодо динаміки рівня безробіття як жінок, так і чоловіків.

Виходячи зі стану вищезазначених показників, а також виявлених особливостей розвитку світового ринку праці, можна зробити висновок про формування основних тенденцій, що характеризують його функціонування [154].

Таким чином, серед сучасних тенденцій розвитку світового ринку праці, що мають місце в умовах трансформаційних змін світової економіки та посилення процесів глобалізації, визначаються наступні:

1. Подальша активізація міграційних процесів, що впливає на зміну структури світового ринку праці, зокрема у кваліфікаційному вимірі [155, 156].
2. Структурні зміни на світовому ринку праці у професійно-кваліфікаційному аспекті, зростання масштабів структурного безробіття, що

пов'язане з цифровізацією виробничих процесів та переходом до економіки знань. Відповідна тенденція виражається у поступовій зміні попиту на традиційні та інноваційні професії, що спричиняє заміщення та навіть зникнення окремих застарілих професій, які були актуальні за умов постіндустріального суспільства, за рахунок того, що більшість функцій наразі можуть виконуватися за допомогою інформаційних технологій, застосування інновацій, робототехніки тощо, навіть без участі людини.

3. Поширення проблеми працевлаштування молоді та осіб пенсійного і передпенсійного віку, що наразі являють собою найбільш незахищені категорії робочої сили на ринку праці. Вирішити це проблемне питання можливо за рахунок пільгового оподаткування підприємств, які працевлаштовують молодь, зокрема випускників ЗВО; цільового фінансування з боку держави заходів щодо навчання та перепідготовки молоді; дуальної освіти, що дозволяє отримувати теоретичні знання та напрацьовувати практичні навички в межах конкретного підприємства чи організації; використання системи грантів, стимулювання розвитку стартапів та молодіжного підприємництва. Щодо проблеми працевлаштування осіб пенсійного/передпенсійного віку – важливим є застосування системи «освіти впродовж життя», державної цільової підтримки програм підготовки та перепідготовки працівників даної вікової категорії. Особливе значення має впровадження інноваційної форм зайнятості, зокрема самозайнятості та фрілансу (з пільговим оподаткуванням діяльності фрілансерів). Більшість із вищезазначених напрямів вирішення проблеми уже ефективно застосовуються у розвинутих країнах світу.

4. Узгодження та уніфікація нормативно-правового та інституційного забезпечення в контексті розвитку ринків праці країн світу, в тому числі завдяки їх членству у міжнародних організаціях (Міжнародній організації праці (МОП), Міжнародній організації з міграції (МОМ), Організації ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО), Міжнародному комітеті з питань міграції (CIME), Системі постійного нагляду за міграцією (CONEMI) тощо.

Крім того, сучасний етап функціонування світового ринку праці характеризується чітким визначенням пріоритетів його розвитку. За думкою дослідниці С.О. Білої, серед напрямків та стратегічних пріоритетів функціонування світового ринку праці доцільно виділити наступні [135, с. 114]:

- захист прав працюючого населення через встановлення правил, норм та умов прийому та звільнення працівників; недопущення будь якої дискримінації (за віком, статтю, релігійними уподобаннями та ін.);

- оподаткування працюючих, найманих працівників через встановлення єдиних для країни, уніфікованих норм оподаткування; визначення об'єктів оподаткування, платників податків (працівників та/або роботодавців), визначення умов, суб'єктів та порядку сплати податків, у т.ч. соціальних внесків; недопущення подвійного оподаткування трудових мігрантів;

- встановлення соціальних гарантій для найманих працівників, працюючого населення;

- законодавче закріплення соціальних гарантій, соціального захисту працюючого населення;

- легалізація ринку робочої сили, нарахування та офіційні виплати «білої» заробітної плати;

- встановлення офіційної тривалості робочого часу;

- врегулювання питань трудової міграції через механізми видачі дозволів на працю для трудових мігрантів, «трудовах віз», унормування тривалості перебування трудових мігрантів на території приймаючої країни; запровадження квот та дозволів для прийому на роботу трудових мігрантів; механізми офіційної реєстрації, медичного страхування, пенсійного забезпечення тощо.

Наведені тенденції розвитку світового ринку праці здійснюють безпосередній вплив на стан соціальної безпеки у кожній окремо взятій країні, визначаючи коло проблемних питань та ключових загроз, які потребують своєї нейтралізації задля формування стану захищеності соціальних інтересів населення, працівників та кожного індивіда у сфері зайнятості та оплати праці.

Так, важливу роль у забезпеченні соціальної безпеки та відповідного рівня розвитку ринку праці України в умовах інтеграційних процесів відіграє розвиток європейського ринку праці, що характеризується посиленням міграційних тенденцій за рахунок вільного переміщення робочої сили в межах ЄС, поширенням професійної та академічної мобільності, що пов'язане з інтеграційними процесами в усіх сферах економічної діяльності. В той же час існує ризик зростання рівня безробіття та структурних диспропорцій на ринку праці за рахунок переміщення дешевої робочої сили з країн-членів ЄС, які нещодавно вступили до співтовариства. За думкою українських дослідників, основними тенденціями розвитку ринку праці ЄС є: зростання структурного безробіття, особливо серед некваліфікованих працівників і молоді; значний приплив мігрантів через кордони ЄС, що змінює модель відтворення трудових ресурсів (при цьому здійснюється залучення висококваліфікованих мігрантів і молоді); подолання проблем дискримінації і посилення гендерної рівності; посилення мобільності трудових ресурсів усередині ЄС; посилення відтоку висококваліфікованих фахівців за межі ЄС і зростання залежності від припливу таких мігрантів із третіх країн; поширення тенденції масової перекваліфікації фахівців [148].

Загальний вплив глобалізації на економіку України «характеризується підвищенням конкуренції внаслідок лібералізації протекціоністської політики уряду щодо національного виробника та входження на ринок іноземних компаній»; крім того, «відбуваються певні структурні зміни в економіці: зміна питомої ваги різних видів економічної діяльності у ВВП; перерозподіл ринків між національними та іноземними товаровиробниками, які призводять до припинення економічної діяльності неконкурентноздатних підприємств, зменшення оплати праці у деяких секторах економіки та збільшення чисельності вивільнених працівників» [150]. Все це, в свою чергу, потребує формування механізмів адаптації національної економіки та ринку праці до глобалізаційних реалій.

З метою оцінки стану ринку праці ЄС та України в сучасних умовах його розвитку доцільно проаналізувати такі показники, як рівень зайнятості населення, рівень безробіття, рівень мінімальної та середньої заробітної плати.

Враховуючи останні тенденції щодо динаміки рівня зайнятості населення слід зазначити покращення стану зайнятості і в цілому по ЄС, і по Україні. Зокрема, позитивними тенденціями щодо зростання рівня зайнятості протягом 2005-2019 рр. відзначилася більшість країн ЄС, серед яких: Австрія, Бельгія, Болгарія, Естонія, Латвія, Литва, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Німеччина, Польща, Румунія, Словаччина, Словенія, Сполучене Королівство, Угорщина, Чехія, Швеція (табл. 2.1). Цікавим прикладом для України є наявність в даному списку країн колишнього соціалістичного табору, які не так давно вступили до ЄС. Позитивні явища підвищення рівня зайнятості в даному випадку пояснюється інтеграційними процесами на ринках праці цих країн, спрощення переміщень трудових мігрантів, що в свою чергу, зменшує навантаження на національних ринках праці, а також появою нових можливостей щодо залучення іноземних інвестицій, покращення інвестиційного клімату, створення нових робочих місць. Безумовно, все це можливо лише за умови вдалої адаптації національної економіки до європейських стандартів та вимог.

Згідно даних Державної служби статистики України та Європейської статистичної служби Євростат, найвищий рівень зайнятості населення у 2019 році спостерігався у Нідерландах (62,6 %), Швеції (61,7 %) та Великобританії (60,9). Досвід цих високо розвинутих та соціально орієнтованих країн доцільно впроваджувати в Україні, зокрема це стосується впровадження нестандартних форм зайнятості, інновацій на ринку освітніх послуг, удосконалення механізмів соціального захисту населення. Найнижчий рівень зайнятості населення у 2019 році мали Греція (43 %), Італія (44,9 %), Хорватія (47,7 %).

Таблиця 2.1

**Рівень зайнятості населення в Україні та країнах ЄС у 2005-2019 рр., % до населення у віці 15 років і старше, для України у віці 15-70 років**

<b>Країна /рік</b>	<b>2005</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2019 до 2005 (+/-)</b>
Україна	57,7	60,3	56,6	56,7	56,3	56,1	57,1	58,2	0,5
ЄС (28 країн)*	51,8	51,5	51,7	52,2	52,8	53,5	54,1	54,5	2,7
Австрія	56,3	58,5	57,3	57,2	57,5	57,9	58,4	58,6	2,3
Бельгія	48,8	49,0	48,9	48,8	49,0	50,0	51,0	51,5	2,7
Болгарія	44,7	46,9	48,0	49,1	49,3	51,9	52,4	54,2	9,5
Греція	48,0	38,4	38,1	39,0	39,9	40,9	41,9	43,0	-5,0
Данія	62,5	58,0	58,1	58,4	59,6	58,7	59,4	59,2	-3,3
Естонія	53,9	56,0	56,6	58,3	58,6	60,0	60,4	60,8	6,9
Ірландія	59,3	52,4	54,4	55,7	57,0	57,8	58,6	59,3	0
Іспанія	51,5	43,9	44,5	45,9	47,0	48,1	49,1	49,7	-1,8
Італія	45,3	43,0	42,8	43,1	43,7	44,2	44,6	44,9	-0,4
Кіпр	59,8	53,2	53,5	53,0	53,3	54,8	57,2	58,5	-1,3
Латвія	52,6	52,4	52,8	54,1	54,6	55,5	56,9	57,4	4,8
Литва	51,9	51,2	52,6	53,8	55,6	56,3	57,8	58,2	6,3
Люксембург	53,1	55,9	56,6	56,0	55,2	56,0	56,5	57,3	4,2
Мальта	45,9	49,8	52,1	52,7	54,1	55,6	57,3	59,4	13,5
Нідерланди	61,9	60,8	59,6	60,0	60,2	60,9	61,8	62,6	0,7
Німеччина	52,3	57,1	57,4	57,4	58,5	58,9	59,2	60,0	7,7
Польща	45,2	50,2	51,2	51,9	52,8	53,7	54,2	54,4	9,2
Португалія	57,5	50,4	50,7	51,3	52,0	53,7	55,0	55,4	-2,1
Румунія	50,1	51,1	51,1	50,8	50,6	52,2	52,7	53,0	2,9
Словаччина	49,8	50,9	51,5	52,8	54,2	55,1	55,9	56,3	6,5
Словенія	55,4	51,5	52,1	52,2	52,1	54,6	55,8	55,5	0,1
Сполучене Королівство	59,3	58,1	58,8	59,4	59,9	60,2	60,6	60,9	1,6
Угорщина	46,6	47,1	49,5	51,0	52,8	53,9	54,6	55,1	8,5
Фінляндія	55,7	54,3	53,8	53,4	53,4	53,8	55,1	55,4	-0,3
Франція	51,4	50,9	50,3	50,3	50,3	50,5	50,7	50,7	-0,7
Хорватія	-	-	43,3	44,2	44,6	45,8	46,9	47,7	-
Чехія	54,7	55,2	55,7	56,4	57,6	58,5	59,2	59,2	4,5
Швеція	58,3	59,1	59,6	60,0	60,4	61,2	61,9	61,7	3,4

\*Хорватія включена до складу ЄС у 2014 році

Джерело: розраховано автором за даними [157, 158, 159, 160]

В той же час, слід відмітити, що незважаючи на досить невеликий термін перебування країни у ЄС, Хорватії вдалося значно покращити показник зайнятості населення протягом останніх п'ять років. При цьому зниження рівня зайнятості населення відбулося у Греції, що спричинене загальним



погіршенням економічної ситуації в країні та зниженням рівня життя населення.

Схожі тенденції простежуються і при оцінці рівня безробіття населення протягом 2005-2019 рр (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Рівень безробіття населення в Україні та країнах ЄС у 2005–2019 рр., % до  
робочої сили у віці 15-74 роки, для України у віці 15-70 років**

Країна /рік	2005	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019 до 2005 (+/-)
Україна	7,2	7,2	9,3	9,1	9,3	9,5	8,8	8,2	1,0
ЄС (28 країн)*	8,9	10,8	10,2	9,4	8,6	7,6	6,8	6,3	-2,6
Австрія	5,2	4,9	5,6	5,7	6,0	5,5	4,9	4,5	-0,7
Бельгія	8,5	8,4	8,5	8,5	7,8	7,1	6,0	5,4	-3,1
Болгарія	10,1	13,0	11,4	9,2	7,6	6,2	5,2	4,2	-5,9
Греція	9,9	27,3	26,5	24,9	23,6	21,5	19,3	17,3	7,4
Данія	4,8	7,0	6,6	6,2	6,2	5,7	5,0	5,0	0,2
Естонія	7,9	8,6	7,4	6,2	6,8	5,8	5,4	4,4	-3,5
Ірландія	4,4	13,1	11,9	10,0	8,4	6,7	5,8	5,0	0,6
Іспанія	9,2	26,1	24,5	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1	4,9
Італія	7,7	12,2	12,7	11,9	11,7	11,2	10,6	10,0	2,3
Кіпр	5,3	15,9	16,1	15,0	13,0	11,1	8,4	7,1	1,8
Латвія	8,9	11,9	10,8	9,9	9,6	8,7	7,4	6,3	-2,6
Литва	8,3	11,8	10,7	9,1	7,9	7,1	6,2	6,3	-2,0
Люксембург	4,5	5,9	6,0	6,5	6,3	5,6	5,4	5,6	1,1
Мальта	7,3	6,4	5,7	5,4	4,7	4,0	3,7	3,4	-3,9
Нідерланди	5,3	6,7	7,4	6,9	6,0	4,9	3,8	3,4	-1,9
Німеччина	11,2	5,3	5,0	4,6	4,1	3,8	3,4	3,2	-8,0
Польща	17,8	10,3	9,0	7,5	6,2	4,9	3,9	3,3	-14,5
Португалія	7,7	16,5	14,1	12,6	11,2	9,0	7,0	6,5	-1,2
Румунія	7,2	7,3	6,8	6,8	5,9	4,9	4,2	3,9	-3,3
Словаччина	16,3	14,2	13,2	11,5	9,7	8,1	6,5	5,8	-10,5
Словенія	6,5	10,1	9,7	9,0	8,0	6,6	5,1	4,5	-2,0
Сполучене Королівство	4,8	7,5	6,1	5,3	4,8	4,3	4,0	3,8	-1,0
Угорщина	7,2	10,2	7,7	6,8	5,1	4,2	3,7	3,4	-3,8
Фінляндія	8,4	8,2	8,7	9,4	8,8	8,6	7,4	6,7	-1,7
Франція	8,9	9,9	10,3	10,4	10,1	9,4	9,1	8,5	-0,4
Хорватія	-	17,4	17,2	16,1	13,4	11,0	8,5	6,6	-
Чехія	7,9	7,0	6,1	5,1	4,0	2,9	2,2	2,0	-5,9
Швеція	7,8	8,1	7,9	7,4	6,9	6,7	6,3	6,8	-1,0

\*Хорватія включена до складу ЄС у 2014 році

Джерело: розраховано авторами за даними [157, 158, 159, 160]

В цілому по ЄС даний показник знизився на 2,6 в.п., в той же час по Україні спостерігається зростання рівня безробіття, окрім періоду 2018–2019 рр., коли досліджуваний показник дещо зменшився. В той же час варто відмітити різке збільшення рівня безробіття на ринку праці України у 2014 році порівняно з 2013 роком, що спричинене економічною кризою та політичною нестабільністю внаслідок військового конфлікту на Сході країни та анексією Криму. Серед країн ЄС більшість з них характеризуються зниженням рівня безробіття, що власне і вплинуло на загальноєвропейський показник. Суттєве зростання безробіття наявне у Греції та Іспанії; дещо підвищився відповідний показник у Данії, Ірландії, Італії, на Кіпрі та у Люксембурзі.

Найнижчий рівень безробіття у 2019 році був зафіксований у Чехії (2,0 %), Німеччині (3,2 %), Польщі (3,3 %), Угорщині (3,4 %), Мальті (3,4 %), Нідерландах (3,4 %), що пояснюється ефективною політикою сприяння зайнятості населення. Найвищим рівнем безробіття характеризується Греція (17,3 %), Іспанія (14,1 %), Італія (10,0 %).

Значну роль в процесі оцінки стану ринку праці відіграє критерій мінімальної заробітної плати, оскільки саме заробітна плата є ціною робочої сили та джерелом формування відповідного рівня добробуту населення. Оскільки не всі країни ЄС мають законодавчо закріплене поняття мінімальної заробітної плати, у таблиці відображено лише інформація по тим країнам, де визначається цей показник (табл. 2.3).

Згідно вищенаведеної інформації, рівень мінімальної заробітної плати в Україні є найнижчим серед країн Європейського Союзу, при цьому слід відмітити значне скорочення розміру показника у 2015 році порівняно з 2014. Причиною цього явища стало різке підвищення офіційного курсу євро до української гривні, що свідчить про знецінення національної валюти та кризову ситуацію у фінансовій системі країни. Все це негативно позначилося на рівні доходів та добробуті населення. Серед усіх досліджених країн ЄС спостерігається тенденція поступового підвищення рівня мінімальної

заробітної плати, в той же час як Бельгія, Греція, Ірландія, Іспанія, Хорватія характеризуються відносною стабільністю даного показника.

Таблиця 2.3

### Мінімальна заробітна плата в Україні та країнах ЄС у 2005–2018 рр., євро

Країна /рік	2005	2013	2014	2015	2018
Україна*	<b>43,43</b>	<b>107,70</b>	<b>112,36</b>	<b>63,34</b>	<b>106,98</b>
Бельгія	1210,00	1501,82	1 501,82	1 501,82	1562,59
Болгарія	76,69	158,50	173,84	184,07	260,76
Греція	667,68	683,76	683,76	683,76	683,76
Естонія	171,92	320,00	355	390	500,00
Ірландія	1183,00	1461,85	1 461,85	1 461,85	1613,95
Іспанія	598,50	752,85	752,85	756,7	858,55
Латвія	114,63	286,66	320	360	430,00
Литва	144,81	289,62	289,62	300	400,00
Люксембург	1466,77	1874,19	1 921,03	1 922,96	1998,59
Мальта	555,06	702,82	717,95	720,46	747,54
Нідерланди	1264,80	1469,40	1 485,6	1 501,8	1594,20
Німеччина	-	-	-	1 440	1498,00
Польща	207,86	392,73	404,4	409,53	480,20
Португалія	437,15	565,83	565,83	589,17	676,67
Румунія	78,70	157,50	190,11	217,5	407,45
Словаччина	167,76	337,70	352	380	480,00
Словенія	490,07	783,66	789,15	790,73	842,79
Сполучене Королівство	1134,67	1249,85	1 251,05	1 378,87	1463,80
Угорщина	231,74	335,27	341,7	332,76	418,47
Франція	1286,09	1430,22	1 445,38	1 457,52	1498,47
Хорватія	-	372,35	395,67	395,61	465,72
Чехія	235,85	318,08	309,91	331,71	468,87

\*Мінімальна заробітна плата в Україні обчислена відповідно до офіційного курсу НБУ станом на 01.01.відповідного року за даними [161]

Джерело: розраховано авторами за даними [161, 162]

Найвища мінімальна заробітна плата у 2018 році виплачувалася громадянам Люксембургу (1998,59 євро), Ірландії (1613,95 євро), Нідерландів (1594,20 євро) та Бельгії (1562,59 євро). Найнижчий рівень мінімальної заробітної плати наявний в Україні (106,98 євро), серед країн ЄС – у Болгарії (260,76 євро), Литві (400 євро), Румунії (407,45 євро), Угорщині (418,47 євро) та Латвії (430 євро). Ці дані свідчать про найвищі показники мінімальної заробітної плати у високорозвинених країнах ЄС. Саме забезпечення

мінімальних соціальних гарантій є складовою частиною ефективної європейської політики соціального захисту населення.

Інформація щодо середньої нетто-заробітної плати (так званий «чистий» заробіток працівника, за умови обов'язкових відрахувань) у розрізі європейських країн також дає можливість оцінити ситуацію на ринку праці в контексті ціни робочої сили (рис. 2.4).

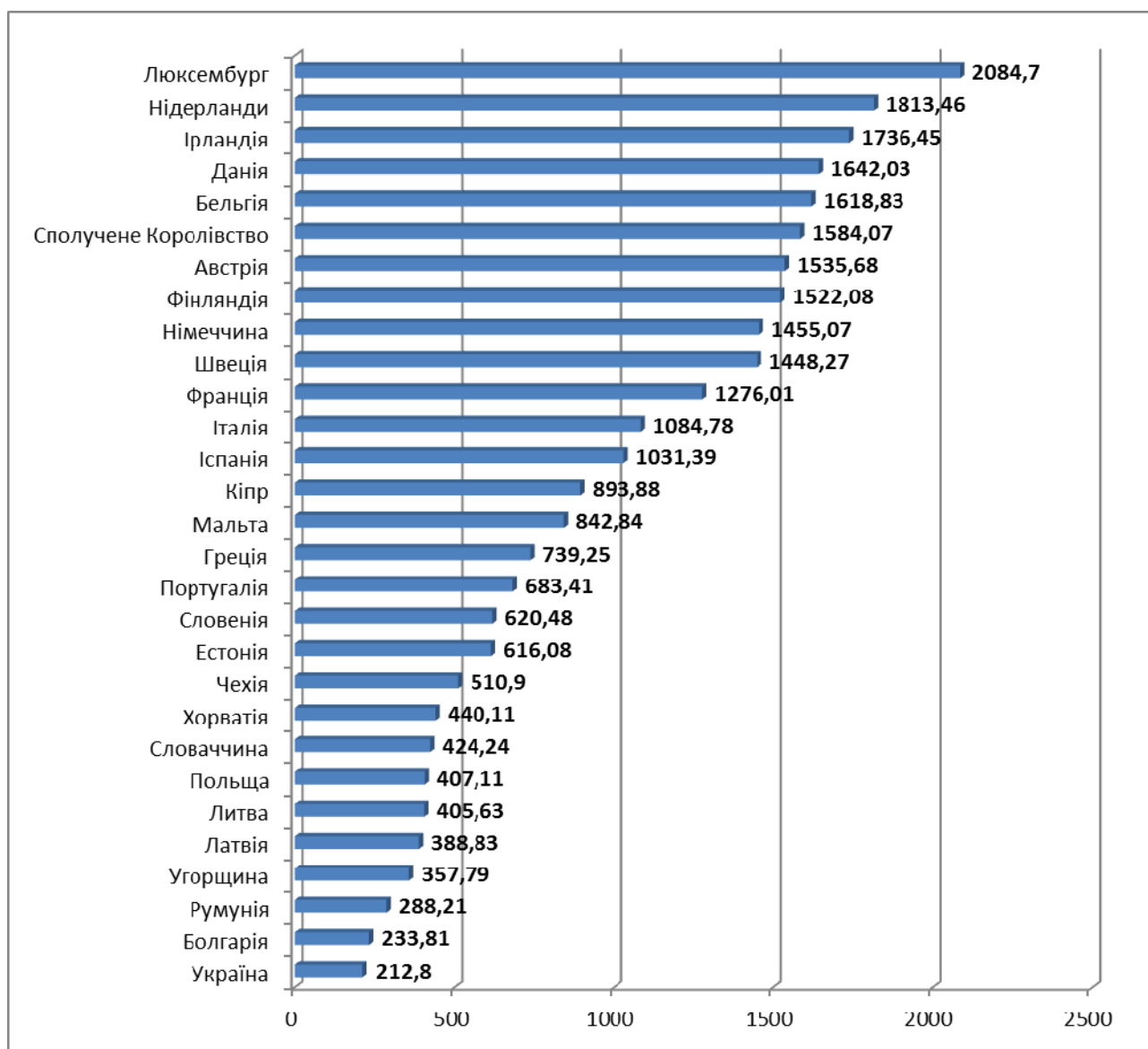


Рис. 2.4 Середньомісячна нетто-заробітна плата в Україні та країнах ЄС у 2018 році, євро

\* Середньомісячна нетто-заробітна плата в Україні обчислена відповідно до офіційного курсу НБУ станом на 01.01.відповідного року за даними [161]

Джерело: побудовано авторами за даними [163]

Так, у 2018 році найвищий рівень середньомісячної нетто-зарплати був зафіксований у Люксембурзі (2084,7 євро), Нідерландах (1813,46 євро), Ірландії (1736,45 євро); найнижчий рівень показника серед країн ЄС мав місце у Болгарії (233,81 євро), Румунії (288,21 євро), Угорщині (357,79 євро). Україна виділяється на фоні європейських країн вкрай низькою середньомісячною нетто-заробітної платою (лише 212,8 євро), що свідчить про кризову ситуацію на ринку праці в контексті наявності робочих місць з привабливим рівнем заробітних плат. Це в свою чергу сприяє процесу подальшої трудової міграції громадян України до розвинутих країн ЄС зі значно вищим рівнем оплати праці.

У найближчому майбутньому прогнозується збереження вищезазначених тенденцій. За даними дослідницького сайту заробітних плат [Salaryexplorer.com](http://Salaryexplorer.com), найвищий рівень середньомісячної заробітної плати (брутто-зарплати) у 2020 році будуть отримувати громадяни Данії (18333 євро), Люксембургу (15200 євро), Ірландії (12300 євро), Німеччини (11900 євро), Великобританії (11788 євро), Швеції (11103 євро), Нідерландів (10400 євро). Серед країн з найнижчими середньомісячними заробітними платами – Україна (1232 євро), Литва (1089 євро), Латвія (1922 євро) [164]. Все це свідчить про наявність значних проблем у сфері оплати праці серед країн, що досить недавно увійшли до складу ЄС та країн-потенційних членів співтовариства [165].

Враховуючи останні тенденції зміни показників ринку праці, можна зробити висновок про деяке покращення стану зайнятості та зниження рівня безробіття у більшості країн ЄС. В той же час сучасний етап соціально-економічного розвитку супроводжується появою нових викликів на ринку праці, зокрема це стосується поширення міжнародної міграції та лібералізації переміщення робочої сили, що в подальшому суттєво вплине на структуру ринку праці ЄС та може посилити вже існуючі структурні диспропорції. Серед усіх європейських країн Україна характеризується найгіршою ситуацією, зокрема низьким рівнем трудових доходів населення та високим, порівняно з економічно розвинутими країнами ЄС, рівнем безробіття. Саме тому доцільним

є формування дієвої державної політики у сфері соціально-трудових відносин, що буде враховувати позитивний досвід розвинутих країн Європи. Одне з пріоритетних завдань – збалансування попиту і пропозиції робочої сили, а також приведення у відповідність оплати праці до освітньо-кваліфікаційного рівня, умов та складності робіт, витрачених зусиль та отриманих результатів, з урахуванням основоположного принципу забезпечення соціальної безпеки на ринку праці – принципу справедливості.

Світові тенденції розвитку ринку праці – поглиблення процесів міжнародного поділу праці, що викликає важливість впливу спеціалізації кожної країни на розподіл робочої сили; перехід до нового технологічного устрою, що обумовлює структурні зміни на ринку праці; посилення міжнародних міграційних процесів; посилення ролі ТНК в процесах переміщення та розподілу робочої сили; зростання ролі інновацій, що зумовлює збільшення попиту на висококваліфікованих працівників; вплив міжнародних організацій та циклічності розвитку світової економіки – все це відіграє неабияку роль в процесах функціонування соціально-трудової сфери. Враховуючи зниження рівня зайнятості впродовж останніх років, а також зростання рівня безробіття, особливо серед молоді, у більшості країн Європи, постає необхідність застосування ефективної політики урядів держав, що буде спрямована на посилення соціальної складової безпеки на світовому ринку праці.

Необхідність забезпечення соціальної безпеки на ринку праці набуває особливої актуальності у кризових умовах, спричинених пандемією COVID-19. Кардинальні зміни у сфері зайнятості та оплати праці, викликані умовами подолання пандемії та карантинними обмеженнями, викликають появу нових загроз соціальній безпеці на ринку праці, серед яких: скорочення кількості робочих місць та розповсюдження безробіття усіх категорій працездатного населення через фінансово-економічну неспроможність компаній утримувати персонал та здійснювати своєчасну виплату заробітної плати у повному обсязі;

збільшення неповної зайнятості; зниження рівня трудових доходів населення та поширення бідності.

Важливою характеристикою нових умов розвитку світового ринку праці є необхідність запровадження нестандартних форм зайнятості, зокрема, дистанційної роботи, задля уникнення поширення коронавірусної інфекції серед населення. В той же час подібна зайнятість потребує чіткого регулювання та регламентації на предмет безпечності умов праці, збереження та відновлення працездатності у процесі здійснення трудової діяльності.

Окремої уваги у процесі дослідження наслідків пандемії COVID-19 та її впливу на економічний розвиток потребує вивчення тенденцій міграційних процесів. Враховуючи наявність карантинних обмежень спостерігається скорочення кількості трудових мігрантів у країнах-реципієнтах, що здійснює безпосередній вплив не лише на стан ринку праці, а й на макроекономічні показники. Так, за даними дослідження вчених С. Козловського, Д. Біленка, М. Кужелева, Р. Лаврова, В. Козловського, Г. Мазур, А. Таранича, спостерігається різкий спад ВВП у країнах з великою кількістю трудових мігрантів, якщо вони відїжджають з приймаючої країни протягом періоду пандемії. Наприклад, ВВП Нідерландів може знизитися на 45 % у випадку відїзду трудових мігрантів з країни, та на 2 %, якщо вони залишаться працювати на території Нідерландів. Показник ВВП Італії – країни, що у меншій мірі залежить від кількості трудових мігрантів, ніж інші країни Європи, – може знизитися на 43 % у випадку припинення мігрантами трудової діяльності. Крім того, країни, які характеризувалися високими показниками економічного розвитку до пандемії COVID-19, мають шанси на більш швидке відновлення та подолання її негативних наслідків [166].

Наразі повної інформації щодо впливу COVID-19 на функціонування ринку праці та забезпечення соціальної безпеки на ньому поки що не має. За даними публікації Д. Гудмена із посиланням на інформацію Міжнародної організації праці, пандемія COVID-19 призведе до значно більшої втрати робочих місць у світі, ніж глобальна фінансова криза 2008–2009 років [167].

Так, очікується скорочення робочих місць у світі до 25 мільйонів (для порівняння: кількість робочих місць у 2008–2009 рр. скоротилася на 22 млн). В той же час пом'якшення наслідків впливу пандемії на ринок праці стає можливим лише за рахунок консолідації зусиль урядів країн щодо стримування масштабів економічної кризи за допомогою державної політики, спрямованої на комплексну державну підтримку суб'єктів господарювання (особливо малого та середнього бізнесу), а також зайнятості працівників, які зазнали негативних наслідків пандемії та карантинних обмежень.

## **2.2 Розвиток ринку праці в Україні: стан, проблеми, перспективи**

Однією з найбільш актуальних проблем сьогодення є забезпечення розвитку ринку праці з урахуванням необхідності вирішення проблемних питань щодо співвідношення попиту та пропозиції, зростання рівня безробіття та посилення міграційних диспропорцій, зниження рівня реальних доходів населення, демографічних проблем. При цьому негативні тенденції, що мають місце у сфері соціально-трудових відносин, створюють відповідні загрози соціальній безпеці та ефективному розвитку соціально-економічних відносин в Україні. Саме тому досить важливим в сучасних умовах є вивчення тенденцій розвитку ринку праці та виявлення чинників впливу відносин зайнятості населення на стан забезпечення соціальної безпеки. Знання ситуації та володіння відповідною інформацією надасть можливість визначити та розробити комплекс запобіжних заходів щодо недопущення явищ погіршення стану ринку праці, а також обґрунтувати напрями щодо покращення наявних тенденцій.

Слід зазначити, що в сучасних умовах розвитку соціально-економічних відносин поступово зростає актуальність та значення соціальних показників і критеріїв розвитку. Зокрема, замість суто економічних індикаторів показовими є якісні параметри розвитку трудового потенціалу та рівня життя населення. Як



засвідчує практичний досвід та численні дослідження науковців, ігнорування соціальних індикаторів розвитку призводить до виникнення серйозних проблем, які здійснюють негативний вплив на стан національної безпеки держави.

Серед основних показників безпеки зайнятості особливої уваги заслуговують: кількість зайнятого населення та рівень зайнятості, кількість зареєстрованих безробітних та рівень безробіття, тривалість пошуку роботи тощо. Відповідні показники характеризують процеси, які відбуваються на ринку праці, та надають можливість здійснити оцінку основних проблем та тенденцій, що мають місце у сфері зайнятості населення. З метою всебічного та комплексного аналізу показники стану ринку праці доцільно розглядати у динаміці, в розрізі галузей економічної діяльності та регіонів України. Крім того, необхідним є проведення детального моніторингу показників ринку праці [32]. При цьому моніторинг має включати визначення та оцінку конкретних показників (наприклад, попиту та пропозиції робочої сили за професійними групами, навантаження на одне вільне робоче місце, міграційних та демографічних показників). Забезпеченню соціальної безпеки також сприятиме постійний моніторинг системи соціального захисту населення, аналіз особливостей вітчизняної соціальної політики, залучення позитивного досвіду зарубіжних країн у даній сфері. На думку фахівців, рівень якості трудового життя населення як важливий чинник його конкурентоспроможності в сучасних умовах набуває пріоритетності у забезпеченні не лише добробуту окремої особи, суспільства, але й зайнятості населення та безпеки ринку праці [44].

Сучасний розвиток вітчизняного ринку праці характеризується досить суперечливими тенденціями. Незважаючи на те, що вже протягом досить довгого часу діють базові суб'єкти ринку праці, існують передумови саме ринкової системи зайнятості, ще й досі стан формування ринкових механізмів у сфері соціально-трудових відносин не досяг завершеного рівня. Існує цілий ряд проблемних питань, серед яких: зростання масштабів безробіття, що носить застійний характер; невідповідність між наявністю робочої сили певної

кваліфікації та вимогами роботодавців; відсутність дієвого механізму узгодження інтересів на ринку праці та ринку освітніх послуг; проблеми працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення, особливо мало захищених (молодь, особи перед пенсійного та пенсійного віку, інваліди, внутрішньо переміщені особи тощо); погіршення якості робочих місць; недостатній для задоволення основних потреб населення рівень оплати праці; міграція за кордон висококваліфікованих кадрів, тіньова зайнятість. Ринку праці України притаманний також і ряд таких проблем, як: «загальний кризовий стан національної економіки і як наслідок зменшення кількості робочих місць; значне податкове навантаження на бізнес з боку держави; формальна розробка програм професійного навчання та зайнятості молодих спеціалістів на загальнодержавному та регіональному рівнях; відсутність системи розподілу молодих фахівців на практику або стажування під час навчання тощо» [168, с. 37].

Характерною особливістю вітчизняного ринку праці є наявність диспропорцій між попитом та пропозицією, які мають своє вираження у професійно-кваліфікаційному, статеві-віковому, галузевому та територіальному (регіональному) аспектах. Відтак, наявність професійно-кваліфікаційного дисбалансу відображається у невідповідності професійних і кваліфікаційних характеристик працівників потребам ринку праці. Статеві-вікові диспропорції являють собою наслідок зниження рівня конкурентоспроможності окремих категорій робочої сили за віковою та гендерною ознаками. Галузеві диспропорції характеризуються нерівномірним розподілом трудових ресурсів за галузями економіки, що наразі відбувається через зміну економічних орієнтирів на розвиток сфери послуг та інші структурні перетворення. Територіальні (регіональні) диспропорції виникають як наслідок нерівномірного розподілу виробничих потужностей та робочої сили по території України. Як зазначає дослідник В.Близнюк, «основними детермінантами структурних диспропорцій ринку праці є нестабільність політичної ситуації, відсутність узгодженості дій суб'єктів державного

управління, структурна, макроекономічна та інституційна кризи, що призводить до скорочення можливостей створення нових робочих місць, поступового звуження обсягів попиту на робочу силу з одночасним наростанням деформаційних змін у його структурі [169, с. 92].

Розглянемо основні особливості розвитку ринку праці України більш детально. У якості базового періоду для порівняння статистичних показників було обрано 2006 рік, який відзначився стабільністю економічного розвитку країни, що мало своє вираження передусім у збільшенні ВВП на душу населення, починаючи з 2006 року більш ніж на 30 % кожного року, до післякризового періоду 2009 року, який засвідчив зниження рівня ВВП на душу населення. Враховуючи останні зміни висвітлення статистичної інформації, пов'язаної з використанням категорії «робоча сила» замість «економічно активного населення», вважаємо за доцільне визначення тенденцій розвитку сучасного ринку праці за допомогою показників зайнятості та безробіття за територіальними, регіональними, статеві-віковими, освітніми характеристиками.

У таблиці 2.4 наведено показники участі населення в робочій силі (до 2019 року – економічної активності населення), зайнятості та безробіття у розрізі місцевості за 2006–2019 роки (табл. 2.4). Так, за досліджуваний період рівень участі населення в робочій силі характеризувався стійким зростанням до 2013 року (відповідний показник досяг максимальної за аналізований період величини – 65 %), та значним скороченням з 2014 року, що пояснюється політичною та економічною кризою внаслідок військового конфлікту на Сході країни. Рівень участі населення в робочій силі дещо підвищився, лише починаючи з 2018 року, досягнувши 63,4 % у 2019 році. Особливо проблемним питання участі в робочій силі залишається серед населення сільської місцевості: якщо у містах можна простежити навіть незначне підвищення рівня участі населення в робочій силі (на 3 в.п.), то у сільській місцевості зменшення аналізованого показника становило 2,7 відсоткових пунктів.

**Показники участі населення в робочій силі, зайнятості та безробіття за  
2006–2019 рр.**

<b>Показники</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2011</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Рівень участі населення в робочій силі, усього, %	62,2	63,3	64,3	65,0	62,4	62,4	62,2	62,0	62,6	63,4
Рівень участі населення в робочій силі у міських поселеннях, %	61,3	62,4	62,6	63,4	62,6	63,1	62,8	62,8	63,5	64,3
Рівень участі населення в робочій силі у сільській місцевості, %	64,2	65,6	68,1	68,5	61,8	60,8	60,9	60,4	60,6	61,5
Рівень зайнятості, усього, %	57,9	59,3	59,2	60,3	56,6	56,7	56,3	56,1	57,1	58,2
Рівень зайнятості у міських поселеннях, %	56,8	58,2	57,6	58,9	56,9	57,4	57,0	56,9	58,1	59,1
Рівень зайнятості у сільській місцевості, %	60,5	61,8	63,0	63,5	55,9	55,1	54,9	54,4	55,0	56,2
Рівень безробіття усього, %	6,8	6,4	7,9	7,2	9,3	9,1	9,3	9,5	8,8	8,2
Рівень безробіття у міських поселеннях, %	7,3	6,7	8,0	7,1	9,2	9,0	9,2	9,3	8,6	8,0
Рівень безробіття у сільській місцевості, %	5,8	5,7	7,5	7,3	9,5	9,4	9,7	9,9	9,2	8,7

*Джерело:* розраховано автором за даними Державної служби статистики України [157, 159]

Розглядаючи рівень зайнятості та його динаміку, слід зазначити, що до 2013 року спостерігалася тенденція до незначного його збільшення, однак нестабільна політична ситуація та конфлікт на Сході країни спричинили різке зниження показника у 2014 році (для порівняння: у 2013 році рівень зайнятості становив 60,3 %, у 2014 році – 56,7 %). Відповідна тенденція зберігається як у містах, так і у селах. Загальне зменшення рівня зайнятості протягом аналізованого періоду становило 0,3 відсоткових пункти, в той же час у міських поселеннях рівень зайнятості зріс на 2,3 відсоткових пункти, а у сільській місцевості, навпаки, зменшився на 4,3 відсоткових пунктів, що засвідчує необхідність вирішення проблеми зайнятості населення сільських територій.

Показник безробіття збільшився на 1,4 відсоткових пункти, і досяг максимальних значень у 2014 році (9,3 %), 2016 році (9,3 %) та 2017 році (9,5 %). Причинами такого явища стала велика кількість переселенців зі Сходу країни, які втратили свої помешкання та робочі місця, і були вимушені виїхати до інших регіонів України, нестабільність економічної та політичної ситуації, спричинена військовим конфліктом, скорочення темпів загального економічного зростання. У 2019 році рівень безробіття незначно зменшився, однак все ж залишається високим (8,2 %). В контексті аналізу показника безробіття простежуються значні диспропорції між міською та сільською місцевістю. Відтак, рівень безробіття у сільській місцевості (8,7 % у 2019 році) перевищує рівень безробіття у містах (8,0 % у 2019 році). Темп зростання показника безробіття протягом 2006–2019 рр. у містах становив 0,7 відсоткових пункти; у сільській місцевості – 2,9 відсоткових пункти. Проблемна ситуація у сфері сільської зайнятості спричинена, насамперед, відсутністю достатньої кількості робочих місць, недостатнім розвитком інфраструктури, низькою інвестиційною активністю на селі.

Розглянемо основні характеристики ринку праці в розрізі регіонів України (табл. 2.5).

За даними регіонального аналізу підтверджується досить складна ситуація у сфері зайнятості та безробіття у східних регіонах України. Так найбільш високими показниками рівня безробіття у 2019 році характеризувалися Луганська (13,7 %), Донецька (13,6 %) та Кіровоградська (11,0 %) області, в той час як у 2006 році найвищі показники безробіття мали західні регіони: Рівненська (9,3%), Чернівецька (9,3 %), Тернопільська (9,2 %), Житомирська (9,1 %) області. Протягом досліджуваного періоду спостерігається зростання рівня безробіття майже в усіх регіонах України, окрім Львівської, Харківської, Хмельницької, Чернівецької областей. В цілому по Україні рівень безробіття у 2019 році порівняно з 2006 роком зріс на 1,4 відсоткових пункти.

**Показники участі населення в робочій силі, зайнятості та безробіття  
населення за регіонами України, %**

Регіони	Рівень участі населення в робочій силі		Рівень зайнятості		Рівень безробіття	
	2006	2019	2006	2019	2006	2019
Україна	62,2	63,4	57,9	58,2	6,8	8,2
Вінницька	61,8	64,0	57,7	58,0	6,6	9,4
Волинська	63,2	56,9	57,6	50,9	8,8	10,6
Дніпропетровська	62,1	64,4	58,9	59,5	5,1	7,7
Донецька	62,8	58,9	59,2	50,9	5,7	13,6
Житомирська	63,7	64,7	57,9	58,5	9,1	9,6
Закарпатська	63,5	60,9	59,0	55,4	7,1	9,1
Запорізька	62,6	64,1	58,6	58,1	6,4	9,5
Івано-Франківська	56,1	61,0	51,5	56,6	8,3	7,2
Київська	62,6	63,1	58,8	59,3	6,2	5,9
Кіровоградська	62,2	62,5	57,1	55,6	8,3	11,0
Луганська	60,2	68,1	55,8	58,8	7,2	13,7
Львівська	61,2	61,9	56,1	57,8	8,3	6,5
Миколаївська	63,3	65,1	57,7	59,1	8,9	9,3
Одеська	59,3	62,0	56,2	58,3	5,1	5,9
Полтавська	63,0	63,3	58,6	56,6	7,0	10,6
Рівненська	61,5	63,7	55,7	58,4	9,3	8,3
Сумська	62,8	64,8	57,9	59,8	7,8	7,7
Тернопільська	56,3	59,8	51,1	53,8	9,2	10,0
Харківська	62,6	65,4	58,8	62,1	6,1	5,0
Херсонська	63,9	65,2	58,3	58,9	8,8	9,6
Хмельницька	63,4	61,9	57,9	57,0	8,6	8,0
Черкаська	63,0	64,7	57,4	59,3	8,9	8,3
Чернівецька	60,3	63,4	54,7	59,0	9,3	6,9
Чернігівська	63,7	65,6	58,4	58,9	8,3	10,2
м. Київ	65,9	67,0	63,6	63,1	3,5	5,8

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України [157, 159]

Кращу ситуацію та відносно невисокі показники рівня безробіття у 2019 році мають: Харківська область (5,0 %), м. Київ (5,8 %), Київська область (5,9 %), Одеська область (5,9 %).

У трійку лідерів за показниками рівня зайнятості у 2019 році входять: м. Київ (63,1 %), Харківська область (62,1 %), тобто промислово та фінансово розвинуті регіони України, що характеризуються високою підприємницькою активністю та сприятливим інвестиційним кліматом. У 2006 році ситуація була дещо іншою: лідерами по рівню зайнятості населення були м. Київ (63,6 %), Донецька область (59,2 %), Дніпропетровська область (58,9 %), Харківська та Київська область (58,8 %). В цілому по Україні протягом аналізованого періоду рівень зайнятості збільшився на 0,3 відсоткових пункти.

Щодо рівня участі населення в робочій силі, слід зазначити найвищі показники у 2019 році у Луганській області (68,1 %) та м. Київ (67,0 %). У 2006 році лідерами були м. Київ (65,9 %), Херсонська область (63,9 %), Чернігівська та Житомирська області (63,7 %).

Найменший рівень участі населення в робочій силі у 2019 році мають: Волинська область (56,9 %), Донецька область (58,9 %), Тернопільська область (59,8 %). У 2006 році серед регіонів з найнижчим рівнем участі населення в робочій силі були Івано-Франківська (56,1 %) та Тернопільська області (56,3 %). В цілому по країні рівень участі населення в робочій силі збільшився на 1,2 відсоткових пункти. Серед основних причин зниження участі населення в робочій силі на Сході країни – напружена ситуація у зоні бойових дій у зв'язку з військово-політичним конфліктом; у інших регіонах – значне відставання ціни робочої сили від її реальної вартості, низький рівень оплати праці; недостатня державна підтримка підприємництва та розвитку різних форм зайнятості населення.

З метою урахування вікових характеристик населення в процесі аналізу ринку праці було визначено відповідні показники за віковими групами населення (табл. 2.6).

Проведений аналіз показників за віковими групами засвідчив погіршення ситуації на ринку праці та поглиблення структурних диспропорцій у віковому аспекті. Зокрема, найбільший рівень економічної активності зареєстрований у вікових групах населення 40–49 років (86 % у 2019 році) та 35–49 років (85,8 % у 2019 році), тобто серед осіб середнього віку. Протягом аналізованого періоду

зазначена тенденція не зазнала суттєвих змін. В той же час, було зафіксоване зменшення показника економічної активності серед молоді (до 35 років), серед населення 35-39 років та осіб старшого віку (60–70 років).

Таблиця 2.6

**Показники участі населення в робочій силі, зайнятості та безробіття  
населення за віковими групами, %**

Вікові групи населення	Рівень участі населення в робочій силі		Рівень зайнятості		Рівень безробіття	
	2006	2019	2006	2019	2006	2019
15–24 роки	40,8	36,2	35,1	30,6	14,1	15,4
25–29 років	81,4	80,0	75,4	73,3	7,3	8,4
30–34 роки	84,3	82,0	78,5	76,0	6,8	7,3
35–39 років	86,0	85,8	81,3	79,3	5,5	7,5
40–49 років	84,7	86,0	79,6	78,7	6,0	8,4
50–59 років	63,4	73,8	60,4	67,9	4,7	8,0
60–70 років	21,4	13,7	21,3	13,7	0,1	0,1

*Джерело:* розраховано автором за даними Державної служби статистики України [157, 159]

Щодо рівня зайнятості – слід відзначити тенденцію до його зниження по більшості вікових груп населення. Зокрема, незначне збільшення аналізованого показника відзначається лише серед осіб 50–59 років. Найбільший рівень зайнятості спостерігається у вікових категоріях 40–49 років (78,7 % у 2019 році) та 35–39 років (79,3 % у 2019 році). В той же час особливо гостро проблема працевлаштування постає серед молоді, що підтверджується зниженням відповідного показника по цим віковим групам населення. З одного боку, особи молодого віку здатні швидко оволодівати новими знаннями, опановувати необхідні вміння та навички, гнучко адаптуватися до нового робочого місця, однак з іншого боку, молоді складніше знайти роботу через відсутність або брак практичного досвіду та саме тих компетенцій, які необхідні конкретному роботодавцю.

Схожими тенденціями характеризується і рівень безробіття серед молоді. Так, даний показник є найбільшим у вікових категоріях населення 15–24 років (15,4 % у 2019 році), 25–29 років (8,4 % у 2019 році), а також осіб 40–49 років (8,4 % у 2019 році). Таким чином, саме молодь потребує додаткового захисту з



боку держави з метою забезпечення конкурентоспроможності цієї категорії населення на ринку праці. Рівень безробіття у 2019 році значно збільшився по всім віковим групам населення.

Важливим в процесі аналізу сучасного ринку праці є оцінка показників участі населення в робочій силі, зайнятості та безробіття за гендерною ознакою, оскільки у даному випадку виникає можливість оцінки соціальної безпеки населення у контексті його статевої структури, що передбачає виявлення розбіжностей у рівні захищеності інтересів чоловіків та жінок у питаннях зайнятості та оплати праці, а також визначення можливих дискримінаційних проявів (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Показники участі населення в робочій силі, зайнятості та безробіття  
населення за гендерною ознакою**

<b>Показники</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
Рівень участі населення в робочій силі серед жінок, %	56,8	57,5	0,7
Рівень участі населення в робочій силі серед чоловіків, %	68,2	69,9	1,7
Рівень зайнятості серед жінок, %	53,0	52,9	-0,1
Рівень зайнятості серед чоловіків, %	63,5	64,0	0,5
Рівень безробіття серед жінок, %	6,6	7,9	1,3
Рівень безробіття серед чоловіків, %	7,0	8,5	1,5

*Джерело:* розраховано автором за даними Державної служби статистики України [157, 159]

Рівень участі населення в робочій силі та зайнятості серед населення чоловічої статі значно перевищує відповідні показники серед жінок, що пояснюється затребуваністю робочої сили чоловіків на ринку праці та зростанням попиту на професії, що характеризуються важкою фізичною працею. В той же час невисокі показники зайнятості та участі населення в робочій силі серед жіночого населення можна пояснити необхідністю поєднувати роботу з сімейними обов'язками, зокрема народженням та вихованням дітей. Крім того, слід відзначити високий рівень безробіття серед чоловіків (8,5 % у 2019 році). У загальнонаціональному масштабі поширення такої тенденції можна пояснити

збільшенням мобільності робочої сили, зокрема зі Сходу країни та зони АТО в пошуках притулку та сфери прикладання праці. Відтак, військовослужбовцям АТО та внутрішньопереміщеним особам досить складно знайти відповідне робоче місце з урахуванням критичного стану вітчизняного ринку праці та вираженої трудонадлишкової кон'юнктури. Порівняно з 2006 роком, у 2019 році відзначається збільшення участі населення в робочій силі серед чоловіків (на 1,7 відсоткових пункти) та жінок (на 0,7 відсоткових пункти), зниження рівня зайнятості серед жіночого населення (на 0,1 відсотковий пункт), зростання рівня безробіття (на 1,3 відсоткових пункти серед жінок та на 1,5 відсоткових пунктів серед чоловіків).

Щодо показників участі населення в робочій силі, зайнятості та безробіття за рівнем освіти, простежується загальна тенденція незначного підвищення рівня зайнятості та зростання рівня безробіття у 2019 році порівняно з 2006 роком (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

**Показники участі населення в робочій силі, зайнятості та безробіття  
населення за рівнем освіти, %**

Рівень освіти	Рівень участі населення в робочій силі		Рівень зайнятості		Рівень безробіття	
	2006	2019	2006	2019	2006	2019
Повна вища	80,4	77,3	76,8	72,5	4,4	7,1
Базова вища	56,4	63,3	51,9	56,9	8,0	7,1
Неповна вища	70,9	67,6	66,1	62,2	6,7	7,1
Професійно-технічна	-	70,0	-	63,6	-	9,2
Повна загальна середня	63,4	49,5	58,1	44,7	8,3	9,6
Базова загальна середня	36,6	х	34,3	х	6,2	х
Початкова або без освіти*	20,4	20,6	20,2	17,8	0,9	13,9

\*до категорії початкового рівня освіти або без освіти у 2019 році враховується рівень базової загальної середньої освіти

*Джерело:* розраховано автором за даними Державної служби статистики України [157, 159]

Так, найвищими показниками участі населення в робочій силі, зайнятості, та найнижчим рівнем безробіття характеризується населення із повною вищою освітою. Цілком логічним є той факт, що особи з базовим, початковим рівнем

освіти або взагалі без освіти мають найнижчий рівень участі населення в робочій силі та зайнятості. Саме це і підтверджує аналіз статистичних даних. Досить низький рівень зайнятості наявний серед населення з повною загальною середньою освітою та базовою вищою освітою (44,7 % та 56,9 % відповідно згідно даних 2019 року), що пояснюється низьким попитом роботодавців та відсутністю відповідних нормативно-правових характеристик щодо даних категорій. Саме наявність освітньо-кваліфікаційних, вікових, гендерних та інших структурних диспропорцій спричиняє дисбаланс попиту і пропозиції на ринку праці України. При цьому тенденція щодо поглиблення цього дисбалансу постійно посилюється. Через відсутність інформації щодо показників попиту та пропозиції робочої сили, зокрема кількості вакансій, кількості зареєстрованих безробітних та навантаження на одну вакансію, у статистичній звітності 2019 року, наведемо статистичні дані за 2018 рік (табл. 2.9). Так, 2018 рік характеризувався значним перевищенням пропозиції робочої сили над попитом на неї, а також наявністю значного галузевого дисбалансу.

Відтак, найвищий рівень пропозиції робочої сили, що визначається кількістю зареєстрованих безробітних, наявний у галузі сільського господарства, лісового та рибного господарства (25,6 %), промисловості (14,7 %), торгівлі та ремонту (12,9 %). Значною є пропозиція робочої сили серед осіб, які раніше не працювали (13 %). В той же час структура попиту дещо відрізняється: максимальна кількість вакансій наявна у галузі промисловості (30 %), торгівлі та ремонту (15,8 %), транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (10,7 %). Відповідні тенденції спричиняють високе навантаження на одну вакансію саме в галузі сільського господарства (35 осіб на одне вільне робоче місце). Враховуючи кількість зареєстрованих безробітних та кількість вакансій, слід відмітити несприятливу ситуацію у сфері фінансової та страхової діяльності (навантаження на одне вільне робоче місце становить 13 осіб), державного управління й оборони (9 осіб).

**Показники попиту та пропозиції робочої сили за видами економічної діяльності у 2018 році**

<b>Вид економічної діяльності</b>	<b>Кількість зареєстрованих безробітних, тис.осіб</b>	<b>% до підсумку</b>	<b>Кількість вакансій, тис.од.</b>	<b>% до підсумку</b>	<b>Навантаження на одну вакансію, осіб</b>
<i>Усього</i>	<i>341,7</i>	<i>100,0</i>	<i>58,4</i>	<i>100,0</i>	<i>6</i>
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	87,6	25,6	2,5	4,3	35
Промисловість	50,2	14,7	17,5	30,0	3
Будівництво	7,9	2,3	2,4	4,1	3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	44,0	12,9	9,2	15,8	5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	14,6	4,3	6,3	10,7	2
Тимчасове розміщування й організація харчування	6,3	1,8	1,7	2,9	4
Інформація та телекомунікації	4,0	1,2	0,6	1,0	7
Фінансова та страхова діяльність	7,4	2,2	0,6	1,0	13
Операції з нерухомим майном	2,4	0,7	0,8	1,4	3
Професійна, наукова та технічна діяльність	5,6	1,6	1,2	2,1	5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	5,9	1,7	1,9	3,3	3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	36,4	10,7	4,2	7,2	9
Освіта	7,4	2,2	3,7	6,3	2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	12,7	3,7	4,6	7,9	3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1,7	0,5	0,6	1,0	3
Надання інших видів послуг	3,1	0,9	0,6	1,0	5
Особи, які раніше не працювали	44,5	13,0	x	x	x

*Джерело:* розраховано автором за даними Державної служби статистики України [170]

Щодо загальних процесів формування попиту та пропозиції на ринку праці України, варто відзначити наявність негативних трендів надлишку робочої сили, що виражається у значному перевищенні пропозиції робочої сили над попитом по всім видам економічної діяльності. В свою чергу розбалансованість ринку праці спричиняє зниження рівня життя населення та негативним чином позначається на соціальній безпеці держави.

Своєрідним індикатором збалансованості ринку праці в сучасних умовах є навантаження зареєстрованих безробітних у розрахунку на одну вакансію. Відповідні показники у розрізі професійних груп та регіонів України наведено в таблицях 2.10 та 2.11 відповідно.

Таблиця 2.10

**Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію за професійними групами працівників, осіб**

<b>Професійні групи працівників</b>	<b>2006</b>	<b>2018</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
Всього	5	6	1
У тому числі за професійними групами: Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	5	14	9
Професіонали	3	5	2
Фахівці	4	5	1
Технічні службовці	8	9	1
Працівники сфери торгівлі та послуг	7	6	-1
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	20	33	13
Кваліфіковані робітники з інструментом	2	2	0
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	4	7	3
Найпростіші професії, включаючи осіб без професії	9	7	-2

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України [157, 170]

Статистична інформація, наведена в таблиці 2.10, підтверджує наявність проблемної ситуації щодо значного навантаження зареєстрованих безробітних

на вакансію у сфері сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства (33 особи у 2018 році; 20 осіб у 2006 році). Значно збільшилася кількість безробітних в розрахунку на одне вільне робоче місце і серед законодавців, вищих державних службовців, керівників та менеджерів (14 осіб у 2018 році проти 5 осіб у 2006 році). По інших професійним групам працівників зміни були незначними. В той же час спостерігається тенденція до збільшення показника навантаження по всім категоріям, окрім працівників сфери торгівлі та найпростіших професій.

У регіональному аспекті позитивні зміни щодо незначного пом'якшення обсягів навантаження на одну вакансію протягом аналізованого періоду були наявні в основному у західному та центральному регіонах країни. В той же час відбулося зростання досліджуваного показника у Запорізькій, Донецькій, Луганській, Дніпропетровській, Вінницькій, Кіровоградській, Миколаївській, Харківській, Херсонській, Черкаській, Чернігівській областях та м. Київ. Відповідну тенденцію можна пояснити територіальними особливостями південного та східного регіонів, що характеризуються близькістю до зони АТО, оскільки саме цей фактор сприяв посиленню трудової мобільності робочої сили у вищезазначені регіони, посилюючи несприятливу ситуацію на ринку праці та збільшуючи навантаження зареєстрованих безробітних.

Найвищі показники навантаження на одну вакансію у 2018 році були відмічені у Черкаській (34 особи), Запорізькій (26 осіб), Вінницькій (24 особи) областях, в той час як у 2006 році «лідерами» були Тернопільська (33 особи), Черкаська (27 осіб), Івано-Франківська (20 осіб) області. Найнижчим рівнем навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце у 2018 році характеризувалися м. Київ (1 особа), Київська область (2 особи) та Львівська область (2 особи). У 2006 році найнижчий показник мали м. Київ (0,2 особи), Дніпропетровська область (2 особи) та Донецька область (2 особи). У регіональному аспекті проведеної оцінки чітко простежується несприятливий вплив військового конфлікту на Сході України, який спричинив значні зміни у напрямках мобільності робочої сили по території країни.

**Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію  
за регіонами України, осіб**

<b>Регіони</b>	<b>2006</b>	<b>2018</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
<i>Україна</i>	5	6	1
Вінницька	14	24	10
Волинська	6	3	-3
Дніпропетровська	2	4	2
Донецька	2	14	12
Житомирська	11	6	-5
Закарпатська	6	4	-2
Запорізька	4	26	22
Івано-Франківська	20	6	-14
Київська	4	2	-2
Кіровоградська	8	9	1
Луганська	5	17	12
Львівська	9	2	-7
Миколаївська	11	12	1
Одеська	5	4	-1
Полтавська	8	5	-3
Рівненська	11	9	-2
Сумська	14	11	-3
Тернопільська	33	8	-25
Харківська	3	7	4
Херсонська	15	20	5
Хмельницька	15	8	-7
Черкаська	27	34	7
Чернівецька	13	4	-9
Чернігівська	5	10	5
м. Київ	0,2	1	0,8

*Джерело:* розраховано автором за даними Державної служби статистики України [157, 170]

З метою оцінки характеристик ринку праці в контексті зайнятого населення доцільно провести порівняльний аналіз відповідних показників за видами економічної діяльності (табл. 2.12).

**Зайняте населення за окремими видами економічної діяльності, тис. осіб**

Вид економічної діяльності	2006	2019	
		усього	у % до 2006 року
Сільське, лісове та рибне господарство	3652,6	3010,4	82,4
Промисловість	4036,9	2461,5	61,0
Будівництво	987,1	699,0	70,8
Торгівля, ремонт, діяльність готелів та ресторанів	4403,9	4105,3	93,2
Транспорт, складське господарство, поштова діяльність	1428,3	999,0	69,9
Фінансова та страхова діяльність	283,9	211,6	74,5
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг, надання послуг	1041,9	259,7	24,9
Державне управління*	1033,7	870,5	84,2
Освіта	1690,5	1388,7	82,1
Охорона здоров'я та надання соціальних допомог	1356,7	974,2	71,8

\* у 2019 році окрім державного управління враховується діяльність у сфері оборони, а також кількість тимчасових працівників, які були залучені до підготовки та проведення виборів місцевих рад та сільських, селищних, міських голів

*Джерело:* розраховано автором за даними Державної служби статистики України [157, 159]

Так, скорочення кількості зайнятого населення відбулося по всіх основним галузям економічної діяльності. Однак, особливо це явище стосувалося сфери операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг; промисловості; будівництва; транспорту, що пояснюється складною економічною та політичною ситуацією в державі, яка спричинила масове скорочення персоналу, а в особливо складних випадках – ліквідацію підприємств та організацій.

Відповідно до аналізу статистичних даних щодо кількості зайнятого населення за професійними групами, можна зробити висновок про певне підвищення зайнятих лише у категорії професіоналів. У той же час по інших категоріям зайнятих у 2019 році, навіть в порівнянні з кризовим 2008 роком, відбулося зменшення їх чисельності (табл. 2.13).



**Динаміка структури зайнятого населення 15–70 років за професійними групами**

Професійні групи	2008		2019	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Усього	20972,3	100,0	16578,3	100,0
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	1572,9	7,5	1330,3	8,0
Професіонали	2726,4	13,0	2976,9	18,0
Фахівці	2411,8	11,5	1918,8	11,6
Технічні службовці	734,0	3,5	531,2	3,2
Працівники сфери торгівлі та послуг	2957,1	14,1	2757,8	16,6
Кваліфіковані робітники сільського, лісового, рибного господарства	230,7	1,1	160,7	1,0
Кваліфіковані робітники з інструментом	2831,3	13,5	2065,8	12,5
Робітники з обслуговування та експлуатації устаткування	2642,5	12,6	1847,3	11,1
Найпростіші професії	4865,6	23,2	2989,5	18,0

*Джерело:* розраховано автором за даними Державної служби статистики України [157, 159]

Щодо структури зайнятих, переважну частину загальної їх кількості у 2008 році складали представники найпростіших професій (23,2 %), працівники торгівлі та послуг (14,1 %), кваліфіковані робітники з інструментом (13,5 %) та професіонали (13,0 %). У 2019 році дана структура мало чим змінилася: трійку лідерів становили представники найпростіших професій (18,0%), професіонали (18,0 %) та працівники сфери торгівлі та послуг (16,6 %).

Найменша кількість зайнятих протягом досліджуваного періоду спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського, лісового та рибного господарства та технічних службовців.

Одним з основних напрямків забезпечення соціальної безпеки на ринку праці є забезпечення ефективної зайнятості населення та зниження рівня безробіття. Негативна тенденція останніх років виявляється у загрозі зростання безробіття, особливо серед молоді та осіб старшого віку. На думку вітчизняних вчених, серед причин зростання безробіття в Україні слід відзначити наступні:

«підвищення мобільності трудових ресурсів через військові дії на Сході країни; падіння сукупного попиту на товари та послуги внаслідок низької купівельної спроможності більшої частини українського населення; зменшення обсягу вітчизняного реального виробництва в умовах фінансової та економічної кризи; відсутність вільних робочих місць при значній кількості безробітних; відсутність заохочувальних стимулів для роботодавців при працевлаштуванні молоді та інвалідів; небажання роботодавців приймати на роботу некваліфіковану та недосвідчену молодь; низькі офіційні зарплати, що пропонуються на робочих вакансіях; високий рівень корупції, особливо на великих підприємствах і в державних установах при працевлаштуванні на «престижні» вакансії» [161, с. 36].

Основні причини незайнятості зареєстрованих безробітних за даними Державної служби статистики України наведені в таблиці 2.14.

Таблиця 2.14

**Зареєстровані безробітні за причинами незайнятості, тис.осіб**

<b>Причини незайнятості</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>	<b>2019 р. у % до 2006 р.</b>
Усього	759,5	1487,7	195,9
з них:			
вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва та військовослужбовці за скороченням чисельності або штату без права на пенсію	46,8	21,5	45,9
звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	85,4	39,6	46,4
випусники середніх загальноосвітніх шкіл	4,7	х	х
випусники ПТЗО	4,2	х	х
випусники ВЗО	12,1	х	х
не працевлаштовані після закінчення закладів освіти	х	9,4	х
робота має сезонний характер	х	9,6	х
звільнені у зв'язку з закінченням строку договору	х	8,9	х

*Джерело:* розраховано автором за даними Державної служби статистики України [157, 159]

З урахуванням відмінностей у веденні статистичної інформації у 2006 та 2019 роках, на жаль, не має можливості проаналізувати тенденції щодо кількості безробітних, вивільнених через закінчення строку договору, через сезонний характер роботи та ряд інших причин (виконання домашніх обов'язків, демобілізацію з військової строкової служби, за станом здоров'я та оформлення пенсії), а також детально висвітити тенденції змін кількості випускників середніх загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих закладів освіти. У той же час у 2019 році визначено кількість непрацевлаштованих після закінчення закладів освіти, що враховує вищеперелічені категорії випускників (таким чином, у 2019 році відповідний показник є значно меншим у порівнянні з 2006 роком). Також наразі зберігається тенденція щодо перевищення кількості звільнених за власним бажанням над іншими категоріями вивільнених працівників.

Однак у 2019 році даний показник у порівнянні з 2006 роком зменшився, як і кількість вивільнених у зв'язку зі змінами в організації виробництва та військовослужбовців за скороченням чисельності або штату. В цілому чітко простежується зменшення кількості зареєстрованих безробітних. Враховуючи наявний рівень безробіття та його зростання протягом останніх років, можна зробити висновок про поширення тіньового ринку праці, що супроводжується неофіційним працевлаштуванням безробітних та відсутність їх обліку у Державній службі зайнятості. Відповідно, такі працівники позбавлені будь-якого соціального захисту та гарантій з боку держави, а держава, в свою чергу, недоотримує значний обсяг податкових надходжень. Нейтралізація загрози зростання тіньової зайнятості займає провідне місце на шляху забезпечення соціальної безпеки в Україні. Саме тому вирішення даної потреби є одним із пріоритетних завдань стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці.

Окремої уваги потребує вивчення особливостей та тенденцій щодо основних показників, які відображають безпеку оплати праці. Відтак, показовим є порівняння темпів зміни номінальної та реальної заробітної плати (рис. 2.5). Протягом 2006–2019 рр. динаміка змін відповідних показників була

нерівномірною. Найвищого за досліджуваний період значення відсоток зростання номінальної та реальної заробітної плати становив у 2017 році, що охарактеризувало деяке покращення економічної ситуації в країні. Періоди після фінансово-економічної кризи 2008 року та початку військового конфлікту 2014 року відобразилися на показниках реальної заробітної плати у 2009 та 2015 роках відповідно (реальна заробітна плата становила найнижчий свій рівень – 79,8 % до попереднього року у 2015 році, та 90,8 % у 2009 році).

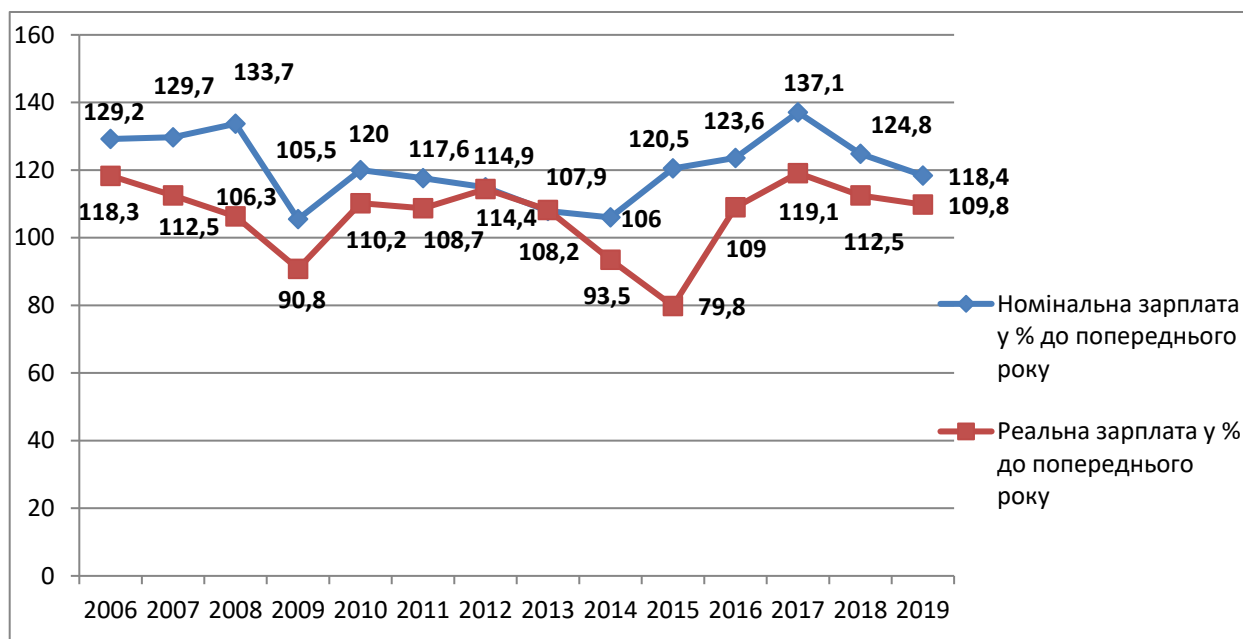


Рис. 2.5 Темпи зміни номінальної та реальної заробітної плати, % до попереднього року

*Джерело:* побудовано автором за даними Державної служби статистики України [171]

Крім того, слід відзначити великий розрив між темпами зміни номінальної та реальної заробітної плати саме у 2008 році (номінальна заробітна плата – 133,7%, реальна заробітна плата – 106,3%) та у 2015 році (номінальна заробітна плата – 120,5 %, реальна заробітна плата – 79,8%). Це було спричинено різким післякризовим підвищенням рівня інфляції та зниженням купівельної спроможності населення. Вирівнювання ситуації та невеликий розрив між номінальною та реальною заробітною платою спостерігалися у 2012 та 2013 роках (114,9% та 114,4 % відповідно у 2012 році; 107,9% та 108,2% відповідно у 2013 році).

Індекси реальної заробітної плати у регіональному аспекті також засвідчують нерівномірність розвитку регіонів та відмінності у можливостях забезпечення безпеки оплати праці (табл. 2.15).

Таблиця 2.15

**Індекси реальної заробітної плати по регіонах України,  
% до попереднього року**

<b>Регіони</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
<i>Україна</i>	<i>118,3</i>	<i>109,8</i>	<i>-8,5</i>
Вінницька	120,5	112,1	-8,4
Волинська	119,7	109,3	-10,4
Дніпропетровська	113,1	113,0	-0,1
Донецька	113,4	109,1	-4,3
Житомирська	121,4	107,5	-13,9
Закарпатська	119,7	105,9	-13,8
Запорізька	116,5	111,8	-4,7
Івано-Франківська	120,0	108,5	-11,5
Київська	117,4	112,2	-5,2
Кіровоградська	121,9	108,4	-13,5
Луганська	114,3	110,0	-4,3
Львівська	120,3	107,5	-12,8
Миколаївська	118,4	113,2	-5,2
Одеська	115,4	107,4	-8,0
Полтавська	114,7	108,7	-6,0
Рівненська	121,0	111,1	-9,9
Сумська	117,9	108,4	-9,5
Тернопільська	122,0	110,2	-11,8
Харківська	119,4	108,4	-11,0
Херсонська	117,5	107,8	-9,7
Хмельницька	127,0	110,1	-16,9
Черкаська	121,3	110,0	-11,3
Чернівецька	119,5	108,3	-11,2
Чернігівська	120,0	109,1	-10,9
м. Київ	121,0	108,4	-12,6

*Джерело:* побудовано автором за даними Державної служби статистики України [171, 172]

Серед тенденцій зміни реальної заробітної плати – зниження відповідних показників по всіх регіонах. В цілому по Україні зменшення індексу реальної заробітної плати протягом досліджуваного періоду становило 8,5 відсоткових пунктів. Найгірша ситуація спостерігається у Хмельницькій області (зменшення

індексу – 16,9 відсоткових пункти), Житомирській області (зменшення індексу – 13,9 відсоткових пункти), Закарпатській області (зменшення індексу – 13,8 відсоткових пункти). Найвищий рівень індексу реальної заробітної плати у 2019 році спостерігався у Миколаївській (113,2 %), Дніпропетровській (113,0 %), Київській (112,2 %), Вінницькій областях (112,1 %), що свідчить про відносно кращу ситуацію у сфері купівельної спроможності населення цих регіонів у порівнянні з іншими. Найнижчі показники у 2019 році були зафіксовані у Закарпатській (105,9 %), Одеській (107,4 %), Львівській (107,5 %), Житомирській (107,5 %), Херсонській (107,8 %) областях, що несуттєво відрізняється від показника інших регіонів. На жаль, рівень реальної заробітної плати не задовольняє потреби населення в необхідних товарах та послугах та не відображає дійсної вартості трудових затрат.

Навіть при значному зростанні номінальної заробітної плати, високий рівень інфляції нівелює її обсяг. Відповідні дані щодо середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності наведені в таблиці 2.16.

Відтак, найвищий рівень середньомісячної заробітної плати у 2019 році був нарахований працівникам у сферах фінансової та страхової діяльності (19132 грн.), інформації та телекомунікацій (17543 грн.), державного управління та оборони (14785 грн.). У 2008 році ситуація була схожа: найбільший показник середньомісячної заробітної плати був зафіксований у сфері фінансової та страхової діяльності та державного управління й оборони. Серед видів економічної діяльності із найнижчим рівнем середньомісячної заробітної плати у 2019 році – охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (7020 грн.), тимчасове розміщення й організація харчування (6730 грн.). У 2006 році спостерігалися певні відмінності, зокрема найнижчий рівень досліджуваного показника спостерігався у сфері сільського господарства, лісового та рибного господарства, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, тимчасового розміщення та організації харчування. Відповідні дані відображають незадовільний стан формування рівня оплати праці та значні

галузеві диспропорції, що відображає недотримання одного з основоположних принципів соціальної безпеки – справедливості.

Таблиця 2.16

**Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності, грн.**

<b>Вид економічної діяльності</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>
<i>Усього</i>	<i>1041</i>	<i>10497</i>
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	553	8856
Промисловість	1212	11788
Будівництво	1140	9356
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	898	10795
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1328	11704
Тимчасове розміщування й організація харчування	735	6730
Інформація та телекомунікації	х	17543
Фінансова та страхова діяльність	2050	19132
Операції з нерухомим майном	1193	8626
Наукові дослідження та розробки	1323	11649
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	х	8700
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1578	14785
Освіта	806	8135
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	658	7020
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	828	8659
Надання інших видів послуг	х	9096

*Джерело:* побудовано автором за даними Державної служби статистики України [171, 172]

В свою чергу регіональні показники середньомісячної заробітної плати підтверджують відмінності у забезпеченні безпеки оплати праці на рівні регіонів (табл. 2.17). Зі значним відривом досліджуваного показника у 2019 році лідирує м. Київ (15776 грн.). Інші регіони України мають незначні відмінності у розмірі середньомісячної заробітної плати, на відміну від 2006

року, коли чітко визначалися максимальні показники по м. Київ, Донецькій, Луганській, Дніпропетровській, Запорізькій та Київській областях. В той же час у 2019 році визначаються регіони із середньомісячною заробітною платою понад 10000 грн., серед яких області із переважанням питомої ваги промисловості у структурі економічної діяльності – Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Київська.

Таблиця 2.17

**Динаміка середньомісячної заробітної плати по регіонах України, грн.**

Регіони	2006	2019
Україна	1041	10497
Вінницька	793	9299
Волинська	773	8663
Дніпропетровська	1139	10751
Донецька	1202	11716
Житомирська	793	8528
Закарпатська	868	9202
Запорізька	1091	10480
Івано-Франківська	923	8817
Київська	1058	11003
Кіровоградська	819	8360
Луганська	1022	8731
Львівська	923	9271
Миколаївська	955	9976
Одеська	966	9246
Полтавська	961	9846
Рівненська	888	8967
Сумська	857	8579
Тернопільська	727	8275
Харківська	974	9081
Херсонська	800	8187
Хмельницька	792	8672
Черкаська	846	8838
Чернівецька	819	8066
Чернігівська	790	8206
м. Київ	1729	15776

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [171, 172]

Яскравим прикладом, що підтверджує погіршення стану безпеки оплати праці в Україні, є зростання заборгованості із виплати заробітної плати



(рис. 2.6). Відтак, протягом 2006–2019 рр. спостерігається нестабільна динаміка, однак слід відзначити зростання суми заборгованості населенню із виплати заробітної плати в 3,8 рази. Особливо стрімке зростання заборгованості визначається протягом останніх чотирьох років (найвищий показник – у 2019 році), що спричинене значним погіршенням стану платоспроможності вітчизняних підприємств. Крім того, чітко простежується достатньо невисокий рівень заборгованості у передкризові роки, зокрема у 2007 році (669 млн грн.) та у 2013 році (808 млн грн.).

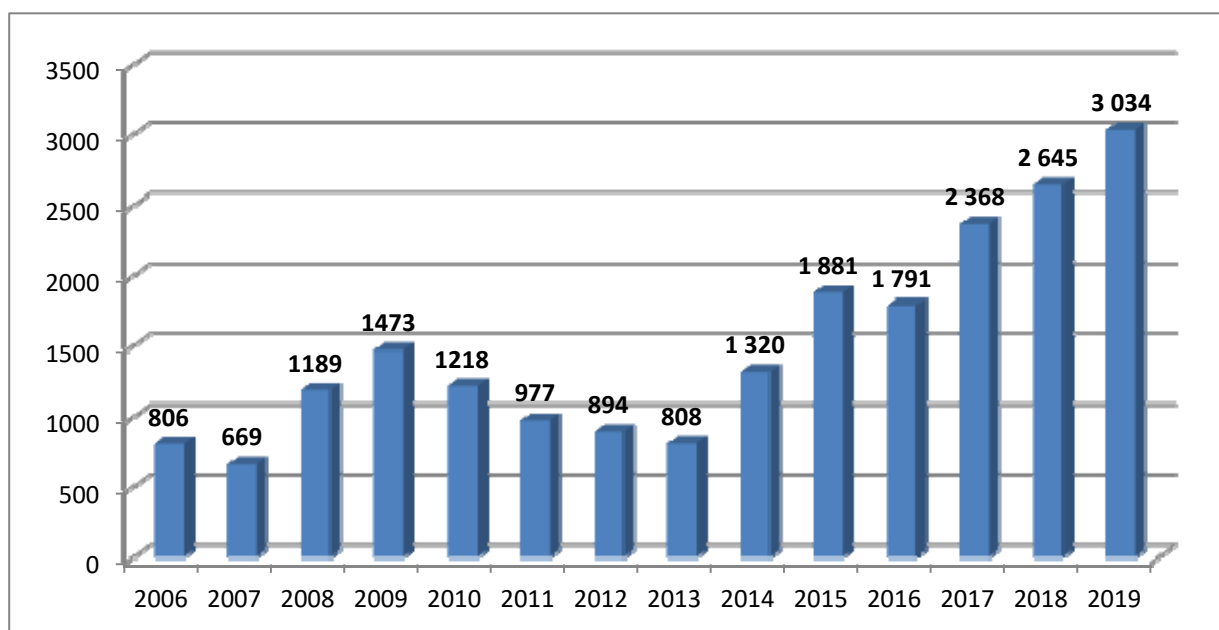


Рис. 2.6. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати за 2006–2018 рр., млн. грн.

*Джерело:* побудовано автором за даними Державної служби статистики України [171, 172]

Щодо обсягів заборгованості із заробітної плати за видами економічної діяльності, найвищий її рівень залишається у промисловості (табл. 2.18). В той же час спостерігається зростання питомої ваги заборгованості із заробітної плати у промисловості (50,1 % у 2006 році; 79,5 % у 2019 році відповідно). Також підвищення питомої ваги заборгованості простежується у галузі транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності; фінансової та страхової діяльності; державного управління та оборони; освіти; охорони здоров'я.

**Заборгованість із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності, млн грн.**

Вид економічної діяльності	2006		2019	
	усього	у % до підсумку	усього	у % до підсумку
<i>Усього</i>	<i>806,4</i>	<i>100,0</i>	<i>3034,4</i>	<i>100,0</i>
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	178,9	22,1	29,5	0,9
Промисловість	403,7	50,1	2412,4	79,5
Будівництво	72,5	9,0	43,3	1,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	21,1	2,6	40,8	1,3
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	47,2	5,9	210,2	6,9
Тимчасове розміщування й організація харчування	1,5	0,2	0,4	0,1
Інформація та телекомунікації	х	х	6,4	0,2
Фінансова та страхова діяльність	2,7	0,3	11,0	0,4
Операції з нерухомим майном	60,1	7,5	51,8	1,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	х	х	182,7	6,0
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	х	х	11,3	0,4
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1,2	0,1	3,6	0,2
Освіта	1,5	0,2	13,3	0,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2,5	0,3	17,6	0,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	13,5	1,7	—	—
Надання інших видів послуг	х	х	0,1	0

*Джерело:* побудовано автором за даними Державної служби статистики України [171, 172]

Деяке покращення стану заборгованості спостерігається у сфері сільського господарства, лісового та рибного господарства, що позначилося на зменшенні її питомої ваги у 2019 році в порівнянні з 2006 роком. Схожі

тенденції відзначаються у сферах будівництва, торгівлі, тимчасового розміщення й організації харчування, операцій з нерухомим майном.

Інформація щодо заборгованості із виплати заробітної плати у регіональному аспекті наведена у таблиці 2.19.

Таблиця 2.19

**Заборгованість із виплати заробітної плати по регіонах України, млн грн.**

Регіони	2006	2019
Україна	806,4	3034,4
Вінницька	30,5	13,8
Волинська	3,6	28,5
Дніпропетровська	47,3	354,1
Донецька	178,3	565,5
Житомирська	25,1	11,2
Закарпатська	2,2	3,9
Запорізька	27,6	100,0
Івано-Франківська	6,2	36,7
Київська	21,4	144,9
Кіровоградська	36,9	10,5
Луганська	81,5	475,6
Львівська	30,4	134,3
Миколаївська	24,9	39,3
Одеська	28,2	47,3
Полтавська	17,2	51,4
Рівненська	8,4	4,4
Сумська	25,6	330,2
Тернопільська	22,4	27,5
Харківська	51,1	366,8
Херсонська	11,3	23,5
Хмельницька	32,4	5,4
Черкаська	21,3	45,5
Чернівецька	3,6	0,1
Чернігівська	11,8	12,4
м. Київ	7,4	201,6

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [171, 172]

Враховуючи статистичні дані, слід відзначити, що найбільші суми заборгованості із виплати заробітної плати наявні саме у промислово розвинутих регіонах (регіони, що розташовані на Сході та Півдні України). В той же час центральні та західні регіони мають досить незначні показники

заборгованості. Відтак, у 2019 році в переліку областей, що характеризувалися найвищим обсягом заборгованості із виплати заробітної плати, знаходяться Луганська та Донецька області, із незначним відривом – Харківська, Сумська, Запорізька області, м. Київ, Київська та Дніпропетровська області. Відповідна тенденція простежувалася і у 2006 році: серед регіонів із найбільшим обсягом заборгованості – Донецька, Луганська, Харківська область. Найнижчі показники як у 2006, так і у 2019 році наявні у Чернівецькій та Закарпатській областях. Проте слід зазначити, що у регіональному розрізі показник заборгованості із виплати заробітної плати не відображає наявності або відсутності загроз соціальній безпеці на ринку праці, оскільки напряму залежить від кількості підприємств, розташованих на відповідній території.

Враховуючи співвідношення суми заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці, варто відмітити покращення ситуації у 2019 році у порівнянні з 2006 роком (рис. 2.7).

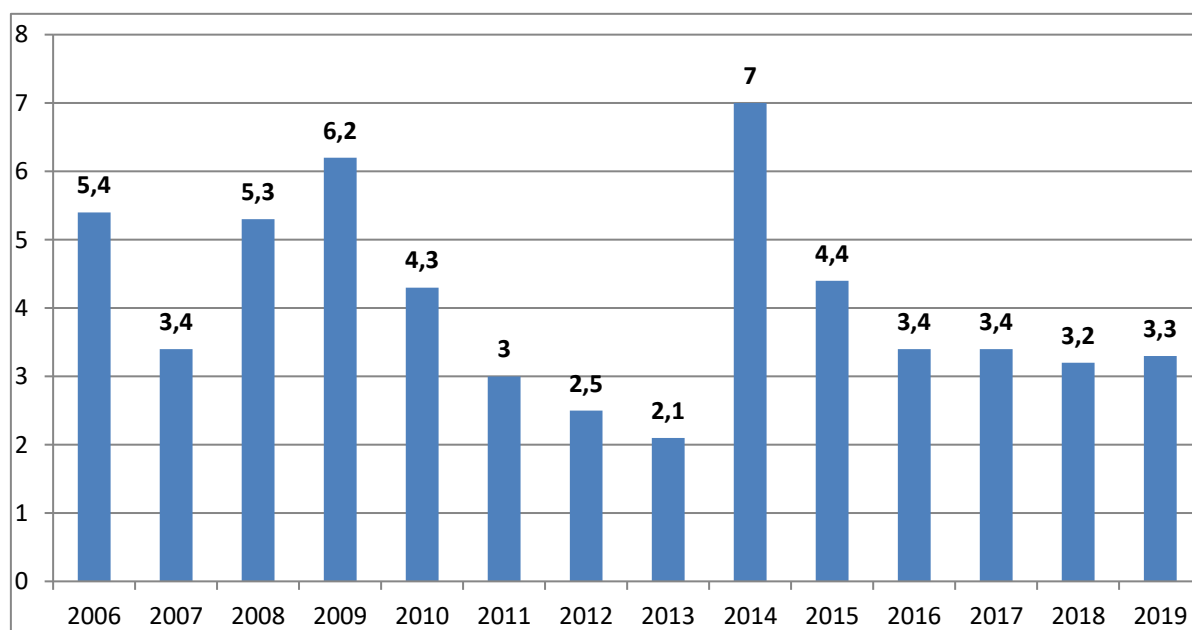


Рис. 2.7 Співвідношення суми заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці за 2006–2019 рр., у %

*Джерело:* побудовано автором за даними Державної служби статистики України [171, 172]

Співвідношення заборгованості із заробітної плати та фонду оплати праці набуло свого максимального за досліджуваний період значення у 2014 році (7 %). В даному аспекті підтверджуються негативні наслідки бойових дій на Сході України, які спричинили значні втрати економічного потенціалу та промислових потужностей, банкрутство та ліквідацію підприємств. Схожі тенденції, однак у менших масштабах, були зафіксовані у 2009 році (6,2 %), що пояснюється наслідками світової економічної кризи 2008 року. Найнижчі показники співвідношення були наявні у 2012 та 2013 роках (2,5 % та 2,1 % відповідно). Таким чином, даний період можна вважати найбільш сприятливим щодо забезпечення безпеки оплати праці в контексті зниження обсягів заборгованості із виплати заробітної плати та її співвідношення з фондом оплати праці.

Враховуючи проведений аналіз основних показників ринку праці, доцільно виокремити наступні тенденції його розвитку:

1. Значний дисбаланс між попитом та пропозицією (трудонадлишковий ринок праці, що обумовлює високий показник навантаження осіб, які шукають роботу, в розрахунку на вільне робоче місце).

2. Неефективне використання трудового потенціалу, зокрема, на молодіжному ринку праці, про що свідчать значно нижчі у порівнянні з іншими віковими групами показники участі населення в робочій силі, зайнятості та високий рівень безробіття (особливо це стосується вікової категорії 15–24 роки).

3. Посилення процесів урбанізації, що спричиняють зростання рівня безробіття більш високими темпами у сільській місцевості, ніж у містах.

4. Скорочення кількості зайнятого населення по основним видам економічної діяльності та по більшості професійних груп.

5. Наявність професійно-кваліфікаційних, статево-вікових, галузевих та територіальних диспропорцій у розподілі та використанні робочої сили, що виражається у відповідних показниках економічної активності, зайнятості та безробіття, а також співвідношення пропозиції і попиту на ринку праці.

6. Значний розрив між темпами зміни номінальної та реальної заробітної плати (не зважаючи на зростання номінальної заробітної плати протягом 2006–2019 рр., її реальний обсяг не компенсує витрат населення на основні види товарів та послуг та нівелюється високим рівнем інфляції).

7. Зростання заборгованості населенню із виплати заробітної плати (у 3,8 разів протягом досліджуваного періоду, при цьому особливо стрімке зростання показника спостерігається упродовж 2016–2019 рр.). В той же час доцільно відмітити зменшення співвідношення суми заборгованості та фонду оплати праці у 2019 році.

У порівнянні із тенденціями розвитку світового ринку праці відзначаються певні відмінності показників ринку праці України, що мають своє вираження у зростанні рівня безробіття в Україні, в той час як у світі відповідний показник протягом аналізованого періоду дещо знизився. Аналогічні тенденції у контексті зниження рівня безробіття спостерігаються на ринку праці ЄС. Таким чином, ринок праці України характеризується поширенням явища безробіття та посиленням диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили, що являє собою суттєву загрозу соціальній безпеці. Суттєві загрози на ринку праці України наявні і у сфері безпеки оплати праці: незважаючи на поступове підвищення мінімальних соціальних стандартів та, відповідно, середньомісячної заробітної плати, їх рівень залишається найнижчим серед країн Європейського Союзу. У той же час вищий рівень оплати праці у країнах ЄС є провідним чинником, що стимулює міграційні процеси та відтік робочої сили з України, що в свою чергу спричиняє збільшення масштабів втрати інтелектуального потенціалу та погіршення демографічної ситуації.

Проте в умовах пандемії COVID-19 кількість українських трудових мігрантів зменшилася, що спричинило не лише скорочення обсягів закордонних грошових переказів, а й зростання навантаження на вітчизняний ринок праці. Все це разом із зниженням купівельної спроможності та попиту на внутрішньому ринку, здійснило негативний вплив на рівень платоспроможності

суб'єктів господарювання та загальну економічну ситуацію в країні, що мало наслідком скорочення персоналу підприємств та зростання безробіття. Так, із початком карантинних обмежень на території України (з 12 березня по 31 серпня 2020 року) статус безробітного було отримано 444 тис. осіб, що на 64 % більше, ніж за аналогічний період минулого року [173]. При цьому, найвищий рівень безробіття був зафіксований в оптовій та роздрібній торгівлі (17 %), переробній промисловості (14 %), сільському господарстві (8 %) [174]. Варто зауважити, що третина безробітних належить до вікової групи молоді. Все це свідчить про посилення загроз як безпеці зайнятості, які мали своє вираження в першу чергу у зростанні безробіття, так і загроз безпеці оплати праці, зокрема у контексті зниження трудових доходів населення та реальної заробітної плати за рахунок втрати робочих місць та неповної зайнятості. У той же час більшість роботодавців поступово адаптуються до роботи в нових умовах карантинних обмежень, що відображається у поширенні застосування дистанційних форм зайнятості. Однак слід зауважити, що нетрадиційний формат роботи несе в собі нові типи можливих ризиків, які пов'язані із проблемами забезпечення оптимального режиму праці та відпочинку, а також безпеки робочого місця, яке знаходиться поза межами підприємства (організації). Таким чином, вищенаведені загрози соціальній безпеці на ринку праці України, викликані пандемією COVID-19 та карантинними обмеженнями, у повній мірі відображають тенденції відповідних процесів у світі.

Враховуючи появу нових загроз соціальній безпеці, слід зазначити провідну роль держави у процесах регулювання розвитку ринку праці. Дану тезу підтверджують думки вітчизняних науковців з приводу провідної ролі держави у соціально-трудових відносинах, що має своє вираження у таких напрямках діяльності, як: створення умов для підвищення соціально-економічної активності населення; застосування сучасних мотиваційних і стимулювальних механізмів високопродуктивної праці; забезпечення достатнього життєвого рівня кожної людини на основі здійснення зваженої активної політики доходів; упровадження гнучкої, динамічної системи оплати праці; розширення заходів

активної політики на ринку праці, зокрема створення робочих місць у секторі громадських робіт, будівництві інфраструктури тощо [17].

Враховуючи виявлені тенденції щодо посилення диспропорцій на ринку праці, погоджуємося із науковцями Н. І. Бережною та О. С. Крамаревою щодо доцільності здійснення наступних заходів, які сприятимуть збалансуванню ринку праці за основними його сегментами, а саме: «здійснювати державне планування та прогнозування ринку праці на основі реального попиту з боку бізнесу з урахуванням видів економічної діяльності та професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили; проводити державну підтримку проблемних регіонів, де є найбільше навантаження на вакантні посади, створювати в них сприятливий інвестиційний клімат для іноземного капіталу, надавати допомогу родинам на переїзд із районів з надлишком робочої сили до районів, де є вакансії; розробляти форми та методи працевлаштування молоді шляхом тісної взаємодії професійно-технічних та вищих навчальних закладів з бізнесом задля мотивації молоді на отримання професій, які користуються попитом в українській економіці; удосконалювати системи оплати праці з метою підвищення стимулу для працевлаштування в Україні, а не за кордоном» [175].

Отже, з метою забезпечення соціальної безпеки на ринку праці є необхідним застосування цілого комплексу адміністративних, нормативно-правових, організаційних, економічних, інформаційно-консультаційних заходів, що сприятимуть вирішенню проблемних питань як у сфері безпеки зайнятості, так і у сфері безпеки оплати праці. Зокрема, вважаємо, що покращенню ситуації у сфері зайнятості та забезпеченню ефективного функціонування ринку праці сприятиме [32]:

– формування механізму ефективної взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг шляхом залучення роботодавців до визначення навчальними закладами напрямів підготовки фахівців; надання баз практики та стажувань для студентів; підвищення кваліфікації; проведення так званих «занять на виробництві» (навчальних занять для студентів, які проводяться провідними



спеціалістами підприємств, установ та організацій на їх матеріально-технічній базі) тощо;

- надання дотацій тим роботодавцям, які приймають молодих працівників на перше робоче місце (виплата дотацій при цьому повинна здійснюватися з другого року роботи молодого працівника); надання податкових пільг для підприємств, що приймають на роботу осіб молодого віку;

- створення нормативно-правових, економічних та інформаційних умов для формування нових робочих місць (зокрема, поширення інноваційних форм зайнятості, інформування населення щодо умов та особливостей заснування власної справи та ведення бізнесу);

- впровадження системи освіти впродовж життя, що особливо актуальне для осіб старшого віку;

- застосування механізму оплачуваних громадських робіт з метою залучення безробітного населення;

- формування системи постійного моніторингу показників ринку праці, зокрема, попиту та пропозиції, заробітної плати та рівня доходів громадян, демографічних та міграційних процесів тощо, з метою аналізу стану ринку праці та вчасного реагування на зміни відповідних індикаторів, а також проведення ефективної державної політики у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин;

- удосконалення нормативно-правової бази соціально-трудових відносин та приведення її у відповідність як до вимог Європейського співтовариства, так і до реалій сьогодення.

В контексті соціальної безпеки держави вищезазначені заходи можуть забезпечити підвищення ефективності використання трудового потенціалу, удосконалення структури доходів населення, забезпечення відповідного рівня добробуту суспільства. Все це стане можливим за рахунок сприяння продуктивній зайнятості; зниження рівня безробіття, в тому числі прихованого; створення нових робочих місць, застосування інноваційних форм зайнятості та самозайнятості населення; розвитку підприємництва.

### **2.3 Комплексна рейтингова оцінка рівня соціальної безпеки на ринку праці України (регіональний вимір)**

В умовах нестабільності функціонування та розвитку соціально-економічних відносин особливої актуальності набуває проблема забезпечення високого рівня життя населення, нейтралізація негативних явищ та загроз у соціально-трудої сфери, підвищення соціальних стандартів. Особливої уваги заслуговує вирішення проблем ринку праці, як одного з основних механізмів ефективного відтворення та розвитку трудових ресурсів країни. На жаль, сучасний стан ринку праці характеризується посиленням кризових явищ, зокрема високим рівнем безробіття та тіньової зайнятості, зростанням обсягів трудової міграції, в тому числі висококваліфікованої робочої сили, зниженням рівня доходів населення та якості життя, поширенням бідності. З метою вирішення наявних проблем доцільним є формування ефективного механізму забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України на основі комплексної оцінки ключових показників та проведення постійного моніторингу стану соціально-трудої відносин в умовах нестабільного зовнішнього середовища.

Особливої уваги при цьому потребує дослідження відповідних показників у розрізі регіонів України. Розпорядженням Кабінету міністрів України від 1 квітня 2004 року № 208-р було схвалено Концепцію створення системи рейтингової оцінки регіонів, галузей національної економіки, суб'єктів господарювання, яка «визначає основні засади створення системи рейтингової оцінки регіонів, галузей національної економіки, суб'єктів господарювання з урахуванням досвіду міжнародних рейтингових агентств, результати роботи яких використовуються інвесторами на міжнародних фінансових ринках» та «запроваджується в Україні для визначення кредитного ризику», що «дасть змогу інвесторам визначити інвестиційну привабливість її об'єктів» [176]. Однак слід зазначити, що дана методика рейтингової оцінки не враховує важливі аспекти зайнятості та соціально-

трудових відносин, а концентрується на фінансових індикаторах, що надають можливість проаналізувати ефективність грошово-кредитної, бюджетної, податкової політики держави. Щодо оцінки економічних показників регіонів, у якості індикаторів, які можуть засвідчити окремі аспекти ринку праці, аналізу підлягають чисельність та структура непрацевдатного населення, рівень доходу та валового ВВП на душу населення. Таким чином, дана оцінка не буде у повній мірі відображати основні проблеми сучасного ринку праці України.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 21.10.2015 № 856 «Про затвердження Порядку та Методики проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики», з метою оцінки ефективності ринку праці використовуються показники: продуктивність праці (%), рівень безробіття населення у віці 15–70 років (за методологією МОП), у % до економічно активного населення відповідного віку; рівень зайнятості населення у віці 15–70 років (за методологією МОП); співвідношення прийнятих працівників до вибулих (%), у % до економічно активного населення відповідного віку; індекс реальної заробітної плати (% до попереднього року); співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати до фонду оплати праці (у % за останній місяць звітного року) [177].

На нашу думку, вищезазначений перелік оціночних показників не в повній мірі задовольняє потребу у визначенні ключових проблем ринку праці, зокрема в контексті його соціальної безпеки.

Пропонуємо авторський підхід щодо механізму проведення комплексної рейтингової оцінки соціальної безпеки на ринку праці за регіонами України. Основними відмінностями даної методики є:

1) Акцентування на індикаторах, які відображають безпекові загрози та ризики.

2) Універсальність та гнучкість методики, що дозволяє варіювати (змінювати) індикатори, включені до неї, у відповідності до поставленої мети та завдань оцінки.

Таким чином, в рамках комплексної рейтингової оцінки доцільним є визначення характеристик ринку праці за основними його індикаторами, які здійснюють як позитивний, так і негативний вплив на рівень соціальної безпеки на ринку праці; оцінка «проблемних» індикаторів як у сфері безпеки зайнятості, так і у сфері безпеки оплати праці; визначення місця кожного регіону України у загальному рейтингу та віднесення його до відповідної зони (категорії). Запропонована нами процедура проведення комплексної рейтингової оцінки включає шість етапів. Спочатку проводиться вибір ключових індикаторів та їх поділ на стимулятори (індикатори, які здійснюють позитивний вплив на рівень соціальної безпеки на ринку праці) та дестимулятори (індикатори, які відповідно здійснюють негативний вплив). Надалі відбувається збір необхідної статистичної інформації та визначення цифрових значень індикаторів, після чого проводиться вибір еталонних значень по кожному індикатору. Важливим етапом оцінки є стандартизація показників, що являє собою розрахунок співвідношення фактичних регіональних індикаторів до еталонних. Дана процедура здійснюється з метою дотримання вимоги однорідності виміру досліджуваної сукупності даних. Саме тому обов'язковим є врахування результатів стандартизації при розрахунку рейтингової оцінки, згідно з якою і відбувається ранжування регіонів та визначення місця кожного з них у загальнонаціональному рейтингу. Більш докладно методика комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці наведена у розділі 1.3 дисертаційної роботи [178, 179].

Вважаємо за доцільне обрати 6 ключових показників ефективності ринку праці, серед яких представлені *індикатори безпеки зайнятості* (тобто ті, які надають інформацію щодо рівня попиту та пропозиції робочої сили та відображають явища зайнятості і безробіття) та *індикатори безпеки оплати праці* (надають інформацію про стан та проблеми у сфері виплати заробітної плати, яка є ціною робочої сили на ринку праці). Крім того, всі 6 індикаторів поділяються на показники, високі значення яких здійснюють позитивний вплив на рівень соціальної безпеки на ринку праці (стимулятори) та показники, високі значення яких впливають негативно (дестимулятори).

Відтак, проведення комплексної рейтингової оцінки буде відбуватися за наступними індикаторами: рівень зайнятості населення, % (*стимулятор у сфері безпеки зайнятості*); рівень безробіття, % (*дестимулятор у сфері безпеки зайнятості*); середньооблікова чисельність працівників, осіб (*стимулятор у сфері безпеки зайнятості*); середньомісячна номінальна заробітна плата, грн. (*стимулятор у сфері безпеки оплати праці*); індекс реальної заробітної плати, % (*стимулятор у сфері безпеки оплати праці*); співвідношення середньомісячної номінальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, разів (*стимулятор у сфері безпеки оплати праці*). Таким чином, до аналізу пропонується по три індикатора у сферах безпеки зайнятості та безпеки оплати праці з орієнтацією на показники-стимулятори.

З метою комплексного вивчення стану соціальної безпеки на ринку праці у регіонах України вважаємо за доцільне проводити дослідження за декілька років для вивчення динаміки покращення / погіршення ситуації.

Відповідні показники, відібрані для попереднього аналізу та рейтингової оцінки, наведено у таблицях 2.20 та 2.21.

Враховуючи основні індикатори за 2018 рік, було відібрано їх еталонні значення, що являють собою найбільше (максимальне) значення по кожному показнику-стимулятору, та найменше (мінімальне) значення по показнику-дестимулятору.

## Зведені дані щодо індикаторів безпеки зайнятості у 2018 році

Регіони	Рівень зайнятості, %	Середньооблікова чисельність працівників, тис. осіб	Рівень безробіття, %
Україна	57,1	7662	8,8
Вінницька	56,8	266	9,9
Волинська	49,5	170	11,4
Дніпропетровська	58,6	775	8,0
Донецька	50,0	382	14,0
Житомирська	57,5	207	10,4
Закарпатська	54,5	162	10,0
Запорізька	56,7	367	9,9
Івано-Франківська	55,6	191	7,8
Київська	58,5	354	6,3
Кіровоградська	54,5	176	11,6
Луганська	56,9	112	15,1
Львівська	56,8	474	6,9
Миколаївська	58,1	193	9,6
Одеська	57,2	422	6,4
Полтавська	55,1	301	11,2
Рівненська	56,8	175	9,7
Сумська	58,4	202	8,7
Тернопільська	52,7	147	10,4
Харківська	61,4	562	5,3*
Херсонська	57,5	158	10,3
Хмельницька	55,9	204	8,4
Черкаська	57,7	217	9,6
Чернівецька	57,2	115	7,9
Чернігівська	57,3	184	10,6
м. Київ	62,6*	1149*	6,2

\*еталонні значення індикаторів

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України [170, 180]

Відтак, можна зробити висновок, що найвищі показники (еталонні значення) належать регіонам: по рівню зайнятості – м. Київ (62,6 %); по середньообліковій чисельності працівників – м. Київ (1149 осіб); по рівню безробіття – Харківській області (5,3%).

За індикаторами безпеки оплати праці найвищими (еталонними) значення індикаторів у 2018 році характеризуються регіони: по індексу реальної заробітної плати – Полтавська область (115,9 %); по середньомісячній

заробітній платі – м. Київ (13542 грн.), по співвідношенню середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу – м. Київ (7,4 рази).

Таблиця 2.21

## Зведені дані щодо індикаторів безпеки оплати праці у 2018 році

Регіони	Індекс реальної заробітної плати, %	Середньомісячна заробітна плата, грн.	Співвідношення середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму на 1 працездатну особу, разів
Україна	112,5	8865	4,8
Вінницька	115,5	7801	4,2
Волинська	112,7	7324	4,0
Дніпропетровська	115,8	8862	4,8
Донецька	110,2	9686	5,3
Житомирська	114,5	7372	4,0
Закарпатська	112,5	8070	4,4
Запорізька	114,8	8726	4,7
Івано-Франківська	112,5	7551	4,1
Київська	113,8	9097	4,9
Кіровоградська	112,5	7191	3,9
Луганська	111,9	7365	4,0
Львівська	112,7	8001	4,3
Миколаївська	110,3	8160	4,4
Одеська	110,5	8011	4,4
Полтавська	115,9*	8375	4,5
Рівненська	111,6	7469	4,1
Сумська	110,6	7324	4,0
Тернопільська	113,7	6969	3,8
Харківська	110,1	7657	4,2
Херсонська	109,5	7058	3,8
Хмельницька	111,8	7346	4,0
Черкаська	111,4	7478	4,1
Чернівецька	112,7	6991	3,8
Чернігівська	111,7	6995	3,8
м. Київ	110,2	13542*	7,4*

\*еталонні значення індикаторів

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України [170, 180]

Відповідні дані були взяті за основу для подальшої стандартизації та розрахунку рейтингу за формулою:

$$R_i = \sqrt[n]{\sum_{j=1}^n (1 - X_{ij})^2} = \sqrt{(1 - X_{1j})^2 + (1 - X_{2j})^2 + (1 - X_{3j})^2 + \dots + (1 - X_{nj})^2} \quad (1.2)$$

де  $R_i$  – рейтингова оцінка для  $i$ -го регіону;

$X_{ij}$  – стандартизовані  $j$ -показники для  $i$ -го регіону.

Слід враховувати, що найвищий рейтинг має той регіон, значення  $R_i$  якого є мінімальним, тобто регіони ранжуються в порядку зменшення рівня рейтингу. Результати рейтингової оцінки наведено на рисунку 2.8.

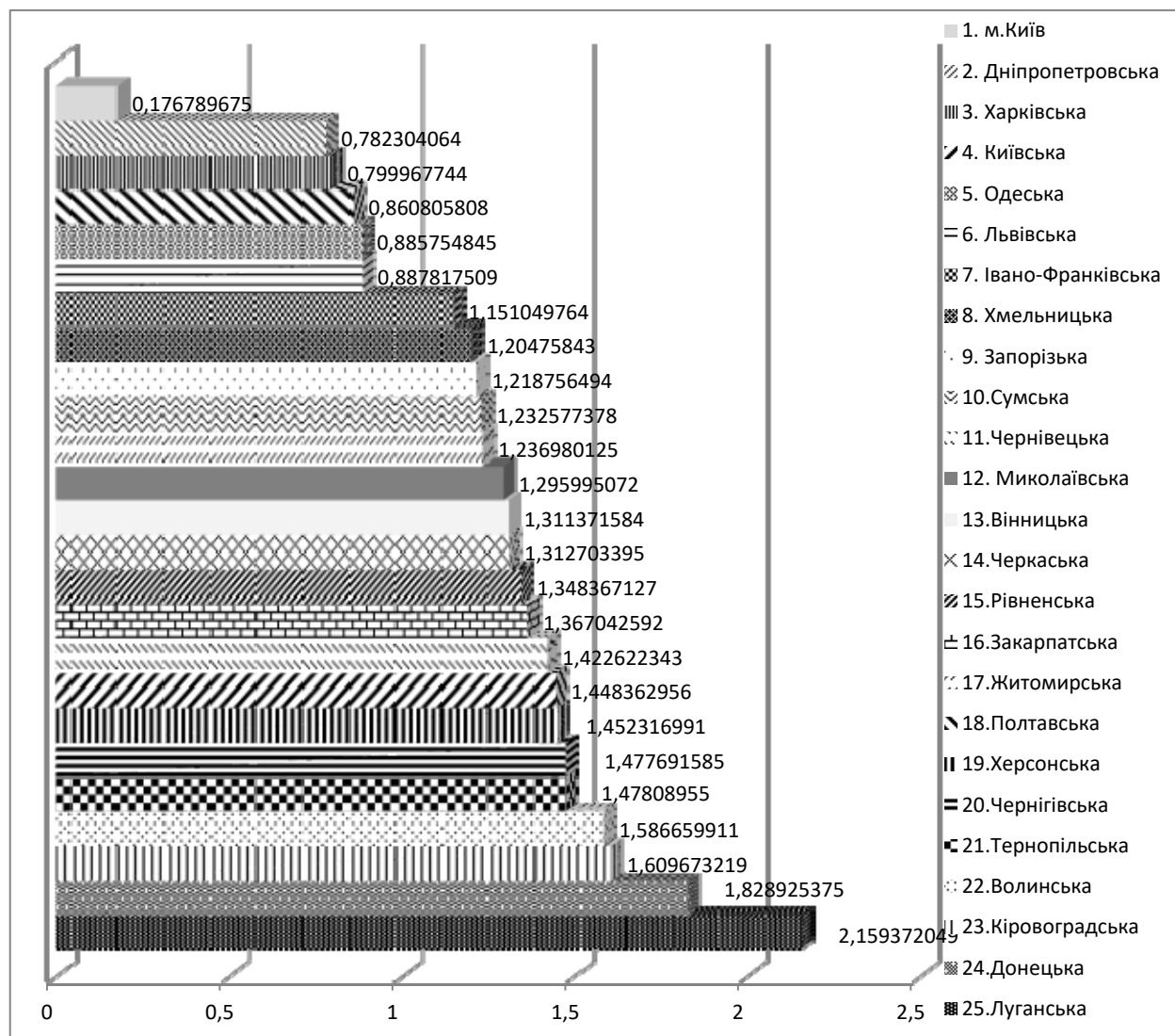


Рис. 2.8 Результати рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці України за 2018 рік

Джерело: розробка автора

За результатами проведеної рейтингової оцінки найвищі позиції (перше місце) в рейтингу у 2018 році належать м. Київ, зі значним відривом від інших



регіонів, за рахунок високих показників майже по всіх індикаторах соціальної безпеки на ринку праці, окрім індексу реальної заробітної плати. Високі позиції (відповідно друге та третє місце) зайняли Дніпропетровська та Харківська області, засвідчуючи близькі між собою цифрові значення загального рейтингу. Серед позитивних чинників забезпечення соціальної безпеки на ринку праці у Дніпропетровській області доцільно відзначити досить високий з-поміж інших регіонів індекс реальної заробітної плати (115,8 %), показники середньомісячної заробітної плати (8862 грн.), середньооблікової чисельності працівників (775 тис. осіб), рівень зайнятості (58,6 %). Позитивні чинники розвитку ринку праці Харківської області засвідчують найнижчий по країні рівень безробіття (5,3 %) та високий рівень зайнятості населення (61,4 %). Більшість досліджуваних індикаторів-стимуляторів по вищезазначеним регіонам перевищують середній рівень по Україні, в той час як індикатор-дестимулятор – рівень безробіття – є значно нижчим від середнього по країні показника.

Таким чином, можна зробити висновок про наявність сприятливих факторів розвитку ринку праці та забезпечення його соціальної безпеки саме у промислово розвинутих регіонах, які акумулюють фінансові та трудові ресурси, мають значний потенціал щодо залучення інвестицій та відрізняються лідерськими позиціями у наповненні бюджету країни. Лідерство м. Київ у загальному рейтингу можна пояснити цілою низкою позитивних рис, серед яких високий рівень оплати праці; зростання попиту на робочу силу, зокрема, високої кваліфікації; високий рівень технологічного оснащення робочих місць, наявність широких можливостей для реалізації трудового потенціалу та розвитку трудових ресурсів. Саме цей перелік чинників приваблює робочу силу з усіх регіонів України. В той же час висока вартість життя у столиці дещо нейтралізує позитивне значення високого показника середньомісячної заробітної плати, що має своє вираження у індексі реальної заробітної плати, який є нижчим за середнє по країні значення.

На останніх місцях рейтингу у 2018 році опинилися Луганська та Донецька області (25 та 24 місце відповідно). Серед негативних чинників, які

засвідчують низький рівень соціальної безпеки на ринку праці слід відзначити критичний рівень безробіття, що є найвищим по країні (у Луганській області – 15,1 %; у Донецькій області – 14 %), низький рівень зайнятості (56,9 % та 50 % відповідно). У даному випадку досить чітко простежується вкрай негативний вплив на ринок праці військового конфлікту на Сході країни, від якого в найбільшій мірі постраждали Луганська та Донецька області.

З метою більш детального вивчення регіональних особливостей розвитку ринку праці вважаємо доцільним поділ регіонів України на категорії (зони) за результатами рейтингової оцінки. Дослідники І. О. Цимбалюк та О. В. Уніга пропонують визначати оптимальну кількість груп з приблизно рівними інтервалами за допомогою формули американського вченого Стерджеса:

$$m = 1 + 3,332 \lg n \quad (2.1)$$

де  $m$  – кількість інтервалів;  $n$  - обсяг сукупності.

При цьому ширина інтервалу  $h$  визначається за формулою:

$$h = (x_{\max} - x_{\min}) / m \quad (2.2)$$

де  $x_{\max}$ ,  $x_{\min}$  – найбільше та найменше значення ознаки у сукупності [181].

В ході визначення кількості груп були дотримані основні вимоги до їх формування, зокрема необхідність якісної однорідності визначених груп та відносно велика кількість одиниць у кожній групі. Таким чином було отримано 6 груп ( $m = 1 + 3,332 \lg 25 = 5,65 = 6$ ), розраховано величину інтервалу ( $h = (2,159 - 0,177) / 6 = 0,33$ ), та визначено категорії (зони), до яких відносяться регіони згідно їх рівня соціальної безпеки на ринку праці:

– перша група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,177 до 0,507 (категорія № 1: регіони з найвищим рівнем соціальної безпеки на ринку праці; зона найнижчого рівня загроз);

– друга група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,507 до 0,838 (категорія № 2: регіони з високим рівнем соціальної безпеки на ринку праці; зона низького рівня загроз);

– третя група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,838 до 1,168 (категорія № 3: регіони із середнім рівнем соціальної безпеки на ринку праці; зона середнього рівня загроз);

– четверта група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 1,168 до 1,499 (категорія № 4: регіони із рівнем соціальної безпеки на ринку праці, нижче за середній; зона загроз із рівнем, вище за середній);

– п'ята група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 1,499 до 1,829 (категорія № 5: регіони із низьким рівнем соціальної безпеки на ринку праці, зона високого рівня загроз);

– шоста група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 1,829 до 2,159 (категорія № 6: регіони із найнижчим рівнем соціальної безпеки на ринку праці, зона найвищого рівня загроз).

Відповідно до запропонованого розподілу, у 2018 році до категорії № 1, що включає регіони з найвищим рівнем соціальної безпеки на ринку праці, належить лише м. Київ, зокрема через значний відрив від інших регіонів майже по всіх досліджуваних індикаторах. Категорія № 2 включає промислово розвинуті регіони із високим рівнем соціальної безпеки на ринку праці та низьким рівнем загроз – Дніпропетровську та Харківську області (відповідно 2 та 3 місце в рейтингу). До категорії регіонів із середнім рівнем розвитку ринку праці та забезпечення його соціальної безпеки (категорія №3) увійшли Київська, Одеська, Львівська та Івано-Франківська області (відповідно 4, 5, 6 та 7 місце в рейтингу). Категорія № 4, що включає регіони із рівнем соціальної безпеки, який є нижчим за середній, має у своєму складі 14 областей (Хмельницьку, Запорізьку, Сумську, Чернівецьку, Миколаївську, Вінницьку, Черкаську, Рівненську, Закарпатську, Житомирську, Полтавську, Херсонську, Чернігівську, Тернопільську), тобто більшу частину регіонів України. Низький рівень соціальної безпеки на ринку праці та відповідно категорію №5 мають Волинська, Кіровоградська та Донецька області із низькими значеннями основних індикаторів безпеки зайнятості та безпеки оплати праці (відповідно 22, 23, 24 місце в рейтингу). Категорія №6, яка відображає регіони із

найнижчим рівнем соціальної безпеки на ринку праці та найвищим рівнем загроз, включає Луганську область (25 місце в рейтингу).

З метою проведення порівняльного аналізу результатів рейтингової оцінки регіонів України за рівнем соціальної безпеки на ринку праці було обрано останні статистичні дані 2018 року та статистичні показники 2013 року, який характеризується відносною стабільністю економічної ситуації в країні та передуює кризовому у зв'язку із бойовими діями на Сході періоду 2014 року. Відповідні значення індикаторів-стимуляторів та індикаторів-дестимуляторів із характеристиками їх еталонів наведені в таблицях 2.22 та 2.23.

Таблиця 2.22

**Зведені дані щодо індикаторів безпеки зайнятості у 2013 році**

Регіони	Рівень зайнятості, %	Середньооблікова чисельність працівників, тис. осіб	Рівень безробіття, %
Україна	60,3	10164	7,2
Вінницька	59,6	300	8,4
Волинська	59,7	181	7,8
Дніпропетровська	62,1	904	6,5
Донецька	60,3	1097	7,8
Житомирська	59,9	238	9,3
Закарпатська	58,6	183	7,8
Запорізька	61,3	423	6,6
Івано-Франківська	55,4	213	7,2
Київська	59,5	369	6,1
Кіровоградська	59,5	197	7,9
Луганська	59,4	503	6,2
Львівська	58,8	516	7,1
Миколаївська	60,6	229	7,4
Одеська	59,6	489	5,3
Полтавська	59,4	365	8,2
Рівненська	59,6	200	9,4
Сумська	60,1	241	7,7
Тернопільська	56,2	172	9,4
Харківська	61,5	625	6,4
Херсонська	59,6	185	8,5
Хмельницька	59,7	232	8,0
Черкаська	59,9	247	8,9
Чернівецька	58,7	130	7,4
Чернігівська	60,6	213	9,3
м. Київ	64,9*	1267*	5,2*

\*еталонні значення індикаторів

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України

[158, 182]

Згідно статистичної інформації 2013 року лідерство за всіма визначеними індикаторами безпеки зайнятості, а саме рівнем зайнятості, рівнем безробіття, середньообліковою чисельністю працівників, належить м. Київ.

Щодо індикаторів безпеки оплати праці у 2013 році еталонні значення належать регіонам: за індексом реальної заробітної плати – Рівненській області (111,5 %), за середньомісячною заробітною платою – м. Київ (5007 грн.), за співвідношенням середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу – м. Київ (4,2 рази).

Таблиця 2.23

### Зведені дані щодо індикаторів безпеки оплати праці у 2013 році

Регіони	Індекс реальної заробітної плати, %	Середньомісячна заробітна плата, грн.	Співвідношення середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму на 1 працездатну особу, разів
Україна	108,2	3265	2,8
Вінницька	110,0	2651	2,2
Волинська	111,0	2580	2,2
Дніпропетровська	106,7	3336	2,8
Донецька	106,3	3755	3,2
Житомирська	109,6	2561	2,2
Закарпатська	109,4	2553	2,2
Запорізька	108,1	3142	2,7
Івано-Франківська	106,6	2679	2,3
Київська	107,2	3351	2,8
Кіровоградська	109,0	2608	2,2
Луганська	107,6	3337	2,8
Львівська	109,2	2789	2,4
Миколаївська	109,8	3094	2,6
Одеська	109,3	2947	2,3
Полтавська	106,1	2988	2,5
Рівненська	111,5*	2844	2,4
Сумська	109,5	2702	2,3
Тернопільська	109,3	2359	2,0
Харківська	109,3	2975	2,5
Херсонська	109,4	2464	2,1
Хмельницька	109,6	2641	2,2
Черкаська	107,9	2682	2,3
Чернівецька	108,0	2484	2,1
Чернігівська	110,0	2504	2,1
м. Київ	107,8	5007*	4,2*

\*еталонні значення індикаторів

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України [182]

Результати рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці за 2013 рік наведено на рисунку 2.9.

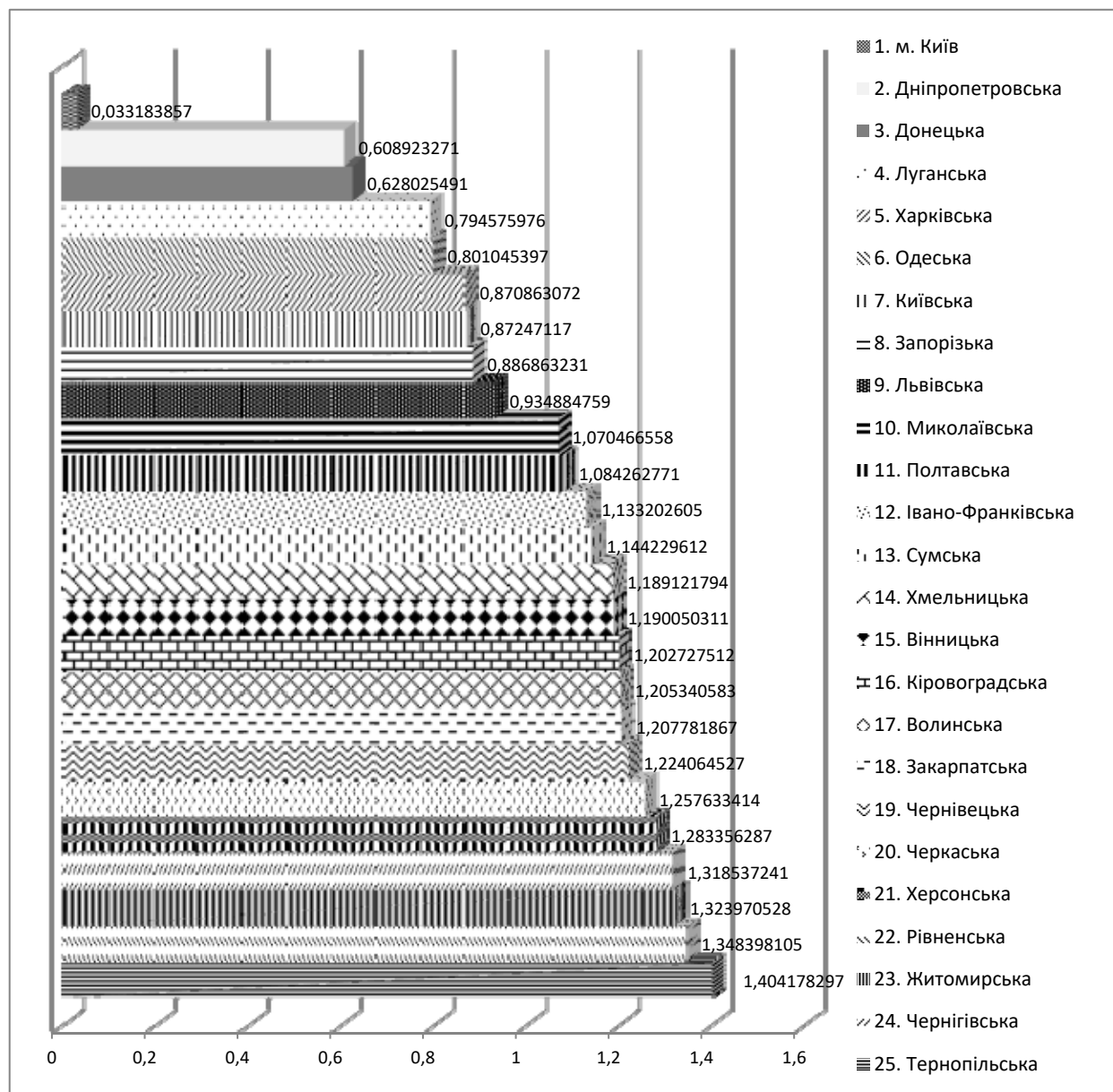


Рис. 2.9 Результати рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці України за 2013 рік

Джерело: розробка автора

Лідером за рівнем соціальної безпеки на ринку праці у 2013 році, як і у 2018 році, було м. Київ із відповідними високими значеннями по більшості індикаторів як безпеки зайнятості, так і безпеки оплати праці. Другу позицію у рейтингу 2013 року, як і у 2018 році, зайняла Дніпропетровська область. Відповідно третя та четверта сходинка належить Донецькій та Луганській

областям, які у 2013 році мали сприятливу ситуацію для розвитку ринку праці та забезпечення його соціальної безпеки, яка виражалася у високих показниках середньомісячної заробітної плати, а також співвідношення середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму на 1 працездатну особу. Наявність великого промислового потенціалу сприяла створенню нових та розвитку діючих виробничих потужностей, що забезпечувало формування додаткових робочих місць. На жаль, все це було втрачено внаслідок військового конфлікту, а регіони наразі перебувають у кризовому стані.

Щодо останніх позицій в рейтингу, у 2013 році вони належали Тернопільській, Чернігівській та Житомирській областям (відповідно 25, 24 та 23 місце). Відтак, Тернопільська область продемонструвала найнижчий серед усіх регіонів показник середньомісячної заробітної плати та його співвідношення до прожиткового мінімуму, найнижче значення середньооблікової чисельності працівників та найвищий по країні рівень безробіття. Рівень зайнятості населення також перебував у межах, нижче середнього по Україні. Не суттєво відрізняється ситуація у Чернігівській та Житомирській областях з низькими показниками середньомісячної заробітної плати та її співвідношення до прожиткового мінімуму, високим рівнем безробіття та низькою середньообліковою чисельністю працівників.

За результатами рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці всі регіони України були поділені також на 6 категорії (зон), із інтервалом 0,23 ( $h = (1,404 - 0,033) / 6 = 0,23$ ):

- категорія № 1 зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,033 до 0,262 (регіони з найвищим рівнем соціальної безпеки на ринку праці; зона найнижчого рівня загроз);

- категорія № 2 зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,262 до 0,490 (регіони з високим рівнем соціальної безпеки на ринку праці; зона низького рівня загроз);

– категорія № 3 зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,490 до 0,719 (регіони із середнім рівнем соціальної безпеки на ринку праці; зона середнього рівня загроз);

– категорія № 4 зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,719 до 0,947 (регіони із рівнем соціальної безпеки на ринку праці, нижче за середній; зона загроз із рівнем, вище за середній);

– категорія № 5 зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,947 до 1,176 (регіони із низьким рівнем соціальної безпеки на ринку праці, зона високого рівня загроз);

– категорія № 6 зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 1,176 до 1,404 (регіони із найнижчим рівнем соціальної безпеки на ринку праці, зона найвищого рівня загроз).

Відповідно до проведеної рейтингової оцінки та отриманих результатів, до категорії № 1 у 2013 році належить м. Київ, що аналогічно до даних 2018 року має найвищий рівень соціальної безпеки на ринку праці із найвищими значеннями індикаторів серед усіх досліджуваних регіонів. На жаль, до категорії № 2 у 2013 році не увійшов жоден регіон, що засвідчує відсутність областей з високим рівнем розвитку ринку праці та відповідним ступенем забезпечення соціальної безпеки на ньому. Серед регіонів із середнім рівнем досліджуваних показників (категорія № 3) визначені Дніпропетровська та Донецька області, які у 2013 році займали відповідно другу та третю сходинку загального рейтингу. До регіонів із рівнем соціальної безпеки на ринку праці, нижче за середній (категорія № 4) належали Луганська, Харківська, Київська, Запорізька, Одеська та Львівська області. Щодо регіонів із низьким рівнем досліджуваного явища, до них віднесено Миколаївську, Полтавську, Івано-Франківську та Сумську області (категорія № 5). До регіонів із найнижчим рівнем соціальної безпеки на ринку праці (категорія № 6) належали 12 регіонів України: Хмельницька, Вінницька, Кіровоградська, Волинська, Закарпатська, Чернівецька, Черкаська, Херсонська, Рівненська, Житомирська, Чернігівська, Тернопільська області.



Зміни рейтингових оцінок та відповідних позицій регіонів, що відбулися у 2018 році в порівнянні з 2013 роком, наведені в таблиці 2.24.

Таблиця 2.24

**Результати комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки  
на ринку праці України**

<b>Категорії регіонів за рівнем соціальної безпеки на ринку праці</b>	<b>2013 рік</b>	<b>2018 рік</b>
<b>Категорія № 1:</b> регіони з найвищим рівнем соціальної безпеки на ринку праці; <b>зона найнижчого рівня загроз</b>	м. Київ (1)*	м. Київ (1)*
<b>Категорія № 2:</b> регіони з високим рівнем соціальної безпеки на ринку праці; <b>зона низького рівня загроз</b>	-	Дніпропетровська (2), Харківська (3)
<b>Категорія № 3:</b> регіони із середнім рівнем соціальної безпеки на ринку праці; <b>зона середнього рівня загроз</b>	Дніпропетровська (2), Донецька (3)	Одеська (5), Київська (4), Львівська (6), Івано-Франківська (7)
<b>Категорія № 4:</b> регіони із рівнем соціальної безпеки на ринку праці, нижче за середній; <b>зона загроз із рівнем, вище за середній</b>	Луганська (4), Харківська (5), Одеська (6), Київська (7), Запорізька (8), Львівська (9)	Запорізька (9), Миколаївська (12), Полтавська (18), Сумська (10), Хмельницька (8), Вінницька (13), Закарпатська (16), Чернівецька (11), Черкаська (14), Херсонська (19), Рівненська (15), Житомирська (17), Чернігівська (20), Тернопільська (21)
<b>Категорія № 5:</b> регіони із низьким рівнем соціальної безпеки на ринку праці, <b>зона високого рівня загроз</b>	Миколаївська (10), Полтавська (11), Івано-Франківська (12), Сумська (13)	Донецька (24), Кіровоградська (23), Волинська (22)
<b>Категорія № 6:</b> регіони із найнижчим рівнем соціальної безпеки на ринку праці, <b>зона найвищого рівня загроз</b>	Хмельницька (14), Вінницька (15), Кіровоградська (16), Волинська (17), Закарпатська (18), Чернівецька (19), Черкаська (20), Херсонська (21), Рівненська (22), Житомирська (23), Чернігівська (24), Тернопільська (25)	Луганська (25)

\*у дужках зазначено позицію регіону в рейтингу

Джерело: розробка автора

Відтак, незмінною залишилася лідерська позиція м. Київ за більшістю показникам розвитку ринку праці та приналежністю до першої категорії. Значне погіршення ситуації у сфері соціальної безпеки на ринку праці прослідковується у Донецькій та Луганській областях, які змінили своє місцезнаходження в рейтингу на дві позиції та перейшли до категорій із низьким та найнижчим рівнем досліджуваного явища. Дещо покращилися позиції Дніпропетровської, Харківської, Одеської, Київської, Львівської областей, які у 2018 році перейшли до категорії регіонів із високим рівнем соціальної безпеки на ринку праці. Перехід до більш високої категорії спостерігався майже у всіх регіонах України, окрім Запорізької області та регіонів військового конфлікту. В той же час слід відзначити, що результати даного порівняння не засвідчують загального покращення стану ринку праці у 2018 році через наявність невирішених проблем функціонування сфери зайнятості та оплати праці, економічної та політичної нестабільності, військових дій на Сході країни. Рівень економічної активності та зайнятості населення протягом досліджуваного періоду (2006–2018 рр.) досяг свого максимального значення саме у 2013 році (65 % та 58,9 % відповідно у 2013 році; 62,6 % та 57,1 % відповідно у 2018 році). Незважаючи на покращення позицій окремих регіонів, існує нагальна потреба відновлення життєдіяльності й потенціалу Донецької та Луганської областей, які у перспективі матимуть значні можливості щодо створення нових робочих місць та покращення стану зайнятості населення.

Таким чином, стан соціальної безпеки на ринку праці України у розрізі регіонів не є задовільним. Основні проблеми, що потребують свого першочергового вирішення, стосуються, насамперед забезпечення гідної оплати праці за рахунок узгодження номінальної заробітної плати із її реальним показником, а також зменшення рівня безробіття, що стане можливим не лише за допомогою створення додаткових робочих місць у регіонах, відновлення перспективних видів економічної діяльності, застосування інноваційних форм зайнятості, а й за рахунок усунення структурних диспропорцій на ринку праці.

Враховуючи цілий ряд кризових явищ на ринку праці України, а також європейський вектор сучасних інтеграційних процесів, доцільним є проведення рейтингової оцінки основних індикаторів безпеки зайнятості та безпеки оплати праці у країнах Європейського Союзу. З метою отримання порівняльних результатів у якості об'єкта оцінки було обрано ринок праці 28 країн ЄС та України. Враховуючи особливості ведення статистичної звітності у країнах ЄС та принцип визначення ключових індикаторів для аналізу стану соціальної безпеки на ринку праці було обрано 3 показники: рівень зайнятості населення (у % до населення у віці 15 років і старше для ЄС, у віці 15-70 років для України); рівень безробіття (у % до економічно активного населення у віці 15-74 роки для ЄС, у віці 15-70 років для України); обсяг середньомісячної нетто-заробітної плати (винагорода працівника, яку він отримує в день виплати, євро), тобто обсяг заробітної плати за мінусом обов'язкових податкових відрахувань, що відображає реальний зарібок працівника. Таким чином, рівень зайнятості є індикатором-стимулятором у сфері безпеки зайнятості; рівень безробіття є індикатором-дестимулятором у сфері безпеки зайнятості; середньомісячна нетто-заробітна плата є індикатором-стимулятором у сфері безпеки оплати праці.

Статистичні дані та їх еталонні значення, відібрані для проведення комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці України та країн ЄС у 2018 році, наведено у таблиці 2.25.

Найвищий рівень зайнятості серед досліджуваних країн у 2018 році, який було обрано у якості еталонного значення, спостерігався у Швеції (61,9 %). Наближені високі значення аналізованого показника (більше 60 %) також мають Нідерланди (61,8 %), Великобританія (60,6 %), Естонія (60,4 %). Критично низький рівень зайнятості (менше, ніж 50%) спостерігався на ринку праці Греції (41,9 %), Італії (44,6 %), Хорватії (46,9 %), Іспанії (49,1 %). Еталонне значення рівня безробіття у 2018 році належить Чехії (2,2 %). Низький рівень безробіття простежується на ринку праці Німеччини (3,4 %), Мальти (3,7 %), Угорщини (3,7 %), Нідерландів (3,8 %), Польщі (3,9 %).

Країнам Східної Європи, які знаходяться в переліку країн з найнижчим показником безробіття, частково вдалося побороти кризові явища на ринку праці, які особливо гостро постали на початку їх членства у ЄС. Критично високий рівень безробіття у 2018 був відзначений у Греції (19,3%), Іспанії (15,3%) та Італії (10,6%), що потребує термінових дій урядів країн з метою вирішення проблемної ситуації та недопущення поглиблення кризового стану.

Таблиця 2.25

**Зведені дані щодо індикаторів безпеки зайнятості та безпеки оплати праці  
в Україні та країнах ЄС у 2018 році**

<b>Країни</b>	<b>Рівень зайнятості, %</b>	<b>Рівень безробіття, %</b>	<b>Середньомісячна нетто-заробітна плата, євро</b>
<i>Україна</i>	57,1	8,8	212,80
Австрія	58,4	4,9	1535,68
Бельгія	51,0	6,0	1618,83
Болгарія	52,4	5,2	233,81
Греція	41,9	19,3	739,25
Данія	59,4	5,0	1642,03
Естонія	60,4	5,4	616,08
Ірландія	58,6	5,8	1736,45
Іспанія	49,1	15,3	1031,39
Італія	44,6	10,6	1084,78
Кіпр	57,2	8,4	893,88
Латвія	56,9	7,4	388,83
Литва	57,8	6,2	405,63
Люксембург	56,5	5,4	2084,70*
Мальта	57,3	3,7	842,84
Нідерланди	61,8	3,8	1813,46
Німеччина	59,2	3,4	1455,07
Польща	54,2	3,9	407,11
Португалія	55,0	7,0	683,41
Румунія	52,7	4,2	288,21
Словаччина	55,9	6,5	424,24
Словенія	55,8	5,1	620,48
Сполучене Королівство	60,6	4,0	1584,07
Угорщина	54,6	3,7	357,79
Фінляндія	55,1	7,4	1522,08
Франція	50,7	9,1	1276,01
Хорватія	46,9	8,5	440,11
Чехія	59,2	2,2*	510,90
Швеція	61,9*	6,3	1448,27

\*еталонні значення індикаторів

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України [170, 163]

Найбільший (еталонний) обсяг середньомісячної нетто-заробітної плати виплачувався працівникам у Люксембурзі (2084,70 євро). Високі показники нетто-зарплат також визначалися на ринку праці таких високорозвинених країн Європи, як Нідерланди, Ірландія, Данія, Великобританія, Німеччина, Швеція, Бельгія, Фінляндія та Австрія, що створює сприятливі умови для забезпечення безпеки оплати праці у цих країнах. Найнижчий серед досліджуваних країн рівень оплати праці має Україна (212,80 євро). Невисокими показниками середньомісячної нетто-заробітної плати також характеризуються Болгарія, Румунія, Угорщина, Латвія, Словаччина, Хорватія, Польща, Литва. Спільною характерною рисою ринку праці цих країн є наявність невирішених проблемних питань у сфері безпеки оплати праці, що має своє вираження у найнижчому по ЄС рівню заробітних плат. Це, в свою чергу, спричиняє значні міграційні переміщення у більш розвинені країни Європи в пошуках робочих місць із гідною оплатою.

Всі вищезазначені тенденції знайшли своє відображення в отриманих результатах рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці України та країн Європейського Союзу (рис. 2.10).

За результатами рейтингової оцінки лідерські позиції у 2018 році із досить суттєвим відривом засвідчила Німеччина, що відбулося за рахунок високих значень рівня зайнятості (59,2 %) та показника середньомісячної нетто-заробітної плати (1455,07 євро), а також низького рівня безробіття (3,4 %). Також до трійки лідерів увійшли Нідерланди та Чехія. Відтак, ринок праці Нідерландів характеризується позитивними значеннями усіх досліджуваних індикаторів як безпеки зайнятості, так і безпеки оплати праці. В той же час ринок праці Чехії відрізняється низьким у порівнянні з високорозвинутими країнами ЄС показником середньомісячної нетто-заробітної плати (510,90 євро), що нейтралізується в рейтингу найнижчим по ЄС (еталонним) рівнем безробіття (2,2 %) та досить високим рівнем зайнятості населення (59,2 %).

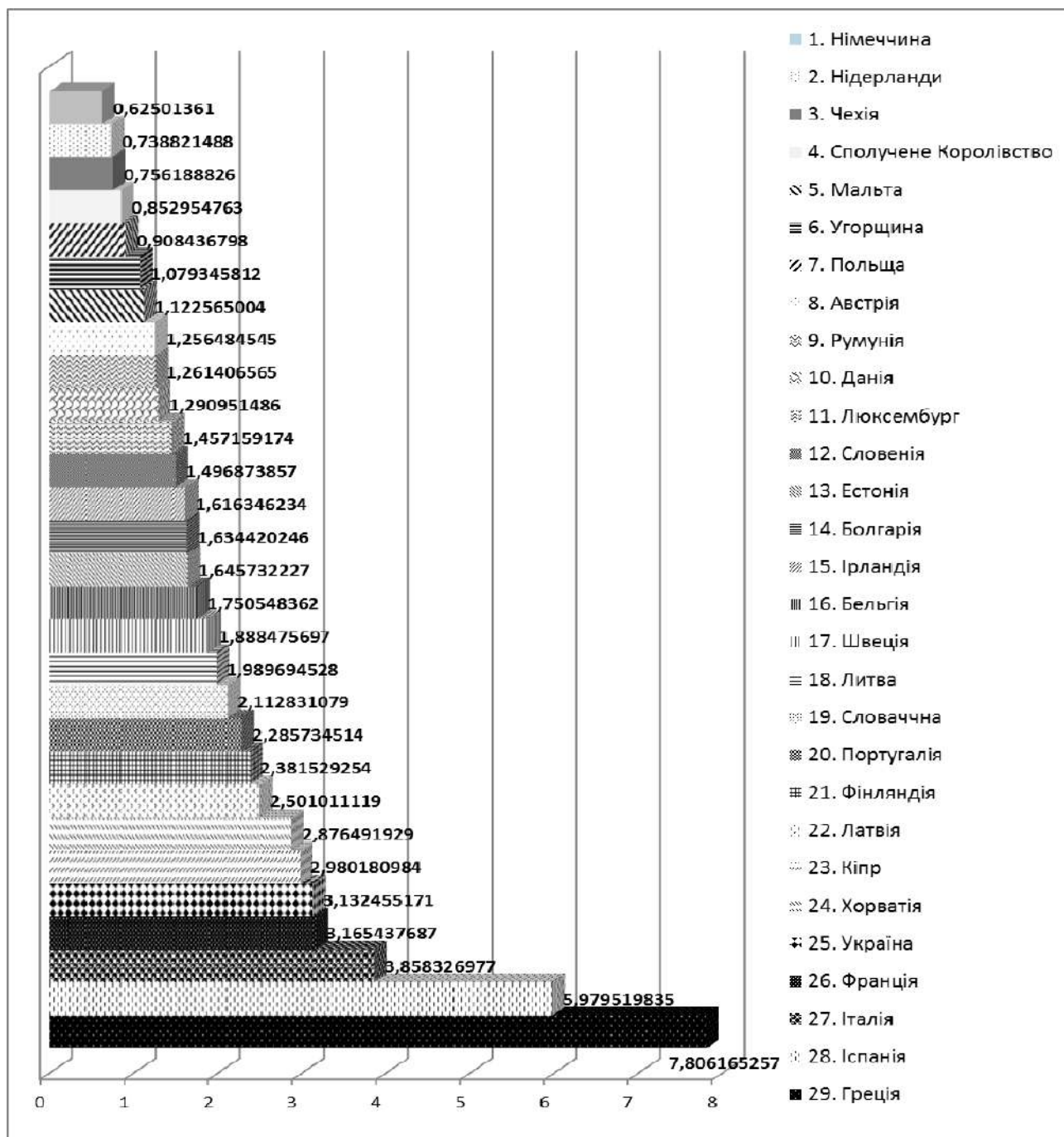


Рис. 2.10 Результати рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці України та країн ЄС за 2018 рік

Джерело: розробка автора

Серед аутсайдерів рейтингу розмістилися Греція, Іспанія та Італія (29, 28, 27 місце відповідно). Основним проблемним місцем цих країн став надвисокий рівень безробіття та низький рівень зайнятості населення.

Україна посіла 25 позицію, засвідчивши рівень зайнятості, вищий за середньоєвропейський показник (57,1 % по Україні; 54,1 % по ЄС); вищий

середньоєвропейського рівень безробіття (8,8 % по Україні; 6,8 % по ЄС) та найнижчий серед досліджуваних країн показник середньомісячної нетто-заробітної плати (212,80 євро). Все це свідчить про наявність проблемних явищ на ринку праці України як у сфері безпеки зайнятості, так і у сфері безпеки оплати праці.

Для проведення рейтингового групування країн було отримано 6 груп за формулою Стерджеса ( $m = 1 + 3,332 \lg 29 = 5,87 = 6$ ), та розраховано величину інтервалу ( $h = (7,806 - 0,625) / 6 = 1,20$ ). Згідно визначених груп країн було виділено відповідні категорії та зони рівня соціальної безпеки на ринку праці:

- категорія № 1 враховує значення рейтингових коефіцієнтів від 0,625 до 1,822 (країни з найвищим рівнем соціальної безпеки на ринку праці, які входять до зони найнижчого рівня загроз);

- категорія № 2 зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 1,822 до 3,019 (країни з високим рівнем соціальної безпеки на ринку праці, які входять до зони низького рівня загроз);

- категорія № 3 зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 3,019 до 4,216 (країни із середнім рівнем соціальної безпеки на ринку праці, які входять до зони середнього рівня загроз);

- категорія № 4 зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 4,216 до 5,412 (країни із рівнем соціальної безпеки на ринку праці, нижче за середній, які входять до зони загроз із рівнем, вище за середній);

- категорія № 5 зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 5,412 до 6,609 (країни із низьким рівнем соціальної безпеки на ринку праці, які входять до зони високого рівня загроз);

- категорія № 6 зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 6,609 до 7,806 (країни із найнижчим рівнем соціальної безпеки на ринку праці, які входять до зони найвищого рівня загроз).

Отже, група країн найвищого рівня соціальної безпеки на ринку праці та зони найнижчих загроз включає досить широкий перелік країн, серед яких: Німеччина, Нідерланди, Чехія, Сполучене Королівство, Мальта, Угорщина,

Польща, Австрія, Румунія, Данія, Люксембург, Словенія, Естонія, Болгарія, Ірландія, Бельгія. Як бачимо, до категорії № 1 увійшли не лише високорозвинені країни Західної Європи, які традиційно займають високі позиції світових рейтингів, а й країни колишнього соціалістичного табору. Це зумовлене невисокими показниками безробіття по більшості країн Східної Європи. В той же час актуальною проблемою на ринку праці Румунії, Чехії, Угорщини, Польщі, Болгарії, Словенії, Естонії залишається необхідність підвищення середньомісячної нетто-заробітної плати (суми з урахуванням податкового навантаження, яку працівники отримують на руки).

Категорія № 2 включає країни з високим рівнем соціальної безпеки на ринку праці та низьким рівнем загроз, серед яких: Швеція, Литва, Словаччина, Португалія, Фінляндія, Латвія, Кіпр, Хорватія.

У категорії № 3, що відображає середній рівень досліджуваного явища, знаходяться: Україна, Франція та Італія. Слід відзначити наявність кризових явищ у сфері безпеки зайнятості Франції та Італії: критичного рівня безробіття (відповідно 9,1 % та 10,6 %) і низького рівня зайнятості (50,7 % та 44,6 %), що дещо нейтралізується в рейтингу високим показником середньомісячної нетто-заробітної плати (відповідно 1276,01 євро та 1084,78 євро). Індикатори ринку праці України, навпаки, засвідчують критичний стан безпеки оплати праці, із найнижчою серед усіх досліджуваних країн середньомісячною нетто-заробітною платою (212,80 євро), в той час як ситуація у сфері безпеки зайнятості є дещо кращою, про що свідчать показники зайнятості та безробіття.

У 2018 році за рейтинговою оцінкою, до категорії № 4 (група країн із рівнем соціальної безпеки на ринку праці, нижче за середній) не увійшло жодної країни. В той час як Іспанія засвідчила низький рівень досліджуваного явища та увійшла до категорії № 5. Ринок праці Іспанії характеризується значними проблемами у сфері безпеки зайнятості, зокрема вкрай високим рівнем безробіття (15,3 %) та низьким рівнем зайнятості населення (49,1%).

Серед країн із найнижчим рівнем соціальної безпеки на ринку праці опинилася Греція, що увійшла до категорії № 6, та засвідчила значні проблемні



явища як у сфері безпеки зайнятості, так і у сфері безпеки оплати праці. Зокрема, спостерігається мінімальний серед досліджуваних країн рівень зайнятості (41,9 %) та максимальний рівень безробіття (19,3 %). Несприятливі тенденції посилюються невисоким показником середньомісячної нетто-заробітної плати (739,25 євро).

Проведена комплексна рейтингова оцінка рівня соціальної безпеки на ринку праці ЄС засвідчила доцільність застосування передового досвіду розвинених країн Європи щодо формування сприятливих умов для забезпечення безпеки зайнятості та безпеки оплати праці. Зокрема, корисним для України може стати впровадження ключових елементів моделей розвитку ринку праці Німеччини та Нідерландів. З метою покращення ситуації у сфері зайнятості та оплати праці в Україні, а також нейтралізації виявлених регіональних диспропорцій є необхідним формування ефективної державної політики на ринку праці, що передбачатиме такі напрями його розвитку, як: формування взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг; підвищення рівня молодіжної зайнятості, зокрема шляхом підтримки підприємств, які працевлаштовують молодь; розвиток самозайнятості та інноваційних форм зайнятості; зменшення питомої ваги зайнятості у неформальному секторі; підвищення реальної заробітної плати та забезпечення високого рівня добробуту населення. При цьому важливим є врахування основних складових соціальної безпеки на ринку праці:

- безпеки зайнятості (за допомогою активної політики зайнятості; збалансування попиту на робочу силу та її пропозиції; державної підтримки підприємництва, зокрема через використання податкових інструментів; стимулювання молодіжної зайнятості через налагодження взаємодії держави, освітніх закладів та бізнес-структур тощо);

- безпеки оплати праці (удосконалення системи оплати праці з урахуванням принципу справедливості та необхідності відновлення основоположних функцій заробітної плати в ринковій економіці; регулювання

інфляційних коливань; удосконалення законодавчої бази з питань оплати праці з огляду на необхідність його наближення до європейських норм тощо).

Саме тому комплексна державна політика, що враховуватиме не лише прямі, а й опосередковані фактори впливу, надасть можливість покращити показники зайнятості та рівня життя громадян України, що буде свідчити про формування стану соціальної безпеки в контексті розвитку ринку праці. Більш детально пріоритетні заходи щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України в умовах трансформації економічного середовища, з урахуванням зарубіжного досвіду, що взяті за основу розробки та реалізації відповідної стратегії, викладені у розділах 4 та 5 дисертаційної роботи.

## **Висновки до розділу 2**

Вивчення світових та національних трендів розвитку сучасного ринку праці дозволило зробити наступні висновки:

1. На формування світових трендів розвитку ринку праці, що відображають стан соціальної безпеки, здійснюють вплив такі фактори, як: міжнародний поділ праці, структурна перебудова світових ринків товарів та послуг, міжнародна міграція робочої сили та капіталу, інновації та НТП, посилення ролі ТНК у процесах мобільності робочої сили, вплив міжнародних організацій, циклічність розвитку світової економіки. Все це, у свою чергу, відображає формування сучасних тенденцій розвитку міжнародного ринку праці, які полягають у подальшій активізації міграційних процесів, структурних змінах на світовому ринку праці у професійно-кваліфікаційному аспекті та зростанні масштабів структурного безробіття, поширенні проблеми працевлаштування молоді та осіб пенсійного і передпенсійного віку, узгодженні нормативно-правового та інституційного забезпечення розвитку ринків праці країн світу. Враховуючи останні тенденції зміни показників ринку праці, можна зробити висновок про деяке покращення стану зайнятості та зниження рівня безробіття у більшості країн світу.

2. Сучасний етап соціально-економічного розвитку супроводжується появою нових викликів на ринку праці, зокрема це стосується кардинальних змін у сфері зайнятості та оплати праці, спричинених пандемією COVID-19: скорочення кількості робочих місць та розповсюдження безробіття; збільшення неповної зайнятості; зниження рівня трудових доходів населення та поширення бідності; необхідності запровадження нестандартних форм зайнятості. Порівняльний аналіз індикаторів ринку праці України та країн ЄС надав можливість визначити найнижчий рівень трудових доходів населення на національному ринку праці та високий, порівняно з економічно розвиненими країнами ЄС, рівень безробіття. Все це викликає необхідність формування дієвої державної політики у сфері соціально-трудових відносин, спрямованої на забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України.

3. Серед сучасних тенденцій розвитку національного ринку праці, які формують стан його соціальної безпеки, визначено: суттєвий дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили; неефективне використання трудового потенціалу, зокрема, на молодіжному ринку праці, про що свідчать значно нижчі у порівнянні з іншими віковими групами показники участі населення в робочій силі, зайнятості та високий рівень безробіття; посилення процесів урбанізації; скорочення кількості зайнятого населення по основним видам економічної діяльності та по більшості професійних груп; наявність професійно-кваліфікаційних, статево-вікових, галузевих та територіальних диспропорцій у розподілі та використанні робочої сили; значний розрив між темпами зміни номінальної та реальної заробітної плати; зростання абсолютних обсягів заборгованості населенню із виплати заробітної плати та зменшення співвідношення суми заборгованості та фонду оплати праці у 2019 році. У порівнянні із тенденціями розвитку світового ринку праці відзначаються певні відмінності індикаторів ринку праці України, що характеризується поширенням явища безробіття і посиленням диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили. Суттєві загрози на ринку праці України наявні і у сфері безпеки оплати праці: незважаючи на поступове підвищення мінімальних соціальних

стандартів та, відповідно, середньомісячної заробітної плати, їх рівень залишається найнижчим серед країн Європейського Союзу. Негативний вплив пандемії COVID-19 на стан національного ринку праці відображає відповідні світові процеси та характеризується поширенням загроз безробіття і зниження рівня життя населення.

4. Результати комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці за індикаторами безпеки зайнятості та безпеки оплати праці у 2013 та 2018 роках засвідчили підвищення рівня соціальної безпеки на ринку праці України у розрізі регіонів. В той же час кардинальні зміни, спричинені військовим конфліктом на Сході країни, торкнулися Донецької та Луганської областей, які перемістилися на останні позиції у загальному рейтингу та, відповідно, до категорій із низьким та найнижчим рівнем соціальної безпеки на ринку праці. Незважаючи на покращення позицій окремих областей та їх перехід до категорій із більш високим рівнем соціальної безпеки на ринку праці, існує нагальна потреба відновлення потенціалу Донецької та Луганської областей, які у перспективі матимуть значні можливості щодо створення нових робочих місць та покращення стану зайнятості населення. Серед питань, які потребують свого першочергового вирішення – узгодження номінальної заробітної плати із її реальним показником та зменшення рівня безробіття.

5. З метою залучення позитивного зарубіжного досвіду за аналогічним алгоритмом проведено комплексну рейтингову оцінку серед 28 країн ЄС та України, за результатами якої було визначено середній рівень соціальної безпеки на ринку праці України у порівнянні з країнами ЄС, а також обґрунтовано необхідність застосування досвіду країн ЄС, які увійшли до категорії найвищого рівня соціальної безпеки на ринку праці, зокрема Німеччини, Нідерландів, Чехії, Сполученого Королівства, Данії та інших економічно розвинених країн.

Основні результати роботи над розділом висвітлено у таких публікаціях автора: [32; 154–156; 165; 178–179].

## РОЗДІЛ 3

### СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ЧИННИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ НЕБЕЗПЕКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

#### **3.1 Дослідження параметрів неформальної зайнятості та наслідків її впливу на безпеку ринку праці**

Враховуючи сучасний стан розвитку ринку праці та необхідність забезпечення його соціальної безпеки, особливої актуальності набуває визначення ключових загроз, які перешкоджають сталому перебігу та розвитку процесів формування, розподілу та використання робочої сили. Особливої уваги в переліку загроз заслуговує неформальна зайнятість, яка характеризується тенденціями до зростання своїх обсягів не лише в Україні, а й у багатьох країнах світу, що, в свою чергу, призводить до цілого ряду негативних наслідків як для працівників і роботодавців, так і для держави та світу в цілому.

Зростання масштабів неформальної зайнятості призводить до значних втрат державних коштів за рахунок несплати податків та внесків до соціальних фондів. В свою чергу неформально зайняті працівники втрачають можливість будь-якого соціального захисту та гарантій з боку держави. На думку дослідників, «збільшення обсягів неформальної зайнятості призводить до поширення неофіційного товарообігу, вимивання значних коштів з легальної економіки, витіснення продукції національного виробництва експортними товарами (здебільшого нижчої якості)», що «призводить до скорочення виробництва, змушеного звільнення робочої сили, зростання соціальної напруги і збільшення обсягів неформальної зайнятості у тіньовому секторі [183, с. 112]. Варто зазначити, що наявність значних обсягів неформальної зайнятості являє собою зону ризиків в контексті забезпечення соціальної безпеки на ринку праці як для держави та суспільства, так і для суб'єктів господарювання та індивідів. Відповідні ризики стосуються недофінансування дохідної частини

бюджету та соціальних фондів, гальмування економічного розвитку за рахунок тінізації економіки, проблем державного регулювання зайнятості та функціонування інститутів ринку праці. За оцінками фахівців, наразі в Україні внаслідок поширення тіньового сегмента ринку праці від 30 до 50 % фонду заробітної плати є неофіційним (дорівнює близько 200 млрд грн.), що означає зменшення щорічних бюджетних надходжень приблизно на 30 млрд грн, при цьому фонди соціального страхування недоотримують від 70 до 90 млрд грн, у тому числі пенсійний фонд — близько 70 млрд грн. [184]. При цьому «виплати працівникам «у конвертах» на підприємствах недержавної власності сягають 90% від загальної суми заробітної плати, а значна частина персоналу, особливо на невеликих підприємствах, працює без офіційного оформлення [185, с. 29]. Погоджуємося із думкою дослідниці Т. Є. Кагановської, що «неформальна зайнятість являється однією з форм соціального демпінгу, адже в умовах дефіциту гідних вакансій потенційні працівники змушені погоджуватися на умови, запропоновані роботодавцем, що дуже часто, порушують їх законні права на одержання гідної заробітної плати, на соціальний захист, зокрема, на пенсійні виплати, допомогу з тимчасової непрацездатності, право на відпочинок за законодавством, безпечні й здорові умови праці тощо» [186, с. 9–10].

Проблема неформальної зайнятості не втрачає своєї актуальності навіть у провідних країнах світу, які провадять активну політику зайнятості та зважену податкову політику. У той же час у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі наразі відсутній чіткий підхід щодо визначення категорії «неформальна зайнятість», водночас з якою науковцями та практиками використовуються поняття «неофіційної», «незареєстрованої», «тіньової», «незадекларованої» зайнятості у якості синонімів. Вперше поняття «неформальної зайнятості» було зафіксоване у праці К. Харта «Неформальні доходи і міська зайнятість у Гані (1973 рік). Історично сформувалося два основних підходи до визначення особливостей неформальної зайнятості: виробничий та легалістський (правовий). Саме їх характеризує у своїй науковій

роботі вітчизняна дослідниця Н. І. Варга [187]. Відтак, згідно з виробничим підходом, неформальна зайнятість являє собою зайнятість працівників на низькооплачуваних та недостатньо облаштованих у технічному плані робочих місцях, оскільки підприємства неформального сектору не мають статусу юридичної особи та значних фінансових ресурсів. Легалістський, або правовий, підхід принципово відрізняється тим, що «класифікація робочих місць (на формальні або неформальні) залежить від ступеня підпорядкування чинному нормативно-правовому режиму регулювання», при цьому «неформальні робочі місця можуть бути і на зареєстрованих підприємствах, якщо останні не повністю дотримуються діючих правил щодо своїх працівників (найм працівників без офіційного оформлення)» [187]. Цікавою в цьому ракурсі є концепція Г. Філдіса, згідно з якою неформальна зайнятість має два сегменти (яруси) [187]. Перший, «високоякісний», сегмент включає самозайнятих працівників, які добровільно та досить усвідомлено погоджуються працювати на умовах, що пропонуються, отримуючи для себе цілий ряд переваг, наприклад, високий рівень оплати праці або гнучкий графік роботи. Другий сегмент, «низькоякісний» формується за рахунок працівників, які не потрапили ні у високоякісний сегмент, ні у сегмент формальної зайнятості. Як правило, відповідні робочі місця характеризуються низькою якістю та незадовільними умовами праці, а працівники мають низький рівень своєї кваліфікації.

Загальне визначення неформальної зайнятості передбачає «діяльність, яка здійснюється з порушенням офіційно встановлених умов реєстрації» [185, с. 29]. Дослідник О. О. Коломієць вважає неформальну зайнятість найбільш поширеним видом тіньової зайнятості. При цьому «до сектору неформальної зайнятості відносяться дрібні незареєстровані виробництва або інші підприємства та організації, де робітники працюють на умовах самозайнятості або зайнятості у сімейному бізнесі», «сюди ж відноситься будь-яке виробництво товарів у межах домогосподарств (для власного споживання і для продажу), а також надання послуг особами, які зайняті на роботах в домашніх господарствах (кухарі, прибиральниці, особи, які доглядають за дітьми або

людьми літнього віку)» [188]. У більш широкому розумінні неформальна зайнятість ототожнюється з торговельною, економічною, фінансовою або професійною діяльністю, що здійснюється з порушенням законодавства, зокрема, в частині приховування доходів, які отримані без заснування підприємства, придбання ліцензії, офіційної реєстрації, документування фактичної чисельності працівників чи фактично виробленої ними продукції тощо [189]. Відтак, більшість зарубіжних дослідників визначають неформальну зайнятість як вид оплачуваної діяльності, що не оподатковується, не підтримується нормами соціального забезпечення і трудового законодавства, проте у всіх інших аспектах є законною [190].

Як вважає дослідниця Т. Є. Кагановська, «неформальну зайнятість можна тлумачити як діяльність, що здійснюється найманими особами на виключних домовленостях з роботодавцем», тобто «це відносини, в яких держава, в особі відповідних органів публічного адміністрування не приймає участь, в чому й проявляється протиправність такої форми трудових відносин» [186, с. 10].

За результатами аналізу досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців в контексті визначення дефініцій неформальної зайнятості, можна зробити висновок, що у нормативних документах Міжнародної організації праці, як і у вітчизняній практиці, застосовується поняття «неформальна зайнятість» (Informal Employment). Проте, нормативно-правова і статистична база країн ЄС оперує поняттям «незадекларована праця» (Undeclared Work) [185, 188-194]. Під незадекларованою працею розуміється «будь-який вид оплачуваної діяльності, яка є абсолютно законною за походженням, але не задекларованою у відповідних державних органах» [191, с. 1–2]. Аналогічне визначення використовує Європейська платформа для посилення співпраці у боротьбі з недекларованою зайнятістю, що функціонує з травня 2016 р. і має на меті визначити універсальні для країн – членів Євросоюзу статистичні та нормативні дефініції недекларованої зайнятості [192, с. 9]. Згідно Рекомендацій Міжнародної конференції статистиків праці (МКСП) та Методологічних положень щодо визначення неформальної зайнятості населення Державної



служби статистики України від 23.01.2013 р. № 16, які наразі є чинними, до числа осіб, що є неформально зайнятими, включають: [193, 194].

- осіб, які зайняті на підприємствах неформального сектора (незареєстрованих самозайнятих, роботодавців та їх найманих працівників, безкоштовно працюючих членів сім'ї тощо);
- осіб, які безкоштовно працюють на підприємствах формального сектора;
- осіб, які є найманими працівниками на неформальних робочих місцях формального сектора (працюючі за усною домовленістю або особи, що не мають будь-яких соціальних гарантій, зокрема: за них не сплачувався єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; вони не мали щорічної відпустки; оплачуваного лікарняного тощо).

Враховуючи специфіку неформальної зайнятості в економіці України, І. Л. Петрова виокремлює наступні категорії неформально зайнятих працівників [185, с. 30]:

- 1) зайняті на підприємствах у неформальному секторі: індивідуально зайняті; працівники та власники незареєстрованих підприємств;
- 2) зайняті у формальному секторі працівники, які: офіційно не оформлені на зареєстрованих підприємствах; здійснюють необліковувану діяльність на робочому місці; отримують прибутки від необлікованої діяльності підприємства;
- 3) зайняті одночасно у формальному і неформальному секторах, при цьому їх неформальна зайнятість може бути як первинною, так і вторинною.

Отже, важливою характеристикою неформальної зайнятості є те, що вона охоплює неформально зайнятих працівників як у формальному, так і у неформальному секторах економіки. При цьому явище неформальної зайнятості має місце не лише в країнах, що розвиваються, а й у розвинених країнах. Серед вагомих причин зростання неформального сектора – «поєднання надлишку пропозиції праці з низьким попитом на нього»; при цьому «надлишкова пропозиція праці пояснюється багатьма соціально-економічними та політичними факторами, такими як: перехід від

трудомістких до капіталомістких технологій, недостатня кваліфікація працівників, наявність внутрішньої міграції, що сприяє швидкому зростанню кількості робочої сили у містах тощо» [195]. Враховуючи особливості розвитку ринку праці України в переліку основних причин розповсюдження явища неформальної зайнятості та зростання її обсягів доцільно визначити наступні:

- високий рівень податкового навантаження на фонд оплати праці, що спричиняє спроби ухилення від податків та несплати обов'язкових платежів;
- невідповідність потреб найманих працівників та вимог роботодавців стосовно кваліфікації, умов праці та її оплати;
- дефіцит формальних робочих місць з достатнім рівнем оплати праці та сприятливими умовами її здійснення;
- привабливість гнучкого режиму роботи та відносної самостійності і свободи трудового процесу (особливо яскраво це можна прослідкувати на прикладі фрілансу);
- недостатність контролю з боку державних органів та слабкість санкцій за порушення податкового і трудового законодавства.

Тенденції розповсюдження неформальної зайнятості в Україні у числі своїх причин мають структурні диспропорції попиту та пропозиції робочої сили, відсутність законодавчої бази щодо регулювання неформальної зайнятості, інституційну неспроможність регулювання соціально-трудова відносин, нестабільність економічної та політичної ситуації в країні, наслідки військового конфлікту на Сході України.

Висвітлюючи причини поширення явища неформальної зайнятості у світі, слід визнати той факт, що вони принципово відрізняються від реалій її розповсюдження в Україні. У той же час спільною причиною для більшості країн є наявність трудонадлишкової кон'юнктури ринку праці та значного дисбалансу попиту і пропозиції, що знаходить своє відображення у надлишку робочої сили, через що вона переходить до неформального сектора.

Вважаємо за доцільне умовно поділити неформальний ринок праці на два основних сегменти за причинами неформальної зайнятості. Відтак, наявність неформальної зайнятості навіть у економічно розвинених країнах світу пояснюється процесами глобалізації та цифровізації економіки, які спричиняють появу нових, «гнучких» робочих місць із відповідним рівнем незалежності та свободи, можливостями використання власного робочого часу для працівника (особливого поширення це явище набуває у сфері інформаційних технологій, що можна прослідкувати на прикладі фрілансу). Слід зазначити, що в даному сегменті неформальної зайнятості (сегмент № 1) знаходяться, переважно працівники інтелектуальної праці з високим рівнем кваліфікації. Не менш важливою причиною збільшення кількості неформально зайнятих є посилення міграційних процесів, в тому числі нелегальної міграції, що формує значну частину працівників, які працюють «в тіні» (сегмент №2). Відповідно до сегменту № 2 зараховуються працівники низької кваліфікації, які погоджуються працювати на робочих місцях з невисоким рівнем оплати праці та незадовільними умовами праці, отримуючи мінімальний заробіток на межі виживання. Вирішення проблем неформальної зайнятості (незадекларованої праці) полягає у забезпеченні соціальної захищеності неформально зайнятих працівників та переведення їх до формального сектору. На думку зарубіжних дослідників, одним із шляхів формалізації трудової діяльності може стати надання всім працівникам так званої універсальної трудової гарантії з базовим набором елементів соціального захисту, незалежно від статусу зайнятості [196].

Трансформаційні зміни світової та національної економіки здійснюють значний вплив на розвиток соціально-трудових відносин та функціонування ринку праці. Саме тому неформальна зайнятість має свої характерні риси та специфіку в сучасних умовах. На нашу думку, до ознак неформальної зайнятості доцільно віднести:

- наявність як у неформальному, так і у формальному секторі;
- стабільність поширення та збільшення масштабів;

- складність виявлення та статистичного обліку;
- значний вплив на розвиток ринку праці та економіки в цілому.

Наявність тіньового ринку праці та неформальної зайнятості здійснює значний негативний вплив на стан соціальної безпеки на ринку праці, що виражається у цілому ряді негативних наслідків на всіх рівнях соціальної безпеки як для неформально зайнятого працівника, так і для суб'єктів господарювання, держави та суспільства.

Відтак, наслідками неформальної зайнятості для працівника (рівень особистості) є: відсутність соціальної захищеності та мінімальних соціальних гарантій з боку держави (оплати відпусток, лікарняних, пенсійного страхування тощо); порушення трудових прав, передбачених законодавством; затримки у виплаті заробітної плати та зменшення її розмірів; у деяких випадках – порушення законодавства з питань умов праці та регулювання робочого часу. Для роботодавця (рівень суб'єктів господарювання) неформальна зайнятість несе в собі наслідки зниження трудової мотивації та лояльності працівників; зниженню обсягів інвестицій в робочу силу та недовикористання можливостей щодо розвитку та підвищення конкурентоспроможності працівників, що здійснює прямий вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. Неформальна зайнятість здійснює негативний вплив і на розвиток суспільства та стан його соціальної безпеки (рівень суспільства), що несе в собі наслідки поглиблення структурних диспропорцій на ринку праці та зростання рівня безробіття населення; посилення диференціації доходів населення; зростання масштабів корупції та тіньової економіки. Негативна роль неформальної зайнятості для держави проявляється у вигляді скорочення відрахувань з фонду заробітної плати до бюджету та соціальних фондів; недостовірності інформації щодо реальних економічних показників; ускладнення контролю грошової маси та її структури; зниження темпів економічного розвитку; деструктивних змінах нормативно-правового та інституційного забезпечення ринку праці; тінізації економіки.

У той же час неформальна зайнятість може нести в собі і певні позитивні наслідки. Зокрема, це стосується можливостей створення нових робочих місць, що є особливо важливим в нестабільних умовах функціонування сучасної економіки. При цьому «неформальні форми зайнятості можуть відповідати не тільки інтересам роботодавців, а й інтересам працівників, які зацікавлені в максимізації свого доходу та більшої гнучкості в організації своєї трудової діяльності», а для суспільства неформальна зайнятість здатна залучати до трудових відносин ті категорії людей, «яким в іншій ситуації було б складно знайти роботу в силу специфіки своїх можливостей», що «знижує витрати суспільства на утримання безробітних і частково непрацевдатних, а також зменшує соціальну напруженість завдяки зростанню доходу і розширенню можливостей самореалізації» [195]. Однак, на нашу думку, враховуючи несприятливу економічну ситуацію в Україні, проблеми оплати праці та соціального захисту населення, неефективність функціонування інститутів праці, неформальну зайнятість слід розглядати як одну з основних загроз соціальній безпеці на ринку праці, що деструктивно впливає на ведення соціально-трудових відносин. З метою забезпечення високого рівня соціальної безпеки на ринку праці необхідною є нейтралізація загрози неформальної зайнятості у вигляді комплексу заходів, спрямованих на збільшення кількості формальних робочих місць з гідними умовами праці, максимально можливим переведенням неформальних робочих місць до формального сектору.

Для виявлення тенденцій розвитку неформальної зайнятості на ринку праці України, доцільним є проведення оцінки її стану в сучасних умовах розвитку економіки. За даними Державної служби статистики України, у 2006–2019 рр. спостерігаються незначні коливання рівня неформальної зайнятості (рис. 3.1).



Рис. 3.1 Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років та рівень неформальної зайнятості\* у 2006–2019 рр., %

\* рівень неформальної зайнятості розраховано як відношення неформально зайнятого населення до загальної кількості зайнятого населення у віці 15-70 років

Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]

Протягом 2006-2012 рр. відзначається відносно стабільна ситуація у сфері неформальної зайнятості, проте значне зростання досліджуваного показника зафіксоване з 2014 року. Найвищий рівень неформальної зайнятості було зафіксовано у 2015 році (26,2%), після чого він почав поступово зменшуватися. Важливо відзначити, що значне зростання рівня неформальної зайнятості у 2014 році (25,1%) супроводжувалося різким скороченням відносного показника зайнятості населення у віці 15-70 років (56,6%), що свідчить про збільшення масштабів неформальної зайнятості на фоні зменшення загального її рівня. Оцінка показників зайнятості населення за 2014 рік засвідчує кризові явища на ринку праці, зокрема в контексті його соціальної безпеки, адже саме поширення неформальної зайнятості визначається однією з основних загроз соціальній безпеці на ринку праці. В цілому, відносний показник неформальної зайнятості

у 2019 році знизився порівняно з 2006 роком на 1,4 відсоткових пунктів (20,9 % у 2019 році; 22,3 % у 2006 році).

Окремої уваги заслуговують дані щодо неформальної зайнятості, її рівня та розподілу за типами робочих місць (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Формальна та неформальна зайнятість за типами робочих місць  
у 2006 та 2019 рр.**

<b>Показник</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
Зайняте населення у віці 15–70 років, усього, тис. осіб	20 730,4	16578,3	-4152,1
З нього неформально зайняте населення, тис. осіб	4 623,3	3460,4	-1162,9
Рівень неформальної зайнятості*, %	22,3	20,9	-1,4
Зайняте населення у віці 15–70 років за наймом, %	67,9	83,7	15,8
Зайняте населення у віці 15–70 років не за наймом, %	32,1	16,3	-15,8
Неформально зайняте населення за наймом, %	28,4	45,8	17,4
Неформально зайняте населення не за наймом, %	71,6	54,2	-17,4

\* рівень неформальної зайнятості розраховано як відношення неформально зайнятого населення до загальної кількості зайнятого населення у віці 15-70 років

*Джерело:* розраховано автором за даними [157, 159]

Протягом досліджуваного періоду спостерігається тенденція до зменшення кількості зайнятого населення у віці 15–70 років, і, відповідно зменшення кількості неформально зайнятого населення (відповідно на 20% та 25,2 %). Слід звернути увагу на той факт, що в структурі зайнятого населення у віці 15–70 років переважає зайнятість за наймом (67,9 % у 2006 році; 83,7 % у 2019 році). При цьому неформально зайняте населення працює переважно на робочих місцях не за наймом (71,6 % у 2006 році; 54,2 % у 2019 році). Порівнюючи статистичні дані 2006 та 2019 років можна зробити висновок про зростання зайнятості на робочих місцях за наймом як серед загальної кількості

зайнятих, так і серед неформально зайнятих працівників (відповідно на 15,8 та 17,4 відсоткових пунктів).

У процесі оцінки сучасного стану неформальної зайнятості на ринку праці України важливим є вивчення її статево-вікових, освітньо-професійних, галузевих та регіональних характеристик. У таблиці 3.2 наведена інформація щодо розподілу неформально зайнятого населення за гендерною ознакою та місцем проживання.

Таблиця 3.2

**Неформальна зайнятість населення України за статтю та місцем  
проживання у 2006 та 2019 рр.**

<b>Показник</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>	<b>2019 у % до 2006</b>
Неформально зайняте населення, тис. осіб	4623,3	3460,4	74,8
в тому числі жінки, тис. осіб	2249,2	1403,3	62,4
у % до підсумку	48,6	40,6	-
чоловіки, тис. осіб	2374,1	2057,1	86,6
у % до підсумку	51,4	59,4	-
Мешканці міської місцевості, тис. осіб	1319,4	1586,2	120,2
у % до підсумку	28,5	45,8	-
Мешканці сільської місцевості, тис. осіб	3303,9	1874,2	56,7
у % до підсумку	71,5	54,2	-

*Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]*

У структурі неформально зайнятого населення переважають особи чоловічої статі, що зумовлене не лише традиційним розподілом гендерної ролі чоловіків у суспільстві, а й переважанням неформальної зайнятості у сферах, що потребують важкої фізичної праці, таких як сільське господарство, лісове та рибне господарство; будівництво; торгівля та ремонт). Питома вага чоловіків серед неформально зайнятих працівників у 2006 та 2019 роках становила відповідно 51,4 % 59,4 %; осіб жіночої статі – 48,6 % та 40,6 % відповідно. Таким чином, відмічається зростання частки осіб чоловічої статі у структурі неформально зайнятого населення та зменшення частки жінок. У той же час



абсолютний показник неформально зайнятих протягом досліджуваного періоду зменшився серед представників обох категорій населення.

Розглядаючи розподіл неформально зайнятого населення за місцем проживання слід відзначити зростання кількості мешканців міст та зменшення кількості осіб, що проживають у сільській місцевості. При цьому питома вага мешканців міст у структурі неформально зайнятого населення перевищує відповідний показник серед осіб, що проживають у сільській місцевості, як у 2006, так і у 2019 році. Варто відзначити зростання частки мешканців міської місцевості (28,5 % у 2006 році; 45,8 % у 2019 році) та відповідне зниження частки мешканців сільської місцевості (71,5 % у 2006 році; 54,2 % у 2019 році). Вищезазначену особливість можна пояснити не лише зростанням масштабів неформальної зайнятості у містах, а й загальним скороченням зайнятого населення у сільській місцевості.

Щодо вікових характеристик неформально зайнятого населення (табл. 3.3), то основна частина працюючих неформально припадає на вікову групу 40–49 років (20,3 % у 2006 році та 24,1 % у 2019 році відповідно). Крім того, значну частину неформально зайнятих у 2006 році складали не лише особи віком від 40 до 49 років, а й працівники віком від 15 до 24 років, та від 50 до 70 років, тобто найбільш вразливі на ринку праці категорії населення – молодь та особи старшого (передпенсійного та пенсійного) віку. Розповсюдження неформальної зайнятості серед молоді зумовлюється необхідністю поєднувати навчання та роботу без офіційного працевлаштування. Щодо осіб старшого (передпенсійного та пенсійного) віку, основними мотивами неформальної зайнятості для них стає необхідність отримання додаткового доходу, викликана низьким рівнем пенсійного забезпечення, а також прагнення продовжувати свою трудову діяльність та бути затребуваними у професійній сфері.

У 2019 році структура неформально зайнятого населення за віковими групами дещо змінилася. Зокрема, найбільшу питому вагу неформально

зайнятих становили особи у вікових групах 40-49 років та 50-59 років, в той час як частка молоді 15–24 років дещо зменшилася.

Таблиця 3.3

**Структура неформально зайнятого населення України за віковими групами у 2006 та 2019 рр., %**

<b>Вікові групи</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
15–24 роки	17,4	9,6	-7,8
25–29 років	10,8	12,5	1,7
30–34 роки	10,0	14,2	4,2
35–39 років	9,2	13,1	3,9
40–49 років	20,3	24,1	3,8
50–59 років	16,1	20,6	4,5
60–70 років	16,2	5,9	-10,3

*Джерело:* розраховано автором за даними [157, 159]

Таким чином, проведений аналіз статистичної інформації засвідчив зменшення питомої ваги неформально зайнятих, що знаходяться в межах вікових груп 15–24 роки та 60–70 років, в той час як по іншим віковим категоріям відбулося збільшення досліджуваного показника. Це явище відображає деяке покращення ситуації на ринку праці щодо неформального його аспекту стосовно соціально вразливих категорій зайнятого населення (15–24 років та 60–70 років), у той час як стабільно високою залишається частка неформально зайнятих серед осіб середнього віку (40–49 років).

Проаналізуємо динаміку освітньо-професійних характеристик неформально зайнятого населення. Статистична інформація щодо неформальної зайнятості відповідно до рівня освіти працівників наведена у таблиці 3.4.

Так, у 2019 році найбільшу частку неформально зайнятих складали працівники із професійно-технічною та повною загальною середньою освітою (33,3 % та 32,4 % відповідно). Максимальний показник неформально зайнятого населення у 2006 році припадав на осіб з повною загальною середньою освітою та базовою загальною середньою освітою і без освіти (53,9 % та 26,0 % відповідно).

**Структура неформально зайнятого населення України за рівнем освіти  
у 2006 та 2019 рр., %**

<b>Рівень освіти</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
Повна вища	5,8	13,5	7,7
Базова вища	1,6	1,3	-0,3
Неповна вища	12,7	14,7	2,0
Професійно-технічна	-	33,3	-
Повна загальна середня	53,9	32,4	-21,5
Базова, початкова загальна середня або без освіти	26,0	4,8	-21,2

*Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]*

Вважаємо, що необхідно враховувати розбіжності у статистичному відображенні інформації, оскільки за даними Державної служби статистики, у 2006 році відокремлення неформально зайнятих працівників, що мають професійно-технічну освіту, не здійснювалося. Протягом досліджуваного періоду відбулося зростання питомої ваги неформально зайнятих з повною та неповною вищою освітою, в той час як по інших категоріям відбулося зменшення частки неформально зайнятого населення.

У 2019 році зберігається тенденція щодо значної кількості неформально зайнятих у професійній групі найпростіших професій (рис. 3.2). Відтак, їх питома вага становила 50,1 % від загальної кількості неформально зайнятого населення. Зі значним відривом від інших професійних груп значна кількість неформально зайнятих зафіксована серед працівників сфери торгівлі та послуг і кваліфікованих робітників з інструментом (відповідно 16,1 % та 16,6 %). Серед працівників інших професійних груп масштаби неформальної зайнятості є незначними. Все це свідчить про наявність схильності до неформальної зайнятості саме серед професійних груп, які не потребують високого рівня знань та кваліфікації для здійснення трудових функцій, і характеризуються низькою оплатою праці.

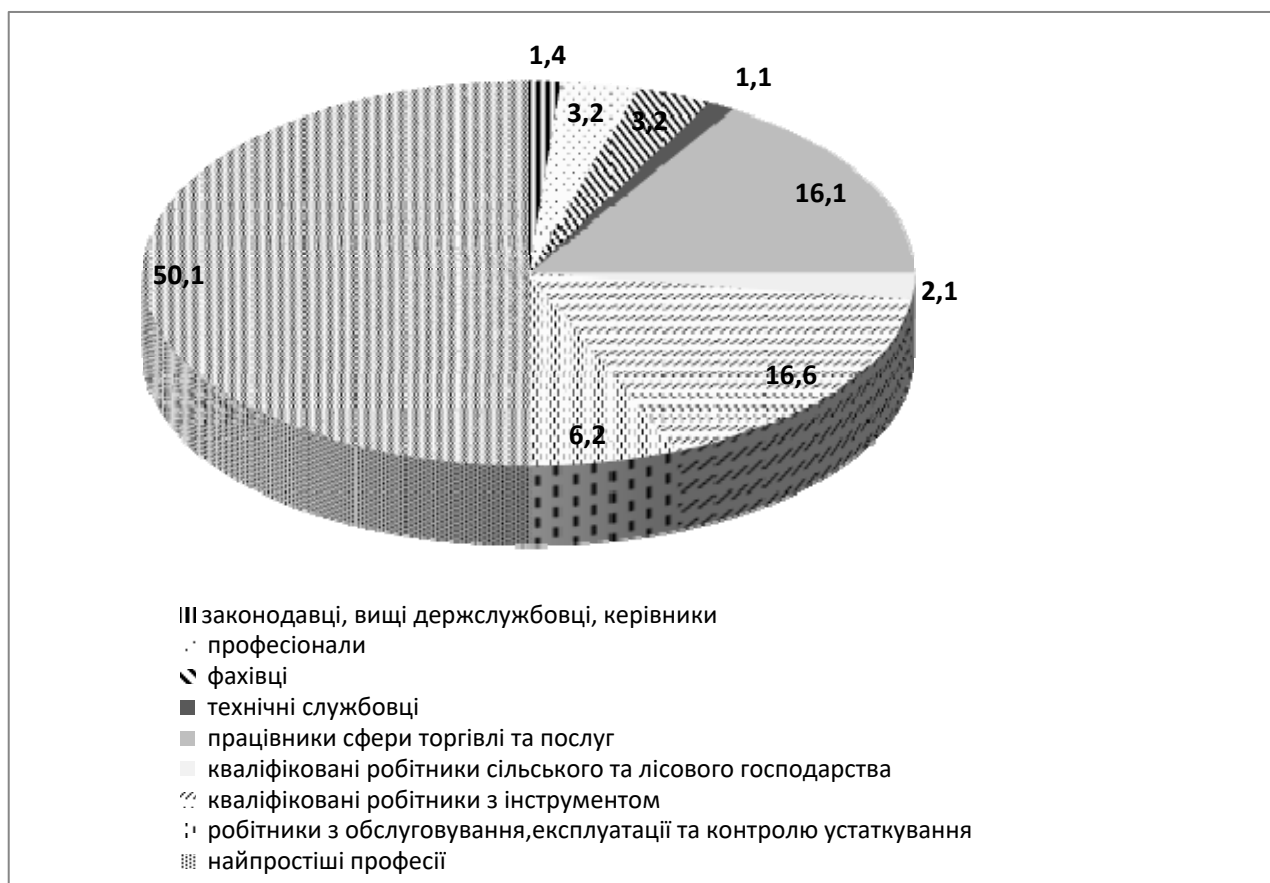


Рис. 3.2 Структура неформально зайнятого населення України за професійними групами 2019 р., %

Джерело: розраховано автором за даними [159]

Значна питома вага неформально зайнятих працівників в даній категорії, що перевищує 50 %, засвідчує розповсюдженість сегмента №2 неформального ринку праці, який включає працівників низької кваліфікації, що працюють на робочих місцях з мінімальною оплатою праці та незадовільними умовами праці. Все це являє собою серйозну загрозу соціальній безпеці на ринку праці, що вкрай негативно позначається на рівні трудових доходів населення і загальному добробуті суспільства.

Важливою в процесі дослідження неформальної зайнятості населення є оцінка її структури за видами економічної діяльності (рис. 3.3).

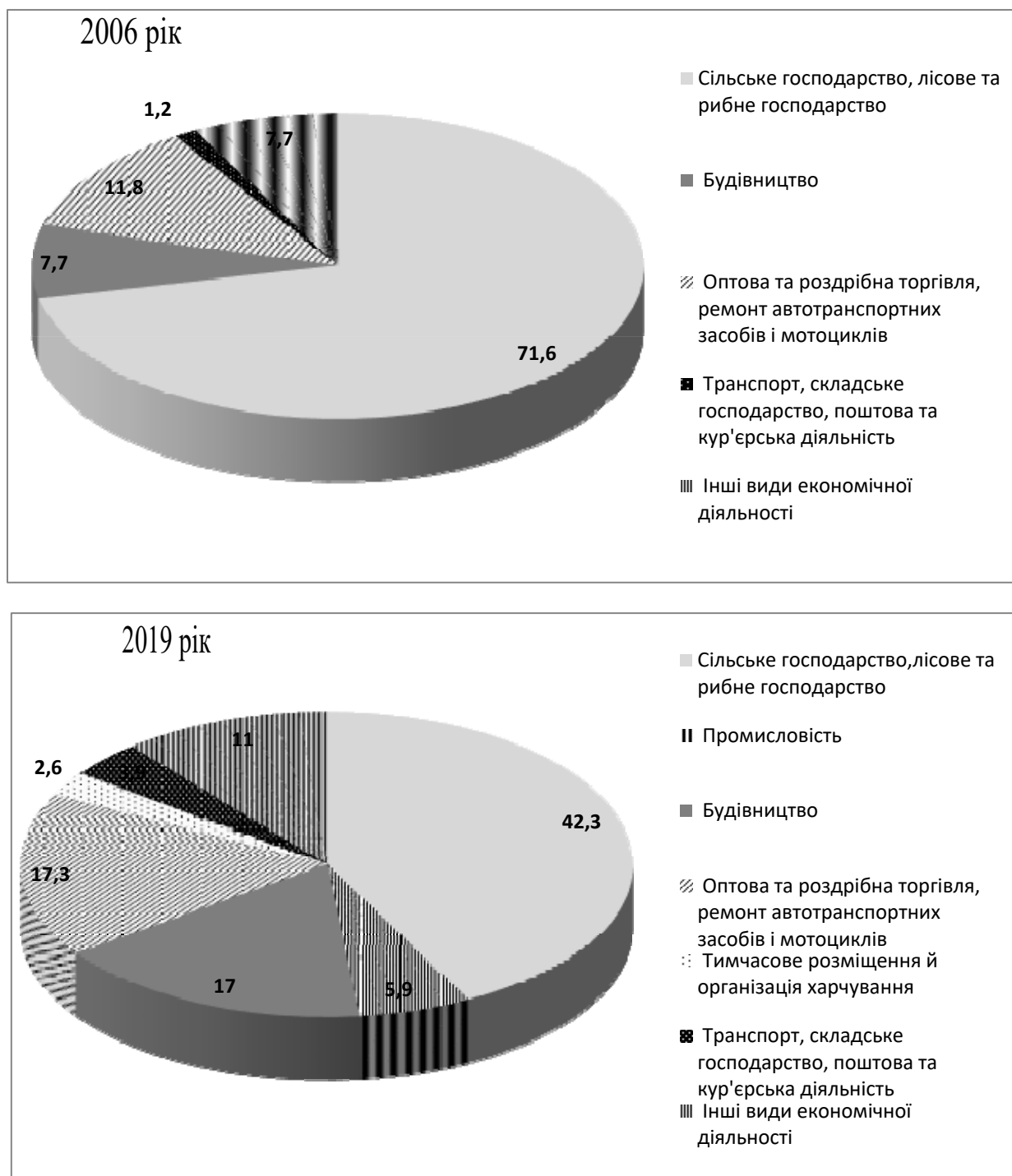


Рис. 3.3 Структура неформальної зайнятості населення України за видами економічної діяльності у 2006 та 2019 рр., %

\*у 2006 році до оптової та роздрібно торгівлі враховувалася діяльність готелів та ресторанів

Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]

В процесі порівняння показників питомої ваги неформально зайнятих працівників у різних сферах економічної діяльності у 2006 та 2019 роках

зберігається тенденція щодо найбільших масштабів неформальної зайнятості саме у сільському господарстві, лісовому та рибному господарстві (71,6 % у 2006 році; 42,3 % у 2019 році). Це можна пояснити кризовим станом суб'єктів господарювання, які провадять свою діяльність у вищезазначених видах економічної діяльності; дефіцитом робочих місць та низьким рівнем розвитку сільських територій. Позитивним є зменшення питомої ваги неформально зайнятих у сільському господарстві, лісовому та рибному господарстві у 2019 році, порівняно з 2006 роком.

Значними обсягами неформально зайнятого населення у 2006 році також характеризувалися оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (11,8 %).

Структура неформально зайнятих працівників у 2019 році дещо змінилася. Окрім лідируючих за питомою вагою неформально зайнятих осіб у сільському, лісовому та рибному господарстві, значних масштабів неформальна зайнятість досягла у оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (17,3 %); будівництві (17,0 %). В обох вищезазначених видах економічної діяльності питома вага неформально зайнятих у 2019 році зросла, у порівнянні з 2006 роком. Крім того, збільшилася частка неформально зайнятих працівників у інших видах економічної діяльності.

Суттєві розбіжності у досліджуваному явищі зафіксовані в огляді рівня неформальної зайнятості за регіонами України (рис. 3.4). Відносний показник неформально зайнятого населення коливається у межах від 10,4 % у Київській області до 49,4 % у Чернівецькій області. Відтак, серед трійки лідерів серед регіонів, які засвідчили найнижчий рівень неформальної зайнятості у 2019 році – Київська, Харківська та Полтавська області (відповідно 10,4 %, 10,9 % та 11,4 %). На останніх місцях за результатами ранжування регіонів за рівнем неформальної зайнятості населення опинилися Чернівецька, Рівненська та Херсонська області з найбільшими обсягами неформально зайнятого населення (відповідно 49,4 %, 43,6 % та 38,3 %). Даний розподіл свідчить про поширення неформальної зайнятості саме у регіонах аграрної спрямованості, де переважають підприємства

аграрного сектору та особисті селянські господарства. В свою чергу промислово розвинуті регіони мають значно нижчі показники неформальної зайнятості населення, про що засвідчив й попередньо проведений аналіз розподілу неформально зайнятих осіб за видами економічної діяльності.

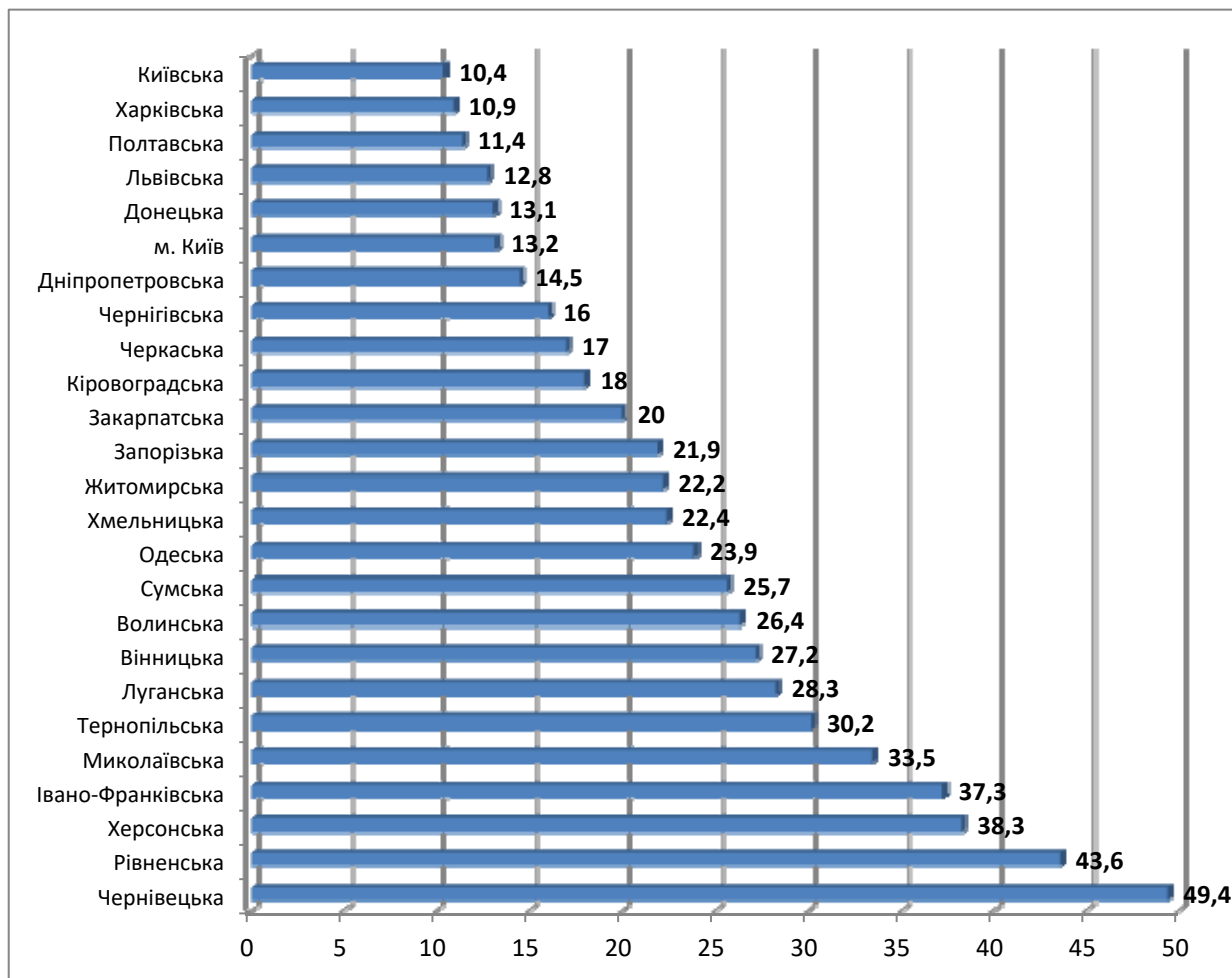


Рис. 3.4 Рівень неформальної зайнятості за регіонами України у 2019 році, %\*

\* неформальна зайнятість населення за регіонами України у 2019 рр., у % до кількості зайнятого населення у відповідному регіоні

*Джерело:* розраховано автором за даними [159]

З метою вивчення впливу неформальної зайнятості на важливі характеристики ринку праці проведене групування регіонів з подальшим аналізом отриманих результатів. Для регіонального поділу на групи за рівнем неформальної зайнятості населення пропонуємо визначати 5 основних зон неформальної зайнятості населення:

- зона № 1, що характеризує низький рівень неформальної зайнятості (до 10 %);
- зона № 2 з нижчим за середній рівень неформальної зайнятості (10–20%);
- зона № 3, що визначає середній рівень неформальної зайнятості (20–30 %);
- зона № 4 з вищим за середній рівень неформальної зайнятості (30–40 %);
- зона № 5, що характеризує високий рівень неформальної зайнятості (понад 40%).

За результатами регіонального розподілу у 2019 році до зони № 1 не увійшов жоден регіон. До зони № 2 належать такі регіони, які мають рівень неформальної зайнятості, нижчий за середній. Серед них: Київська, Харківська, Львівська, Донецька області, м. Київ, Дніпропетровська, Черкаська, Чернігівська, Кіровоградська Закарпатська області. До регіонів із середнім рівнем неформальної зайнятості (зона № 3) увійшли: Запорізька, Житомирська, Хмельницька, Одеська, Сумська, Волинська, Вінницька, Луганська області. Серед регіонів із рівнем досліджуваного показника, вищим за середній (зона № 4) – Тернопільська, Миколаївська, Івано-Франківська, Херсонська області. До зони № 5 із найвищими показниками неформальної зайнятості увійшли Рівненська та Чернівецька області.

З метою визначення впливу явища неформальної зайнятості на стан соціальної безпеки на ринку праці вважаємо за доцільне обрати такі показники, як:

1. Валовий регіональний продукт у розрахунку на одну особу (грн.), що відображає стан розвитку економіки регіонів та являє собою узагальнену ознаку економічної діяльності.

2. Наявні доходи населення регіонів у розрахунку на одну особу (грн.), що визначає рівень добробуту громадян та, відповідно, характеризує соціальну складову економічної безпеки.

У зв'язку з відсутністю на момент проведення дослідження статистичних даних щодо валового регіонального продукту та наявних доходів населення у



регіональному розрізі за 2019 рік, у якості інформаційної бази розрахунків було обрано відповідні показники за 2018 рік. Результати групування наведено в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

**Кількісні параметри групування регіонів за рівнем неформальної  
зайнятості населення, валовим регіональним продуктом та наявними  
доходами населення в розрахунку на одну особу у 2018 році**

<b>Показник</b>	<b>Зона №1</b>	<b>Зона №2</b>	<b>Зона №3</b>	<b>Зона №4</b>	<b>Зона №5</b>
Рівень неформальної зайнятості, %	<10	10–20	20–30	30–40	>40
Кількість регіонів у групі	1	9	7	5	3
Валовий регіональний продукт у розрахунку на одну особу, у середньому по групі, грн.	112521	104341	64479,3	50023	47839,3
Наявні доходи населення регіонів у розрахунку на одну особу, у середньому по групі, грн.	65623	64346,6	53511,4	45317,4	46556,7

*Джерело: розраховано автором за даними [170, 197, 198]*

За результатами проведеного групування можна зробити висновок про наявність оберненої залежності між показниками неформальної зайнятості населення та валовим регіональним продуктом у розрахунку на одну особу, про що свідчать низькі значення останнього у зонах з високим рівнем неформальної зайнятості. Зокрема, найбільший обсяг середнього по групі валового регіонального продукту (112521 грн.) спостерігається у зоні № 1, яка включає Київську область, що має найнижчий рівень неформальної зайнятості населення. Надалі зі збільшенням масштабів неформальної зайнятості населення у розрізі регіонів відбувається зменшення валового регіонального продукту, що розраховується на одну особу. Відтак, найнижчий середній

показник валового регіонального продукту (47839,3 грн.) зафіксований у зоні №5, що включає регіони із найвищим рівнем неформальної зайнятості.

Схожа тенденція прослідковується і відносно наявних доходів населення у розрахунку на одну особу. Найвищий їх показник спостерігався у зоні з найнижчим рівнем неформальної зайнятості населення (зона №1). Відповідно, зі зростанням масштабів неформальної зайнятості зменшується середній по групі регіонів показник наявних доходів населення у розрахунку на одну особу. У той же час варто врахувати взаємозв'язок між неформальною зайнятістю і розміром наявних доходів у розрахунку на одну особу, який виражається в тому, що саме низький показник доходів населення стимулює до пошуку можливостей додаткового заробітку та подолання бідності, в тому числі і за рахунок неформальних джерел оплати праці та неформальних соціально-трудових відносин.

Таким чином, неформальна зайнятість справляє суттєвий негативний вплив на стан економічного розвитку регіонів України та рівень добробуту населення. Для вирішення проблемної ситуації на ринку праці України, пов'язаної із поширенням неформальної зайнятості населення, необхідно звернутися до провідного досвіду зарубіжних країн, які проводять ефективну політику щодо легалізації трудових відносин. Серед світових підходів до управління ризиками у сфері зайнятості можна відзначити децентралізацію та контрактацію послуг із працевлаштування, пріоритет активних програм регулювання зайнятості, профілювання, аутсорсинг послуг працевлаштування, гнучкі системи перепідготовки робочої сили [185, С.32]. Враховуючи корисний для України досвід ЄС у питаннях легалізації соціально-трудових відносин, слід відзначити важливість контролюючих заходів з боку національних інспекцій з праці. Важливість їх функцій відзначається у затвердженій на початку 2014 року Резолюції Європарламенту «Ефективні інспекції з питань праці як стратегія покращення умов зайнятості в Європі» [199]. Інституційне забезпечення механізмів подолання неформальної зайнятості в Україні

потребує свого удосконалення на предмет підвищення дієвості та ефективності заходів, що проводяться.

Таким чином, з метою посилення соціальної безпеки на ринку праці України та нейтралізації загрози зростання масштабів неформальної зайнятості важливою складовою державної політики має стати цілий ряд адміністративних, правових, економічних та соціальних заходів, спрямованих на детінізацію зайнятості. Детінізацію зайнятості розглядають, як «комплекс заходів економічного, соціального й інституційного характеру, направлено на зниження рівня тіньової зайнятості шляхом забезпечення сприятливих соціально-економічних стимулів для розвитку продуктивної зайнятості на умові максимального врахування інтересів суб'єктів ринку праці» [200, с. 7]. Ключовим завданням при цьому має стати покращення інституційного забезпечення детінізації відносин зайнятості і оплати праці.

Згідно Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення» від 5 вересня 2018 р. № 649-р, до проведення комплексних заходів, спрямованих на формалізацію зайнятості та доходів населення залучені та уповноважені: Державна служба з питань праці, Державна фіскальна служба, Пенсійний фонд України, Національна поліція, інші центральні органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування [201]. Важливу роль в процесах детінізації ринку праці відіграють не лише вищезазначені інститути, а й сукупність інституцій, що сприяють переорієнтації неформального сектора на формальні основи. Складові інституційного забезпечення детінізації ринку праці та їх функціональні характеристики наведені на рисунку 3.5.

Враховуючи функціонал державних інститутів, що базується на законодавчих та нормативно-правових, фінансових, інформаційних основах інституційного впливу, а також суспільних нормах та правилах поведінки в процесі реалізації соціально-трудова відносин, слід наголосити на важливості постійної взаємодії усіх складових інституційного забезпечення детінізації ринку праці.



Рис. 3.5 Інституційне забезпечення детінізації ринку праці в Україні

Джерело: розробка автора

У процесі вирішення проблеми неформальної зайнятості населення важливим є зміцнення інститутів та інституцій, діяльність яких спрямована на формалізацію відносин зайнятості та виведення їх із «тіні». Все це стає можливим за наступних умов:

- адекватної законодавчої та нормативно-правової бази, що відзначається відсутністю суперечностей та відповідністю вимогам часу;
- достатнього фінансового забезпечення заходів, покликаних зменшити рівень неформальної зайнятості населення в країні;
- забезпечення інформаційно-консультаційної підтримки, що має на меті інформувати як працівників, так і роботодавців, відносно змін трудового і податкового законодавства, а також ризиків неформальних трудових відносин та отримання «тіньових» доходів;
- поступового формування суспільної моделі поведінки, орієнтованої на офіційне працевлаштування та отримання задекларованих доходів, що стане можливим за рахунок проведення економічних заходів з боку держави, спрямованих на підвищення загального рівня добробуту населення.

На нашу думку, до пріоритетних заходів державної політики, спрямованої на усунення загроз тіньової зайнятості та неформального ринку праці, слід віднести:

- створення робочих місць традиційного формату у ключових видах економічної діяльності (промисловість, АПК, будівництво, транспорт тощо);
- розвиток інноваційних форм зайнятості та самозайнятості населення із декларуванням доходів від трудової діяльності;
- розвиток малого та середнього бізнесу на основі практики розвинених країн світу щодо податкових пільг (знижених податкових ставок або звільнення від оподаткування) протягом перших двох років діяльності підприємства;
- стимулювання молодіжного підприємництва за рахунок пільгового оподаткування, а також спрощення механізмів реєстрації та ліцензування діяльності;

– посилення контролю дотримання трудового і податкового законодавства із підвищенням ступеня жорсткості штрафних санкцій, що застосовуються у випадку виявлених порушень.

Доцільним є обґрунтування комплексу заходів щодо детінізації соціально-трудових відносин та його поділ на блоки нормативно-правового, регулятивного, адміністративного, стимулюючого, економічного, соціального, інформаційного характеру (рис. 3.6).

Таким чином, заходи нормативно-правового блоку сприятимуть вирішенню проблеми узгодженості законодавства стосовно регулювання відносин праці й зайнятості, оподаткування, розвитку підприємницької діяльності, що являє собою основу для здійснення подальших перетворень на предмет формалізації ринку праці та забезпечення його соціальної безпеки. Актуальним питанням залишається оптимізація системи оподаткування новостворених підприємств сфери малого та середнього бізнесу, молодіжних стартапів, самозайнятих працівників тощо. За умови формування дієвого механізму законодавчого регулювання чинників формалізації зайнятості стане можливим застосування усіх інших блоків заходів.

Регулятивний блок являє собою сукупність заходів регуляторної політики держави стосовно оптимізації галузевої, територіальної (регіональної), освітньо-професійної структур ринку праці; узгодженню попиту і пропозиції робочої сили, зокрема за рахунок підготовки майбутніх фахівців згідно вимог ринку праці та співпраці навчальних закладів із бізнес-структурами. Партнерство сфер бізнесу та освіти сприятиме ефективній взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, що, в свою чергу, забезпечить збалансування освітньо-професійної структури. У свою чергу активізація процесів мобільності робочої сили є джерелом оптимізації галузевої та територіальної структур ринку праці.



Рис. 3.6 Заходи щодо детінізації відносин зайнятості та оплати праці в контексті забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України

Джерело: розробка автора

Адміністративний блок включає заходи щодо посилення контролю за адмініструванням податків і соціальних внесків, а також відповідальності суб'єктів соціально-трудова відносин щодо дотримання законодавства; впровадження більш жорстких штрафних санкцій за несплату / часткову сплату податків і соціальних внесків та відсутність офіційного оформлення працівника.

Заходи стимулюючого блоку покликані посилити привабливість формального сектору для населення, зокрема за рахунок розбудови системи соціального, в тому числі медичного страхування, а також реформування пенсійної системи. На жаль, в сучасних умовах стимули працівників щодо добровільного здійснення внесків на власне пенсійне забезпечення, практично відсутні, через мізерні розміри пенсій, які не забезпечують навіть базових потреб людини. Саме тому значну частку неформально зайнятого населення складають особи, що отримують заробітну плату «в конвертах», обираючи матеріальний добробут на короткострокову перспективу. Стимулюючий вплив на розвиток формальних соціально-трудова відносин може здійснити і розповсюдження інноваційних, гнучких та нестандартних форм зайнятості населення у формальному секторі (фріланс, надомна робота, часткова зайнятість, суміщення професій та посад тощо). Це сприятиме поступовій переорієнтації неформально зайнятих та посиленню привабливості формальних трудових відносин за рахунок більшої самостійності та свободи у плануванні та використанні власного робочого часу, економії транспортних витрат тощо.

Економічний блок заходів щодо детінізації ринку праці включає дві основні складові:

– розвиток малого та середнього бізнесу й молодіжного підприємництва, що включає забезпечення гнучкості податкової системи в контексті необхідності впровадження пільгового оподаткування; спрощення процедури реєстрації суб'єктів малого та середнього підприємництва, ліцензування підприємницької діяльності; удосконалення сфери кредитування з метою розширення доступу до кредитних ресурсів на пільгових умовах; забезпечення



юридичної та інформаційно-консультаційної підтримки для вищезазначених підприємств;

– зростання реальних доходів населення та загального рівня добробуту з урахуванням принципу справедливості для працівників усіх видів економічної діяльності за рахунок удосконалення організації оплати праці з орієнтацією на високий рівень соціальних стандартів та соціального забезпечення.

Заходи соціального блоку сприятимуть вирішенню важливої проблеми у сфері соціально-трудових відносин, що перешкоджає забезпеченню соціальної безпеки на ринку праці: залученню до процесів формування, розподілу на використання робочої сили соціально вразливих та незахищених категорій населення: інвалідів, молоді та осіб старшого віку, які стикаються із труднощами в процесі пошуку роботи, через що мають найбільшу схильність до неформальної зайнятості. Вирішення вищезазначеної проблеми стане можливим за допомогою впровадження зарубіжного досвіду на предмет податкового заохочення суб'єктів господарювання, які приймають на роботу осіб з обмеженою працездатністю, випускників закладів освіти або осіб старшого віку.

Інформаційний блок запропонованих заходів включає в себе не лише проведення інформування та надання консалтингових послуг для суб'єктів трудових відносин з приводу юридичних аспектів заснування власної справи, особливостей адміністрування податків та соціальних внесків, дотримання трудового законодавства. До цього блоку заходів також доцільно віднести моніторинг соціально-трудої сфери на предмет її неформальності, який включатиме збір та обробку, аналіз інформації та дослідження індикаторів формальної та неформальної зайнятості, прогнозування подальшого розвитку формального та неформального ринку праці. Все це сприятиме виявленню проблемних питань, які перешкоджають детінізації соціально-трудових відносин в Україні.

Вважаємо, що першим кроком на шляху зниження масштабів неформальної зайнятості в Україні можна вважати ухвалення Розпорядження

Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 649-р «Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості», згідно якого передбачалося проведення заходів, спрямованих на детінізацію зайнятості та доходів населення; інформаційно-роз'яснювальної кампанії про неприпустимість допуску працівників без офіційного оформлення; посилення контрольних заходів; а також звітність Державної фіскальної служби, Пенсійного фонду України, Національної поліції та інших центральних органів виконавчої влади перед Державною службою з питань праці про проведену роботу, з метою подальшого узагальнення та подання інформації Міністерством соціальної політики Кабінету Міністрів України [201]. Все це дало позитивні результати, які виявилися у зниженні рівня формальної зайнятості у 2019 році. Як повідомляє Державна служба зайнятості України, кількість працівників тіньової сфери скорочується з одночасним збільшенням числа офіційно зайнятих осіб. Відтак, кількість зайнятих громадян у віці 15–70 років у неформальному секторі економіки у I півріччі 2019 року скоротилася на 94 тис. осіб та становила 3,5 млн осіб [202]. При цьому подальше зменшення рівня неформальної зайнятості залишається в числі пріоритетних завдань Державної служби зайнятості та державних інститутів детінізації ринку праці. Серед основних кроків, що пропонуються та активно впроваджуються Державною службою зайнятості України – сприяння офіційному працевлаштуванню за рахунок збільшення пропозиції легальних робочих місць (передбачено, що у 2020 році кількість зареєстрованих вакансій зросте на 8 % порівняно з 2019 роком); матеріальне заохочення роботодавців до укладення трудових договорів; проведення роз'яснень щодо застосування законодавства та неприпустимості роботи працівників без офіційного оформлення трудових відносин; аналіз статистичної інформації з метою виявлення найбільш вразливих секторів економіки; вжиття заходів щодо осіб, які зловживають статусом безробітних (згідно законодавства України – ст. 31 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» – тривалість виплати допомоги по безробіттю скорочується на строк до 90 календарних днів у

випадку приховування відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу або здійснення іншої діяльності за винагороди в період одержання допомоги по безробіттю) [203].

Серед позитивних зрушень щодо скорочення неформальної зайнятості в Україні слід відзначити впровадження проекту «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці», що здійснюється за сприяння ЄС та МОП. Згідно звіту «Незадекларована праця в Україні: характер, масштаби та шляхи подолання» (квітень 2018 року), серед основних рекомендацій щодо зменшення рівня неформальної зайнятості пропонується: розробка системи оцінки, дослідження і моніторингу явища незадекларованої праці у якості провідного мотиву стратегічного управління зайнятістю; заходи щодо стримування практики незадекларованої праці, що включають удосконалення механізмів виявлення незадекларованої праці, зокрема через підвищення ефективності інспекційної діяльності, та заходи з удосконалення санкцій; забезпечення дотримання вимог законодавства шляхом запобіжних, виправних заходів та заходів зі сприяння виконанню зобов'язань [204]. Важливий наголос при цьому слід зробити на необхідності концентрації зусиль на ключових питаннях формалізації соціально-трудових відносин з метою максимізації ефекту від впроваджених заходів. Зокрема, це стосується комплексу нормативно-правових, адміністративних, економічних, соціальних та інших заходів, які сприятимуть заохоченню переорієнтації неформального сектору на формальні основи функціонування.

Наслідки поширення неформальної зайнятості відображаються, в першу чергу, в контексті появи значних загроз недоотримання податкових і соціальних надходжень з боку держави та відсутності належного соціального захисту неофіційно зайнятих [205]. Все це здійснює негативний вплив як на сферу безпеки зайнятості (нестабільність зайнятості, порушення трудового законодавства у сфері охорони праці та регулювання робочого часу, можливі незадовільні умови праці та низький рівень матеріально-технічного забезпечення тощо), так і на сферу безпеки оплати праці (несвоєчасність

виплат, наявність заборгованості з виплати заробітної плати, можливий низький рівень оплати праці, відсутність соціальних гарантій тощо). Саме тому слід відзначити особливу важливість зниження обсягів неформальної зайнятості та формалізації соціально-трудових відносин у якості чинника забезпечення соціальної безпеки на ринку праці [205] .

### **3.2 Соціальна безпека молоді та осіб старшого віку на ринку праці в контексті діагностики загрози безробіття**

Необхідність забезпечення соціальної безпеки на ринку праці зумовлює потребу детального вивчення загроз, які виникають у сфері зайнятості та оплати праці. Зокрема, вони стосуються тенденцій щодо зростання рівня безробіття найменш захищених категорій робочої сили, які характеризуються низькою конкурентоспроможністю на ринку праці – осіб молодого та старшого віку. Розглядаючи загрози соціальній безпеці на ринку праці, пов'язані із залученням та відтворенням робочої сили даних вікових груп, постає необхідність визначення причин та наслідків загрози зростання безробіття серед молоді та осіб старшого віку, а також діагностики сучасних тенденцій розвитку відповідних сегментів ринку праці. Особливої гостроти та актуальності в сучасних умовах набуває проблема забезпечення зайнятості молоді, що підтверджується світовими тенденціями високого рівня безробіття (14 % у 2019 році). Саме тому проблема молодіжної зайнятості є актуальним питанням не лише в Україні, а й в усьому світі. За даними Міжнародного бюро праці (МБП), один мільйон молодих людей досягнуть працездатного віку протягом найближчих десяти років [206]. Отже, ключовим завданням для міжнародної спільноти є надання молоді можливостей для працевлаштування і вирішення проблеми безробіття. Варто зазначити, що завдання забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної роботи всім, включаючи жінок та молодь, була визначена в рамках ліквідації абсолютної бідності в контексті

цілей розвитку тисячоліття, що були розроблені на основі Декларації Тисячоліття ООН та підписані у вересні 2000 року.

Незважаючи на те, що особи молодого віку складають майбутній трудовий потенціал будь-якої країни, саме вони є найменш захищеною категорією робочої сили, оскільки не можуть конкурувати на ринку праці на рівних умовах із представниками інших вікових груп працездатного населення. Так, Н. І. Єсінова та А. О. Голозубова наголошують, що «молодь, як інноваційний потенціал суспільства, є однією з найбільш вразливих груп на ринку праці України в силу своїх вікових, соціально-психологічних і професійних особливостей» [207, с. 113].

Для визначення осіб, що формують соціально-демографічну групу «молодь» використовуються, насамперед, вікові параметри. Згідно Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» до молоді відносяться громадяни України віком від 14 до 35 років [208]. При цьому молодь являє собою соціально-демографічну групу, що характеризується певними віковими та соціально-психологічними ознаками, має спільні проблеми та особливості життєдіяльності та є складовою частиною соціальної структури суспільства. Згідно законодавства України визначається три основні вікові категорії працездатної молоді (віком від 15 до 35 років), які мають свої відмінні характеристики та особливості: перша група з віковими межами від 15 до 24 років; друга вікова група, до якої зараховується молодь від 25 до 29 років; третя вікова група, що включає молодь від 30 до 34 років [37].

Серед особливостей першої вікової групи – відсутність професійного досвіду молодих осіб та процес набуття майбутньої професії за допомогою навчання у закладах середньої, професійно-технічної та вищої освіти. Дана вікова категорія молоді прагне до працевлаштування з метою отримання першого заробітку та відносної фінансової самостійності, часто обираючи неформальну та сезонну зайнятість. Друга вікова група характеризується отриманням професії та певного життєвого й професійного досвіду, однак це

не завжди є запорукою працевлаштування на гідні робочі місця з високою оплатою праці. Щодо молоді, яка складає третю вікову групу, слід відмітити необхідність постійного підвищення її кваліфікації та розвитку, що зможе забезпечити високий рівень конкурентоспроможності в мінливих умовах сучасних ринкових відносин.

У науковій літературі молодіжний ринок праці розглядається, як «самостійний, цілісний сегмент загального ринку праці, що виділяється на основі загальних, універсальних властивостей молоді та формується внаслідок сегментації ринку праці», який в той же час «є комплексом соціально-економічних відносин держави, підприємців і молодих громадян, які включаються в трудову діяльність у віці від 14 до 35 років [209, с. 82–83]. Однією з характерних рис молоді на ринку праці є низький рівень конкурентоспроможності даної категорії робочої сили. Серед причин цього явища – відсутність практичного досвіду роботи в рамках обраної спеціальності, а також необхідних умінь та навичок, тобто невідповідність потребам роботодавців. З іншого боку існує неготовність роботодавців працевлаштовувати молодих працівників через небажання витратити кошти на їх навчання. Саме тому молоді люди нерідко стають безробітними після закінчення навчального закладу.

До основних причин молодіжного безробіття, на нашу думку, доцільно віднести наступні:

- неузгодженість потреб ринку освітніх послуг і ринку праці, що виражається у невідповідності напрямів та кількісних характеристик професійної підготовки майбутніх фахівців вимогам ринку праці;

- незадовільна якість професійного навчання, що знаходить своє відображення у недостатньому обсязі необхідних теоретичних знань і практичних навичок випускників навчальних закладів;

- неузгодженість інтересів роботодавців та пошукачів роботи, зокрема стосовно оплати, умов праці, можливостей для самореалізації, режиму роботи тощо;

– неефективність професійної орієнтації молоді, внаслідок чого випускники закладів освіти намагаються знайти своє місце в житті та реалізувати себе у професійній сфері, обираючи кардинально різні галузі знань/спеціальності/освітні програми тощо, витрачаючи власний час та втрачаючи можливості набуття досвіду у свідомо обраній сфері.

В свою чергу явище безробіття серед молодого населення має цілий ряд негативних наслідків, серед яких:

– погіршення демографічної ситуації через фінансову неспроможність осіб репродуктивного віку народжувати та виховувати дітей;

– скорочення тривалості життя, зростання смертності через фінансову неспроможність молодих осіб користуватися послугами медичних та спортивно-оздоровчих закладів;

– зниження якісних характеристик трудового потенціалу, рівня набутих знань та їх старіння внаслідок тривалого періоду пошуку роботи;

– погіршення криміногенної ситуації, зростання кількості злочинів та правопорушень;

– зростання рівня трудової еміграції, що спричинене пошуком гідної роботи та оплати праці у інших країнах;

– втрата мотивації до праці та віри в свої сили, зростання соціальної напруженості.

Крім того, серед негативних явищ слід відзначити нівелювання значущості навчання та освіти у тому випадку, якщо після закінчення закладів вищої освіти потенційні працівники не знайдуть роботу.

Серед останніх трендів у працевлаштуванні – зростання попиту на активних, мотивованих працівників, які не обов’язково повинні володіти значним професійним досвідом, але при цьому мають в своєму арсеналі так званий набір «soft skills» – гнучкі, «м’які» навички, які покликані забезпечити ефективну взаємодію в команді та роботу з орієнтацією на результат: навички ефективних комунікацій, публічних виступів та ораторської майстерності, управління конфліктами, лідерства, тайм-менеджменту, креативного мислення,

гнучкості та адаптивності, емоційного інтелекту, здатності до навчання тощо. Важливою характеристикою та ключовою необхідністю є не лише наявність теоретичних знань, а й уміння грамотно та ефективно їх використовувати в реальних умовах професійного життя. Саме ці тенденції слід обов'язково враховувати в процесі удосконалення системи професійної підготовки та її орієнтації на вирішення проблем молодіжної зайнятості.

Окремої уваги заслуговує особливість ринку праці України, що виражається у невідповідності професійно-кваліфікаційного, освітнього, ділового та особистісного потенціалу молоді та якості робочих місць. Погоджуємося із думкою проф. О. А. Грішнєвої, згідно з якою «до когорти безробітних за певних обставин можуть потрапити і якісно підготовлені, висококваліфіковані спеціалісти, здатні до конкурентних умов праці, але які за своєю трудовою мотивацією, а інколи й амбіційністю, не бажають виконувати запропоновану роботу, яка не вимагає здобутого ними рівня освіти та не цікава за змістом, і претендують на робоче місце, яке б сприяло їх творчому і професійному зростанню та відповідному рівню заробітної плати [210, с. 51]. Саме ця тенденція спричиняє обмеженість можливостей для самореалізації, і, як наслідок, відтік інтелектуального потенціалу, зокрема, з боку молодих фахівців, за кордон. Високий рівень оплати праці, гідні умови роботи, перспективи кар'єрного зростання та самореалізації приваблюють молодь України та спричиняють їх виїзд за кордон в пошуках кращого життя.

У той же час проблема молодіжної зайнятості та ризику, пов'язані зі зростанням рівня безробіття, актуальні не лише для України, а й для розвинених країн Європи та світу. За даними огляду показників світової зайнятості Міжнародною організацією праці, рівень молодіжної зайнятості знизився на 14,6 відсоткових пунктів протягом 1993–2018 рр. і становив 37,1 % у 2018 році. За прогнозами експертів МОП, передбачається подальше зниження рівня молодіжної зайнятості до 36,6% у 2020 [151, с. 11].



Враховуючи євроінтеграційні спрямування України, важливим є визначення сучасних трендів розвитку ринку праці ЄС, що має на меті актуалізацію стану зайнятості та наявних загроз безробіття. На нашу думку, з урахуванням важливості ефективного використання трудового потенціалу молоді, показники молодіжної зайнятості та безробіття можна вважати своєрідними індикаторами економічного зростання та соціально-економічного розвитку країн. Так, порівняльні дані щодо рівня зайнятості та рівня безробіття в Україні та країнах ЄС, враховуючи верхню вікову межу молоді (24 роки за статистичними і законодавчими стандартами Європейського Союзу), наведено у таблицях 3.6 та 3.7. Спільною рисою ринку праці України та ЄС є зниження рівня зайнятості молоді протягом аналізованого періоду. У той же час показник зайнятої молоді по Україні засвідчив більш стрімке зменшення та суттєвий відрив від загальноєвропейського рівня молодіжної зайнятості. До переліку країн із найбільш сприятливою ситуацією на ринку праці, що характеризуються високим рівнем зайнятості населення у віці 15–24 роки у 2019 році увійшли Нідерланди (65,3 %) та Данія (55,0 %), зберігаючи лідерські позиції у сфері зайнятості молоді порівняно з 2006 роком. Найнижчими показниками молодіжної зайнятості у 2019 році відзначилися Греція (14,6 %) та Італія (18,5 %), що співпадає із загальними трендами найнижчого рівня зайнятості населення саме у цих країнах та несприятливою ситуацією на ринку праці. Статистичні дані щодо рівня молодіжної зайнятості у 2006 році засвідчили найнижчі показники в Угорщині (21,7 %).

Порівнюючи динаміку змін індикаторів зайнятості молоді протягом аналізованого періоду, можна зробити висновок щодо підвищення рівня молодіжної зайнятості у таких країнах ЄС, як: Естонія, Литва, Люксембург, Мальта, Німеччина, Польща, Румунія, Угорщина, Фінляндія, Чехія, Швеція. Саме ці країни змогли подолати несприятливі тенденції зниження молодіжної зайнятості та підвищити її рівень за допомогою комплексу заходів активної державної політики на ринку праці.

**Рівень зайнятості населення у віці 15-24 роки в Україні та країнах ЄС  
у 2006 та 2019 роках, %**

<b>Країна/рік</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
Україна	35,1	30,6	-4,5
ЄС (28 країн)*	36,6	35,7	-0,9
Австрія	54,0	51,6	-2,4
Бельгія	27,6	26,6	-1,0
Болгарія	23,2	21,8	-1,4
Греція	24,2	14,6	-9,6
Данія	64,6	55,0	-9,6
Естонія	31,6	39,7	8,1
Ірландія	50,0	41,2	-8,8
Іспанія	39,5	22,3	-17,2
Італія	25,5	18,5	-7,0
Кіпр	37,4	32,4	-5,0
Латвія	35,9	31,8	-4,1
Литва	23,7	32,9	9,2
Люксембург	23,3	28,7	5,4
Мальта	44,2	50,9	6,7
Нідерланди	66,2	65,3	-0,9
Німеччина	43,4	48,5	5,1
Польща	24,0	31,7	7,7
Португалія	35,8	28,0	-7,8
Румунія	24,0	24,7	0,7
Словаччина	25,9	24,9	-1,0
Словенія	35,0	33,3	-1,7
Сполучене Королівство	53,8	50,3	-3,5
Угорщина	21,7	28,5	6,8
Фінляндія	42,1	44,6	2,5
Франція	30,2	29,7	-0,5
Хорватія	-	27,7	-
Чехія	27,7	28,0	0,3
Швеція	40,3	43,9	3,6

\*Хорватія включена до складу ЄС у 2014 році

Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]

Зазначимо, що до вищенаведеного переліку увійшли не лише розвинені країни ЄС, які традиційно показують результативність державної політики зайнятості, а й країни колишнього соціалістичного табору, які успішно пройшли трансформаційний період та формують ринкові основи економічних

відносин. Визначаючи значущість виявлення загрози зростання безробіття серед молоді, важливою є ідентифікація трендів його зміни у 2006–2019 рр. (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

**Рівень безробіття населення у віці 15-24 роки в Україні та країнах ЄС  
у 2006 та 2019 роках, %**

<b>Країна/рік</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
Україна	14,1	15,4	1,3
ЄС (28 країн)*	17,3	14,4	-2,9
Австрія	9,1	8,5	-0,6
Бельгія	20,5	14,2	-6,3
Болгарія	19,5	8,9	-10,6
Греція	25,2	35,2	10,0
Данія	7,7	10,1	2,4
Естонія	12,0	11,1	-0,9
Ірландія	8,6	12,5	3,9
Іспанія	17,9	32,5	14,6
Італія	21,6	29,2	7,6
Кіпр	10,0	16,6	6,6
Латвія	12,2	12,4	0,2
Литва	9,8	11,9	2,1
Люксембург	16,2	17,0	0,8
Мальта	15,9	9,2	-6,7
Нідерланди	6,6	6,7	0,1
Німеччина	13,7	5,8	-7,9
Польща	29,8	9,9	-19,9
Португалія	16,3	18,3	2,0
Румунія	21,4	16,8	-4,6
Словаччина	26,6	16,1	-10,5
Словенія	13,9	8,1	-5,8
Сполучене Королівство	14,0	11,2	-2,8
Угорщина	19,1	11,4	-7,7
Фінляндія	18,7	17,2	-1,5
Франція	21,3	19,6	-1,7
Хорватія	-	16,6	-
Чехія	17,5	5,6	-11,9
Швеція	21,5	20,1	-1,4

\*Хорватія включена до складу ЄС у 2014 році

Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]

В даному напрямі визначаються значні проблемні аспекти на ринку праці України, які пов'язані зі зростанням рівня безробіття протягом досліджуваного періоду. Відтак, на відміну від позитивної динаміки загальноєвропейських показників, рівень молодіжного безробіття в Україні підвищився на 1,3 відсоткових пунктів. Найнижчий рівень безробіття молоді у 2019 році спостерігається у таких країнах ЄС, як: Німеччина (5,8 %), Чехія (5,6 %), Нідерланди (6,7 %). Щодо лідерських позицій із найнижчими показниками безробіття, у 2006 році вони належали Нідерландам (6,6 %), Данії (7,7 %), Ірландії (8,6 %). При цьому якщо Нідерланди суттєво не змінили своїх позицій, такі країни, як Німеччина та Чехія значно знизили рівень молодіжного безробіття, що здійснило сприятливий вплив на розвиток ринку праці та зменшення масштабів цієї загрози.

Найвищі показники молодіжного безробіття серед країн ЄС у 2019 році зафіксовано у Греції (35,2 %), Іспанії (32,5 %) та Італії (29,2 %), що відповідає загальним трендам високого рівня безробіття населення в цих країнах та засвідчує наявність кризового стану ринку праці. Перелік країн з найгіршим станом ринку праці за показником безробіття у 2006 році був дещо іншим, оскільки окрім Греції із рівнем молодіжного безробіття 25,2 %, до його складу входили Польща (29,8 %) та Словаччина (26,6 %). Варто звернути увагу на те, що саме ці країни показали значне зниження рівня безробіття серед молоді протягом аналізованого періоду (на 19,9 та 10,5 відсоткових пунктів відповідно).

В цілому, серед більшості країн Європейського Союзу спостерігається у різній мірі покращення стану ринку праці, що виражається у зниженні показника молодіжного безробіття у Австрії, Бельгії, Болгарії, Естонії, Мальті, Німеччині, Польщі, Румунії, Словаччині, Словенії, Сполученому Королівстві, Угорщині, Фінляндії, Франції, Чехії, Швеції.

Враховуючи незадовільний стан сфери зайнятості молоді в Україні порівняно із загальноєвропейськими тенденціями, доцільно провести детальний аналіз молодіжного сегменту вітчизняного ринку праці. Основні показники, що

характеризують стан молодіжного ринку праці в Україні, зокрема рівень участі населення у робочій силі, зайнятості та безробіття, наведено відповідно в таблицях 3.8, 3.9, 3.10.

Таблиця 3.8

**Рівень участі молоді в робочій силі за статтю та місцем проживання  
у 2006 та 2019 роках, %**

<b>Показники</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
Рівень участі в робочій силі молоді 15-24 роки	40,8	36,2	-4,6
Рівень участі в робочій силі молоді 25-29 років	81,4	80,0	-1,4
Рівень участі в робочій силі молоді 30-34 роки	84,3	82,0	-2,3
Рівень участі в робочій силі жінок 15-24 роки	36,1	31,7	-4,4
Рівень участі в робочій силі жінок 25-29 років	73,4	67,3	-6,1
Рівень участі в робочій силі жінок 30-34 роки	77,9	72,2	-5,7
Рівень участі в робочій силі чоловіків 15-24 роки	45,4	40,5	-4,9
Рівень участі в робочій силі чоловіків 25-29 років	89,3	92,2	2,9
Рівень участі в робочій силі чоловіків 30-34 роки	90,8	91,6	0,8
Рівень участі в робочій силі молоді 15-24 роки у міській місцевості	38,7	33,8	-4,9
Рівень участі в робочій силі молоді 25-29 років у міській місцевості	82,6	82,0	-0,6
Рівень участі в робочій силі молоді 30-34 роки у міській місцевості	84,9	83,4	-1,5
Рівень участі в робочій силі молоді 15-24 роки у сільській місцевості	46,2	40,4	-5,8
Рівень участі в робочій силі молоді 25-29 років у сільській місцевості	78,3	76,4	-1,9
Рівень участі в робочій силі молоді 30-34 роки у сільській місцевості	82,7	78,8	-3,9

*Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]*

Серед представників трьох основних вікових груп молоді найвищим рівнем участі в робочій силі характеризуються особи віком від 30 до 34 років, що пояснюється наявністю певного професійного досвіду та практичних навичок в обраній сфері прикладання праці. На відміну від інших вікових груп молоді, представники даної категорії уже завершили навчання та прагнуть до професійного зростання і досягнення успіху. Схожі тенденції відносно

максимального значення участі в робочій силі простежуються як у 2006, так і у 2019 роках, в той же час рівень участі в робочій силі у 2019 році зменшився у порівнянні з 2006 роком на 4,6 відсоткових пунктів. Специфіка вікової групи молоді 15-24 років полягає у незавершеності навчання та проблемі поєднання навчального процесу з роботою. Недостатність практичного досвіду представників цієї вікової категорії викликає небажання роботодавців приймати на роботу недосвідчених фахівців та витратити додаткові кошти на їх навчання. В той же час отримання практичних навичок стає неможливим через проблеми працевлаштування. Все це викликає перехід молоді 15–24 років до неформального сектору ринку праці та найнижчий показник участі в робочій силі серед інших вікових груп молоді як у 2006 році, так і у 2019 році. Аналіз статистичних даних щодо рівня участі в робочій силі засвідчує його зниження по всіх вікових групах молоді у 2019 році, порівняно з 2006, що характеризує несприятливу ситуацію стосовно використання трудового потенціалу молоді на ринку праці України.

Розглядаючи показники участі в робочій силі молоді у гендерному вимірі, слід відзначити значне перевищення рівня участі в робочій силі чоловіків над відповідним показником серед жіночого населення. При цьому значна диференціація за рівнем участі в робочій силі спостерігається серед вікових груп 15–24 роки та 30–34 роки як серед жінок, так і серед чоловіків. Відтак, за даними 2019 року, рівень участі в робочій силі жінок 15–24 років становив 31,7 %, жінок 30–34 років – 72,2 %; серед чоловіків – 40,5 % та 91,6 % відповідно. При цьому незначне зростання рівня участі в робочій силі у 2019 році порівняно з 2006 роком відбулося лише серед осіб чоловічої статі 25–29 років та 30–34 років (на 2,9 та 0,8 відсотковий пункт відповідно).

Участь в робочій силі молоді за місцем проживання характеризується значними відмінностями стосовно різних вікових груп. Відтак, рівень участі в робочій силі серед осіб 15–24 років є вищим у сільській місцевості, ніж у містах, в той час як економічна активність молоді 25–29 років та 30–34 років є значно вищою у міській місцевості. Цю тенденцію можна пояснити фінансовою

необхідністю та прагненням до трудової діяльності замість отримання освіти серед молодих людей у сільській місцевості, через що більшість молоді 15–24 років починають свій трудовий шлях навіть на етапі навчання у закладах середньої та професійно-технічної освіти. Порівнюючи дані 2006 та 2019 років можна зробити висновок щодо зменшення рівня участі в робочій силі молоді як у міській, так і у сільській місцевості, особливо серед молодих осіб від 15 до 24 років.

Схожі тенденції простежуються і відносно показника зайнятості молодого населення (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

**Рівень зайнятості молоді за статтю та місцем проживання  
у 2006 та 2019 роках, %**

Показники	2006	2019	Відхилення (+/-)
Рівень зайнятості молоді 15–24 роки	35,1	30,6	-4,5
Рівень зайнятості молоді 25–29 років	75,4	73,3	-2,1
Рівень зайнятості молоді 30–34 роки	78,5	76,0	-2,5
Рівень зайнятості жінок 15–24 роки	30,6	26,8	-3,8
Рівень зайнятості жінок 25–29 років	68,1	62,1	-6,0
Рівень зайнятості жінок 30–34 роки	72,1	67,6	-4,5
Рівень зайнятості чоловіків 15–24 роки	39,4	34,3	-5,1
Рівень зайнятості чоловіків 25–29 років	82,6	84,1	1,5
Рівень зайнятості чоловіків 30–34 роки	85,1	84,1	-1,0
Рівень зайнятості молоді 15–24 роки у міській місцевості	32,5	28,7	-3,8
Рівень зайнятості молоді 25–29 років у міській місцевості	76,3	75,4	-0,9
Рівень зайнятості молоді 30–34 роки у міській місцевості	78,9	77,8	-1,1
Рівень зайнятості молоді 15–24 роки у сільській місцевості	41,5	34,0	-7,5
Рівень зайнятості молоді 25–29 років у сільській місцевості	73,1	69,4	-3,7
Рівень зайнятості молоді 30–34 роки у сільській місцевості	77,6	72,0	-5,6

Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]

Так, найвищий рівень зайнятості простежується серед молоді 30-34 років (78,5 % у 2006 році; 76,0 % у 2019 році), в той же час відповідний показник у 2019 році знизився на 2,5 відсоткових пункти. Найгіршу ситуацію у сфері зайнятості засвідчив досліджуваний показник у віковій категорії 15–24 роки, що мало своє вираження у найнижчому серед інших вікових груп рівні зайнятості та значному його зменшенні у 2019 році порівняно з 2006 роком (на 4,5 відсоткових пункти). Рівень зайнятості чоловіків значно перевищує відповідний показник серед жіночого населення, що можна пояснити більш широким використанням важкої фізичної праці чоловіків у більшості галузях економічної діяльності, а також необхідністю поєднувати народження та догляд за дітьми із професійною діяльністю для жінок. Найбільш сприятливу ситуацію засвідчує рівень зайнятості серед молоді 30–34 років, що характерно як для осіб жіночої статі, так і для чоловіків. Це пов'язане з наявністю кращих можливостей щодо працевлаштування у вигляді необхідних теоретичних знань, практичних навичок та умінь, необхідних на робочому місці. У той же час рівень зайнятості у 2019 році порівняно з 2006 роком зменшився як серед жінок, так і серед чоловіків за виключенням вікової групи 25–29 років.

Аналіз рівня зайнятості молоді за місцем проживання виявив тенденцію до зниження аналізованого показника за всіма віковими групами, особливо серед молоді 15–24 років (зменшення становило 3,8 відсоткових пункти у міській місцевості, 7,5 відсоткових пункти у сільській місцевості). Рівень зайнятості молоді 15–24 років є вищим у сільській місцевості, ніж у містах, на відміну від показника зайнятості у вікових групах 25–29 років та 30–34 років, який є значно вищим у міській місцевості.

Враховуючи важливість оцінки загрози поширення безробіття серед молоді, доцільним є проведення аналізу статистичної інформації на предмет виявлення проблемних явищ та несприятливих тенденцій у розрізі вікових груп працездатної молоді, гендерному та територіальному аспектах, на основі визначення трендів рівня безробіття (табл. 3.10).



**Рівень безробіття молоді за статтю та місцем проживання  
у 2006 та 2019 роках, %**

<b>Показники</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
Рівень безробіття молоді 15-24 роки	14,1	15,4	1,3
Рівень безробіття молоді 25-29 років	7,3	8,4	1,1
Рівень безробіття молоді 30-34 роки	6,8	7,3	0,5
Рівень безробіття жінок 15-24 роки	15,3	15,3	0
Рівень безробіття жінок 25-29 років	7,2	7,8	0,6
Рівень безробіття жінок 30-34 роки	7,4	6,3	-1,1
Рівень безробіття чоловіків 15-24 роки	13,2	15,5	2,3
Рівень безробіття чоловіків 25-29 років	7,4	8,8	1,4
Рівень безробіття чоловіків 30-34 роки	6,3	8,1	1,8
Рівень безробіття молоді 15-24 роки у міській місцевості	16,1	15,1	-1,0
Рівень безробіття молоді 25-29 років у міській місцевості	7,6	8,0	0,4
Рівень безробіття молоді 30-34 роки у міській місцевості	7,1	6,8	-0,3
Рівень безробіття молоді 15-24 роки у сільській місцевості	10,1	15,9	5,8
Рівень безробіття молоді 25-29 років у сільській місцевості	6,7	9,1	2,4
Рівень безробіття молоді 30-34 роки у сільській місцевості	6,3	8,6	2,3

*Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]*

Порівняння статистичних даних за 2006 та 2019 роки засвідчує зростання рівня безробіття серед молоді. При цьому найвищий показник та найбільше його зростання спостерігається у віковій групі 15–24 роки (14,1 % у 2006 році; 15,4 % у 2019 році). Найнижчим серед досліджуваних груп показником характеризується категорія молоді 30–34 роки (6,8 % у 2006 році; 7,3 % у 2019 році).

Рівень безробіття жінок 15–24 років у 2019 році є дещо нижчим за відповідний показник серед чоловіків даної вікової групи. Аналогічне співвідношення є характерним для вікової групи 25–29 років. Щодо найбільш

конкурентоспроможної на ринку праці вікової категорії молоді (30–34 роки) – показник безробіття має свої відмінності у 2006 та 2019 роках. Так, якщо у 2006 році рівень безробіття жінок дещо перевищував відповідний показник серед чоловіків, то у 2019 році ситуація кардинально змінилася: рівень безробіття серед чоловічого населення зріс більш стрімкими темпами, аніж аналогічний показник серед жінок, досягнувши 8,1 %. Незначне покращення стану у сфері зайнятості торкнулося лише жіночого населення 30–34 років, про що засвідчило зменшення рівня безробіття у 2019 році (на 1,1 відсотковий пункт).

Порівнюючи статистичні дані щодо стану безробіття за місцем проживання, можна визначити тенденцію щодо значного перевищення рівня безробіття у містах над відповідним показником по сільській місцевості, майже по всіх вікових категоріях молоді у 2006 році. У 2019 році ситуація суттєво змінилася, про що свідчить перевищення показника безробіття у сільській місцевості над відповідними показниками у містах. Вважаємо, що це спричинене погіршенням стану сільських територій, зокрема економічними проблемами їх розвитку, занепадом АПК України, катастрофічним дефіцитом робочих місць у сільській місцевості, зокрема з гідними умовами та високою оплатою праці, що було б привабливим для реалізації потенціалу конкурентоспроможної на ринку праці молоді.

Таким чином, наявні індикатори розвитку ринку праці України свідчать про погіршення стану соціальної безпеки на ньому, що виражається у зниженні показників участі у робочій силі та зайнятості, а також зростанні рівня безробіття за всіма віковими групами працездатної молоді.

Структура зайнятості молоді протягом останніх років не зазнала суттєвих змін. Розподіл зайнятих осіб віком від 15 до 34 років за професійними групами у 2019 році наведений у таблиці 3.11. Так, спостерігається чітка тенденція щодо найбільшої питомої ваги зайнятої молоді вікових категорій 25–29 років та 30–34 років у професійній групі професіоналів (21,7 % та 21,1 % відповідно). У той же час молодь 15–24 років представлена переважно серед найпростіших професій та у сфері торгівлі та послуг (20,1 % та 21 % відповідно).

**Структура зайнятості молоді 15-34 роки за професійними групами  
у 2019 році, %**

Професійні групи	Вікові групи, років		
	15–24	25–29	30–34
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	3,7	6,9	8,5
Професіонали	13,5	21,7	21,1
Фахівці	14,4	12,1	11,5
Технічні службовці	4,0	3,9	3,8
Працівники сфери торгівлі та послуг	21,0	17,0	16,6
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	1,1	0,9	0,7
Кваліфіковані робітники з інструментом	13,2	12,2	13,7
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	9,0	9,6	9,8
Найпростіші професії	20,1	15,7	14,3

\*у % до загальної кількості зайнятих відповідної вікової категорії

Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]

Відповідні процеси у розподілі молоді за професійними групами свідчать про необхідність надання якісної освіти з практичним супроводом, що сприятиме зайнятості у професійних групах з більш високими вимогами до кваліфікаційного рівня. У той же час значна кількість молоді більшості вікових груп зайнята у сфері торгівлі та послуг. Найменш привабливою сферою діяльності серед молодих працівників є сільське та лісове господарство, риборозведення та рибальство, про що свідчить мінімальний по всіх професійним групам відсоток зайнятої молоді [211].

Проведений аналіз стану молодіжного ринку праці засвідчив, що ефективному працевлаштуванню молоді заважають не тільки суб'єктивні умови, які залежать від шукачів роботи, а ще й відсутність дієвого державного механізму регулювання процесів працевлаштування випускників закладів освіти [212, с. 326].

Вважаємо, що серед основних причин незадовільної ситуації у сфері молодіжної зайнятості можна виділити наступні. По-перше, невідповідність попиту на кваліфікованих спеціалістів їх пропозиції, що частково обумовлено розбалансованістю ринку праці та ринку освітніх послуг. Певні протиріччя між ринком праці та освітою виникли ще у 90-х роках. Так, попит збільшувався в основному на працівників сфери послуг, що мають практичні навички роботи і відповідний досвід. Отже, в сучасних умовах існує необхідність приведення у відповідність потреб ринку праці та освітніх послуг. По-друге, молоді фахівці обирають професію не за схильностями та здібностями, а за рівнем прогнозованих майбутніх доходів. Наявність невідповідності між ціною попиту на робочу силу та ціною її пропозиції значно ускладнює розвиток соціально-трудових відносин та викликає загрози соціальній безпеці на ринку праці. По-третє, поширеною причиною незайнятості молоді є відсутність достатньої кількості робочих місць [213, 214, 215].

Все це потребує удосконалення державної молодіжної політики та політики у сфері зайнятості, що передбачає запровадження низки заходів, спрямованих на підвищення ефективності функціонування ринку праці та забезпечення стану соціальної безпеки на ньому. Важливою передумовою покращення ситуації є врахування специфіки молоді на ринку праці, її характерних рис, сильних та слабких сторін, а також можливостей їх ефективного використання (рис. 3.7).

Беручи до уваги наявні сильні та слабкі сторони, що притаманні молоді на ринку праці, доцільним є формування комплексу заходів, спрямованих на використання інноваційного потенціалу даної категорії осіб, зокрема у високотехнологічних галузях та видах економічної діяльності, які потребують якісного оновлення кадрового потенціалу (промисловість, АПК, освіта і наука, тощо); посилену практичну підготовку, зокрема за допомогою дуальної освіти, що розширить можливості для подальшого працевлаштування.



Рис. 3.7 Характерні риси молоді на ринку праці та шляхи їх ефективного використання

Джерело: розробка автора

Важливим напрямом щодо нейтралізації слабких сторін молоді на ринку праці є співробітництво сфер освіти та бізнесу з метою узгодження інтересів у сфері професійної підготовки майбутніх фахівців за допомогою проведення спільних навчальних і практичних заходів. Задля вирішення проблеми завищених вимог молоді до роботодавців та високих амбіцій доцільним є проведення інформаційно-консультативних заходів щодо реального стану ринку праці та особливостей діяльності суб'єктів господарювання з урахуванням специфіки економічної ситуації в країні. Функції щодо координації заходів, консультаційну підтримку та інформаційне забезпечення може здійснювати Державна служба зайнятості України.

При вирішенні проблеми молодіжної зайнятості та забезпечення соціальної безпеки на молодіжному ринку праці доцільним є використання позитивного зарубіжного досвіду. У розвинутих країнах світу молодь розглядається як цінний капітал, ефективне використання якого здатне забезпечити державі гідне майбутнє. Показовим є досвід Швеції, яка виступає прикладом побудови ефективної моделі соціального добробуту. Головним напрямком державної політики зайнятості при цьому є превентивні заходи щодо запобігання безробіттю, а не сприяння тим, хто вже втратив роботу. Державна політика тут є активною, і базується на соціальній роботі у так званих комунах та у спеціальних органах, що мають координаційні повноваження, перш за все в організації культурного розвитку молоді, створення умов для професійного зростання та подальшого працевлаштування [216].

Освіта при цьому спрямована на підвищення продуктивності праці за рахунок зростання рівня знань, умінь та навичок, досвіду і кваліфікації. Система заходів щодо регулювання зайнятості включає в себе не лише створення робочих місць, а й забезпечення навчання та підвищення кваліфікації вивільнених працівників. Відповідно до прийнятої у 1974 році Конвенції МОП № 140 у Швеції законодавчим чином закріплено надання оплачуваної учбової відпустки, що свідчить про посилення уваги держави до систематичного

підвищення рівня кваліфікації економічно активного населення [217]. Для шведської моделі характерна активна політика зайнятості, що проводиться державною, яка приділяє велику увагу підвищенню конкурентоспроможності робочої сили, перш за все через створення робочих місць, як в державному секторі, так і шляхом субсидування приватних компаній; поєднання тих, що шукають роботу і вакантних місць, у тому числі через інформацію і профорієнтацію [216].

На відміну від шведської моделі державної політики, політика США у сфері зайнятості передбачає досить обмежені заходи та регулювання окремих аспектів лише в контексті підтримки соціально незахищених категорій молоді. Політика забезпечення молодіжної зайнятості у Німеччині включає виплати одноразових дотацій підприємству за кожного малокваліфікованого працівника, якого наймають на роботу. Крім того, за кожного додатково прийнятого молодого працівника віком від 16 до 26 років підприємствам надаються податкові пільги. Також проводиться пряме фінансування підприємств, які здійснюють професійну підготовку молоді. Слід зазначити, що німецька модель державної політики зайнятості передбачає помірне державне регулювання та захист тих категорій працівників, які цього потребують [219].

У Франції, як і у Німеччині, за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству надається одноразова дотація. Державою забезпечується покриття до 80 % витрат, які пов'язані з професійною освітою і виплатами заробітної плати даній категорії працівників [219].

Особливого значення в сучасних умовах набуває стимулювання самозайнятості та розвиток малого і середнього бізнесу. Саме цим напрямам приділяється увага у Великобританії. Держава надає підтримку безробітним в процесі заснування власного бізнесу. Однак фінансування молодіжних програм у розвинутих країнах Європи та США відбувається не лише за рахунок держави, а й за участю бізнес-структур в контексті їх соціальної відповідальності за майбутнє країни. Держава, в свою чергу, забезпечує соціально відповідальні підприємства податковими пільгами. Як і в інших

розвинутих країнах ЄС, у Великобританії застосовується система пільгового оподаткування для підприємств, які беруть активну участь у працевлаштуванні молоді, а також їм частково компенсуються витрати на виплату заробітної плати молодим працівникам [219].

Отже, система працевлаштування у зарубіжних країнах забезпечується діяльністю державних служб зайнятості та приватних агентств з працевлаштування. В Україні, на жаль, механізм забезпечення продуктивної зайнятості фактично не є дієвим [219]. Згідно законодавства України держава зобов'язана забезпечувати підтримку підприємницької ініціативи безробітних, зокрема молоді, через здійснення виплати одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності, сприяння створенню роботодавцями додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних [212]. Однак, недостатнє фінансування заходів державної політики зайнятості не забезпечує повної їх реалізації. Враховуючи досвід зарубіжних країн, в Україні доцільним є формування системи заходів молодіжної політики зайнятості не лише за допомогою державних механізмів, зокрема державної служби зайнятості, а й приватних рекрутингових агентств [218].

Важливим є формування партнерських відносин між підприємствами та представниками бізнес-структур, органів державної влади та закладів вищої освіти, спрямованих на забезпечення механізму регулювання зайнятості та вирішення проблеми безробіття.

Діалог освіти, влади і бізнесу має стати основою для реалізації заходів, що передбачають підвищення рівня молодіжної зайнятості. Серед основних напрямів цього співробітництва слід виділити наступні:

- удосконалення законодавчої бази в контексті пільгового оподаткування підприємств, які приймають на роботу молодих працівників за програмами професійного навчання державних служб зайнятості; а також часткової компенсації витрат на їх заробітну плату;



- оновлення стандартів освіти та формування системи компетенцій з урахуванням вимог роботодавців; участь роботодавців у формуванні науково-методичного забезпечення навчальних дисциплін;
- розширення можливостей практичної підготовки здобувачів ЗВО; стажування студентської молоді;
- залучення потенційних роботодавців до освітнього процесу у закладах вищої освіти; проведення спільних лекцій, семінарів та тренінгів (таким чином буде забезпечуватися зв'язок теоретичних знань і практичних навичок в рамках конкретних навчальних дисциплін та конкретного об'єкту вивчення);
- виконання науково-технічних розробок, кваліфікаційних робіт, участь студентської молоді у розробці проєктів на замовлення роботодавців;
- консолідація зусиль закладів освіти та підприємств (замовників кадрів) щодо працевлаштування випускників;
- розвиток та розширення функцій центрів кар'єри, що створюються у закладах освіти [219, 220].

Зокрема, останній пункт стосується допомоги студентам у працевлаштуванні, моніторингу їх місць роботи протягом навчання та показників працевлаштування випускників; налагодження зв'язків із випускниками ЗВО з метою вирішення питань практичної підготовки та проведення спільних з роботодавцями заходів.

З боку роботодавців важливим є надання відповідної інформації та активна участь у процесі навчання майбутніх фахівців. Як результат – отримання підприємствами висококваліфікованих працівників, повністю адаптованих до конкретної сфери роботи.

До категорій робочої сили з низьким рівнем конкурентоспроможності, як зазначалося раніше, належать особи передпенсійного та пенсійного віку. Специфіка позицій осіб старшого віку на ринку праці полягає у необхідності продовження трудової діяльності через низький рівень пенсійного забезпечення, не зважаючи на стан здоров'я та важливість економного використання власних психо-фізіологічних ресурсів. У той же час досить часто

спостерігається явище вікової дискримінації саме осіб передпенсійного та пенсійного віку, що має свої прояви у звільненні працівників у зв'язку з виходом на пенсію, а також в процесі пошуку роботи і працевлаштування для представників передпенсійного віку.

На жаль, в суспільстві склалася хибна думка з приводу того, що літні люди є своєрідним тягарем для працездатного населення та держави. На сучасному етапі знов загострилися політичні та наукові дискусії щодо ролі працівників старших вікових груп в економіці та на ринку праці. Особливо неправомірною (але досить розповсюдженою) є думка, що працівники похилого віку «забирають» робочі місця у молодих людей. Однак, на нашу думку, саме особи старшого віку володіють значним професійним та життєвим досвідом, який може передаватися молоді за допомогою системи наставництва та коучингу, забезпечуючи затребуваність працівників відповідних вікових категорій на ринку праці та нормальний хід процесу зміни поколінь.

Дослідження Міжнародної організації праці та Організації економічного співробітництва та розвитку засвідчують, що рівень зайнятості літніх людей позитивно корелює із рівнем зайнятості молоді, тобто працівники похилого віку не обмежують можливості зайнятості для молоді [221]. Але останнім часом відбувається збільшення пропорції старіючих працівників відносно працездатного населення. У зв'язку з цим виникає необхідність перегляду державної політики та її спрямування на забезпечення потреб всіх вікових груп робочої сили на ринку праці. Згідно з дослідженнями зарубіжних науковців з проблем зайнятості людей похилого віку, більшість роботодавців не розглядають літніх працівників у якості потенційних майбутніх співробітників [222]. На думку роботодавців, у людей поважного віку відсутні відповідні навички, необхідні в сучасному виробництві. Проте літні працівники мають низку вагомих переваг, що становлять основу їх конкурентоспроможності на ринку праці: кваліфікація, практичні навички, досвід та зрілість. Дискримінація за віком є ключовим фактором, який працює проти них. Втім, з іншого боку,

саме працівники даної вікової категорії, є, як правило, найбільш досвідченими та могли б передати свій досвід роботи молодим співробітникам.

Крім того, згідно з проведеними дослідженнями МОП, літні працівники більш віддані своїй роботі, більше часу проводять на робочому місці, рідше беруть лікарняні [223].

Враховуючи досвід розвинених країн світу, які впроваджують в життя концепцію активного старіння, з метою продовження тривалості трудового життя та реалізації потенціалу літніх людей необхідним є не лише забезпечення рівних умов праці та усунення вікової дискримінації, а й широке застосування програм підвищення кваліфікації та професійного розвитку. Згідно визначення концепції активного старіння, воно являє собою «процес оптимізації можливостей для збереження здоров'я, участі у громадському житті і захищеності з метою підвищення якості життя зі збільшенням віку» [224]. Оскільки практичне впровадження вищезазначеної концепції у розвинених країнах пов'язане з підвищенням пенсійного віку, а також об'єктивною необхідністю стримання процесів старіння і зниження навантаження на працездатне населення, відповідні кроки були здійснені і в Україні. Однак, «механічно» проведене в Україні підвищення пенсійного віку не було узгоджено із загальною політикою на ринку праці, не торкнулося таких важливих аспектів зайнятості осіб старшого віку, як низька продуктивність і рівень оплати праці, а також незадовільні умови праці [225, с. 24]. Все це негативно позначилося не лише на працездатності осіб старшого віку, а й на їх стані здоров'я, що призвело до зростання захворюваності та нещасних випадків на виробництві.

Незважаючи на поступове підвищення пенсійного віку, більшість пенсіонерів продовжує працювати з метою покращення свого фінансового стану. Все це спричинене вкрай низьким рівнем пенсійного забезпечення, що не задовольняє навіть мінімального набору потреб людини. Як засвідчують результати обстеження умов життя та діяльності літніх людей, що було проведено організацією «Соціальний моніторинг» та Українським центром

соціальних реформ у 2013 році серед 1806 респондентів віком від 60 років, майже 30 % пенсіонерів працювали після виходу на пенсію, а 10,6 % населення віком 60 років і старше працюють і досі [226].

Серед основних тенденцій розвитку «старшого» сегменту ринку праці слід відзначити:

- розповсюдженість явища вікової дискримінації при працевлаштуванні та веденні трудової діяльності;
- поширення неформальної зайнятості і втрата через це відповідних соціальних гарантій;
- працевлаштування у низькооплачуваних та непрестижних сферах діяльності;
- збереження високої інтенсивності праці, незважаючи на особливості літнього віку.

Схожою специфікою щодо дискримінаційних проявів за віком та поширення неформальної зайнятості характеризується молодіжний сегмент ринку праці. Відмінними є причини дискримінації, що пов'язані із браком досвіду у молоді.

Варто зауважити, що «в розвинених країнах особи літнього віку залучаються до сфери зайнятості із урахуванням таких їхніх особливостей як: залишкова працездатність, особливі умови відновлення (з тривалими періодами для відпочинку та іноді лікування) та потреба в спеціальних умовах праці (зі скороченою тривалістю робочого дня, тижня)» [225, с. 26]. У той же час, дана вікова специфіка не повинна сприяти явищам дискримінації. Протягом досить тривалого часу у сфері соціально-трудових відносин вікова дискримінація літніх людей була пов'язана зі стереотипами щодо нижчого рівня продуктивності праці, проблемним навчанням і запам'ятовуванням нової інформації тощо. Однак, за умови грамотного впровадження визнаної в світі концепції активного старіння, а також принципів навчання впродовж життя, відповідні процеси значно полегшуються, здійснюючи позитивний вплив на

продуктивність, працездатність та загальне самопочуття осіб старшого віку, завдяки їх затребуваності в суспільстві.

З метою глибокого аналізу тенденцій зайнятості осіб старшого віку, що дає можливість виявити слабкі сторони у процесі забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України, важливим є сутнісне визначення дефініцій даної категорії населення. Так, за класифікацією Всесвітньої організації з охорони здоров'я, до категорії людей похилого віку належать особи віком старше 60 років [227]. Громадянами похилого віку в Україні визнаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більше як півтора року [228]. Крім того, стаття 11 вищезгаданого закону передбачає рівні з іншими категоріями громадян права на працю, які додатково гарантуються державними цільовими програмами, територіальними та місцевими програмами зайнятості населення [228]. Таким чином, прояви вікової дискримінації забороняються на законодавчому рівні, оскільки не дозволяється відмова при працевлаштуванні та звільнення через досягнення пенсійного віку працівника.

Враховуючи особливості функціонування ринку праці в Україні та наявність значних ризиків у сфері соціальної безпеки серед осіб передпенсійного та пенсійного віку, зокрема, поширення неформальної зайнятості, дискримінаційних проявів, високоінтенсивної праці, що негативно впливає на працездатність літніх людей, доцільними є конкретизація та чітке визначення даної категорії населення. У законодавстві України чітко фігурує дефініція громадян «похилого віку», однак вважаємо за доцільне впровадження у законодавчу, статистичну практику та широкий вжиток терміну «особи старшого віку».

На нашу думку, до *осіб старшого віку* доцільно зараховувати громадян України, які знаходяться у передпенсійному та пенсійному віці, а саме тих, що становлять вікові групи 50–59 та 60–70 років. Незважаючи на те, що за рекомендаціями Всесвітньої організації з охорони здоров'я вік від 44 до 60

років вважається середнім, в Україні саме громадяни 50–59 років стикаються зі значними перешкодами на шляху працевлаштування та повноцінного ведення трудової діяльності, оскільки знаходяться у передпенсійному віці.

Для детального аналізу показників ринку праці в контексті вікового сегменту осіб старшого віку доцільним є визначення тенденцій щодо стану участі в робочій силі, характеристик зайнятості та безробіття. Зміни рівня участі в робочій силі у 2006 та 2019 році серед осіб старшого віку наведені у таблиці 3.12.

Таблиця 3.12

**Рівень участі в робочій силі осіб старшого віку за статтю та місцем проживання у 2006 та 2019 роках, %**

Показники	2006	2019	Відхилення (+/-)
Рівень участі в робочій силі населення 50–59 років	63,4	73,8	10,4
Рівень участі в робочій силі населення 60–70 років	21,4	13,7	-7,7
Рівень участі в робочій силі жінок 50–59 років	55,7	70,8	15,1
Рівень участі в робочій силі жінок 60–70 років	19,3	11,8	-7,5
Рівень участі в робочій силі чоловіків 50–59 років	72,9	77,4	4,5
Рівень участі в робочій силі чоловіків 60–70 років	24,6	16,4	-8,2
Рівень участі в робочій силі населення 50–59 років у міській місцевості	61,9	74,8	12,9
Рівень участі в робочій силі населення 60–70 років у міській місцевості	13,2	13,1	-0,1
Рівень участі в робочій силі населення 50–59 років у сільській місцевості	67,3	71,6	4,3
Рівень участі в робочій силі населення 60–70 років у сільській місцевості	35,7	15,0	-20,7

Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]

Згідно статистичної інформації Державної служби статистики України, серед двох вікових категорій осіб старшого віку спостерігається протилежна тенденція щодо зміни рівня участі в робочій силі протягом досліджуваного періоду. Якщо серед осіб 50–59 років показник участі в робочій силі зростає, то у віковій групі населення 60–70 років він знижується. Загальною тенденцією як

у 2006, так і у 2019 роках є значне перевищення рівня участі в робочій силі осіб 50–59 років над відповідним показником серед населення 60–70 років. Рівень участі в робочій силі за статеві-віковими характеристиками засвідчує своє переважання серед чоловіків в обох вікових групах населення. Статистичні дані щодо показника участі в робочій силі в динаміці характеризують його зростання як серед чоловіків, так і серед жінок 50–59 років, у той час як рівень участі в робочій силі населення обох статей у віці 60–70 років значно знизився (відповідно на 8,2 та 7,5 відсоткових пунктів). Таким чином, особи чоловічої статі значно довший період часу знаходяться у категорії робочої сили, ніж жінки, що пояснюється відмовою від професійної діяльності серед осіб жіночої статі на користь ведення домашнього господарства, догляду за онуками тощо.

Цікава тенденція прослідковується відносно розподілу робочої сили за місцем проживання. Зокрема, якщо у віковій групі 50–59 років рівень участі в робочій силі у містах у 2019 році перевищував відповідний показник у сільській місцевості, то серед осіб 60–70 років він, навпаки, був вищим саме у сільських територіях. Серед причин цього явища – збереження економічної активності та активна трудова діяльність серед осіб передпенсійного віку у містах, що значно знижується із виходом на пенсію, особливо у сільській місцевості, де є широкі можливості ведення власного господарства, городництва та садівництва. У той же час у 2006 році ситуація щодо розподілу робочої сили за територіальною ознакою була дещо іншою, оскільки рівень участі в робочій силі у сільській місцевості був значно вищим, аніж у містах. Серед тенденцій зміни участі в робочій силі відзначається значне зростання її рівня серед осіб 50–59 років у містах (на 12,9 відсоткових пункти) та підвищення у сільській місцевості (на 4,3 відсоткових пунктів). Серед осіб 60–70 років рівень участі в робочій силі дещо зменшився у міській та суттєво знизився у сільській місцевості (відповідно на 0,1 та 20,7 відсоткових пунктів).

Схожі тенденції спостерігаються відносно зміни рівня зайнятості населення старшого віку у 2006 та 2019 роках (табл. 3.13).

**Рівень зайнятості осіб старшого віку за статтю та місцем проживання  
у 2006 та 2019 роках, %**

<b>Показники</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
Рівень зайнятості населення 50–59 років	60,4	67,9	7,5
Рівень зайнятості населення 60–70 років	21,3	13,7	-7,6
Рівень зайнятості жінок 50–59 років	53,7	65,7	12,0
Рівень зайнятості жінок 60–70 років	19,3	11,8	-7,5
Рівень зайнятості чоловіків 50–59 років	68,7	70,6	1,9
Рівень зайнятості чоловіків 60–70 років	24,5	16,4	-8,1
Рівень зайнятості населення 50–59 років у міській місцевості	58,9	69,0	10,1
Рівень зайнятості населення 60–70 років у міській місцевості	13,2	13,0	-0,2
Рівень зайнятості населення 50–59 років у сільській місцевості	64,4	65,5	1,1
Рівень зайнятості населення 60–70 років у сільській місцевості	35,7	15,0	-20,7

*Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]*

Протягом досліджуваного періоду значно знизився рівень зайнятості серед осіб 60–70 років (на 7,6 відсотковий пункт), у той час як серед населення 50–59 років відбулося його зростання (на 7,5 відсотковий пункт). Відповідні процеси мали місце серед представників обох статей та мешканців міської й сільської місцевості. Рівень зайнятості серед чоловіків значно перевищував показник зайнятості серед жіночого населення як у 2006, так і у 2019 роках.

Щодо даних територіального розподілу робочої сили у 2006 році, рівень зайнятості у сільській місцевості значно перевищував показник у містах. Однак у 2019 році спостерігалось перевищення рівня зайнятості населення 50–59 років у міській місцевості над рівнем зайнятості відповідної вікової групи у селах.

Показовим в процесі оцінки позицій осіб старшого віку на ринку праці є рівень безробіття по віковим групам населення 50–59 та 60–70 років (табл. 3.14).



**Рівень безробіття осіб старшого віку за статтю та місцем проживання  
у 2006 та 2019 роках, %**

<b>Показники</b>	<b>2006</b>	<b>2019</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
Рівень безробіття населення 50–59 років	4,7	8,0	3,3
Рівень безробіття населення 60–70 років	0,1	0,1	0
Рівень безробіття жінок 50–59 років	3,7	7,2	3,5
Рівень безробіття жінок 60–70 років	–	0,1	–
Рівень безробіття чоловіків 50–59 років	5,7	8,8	3,1
Рівень безробіття чоловіків 60–70 років	0,2	0,2	0
Рівень безробіття населення 50–59 років у міській місцевості	4,9	7,7	2,8
Рівень безробіття населення 60–70 років у міській місцевості	0,2	0,2	0
Рівень безробіття населення 50–59 років у сільській місцевості	4,4	8,5	4,1
Рівень безробіття населення 60–70 років у сільській місцевості	0,0	0,0	0

*Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]*

Так, згідно наведеної статистичної інформації, рівень безробіття протягом аналізованого періоду зріс на 3,3 відсоткових пунктів серед осіб 50–59 років, серед населення 60–70 років залишився без змін, засвідчивши значно вищий показник серед осіб передпенсійного віку. Рівень безробіття серед чоловіків 50–59 років перевищує відповідний показник серед жіночого населення. Щодо територіальних характеристик безробіття по віковій групі 50–59 років, у 2006 році більш високий його рівень спостерігався саме у містах, в той час як у 2019 році ситуація змінилася на протилежну: відбулося значне зростання рівня безробіття саме у сільській місцевості. Враховуючи недостатність статистичної інформації на момент дослідження та недоліки ведення обліку рівня безробіття у сільській місцевості по віковій групі населення 60–70 років, здійснити повноцінний аналіз відповідних тенденцій, на жаль, неможливо.

Щодо показників зайнятості осіб старшого віку за професійними групами протягом досліджуваного періоду значних змін не відбулося. Так, у 2019 році

найбільшу частку серед населення обох вікових категорій становили зайняті у групі найпростіших професій (табл. 3.15).

Таблиця 3.15

**Структура зайнятості осіб старшого віку за професійними групами  
у 2019 році, %**

Професійні групи	Вікові групи	
	50–59	60–70
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	7,4	8,8
Професіонали	14,6	18,2
Фахівці	10,5	10,6
Технічні службовці	3,0	1,9
Працівники сфери торгівлі та послуг	17,2	11,2
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	1,2	1,8
Кваліфіковані робітники з інструментом	11,3	6,8
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	13,4	8,2
Найпростіші професії	21,4	32,5

\*у % до загальної кількості зайнятих відповідної вікової категорії

Джерело: розраховано автором за даними [157, 159]

Суттєвий показник зайнятих серед осіб 50–59 років спостерігався у професійній групі найпростіших професій (21,4 %), серед працівників сфери торгівлі та послуг (17,2 %), професіоналів (14,6 %), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (13,4 %). Структура зайнятих осіб 60–70 років засвідчила дещо інші показники. Так, окрім групи найпростіших професій (32,5 %), значний відсоток осіб 60–70 років відмічався серед професіоналів (18,2 %) та працівників сфери торгівлі та послуг (11,2 %). Наявність значної питомої ваги зайнятих у сфері найпростіших професій та її зростання зі збільшенням віку працівника засвідчує незадовільний стан соціальної безпеки на ринку праці у даному віковому сегменті. Саме ця тенденція негативно впливає на обсяги оплати праці, а відтак, і на рівень життя осіб старшого віку, спричиняючи поширення бідності.

Враховуючи тренди розвитку ринку праці у сегменті осіб старшого віку, було визначено сильні та слабкі сторони, притаманні цій віковій категорії населення. Специфічні особливості осіб старшого віку, а також шляхи їх ефективного використання, наведені на рисунку 3.8.

Таким чином, серед основних заходів, які сприятимуть ефективному використанню сильних сторін та нейтралізації слабких сторін осіб старшого віку на ринку праці, можна визначити не лише забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку з метою збереження здоров'я та високої працездатності для працівників старшого віку, а й формування системи коучингу та наставництва для молоді від осіб старшого віку з додатковою оплатою останнім, а також надання інформаційно-консультаційної підтримки; організацію адаптованих до особливостей осіб старшого віку навчальних заходів, які сприятимуть оновленню знань, умінь та навичок, а також підвищення кваліфікації «старших» працівників.

В умовах нестабільності та змін економічного середовища, попередньо надбані знання поступово втрачають свою актуальність та потребують оновлення. Саме в цьому випадку актуальним напрямом щодо збереження високої конкурентоспроможності осіб старшого віку є впровадження навчання упродовж життя («lifetime learning»). Вперше концепція навчання впродовж життя була представлена у 1965 році на форумі ЮНЕСКО П. Ленграндом, що запропонував до центру розвитку суспільства віднести саме компетенції людини [229, с. 199].

З 2006 року в ході об'єднання різних освітніх і навчальних ініціатив Європейська Комісія створила Програму навчання протягом життя (Lifelong Learning Program), що передбачає збільшення інвестицій у людський капітал, формування навичок цифрової грамотності і використання широких можливостей для інноваційних та більш гнучких форм навчання [230].

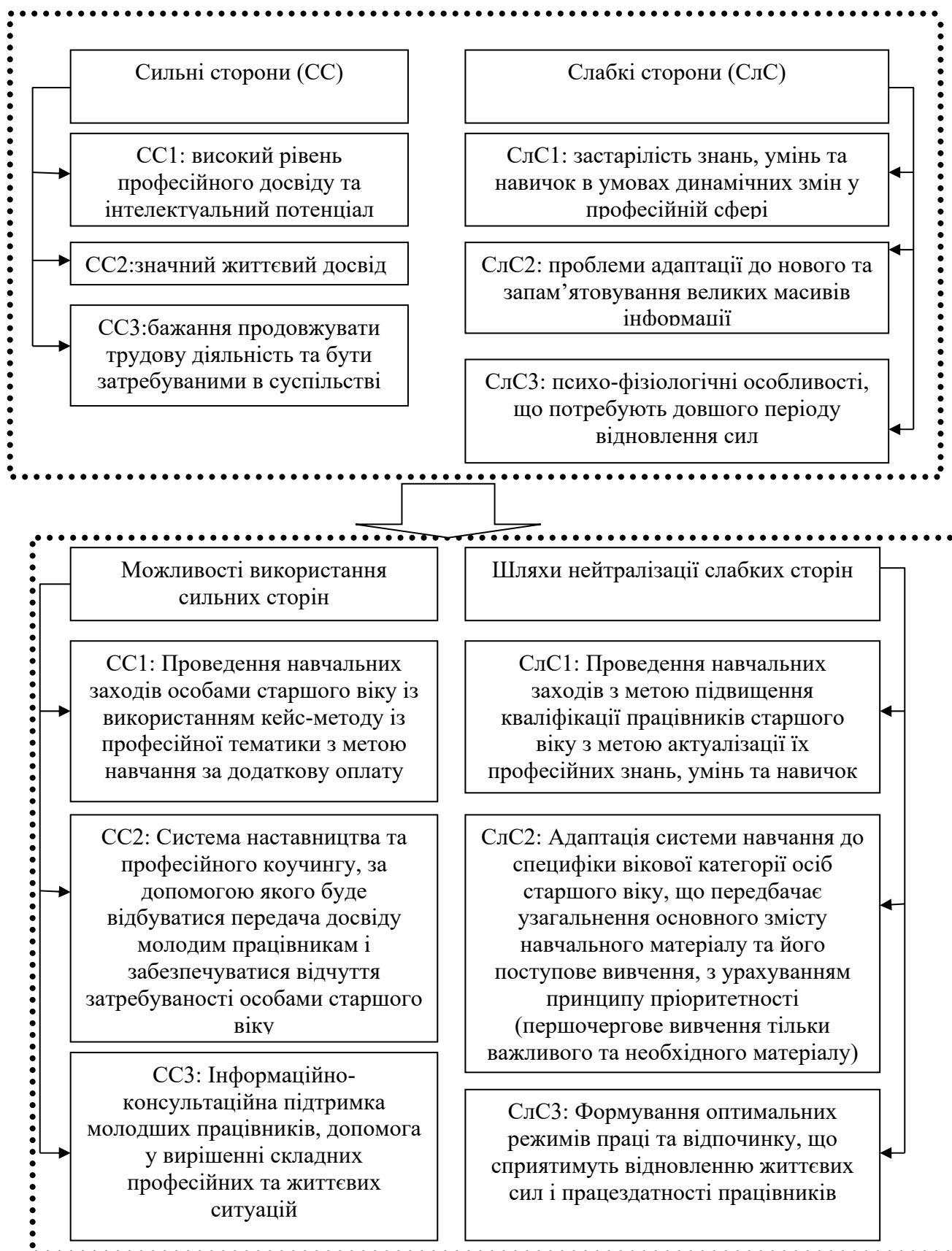


Рис. 3.8 Характерні риси осіб старшого віку на ринку праці та шляхи їх ефективного використання

Джерело: розробка автора

У свою чергу Рада Європи здійснила крок у бік забезпечення високої конкурентоспроможності робочої сили через затвердження навчання протягом життя у якості одного з провідних компонентів європейської соціальної моделі, визначивши таке навчання у якості важливого чинника у сфері освіти, зайнятості, соціального забезпечення, конкурентоспроможності [231]. Стратегічні принципи щодо політики навчання впродовж життя визначаються і Європейською стратегією зайнятості (European Employment Strategy), погодженій 22 липня 2003 року [232].

В Україні важливість впровадження освіти впродовж життя, а також дефініцію її особливостей покликаний визначити Закон України «Про освіту дорослих». Відповідний законопроект наразі пропонується до громадського обговорення. Так, згідно даного проекту закону, освіта впродовж життя – це «освіта, яку здобуває особа постійно упродовж різних періодів життя з метою набуття соціальних, громадянських, особистісних, професійних та інших компетентностей» [233]. Важливість прийняття цього закону полягає у забезпеченні права людини на навчання протягом життя, що сприятиме формуванню нових та актуалізації вже набутих компетентностей в динамічних умовах змін зовнішнього середовища. Закон України «Про освіту дорослих» визначає не лише особливості побудови відповідної системи освіти, а й характеризує інституційне забезпечення освіти дорослих, провайдерів освітніх послуг, фінансово-економічні відносини, державно-громадське партнерство та міжнародне співробітництво у сфері освіти дорослих. Таким чином, прийняття вищезазначеного закону сприятиме формуванню якісно нових знань, умінь та навичок для усіх вікових груп населення, в тому числі і осіб передпенсійного та пенсійного віку, що стане позитивним чинником забезпечення соціальної безпеки «старшої» категорії робочої сили на ринку праці. В цілому, політика сприяння зайнятості осіб старшого віку має передбачати створення системи ефективних стимулів, як для самих працівників, так і для їх роботодавців щодо продовження трудових відносин. Як показує досвід європейських країн, такими стимулами можуть бути [221-225]:

– фінансові стимули для роботодавців залишати працівників старшого віку на роботі: зниження ставки соціальних внесків роботодавця за працівників (у Швеції – за працівників віком старше 65 років; в Іспанії – прогресивна знижка, починаючи з 50 % за працівників віком більше 60 років, поступово зростає до 100% за працівників віком старше 65 років); скасування додаткових днів до щорічної відпустки за стаж роботи як один з шляхів зниження витрат роботодавців на наймання літніх працівників (Нідерланди);

– фінансові заохочення для працівників: вигідніші умови оподаткування доходів від зайнятості порівняно з пенсійними доходами, зокрема збільшення податкового кредиту для літніх працівників (Швеція); підвищення розміру пенсій за відстрочку виходу на пенсію та продовження роботи (Нідерланди, Угорщина, Великобританія);

– заходи щодо професійного розвитку «старших» працівників та передачі знань між поколіннями: стимули для роботодавців та працівників, спрямовані на забезпечення навчання впродовж життя; інформування роботодавців про шляхи адаптування до старіння робочої сили; залучення працівників старшого віку до наставництва та навчального процесу на виробництві;

– додаткові гарантії захисту працівників старшого віку під час колективних звільнень або скорочення штату: пріоритетне право на збереження роботи для осіб передпенсійного віку (у Латвії, для тих кому лишилося до виходу на пенсію менше 5 років), визначення кандидатів на звільнення за принципом «хто прийшов останнім – йде першим» ( використовується у Швеції, Нідерландах ).

Розв'язання проблем ефективної зайнятості людей старшого віку в Україні більш проблематичне, порівняно з розвиненими країнами, у зв'язку з переважанням традиційних низько технологічних та трудомістких виробництв, поширенням застарілих технологій та устаткування, шкідливих або важких умов праці, що не сприяє довготривалому збереженню здоров'я і працездатності. До того ж, через високий рівень безробіття, дефіцит робочих місць та високе навантаження на вакантні місця першочергово забезпечується

зайнятість основної частини працездатного населення. Втім, створення відповідних умов для реалізації трудового потенціалу осіб старшого віку та прояв уваги до їх потреб, є одним з принципів держави, яка має на меті забезпечення соціальної безпеки на ринку праці. Наразі в Україні діє Стратегія державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 року. План заходів з її реалізації включає поліпшення умов для самореалізації громадян похилого віку та їх участі у процесах розвитку суспільства (продовження трудової діяльності, гнучкий робочий час, волонтерство, запобігання необґрунтованому скороченню, посилення адресності соціальних програм, обмін досвідом і знаннями між поколіннями, навчання впродовж життя, ресоціалізація осіб похилого віку); збереження здоров'я та забезпечення добробуту (активне довголіття, пропаганда здорового способу життя, геріатрична допомога, удосконалення соціального захисту тощо); створення сприятливого для громадян похилого віку середовища (інформаційно-просвітницькі заходи щодо ідеї взаємної відповідальності поколінь, розвиток інноваційних соціальних послуг, залучення волонтерів, громадських організацій, бізнесу до вирішення проблем осіб похилого віку тощо); створення системи захисту прав громадян похилого віку [234]. Все це покликано сприяти підвищенню якості життя та трудової діяльності осіб похилого віку. Зокрема, такий напрям Стратегії, як поліпшення умов для самореалізації громадян похилого віку та їх участі у процесах розвитку суспільства, забезпечує зміцнення позицій осіб вищезазначеної вікової категорії на ринку праці та підвищення рівня їх конкурентоспроможності. У той же час, окремої уваги потребують не лише особи пенсійного, а й передпенсійного віку, тобто всі ті, хто формує категорію осіб старшого віку за авторським визначенням. Враховуючи провідний зарубіжний досвід, а також надбання вітчизняної практики, з метою вирішення проблеми конкурентоспроможності осіб старшого віку, вважаємо за необхідне проведення комплексу заходів, які сприятимуть розвитку «старшого» сегменту ринку праці України та посиленню його соціальної безпеки (рис. 3.9).

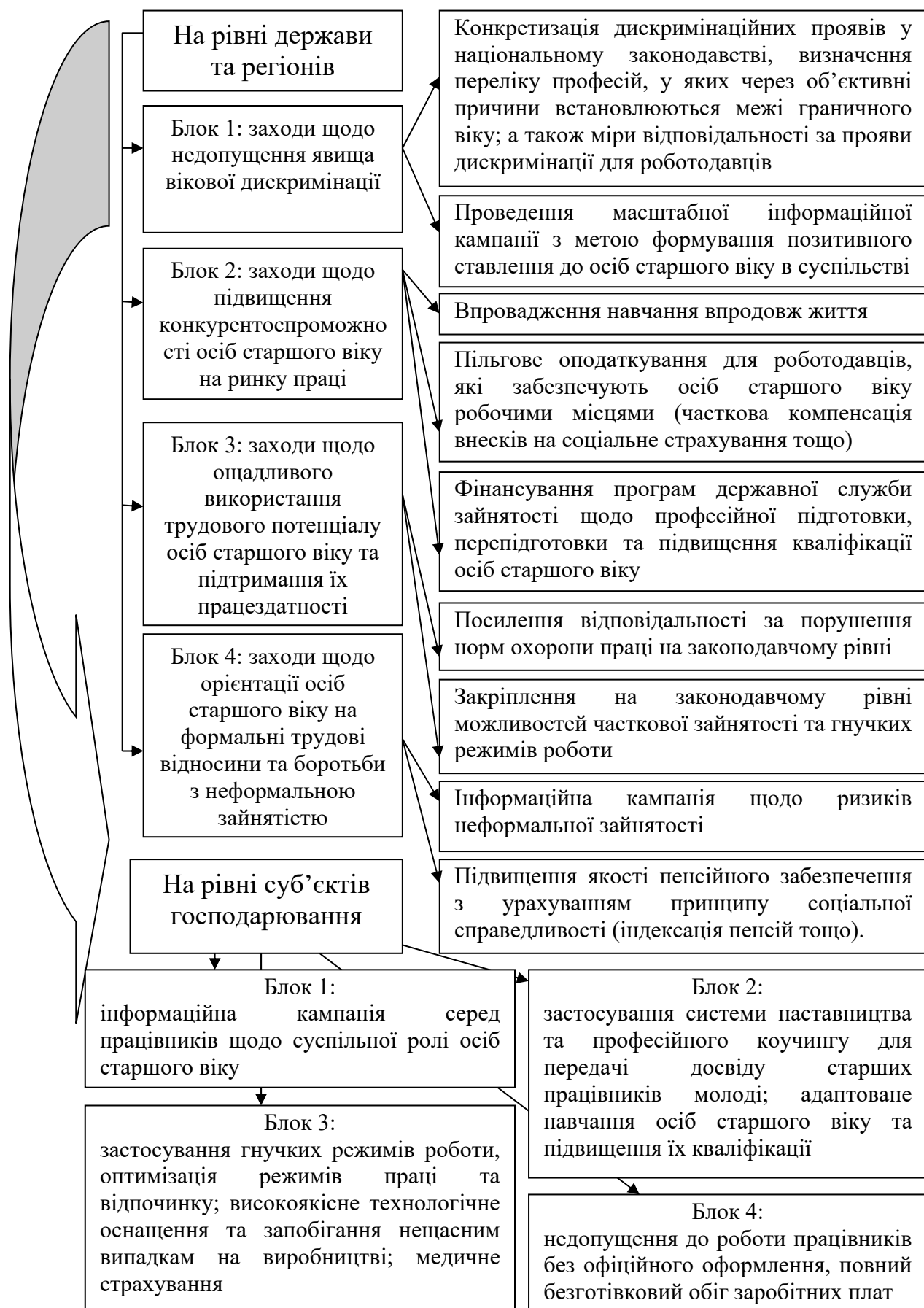


Рис. 3.9 Заходи щодо забезпечення соціальної безпеки осіб старшого віку на ринку праці

Джерело: розробка автора



Так, заходи щодо забезпечення соціальної безпеки осіб старшого віку на ринку праці передбачають визначення основних чотирьох блоків проблемних питань, які витікають із характеристики сучасних тенденцій забезпечення зайнятості населення передпенсійного та пенсійного віку, як на рівні держави, так і на рівні суб'єктів господарювання. Зокрема, вважаємо за доцільне виокремити такі блоки заходів, які стосуються: недопущення явища вікової дискримінації, підвищення конкурентоспроможності осіб старшого віку на ринку праці, ощадливого використання трудового потенціалу осіб старшого віку та підтримання їх працездатності, орієнтації осіб старшого віку на формальні трудові відносини та боротьби з неформальною зайнятістю. З боку держави та регіонів у межах заходів блоку №1 пропонуються не лише законодавчі зміни з метою закріплення заборони конкретних проявів дискримінації та підвищення міри відповідальності за порушення, а й формування позитивного ставлення до осіб старшого віку у суспільстві за допомогою масштабної інформаційної кампанії.

Підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці покликані сприяти заходи блоку №2, до яких віднесено програми навчання впродовж життя, фінансування програм ДСЗ щодо підвищення кваліфікації, надання податкових пільг роботодавцям, які працевлаштовують осіб старшого віку. Заходи блоку №3 мають на меті забезпечити законодавче закріплення гнучких режимів роботи та часткової зайнятості для осіб старшого віку, а також посилення відповідальності за порушення вимог та норм охорони праці. Блок заходів №4 покликаний знизити рівень неформальної зайнятості серед «старшого» вікового сегменту робочої сили, враховуючи зростання рівня та якості пенсійного забезпечення з урахуванням принципу соціальної справедливості, а також проведення інформаційних заходів щодо загроз неформальних трудових відносин як для працівників, так і для роботодавців.

На рівні суб'єктів господарювання всі вищезазначені напрями забезпечення соціальної безпеки на ринку праці мають своє вираження у відповідних чотирьох блоках заходів. До блоку №1 (недопущення

дискримінації) належить дотримання трудового законодавства в контексті недопущення дискримінаційних проявів, а також проведення інформаційної кампанії серед працівників щодо суспільної ролі осіб старшого віку. Блок №2 включає застосування системи наставництва та професійного коучингу, що передбачає передачу професійного досвіду молодим фахівцям та формує відчуття затребуваності і значущості у осіб старшого віку, а також матеріальну зацікавленість за рахунок здійснення додаткової оплати наставництва. Крім того, до другого блоку заходів включено й забезпечення адаптованого навчання осіб старшого віку та підвищення їх кваліфікації. Блок № 3 передбачає підтримку працездатності працівників та оптимізацію режимів їх роботи з урахуванням вікових особливостей та психо-фізіологічних характеристик (гнучкі графіки роботи, оновлення технологічного оснащення, медичне страхування тощо). Блок заходів №4 покликаний забезпечити формалізацію трудових відносин між працівниками і роботодавцем, та включає не лише недопущення офіційно неформальних працівників до роботи, а й налагодження повного безготівкового обігу заробітних плат з метою попередження можливості здійснення виплат «у конвертах».

Враховуючи наявність значних проблем у сфері забезпечення соціальної безпеки на ринку праці серед представників таких вікових груп населення, як молодь та особи старшого віку, доцільним є проведення запропонованих заходів, які покликані вирішити проблему зайнятості та знизити загрозу безробіття вищезазначених категорій робочої сили. Так, з метою вирішення проблеми молодіжної зайнятості та забезпечення соціальної безпеки молоді на ринку праці, необхідним є формування ефективної державної політики, направленої на стимулювання самозайнятості та підприємницької активності молоді; удосконалення законодавчої бази в контексті пільгового оподаткування підприємств, що приймають на роботу молодих працівників; активний контроль та моніторинг показників ринку праці та ринку освітніх послуг з метою вчасного коригування та вжиття необхідних заходів, а також проведення превентивної політики молодіжної зайнятості. Важливим напрямом вирішення

проблеми є формування механізму ефективної взаємодії влади, бізнесу та освіти, що має вираження у координації зусиль та спільних заходах, спрямованих на покращення ситуації на ринку праці та забезпечення молоді робочими місцями.

Наразі політика держави у сфері молодіжної зайнятості потребує удосконалення з урахуванням сучасного стану ринку праці, нових тенденцій у сфері соціально-трудових відносин, за допомогою впровадження передового зарубіжного досвіду та його адаптації до вітчизняних реалій. При цьому вихід працівників молодого віку на ринок праці слід розглядати не як проблему, яку важко вирішити, а як можливість використання нового трудового потенціалу з метою економічного і соціального розвитку країни.

Щодо забезпечення соціальної безпеки осіб старшого віку на ринку праці, слід наголосити на важливості мобілізації трудового потенціалу даної вікової категорії, що є надзвичайно важливим завданням в умовах старіння населення та скорочення пропозиції робочої сили в майбутньому.

До спільних для обох сегментів ринку праці заходів, які направлені на ефективне використання сильних та нейтралізацію слабких сторін, слід віднести:

- стимулювання роботодавців до працевлаштування вразливих на ринку праці категорій робочої сили за допомогою різного роду податкових пільг;
- розвиток малого та середнього бізнесу, що сприятиме збільшенню кількості робочих місць;
- розвиток нестандартних форм зайнятості та самозайнятості населення, а також їх законодавче закріплення;
- систему професійного коучингу та наставництва, що буде корисною як для осіб старшого віку (в контексті передачі власного професійного досвіду та додаткових виплат), так і для молоді (отримання практичного досвіду та ознайомлення зі специфікою діяльності організації, допомога у вирішенні завдань та проблемних аспектів у професійній сфері);

– проведення інформаційно-консультаційних заходів щодо ризиків неформальної зайнятості, а також відповідальності за неформальні соціально-трудова відносини;

– моніторинг соціально-трудова сфери у молодіжному та «старшому» сегментах ринку праці, виявлення ключових тенденцій та прогнозування перспектив з метою коригування політики у сфері зайнятості та оплати праці.

Врахування та впровадження в життя вищезазначених пропозицій сприятиме зниженню ризиків безробіття та забезпеченню високого рівня соціальної безпеки молоді та осіб старшого віку на ринку праці.

### **3.3 Діагностика загроз у сфері оплати праці та шляхи їх подолання**

З урахуванням наявності великого кола проблемних питань та значних загроз у сфері безпеки оплати праці, особливої важливості та актуальності в сучасних умовах набуває необхідність діагностики стану оплати праці та визначення шляхів щодо нейтралізації проблемних аспектів функціонування даної сфери в контексті забезпечення соціальної безпеки на ринку праці.

Важливість формування високого рівня соціальної безпеки саме у сфері оплати праці зумовлена першочерговістю ролі заробітної плати у формуванні відповідного рівня доходів населення, а також необхідністю урівноваження попиту і пропозиції на ринку праці за допомогою ставки заробітної плати, що являє собою ціну робочої сили. Наявність значних ризиків і загроз у сфері оплати праці, серед яких зниження реальної заробітної плати і реальних доходів населення, посилення еміграції та інших деструктивних явищ, перешкоджає формуванню стану соціальної безпеки на ринку праці та потребує застосування дієвого механізму щодо вирішення проблемних питань та покращення ситуації.

Удосконалення державної політики оплати праці та обґрунтування стратегії соціальної безпеки на ринку праці стає можливим лише на основі

результатів діагностики стану, ключових тенденцій та проблемних явищ, пов'язаних із оплатою праці та формуванням доходів населення України. При цьому «процес формування доходів пов'язаний з широким спектром актуальних проблем – зокрема, порушення його нормального перебігу спричиняє в суспільстві надмірну диференціацію за доходами та бідність, обумовлює зростання обсягів соціальних трансфертів та відповідних бюджетних витрат, покриття яких за складних соціально-економічних умов здійснюється здебільшого через грошову емісію, що прискорює інфляцію і, відповідно погіршує становище вразливих верств населення» [235, с. 118–119].

Певна нерівність (диференціація) доходів населення характерна для будь-якої країни, суспільного устрою, типу економічної системи, оскільки пов'язана із відмінностями об'єктивних факторів впливу на рівень доходів, які враховують особливості роботи, професійно-кваліфікаційні та інші якості працівника, характеристики отриманого результату, чинники мікро-, мезо- та макрорівнів (вид діяльності, рівень розвитку суб'єкта господарювання, стан розвитку регіону, галузі, економіки країни, особливості функціонування ринку праці тощо) [236, 237]. У той же час рівень диференціації доходів може позитивно або негативно впливати не лише на темпи економічного розвитку, а й на стан соціальної безпеки. Відтак, невисокий рівень диференціації доходів прискорює економічний розвиток та забезпечує дотримання принципу соціальної справедливості; у той час як висока їх диференціація знижує ефективність економічної діяльності, розширює розрив за рівнем доходів між багатими та бідними, призводить до соціальних конфліктів, зростання соціальної незахищеності, погіршення психо-фізіологічних характеристик населення та зменшення тривалості його життя. Розповсюдження соціальної нерівності та посилення диференціації доходів в Україні пояснюється неефективністю державної політики, що має вираження у закорумпованості соціально-економічних відносин та олігархізації економіки, слабким соціальним захистом населення, значною залежністю розвитку країни від зовнішніх позик та зростанні зовнішнього державного боргу, інфляційних

процесах. На думку експертів, «кожному третьому мешканцю України заробітної плати не вистачає для придбання необхідних життєвих потреб, а кожний другий працездатний мешканець України працює в умовах вторинної, третинної зайнятості, одержуючи доходи в тіньовому секторі економіки, які не оподатковуються [238, с. 574].

За даними Державної служби статистики України у структурі доходів населення найбільшу питому вагу складає саме заробітна плата (рис. 3.10).

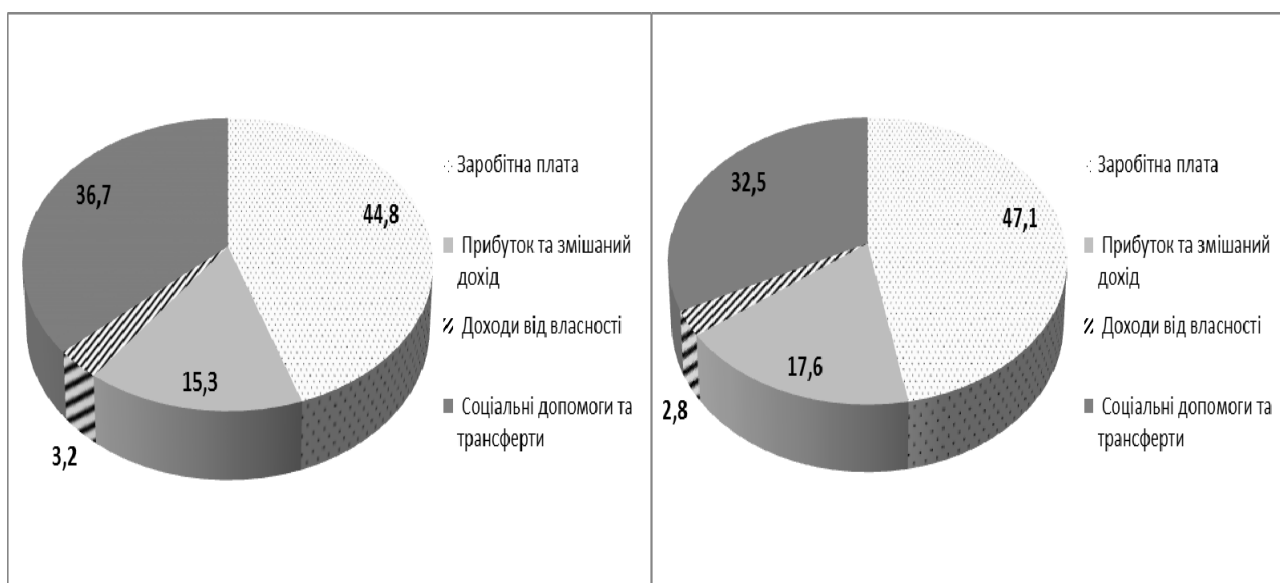


Рис. 3.10 Структура доходів населення України у 2007 та 2018 рр.

Джерело: розраховано автором за даними [197]

Схожі тенденції простежуються як у 2006, так і у 2018 році, що був обраний для порівняння через відсутність на момент проведення дослідження відповідних даних за 2019 рік. Крім того, слід відзначити збільшення частки заробітної плати у структурі доходів населення у 2018 році в порівнянні з 2007 роком (47,1 % та 44,8 % відповідно). Це свідчить про важливу роль оплати праці у формуванні відповідного рівня доходів і життя населення. Окрім того, значною є частка соціальних допомог та інших одержаних поточних трансфертів (36,7 % та 32,5 % відповідно), яка зменшилася впродовж досліджуваного періоду. Питома вага прибутку та змішаного доходу дещо збільшилася у 2018 році порівняно з 2007 роком, у той же час доходи від

власності характеризувалися зменшенням своєї частки у загальній структурі. Збільшення питомої ваги заробітної плати у поєднанні зі зменшенням соціальних трансфертів засвідчує деяке покращення структури доходів населення, що пов'язане із активізацією державної політики зайнятості. Посилення ролі оплати праці визначає необхідність виконання усіх покладених на неї функцій в процесі здійснення соціально-трудових відносин з метою забезпечення потреб населення, його розвитку та гідного рівня життя.

Своєрідну основу для формування соціальних стандартів, а також організації оплати праці з урахуванням принципу соціальної справедливості формують показники мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, адже саме рівень мінімальних соціальних стандартів орієнтує систему формування доходів населення на відповідний рівень життя. Порівнюючи досвід провідних країн світу та реалії України, простежується суттєва відмінність в самій методології обчислення показника мінімальної заробітної плати. Так, якщо в Україні в основу її розрахунку покладено прожитковий мінімум на одну працездатну особу, що характеризує рівень задоволення мінімальних споживчих потреб на рівні фізіологічного виживання і тривалий час не переглядається, то в США цей стандарт характеризує вартість життя домогосподарства, що складається з двох дорослих людей і двох дітей [239, с. 292].

Враховуючи той факт, що наразі мінімальна заробітна плата в Україні є найнижчою серед усіх країн-членів ЄС, постає необхідність у значному підвищенні її рівня. У той же час зростання мінімальної заробітної плати має підтримуватися необхідним обсягом золотовалютних резервів у країні та таким рівнем економічного розвитку, що передбачає збільшення ВВП на душу населення як показника суспільної продуктивності праці. В іншому випадку буде отримано зворотній ефект, що виражається у зростанні інфляції, падінні реальних доходів населення та його купівельної спроможності. Крім того, необґрунтоване підвищення мінімальної заробітної плати сприяє поширенню явища безробіття. Так, згідно дослідження досвіду 14 країн світу, проведеного

Національним бюро економічних досліджень США, підвищення мінімальної заробітної плати лише на 4–5 доларів США призводить до скорочення робочих місць на підприємстві на 2 % [240, С. 8]. Однак збільшення мінімальних соціальних стандартів є не лише життєво необхідним для врахування принципу соціальної справедливості в процесі забезпечення соціальної безпеки на ринку праці за рахунок зростання рівня доходів громадян, а й сприятиме формалізації соціально-трудових відносин, покращенню соціального захисту, зростанню податкових надходжень до бюджету. Таким чином, стримування рівня мінімальної заробітної плати є недопустимим, враховуючи кризовий стан сфери оплати праці. Варто зазначити, що підвищення показника має бути поступовим та орієнтуватися в першу чергу на стан економічних процесів в країні, включаючи інфляційні коливання. Саме співвідношення індексів середньої (номінальної), реальної заробітної плати та споживчих цін засвідчує дієвість механізмів формування оплати праці в контексті забезпечення гідного рівня доходів і життя населення.

Фактично, отримана працівником заробітна плата не компенсує його зусиль, витрат часу, професійно-кваліфікаційного рівня, досвіду, складності функцій та результативності діяльності, а також не забезпечує задоволення життєвих потреб. Таким чином, однією з основних загроз безпеці оплати праці є низька ціна робочої сили (заробітна плата) у поєднанні з високою вартістю життя. Окрім значної інфляції, що нівелює зростання середньої заробітної плати, на рівні суб'єктів господарювання існує проблема низької частки витрат на робочу силу в структурі виробничої собівартості. На думку дослідників О. В. Шляги та Л. О. Пархоменко, «одним з чинників незначної частки заробітної плати в собівартості продукції є низький рівень доданої вартості, створюваної на українських підприємствах» [241, с. 44–45]. Вирішення вищезазначеної проблеми полягає у переорієнтації економіки країни на розвиток високотехнологічних галузей та експортоорієнтованого виробництва готової продукції, що сприятиме покращенню фінансового стану суб'єктів господарювання та появі резервів для підвищення рівня оплати праці.



На жаль, наразі заробітна плата не виконує основні свої функції, формуючи численні загрози соціальній безпеці та негативні наслідки для держави, суспільства, суб'єктів господарювання та індивіда (рис. 3.11).

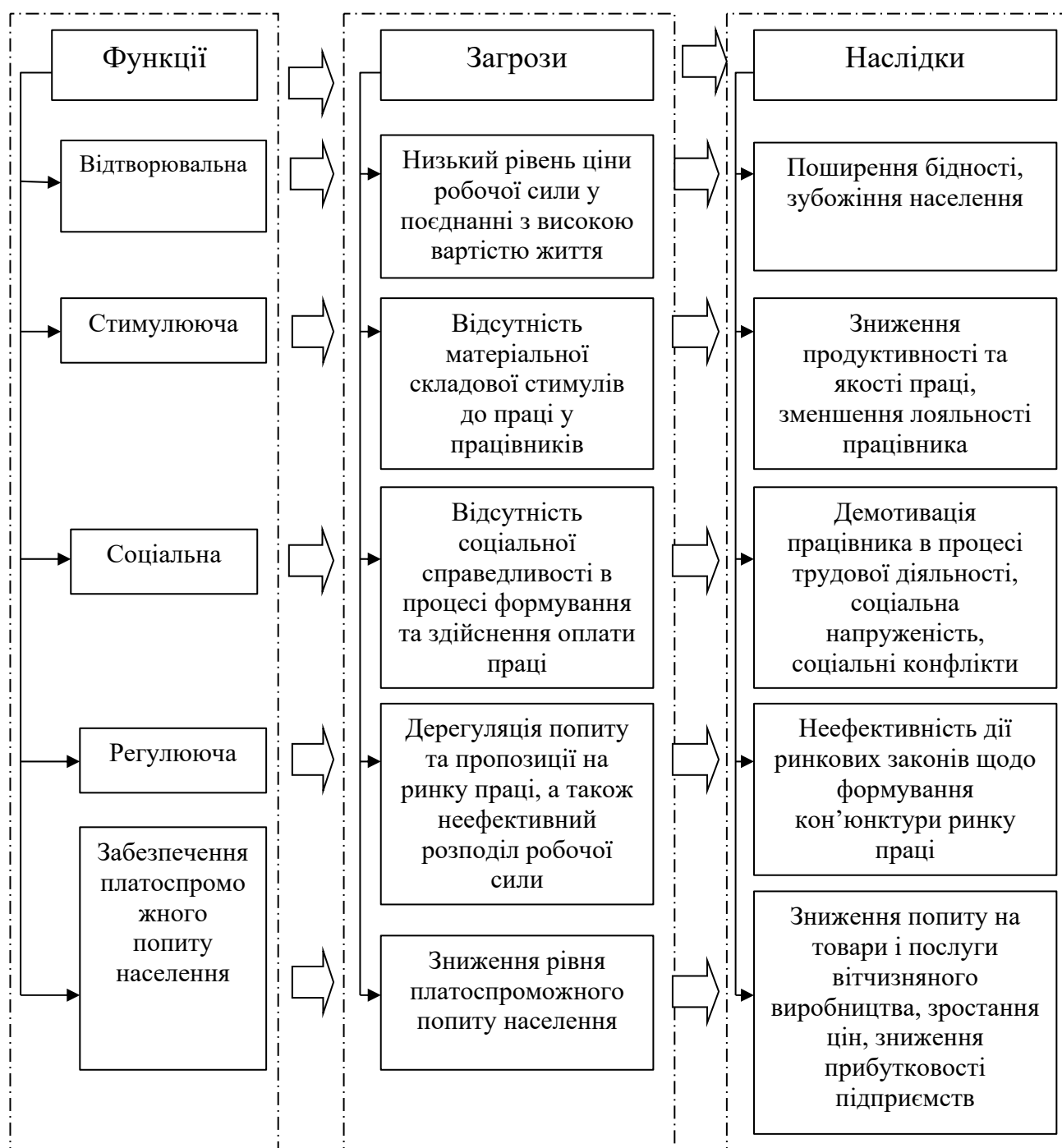


Рис. 3.11 Загрози безпеці оплати праці та їх наслідки

Джерело: розробка автора

Зокрема, невиконання *відтворювальної функції* являє собою загрозу низького рівня ціни робочої сили у поєднанні з високою вартістю життя, що

сприяє поширенню бідності та зубожіння населення. *Стимулююча* функція покликана встановлювати тісний зв'язок між результатом праці та її оплатою. Однак наразі такий мотиваційний механізм для більшості працівників вітчизняних підприємств, організацій та установ відсутній або функціонує частково, що спричиняє зниження продуктивності праці та якості роботи, здійснюючи негативний вплив і на ефективності діяльності суб'єктів господарювання. Невиконання *соціальної* функції становить загрозу відсутності соціальної справедливості, за якої однаковий результат роботи повинен компенсуватися однаковою винагородою (оплатою праці). Це спричиняє такі негативні наслідки, як зростання соціальної напруженості та конфліктності в суспільстві, демотивації в процесі трудової діяльності тощо. Згідно *регулюючої* функції заробітна плата повинна забезпечувати раціональний розподіл робочої сили між регіонами/галузями тощо з урахуванням особливостей кон'юнктури ринку праці. У випадку невиконання цієї функції спостерігається неефективність дії ринкових законів щодо регулювання попиту та пропозиції робочої сили та нераціональний розподіл трудових ресурсів з урахуванням регіональних та галузевих аспектів. Невиконання функції щодо *формування платоспроможного попиту* визначає загрозу його зниження, що негативно впливає на рівень попиту на товари і послуги на внутрішньому ринку, знижуючи його, а також стимулює зростання цін та викликає проблему забезпечення прибутковості вітчизняних підприємств.

З метою проведення діагностики стану безпеки оплати праці вважаємо за необхідне провести порівняльний аналіз і оцінку наступних показників:

- порівняння темпів зміни індексів номінальної та реальної заробітної плати;
- відношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, разів;
- відношення мінімальної заробітної плати до середньомісячної заробітної плати (індекс Кейтця);

- відношення обсягів заробітної плати до обсягів соціальних допомог та інших одержаних поточних трансфертів, разів;
- відношення наявного доходу населення до ВВП, %.

Так, порівняльний аналіз темпів зміни індексів номінальної та реальної заробітної плати визначає одну з ключових загроз безпеці оплати праці – наявність низької ціни робочої сили у поєднанні з високою вартістю життя (рис. 3.12).

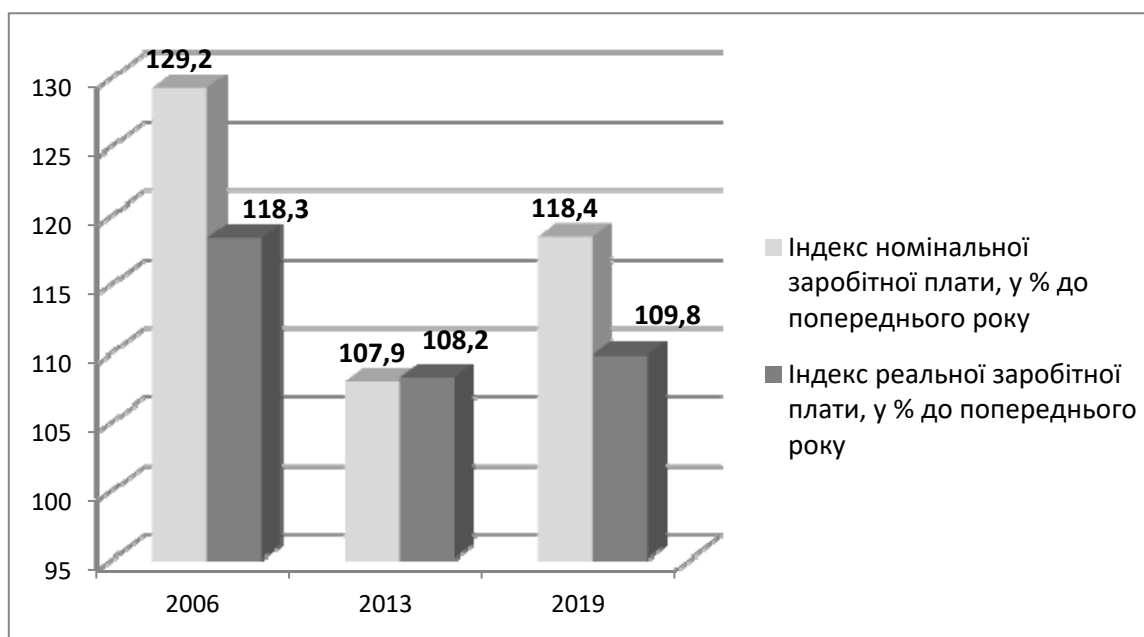


Рис. 3.12 Індекси номінальної та реальної заробітної плати в Україні у 2006, 2013 та 2019 роках, у % до попереднього року

*Джерело:* розраховано автором за даними [171]

Згідно вищенаведеної статистичної інформації, найбільший розрив між індексом номінальної та індексом реальної заробітної плати спостерігався у 2006 році (10,9 відсоткових пунктів). Ситуація дещо покращилася у 2013 році, коли індекс реальної заробітної плати дещо перевищив індекс номінальної заробітної плати. У той же час розрив між показниками номінальної та реальної заробітної плати у 2019 році знову збільшився, досягнувши 8,6 відсоткових пунктів, що визначає загальну негативну тенденцію щодо посилення загрози декомпенсації високої вартості життя реальною заробітною платою.

Негативні процеси простежуються і в динаміці: протягом аналізованого періоду обидва індекси заробітних плат зазнали зниження. Нестабільність стану оплати праці засвідчує нерівномірні процеси зміни вищезгаданих показників. Так, у 2013 році індекси заробітних плат досягли найменшого свого значення, в той же час був зафіксований позитивний момент щодо деякого вирівнювання показників (індекси номінальної та реальної заробітної плати становили відповідно 107,9 % та 108,2 %) та навіть перевищення показника реальної заробітної плати, що здійснило сприятливий вплив на рівень доходів населення.

Врахування соціальної складової в процесі забезпечення населення гарантіями оплати праці з боку держави відбувається за допомогою встановлення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. Оцінка цих показників та відповідних їх співвідношень у порівнянні з середньомісячною заробітною платою надає необхідну інформацію щодо ефективності державної політики у сфері формування доходів населення, а також можливостей задоволення першочергових потреб громадян. Вважаємо за доцільне доповнити перелік вищезазначених індикаторів наступними показниками: відношення суми заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці, відношення обсягів заробітної плати до обсягів соціальних допомог, відношення наявного доходу населення до ВВП, механізм розрахунку та оптимальні значення яких наведені згідно Методології розрахунків показників соціальної безпеки НДІ праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України [132]. Результати відповідних розрахунків у порівнянні 2006, 2013 та 2018 років показані у таблиці 3.16.

Так, співвідношення середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу засвідчує сприятливу тенденцію щодо свого зростання впродовж аналізованого періоду. Важливо відмітити, що цей показник знаходиться у зоні мінімальних загроз за рахунок перевищення середньомісячної заробітної плати над прожитковим мінімумом у 4,8 разів за даними 2018 року. Індекс Кейтця, який визначає співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати, не відповідає нормативу показника, встановленого

рекомендаціями МОП та Світового банку (50-60%). Так, в Україні цей показник у 2018 році досяг позначки 42%, що є значно нижчим від оптимального значення, але поступово підвищується в динаміці.

Таблиця 3.16

**Основні індикатори безпеки оплати праці в Україні  
у 2006, 2013 та 2018 роках**

№ з/п	Індикатор	2006	2013	2018	Оптимальний рівень індикатора
1	Відношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, разів	2,1	2,8	4,8	2–3
2	Відношення мінімальної заробітної плати до середньомісячної заробітної плати (індекс Кейтця), %	36	36	42	50–60
3	Відношення суми заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці, %	5,4	2,2	3,2	0
4	Відношення обсягів заробітної плати до обсягів соціальних допомог та інших одержаних поточних трансфертів, разів;	x	1,1	1,5	1,4–1,6
5	Відношення наявного доходу населення до ВВП, %	x	79,8	69,4	Понад 65

*Джерело:* розраховано автором за даними [161, 172, 180, 197, 198]

Такий важливий індикатор безпеки оплати праці, як співвідношення суми заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці, на жаль, досягає досить суттєвих значень, та характеризується нерівномірною динамікою. Так, максимальне значення співвідношення заборгованості із

виплати заробітної плати до фонду оплати праці було зафіксоване у 2006 році, знижуючись у 2013 році та знову зростаючи у 2018 році.

Позитивним є суттєве зниження відносного показника заборгованості у 2018 році порівняно з 2006 роком. Збільшення такого індикатора, як співвідношення обсягів заробітної плати до обсягів соціальних допомог та інших одержаних поточних трансфертів, засвідчує покращення структури доходів населення, визначаючи пріоритетність отримання заробітної плати в процесі ведення трудової діяльності на противагу дотаційному характеру соціальної допомоги і трансфертів. Якщо у 2013 році даний індикатор знаходився у зоні загрози (перевищення заробітної плати над соціальними допомогамі становило лише 1,1 рази), то у 2018 році ситуація покращилася за рахунок фіксації показника у зоні оптимальних значень (1,5 рази). Незважаючи на те, що індикатор співвідношення наявних доходів населення до ВВП знаходиться у оптимальних межах, визначається несприятлива тенденція щодо зниження темпів зростання наявних доходів у порівнянні з динамікою ВВП (79,8 % у 2013 році; 69,4 % у 2018 році).

Враховуючи особливості проведеної оцінки основних індикаторів безпеки оплати праці, можна відзначити як сприятливі тенденції, так і суттєві проблеми. Зокрема, позитивним є перевищення темпів зростання середньомісячної заробітної плати над темпами збільшення прожиткового мінімуму на одну працездатну особу та покращення структури доходів населення в контексті зростання обсягів заробітної плати порівняно з соціальними допомогамі і трансфертами. Негативні тенденції визначає низький рівень індексу Кейтця, що свідчить про необхідність підвищення рівня середньої заробітної плати та досягнення її співвідношення із мінімальною оплатою праці у обсязі 50–60 %; а також низхідна динаміка темпів зростання наявних доходів населення порівняно із валовим внутрішнім продуктом.

Важливою складовою діагностики стану безпеки оплати праці є визначення рівнів та тенденцій зміни середньомісячної заробітної плати

штатних працівників за видами економічної діяльності у відносному вираженні до середнього показника по економіці.

У якості базового періоду було обрано докризовий 2013 рік, який засвідчив сприятливі тренди розвитку ринку праці та економічної ситуації в цілому. Відповідні показники рівня заробітної плати штатних працівників у відсотках до середнього по економіці наведені у таблиці 3.17.

Таблиця 3.17

**Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в Україні за видами економічної діяльності у 2013 та 2019 роках, у % до середнього рівня по економіці**

<b>Вид економічної діяльності</b>	<b>2013</b>	<b>2019</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	71,7	84,4	12,7
Промисловість	115,2	112,3	-2,9
Будівництво	82,7	89,1	6,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	92,2	102,8	10,6
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	109,9	111,5	1,6
Тимчасове розміщування й організація харчування	68,9	64,1	-4,8
Інформація та телекомунікації	140,9	167,1	26,2
Фінансова та страхова діяльність	192,2	182,3	-9,9
Операції з нерухомим майном	84,4	82,2	-2,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	136,7	138,6	1,9
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	77,4	82,9	5,5
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	113,4	140,8	27,4
Освіта	82,7	77,5	-5,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	72,5	66,9	-5,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	100,6	82,5	-18,1
Надання інших видів послуг	82,9	86,7	3,8

Джерело: розраховано автором за даними [171, 182]

Так, високий рівень середньомісячної заробітної плати штатних працівників (більше 100 %) у 2019 році був зафіксований у таких видах економічної діяльності, як фінансова та страхова діяльність (182,3 %), інформація та телекомунікації (167,1 %), державне управління та оборона, обов'язкове соціальне страхування (140,8 %), професійна, наукова та технічна діяльність (138,6 %), транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (111,5 %), промисловість (112,3 %), оптова та роздрібна торгівля, ремонт (102,8 %). Схожими тенденціями відзначався відносний розподіл рівня середньомісячної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності у 2013 році, із деякими змінами: до переліку високооплачуваних галузей діяльності не входила оптова та роздрібна торгівля і ремонт, в той час як рівень оплати праці у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку був значно вищим (100,6 % до середнього рівня по економіці). Найнижчим рівнем середньомісячної заробітної плати штатних працівників традиційно характеризуються такі види економічної діяльності, як охорона здоров'я, освіта, тимчасове розміщування й організація харчування, діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, операції з нерухомим майном, сільське господарство та будівництво.

У процесі порівняння рівнів середньомісячної заробітної плати штатних працівників за періодами 2013 та 2019 років простежуються позитивні зміни щодо суттєвого зростання показника у державному управлінні та обороні; сфері інформації та телекомунікацій (в межах 20–30 відсоткових пунктів). Зростання досліджуваного показника також відмічається у таких видах економічної діяльності, як оптова та роздрібна торгівля і ремонт; сільське, лісове та рибне господарство (в межах 10–12 відсоткових пунктів). Деяке покращення стану оплати праці в контексті середньомісячної заробітної плати виявлено у будівництві; адміністративному та допоміжному обслуговуванні; транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності; професійній, науковій та технічній діяльності; наданні інших видів послуг. Зниження відносного показника середньомісячної заробітної плати штатних працівників



спостерігається у сферах мистецтва, спорту, розваг та відпочинку; охорони здоров'я; освіти; операцій з нерухомим майном; фінансової та страхової діяльності; тимчасового розміщування й організації харчування; промисловості. Це свідчить про погіршення стану фінансування цих видів економічної діяльності та, відповідно, зниження витрат на оплату праці.

Суттєві відмінності у оплаті праці спостерігаються і за даними розподілу розмірів середньомісячної заробітної плати штатних працівників за організаційно-правовими формами господарювання (табл. 3.18).

Таблиця 3.18

**Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в Україні за  
організаційно-правовими формами господарювання  
у 2013 та 2019 роках, %\***

<b>Організаційно-правова форма господарювання</b>	<b>2013</b>	<b>2018</b>	<b>Відхилення (+/-)</b>
Державні підприємства	124,8	125,0	0,2
Комунальні підприємства	87,2	80,2	-7,0
Акціонерні товариства	139,5	149,8	10,3
Товариства з обмеженою відповідальністю	89,1	98,7	9,6
Філії (інші відокремлені підрозділи)	125,1	115,5	-9,6
Приватні підприємства	56,9	66,1	9,2
Органи державної влади	94,4	101,1	6,7
Органи місцевого самоврядування	73,2	76,5	3,3
Державна організація (установа, заклад)	101,0	92,5	-8,5
Комунальна організація (установа, заклад)	74,4	69,1	-5,3
Інші організаційно-правові форми	127,8	105,3	-22,5

\* у % до середньомісячної заробітної плати, нарахованої в середньому штатному працівнику

Джерело: розраховано автором за даними [171, 182]

Відтак, найвищий показник середньомісячної заробітної плати у 2019 році, як і у 2013 році був зафіксований серед штатних працівників акціонерних товариств (145 % та 149,8% відповідно). Дещо нижчим є рівень оплати праці по державним підприємствам та філіям підприємств. Найнижчу середньомісячну заробітну плату отримували штатні працівники приватних підприємств та комунальних організацій. Щодо основних змін відносного показника

середньомісячної заробітної плати протягом досліджуваного періоду спостерігається його суттєве підвищення серед штатних працівників акціонерних товариств, товариств з обмеженою відповідальністю та приватних підприємств (на 10,3; 9,6 та 9,2 відсоткових пунктів відповідно). Позитивні зміни торкнулися розмірів заробітної плати персоналу органів державної влади, органів місцевого самоврядування та державних підприємств. У той же час зниження аналізованого показника було зафіксоване серед працівників комунальних підприємств, філій, державних та комунальних організацій, суб'єктів господарювання інших організаційно-правових форм.

Відповідні зміни та тенденції у сфері оплати праці визначили структуру штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати. Зокрема, статистичні дані щодо розподілу працюючих засвідчили суттєвий рівень диференціації оплати праці (рис. 3.13).

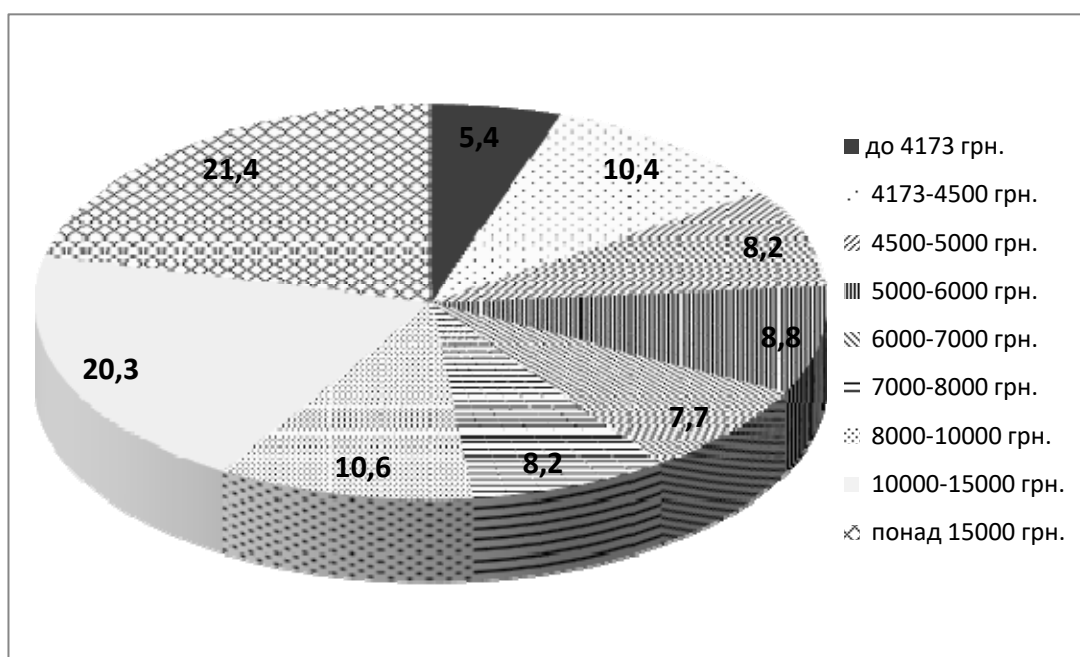


Рис. 3.13 Розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати у грудні 2019 року, %

*Джерело:* розраховано автором за даними [171, 182]

Позитивною характеристикою вищенаведеної структури є значна частка штатних працівників, що отримують заробітну плату від 10000 до 15000 грн. та понад 15000 грн. (20,3 % та 21,4 % відповідно). Найнижчий відсоток складають

працівники, яким виплачується найменший рівень заробітної плати (до 4173 грн.) Всі інші групи персоналу характеризуються майже рівним розподілом нарахованої заробітної плати. У той же час варто зауважити, що показник нарахованої заробітної плати являє собою її номінальний, а не реальний обсяг, що, на жаль, не визначає дійсний стан безпеки оплати праці.

Для всебічної діагностики стану оплати праці в Україні вважаємо за доцільне проведення рейтингової оцінки регіонів України за основними індикаторами безпеки оплати праці згідно авторської методики, наведеної у п. 1.3 дисертаційної роботи. Метою оцінки є ранжування регіонів України за рівнем безпеки оплати праці та визначення рейтингового показника, який засвідчує приналежність регіону до тієї чи іншої безпекової категорії (зони). Серед ключових індикаторів стану безпеки оплати праці було визначено як показники-стимулятори зростання яких здійснює позитивний вплив на рівень безпеки оплати праці, так і показники-дестимулятори, зростання яких відображається негативно. Таким чином, з метою проведення рейтингової оцінки було обрано наступні показники:

- середньомісячна заробітна плата, грн. (*показник-стимулятор*);
- індекс реальної заробітної плати, % (*показник-стимулятор*);
- відношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, разів (*показник-стимулятор*);
- відношення наявного доходу населення до валового регіонального продукту, % (*показник-дестимулятор*).

Вищезазначені індикатори безпеки оплати праці за 2018 рік відібрані для проведення попереднього аналізу та визначення еталонних значень (найбільших (максимальних) по кожному показнику-стимулятору, та найменших (мінімальних) по показникам-дестимуляторам (табл. 3.19).

Відтак, найвищий індекс реальної заробітної плати у 2018 році був зафіксований у Полтавській області (115,9 %), який було визначено у якості еталонного значення для подальших розрахунків. Еталонний показник

середньомісячної заробітної плати належав м. Київ (13542 грн.), який значно перевищив загальнонаціональне значення по Україні (8865 грн.).

Таблиця 3.19

**Зведені дані щодо ключових індикаторів безпеки оплати праці у 2018 році  
за регіонами України**

Регіони	Індекс реальної заробітної плати, %	Середньо місячна заробітна плата, грн.	Відношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на 1 працездатну особу, разів	Відношення наявного доходу населення до валового регіонального продукту, %
Україна	112,5	8865	4,8	69,4
Вінницька	115,5	7801	4,2	78,4
Волинська	112,7	7324	4,0	79,1
Дніпропетровська	115,8	8862	4,8	65,1
Донецька	110,2	9686	5,3	73,6
Житомирська	114,5	7372	4,0	83,8
Закарпатська	112,5	8070	4,4	99,3
Запорізька	114,8	8726	4,7	75,8
Івано-Франківська	112,5	7551	4,1	85,4
Київська	113,8	9097	4,9	58,3
Кіровоградська	112,5	7191	3,9	74,3
Луганська	111,9	7365	4,0	130,4
Львівська	112,7	8001	4,3	80,6
Миколаївська	110,3	8160	4,4	78,9
Одеська	110,5	8011	4,4	86,8
Полтавська	115,9*	8375	4,5	49,8*
Рівненська	111,6	7469	4,1	98,2
Сумська	110,6	7324	4,0	88,7
Тернопільська	113,7	6969	3,8	93,0
Харківська	110,1	7657	4,2	64,9
Херсонська	109,5	7058	3,8	94,8
Хмельницька	111,8	7346	4,0	85,0
Черкаська	111,4	7478	4,1	65,8
Чернівецька	112,7	6991	3,8	114,2
Чернігівська	111,7	6995	3,8	73,5
м. Київ	110,2	13542*	7,4*	50,8

\*еталонні значення індикаторів

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України [180, 197, 198]

Найбільше значення індикатора, який передбачає співвідношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу, було зафіксоване у м. Київ (7,4 рази). Це свідчить про

позитивні тенденції щодо перевищення темпів зростання середньомісячної заробітної плати над темпами збільшення прожиткового мінімуму та суттєво впливає на результати рейтингового оцінювання. Еталонний показник-дестимулятор щодо відношення наявного доходу населення до валового регіонального продукту передбачає визначення мінімального значення. Відповідний індикатор у Полтавській області засвідчив перевищення темпів зростання валового регіонального продукту над наявними доходами населення, що мало своє вираження у співвідношенні 49,8 %.

Для подальшого розрахунку рейтингової оцінки кожного з регіонів України за ключовими індикаторами безпеки оплати праці було використано формулу 1.2, з урахуванням того, що найвищим рейтингом характеризується регіон з мінімальним значенням  $R_i$  (регіони ранжуються від мінімальної до максимальної оцінки).

$$R_i = \sqrt[n]{\sum_{j=1}^n (1 - X_{ij})^2} = \sqrt{(1 - X_{1j})^2 + (1 - X_{2j})^2 + (1 - X_{3j})^2 + \dots + (1 - X_{nj})^2} \quad (1.2)$$

де  $R_i$  – рейтингова оцінка для  $i$ -го регіону;

$X_{ij}$  – стандартизовані  $j$ -показники по  $i$ -му регіону, що аналізується.

Результати рейтингової оцінки наведені на рисунку 3.14.

Відтак, перша позиція в рейтингу, як і за результатами комплексної рейтингової оцінки соціальної безпеки на ринку праці, проведеної в розділі 2.3 дисертаційного дослідження, належить м. Київ, що зі значним відривом випередило інші регіони України. Це стало можливим за рахунок наявності еталонних значень по двом індикаторам-стимуляторам (середньомісячної заробітної плати та відношення середньомісячної заробітної плати до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу), що суттєво вплинуло на результати рейтингової оцінки. Зокрема, обсяг середньомісячної заробітної плати по м. Київ у півтора рази перевищує загальний показник по Україні. Високі позиції в рейтингу також зайняли Київська, Полтавська, Дніпропетровська області. Щодо аутсайдерів рейтингу за рівнем безпеки оплати праці, у 2018 році зі значним відривом від інших до них належить

Луганська та Чернівецька області. Це пояснюється найгіршим показником співвідношення наявного доходу населення та валового регіонального продукту (130,4 % та 114,2 % відповідно); низьким рівнем середньомісячної заробітної плати (7365 грн. та 6991 відповідно) та її відношення до прожиткового мінімуму (4 та 3,8 рази).

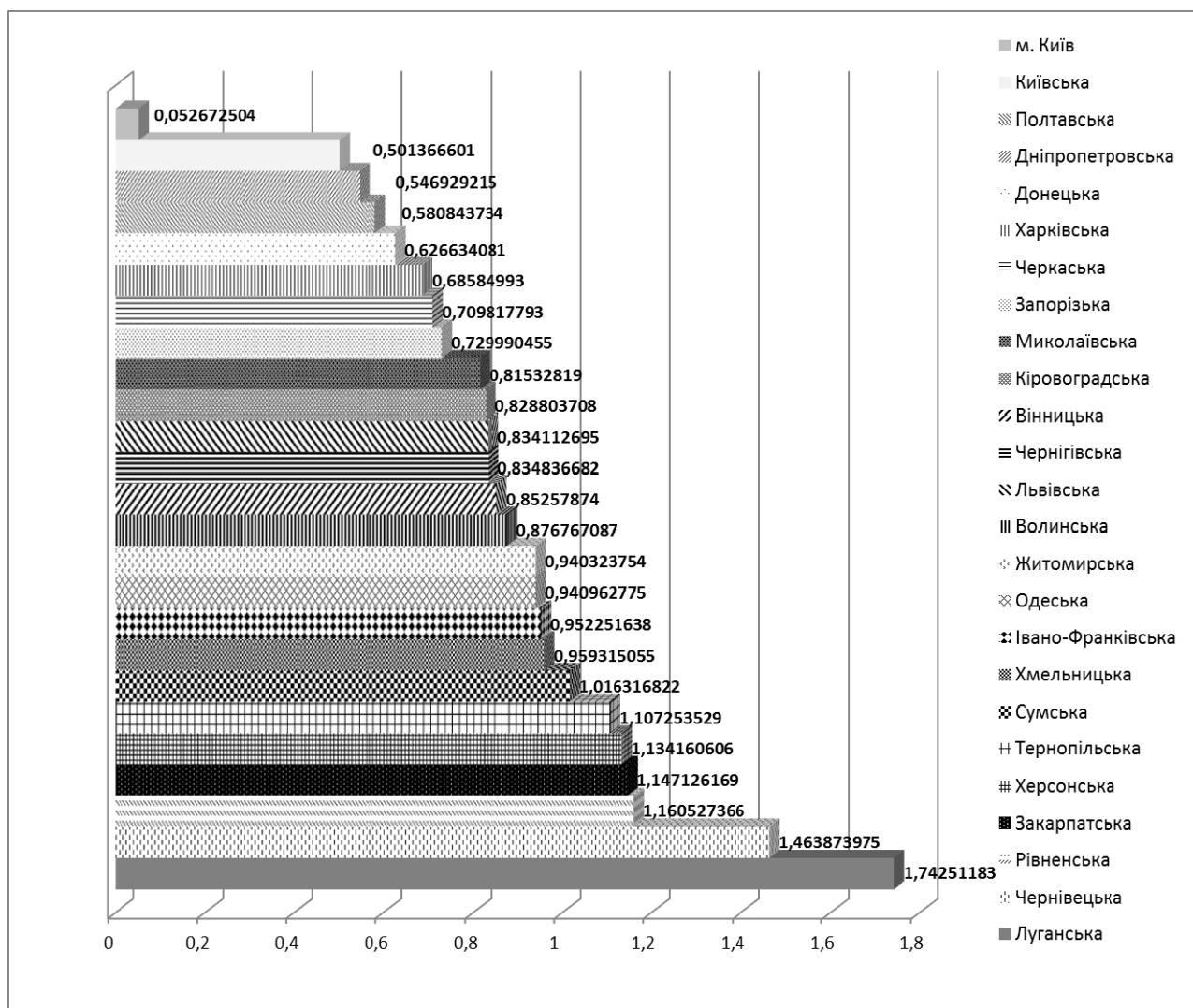


Рис. 3.14 Результати рейтингової оцінки рівня безпеки оплати праці за регіонами України у 2018 році

Джерело: розробка автора

Враховуючи отримані рейтингові оцінки було здійснено розрахунок оптимальної кількості груп за формулою Стерджеса (2.1) та отримано 6 груп ( $m = 1 + 3,332 \lg 25 = 5,65 = 6$ ). Для розрахунку ширини інтервалу було застосовано формулу 2.2: ( $h = (1,743 - 0,053) / 6 = 0,28$ ). З урахуванням

вищенаведених розрахунків вважаємо за доцільне визначити наступні категорії (зони) регіонів за рівнем безпеки оплати праці:

- перша група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,053 до 0,334 (категорія № 1: регіони з максимальним рівнем безпеки оплати праці; зона мінімального рівня загроз);

- друга група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,334 до 0,616 (категорія № 2: регіони з високим рівнем безпеки оплати праці; зона низького рівня загроз);

- третя група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,616 до 0,898 (категорія № 3: регіони із середнім рівнем безпеки оплати праці; зона середнього рівня загроз);

- четверта група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 0,898 до 1,179 (категорія № 4: регіони із рівнем безпеки оплати праці, нижче за середній; зона загроз із рівнем, вище за середній);

- п'ята група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 1,179 до 1,461 (категорія № 5: регіони із низьким рівнем безпеки оплати праці, зона високого рівня загроз);

- шоста група зі значеннями рейтингових коефіцієнтів від 1,461 до 1,743 (категорія № 6: регіони із мінімальним рівнем безпеки оплати праці, зона максимального рівня загроз).

Так, до категорії № 1, що враховує регіони з максимальним рівнем безпеки оплати праці та мінімальним рівнем загроз, увійшов м. Київ, що характеризується найбільш сприятливою ситуацією у сфері оплати праці, про що свідчить наявність еталонних значень досліджуваних індикаторів. Категорія № 2 включає Київську, Полтавську, Дніпропетровську області, які відзначилися високим рівнем безпеки оплати праці та увійшли до зони низького рівня загроз, посівши 2, 3 та 4 позицію відповідно у загальному рейтингу регіонів України. Серед регіонів із середнім рівнем безпеки оплати праці та середнім рівнем загроз (категорія № 3) слід відзначити 10 областей України: Донецьку, Харківську, Черкаську, Запорізьку, Миколаївську,

Кіровоградську, Вінницьку, Чернігівську, Львівську, Волинську області. Категорію № 4 сформували регіони із рівнем безпеки оплати праці, нижчим за середній, а саме: Житомирська, Одеська, Івано-Франківська, Хмельницька, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Закарпатська, Рівненська області. До категорії №5 не увійшов жоден регіон України, в той час як до категорії № 6 були зараховані Чернівецька та Луганська області, зайнявши 24 та 25 сходинку рейтингу відповідно. Саме в цих регіонах спостерігається мінімальний рівень безпеки оплати праці та максимальний рівень загроз, пов'язаних із низькими показниками заробітної плати та їх негативним впливом на формування добробуту населення.

З урахуванням результатів діагностики стану безпеки оплати праці варто відзначити основні тенденції та проблеми розвитку даної сфери. Зокрема, це суттєвий розрив між номінальною та реальною заробітною платою, про що засвідчує рівень відповідних індексів, а також динаміка щодо зниження індексу реальної заробітної плати; значні галузеві диспропорції в оплаті праці (істотне зростання середньомісячної заробітної плати працівників в одних видах економічної діяльності та зниження в інших); наявність регіональних відмінностей у рівнях безпеки оплати праці, про що засвідчили результати рейтингової оцінки, проведеної за ключовими індикаторами.

Отже, на даний момент спостерігається орієнтація державної політики на модель дешевої робочої сили та розвиток сировинних галузей економіки, що спричиняє наявність широкого кола загроз у сфері безпеки оплати праці. Так, за розрахунками профспілок і незалежних експертів, мінімальна заробітна плата на даний момент повинна становити не менше 7000 гривень, що відображає розмір реального прожиткового мінімуму на сьогодні [242]. Погоджуємося із думкою вітчизняних експертів щодо необхідності «термінового запровадження нової моделі економіки, що передбачає інноваційний розвиток, нові технології, зростання продуктивності праці, збільшення доданої вартості української



продукції, справедливий розподіл доходу між роботодавцями та найманими працівниками» [242].

З метою вирішення проблемних питань у сфері забезпечення безпеки оплати праці постає необхідність у розробці та впровадженні системи заходів нормативно-правового та організаційно-економічного характеру, який сприятиме нейтралізації основних загроз (рис. 3.15).

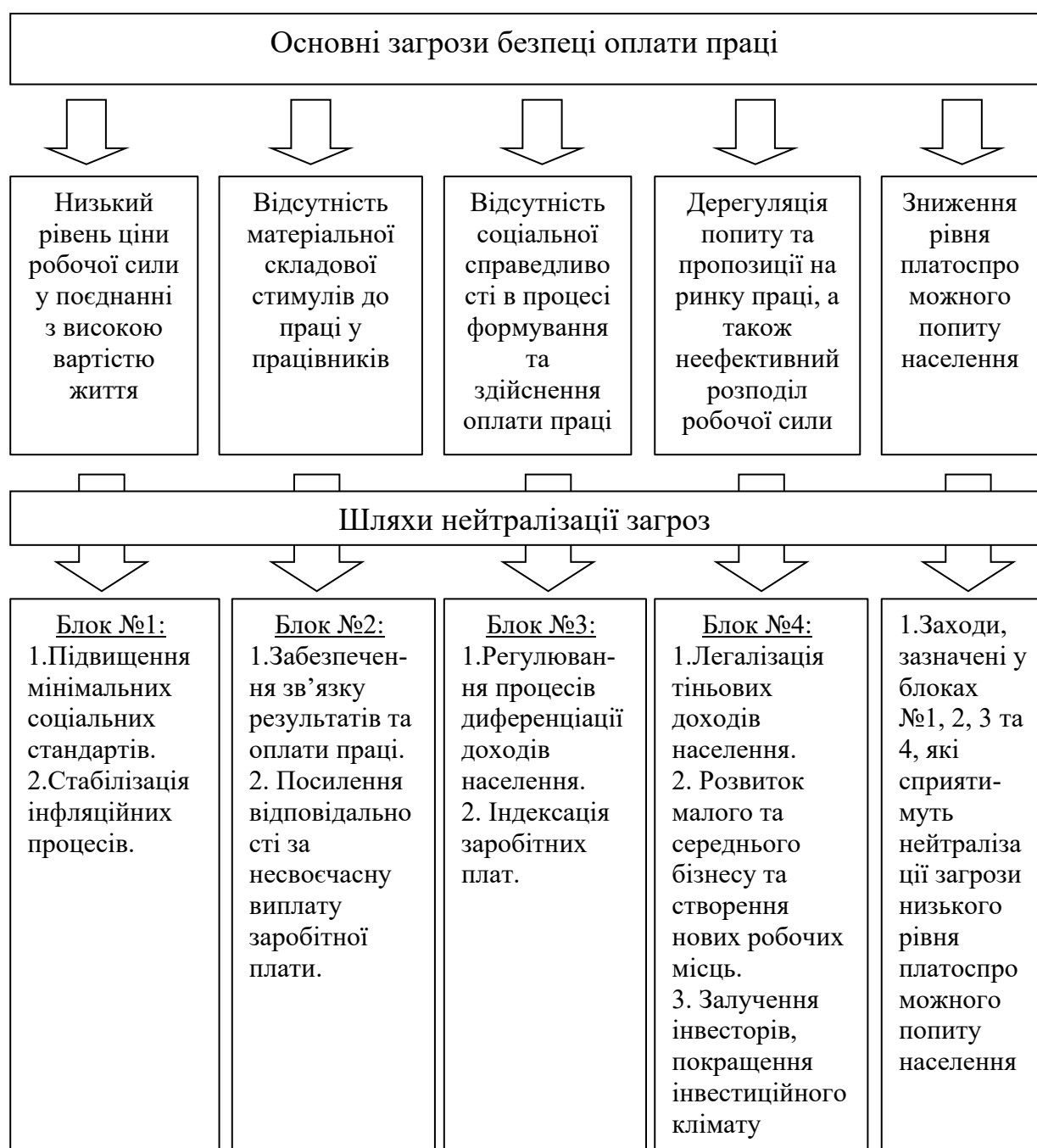


Рис. 3.15 Заходи щодо нейтралізації проблемних явищ та загроз безпеці оплати праці

Джерело: розробка автора

Так, заходи першого блоку покликані нейтралізувати загрозу щодо невідповідності ціни робочої сили та вартості життя, яка негативним чином відображається на процесах формування доходів населення та його добробуті. Важливим в цьому напрямі є підвищення мінімальних соціальних стандартів у оплаті праці, зокрема мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, з урахуванням реального стану економіки країни та інфляційних коливань. При цьому стабілізація інфляційних процесів, проведення заходів грошово-кредитної політики щодо стабілізації фінансового стану держави та валютного курсу є важливим джерелом покращення стану оплати праці.

З метою вирішення проблеми відсутності матеріальної зацікавленості працівників в процесі трудової діяльності та нейтралізації відповідної загрози, що спричиняє зниження продуктивності та ефективності діяльності суб'єктів господарювання, важливим є формування тісного зв'язку між винагородою за працю та її результатом, який має забезпечуватися не лише за допомогою врахування цього принципу у нормативно-правових документах, а й за рахунок покращення платоспроможності та загального фінансового стану вітчизняних підприємств. Крім того, важливим є посилення адміністративної відповідальності за порушення термінів виплати заробітної плати, що забезпечить мінімізацію заборгованості підприємств із оплати праці (виплата пені за кожний день затримки заробітної плати). Заходи третього блоку покликані нейтралізувати загрозу щодо відсутності соціальної справедливості в процесі формування та виплати заробітних плат. Зокрема, важливим в цьому напрямі є обґрунтування справедливої диференціації у міжпосадовому та міжкваліфікаційному розподілі, а також забезпечення рівної оплати за рівноцінну працю для працівників однакової кваліфікації. Справедливій диференціації оплати праці сприятиме також і проведення індексації заробітних плат, що, в свою чергу, буде вирішувати й інші проблеми у сфері безпеки оплати праці, зокрема, відповідності ціни робочої сили та вартості життя й формування платоспроможного попиту населення. Четвертий блок заходів щодо нейтралізації загроз передбачає: детінізацію оплати праці за рахунок

удосконалення податкового законодавства, зокрема зниження податкового навантаження на фонд оплати праці, а також посилення державного контролю за сплатою податків, проведення інформаційно-консультаційних заходів; розвиток малого та середнього підприємництва, що сприятиме створенню нових робочих місць та загальному економічному розвитку; залучення зарубіжних та вітчизняних інвесторів до вкладення коштів у розвиток українських підприємств, що, в свою чергу, здійснить позитивний вплив на їх платоспроможність, розширення виробництва та сприятиме покращенню зайнятості населення.

Впровадження вищеперелічених заходів також забезпечить зростання платоспроможного попиту населення та, відповідно, попиту на внутрішньому ринку, що в свою чергу, стимулюватиме нарощування виробництва й розвиток економіки. У випадку практичного застосування запропонованих напрямів щодо нейтралізації загроз безпеці оплати праці очікується зростання рівня добробуту населення за рахунок збільшення його доходів; зростання продуктивності та якості праці за рахунок формування дієвого мотиваційного механізму для працівників; зниження соціальної напруженості в суспільстві; збалансування кон'юнктури ринку праці; зростання платоспроможного попиту населення та підвищення прибутковості вітчизняних підприємств, що здійснюватиме позитивний вплив на економічний розвиток країни в цілому.

### **Висновки до розділу 3**

Соціально-економічний аналіз чинників соціальної небезпеки на ринку праці України надав можливість зробити наступні висновки:

1. У числі ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці одне з провідних місць займає поширення неформальної зайнятості, що призводить не лише до значних втрат державних коштів за рахунок несплати податків та соціальних внесків, а й відсутності соціального захисту та гарантій з боку держави для неформально зайнятих працівників. Враховуючи результати

аналізу неформального ринку праці, а також негативний вплив рівня неформальної зайнятості на показники валового регіонального продукту та наявні доходи населення регіонів, набули подальшого розвитку організаційно-економічні основи детінізації відносин зайнятості та оплати праці, що враховують блоки заходів нормативно-правового, регулятивного, адміністративного, стимулюючого, економічного, соціального та інформаційного характеру, та мають на меті нейтралізацію загрози поширення неформальної зайнятості.

2. На основі оцінки індикаторів ринку праці стосовно таких категорій робочої сили, як молодь та особи старшого віку, визначено наявність загрози поширення безробіття та необхідність підвищення рівня соціальної безпеки цих категорій робочої сили. З метою вирішення наявних проблемних питань було визначено сильні та слабкі сторони молоді, можливості використання сильних та шляхи нейтралізації слабких сторін, що надасть можливість сформулювати пріоритетні напрями державної політики, спрямовані на забезпечення соціальної безпеки молоді на ринку праці. Удосконалено організаційно-економічні основи забезпечення соціальної безпеки осіб старшого віку на ринку праці, що передбачають впровадження заходів на державному та регіональному рівнях, спрямованих на недопущення явища вікової дискримінації, підвищення конкурентоспроможності осіб старшого віку на ринку праці, ощадливого використання трудового потенціалу осіб старшого віку та підтримання їх працездатності, орієнтації осіб старшого віку на формальні трудові відносини та боротьби з неформальною зайнятістю, а також низки відповідних заходів на рівні суб'єктів господарювання, що спрямовані на нейтралізацію загроз повноцінній участі представників даної вікової категорії у соціально-трудових відносинах.

3. З урахуванням результатів діагностики стану безпеки оплати праці визначено наявність негативних тенденцій, зокрема, суттєвий розрив між номінальною та реальною заробітною платою; зниження індексу реальної заробітної плати; значні галузеві диспропорції в оплаті праці (істотне зростання

середньомісячної заробітної плати працівників в одних видах економічної діяльності та зниження в інших); наявність регіональних відмінностей у рівнях безпеки оплати праці, про що засвідчили результати рейтингової оцінки, проведеної за ключовими індикаторами. Удосконалено науково-практичні підходи щодо нейтралізації проблемних явищ та загроз безпеці оплати праці на основі їх взаємозв'язку зі станом виконання функцій заробітної плати, зокрема у числі основних загроз визначено низький рівень ціни робочої сили у поєднанні з високою вартістю життя, відсутність матеріальної складової стимулів до праці у працівників, відсутність соціальної справедливості в процесі формування та здійснення оплати праці, дерегуляція попиту та пропозиції на ринку праці, а також неефективний розподіл робочої сили, зниження рівня платоспроможного попиту населення.

Основні результати роботи над розділом висвітлено у таких публікаціях автора: [205; 211; 213-215; 218-220; 236; 237].

## **РОЗДІЛ 4**

### **ІДЕНТИФІКАЦІЯ КЛЮЧОВИХ ЗАГРОЗ ТА ПЕРСПЕКТИВ ПІДТРИМКИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНИ**

#### **4.1 Концептуальні основи оцінювання перспектив нейтралізації ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці України**

Процеси економічної трансформації, зокрема в контексті змін способу виробництва, характеру виробничих відносин та відносин власності, відображають перехід до інформаційного суспільства та економіки знань, який характерний для сучасного етапу суспільного розвитку. Саме вони викликають суттєві перетворення на ринку праці, що мають своє вираження у появі нових та зміні традиційних професій, виникненні нестандартних форм зайнятості, зростанні масштабів структурного безробіття. Відповідні процеси здійснюють значний вплив на розвиток економічних систем в цілому та формують принципово нові якості соціально-трудових відносин, орієнтовані на пріоритетність інновацій та інформаційної складової.

У той же час трансформаційні зміни як світової, так і національної економіки несуть в собі численні ризики у сфері праці та зайнятості населення, що сприяють виникненню загроз соціальній безпеці на ринку праці. Серед них особливої актуальності набувають загрози, пов'язані з поширенням неформальної зайнятості, молодіжного безробіття, виходом з ринку праці осіб старшого віку, зниженням рівня доходів населення. Все це, в свою чергу, потребує глибокої та комплексної діагностики, що включатиме не лише визначення поточного стану загроз, а й висвітлення прогностичних їх характеристик з урахуванням можливостей коригування отриманих даних, що є особливо важливим в умовах мінливості зовнішнього та внутрішнього економічного середовища. З метою оцінки ключових загроз та перспектив їх

подолання пропонуємо авторський підхід, який базується на використанні методів експертного опитування, економіко-математичного моделювання та прогнозування динаміки проблемних явищ і загроз на ринку праці, що перешкоджають забезпеченню соціальної безпеки на ньому (рис. 4.1).

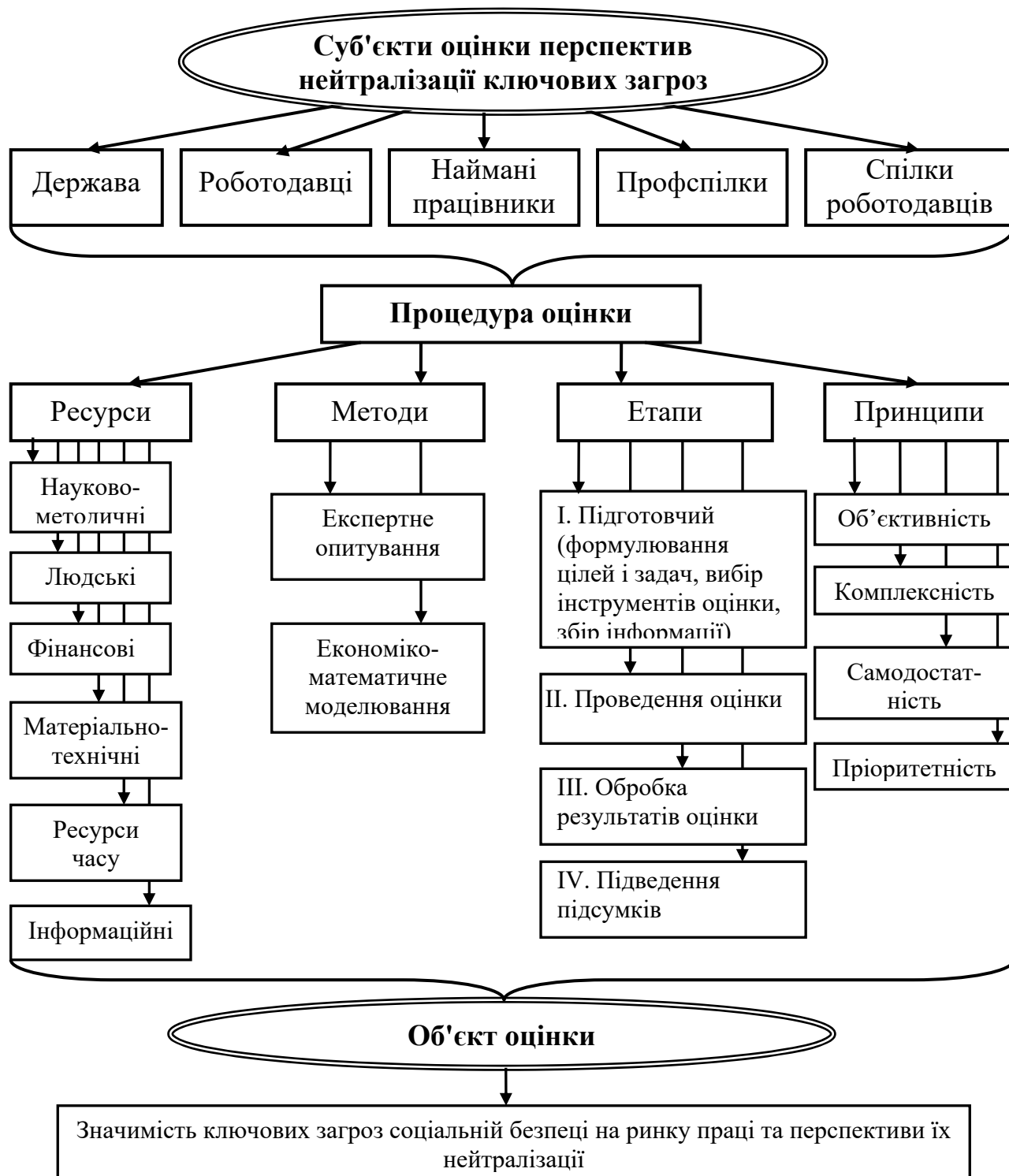


Рис. 4.1 Концептуальні основи механізму оцінки перспектив нейтралізації ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці України

Джерело: розробка автора

Враховуючи важливість проведення оцінки перспектив нейтралізації загроз у сфері соціальної безпеки на ринку праці, особливої значущості в умовах мінливості економічного середовища набуває формування цілісного механізму, який являє собою сукупність зусиль усіх вищезазначених суб'єктів, направлених на об'єкт оцінки за допомогою процедури, що включає ресурси, методи, етапи та принципи. Об'єктом оцінювання при цьому є не лише значимість ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці, а й перспективи їх нейтралізації. В процесі практичного застосування методів експертного опитування та економіко-математичного моделювання необхідним є врахування наявності науково-методичних, людських, фінансових, матеріально-технічних, часових та інформаційних ресурсів, що зумовлює успішність проведення оцінки. При цьому оцінка перспектив нейтралізації ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці має базуватися на принципах об'єктивності (достовірність і точність інформації, яка береться за основу для подальшого обґрунтування напрямів вирішення проблемної ситуації); комплексності (врахування інформаційних даних та показників, які в повній мірі відображають загрози соціальній безпеці на ринку праці та напрями їх подолання); самодостатності показників та критеріїв (відсутність явища однотипності в процесі формування переліку питань експертної анкети та відсутність дублювання показників при побудові економіко-математичної моделі); пріоритетності (концентрація зусиль лише на ключових, пріоритетних питаннях та показниках).

Процедура оцінки передбачає проходження стандартних її етапів, серед яких:

I. підготовчий етап (постановка мети оцінювання, визначення інструментів оцінки, збір необхідної інформації);

II. проведення оцінки (метод експертного опитування передбачає процес надання експертами відповідей на поставлені питання; другий етап оцінки у випадку застосування економіко-математичного моделювання передбачає



опрацювання масиву інформації за допомогою ЕОМ та побудову відповідних моделей);

III. обробка результатів оцінки являє собою опрацювання отриманих даних за результатами експертного оцінювання та економіко-математичного моделювання;

IV. підведення підсумків передбачає формулювання висновків та обґрунтування перспективних напрямів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці за умови нейтралізації її ключових загроз.

Базовою складовою проведення оцінки ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці є визначення їх вираженості та напрямів нейтралізації з урахуванням думок експертів – провідних учених та практиків у сфері праці та зайнятості населення. Так, експертне оцінювання надає можливість отримати формалізований опис складних задач, вирішення яких неможливе із залученням лише статистичних методів дослідження на основі математичних моделей [243, с. 24]. Таким чином, експертне опитування стає своєрідною базою для подальшого застосування методів економіко-математичного моделювання та надає важливу інформацію для формування стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України. Саме тому необхідною характеристикою експертного опитування є залучення лише авторитетних спеціалістів, які мають значний професійний досвід як теоретичного, так і прикладного характеру, та можуть надати вичерпні відповіді на важливі питання щодо перспектив розвитку ринку праці, а також здійснити кількісне оцінювання вираженості ключових загроз і значущості факторів впливу на формування стану соціальної безпеки на ринку праці. В результаті застосування вищезазначеного методу діагностики загроз та перспектив розвитку ринку праці стає можливим отримання авторитетної та достовірної інформації, що дає можливість її подальшого використання у наступних етапах оціночного механізму. З метою ефективного застосування експертного методу необхідним є забезпечення успішного проходження кожного з його етапів, серед яких:

I. формування мети експертного опитування, вибір його структури (кількісної та якісної), характеристика об'єкта дослідження;

II. формулювання переліку питань, які відображають суть досліджуваного явища та забезпечують отримання інформації відповідно до поставленої мети (при цьому самі питання мають відповідати вимогам чіткості, однозначності та зрозумілості для респондентів);

III. технічна підготовка експертної анкети для різних способів проведення опитування (для зручності проведення анкети були підготовлені як для он-лайн, так і для офф-лайн форматів);

IV. пошук експертів та налагоджування зворотнього зв'язку (в тому числі отримання згоди на проходження опитування);

V. проведення експертного опитування (надання анкетного бланку експертам та отримання заповнених анкет);

VI. аналіз та обробка результатів експертного опитування (підведення підсумків бального оцінювання та обробка відповідей на відкриті запитання);

VII. оцінка перспектив впровадження результатів експертного опитування та міри досягнення поставленої мети.

Метою проведеного в рамках дисертації експертного опитування «Загрози соціальній безпеці на ринку праці України та шляхи їх нейтралізації» стало визначення загроз і обґрунтування напрямів подальшого розвитку ринку праці в контексті забезпечення соціальної безпеки на ньому (Додаток Д). Респондентами були надані відповіді на запитання як відкритого, так і закритого характеру із використанням бальної оціночної шкали від 1 до 10 (де 1 бал є мінімальною, 10 балів є максимальною оцінкою) [244].

У процесі опитування експерти висловили власну думку стосовно таких питань, як:

- оцінка ступеня значущості чинників, які у найбільшій мірі перешкоджають розвитку ринку праці в Україні;

- визначення ступеня вираженості загроз на ринку праці в Україні та світі, що будуть посилюватися у перспективі найближчих 5–10 років;

- визначення найбільш показових (значущих) індикаторів соціальної безпеки ринку праці;
- оцінка рівня соціальної безпеки на сучасному ринку праці України;
- характеристика найбільш суттєвих перешкод соціальній безпеці на ринку праці, які характерні для сучасного етапу його розвитку;
- оцінка напрямів скорочення неформальної зайнятості в Україні за ступенем їх важливості;
- оцінка напрямів стимулювання молодіжної зайнятості в Україні за ступенем їх впливу на ефективність ринку праці;
- оцінка напрямів удосконалення освітньої сфери, зокрема в контексті співпраці з бізнес-структурами, що покликані сприяти вирішенню проблеми молодіжної зайнятості в Україні;
- визначення першочергових умов розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні (фрілансу, надомної роботи, тощо);
- визначення стратегічно важливих пріоритетів розвитку ринку праці в Україні;
- визначення як позитивних, так і негативних тенденцій розвитку ринку праці України, які будуть характерними для перспективи найближчих 5–10 років.

Структурно-логічна схема експертного дослідження наведена на рисунку 4.2. Таким чином, експертне опитування враховує необхідність проведення оцінки в рамках двох складових, що здійснюються в логічній послідовності: визначення ступеня вираженості ключових загроз на ринку праці, а також характеристику перспектив їх нейтралізації в сучасних умовах. При цьому оцінка перспектив базується на попередньо проведеному аналізі значимості загроз та чинників, які перешкоджають ефективному функціонуванню ринку праці в Україні.

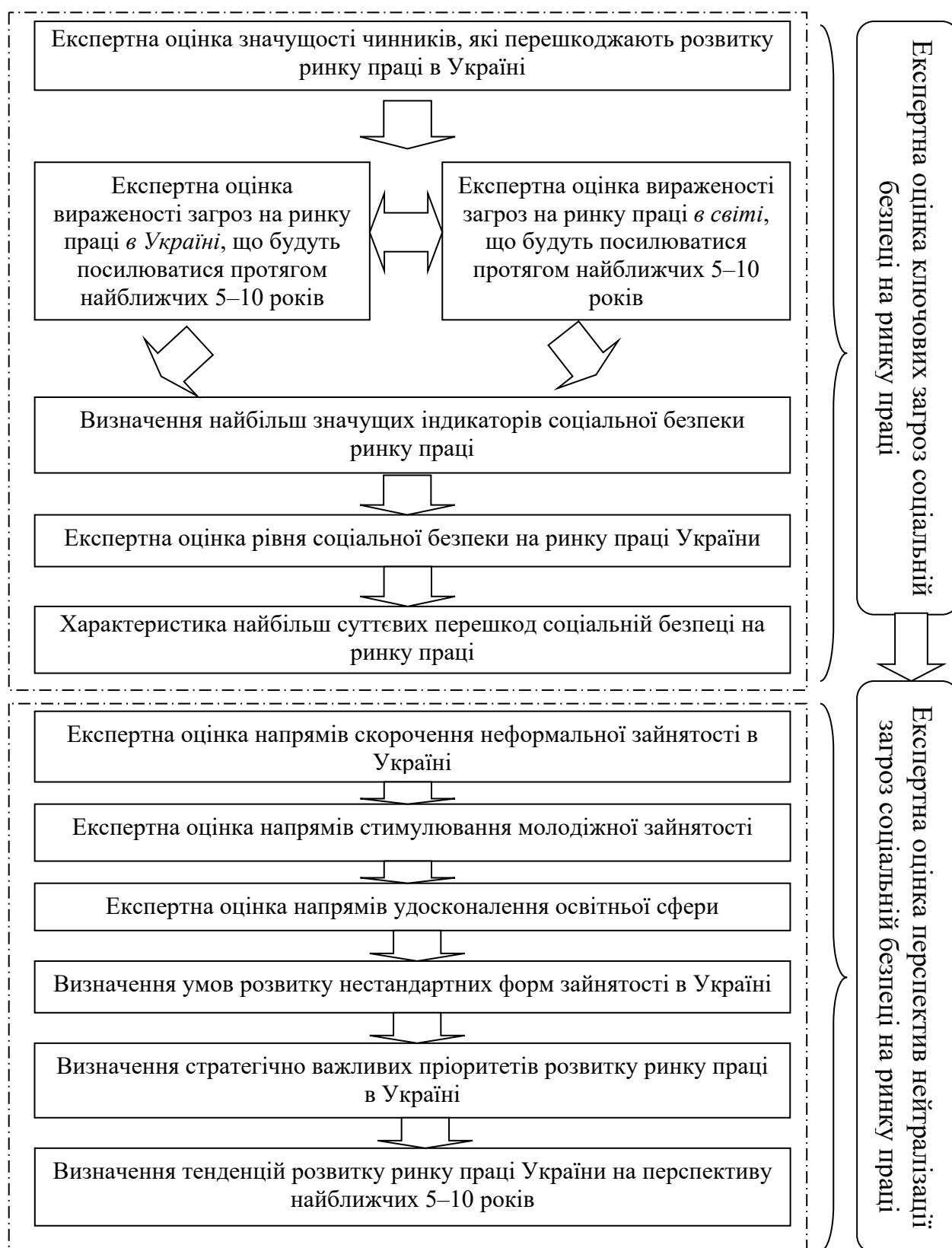


Рис. 4.2 Структурно-логічна схема експертного дослідження «Загрози соціальній безпеці на ринку праці України та шляхи їх нейтралізації»

Джерело: розробка автора

Високий рівень професійної компетентності та значний досвід наукової і професійної діяльності експертів дозволив в повній мірі визначити та охарактеризувати найбільш суттєві загрози на ринку праці та визначити напрями їх нейтралізації, що лягли в основу авторської розробки стратегічних напрямів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України. В експертному опитуванні, що було проведене у жовтні 2020 року, взяли участь 30 осіб, серед яких провідні вітчизняні науковці, які проводять ґрунтовні дослідження у сфері соціальної безпеки та розвитку ринку праці (53,3 % представників освітніх закладів та 3,3 % представників наукових установ); працівники органів державної влади та державної служби зайнятості як на національному, так і на регіональному рівнях (відповідно по 6,7 %); досвідчені й компетентні у питаннях праці та зайнятості працівники підприємств, організацій та установ із різних регіонів України (26,7 %), представники медіа (3,3 %). Відповідна структура сфер професійної діяльності залучених експертів наведена на рисунку 4.3.

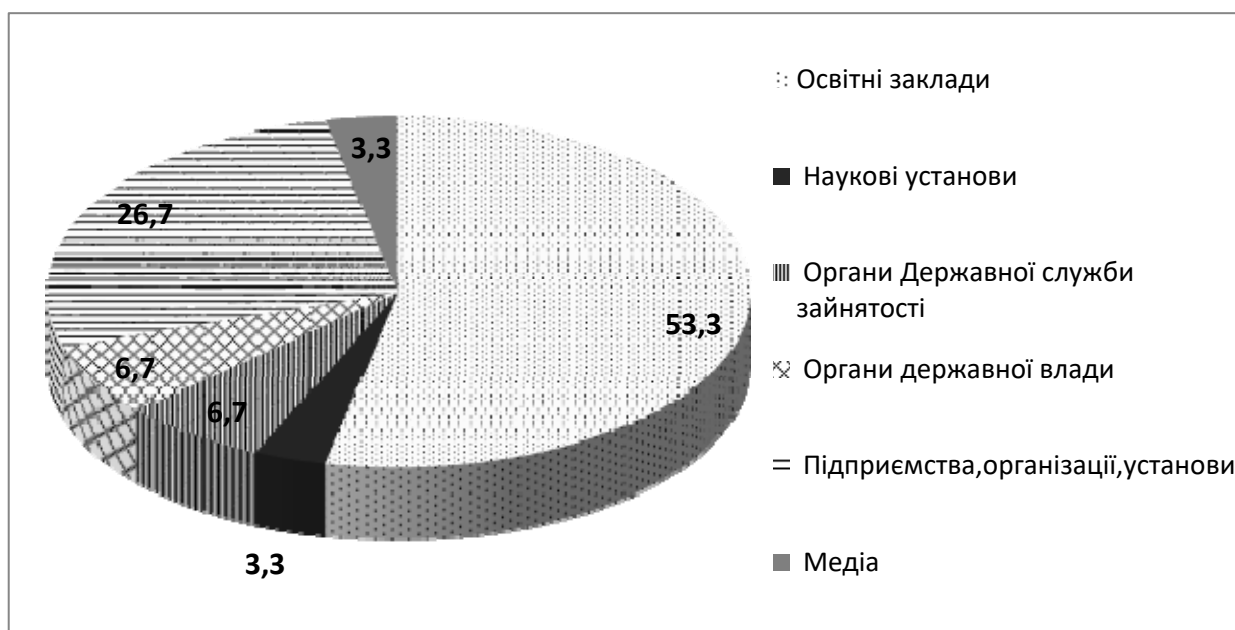


Рис. 4.3 Розподіл експертів, залучених до дослідження «Загрози соціальній безпеці на ринку праці України та шляхи їх нейтралізації» за сферами професійної діяльності

Джерело: розробка автора

Якісний склад учасників експертного опитування свідчить про участь у дослідженні як докторів, так і кандидатів наук (30 % та 36,7% респондентів відповідно). Територіальний розподіл респондентів засвідчив наявність експертів з таких регіонів, як м. Київ, Дніпропетровська, Вінницька, Одеська, Полтавська, Запорізька, Волинська, Тернопільська, Черкаська області.

У результаті експертного опитування визначено як конкретні перешкоди та загрози соціальній безпеці на ринку праці, так і перспективи усунення. Враховуючи структурно-логічні особливості дослідження у якості першого етапу експертного опитування було проведено оцінку ступеня значущості чинників, які у найбільшій мірі перешкоджають розвитку ринку праці в Україні. Важливим в процесі характеристики основних перешкод розвитку ринку праці є їх ранжування за рівнем отриманих експертних оцінок. Відповідні результати наведені у таблиці 4.1.

Таблиця 4.1

**Чинники, що перешкоджають розвитку ринку праці в Україні  
та рівень їх значущості**

<b>Чинники</b>	<b>Сумарна оцінка, балів</b>	<b>Середня оцінка*, балів</b>	<b>Ранг</b>
Низький рівень оплати праці	214	7,13	1
Неефективність макроекономічної політики держави, що негативно впливає на загальну економічну ситуацію	199	6,63	2
Поширення міграційних процесів	187	6,23	3
Корупція	185	6,17	4
Несприятливий інвестиційний клімат	185	6,17	4
Неформальна зайнятість та тінізація заробітної плати	182	6,07	5
Невідповідність освітньо-професійних характеристик випускників навчальних закладів потребам ринку праці	169	5,63	6
Неефективність державного регулювання ринку праці	161	5,37	7
Недосконалість законодавчої бази, що регулює соціально-трудові відносини	159	5,3	8
Невисока підприємницька активність	158	5,27	9

\*максимальна оцінка – 10 балів.

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування

Згідно отриманого рангу було визначено три рівні значущості чинників:

- високий (із ранговими значеннями від 1 до 3),
- середній (із значеннями рангу від 4 до 6),
- низький (із ранговими значеннями від 7 до 9).

Відтак, до чинників, які в найбільшій мірі перешкоджають розвитку ринку праці, було віднесено: низький рівень оплати праці; неефективність макроекономічної політики держави, яка негативно впливає на загальну економічну ситуацію; поширення міграційних процесів. Саме ці перешкоди були визначені експертами у якості першочергових чинників впливу на ринок праці та отримали високі бальні оцінки. Середній рівень значущості засвідчили такі чинники, як: корупція та несприятливий інвестиційний клімат (з однаковими значеннями бальних оцінок), неформальна зайнятість та тінізація оплати праці, а також невідповідність освітньо-професійних характеристик випускників навчальних закладів потребам ринку праці (значення відповідних рангів були зафіксовані у межах від 4 до 6). В свою чергу несуттєвий вплив на ринок праці здійснюють такі чинники, як: недостатня ефективність державного регулювання ринку праці, недосконалість законодавчої бази щодо регулювання соціально-трудових відносин та невисока підприємницька активність. Вищезазначені результати експертного оцінювання перешкод розвитку ринку праці доцільно взяти за основу при визначенні перспектив посилення загроз соціальній безпеці та обґрунтуванні пріоритетних напрямів її забезпечення.

Так, з метою характеристики низького, середнього та високого ступенів вираженості загроз на ринку праці в Україні та світі було визначено відповідні рангові значення за результатами експертного оцінювання (табл. 4.2). В ході порівняльного аналізу отриманих результатів спостерігаються суттєві відмінності у національних та світових тенденціях посилення загроз: якщо в Україні у перспективі найближчих 5–10 років із високою ймовірністю очікується зростання впливу економічних криз як на глобальному, так і на національному рівнях; то у світі ця загроза знаходиться на останньому місці за своєю вираженістю.

**Загрози на ринку праці в Україні та світі, що будуть посилюватися у  
перспективі найближчих 5–10 років, та ступінь їх вираженості**

Загрози	Україна		Ранг	Світ		Ранг
	сумарна оцінка, балів	середня оцінка*, балів		сумарна оцінка, балів	середня оцінка*, балів	
Економічні кризи на глобальному та національному рівнях	212	7,07	1	203	6,77	2
Зростання рівня молодіжного безробіття	208	6,93	2	179	5,97	5
Поширення міграційних процесів	205	6,83	3	200	6,67	3
Зниження рівня реальних доходів населення	204	6,8	4	179	5,97	5
Неврегульованість нестандартних форм зайнятості (фріланс, надомна та дистанційна робота тощо)	201	6,7	5	184	6,13	4
Зростання рівня безробіття	190	6,33	6	176	5,87	6
Зростання неформальної зайнятості	175	5,83	7	174	5,8	7
Неефективність державного регулювання ринку праці	175	5,83	7	163	5,43	9
Вихід з ринку праці осіб старшого віку (звільнення, добровільний вихід на пенсію, дискримінаційні прояви тощо)	172	5,73	8	165	5,5	8
Діджиталізація та інформатизація	170	5,67	9	206	6,87	1

\*максимальна оцінка – 10 балів.

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування

У той же час на першу позицію за впливом на світовий ринок праці виходять загрози, пов'язані з діджиталізацією та інформатизацією. Зокрема, це стосується динамічної цифрової трансформації суспільства, що відображається і на соціально-трудовій сфері, кидаючи виклик традиційним професіям та потребуючи формування нових навичок роботи та високої конкурентоспроможності робочої сили. Все це визначає посилення ролі



розвитку працівників та впровадження концепції навчання впродовж життя, високої адаптивності до змін та мобільності у професійній сфері.

Окрім впливу економічних криз серед загроз на ринку праці найближчих 5–10 років в Україні слід відзначити високу ступінь вираженості загрози зростання молодіжного безробіття та поширення міграційних процесів. У порівнянні із світовими тенденціями, простежуються схожі риси відносно посилення міграційних процесів (3 позиція) та економічних криз (2 позиція). Дещо краща ситуація у світі очікується стосовно зростання молодіжного безробіття (5 ранг в світі у порівнянні з 2 рангом в Україні).

Схожі риси середньої вираженості загроз на ринку праці в Україні та світі простежуються відносно зниження рівня реальних доходів населення (4 та 5 ранг відповідно), нерегульованості нестандартних форм зайнятості (5 та 4 ранг відповідно), зростання рівня безробіття (6 ранг).

Незначний рівень посилення загроз на національному ринку праці у найближчі 5-10 років очікується щодо зростання неформальної зайнятості; наслідків неефективного державного регулювання ринку праці; проблем, пов'язаних із виходом з ринку праці осіб старшого віку (зокрема, дискримінацій в процесі трудової діяльності та при звільненні, що суперечить визнаній у світі концепції активного старіння); наслідків діджиталізації та інформатизації. На світовому ринку праці передбачається незначне поширення неформальної зайнятості та проблем на ринку праці для осіб старшого віку. Наслідки неефективного державного регулювання сфери праці та зайнятості у світі, на думку експертів, є несуттєвими.

Оцінка перешкод розвитку ринку праці та прогнозування вираженості відповідних загроз надає можливість визначення найбільш значущих індикаторів соціальної безпеки ринку праці (табл. 4.3).

Так, більшість експертів, що взяли участь в опитуванні, у якості провідних індикаторів соціальної безпеки на ринку праці визначили рівень безробіття (26,7 % респондентів), середню заробітну плату (20 %), рівень неформальної зайнятості (16,7 %), рівень доходів населення (16,7 %). До

загального переліку індикаторів, визначених експертами, належали 18 показників, серед яких ті, що засвідчують стан як сфери безпеки зайнятості, так і сфери безпеки оплати праці.

Таблиця 4.3

**Результати визначення найбільш значущих індикаторів соціальної безпеки на ринку праці України**

<b>Індикатор</b>	<b>Кількість експертів (%)</b>	<b>Сфера соціальної безпеки на ринку праці</b>
Рівень зайнятості	10,0	Безпека зайнятості
Рівень економічної активності	3,3	Безпека зайнятості
Рівень безробіття	26,7	Безпека зайнятості
Рівень молодіжного безробіття	13,3	Безпека зайнятості
Рівень безробіття серед осіб, наближених до пенсійного віку	3,3	Безпека зайнятості
Відсоток працюючих осіб пенсійного віку	6,7	Безпека зайнятості
Рівень працевлаштування незайнятих громадян	3,3	Безпека зайнятості
Навантаження на одне вільне робоче місце	6,7	Безпека зайнятості
Кількість громадян, які виїжджають на роботу за кордон	6,7	Безпека зайнятості
Рівень тіньової (неформальної) зайнятості	16,7	Безпека зайнятості
Середня заробітна плата	20,0	Безпека оплати праці
Реальна заробітна плата	6,7	Безпека оплати праці
Співвідношення середньої зарплати і прожиткового мінімуму	6,7	Безпека оплати праці
Співвідношення середньої та мінімальної заробітної плати	6,7	Безпека оплати праці
Частка працівників, які отримують зарплату нижче середнього рівня	3,3	Безпека оплати праці
Частка працівників, які отримують мінімальну зарплату	3,3	Безпека оплати праці
Рівень доходів населення	16,7	Безпека оплати праці
Рівень бідності	10,0	Безпека оплати праці

*Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування*

Сучасні тенденції забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в контексті характеристики вищенаведених її індикаторів детально висвітлено та проаналізовано у розділах 2 та 3 дисертаційної роботи.

Враховуючи особливості сучасного стану сфери праці та зайнятості в Україні, зокрема наявність суттєвих загроз та перешкод її розвитку, 60 % опитаних експертів висловили думку щодо низького рівня соціальної безпеки на ринку праці (рис. 4.4).

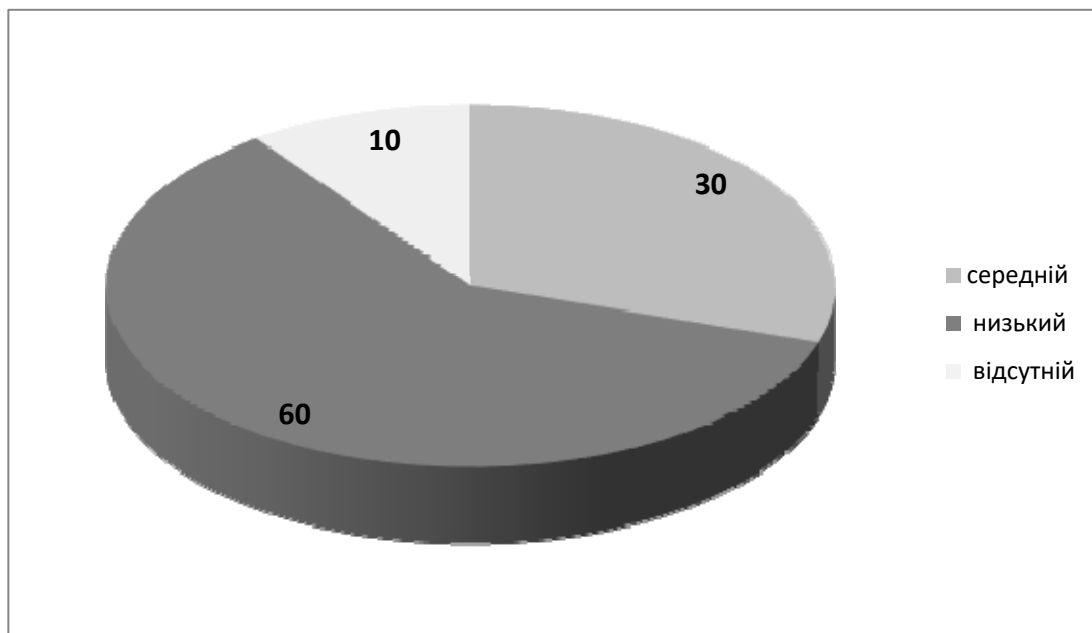


Рис. 4.4 Експертна оцінка рівня соціальної безпеки на ринку праці України, %

*Джерело:* розробка автора на основі результатів експертного опитування

Ще 30 % респондентів вважають, що рівень соціальної безпеки на ринку праці наразі є середнім, 10 % опитаних експертів відзначили повну відсутність стану соціальної безпеки на ринку праці України взагалі. Все це засвідчує наявність суттєвих проблем у формуванні стану захищеності соціальних інтересів населення України на ринку праці та низьку ефективність соціально-трудових відносин як на рівні держави, регіонів, суб'єктів господарювання, так і на рівні індивіда.

Серед найбільш значних перешкод соціальній безпеці на ринку праці, були визначені: тінізація зайнятості (30% опитаних), зростання безробіття, в тому числі молодіжного (20 %), неефективність державного регулювання зайнятості та макроекономічної політики в країні (20 %), невідповідність сфери освіти потребам ринку праці та низький рівень розвитку й підтримки підприємництва (відповідно по 16,7 % опитаних), посилення міграційних процесів (16,7 %). Дещо менша частка опитаних експертів висловила думку стосовно наявності таких перешкод, як недостатня кількість робочих місць з ринковою оплатою (13,3 %), корупція та тінізація оплати праці (відповідно по 10 % опитаних), низький рівень встановлених соціальних гарантій (10 %), нерегульованість нестандартних форм зайнятості (3,3 %). Окрім вищенаведених перешкод на шляху забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України було відзначено високу ступінь бюрократизації соціально-трудових відносин, прагнення роботодавців до економії витрат на персонал та першочергової максимізації прибутку поряд із необізнаністю працівників зі своїми правами у сфері праці та зайнятості. Результати експертного опитування стосовно цього питання наведені у таблиці 4.4.

Враховуючи думку провідних вчених, фахівців у сфері праці та зайнятості населення, працівників органів державної влади та ДСЗ України, слід зазначити важливість усунення суттєвих перешкод, які в найбільшій мірі перешкоджають забезпеченню соціальної безпеки на ринку праці. Це стосується необхідності скорочення масштабів неформальної зайнятості, зниження рівня безробіття, підвищення реальних доходів населення, зокрема за рахунок зростання заробітної плати та встановлення справедливої її диференціації, що передбачає врахування освітньо-кваліфікаційних якостей, трудового внеску, складності роботи та її умов на основі дотримання принципу соціальної справедливості.

**Результати визначення найбільш суттєвих перешкод соціальній  
безпеці на ринку праці України**

<b>Перешкоди</b>	<b>Кількість експертів (%)</b>	<b>Сфера соціальної безпеки на ринку праці</b>
Тінізація зайнятості	30,0	Безпека зайнятості
Зростання безробіття, в тому числі молоді	20,0	Безпека зайнятості
Неефективність державного регулювання зайнятості та макроекономічної політики в країні	20,0	Безпека зайнятості, безпека оплати праці
Зниження рівня реальних трудових доходів	20,0	Безпека оплати праці
Збільшення масштабів міграції кваліфікованої робочої сили	16,7	Безпека зайнятості
Невідповідність освіти потребам ринку праці та професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці	16,7	Безпека зайнятості
Низький рівень підтримки підприємництва та інвестиційної активності	16,7	Безпека зайнятості Безпека оплати праці
Недостатня кількість робочих місць з ринковою оплатою праці	13,3	Безпека зайнятості Безпека оплати праці
Корупція	10,0	Безпека зайнятості Безпека оплати праці
Тінізація оплати праці	10,0	Безпека оплати праці
Низький рівень встановлених соціальних гарантій	10,0	Безпека оплати праці
Неврегульованість нестандартних форм зайнятості	3,3	Безпека зайнятості

*Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування*

При цьому слід відзначити схожість експертних висновків та авторської думки відносно ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці, які включають наслідки неформальної зайнятості, молодіжного безробіття та низького рівня оплати праці. Нейтралізація першочергових перешкод забезпечення соціальної безпеки на ринку праці передбачена у якості основоположного пріоритету відповідної багаторівневої стратегії, яка

направлена на активізацію безпекових механізмів у сфері зайнятості та оплати праці.

Саме оцінці перспектив нейтралізації загроз соціальній безпеці на ринку праці присвячено другий блок експертного опитування, в рамках якого було проведено визначення ступенів важливості запропонованих напрямів скорочення неформальної зайнятості в Україні; пропозицій щодо стимулювання молодіжної зайнятості та удосконалення освітньої сфери, зокрема в контексті співпраці з бізнес-структурами, що покликані сприяти вирішенню проблем молодіжного ринку праці; здійснено експертне обґрунтування першочергових умов розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні, зокрема, фрілансу та надомної роботи. Важливою складовою оцінювання стало обґрунтування стратегічно важливих пріоритетів розвитку ринку праці та визначення перспективних його тенденцій на найближчі 5–10 років.

За результатами оцінки напрямів скорочення неформальної зайнятості в Україні було враховано розподіл рангів на групи високого (від 1 до 3), середнього (від 4 до 7) та низького (від 8 до 10) ступенів важливості та величини впливу на розвиток вітчизняного ринку праці. Результати експертного оцінювання по даному питанню, а також присвоєні ранги, наведено у таблиці 4.5.

Так, серед найбільш дієвих та важливих напрямів щодо зниження рівня неформальної зайнятості було визначено підвищення рівня реальних доходів населення, справедливую диференціацію оплати праці, а також стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу за допомогою податкових пільг та сприятливих умов кредитування (відповідно 1, 2 та 3 ранги). Такі результати засвідчують значну роль ефективної організації оплати праці та необхідність її реформування як першочергового напрямку, який сприятиме формалізації відносин зайнятості в Україні.

**Результати оцінки напрямів скорочення неформальної  
зайнятості в Україні**

<b>Напрями</b>	<b>Сумарна оцінка, балів</b>	<b>Середня оцінка*, балів</b>	<b>Ранг</b>
Підвищення рівня реальних доходів населення	223	7,43	1
Справедлива диференціація оплати праці	221	7,37	2
Стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу за допомогою пільгового оподаткування та кредитування	216	7,2	3
Розвиток молодіжного підприємництва (пільгове оподаткування та кредитування, інформаційна підтримка)	208	6,93	4
Стимулювання переходу працівників із неформального сектору до формального за рахунок розвитку інноваційних форм зайнятості та самозайнятості населення	205	6,83	5
Підвищення якості адміністрування податків і соціальних внесків	184	6,13	6
Удосконалення професійних стандартів підготовки фахівців та взаємодія з освітніми закладами	183	6,1	7
Удосконалення системи пенсійного страхування, розвиток різних форм соціального страхування	182	6,07	8
Інформаційна та консультаційна допомога малому та середньому бізнесу	181	6,03	9
Посилення контролю та санкцій з боку державних органів	153	5,1	10

*\*максимальна оцінка – 10 балів.*

*Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування*

Забезпеченню розвитку формальних соціально-трудових відносин сприятиме також розвиток молодіжного підприємництва за рахунок активних заходів з боку держави стосовно удосконалення податкової та грошово-кредитної політики в контексті їх орієнтації на спрощені, пільгові умови у випадку заснування бізнесу молодого особою. Важливим є також надання інформаційно-консультаційної підтримки для молоді стосовно особливостей реєстрації та ведення бізнесу. Переходу працівників із неформального сектору до формального буде сприяти й використання нестандартних форм зайнятості

та самозайнятості населення, а також покращення якості та посилення контролю в процесі адміністрування податків і соціальних внесків [245, 246, 247, 248]. Рівень дієвості вищенаведених заходів був охарактеризований експертами бальними оцінками у межах від 6,1 до 6,93 середніх балів, що відповідає 4, 5, 6 та 7 рангам. У свою чергу заходи, спрямовані на реформування системи пенсійного забезпечення та розвиток інших форм соціального страхування, не є провідними у переліку напрямів скорочення неформальної зайнятості. Схожим рівнем експертних оцінок відзначилися інформаційно-консультаційні заходи щодо розвитку малого та середнього бізнесу, а також посилення контролю та санкцій з боку органів державної влади, спрямованих на запобігання поширенню неформальної зайнятості.

Першочерговим заходам щодо нейтралізації загрози зростання молодіжного безробіття була присвячена оцінка напрямів стимулювання молодіжної зайнятості в Україні відповідно до ступеня їх впливу на ефективність ринку праці (табл. 4.6).

Так, до найбільш впливових та значущих напрямів слід віднести розвиток молодіжного підприємництва та стартапів; розвиток системи наставництва та професійного коучингу для молоді на рівні підприємств; податкове стимулювання підприємств, які працевлаштовують молодь. Відповідні заходи сприятимуть всебічній реалізації трудового потенціалу молоді та підвищенню її конкурентоспроможності на ринку праці не лише в процесі провадження трудової діяльності в рамках підприємств, організацій та установ, а й у випадку заснування власного бізнесу. Держава, у свою чергу, здійснюватиме підтримку молодіжної зайнятості за допомогою податкових пільг для підприємств, які надають робочі місця молоді (зокрема, забезпечують випускників навчальних закладів першим місцем роботи), а також пільгового оподаткування новостворених підприємств на перші два роки свого функціонування (за аналогією позитивного досвіду економічно розвинених країн світу).



**Результати оцінки напрямів стимулювання молодіжної зайнятості в  
Україні за ступенем їх впливу на ефективність ринку праці**

<b>Напрями</b>	<b>Сумарна оцінка, балів</b>	<b>Середня оцінка*, балів</b>	<b>Ранг</b>
Розвиток молодіжного підприємництва та стартапів	222	7,4	1
Розвиток системи наставництва та професійного коучингу для молоді на рівні підприємств	218	7,27	2
Податкове стимулювання підприємств, які працевлаштовують молодь	210	7,0	3
Співпраця закладів освіти та бізнес-структур в процесі навчання: проведення спільних навчальних і практичних заходів	203	6,77	4
Посилення профорієнтаційної роботи серед молоді	202	6,73	5
Впровадження дуальної освіти	188	6,27	6
Співпраця закладів освіти, організацій роботодавців, профспілок, громадських організацій: проведення спільних навчальних і практичних заходів	186	6,2	7
Законодавчі та адміністративні заходи з боку держави щодо обов'язкового працевлаштування вразливих на ринку праці категорій населення, в тому числі молоді	172	5,73	8
Інформування молоді щодо реального стану ринку праці та функціонування бізнес-сфери	170	5,67	9
Співпраця закладів освіти та органів Державної служби зайнятості: проведення спільних навчальних і практичних заходів	160	5,33	10

\*максимальна оцінка – 10 балів.

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування

Серед напрямів середнього рівня впливу на молодіжну зайнятість відзначилися навчальні та профорієнтаційні заходи, які забезпечують взаємодію освітньої сфери із бізнес-структурами, представницькими органами роботодавців та найманих працівників на ринку праці тощо. Зокрема, це: проведення навчальних та практичних заходів закладами освіти спільно із представниками бізнесу; посилення профорієнтаційної роботи серед молоді; запровадження дуальної освіти; проведення навчальних та практичних заходів

зкладами освіти спільно із такими суб'єктами регулювання ринку праці, як об'єднання роботодавців, профспілки та зацікавлені громадські організації. У практиці забезпечення співробітництва держави, сфер освіти та бізнесу відповідні напрями щодо сприяння молодіжній зайнятості частково впроваджуються у життя. Так, у 2017–2018 навчальному році був покладений початок впровадження елементів дуальної форми здобуття освіти у 52 закладах професійної (професійно-технічної) освіти у 25 регіонах України за 54 професіями. Згідно Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 р. № 660-Р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» впровадження дуальної освіти має здійснюватися за наступними етапами: I етап – розробка нормативно-правової бази (2018–2019 рр.); II етап – розробка типових моделей дуальної форми здобуття освіти у закладах освіти, реалізація пілотних проектів моделей дуальної форми здобуття освіти, проведення оцінки ефективності (2019–2020 роки); III етап – створення кластерів дуальної освіти на базі конкурентоспроможних закладів освіти та зацікавлених роботодавців (2020–2023 рр.) [249]. Таким чином, наразі досить успішно триває другий етап впровадження дуальної форми здобуття освіти, що виражається у врахуванні вимог роботодавців при формуванні змісту освітніх програм та графіка навчального-виробничого процесу в рамках тісної співпраці щодо впровадження основних елементів дуального навчання за структурним розподілом часу на теоретичне навчання в обсязі 30 %, навчання на виробництві – 70 % годин. Профорієнтаційна робота серед молоді та практика проведення спільних навчальних і практичних занять в межах традиційного для України освітнього процесу ще потребує свого поширення [250].

Незначний, на думку експертів, вплив на стимулювання молодіжної зайнятості здійснюватимуть законодавчі та адміністративні заходи з боку держави щодо обов'язкового працевлаштування молоді; інформування молоді щодо реального стану ринку праці та функціонування бізнес-сфери, а також співпраця закладів освіти та органів Державної служби зайнятості в рамках проведення спільних навчальних і практичних заходів.

Враховуючи важливість удосконалення освітньої сфери, яка здійснює безпосередній вплив на покращення стану молодіжного сегменту ринку праці, необхідним є визначення ступеня важливості відповідних заходів (табл. 4.7).

Таблиця 4.7

**Результати оцінки напрямів удосконалення освітньої сфери, зокрема в контексті співпраці з бізнес-структурами, за ступенем їх важливості**

Напрями	Сумарна оцінка, балів	Середня оцінка*, балів	Ранг
Проведення спільних з представниками підприємств навчальних занять та виробництві (на базі підприємств)	217	7,23	1
Залучення провідних фахівців сфери бізнесу до проведення лекційних та семінарських занять в аудиторіях (на базі навчальних закладів)	207	6,9	2
Спільне заснування шкіл стартапів та шкіл молодого підприємця	207	6,9	2
Удосконалення методики викладання навчальних дисциплін, що забезпечить поєднання з практичними реаліями та більшу зацікавленість у вивченні матеріалу	206	6,87	3
Оновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів	203	6,77	4
Набуття практичного досвіду роботи в процесі навчання у закладах освіти (наприклад, дуальна освіта)	198	6,6	5
Виконання науково-дослідних проектів студентами, викладачами та науковцями на замовлення підприємств	188	6,27	6
Проведення конкурсів на кращу науково-практичну розробку студентів за заохочення з боку підприємств, в тому числі можливість стажування та (або) працевлаштування	188	6,27	6
Моніторинг працевлаштування випускників закладів освіти та створення інформаційної бази випускників	187	6,23	7
Розширення переліку баз виробничої та переддипломної практик для студентів	170	5,67	8

\*максимальна оцінка – 10 балів.

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування

Для конкретизації експертних оцінок відповідно до встановлених рангів було застосовано поділ рівня важливості на високий (1-3 ранги), середній (4-6 ранги), низький (7-8 ранги). За результатами оцінки напрямів покращення функціонування сфери освіти в контексті їх співпраці із бізнес-структурами серед пріоритетних було визначено проведення спільних з представниками підприємств навчальних занять як безпосередньо у виробничих умовах, так і на базі закладів освіти; формування шкіл стартапів та шкіл молодого підприємця спільними зусиллями представників сфер освіти та бізнесу; посилення практичної складової навчального матеріалу в процесі викладання (застосування практичних завдань із реальними прикладами підприємств, що сприятиме не лише формуванню необхідних в сучасних умовах практичних навичок роботи з конкретними даними, а й підвищенню зацікавленості у вивченні матеріалу зі сторони здобувачів освіти).

Важливими складовими удосконалення функціонування сфери освіти, спрямованими на покращення її взаємодії із бізнес-сферою, також є: оновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів, що забезпечуватиме широкі можливості використання сучасного обладнання з метою візуалізації та роботи з реальними об'єктами у межах навчальних аудиторій та лабораторій; дуальна освіта; виконання викладачами та студентами спільних науково-практичних розробок та проектів на замовлення роботодавців відповідно до їх нагальних потреб; а також проведення конкурсів на кращий проект з урахуванням заохочення як матеріального, так і нематеріального характеру (до останнього варто віднести надання переможцям можливості щодо стажування та (або) працевлаштування на підприємстві-замовнику проекту.

Невисокі оцінки більшості експертів отримали такі напрями удосконалення та розвитку освітньої сфери, як:

- проведення моніторингу працевлаштування випускників навчальних закладів та створення відповідної інформаційної бази, яка буде містити дані відносно місць їх роботи після закінчення закладу освіти у розрізі конкретних

спеціальностей, що дасть можливість визначити затребуваність підготовки за тими чи іншими освітніми програмами;

– розширення переліку баз виробничої та переддипломної практик для здобувачів освіти (експертним шляхом визначено недостатній вплив збільшення бази практичної підготовки на рівень подальшого працевлаштування випускників).

Одним із важливих, на нашу думку, шляхів нейтралізації загроз поширення неформальної зайнятості та збільшення безробіття є розвиток нестандартних (інноваційних) форм зайнятості. Саме цьому питанню доцільно приділити значну увагу в процесі забезпечення соціальної безпеки на ринку праці та врахувати необхідність його вирішення при обґрунтуванні стратегічних пріоритетів державної політики у сфері соціально-трудоких відносин. Крім того, актуальність вивчення можливостей розвитку таких форм зайнятості в Україні продиктована процесами діджиталізації та трансформаційним переходом до цифрової економіки, що спричиняє появу принципово нових професій, які є важливими на шляху економічних та суспільних змін. Доцільним є визначення рис, які притаманні сучасній нестандартній зайнятості. Серед них варто відзначити: мобільність робочої сили з перегрупуванням зайнятих за галузями економіки та сферами діяльності; постійне підвищення професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих, розвиток працюючого персоналу, оновлення його знань, умінь та навичок; впровадження інноваційних форм зайнятості та самозайнятості населення (фріланс, дистанційна зайнятість тощо); застосування гнучких форм зайнятості та організації робочого часу; формування інноваційного типу працівника, що характеризується готовністю до розробки та впровадження інновацій, швидкою адаптацією до змін, креативністю та новаторським мисленням, високим рівнем інтелекту.

Для працівників нетрадиційні форми зайнятості забезпечують цілий ряд можливостей та позитивних рис, серед яких: можливість досягнення балансу між роботою та сім'єю; гнучкість та раціоналізація використання робочого

часу; можливість поєднання роботи з навчанням та іншими видами діяльності; саморозвиток та підвищення рівня своєї кваліфікації; інклюзивність (залучення до трудової діяльності осіб з обмеженою працездатністю та соціально вразливих категорій громадян). У той же час впровадження нестандартних форм зайнятості несе в собі додаткові переваги і для роботодавців, зокрема в контексті більшої гнучкості персоналу та можливостей швидкого заміщення тимчасово відсутніх працівників; залучення необхідної кількості персоналу для виконання термінових задач, в тому числі в умовах сезонних робіт та при форс-мажорних або непередбачуваних обставинах; можливості отримання більш високої результативності праці за рахунок наближення умов праці до потреб працівника тощо. Основні переваги впровадження нестандартних форм зайнятості для держави будуть виражатися у формалізації соціально-трудових відносин та зменшенні рівня безробіття (за рахунок створення додаткових робочих місць), а також зростанні економічної активності населення та бізнес-сфери, зростання купівельної спроможності, забезпечення економічної стабільності.

Однак ці переваги матимуть місце лише за наявності відповідних умов щодо законодавчого закріплення, зваженої фіскальної політики та забезпечення соціального захисту працівників, які здійснюють свою трудову діяльність в рамках таких форм зайнятості.

Окрім характеристики перспективних напрямів щодо нейтралізації ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці важливим в умовах динамічних змін економічного середовища та трансформації соціально-трудових відносин є обґрунтування стратегічно важливих пріоритетів розвитку ринку праці в Україні. За підсумками експертного опитування щодо відповідних пріоритетних напрямів, можна зробити висновок про принципову важливість таких, що будуть, в свою чергу, сприяти формуванню стану захищеності соціальних інтересів населення на ринку праці, тобто забезпечувати його соціальну безпеку:

- створення нових робочих місць та можливостей зайнятості для населення за рахунок розвитку економіки та подолання економічної кризи;
- реформування системи оплати праці та зниження диференціації доходів з урахуванням принципу соціальної справедливості з метою підвищення рівня трудових доходів та якості життя;
- детінізація ринку праці, що включає в себе формалізацію соціально-трудових відносин та виплату офіційної заробітної плати; регулювання нестандартних форм зайнятості населення;
- стимулювання молодіжної зайнятості та вирішення проблеми зростання безробіття серед молоді;
- розвиток освітньої сфери та забезпечення її відповідності потребам ринку праці, зокрема в контексті співпраці сфер освіти та бізнесу;
- розвиток підприємництва та стимулювання підприємницької ініціативи громадян;
- зниження масштабів трудової еміграції;
- сприяння соціальному захисту працівників та дотриманню соціальних гарантій;
- удосконалення законодавчого регулювання ринку праці та його гармонізація із законодавством ЄС;
- удосконалення фінансових та податкових механізмів стимулювання розвитку ринку праці (пільгові кредити, пільгове оподаткування);
- покращення умов праці за рахунок переоснащення виробництв та їх екологізації;
- розвиток інтелектуального потенціалу;
- формування системи моніторингу та прогнозування тенденцій розвитку ринку праці.

Стратегічно важливі пріоритети розвитку ринку праці України, що згенеровано за результатами експертного опитування, та їх вплив на соціальну безпеку наведено на рисунку 4.6.

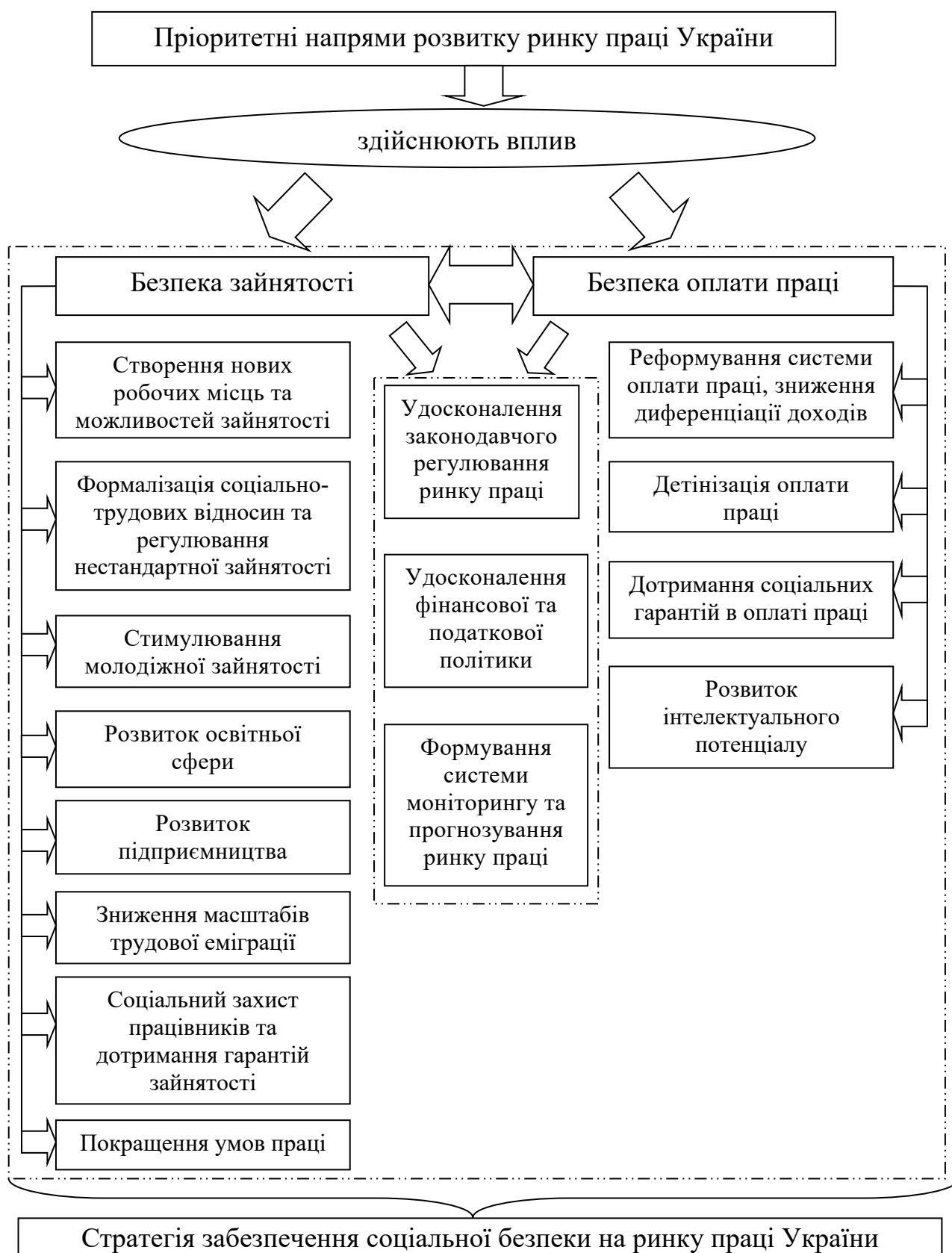


Рис. 4.6 Вплив стратегічних пріоритетів розвитку ринку праці на забезпечення його соціальної безпеки

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування



Зокрема, серед пріоритетних напрямів, які здійснюють позитивний вплив на ринок праці, на нашу думку, доцільно визначити ті, які сприятимуть забезпеченню як безпеки зайнятості, так і безпеки оплати праці. Крім того, доцільно визначити пріоритети розвитку ринку праці спільного впливу на стан його соціальної безпеки, серед яких: удосконалення законодавства у сфері праці та зайнятості та його узгодження із нормативно-правовими документами ЄС; удосконалення податкової та фінансової політики держави, що будуть спрямовані на стимулювання зайнятості та покращення фінансової спроможності суб'єктів господарювання; формування системи моніторингу та прогнозування ринку праці, що включатиме в себе вивчення тенденцій його розвитку стосовно попиту, пропозиції та ціни робочої сили, а також обґрунтування перспективних змін та факторів впливу, що їх формуватимуть.

Визначаючи необхідність вирішення ключових проблем функціонування національного ринку праці, пріоритетні напрями його розвитку було взято за основу в процесі розробки стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України, механізм практичної реалізації якої детально визначений та обґрунтований у розділі 5 дисертаційної роботи. Врахування стратегічних пріоритетів розвитку ринку праці дозволяє сформулювати механізм подолання ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці, які стосуються неформальної зайнятості, зростання безробіття, зокрема молодіжного, зниження доходів та добробуту населення через низький рівень оплати праці.

В сучасних умовах функціонування ринку праці України, які характеризуються значним впливом не лише внутрішніх, а й зовнішніх факторів економічного середовища, важливим чинником формування соціальної безпеки на перспективу є прогнозування майбутніх трендів та змін ситуації, що визначатиме вектор соціально-економічного розвитку України, зокрема у питаннях праці й зайнятості. Саме тому важливою складовою оцінки перспектив нейтралізації основних в умовах трансформації економічного середовища загроз є характеристика як позитивних, так і негативних тенденцій, які визначатимуть розвиток ринку праці України на

перспективу найближчих 5–10 років (Додаток Е). Так, серед тенденцій, що здійснюють позитивний вплив на розвиток ринку праці та стан його соціальної безпеки, відзначається поява нових професій та диверсифікація зайнятості, розвиток нестандартних форм зайнятості та самозайнятості населення, підприємництва та підприємницької активності, розвиток дуальної освіти та зростання частки ЗВО, що надають практичний досвід роботи під час навчання, розвиток неформальної освіти, скорочення неформальної зайнятості, підвищення рівня мобільності працездатного населення, посилення міжнародного співробітництва на ринку праці, зростання номінальної заробітної плати та мінімальних соціальних стандартів. У той же час спостерігається значна кількість негативних тенденцій, серед яких: посилення професійно-кваліфікаційних диспропорцій на ринку праці, загострення економічної кризи, зростання безробіття, високий рівень еміграції, зниження народжуваності та старіння нації, збереження низького рівня соціального захисту вразливих на ринку праці категорій населення, корупція, зниження рівня застосування людської праці та зростання автоматизованих систем управління виробничими процесами, зниження реальної заробітної плати, рівня та якості життя населення, висока плинність кадрів на підприємствах, збереження значної тінізації заробітної плати, погіршення якості трудового потенціалу, безробіття серед осіб старшого віку.

Окремої уваги заслуговують тенденції, що здійснюють як позитивний, так і негативний вплив на ринок праці. Зокрема, це діджиталізація бізнес-процесів, яка забезпечує оптимізацію робочого процесу та раціоналізацію режимів праці та відпочинку, але в той же час сприяє скороченню кількості працівників за рахунок ифрової переорієнтації діяльності. Також у числі тенденцій подвійного впливу – збільшення кількості студентів, які працюють під час навчання. З одного боку це явище забезпечує можливість навчання працівника з урахуванням специфіки діяльності конкретного підприємства для роботодавця та отримання студентом практичного досвіду роботи, з іншого – нівелює значення отримання освіти у навчальних закладах.

Таким чином, серед перспективних тенденцій розвитку сфери праці та зайнятості очікується переважання негативних факторів, які спричиняють загострення кризових явищ та поглиблення існуючих проблемних питань, що визначатимуть наявність значних загроз соціальній безпеці на ринку праці. Все це, в свою чергу, потребує обґрунтування цілого комплексу заходів законодавчого, соціально-економічного, організаційно-управлінського впливу, які доцільно врахувати в процесі формування дієвої державної та регіональної політики, стратегічних пріоритетів на рівні суб'єктів господарювання, покликаних забезпечити стан захищеності соціальних інтересів населення у питаннях зайнятості й оплати праці. Варто зазначити, що в умовах економічних трансформацій особливого значення набуває моніторинг тенденцій розвитку ринку праці та загроз його соціальній безпеці, який має базуватися на достовірній та точній інформації, а також об'єктивному та компетентному оцінюванні. Лише за умови проведення ґрунтовного аналізу стану соціальної безпеки на ринку праці та оцінки тенденцій його розвитку є можливим вчасне коригування державної політики та адаптація відповідних заходів до наявних змін.

#### **4.2 Економіко-математичне моделювання загроз соціальній безпеці на національному ринку праці**

Важливою складовою механізму оцінки ключових загроз та перспектив їх подолання в контексті забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України є визначення стратегічних напрямів щодо вирішення вищезазначених проблемних аспектів із використанням інструментів економіко-математичного моделювання. Специфікою моделювання є те, що за його допомогою стає можливим відтворення тих чи інших властивостей досліджуваного об'єкту за допомогою рівнянь та алгоритмів, а також вивчення змін поведінки об'єкта за тих чи інших умов, максимально наближених до реальних.

Серед етапів моделювання ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці доцільно визначити наступні:

- I. формулювання мети моделювання;
- II. визначення параметрів оцінки та їх цифрових значень;
- III. збір необхідного масиву інформації та його програмне опрацювання ;
- IV. реалізація визначених моделей за допомогою обраного програмного продукту;
- V. перевірка моделей на адекватність та проведення оцінки точності результатів;
- VI. розрахунок впливу факторів та проведення оцінки значимості кожного з них у динаміці результативного показника;
- VII. характеристика результатів моделювання;
- VIII. врахування отриманих результатів для визначення стратегічних пріоритетів щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці.

Метою економіко-математичного моделювання в рамках дисертації є оцінка ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці за умов зміни динаміки основних параметрів. Враховуючи суттєві загрози, що мають місце на ринку праці України, та перешкоджають досягненню соціальної безпеки на ньому, з урахуванням результатів експертного дослідження, наведених у п. 4.1 дисертаційної роботи, вважаємо за доцільне з метою побудови відповідних моделей вибір параметрів, які засвідчують такі загрози та негативні явища, як: поширення неформальної зайнятості; зростання молодіжного безробіття; низький рівень оплати праці. Саме тому у якості основних параметрів моделювання було визначено:

- рівень неформальної зайнятості (%);
- рівень безробіття осіб віком 15–24 роки (%);
- рівень безробіття осіб віком 25–29 років (%);
- рівень безробіття осіб віком 30–34 роки (%);
- середньомісячна заробітна плата (грн.);
- індекс реальної заробітної плати (%);

– співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці (рази).

Зокрема, вищенаведений перелік показників забезпечує оцінку явищ як у сфері безпеки зайнятості (рівень неформальної зайнятості, рівень безробіття молоді), так і безпеки оплати праці (середньомісячна заробітна плата, індекс реальної заробітної плати, співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці).

Результативним показником, що відображає сутність стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, було обрано коефіцієнт співвідношення попиту та пропозиції робочої сили (відношення кількості вакансій до кількості зареєстрованих безробітних), який визначає ступінь досягнення рівноваги ринку праці та відповідну його кон'юнктуру на час аналізу ( $K_{ds}$ ). Так, у випадку досягнення коефіцієнтом рівня одиниці, забезпечується повна відповідність попиту і пропозиції робочої сили та рівноважна кон'юнктура ринку праці, що в реальних економічних умовах, на жаль, є недосяжним. У випадку перевищення кількості вільних робочих місць над кількістю зареєстрованих безробітних кон'юнктура ринку праці є працедефіцитною, що засвідчує перевищення попиту на робочу силу над її пропозицією. У той же час перевищення кількості незайнятої робочої сили над кількістю вакансій являє собою праценадлишкову кон'юнктуру ринку праці та визначає перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї. Таким чином, максимально можливе наближення значення  $K_{ds}$  до одиниці є важливою умовою збалансованості ринку праці та забезпечення соціальної безпеки населення у питаннях зайнятості.

У якості часового періоду дослідження було визначено період з 2006 по 2018 роки включно, що дає змогу конкретизувати наявні тенденції та фактори їх зміни, а також розробити подальший прогноз розвитку подій на перспективу, що передбачено механізмом оцінки загроз соціальній безпеці на ринку праці та напрямів їх нейтралізації, описаному у розділі 4.1 дисертаційної роботи. На

рисунку 4.7 наведено тенденції зміни попиту та пропозиції робочої сили, що здійснюють вплив на результуючу ознаку, протягом періоду дослідження.

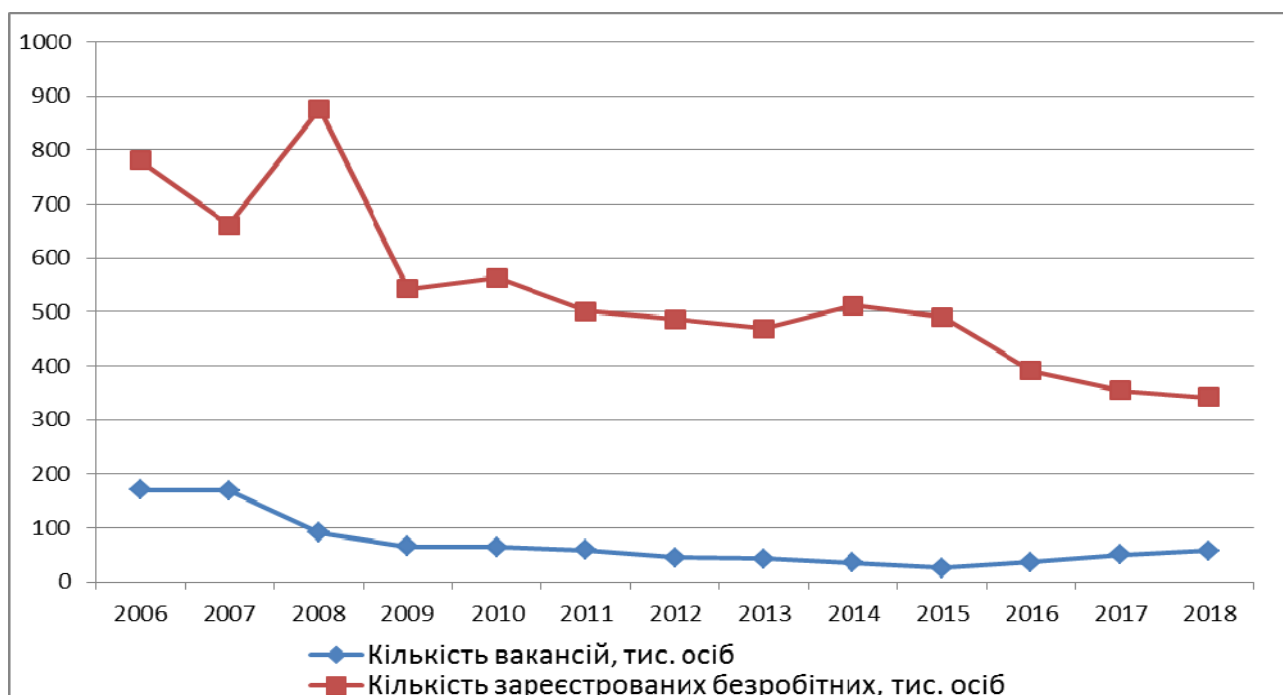


Рис. 4.7 Попит та пропозиція робочої сили на ринку праці України, тис. осіб

Джерело: розраховано автором за даними [157, 170, 251, 252]

Таким чином, на ринку праці України наразі наявний суттєвий дисбаланс попиту і пропозиції на ринку праці, що підтверджується статистичними даними. При цьому найбільш суттєвий розрив між кількістю вакансій та працівників, які хочуть працевлаштуватися, спостерігався у кризовий період 2008 року, коли відбулося значне скорочення попиту на робочу силу та зростання кількості безробітних. Загалом протягом досліджуваного періоду обсяг попиту на робочу силу скоротився на 65,7%, обсяг пропозиції – на 56,2 %. Таким чином, темпи скорочення кількості вільних робочих місць значно перевищують темпи зниження кількості зареєстрованих безробітних, про що засвідчує зменшення коефіцієнта співвідношення попиту та пропозиції (рис. 4.8).

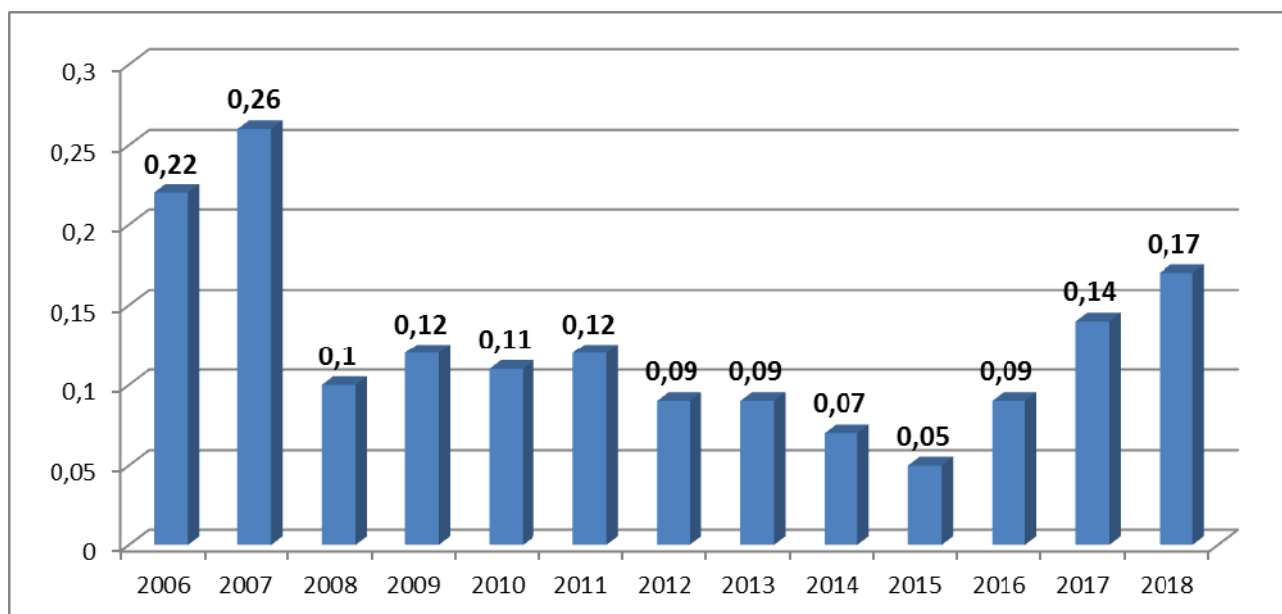


Рис. 4.8 Співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці України (Kds) протягом 2006–2018 рр.

Джерело: розраховано автором за даними [157, 170, 251, 252]

Найнижчі значення співвідношення попиту і пропозиції були зафіксовані у кризових та посткризових періодах (2008 та 2015 рік), причиною чого стало одночасне скорочення кількості вакансій поряд із зростанням чисельності безробітних осіб. У той же час варто зауважити певне покращення динаміки досліджуваного показника, починаючи з 2016 року, що підтверджується позитивними тенденціями його зростання, на відміну від нестабільної динаміки попередніх років.

З метою збереження позитивних тенденцій та запобігання розповсюдженню загроз у сфері праці та зайнятості, доцільним є визначення декількох моделей впровадження стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, які буде відображати зміна значень Kds. Найбільш доцільним, на нашу думку, методом моделювання у даному випадку може стати факторний аналіз, що передбачає своєрідне стиснення інформації, тобто перехід від множин значень за  $m$  елементарними ознаками з обсягом інформації  $n \times m$  до обмеженої множини елементів матриці факторного відображення  $m \times r$ , при чому  $r < m$ . Отже, методи факторного аналізу при оцінці загроз дозволяють

візуалізувати структуру змінних явищ і процесів, таким чином даючи можливість прогнозувати їх подальший розвиток [253].

Крім того, перевагою факторного аналізу є те, що він зводить велику кількість змінних  $X_j$  до малої кількості незалежних величин, які називаються факторами. При цьому до першого фактору об'єднуються змінні, які сильно корелюють між собою, а до інших факторів – змінні, які мають кореляційний зв'язок у меншій мірі. Основною метою факторного аналізу у даних умовах є знаходження таких факторів, які найбільш повно пояснюють зв'язки, що існують між змінними. Ще однією перевагою цього методу є те, що він дозволяє не тільки визначити наявність зв'язку між окремими аспектами об'єкта, що досліджується, а і визначає міру цього зв'язку.

Важливою умовою ефективності застосування методу є розгляд набору елементарних ознак  $X_j$  ( $j = \overline{1, n}$ ,  $n$  – кількість вихідних ознак, що розглядаються), взаємодія яких передбачає існування прихованих факторів  $F_r$  ( $r = \overline{1, m}$ ,  $m$  – кількість прихованих факторів), що встановлюються у результаті узагальнення вихідних ознак [253].

На відміну від методу головних компонент, методи факторного аналізу базуються на реальній оцінці самої можливості дослідження ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці. Тут враховується той факт, що загальними факторами пояснити варіацію елементарних ознак неможливо, тому що деяка частка варіації залишається прихованою характеристикою загроз соціальній безпеці на ринку праці, які вивчаються. Стандартизоване значення ознаки по  $i$ -му об'єкту, що спостережується  $x_{ij}^*$  при цьому представлено лінійною залежністю виду [253]:

$$x_{ij}^* = a_{j1}f_{1i} + a_{j2}f_{2i} + \dots + a_{jm}f_{mi} + a_j d_{ij}, \quad (4.1)$$

де  $d_{ij}$  – латентна ознака, що узагальнює неприховану, характерну варіацію елементарної ознаки;  $a_j$  – ваговий коефіцієнт при характерному факторі. Дисперсія стандартизованої величини  $x_{ij}^*$  розкладається за оцінками дисперсії загальних факторів та характерності з рівняння (4.1) таким чином [253]:



$$D(x_{ij}^*) = a_{j1}^2 + a_{j2}^2 + \dots + a_{jm}^2 + d_j^2 = 1. \quad (4.2)$$

Метод головних компонент може розглядатися як окремий випадок (4.2), коли  $d_j^2 = 0$  та  $D(x_{ij}^*) = a_{j1}^2 + a_{j2}^2 + \dots + a_{jm}^2 = 1$ .

При цьому  $a_{j1}^2 + a_{j2}^2 + \dots + a_{jm}^2$  є загальністю, тобто являє собою частку загальної дисперсії, яка піддається поясненню через загальні фактори. Вона була позначена через  $h_j^2$ . Характерність – це частка дисперсії, яка не пояснюється загальними факторами, або внесок у загальну варіацію ознаки  $X_j^*$  деякого характерного, прихованого фактору.

У методах факторного аналізу фактори виділяються послідовно: перший, який пояснює найбільшу частку варіації елементарних ознак, другий, який пояснює меншу, другу після першого латентного фактору частку дисперсії, третій тощо. Оскільки кожний наступний фактор визначається так, щоб максимізувати мінливість, яка залишилася від попередніх, то фактори не залежать один від одного, тобто є некорельованими.

Для дослідження ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці, які було взято за основу для розробки подальшої стратегії, нами було обрано одним із методів факторного аналізу *метод головних факторів*, який можна розглядати як розвиток методу головних компонент. Саме метод головних факторів дозволяє виділити ті основні фактори, які суттєво впливають на рівень соціальної безпеки на ринку праці.

Згідно методу головних факторів в редукованій кореляційній матриці  $R_h$  на головній діагоналі розташовані вже не одиниці, а характеристики сукупності  $h_j^2$ . При проведенні розрахунків за методом головних факторів загальність  $h_j^2$  визначалася за допомогою квадрату коефіцієнта множинної кореляції. За даними Іберла відомо, що із зростанням числа змінних при постійному числі факторів нижня границя оцінки загальності  $h_j^2$  сходиться до істинного значення загальності. Даний метод дозволяє обчислювати загальність  $h_j^2$  за допомогою зворотної кореляційної матриці  $R^{-1}$  [253].

Згідно класичної моделі факторного аналізу, рівняння для визначення коефіцієнтів при загальних факторах  $F_r$  записуються у вигляді [253]:

$$Z_j = a_{j1}F_1 + a_{j2}F_2 + \dots + a_{jm}F_m + a_j D_j \quad (4.3)$$

де  $D_j$  – характерний фактор.

Рішення рівняння за умови максимізації сум має наступний вигляд [253]:

$\sum_{j=1}^m a_{j1}^2 = \lambda_1$  – перший максимум дисперсії елементарних ознак ( $D(Z_j)$ );

$\sum_{j=1}^m a_{j2}^2 = \lambda_2$  – другий максимум, який залишився після  $\lambda_1$  дисперсії і т.д., зводиться до визначення власних значень  $\lambda_r$  і власних векторів  $l_r$  симетричної матриці  $R$  з рівняння  $(R - \lambda_r I_m)l_r^T = 0$ , де  $I_m$  – одинична матриця розмірності  $m$ . Якщо відомі значення  $\lambda_r$  та  $l_r$ , коефіцієнти  $a_{jr}$  можна розраховувати за формулою  $A = L^T \lambda^{\frac{1}{2}}$ , де  $\lambda^{\frac{1}{2}}$  – діагональна матриця,  $r$ -им елементом головної діагоналі якої є  $\sqrt{\lambda_r}$ ,  $L^T$  – матриця нормованих векторів  $l_r$ .

На практиці існують різні прийоми та засоби знаходження параметрів моделі головних факторів  $\lambda_r$ ,  $l_r$ ,  $a_{jr}$ , умовно їх легко розділити на дві великі групи. Перша група орієнтована на алгоритм метода головних компонент і, в сутності, повторює його, єдиною відмінністю є те, що обчислення проводяться за даними редукованої кореляційної матриці, а не звичайної матриці парних кореляцій. У цьому випадку зразу отримують всі  $m$  значень власних чисел  $\lambda_r$  та  $m$  власних векторів  $l_r$ . У другій групі об'єднуються прийоми, які дозволяють послідовно, починаючи з першого, встановлювати значення власних чисел і власних векторів. Наступні кроки виконуються після попередньої перевірки на достатність інформативності вже виділених головних факторів. Такий підхід можна назвати класичним у факторному аналізі. З метою покращення інтерпретації головних факторів, нами використано ортогональне повертання узагальнених факторів, яке можна здійснювати за допомогою методу “варімакс”. У методі варімакс розраховується  $V_r$  критерій якості структури кожного фактору [253]:

$$V_r = \frac{m \sum_{j=1}^m a_{jr}^4 - \left( \sum_{j=1}^m a_{jr}^2 \right)^2}{m^2} \quad (4.4)$$

За допомогою методу “варімакс” було досягнуто максимального спрощення в опису стовпців матриці факторного відображення. Можливим є роздільне покращення структури факторів та отримання факторів з високим навантаженням для одних змінних і низьким для інших. Таке повертання загальних факторів дає можливість чітко визначитися з назвою кожного загального фактору.

Враховуючи суттєві відмінності у одиницях виміру обраних показників, зокрема рівня неформальної зайнятості ( $X_1$ ), рівня безробіття осіб віком 15–24 роки ( $X_2$ ), рівня безробіття осіб 25–29 років ( $X_3$ ), рівня безробіття осіб 30–34 роки ( $X_4$ ), середньомісячної заробітної плати ( $X_5$ ), індексу реальної заробітної плати ( $X_6$ ), співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці ( $X_7$ ), було здійснено їх стандартизацію з метою можливості проведення аналізу у єдиній сукупності.

Побудову узагальнених факторів, що відображають певні стратегії поведінки, було виконано за допомогою програмного комплексу SPSS, у результаті чого було визначено три основних факторних моделі. Так, у таблиці 4.8 наведено дані щодо повної дисперсії для побудованої моделі стратегій за методом головних компонент.

Таблиця 4.8

**Результати розрахунку повної дисперсії для моделі стратегій за методом  
головних компонент**

Компонента	Початкові власні значення			Суми квадратів навантажень вилучення		
	Разом	% дисперсії	кумулятивний %	Разом	% дисперсії	кумулятивний %
X1	3,900	65,713	65,713	3,900	65,713	65,713
X2	1,752	15,027	70,740	1,752	15,027	70,740
X3	0,732	10,454	91,195	0,732	10,454	91,195
X4	0,316	4,512	95,706	—	—	—
X5	0,176	2,520	98,226	—	—	—
X6	0,105	1,504	99,730	—	—	—
X7	0,019	0,270	100,000	—	—	—

*Джерело:* розраховано автором за допомогою програмного комплексу SPSS

На основі вищенаведених даних, які були отримані в ході визначення повної дисперсії компонент, можливим є розрахунок матриці навантажень розрахункових факторів загроз соціальній безпеці на ринку праці за 2006–2018 рр. за методом головних компонент (табл. 4.9).

Таблиця 4.9

**Результати розрахунку матриці навантажень розрахункових факторів загроз соціальній безпеці на ринку праці за 2006–2018 роки**

Вихідні ознаки	Головні фактори		
	$F_1$	$F_2$	$F_3$
$X_1$	0,944	0,906	-0,654
$X_2$	1,391	0,479	0,456
$X_3$	1,312	0,815	-0,739
$X_4$	-0,107	0,224	-1,892
$X_5$	0,104	0,097	-0,040
$X_6$	0,398	-0,352	0,851
$X_7$	0,298	0,024	0,892

*Джерело:* розраховано автором за допомогою програмного комплексу SPSS

Для дослідження узгодженості результатів, отриманих різними методами факторного аналізу, нами було використано коефіцієнт конгруентності, який розраховувався за формулою (4.5):

$$\phi_{pq} = \frac{\sum_{j=1}^m a_{j(p)} a_{j(q)}}{\sqrt{\sum_{j=1}^m a_{j(p)}^2 \sum_{j=1}^m a_{j(q)}^2}} \quad (4.5)$$

де  $p$  та  $q$  – зіставлені загальні фактори відповідно у першому та другому факторному рішеннях,

$a_{j(p)}$ ,  $a_{j(q)}$  – коефіцієнти факторних навантажень на  $j$ -у ознаку в узагальнених факторах відповідно у першому та другому факторному рішеннях.

Для усіх трьох узагальнених факторів коефіцієнт конгруентності був вище, чим 0,95. Отже, усі розглянуті варіанти дають добре узгоджені результати.

У таблиці 4.10 наведено значення матриці компонент для трьох виділених моделей загроз соціальній безпеці на ринку праці за методом головних факторів.

## Результати розрахунку матриці компонент факторних моделей

Вихідні ознаки	Компоненти		
	$F_1$	$F_2$	$F_3$
$X_1$	0,222	0,939	0,004
$X_2$	-0,688	-0,679	-0,071
$X_3$	-0,820	-0,491	-0,040
$X_4$	-0,886	-0,354	-0,173
$X_5$	0,885	0,139	0,294
$X_6$	0,053	0,731	0,519
$X_7$	-0,046	0,079	-0,978

Джерело: розраховано автором за допомогою програмного комплексу SPSS

Згідно отриманих узагальнених факторів були визначені рівняння моделей, що характеризують три варіанти змін ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці за рахунок семи факторів ( $X_1$ - $X_7$ ) за 2006–2018рр.:

$$F_1 = 0,22X_1 - 0,69X_2 - 0,82X_3 - 0,89X_4 + 0,89X_5 + 0,05X_6 - 0,05X_7 \quad (4.6)$$

$$F_2 = 0,94X_1 - 0,68X_2 - 0,49X_3 - 0,35X_4 + 0,14X_5 + 0,73X_6 + 0,08X_7 \quad (4.7)$$

$$F_3 = 0,004X_1 - 0,07X_2 - 0,04X_3 - 0,17X_4 + 0,29X_5 + 0,52X_6 - 0,98X_7 \quad (4.8)$$

Таким чином, згідно отриманих факторних моделей, можна зробити наступні висновки. За першим узагальненим фактором  $F_1$  (факторна модель № 1) простежується додатна кореляція з такими вихідними ознаками, як рівень неформальної зайнятості, середньомісячна заробітна плата, індекс реальної заробітної плати. Від’ємні значення вихідних ознак рівня молодіжного безробіття за трьома віковими групами ( $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ), а також співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці відображають позитивні зміни у результативній ознаці – коефіцієнті співвідношення попиту та пропозиції – у випадку досягнення відповідних значень. Рівень неформальної зайнятості ( $X_1$ ) позитивно корелює із результативним показником, оскільки дещо послаблює навантаження на ринку праці. В той же час варто відзначити ризики соціального характеру, пов’язані із посиленням масштабів неформальної зайнятості, які не враховані у моделі, що мають своє

вираження у позбавленні соціального захисту неформально зайнятих осіб, зниженні рівня податкових надходжень до бюджету, загальній тінізації економіки тощо.

Згідно *факторної моделі № 2* (за другим узагальненим фактором F2) відображаються тенденції щодо позитивної кореляції усіх вихідних ознак, окрім рівня молодіжного безробіття ( $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ). У той же час слід відзначити найвищу ступінь вираженості від'ємного впливу на результативну ознаку саме рівня безробіття молоді віком 15–24 роки. Додатне значення співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці відображає несуттєвий вплив в рамках даної факторної моделі, засвідчуючи той факт, що навіть незначне підвищення даного співвідношення не спричинить суттєвого зменшення результативного показника. Щодо інших показників безпеки оплати праці – індексу реальної заробітної плати та розміру середньомісячної заробітної плати – спостерігається значний позитивний вплив на ринок праці, особливо в контексті збільшення реальних трудових доходів населення.

*Факторна модель № 3* (F3) відображає такий розподіл вихідних ознак, згідно якого прослідковується від'ємна кореляція із такими показниками, як рівень безробіття для усіх вікових груп молоді, а також співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці. При цьому найбільша вираженість негативного впливу спостерігається відносно показника заборгованості із виплати заробітної плати, позитивного впливу – щодо індексу реальної заробітної плати. Цей факт відображає значимість безпеки оплати праці в процесі реалізації державної політики розвитку ринку праці. У рамках даної моделі всі інші показники здійснюють не такий суттєвий вплив на результативну ознаку.

Деталізація першої факторної моделі (F1) у динаміці за 2006–2018 рр. представлена на рисунку 4.9.

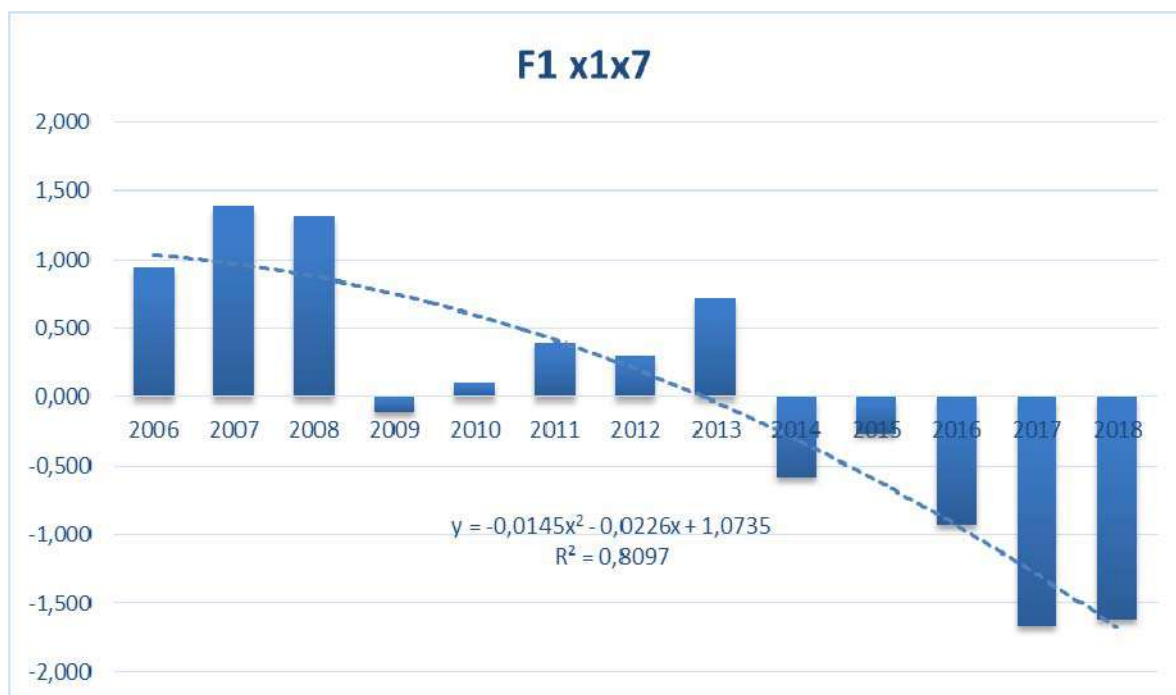


Рис. 4.9 Результати розподілу факторної моделі загроз соціальній безпеці на ринку праці № 1(F1) за 2006–2018 рр.

*Джерело:* розраховано автором

Виходячи із наведеного рівняння моделі можна відзначити необхідність зниження ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці, що відображає узагальнений показник загроз  $X$ , задля підвищення рівня результативної ознаки  $Y$ , яку визначає коефіцієнт співвідношення попиту та пропозиції ( $Kds$ ). При цьому коефіцієнт детермінації  $R^2$  засвідчує досить високий ступінь залежності варіації узагальненого показника загроз від варіації незалежних змінних, що підтверджує точність та достовірність результатів проведеного моделювання ( $R^2 = 0,8097$ ).

Згідно отриманих даних можна зробити висновок про наявність двох кризових періодів, що істотно позначилися на розвитку ринку праці: у 2009 та 2014 році. Саме в ці періоди простежується значне погіршення аналізованих показників, що відображає перехід від додатних до від'ємних значень на графіку розподілу. Зокрема, особливо це мало своє відображення в першу чергу на таких загрозах, як зростання рівня молодіжного безробіття за усіма групами молоді, а також зниження індексу реальної заробітної плати. Крім того, саме у

кризових періодах 2009 та 2014 року спостерігається значне збільшення рівня неформальної зайнятості, безробіття, заборгованості із виплати заробітної плати у відношенні до фонду оплати праці, а також зниження реальної заробітної плати, що відображає стан реальних доходів населення.

Факторна модель № 2 (F2) наочно характеризує певне покращення стану ринку праці протягом останніх років, зокрема за рахунок удосконалення державної політики у сфері зайнятості населення (рис. 4.10).

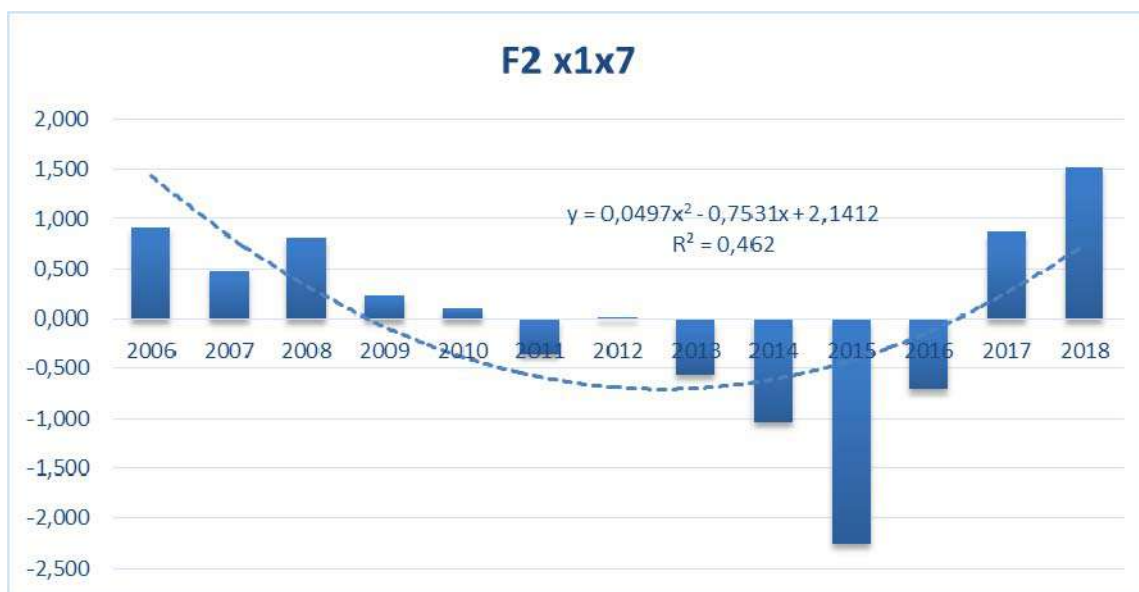


Рис. 4.10 Результати розподілу факторної моделі загроз соціальній безпеці на ринку праці № 2(F2) за 2006–2018 рр.

*Джерело:* розраховано автором

Проте, враховуючи нижчий коефіцієнт детермінації ( $R^2 = 0,462$ ), вважаємо розподіл узагальненого показника загроз за другою факторною моделлю не в повній мірі достовірним.

Визначаючи отримані дані за факторною моделлю № 3 (F3), варто зауважити певну її схожість із першою моделлю, що має своє вираження у чіткому відображенні кризових та посткризових для розвитку ринку праці періодів: 2008, 2009, 2014, 2015 років. Так, перший період погіршення стану ринку праці та макроекономічної ситуації в країні був спричинений впливом світової фінансово-економічної кризи 2008–2009 років; другий кризовий період був викликаний військовим конфліктом та подіями на Сході України, що мало



негативне відображення на обсягах попиту на робочу силу, враховуючи скорочення кількості робочих місць через ліквідацію підприємств, відповідно збільшуючи кількість безробітного населення. Враховуючи середній рівень достовірності отриманих результатів, про що засвідчив коефіцієнт детермінації ( $R^2 = 0,5797$ ), отримані результати доцільно використовувати з метою обґрунтування подальших напрямів державної політики на ринку праці в контексті забезпечення нейтралізації загроз соціальній безпеці. Деталізація результатів факторної моделі № 3 наведена на рисунку 4.11.

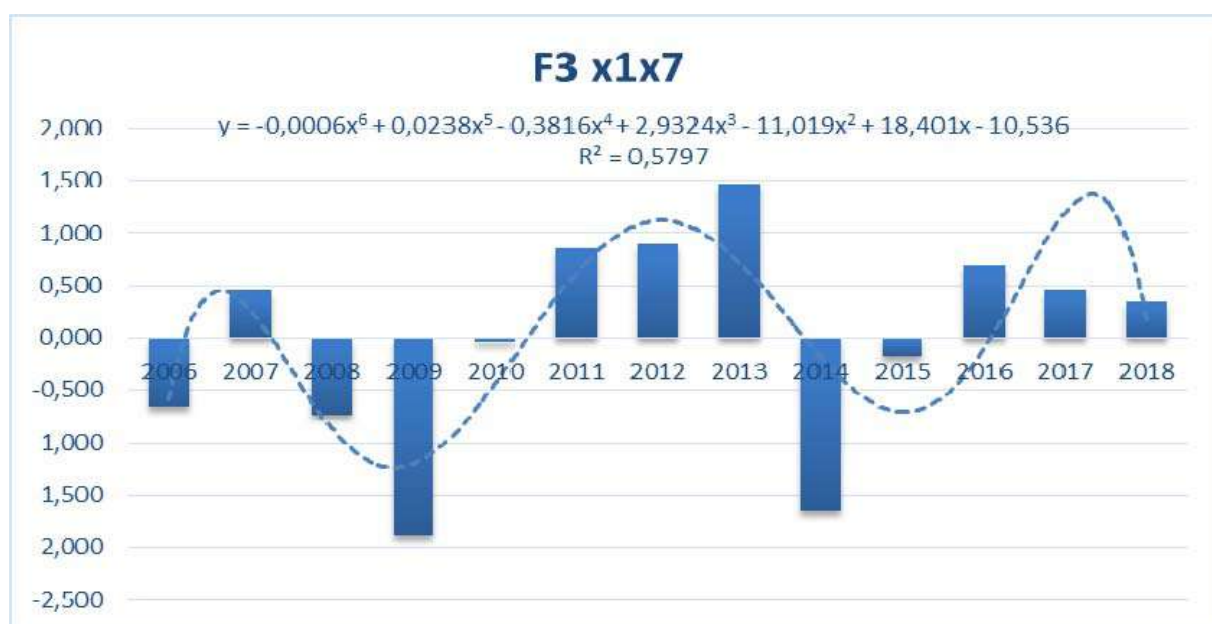


Рис. 4.11 Результати розподілу факторної моделі загроз соціальній безпеці на ринку праці № 3 (F3) за 2006–2018 рр.

*Джерело:* розраховано автором

Оскільки соціальна безпека на ринку праці має своє вираження у межах двох її складових – безпеки зайнятості та безпеки оплати праці – вважаємо за доцільне здійснення економіко-математичного моделювання основних її загроз за цими напрямками окремо. Так, з метою побудови факторних моделей ключових загроз безпеці зайнятості було обрано 4 показника загроз, серед яких: рівень неформальної зайнятості ( $X_1$ ), рівень безробіття молоді 15–24 років ( $X_2$ ), рівень безробіття молоді 25–29 років ( $X_3$ ), рівень безробіття молоді 30–34 років

(X<sub>4</sub>). Згідно обраних показників було розраховано матрицю компонент для двох узагальнених факторів за методом головних компонент (табл. 4.11).

Таблиця 4.11

**Результати розрахунку матриці компонент факторних моделей ключових загроз безпеці зайнятості**

Вихідні ознаки	Компоненти	
	$F_1$	$F_2$
$X_1$	-0,794	-0,597
$X_2$	-0,975	-0,063
$X_3$	-0,951	-0,241
$X_4$	-0,907	-0,339

Джерело: розраховано автором за допомогою програмного комплексу SPSS

За умови використання визначених результатів розрахунку матриці компонент отримані рівняння моделей загроз безпеки зайнятості  $F_1(B3)$  та  $F_2(B3)$  набувають наступного виду:

$$F_1(B3) = -0,79X_1 - 0,98 X_2 - 0,95 X_3 - 0,91 X_4 \quad (4.9)$$

$$F_2(B3) = -0,6X_1 - 0,06 X_2 - 0,24 X_3 - 0,34 X_4 \quad (4.10)$$

Згідно вищенаведених рівнянь, у випадку застосування даних в рамках факторної моделі  $F_1(B3)$  особливо суттєвий негативний вплив на результативну ознаку здійснює така загроза безпеці зайнятості, як збільшення рівня безробіття молоді. При цьому найбільшої ваги вона набуває у розрізі вікової групи 15–24 роки. Від’ємні значення коефіцієнтів вихідних ознак засвідчують негативну роль посилення визначених загроз соціальній безпеці на ринку праці. Щодо факторної моделі  $F_2(B3)$ , найбільше серед досліджуваних показників значення коефіцієнта  $X_1$  відображає суттєвий негативний вплив збільшення рівня неформальної зайнятості населення. Крім того, другий узагальнений фактор також від’ємно корелює із показниками молодіжного безробіття, тим самим зменшуючи значення самого фактору. При цьому при зростанні рівня безробіття молоді зменшується коефіцієнт результативності досліджуваного фактору.

Розподіл першого узагальненого фактору загроз безпеці зайнятості у рамках факторної моделі  $F1(БЗ)$  характеризує нестабільність динаміки змін аналізованих показників протягом 2006–2018 років із виявленням періодів позитивного впливу зменшення рівня прояву загроз безпеці зайнятості, а також негативного впливу їх посилення (рис. 4.12).

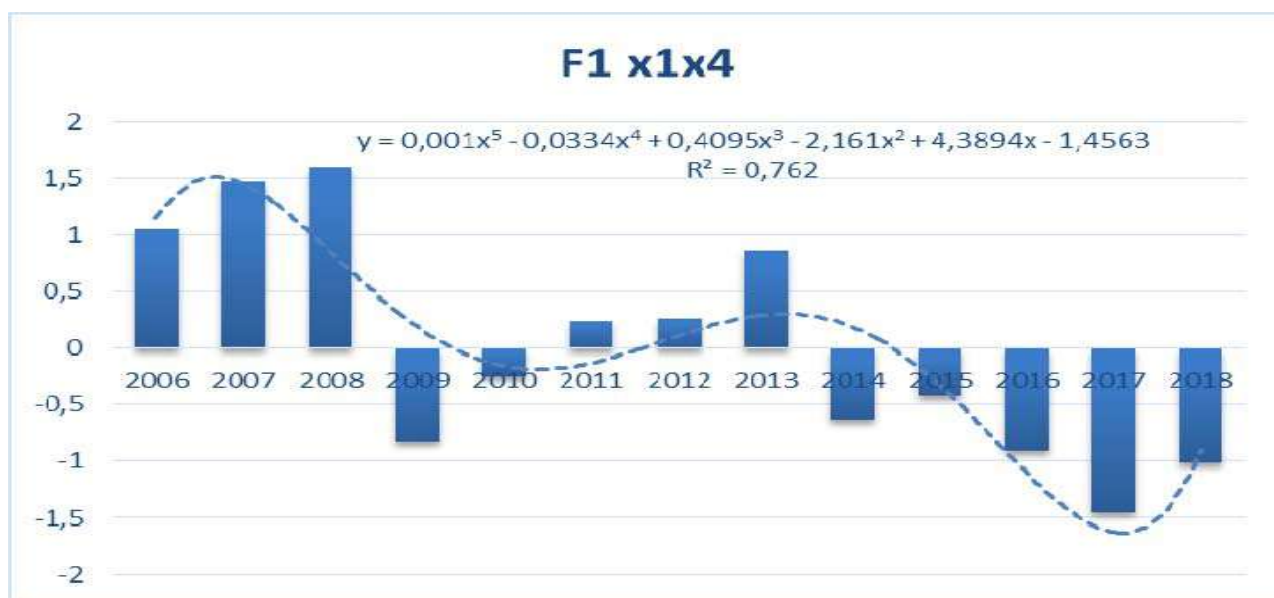


Рис. 4.12 Результати розподілу факторної моделі загроз безпеці зайнятості  $F1(БЗ)$  за 2006–2018 рр.

*Джерело:* розраховано автором

Отримане рівняння факторної моделі  $F1(БЗ)$  відображає розрахунок результативної ознаки  $У$  (коефіцієнта співвідношення попиту та пропозиції) за наявності узагальненого показника загроз безпеці зайнятості ( $Х$ ), коефіцієнт детермінації якої відображає наявність тісного зв'язку досліджуваних ознак, формуючи відповідний рівень достовірності отриманих результатів ( $R^2 = 0,762$ ).

Результати розподілу другого узагальненого фактору загроз безпеці зайнятості за факторною моделлю  $F2(БЗ)$  засвідчують суттєву негативну вираженість поглиблення економічної кризи 2014–2015 років, що відображає високий рівень від'ємних значень фактору (рис. 4.13). Значення коефіцієнта детермінації при цьому є дещо вищим, ніж у попередній моделі ( $R^2 = 0,809$ ),

що дає змогу стверджувати можливість подальшого опрацювання отриманих результатів з метою визначення впливу загроз безпеці зайнятості на результативний показник.

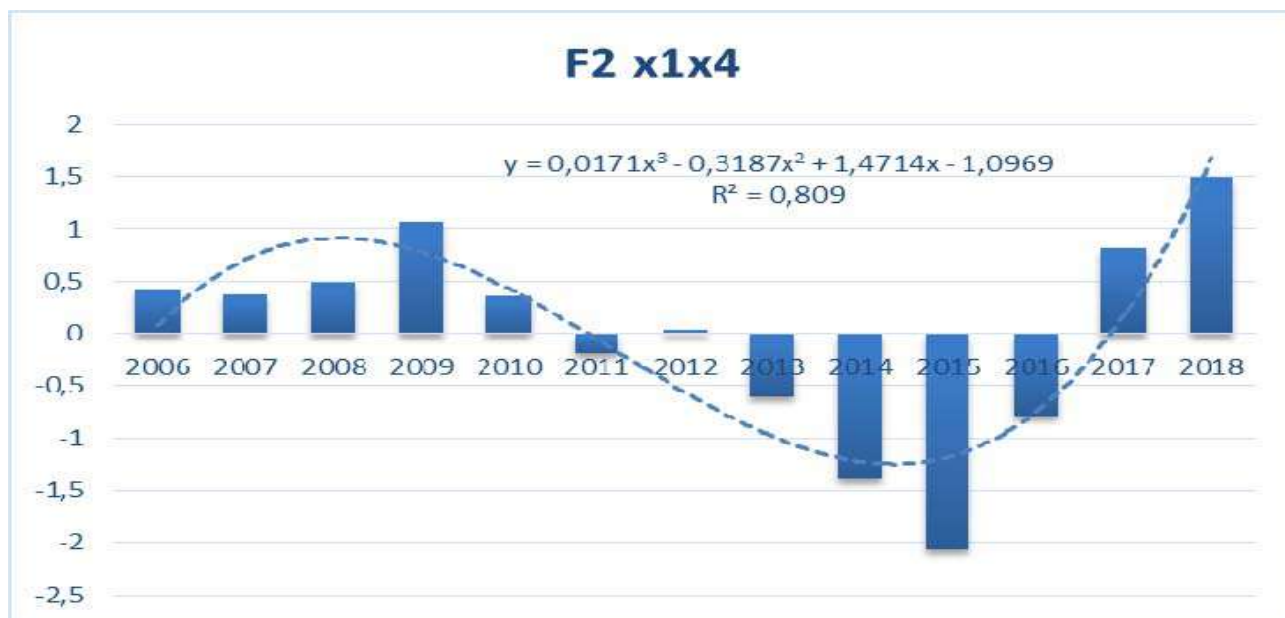


Рис. 4.13 Результати розподілу факторної моделі загроз безпеці зайнятості F2(БЗ) за 2006–2018 рр.

*Джерело:* розраховано автором

Враховуючи рівень значимості загроз безпеці оплати праці вважаємо за доцільне проведення оцінки впливу відповідних загроз та моделювання узагальненого фактору у вигляді двох варіантів факторних моделей. З метою відповідного дослідження було обрано такі показники, як: середньомісячна заробітна плата ( $X_5$ ), індекс реальної заробітної плати ( $X_6$ ), співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці ( $X_7$ ). У таблиці 4.12 наведено значення матриці компонент для двох визначених факторних моделей за методом головних факторів.

**Результати розрахунку матриці компонент факторних моделей ключових  
загроз безпеці оплати праці**

Вихідні ознаки	Компоненти	
	$F_1$	$F_2$
$X_5$	0,93	0,781
$X_6$	0,69	0,521
$X_7$	-0,21	-0,069

*Джерело: розраховано автором за допомогою програмного комплексу SPSS*

Використання визначених результатів розрахунку матриці компонент надає можливість отримати рівняння моделей загроз безпеки оплати праці  $F_1$ (БОП) та  $F_2$ (БОП), які мають вигляд:

$$F_1 \text{ (БОП)} = 0,93X_5 + 0,69 X_6 - 0,21 X_7 \quad (4.11)$$

$$F_2 \text{ (БОП)} = 0,781X_5 + 0,521 X_6 - 0,069 X_7 \quad (4.12)$$

Згідно отриманих рівнянь, зростання співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці ( $X_7$ ) від'ємно впливає на результативну ознаку обох сформованих факторних моделей. В той же час збільшення середньомісячної заробітної плати та індексу реальної заробітної плати позитивно впливає на коефіцієнт співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, який, на нашу думку, є своєрідним виразником рівня соціальної безпеки на ринку праці. Розподіл першого узагальненого фактору загроз безпеці оплати праці, сформований у межах факторної моделі  $F_1$  (БОП) наведений на рисунку 4.14.

Так, кризові явища у сфері безпеки оплати праці засвідчує розподіл узагальненого показника загроз у 2008, 2009, 2014 та 2015 роках, про що свідчать від'ємні значення досліджуваних вихідних ознак. При цьому кризовий період 2014–2015 рр. має вищу ступінь вираженості, що відображається у посиленні загрози збільшення заборгованості із виплати заробітної плати у зв'язку із погіршенням фінансового стану суб'єктів господарювання, зниження рівня реальних доходів населення через інтенсифікацію інфляційних процесів.

Рівень достовірності факторної моделі підтверджується коефіцієнтом детермінації  $R^2$ , який становить 0,78.

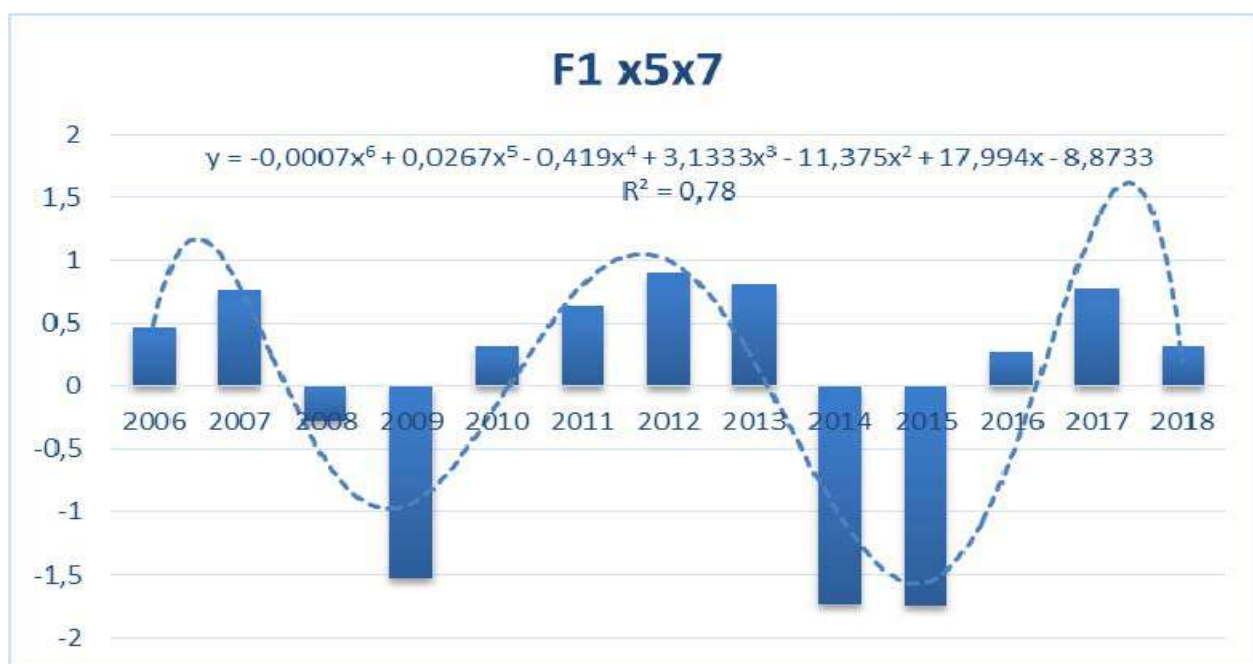


Рис. 4.14 Результати розподілу факторної моделі загроз безпеці оплати праці F1(БОП) за 2006-2018 рр.

*Джерело:* розраховано автором

Розподіл другого узагальненого фактору загроз безпеці оплати праці у рамках факторної моделі F2 (БОП) демонструє позитивні зміни на ринку праці з урахуванням певного удосконалення державної монетарної політики, а також політики у соціальній сфері протягом останніх років, що, в свою чергу мало позитивне значення у напрямі організації оплати праці (рис. 4.15).

Коефіцієнт детермінації даної факторної моделі відповідає високому ступеню достовірності отриманих результатів ( $R^2 = 0,97$ ), та надає можливість застосування отриманого рівняння моделі задля подальшого використання стосовно розрахунку результативної ознаки, що відображає стан соціальної безпеки на ринку праці України.

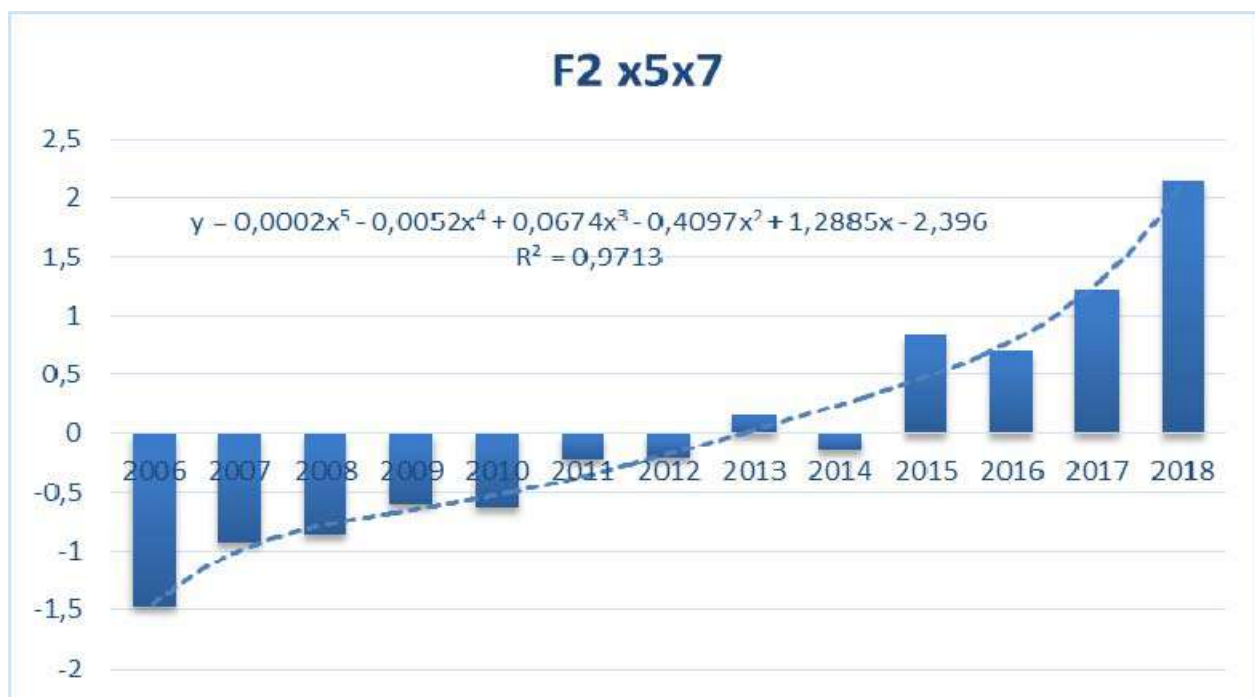


Рис. 4.15 Результати розподілу факторної моделі загроз безпеці оплати праці F2(БОП) за 2006–2018 рр.

*Джерело:* розраховано автором

Особливого значення в процесі оцінки ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці та обґрунтування перспектив їх зміни з метою формування стратегічних напрямів щодо покращення ситуації є прогнозування відповідних тенденцій за кожною із модельованих загроз. Результати факторного аналізу загроз засвідчили нестабільність динаміки їх змін упродовж періоду 2006–2018 рр., що має вираження у чіткому відображенні кризових періодів 2008–2009 рр. та 2014–2015 рр., протягом яких спостерігалось посилення як загроз безпеці зайнятості, так і загроз безпеці оплати праці (зокрема, факторні моделі загроз соціальній безпеці на ринку праці F1 та F2). Таким чином, постає необхідність першочергового врахування тенденцій поширення молодіжного безробіття, що є провідним чинником посилення загроз безпеці зайнятості, а також зниження реальної заробітної плати, що спричиняє посилення загроз безпеці оплати праці, на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин в Україні за допомогою формування



ефективної державної політики, що базується на стратегічних пріоритетах забезпечення соціальної безпеки на ринку праці.

Враховуючи часові рамки авторської стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, вважаємо за доцільне проведення прогнозування основних показників загроз на період до 2030 року. Можливість застосування подібних довгострокових прогнозів передбачає очікування значних якісних змін на перспективу, що стане можливим за рахунок впровадження запропонованих стратегічних пріоритетів щодо зменшення прояву загроз соціальній безпеці на ринку праці та покращення показників його розвитку. Враховуючи характерні риси авторського дослідження ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці та відображення їх впливу на співвідношенні попиту та пропозиції робочої сили, доцільним є застосування методу прогнозування на основі системи рівнянь взаємопов'язаних рядів динаміки, за допомогою якого стає можливим отримання оцінок не лише результативної, а і факторних ознак. З метою підвищення якості прогнозного дослідження було враховано такі принципи прогнозування, як:

- цілеспрямованість, що визначає необхідність дотримання поставленої мети задля досягнення очікуваного результату прогнозних розрахунків;
- системність, що полягає у розгляді соціальної безпеки на ринку праці як цілісної системи взаємопов'язаних явищ, на яку впливають основні загрози у вигляді неформальної зайнятості, зростання молодіжного безробіття, проблемні аспекти оплати праці;
- адекватність, що відображає можливість максимального наближення прогнозних розрахунків до реальної системи соціальної безпеки на ринку праці за допомогою точної характеристики існуючої ситуації;
- обґрунтованість методу та показників прогнозування, яка полягає у застосуванні сучасних прогностичних методів та використанні обґрунтованих показників.

З метою прогнозування перспективних змін рівня неформальної зайнятості населення, рівня молодіжного безробіття за кожною віковою



групою, що відображає загрози безпеці зайнятості; а також розміру середньомісячної заробітної плати, індексу реальної заробітної плати та співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці, що відображає загрози безпеці оплати праці, нами було використано програмний комплекс SPSS.

Щодо загрози поширення неформальної зайнятості, за даними розрахунків на період до 2030 року передбачається зниження рівня відповідного показника (рис. 4.16).

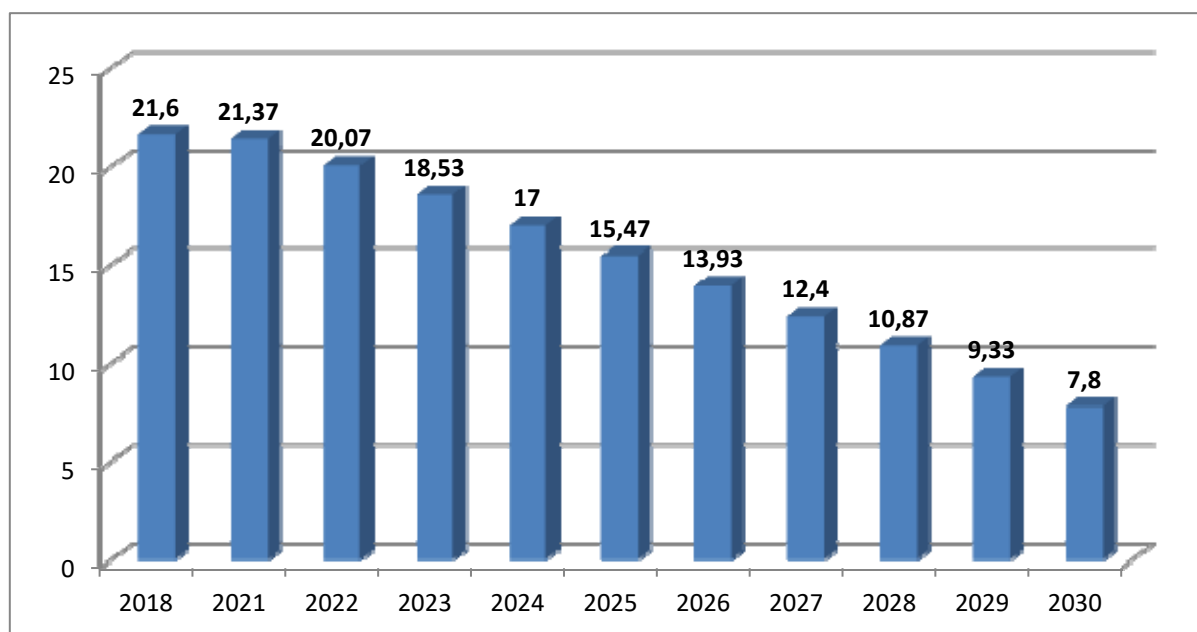


Рис. 4.16 Прогноз рівня неформальної зайнятості в Україні на період з 2021 по 2030 рр, %

*Джерело:* розраховано автором за допомогою програмного комплексу SPSS

Зокрема, очікується суттєве зменшення рівня неформальної зайнятості населення у довгостроковій перспективі на 13,8 відсоткових пунктів, що здійснюватиме позитивний вплив на рівень соціальної безпеки на ринку праці за рахунок покращення стану соціального захисту працівників у процесі їх трудової діяльності, а також сприятиме детінізації економіки.

Також очікується зниження рівня молодіжного безробіття. Однак, стосовно даного показника відзначаються певні відмінності за віковими групами молоді (рис. 4.17).

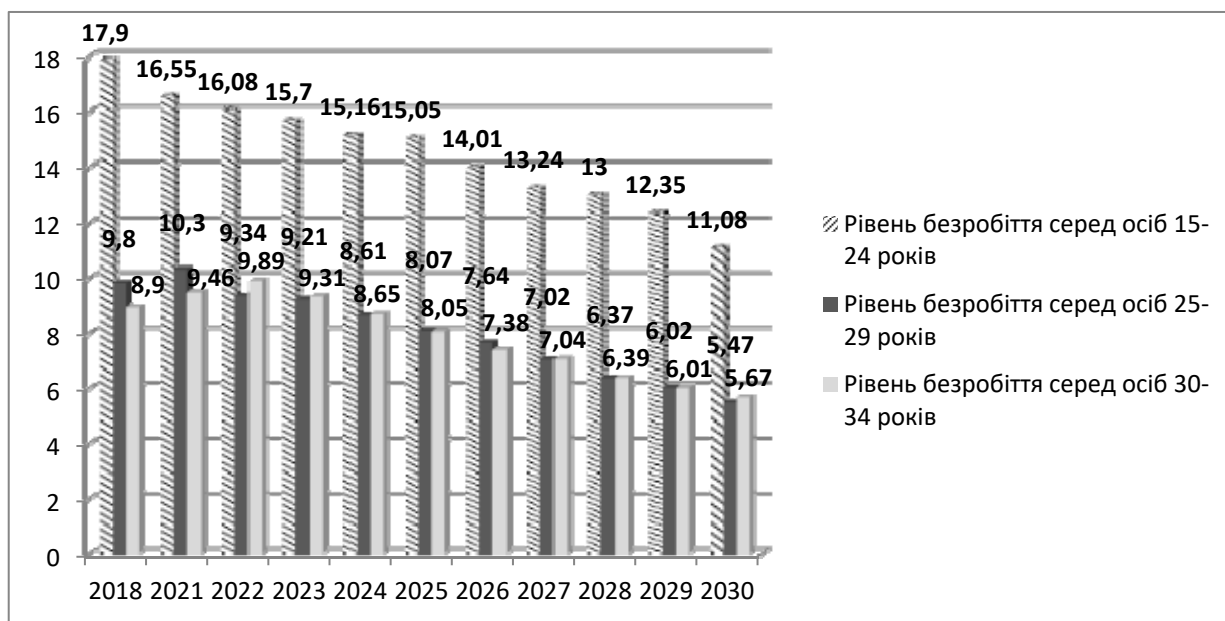


Рис. 4.17 Прогноз рівня молодіжного безробіття в Україні на період з 2021 по 2030 рр., %

Джерело: розраховано автором за допомогою програмного комплексу SPSS

Якщо рівень безробіття серед молоді 30–34 років та 25–29 років у перспективі скоротиться на 3,2 та 4,3 відсоткових пунктів відповідно, то у віковій групі 15–24 роки очікується зниження показника безробіття на 6,8 відсоткових пункти, що засвідчує найбільш суттєві позитивні зміни саме стосовно останньої категорії молодих осіб. У той же час тенденція щодо найвищого рівня безробіття серед молоді 15–24 років, на жаль, збережеться, хоча й істотно знизиться. Все це відобразатиме суттєве зменшення загрози поширення молодіжного безробіття у довгостроковій перспективі, що, в свою чергу, буде сприяти покращенню стану соціальної безпеки на ринку праці, зокрема, молодіжного його сегменту.

Прогнозування загроз безпеці оплати праці включає визначення очікуваних змін середньомісячної заробітної плати, індексу реальної заробітної плати та співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці. Так, згідно прогнозних даних, середньомісячна заробітна плата поступово збільшуватиметься, про що засвідчить її зростання у 2030 році порівняно з базовим 2018 роком у 3,6 рази (на 23251 грн.). Таким чином,

необхідність збільшення мінімальної заробітної плати з метою покращення стану оплати праці разом із проведенням індексаційних заходів забезпечить значне збільшення прогнозованого показника (рис. 4.18).

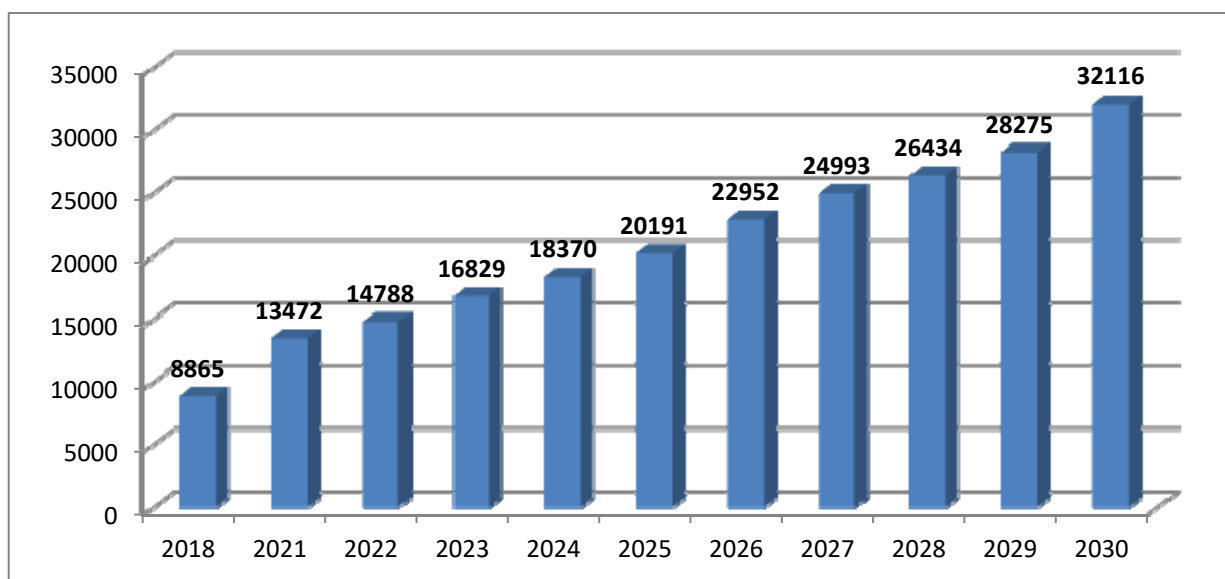


Рис. 4.18 Прогноз показника середньомісячної заробітної плати в Україні на період з 2021 по 2030 рр., грн.

*Джерело:* розраховано автором за допомогою програмного комплексу SPSS

У той же час зміни індексу реальної заробітної плати не будуть такими суттєвими (рис. 4.19).

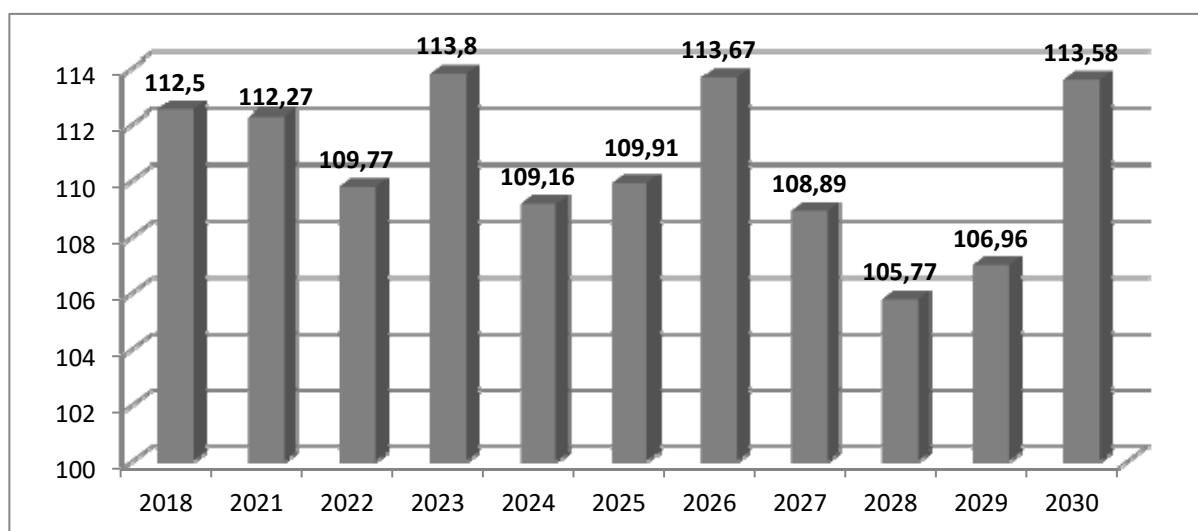


Рис. 4.19 Прогноз індексу реальної заробітної плати в Україні на період з 2021 по 2030 рр., грн.

*Джерело:* розраховано автором за допомогою програмного комплексу SPSS

Так, значення індексу реальної заробітної плати у 2030 році становитиме 113,58 %, що лише на 1,1 відсотковий пункт перевищує значення 2018 року. Крім того, за результатами проведеного прогнозування спостерігається досить нерівномірна динаміка показника реальної заробітної плати із періодами його зниження у 2022, 2024, 2027, 2028 роках. Все це засвідчує необхідність проведення зваженої державної політики, спрямованої на стабілізацію інфляційних коливань, підтримку національної валюти, забезпечення економічного зростання задля підвищення рівня добробуту громадян. Враховуючи сучасну економічну ситуацію в Україні, стримування індексу споживчих цін є складним завданням для держави. Однак саме ця складова державної політики здатна забезпечити підвищення рівня реальних доходів населення, що відповідним чином відобразиться на безпеці оплати праці.

Важливим індикатором загроз соціальній безпеці на ринку праці є співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці, що у перспективі до 2030 року буде знижуватися (рис. 4.20).

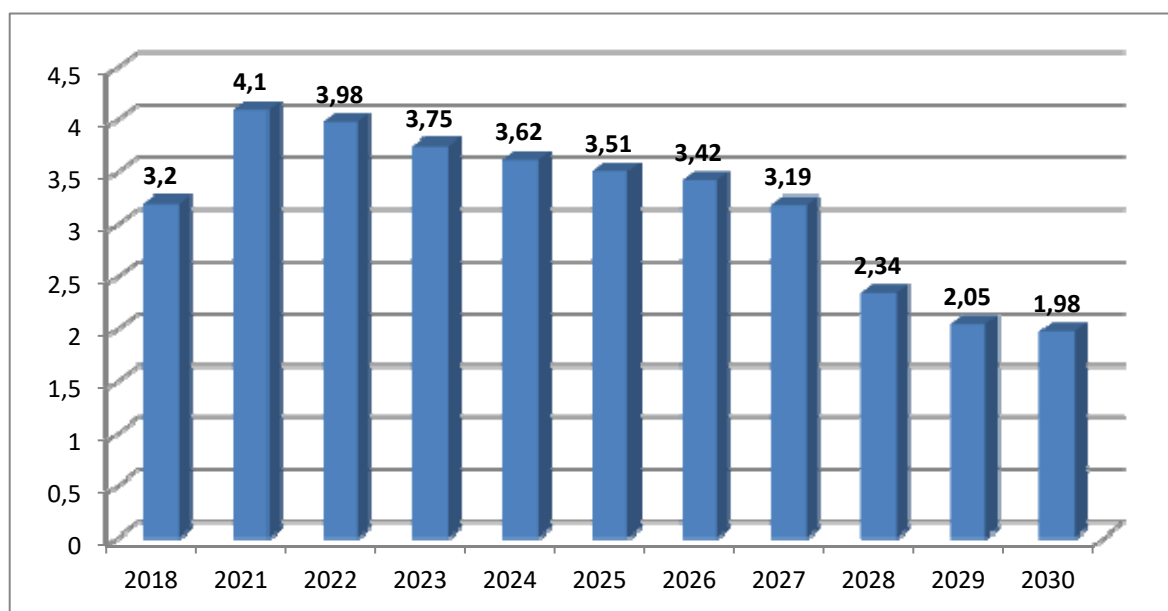


Рис. 4.20 Прогноз співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці в Україні на період з 2021 по 2030 рр., разів.

*Джерело:* розраховано автором за допомогою програмного комплексу SPSS

Так, протягом прогностного періоду передбачається зменшення вищезазначеного показника на 1,2 відсоткових пункти, зокрема за рахунок скорочення обсягів заборгованості із заробітної плати, що надає можливість очікувати відповідні позитивні зрушення у сфері оплати праці, які підвищуватимуть рівень соціальної безпеки працюючого населення у питаннях виплати заробітної плати. Значне збільшення прогностного показника заборгованості у 2021 році пояснюється наслідками пандемії COVID-19 та пов'язаних із нею карантинних обмежень, які негативно відобразилися на господарській діяльності більшості підприємств, відповідним чином знижуючи рівень їх платоспроможності та фінансові можливості щодо своєчасної виплати заробітної плати працівникам. У той же час із 2022 року очікується покращення економічної ситуації та поступовий вихід із COVID-кризи більшості суб'єктів господарювання, про що засвідчує зменшення співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці. При цьому суттєвих позитивних змін варто очікувати з 2028 року, виходячи із вищенаведених розрахункових даних.

Стан соціальної безпеки на ринку праці, на нашу думку, в достатній мірі характеризує коефіцієнт співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, прогностні значення якого наведені на рисунку 4.21.

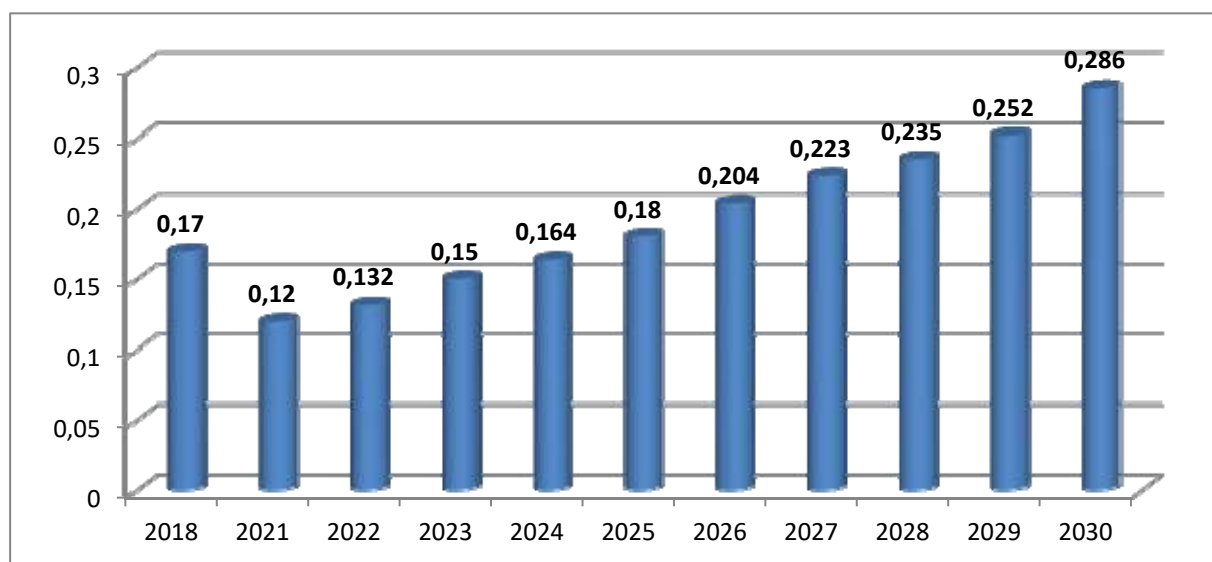


Рис. 4.21 Прогноз коефіцієнта співвідношення попиту та пропозиції робочої сили ( $K_{ds}$ ) в Україні на період з 2021 по 2030 рр.

*Джерело:* розраховано автором за допомогою програмного комплексу SPSS

Саме співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці відображає рівень його збалансованості у контексті відповідності кількості наявних робочих місць та зареєстрованого безробітного населення. Таким чином, відповідний коефіцієнт слугує результативною ознакою, на яку здійснюють вплив усі наявні загрози соціальній безпеці на ринку праці. Враховуючи необхідність його підвищення та максимального наближення до рівноважного стану ринку праці ( $K_{ds} = 1$ ), було здійснено прогнозування коефіцієнту співвідношення попиту та пропозиції на період до 2030 року з урахуванням основних показників загроз, які впливали на нього. Так, прояви карантинних обмежень через пандемію COVID-19, що мали місце у 2020 році, будуть виражатися у значному негативному впливі на розвиток ринку праці, що позначиться на стані його соціальної безпеки, та буде виражатися у скороченні попиту на робочу силу та зростання кількості безробітних, через що коефіцієнт співвідношення попиту та пропозиції робочої сили у 2021 році скоротиться. Починаючи із 2022 року прогнозований показник буде поступово збільшуватися, досягнувши у 2030 році зростання на 0,12 відсоткових пунктів. Попри наведені очікування стосовно покращення стану соціальної безпеки на ринку праці, існує нагальна потреба у продовженні заходів щодо створення нових робочих місць зі справедливою оплатою праці, що сприятиме забезпеченню захисту інтересів населення у сфері зайнятості та організації заробітної плати як на рівні держави та регіону, так і на рівні суб'єктів господарювання та кожного окремого індивіда.

#### **4.3 Імітаційне моделювання стратегічних напрямів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в контексті трансформації ключових загроз**

Формування стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України на основі пріоритетів державної політики з урахуванням сучасної економічної ситуації стає можливим за допомогою використання широкого

інструментарію економіко-математичного моделювання. В процесі проведення оцінки динаміки розвитку економічних систем та явищ, а також тенденцій їх змін на перспективу високий рівень результативності засвідчує саме імітаційне моделювання, в ході застосування якого відбувається імітація, тобто відтворення конкретних подій, явищ, об'єктів тощо. Імітаційне моделювання являє собою метод дослідження, при якому досліджувана система замінюється моделлю, що з достатньою точністю описує реальну систему; при цьому з нею проводяться експерименти, що мають на меті одержання конкретної інформації про цю систему [254]. При цьому імітаційне моделювання відзначається цілим рядом переваг, які відіграють провідну роль в процесі оцінки перспектив нейтралізації загроз соціальній безпеці на ринку праці. Серед них: можливості виявлення не лише закономірностей існування, а й тенденцій розвитку ситуації на перспективу; характеристика взаємодії складових у загальній системі; визначення динамічних процесів та різного роду поведінкових аспектів економічного середовища з урахуванням мінливості зовнішніх умов.

Серед широкого кола можливостей застосування імітаційного моделювання, а саме методів системної динаміки, дискретного моделювання, агентського моделювання, вважаємо за доцільне застосування системно-динамічних моделей, які передбачають опис поведінки обраного об'єкта за різних умов, які можуть змінюватися. Результатом моделювання в системній динаміці є виявлення глобальних залежностей і причинно-наслідкових зв'язків у досліджуваній системі [255, с. 36]. Погоджуємося із дослідником Ю. О. Власюком, що основною цінністю імітаційного моделювання є те, що в його основі знаходиться методологія системного аналізу, що дозволяє використовувати цей вид моделювання як універсальний метод для прийняття рішень в умовах невизначеності та для врахування в моделях важко формалізованих факторів, а також застосовувати основні принципи системного підходу для вирішення практичних задач [256, с. 35].

Запорукою успішності імітаційного моделювання є проходження усіх його етапів, передбачених процедурою. Так, задля проведення імітаційного експерименту щодо впливу ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці на вибір тієї чи іншої стратегії важливою є наявність етапів:

- постановка мети і завдань;
- вибір параметрів оцінки та характеристика їх цифрових значень;
- збір та систематизація інформації;
- програмна реалізація імітаційної моделі за допомогою програмного комплексу Powersim;
- перевірка адекватності та точності отриманої моделі;
- проведення імітаційних експериментів;
- оцінка отриманих результатів;
- обґрунтування напрямів стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України.

Основою для проведення імітаційного експерименту є оцінка динаміки основних загроз соціальній безпеці на ринку праці, що виражені у вигляді кількісних показників (рівня неформальної зайнятості, рівня безробіття молоді віком 15–24 роки, 25–29 років, 30–34 роки, співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці; а також середньомісячної заробітної плати та індексу реальної заробітної плати). Відповідні дані наочно відображені на графіках функціональної залежності кожного з кількісних показників від часу (рис. 4.22, 4.23, 4.24).

Згідно наведених даних можна зробити висновок про зростання вираженості загроз соціальній безпеці на ринку праці саме у кризові періоди 2008–2009, 2014 років, про що свідчить підвищення показників молодіжного безробіття та неформальної зайнятості населення, а також співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці. При цьому серед позитивних змін динаміки показників розвитку ринку праці протягом 2006–2018 рр. можна відзначити лише деяке зменшення рівня неформальної зайнятості та заборгованості із виплати заробітної плати.



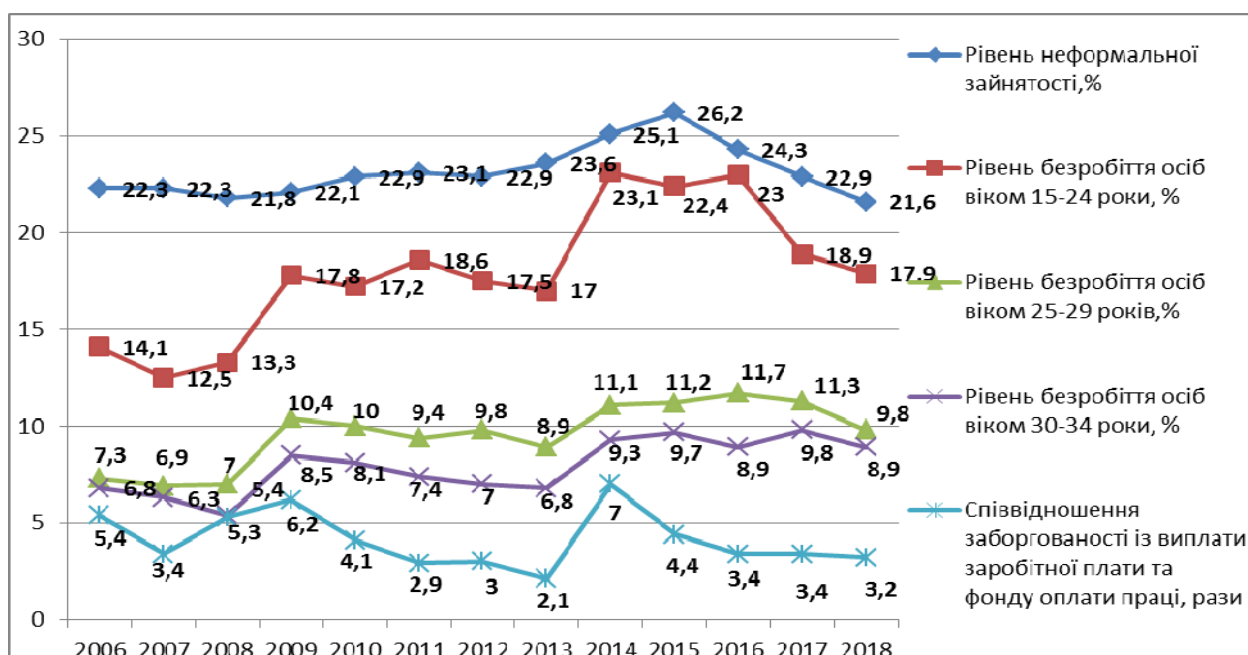


Рис. 4.22 Динаміка рівня неформальної зайнятості, рівня молодіжного безробіття та співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці в Україні за 2006–2018 рр.

Джерело: розраховано автором за даними [157, 170, 172, 180]

У той же час показник молодіжного безробіття характеризувався нестабільною динамікою із тенденцією до збільшення, засвідчуючи критично високий рівень у віковій групі молоді 15–24 роки.

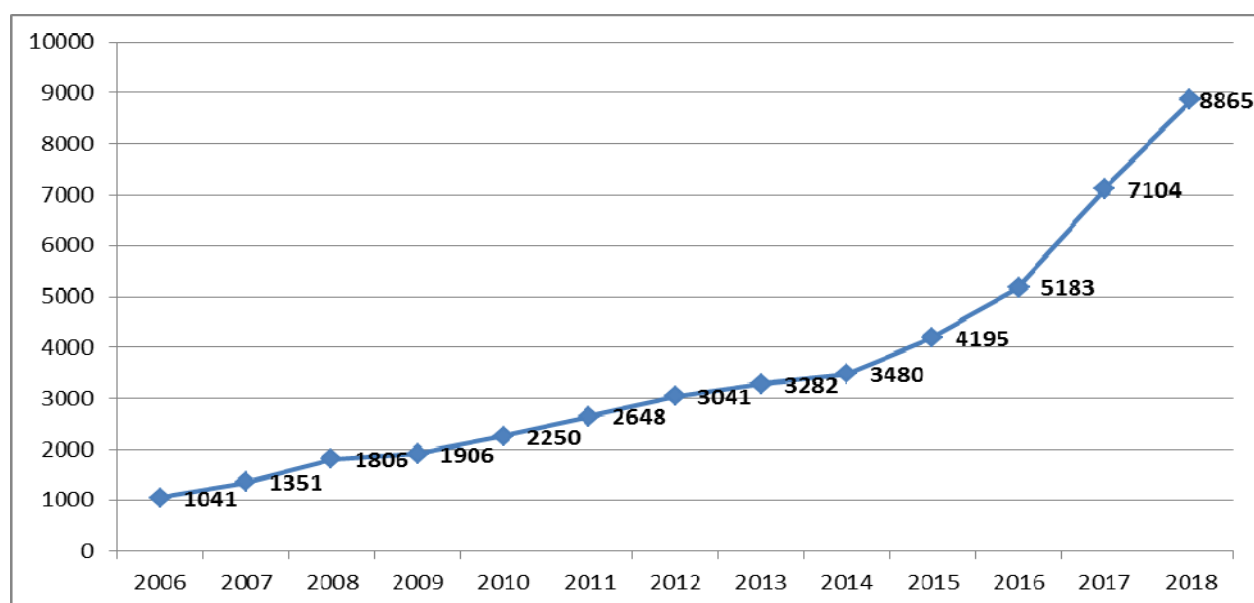


Рис. 4.23 Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні за 2006–2018 рр.

Джерело: розраховано автором за даними [172, 180]

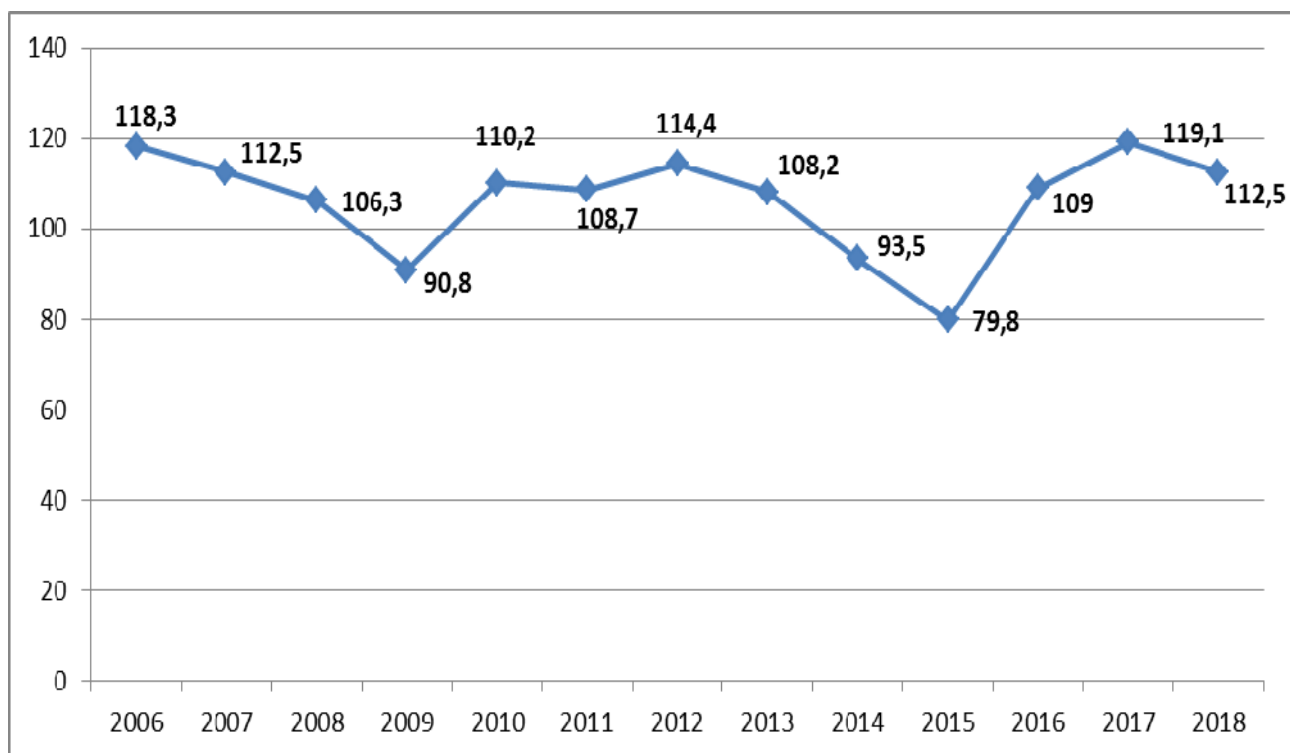


Рис. 4.24 Динаміка індексу реальної заробітної плати в Україні за 2006–2018 рр.

*Джерело:* розраховано автором за даними [172, 180]

Незважаючи на постійне зростання середньомісячної заробітної плати протягом досліджуваного періоду, індекс реальної заробітної плати характеризується протилежними тенденціями, відчутно знижуючись у посткризові періоди 2009 та 2015 років.

Низький ступінь контрольованості інфляційних процесів та недостатній рівень ефективності макроекономічної політики спричиняє процес зниження реальних доходів населення, що становить суттєву загрозу соціальній безпеці. Вищезазначені зміни динаміки основних показників розвитку ринку праці, зокрема в контексті висвітлення ключових загроз соціальній безпеці, потребують детального вивчення.

Так, на основі вищенаведених даних стає можливим визначення статистичних характеристик задля подальшого виведення математичних залежностей (табл. 4.13).

### Статистичні характеристики ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці України

Показ- ник*	Вибір- кове середнє	Станд. помилка	Медіа на	Станд. відхилен- ня	Диспер- сія	Експес	Асимет- ричність	Рівень надій- ності
Рнз	23,16	0,37	22,9	22,9	1,34	1,80	0,88	1,14
Рб 15–24 років	17,95	0,95	17,8	#Н/Д	3,43	11,75	-0,61	0,09
Рб 25–29 років	9,6	0,46	9,8	9,8	1,65	2,74	-0,86	-0,60
Рб 30–34 років	7,92	0,39	8,1	6,8	1,40	1,96	-1,08	-0,24
СЗП	3550,15	638,90	3041	#Н/Д	2303,57	5306435	1,2	1,29
ІРЗП	106,41	3,19	109	112,5	11,51	132,37	1,12	-1,29
ЗЗП /ФОП	4,14	0,40	3,4	3,4	1,44	2,08	-0,34	0,72

\*Рнз – рівень неформальної зайнятості; Рб – рівень безробіття; СЗП – середньомісячна заробітна плата; ІРЗП – індекс реальної заробітної плати; ЗЗП/ФОП – співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці

Джерело: розраховано автором

Крім того, нами була побудована залежність показника неформальної зайнятості від попиту на робочу силу на ринку праці та обчислено закономірності, завдяки яким можна провести апроксимацію графіків і виконати прогнозування показника на лінії тренду (рис. 4.25).

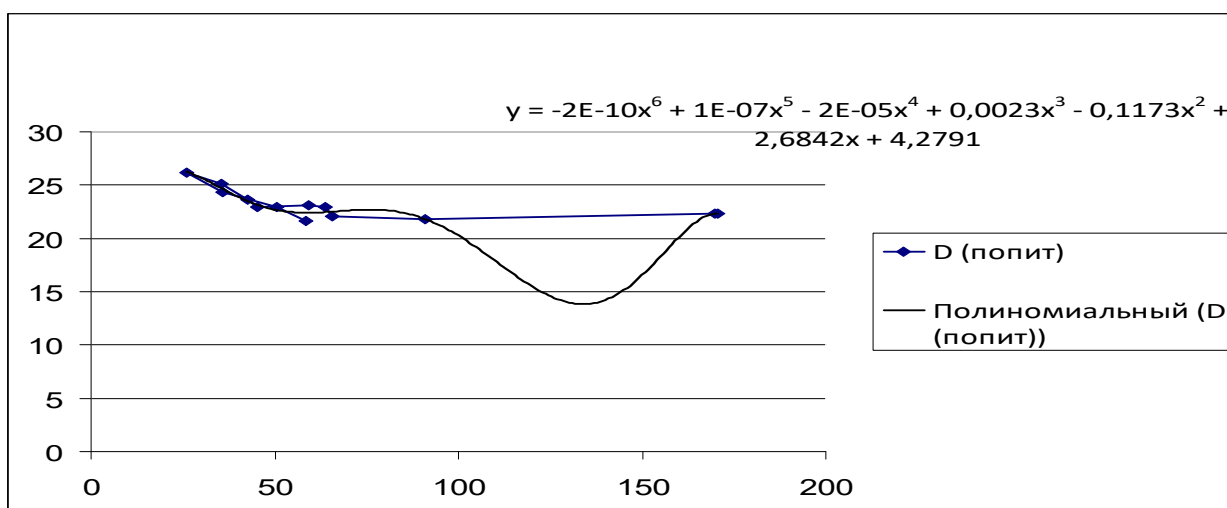


Рис. 4.25 Апроксимація залежності рівня неформальної зайнятості від попиту на робочу силу

Джерело: розраховано автором

Рівняння апроксимуючої кривої має вигляд:

$$Y_1 = -2 \cdot 10^{-10}x^6 + 10^{-7}x^5 - 2 \cdot 10^{-5}x^4 + 0,0023x^3 - 0,1173x^2 + 2,6842x + 4,2791 \quad (4.13)$$

Побудуємо аналогічні графіки та апроксимуючі криві для показників безробіття за віковими параметрами на рисунках 4.26, 4.27, 4.28.

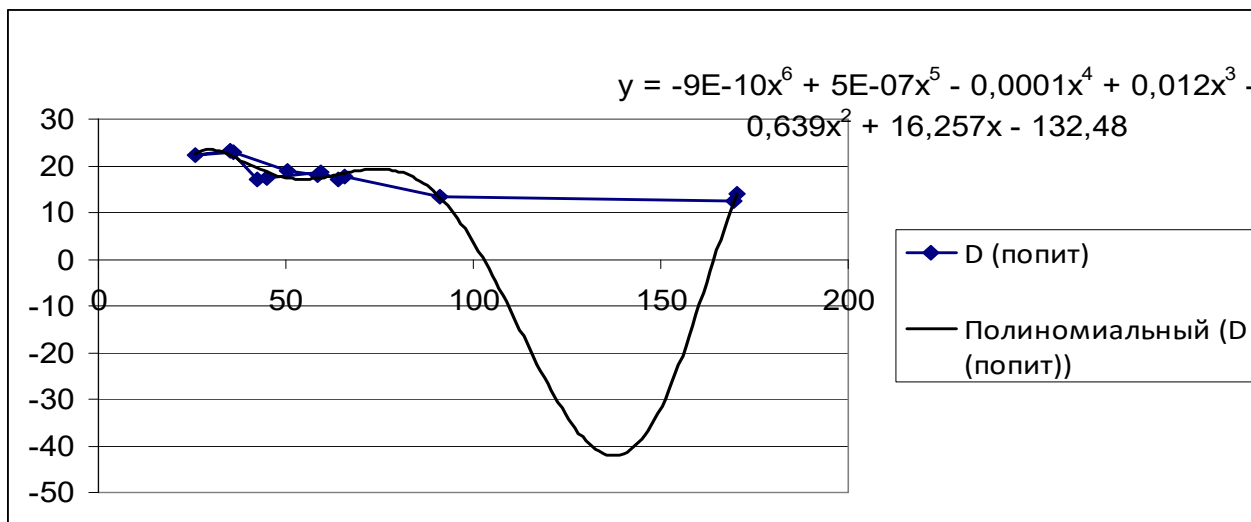


Рис. 4.26 Апроксимація залежності рівня молодіжного безробіття за віковою групою 15–24 роки

Джерело: розраховано автором

Рівняння апроксимуючої кривої матиме вигляд:

$$Y_2 = -9 \cdot 10^{-10}x^6 + 5 \cdot 10^{-7}x^5 - 0,0001x^4 + 0,012x^3 - 0,639x^2 + 16,257x - 132,48 \quad (4.14)$$

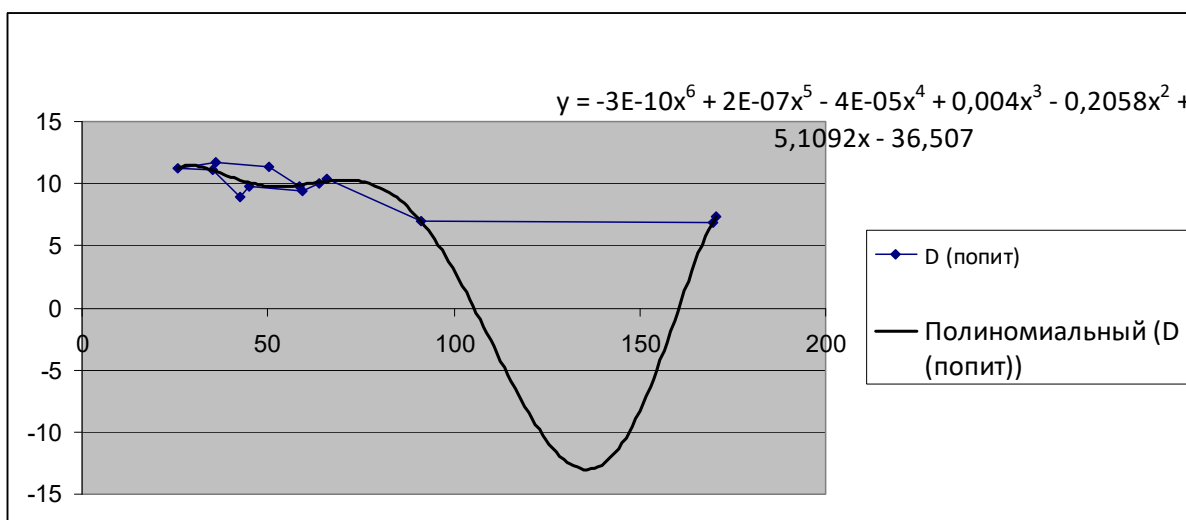


Рис. 4.27 Апроксимація залежності рівня молодіжного безробіття за віковою групою 25–29 років

Джерело: розраховано автором

Рівняння апроксимуючої кривої матиме вигляд:

$$Y_3 = -3 \cdot 10^{-10}x^6 + 2 \cdot 10^{-7}x^5 - 4 \cdot 10^{-5}x^4 + 0,004x^3 - 0,2058x^2 + 5,1092x - 36,507 \quad (4.15)$$

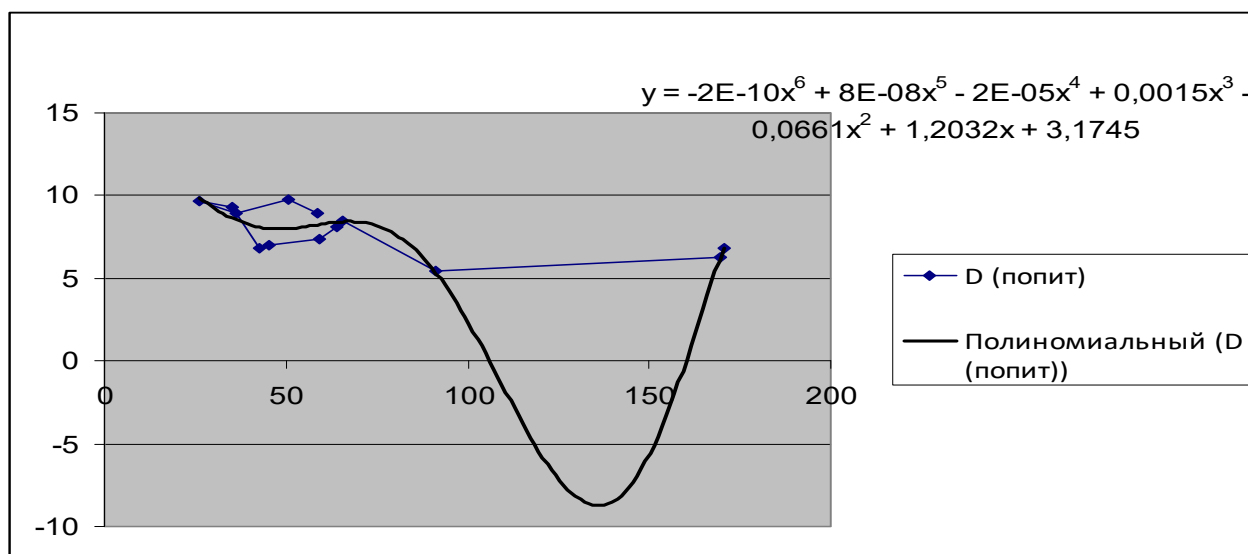


Рис. 4.28 Апроксимація залежності рівня молодіжного безробіття за віковою групою 30-34 роки

Джерело: розраховано автором

Рівняння апроксимуючої кривої матиме вигляд:

$$Y_4 = -2 \cdot 10^{-10}x^6 + 8 \cdot 10^{-8}x^5 - 2 \cdot 10^{-5}x^4 + 0,0015x^3 - 0,0661x^2 + 1,2032x + 3,1745 \quad (4.16)$$

У рівняннях 4.13, 4.14, 4.15, 4.16  $Y_1$  – прогнозоване значення показника неформальної зайнятості;  $Y_2$  – прогнозоване значення показника молодіжного безробіття для вікової категорії 15–24 років;  $Y_3$  – прогнозоване значення показника молодіжного безробіття для вікової категорії 25–29 років;  $Y_4$  – прогнозоване значення показника молодіжного безробіття для вікової категорії 30-34 років;  $x$  – значення показника попиту на робочу силу.

Побудуємо математичну модель стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці за наступними рівняннями.

Так, рівняння Мінцера надає можливість обчислення середньомісячної заробітної плати:

$$\log(W) = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 SCH + \beta_3 EXP + \beta_4 EXP^2 + \beta_5, \quad (4.17)$$

де  $EXP$  – досвід роботи;

$X$  – контрольна змінна, що оцінює додаткову додану вартість працівника;

$SCH$  – термін навчання, у роках;

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  – коефіцієнти, які оцінюються емпіричним шляхом, найчастіше методом найменших квадратів.

Для оцінки економічних параметрів використовується емпірична формула валових затрат споживача:

$$UC = \frac{(1 - t^{prof} sub^i)(r + \delta^K) - t^{prof} \delta^K}{1 - t^{prof}} - t^{cap}, \quad (4.18)$$

де  $UC$  – валові затрати споживача,

$t^{prof}$  – податок на прибуток,

$sub^I$  – інвестиційна субсидія,

$r$  – процентна ставка (коефіцієнт дисконтування),

$\delta^K$  – знецінення основного капіталу,

$t^K$  – податок на капітал.

Економічним параметром також є валова додана вартість, що обчислюється за формулою:

$$G_{VA} = y - k - c - p - \tau^C, \quad (4.19)$$

де  $G_{VA}$  – валова додана вартість,

$y$  – значення виробничої функції,

$k$  – видатки, які затрачуються на заповнення вакансії,

$c$  – видатки, які затрачуються на додаткове навчання працівника,

$p$  – видатки, що пов'язані з управлінськими зусиллями по втриманню працівників,

$\tau^C$  – адміністративні видатки на звільнення працівника.

На фонд заробітної плати впливає валовий внутрішній продукт, який обчислюється за формулою:

$$G_{DP} = G_{VA} + t^{prod} - sub^p, \quad (4.20)$$

де  $G_{DP}$  – валовий внутрішній продукт,

$G_{VA}$  - валова додана вартість,

$t^{prod}$  – податки на продукт,

$sub^P$  – субсидія на продукти.

Видатки на звільнення працівника обчислюються за формулою:

$$\tau^F = \tau^S + \tau^{Fire} + \tau^C, \quad (4.21)$$

де  $\tau^F$  – видатки на звільнення працівника,

$\tau^S$  – виплати звільненим працівникам,

$\tau^{Fire}$  – податки на звільненого працівника,

$\tau^C$  – адміністративні видатки на звільнення працівника.

Для побудови імітаційної моделі засобами програмного забезпечення Powersim у Додатку Ж наведено змінні, що впливають на економічні показники ринку праці. Діаграма зв'язків імітаційної моделі стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в контексті змін рівня ключових загроз наведена на рисунку 4.29.

Імітаційна модель, наведена на рисунку 4.29, показує, як з економічних показників таблиці 4.15 конструюються формули (4.17 – 4.21) і яким чином відбувається обчислення і побудова графіків коефіцієнтів співвідношення попиту та пропозиції робочої сили ( $K_{ds}$ ). Так, ліва верхня частина рисунку стосовно валової доданої вартості (ВалДодВарт) ілюструє формулу 4.19 як функціонал, на вхід якого подаються значення у (ВирФунк), k (ВидЗаповВак), c(ВидНавчПрац), p(ВтримВид),  $\tau^C$ (ЗагВитрЗвілПрац). Права верхня частина рисунку 4.29 стосовно загальних витрат на звільнення працівника (ЗагВитрЗвілПрац) показує залежність, виражену формулою (4.21), у якій результативне значення обчислюється через задані показники  $\tau^S$ (ВиплЗвілПрац),  $\tau^{Fire}$ (ПодЗвілПрац),  $\tau^F$ (ЗагВитрЗвілПрац). Формула 4.20 на рисунку 4.29 відображає значення  $G_{DP}$  (ВалВнутрПрод) обчислюється за допомогою  $t_p$ (ПодНаПрод),  $s_p$ (СубсНаПрод) і попередньо розрахованого значення  $G_{VA}$ (ВалДодВарт).

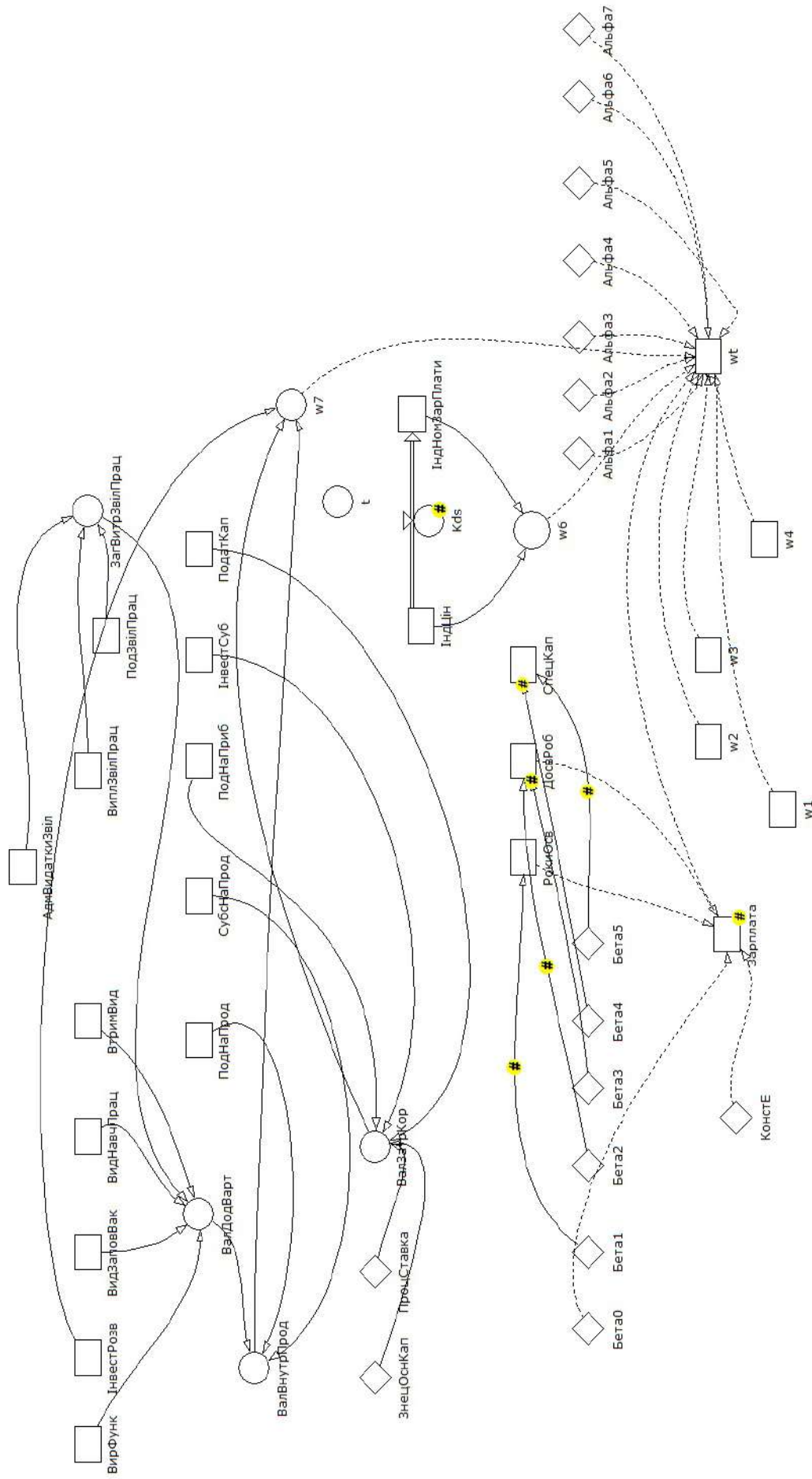


Рис. 4.29 Діаграма зв'язків імітаційної моделі стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в контексті змін рівня ключових загроз

Джерело: побудовано автором за допомогою ПП Powersim



Валові затрати користувача – ВалЗатрКор (4.18), що відображають загальну вартість використання підприємством ще однієї одиниці капіталу, мають за основу показники  $t^{\text{prof}}(\text{ПодНаПриб})$ ,  $\text{sub}^I(\text{ІнвестСуб})$ ,  $r(\text{ПроцСтавка})$ ,  $\delta^K$  ( $\text{ЗнецОснКап}$ ),  $s_p(\text{СубсНаПрод})$  і  $\tau^{\text{CAP}}(\text{ПодатКап})$ .

У лівому нижньому куті рисунку відображено формулу Мінцера (4.17), яка передбачає обчислення зарплати, де вхідні значення показані у вигляді SCH(РокиОсв), EXP(ДосвРоб), ТЕН(СпецКап), КонстЕ – поправочного коефіцієнту, і значень коефіцієнтів Бета0...Бета5. У правому нижньому куті показаний зведений показник  $w_t$ , який формується на основі  $w_1...w_7$  за допомогою формул (4.13-4.17), де коефіцієнти Альфа1...Альфа7 є коефіцієнтами при ступенях  $x$ . Важливою складовою моделювання є врахування показника Зарплата- $\rightarrow w_t$  і коефіцієнту  $K_{ds}$ , який є функцією індексу реальної заробітної плати та індексу цін  $K_{ds}=g(I_{\text{ц}}, I_{\text{нз}})$ .

Таким чином, шлях обчислення результативної ознаки відображається на рисунку 4.29 зліва направо та з гори униз за наступним алгоритмом:

1. Розрахунок загальних витрат на звільнення працівника (ЗагВитрЗвілПрац).
2. Обчислення валової доданої вартості (ВалДодВарт).
3. Розрахунок валових затрат користувача (ВалЗатрКор).
4. Розрахунок параметрів зарплати ( $w$ ) – варто зауважити необхідність окремого розрахунку показника співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці ( $w_7$ ), що виражає економічні показники як для окремо взятої одиниці робочого місця, так і для усього ринку праці.
5. Обчислення показника ефективності стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці – коефіцієнта співвідношення попиту та пропозиції робочої сили ( $K_{ds}$ ) на основі врахування впливу індексу цін, що формує індекс реальної заробітної плати.

У процесі проведення імітаційного експерименту залежність коефіцієнта  $K_{ds}$  доцільно представити у вигляді параметричного рівняння, що описує його функцію від 7 змінних:

$$K_{ds} = \{\omega_1, \omega_2, \omega_3, \omega_4, \omega_5, \omega_6, \omega_7\}, \quad (4.22)$$

де  $K_{ds}$  – коефіцієнт, що характеризує співвідношення попиту і пропозиції робочої сили і є *показником ефективності стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці*;

$\omega_1$  – змінна, що кількісно відображає рівень неформальної зайнятості, %;

$\omega_2$  – змінна, що кількісно відображає рівень безробіття молоді 15–24 років, %;

$\omega_3$  – змінна, що кількісно відображає рівень безробіття молоді 25–29 років, %;

$\omega_4$  – змінна, що кількісно відображає рівень безробіття молоді 30–34 років, %;

$\omega_5$  – змінна, що кількісно відображає рівень середньомісячної заробітної плати, грн.;

$\omega_6$  – змінна, що кількісно відображає рівень індексу реальної заробітної плати, %;

$\omega_7$  – змінна, що кількісно відображає співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці, разів.

Аналогічні параметри загроз було обрано для проведення факторного аналізу у п. 4.2 дисертаційної роботи.

Таким чином, нами була проведена симуляція моделі із використанням програмного забезпечення та зафіксовано графік зміни значення  $K_{ds}$  упродовж наступних років за різних умов.

Припустимо, що стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці може бути виражена наступними умовами:

$$K_{ds1} = \begin{cases} \omega_1 \downarrow \\ \omega_2 \uparrow \\ \omega_3 \uparrow \\ \omega_4 \uparrow \\ \omega_5 \uparrow \\ \omega_6 \downarrow \\ \omega_7 \downarrow \end{cases} \quad (4.23)$$

Ця стратегія визначає такі макроекономічні заходи, як стабілізація цін і контроль меж їх зростання (зменшення показників  $\omega_6$ ,  $\omega_7$ ), у поєднанні зі зменшенням фінансування заходів по контролю кількості безробітних (що відображається зростанням показників  $\omega_2$ ,  $\omega_3$ ,  $\omega_4$ ). Саме така стратегія відповідає поточному стану ринку праці України, що має своє вираження у незначному зниженні рівня неформальної зайнятості (протягом 2006–2018 рр. на 0,7 відсоткових пунктів), збільшенні рівня молодіжного безробіття за усіма віковими групами молоді (серед осіб 15-24 років зростання становило 3,8 в.п., серед осіб 25-29 років – 2,5 в.п., 30-34 років – 2,1 в.п.), зростанні середньомісячної заробітної плати (на 7824 грн.), зниженні індексу реальної заробітної плати (на 5,8 в.п.), а також певному зниженні показника співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці (на 2,2 в.п.). Зниження результативної ознаки, яка виражає сутність стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, засвідчує її неефективність, що наочно відображається у вигляді зменшення коефіцієнта співвідношення попиту та пропозиції (рис. 4.30).

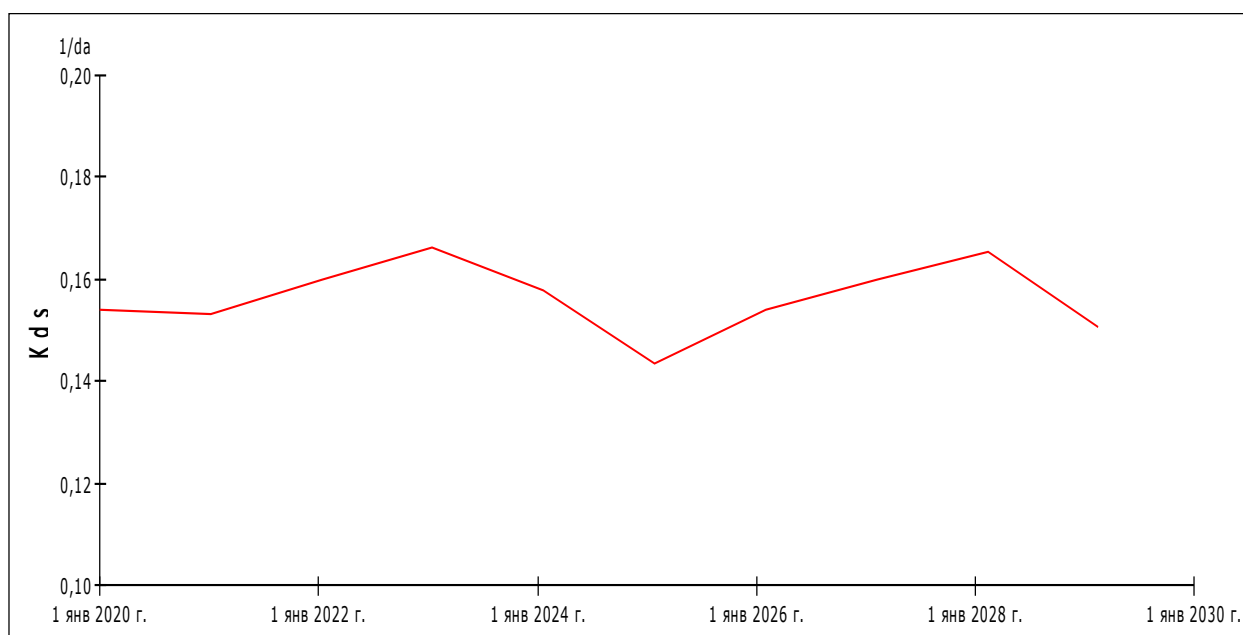


Рис. 4.30 Динаміка коефіцієнту співвідношення попиту та пропозиції робочої сили при поточних умовах державної політики на ринку праці

*Джерело:* розраховано автором

Припустимо, що стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці може бути виражена за допомогою наступних умов:

$$K_{ds2} = \begin{cases} \omega_1 \uparrow \\ \omega_2 \uparrow \\ \omega_3 \uparrow \\ \omega_4 \uparrow \\ \omega_5 \leftrightarrow \\ \omega_6 \leftrightarrow \\ \omega_7 \leftrightarrow \end{cases} \quad 4.24)$$

Згідно вищенаведених умов стратегія передбачає відсутність контролю показників неформальної зайнятості та рівня молодіжного безробіття, що виражається у зростанні параметрів  $\omega_1, \omega_2, \omega_3, \omega_4$ . При цьому показники безпеки оплати праці, серед яких середньомісячна заробітна плата, індекс реальної заробітної плати, співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та

фонду оплати праці, залишаються у межах заданих умов без істотних змін. Результати моделювання наведені на рисунку 4.31.

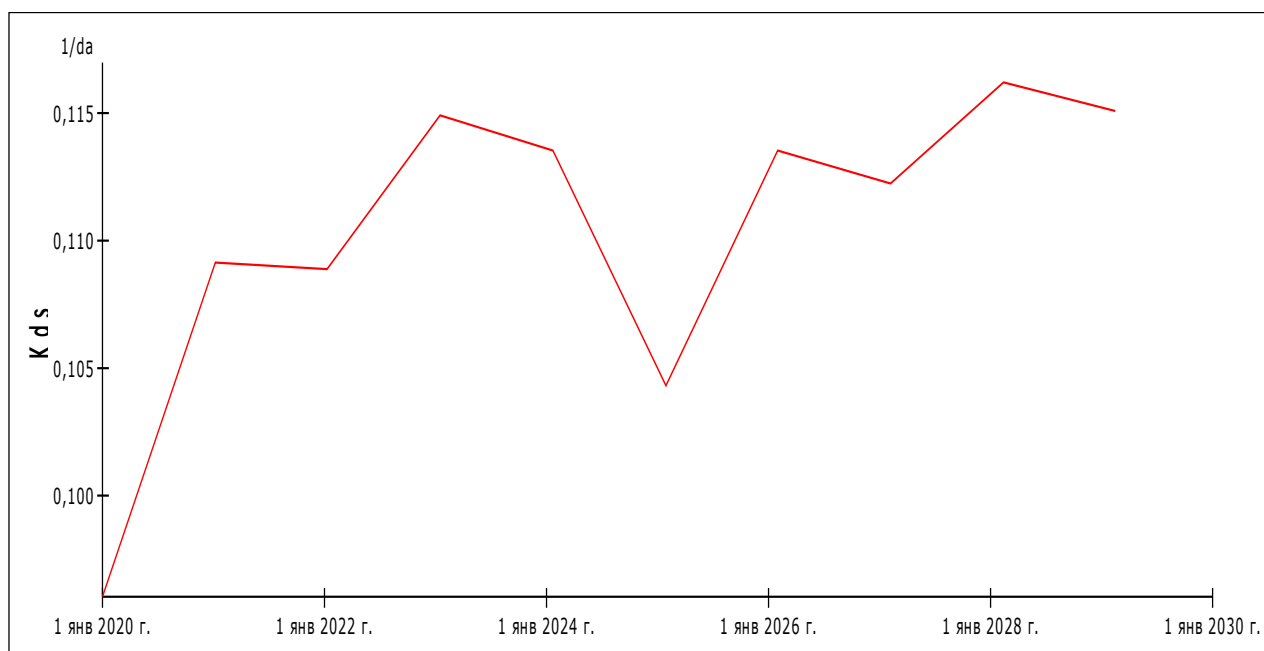


Рис. 4.31 Динаміка коефіцієнту співвідношення попиту та пропозиції робочої сили за умови параметрів моделі  $Kds_2$

*Джерело:* розраховано автором

Згідно з результатами запуску моделі з урахуванням вищезазначених умов можна зробити висновок, що через 5 років очікується суттєве зниження коефіцієнту співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці (відповідно його значення не буде виходити за межі 0,11). Крім того, слід відзначити нестабільну динаміку результативної ознаки, що пов'язане із відсутністю позитивних змін показників оплати праці, посиленням загрози неформальної зайнятості, що виражається у збільшенні її масштабів, а також підвищення рівня молодіжного безробіття. Все це засвідчує неефективність даної стратегії у випадку її практичного впровадження.

Припустимо, що стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці може бути виражена за допомогою наступних умов:

$$K_{ds3} = \begin{cases} \omega_1 \downarrow \\ \omega_2 \downarrow \\ \omega_3 \downarrow \\ \omega_4 \downarrow \\ \omega_5 \uparrow \\ \omega_6 \uparrow \\ \omega_7 \downarrow \end{cases} \quad (4.25)$$

Якщо транслювати цю модель з математичного опису у практичний, то відповідна стратегія передбачає заходи, направлені на зменшення ступеня вираженості загроз безпеці зайнятості, що виражається у зниженні рівня неформальної зайнятості та рівня молодіжного безробіття за всіма віковими групами молоді. При поєднанні заходів, передбачених такою стратегією із посиленням безпекової складової стосовно оплати праці, зокрема у контексті підвищення рівня трудових доходів і матеріальної захищеності населення, що має вираження у збільшенні середньої заробітної плати  $\omega_6$  та зменшенні співвідношення  $\omega_7$ , значення коефіцієнту  $K_{ds}$  буде оптимальним (у межах 0,15–0,17), що передбачає максимально можливий рівень результативної ознаки у поточних умовах (рис. 4.32).

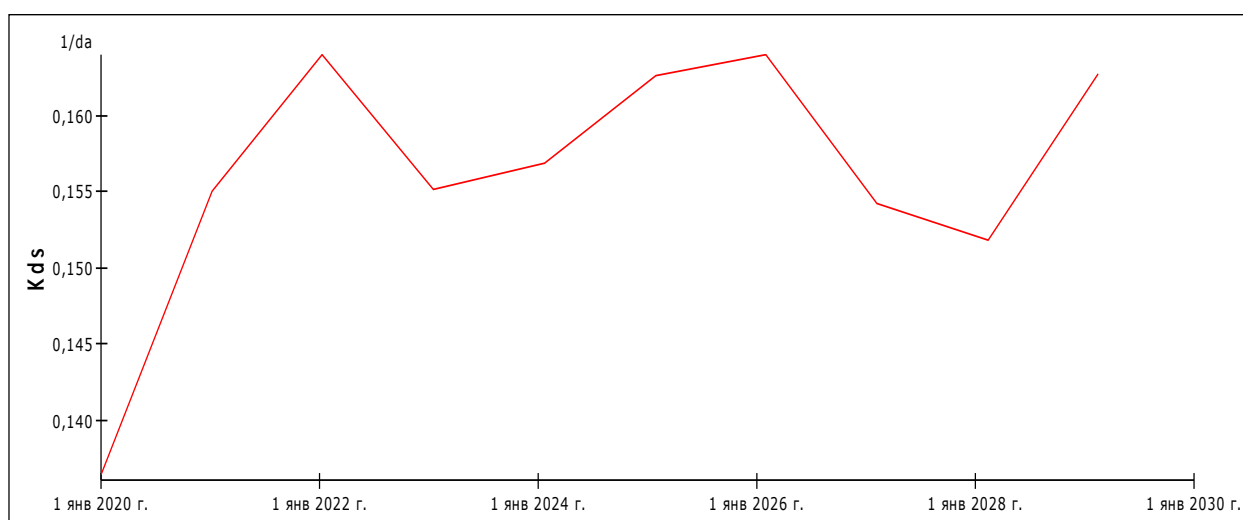


Рис. 4.32 Динаміка коефіцієнту співвідношення попиту та пропозиції робочої сили при оптимальних умовах державної політики на ринку праці

Джерело: розраховано автором

Графік показує, що динаміка коефіцієнту співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці характеризується тенденцією до свого підвищення, що стає можливим за рахунок нейтралізації ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці, що виражається у заходах державної політики, спрямованих на зниження рівня неформальної зайнятості та молодіжного безробіття, зростання номінальної та реальної заробітної плати, а також скорочення показника заборгованості із виплати заробітної плати у співвідношенні до фонду оплати праці. Таким чином, стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, що стимулює зростання  $K_{ds}$ , на наш погляд є найбільш ефективною в сучасних умовах розвитку економіки. В той же час її практичне впровадження потребує значного обсягу фінансових ресурсів, що будуть спрямовуватися як на потреби удосконалення організації оплати праці, так і на комплекс заходів щодо покращення стану зайнятості населення.

Розглянемо стратегію, що передбачає незмінний рівень параметрів зайнятості  $\omega_1, \omega_2, \omega_3, \omega_4$ , при збільшенні середньомісячної заробітної плати та індексу реальної заробітної плати за умови зменшення показника співвідношення заборгованості до фонду заробітної плати:

$$K_{ds4} = \begin{cases} \omega_1 \leftrightarrow \\ \omega_2 \leftrightarrow \\ \omega_3 \leftrightarrow \\ \omega_4 \leftrightarrow \\ \omega_5 \uparrow \\ \omega_6 \uparrow \\ \omega_7 \downarrow \end{cases} \quad (4.26)$$

У даному випадку в числі пріоритетів державної політики знаходиться формування стану захищеності інтересів населення у питаннях оплати праці, в той час як загрозам безпеці зайнятості приділяється значно менша увага. У той же час варто відзначити важливість контролю рівня показників неформальної зайнятості та молодіжного безробіття, що перешкоджають збільшенню

масштабів цих негативних явищ. Імітаційна модель такої стратегії наведена на рисунку 4.33.

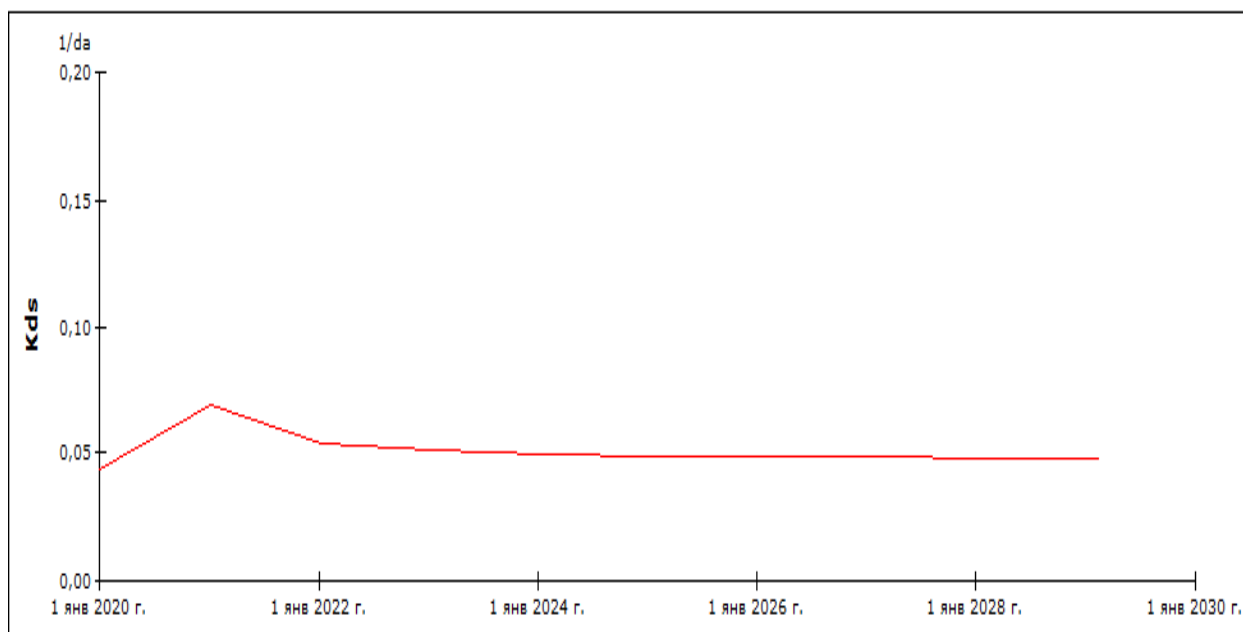


Рис. 4.33 Динаміка коефіцієнту співвідношення попиту та пропозиції робочої сили за умови параметрів моделі  $Kds_4$

Джерело: розраховано автором

За стратегії з умовами  $Kds_4$  спочатку спостерігається незначне збільшення коефіцієнту співвідношення попиту та пропозиції, який потім поступово знижується і надалі тримається у межах 0,04 – 0,05. Все це засвідчує короткостроковий позитивний ефект від акцентування державної політики на заходах щодо підвищення рівня трудових доходів населення без одночасного забезпечення безпеки зайнятості. У той же час незмінність параметрів зайнятості не сприятиме позитивним змінам результативної ознаки, забезпечуючи критично низький рівень коефіцієнту співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці.

Припустимо, що стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці передбачає незмінність параметрів зайнятості  $\omega_1$ ,  $\omega_2$ ,  $\omega_3$ ,  $\omega_4$ , в той час як індекс реальної заробітної плати буде зменшуватися при зростанні середньомісячної заробітної плати та показника співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці.



$$K_{ds5} = \begin{cases} \omega_1 \leftrightarrow \\ \omega_2 \leftrightarrow \\ \omega_3 \leftrightarrow \\ \omega_4 \leftrightarrow \\ \omega_5 \uparrow \\ \omega_6 \downarrow \\ \omega_7 \uparrow \end{cases} \quad (4.27)$$

Результат експерименту наведений на рисунку 4.34.

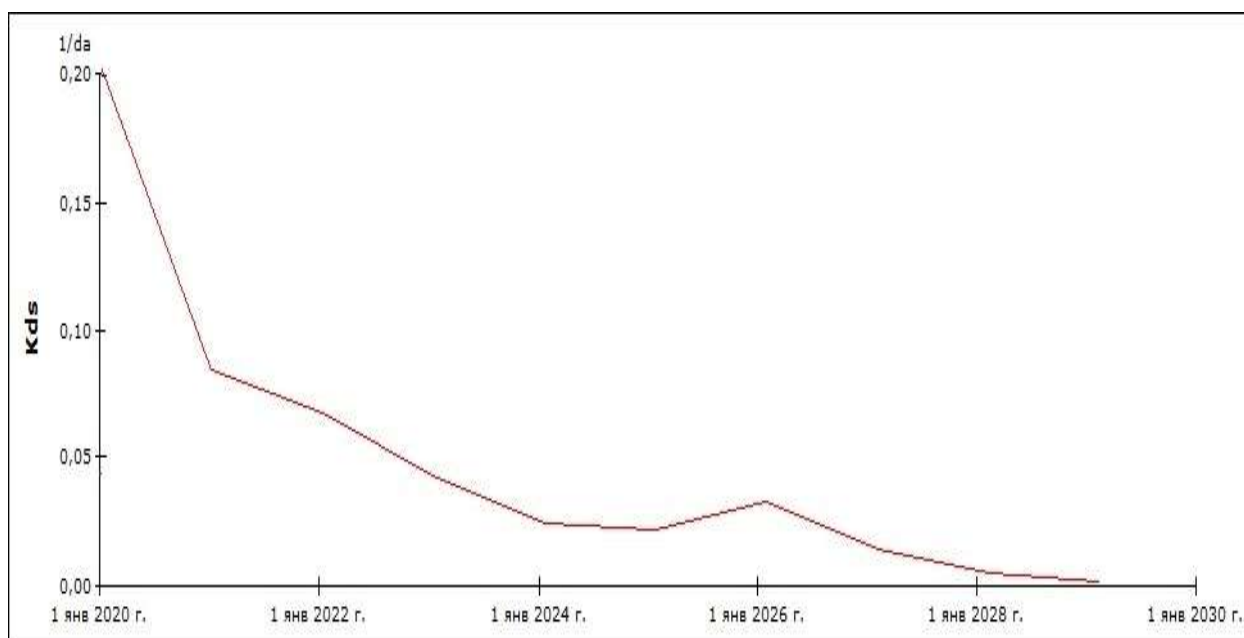


Рис. 4.34 Динаміка коефіцієнту співвідношення попиту та пропозиції робочої сили за умови параметрів моделі  $Kds_5$

Джерело: розраховано автором

У результаті моделювання стратегії  $Kds_5$  спостерігається значне зниження коефіцієнту співвідношення попиту та пропозиції, що засвідчує її неефективність. Першочергову роль у зниженні рівня збалансованості ринку праці у даному випадку відіграє зменшення індексу реальної заробітної плати та збільшення показника заборгованості із виплати заробітної плати у співвідношенні до фонду оплати праці, що навіть за умови зростання

середньомісячної заробітної плати та утриманні показників зайнятості на базовому рівні, не сприяє жодним позитивним змінам.

Змінімо стратегію  $Kds_1$ , виключаючи заходи, що направлені на зменшення рівня неформальної зайнятості молодіжного безробіття з одночасним збільшенням лише номінального показника заробітної плати. У такому разі рівень неформальної зайнятості та молодіжного безробіття буде зростати, показник середньомісячної заробітної плати також буде збільшуватися, у той час як індекс реальної заробітної плати та співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці демонструватимуть тенденцію до зниження. Таким чином, опис коливань змінних буде мати наступний вигляд:

$$K_{ds6} = \begin{cases} \omega_1 \uparrow \\ \omega_2 \uparrow \\ \omega_3 \uparrow \\ \omega_4 \uparrow \\ \omega_5 \uparrow \\ \omega_6 \downarrow \\ \omega_7 \downarrow \end{cases} \quad (4.28)$$

У результаті експерименту було отримано модель, яка характеризує нестабільну динаміку коефіцієнту співвідношення попиту та пропозиції робочої сили із його суттєвим зниженням у довгостроковій перспективі (рис. 4.35). У межах даної стратегії очікується посилення як загроз безпеці зайнятості, так і загроз безпеці оплати праці. Державна політика на ринку праці у випадку застосування вищенаведеної стратегії характеризується пасивністю регулювання відносин зайнятості, слабкістю контролюючих інститутів щодо детінізації соціально-трудових відносин, неефективністю антиінфляційних заходів.

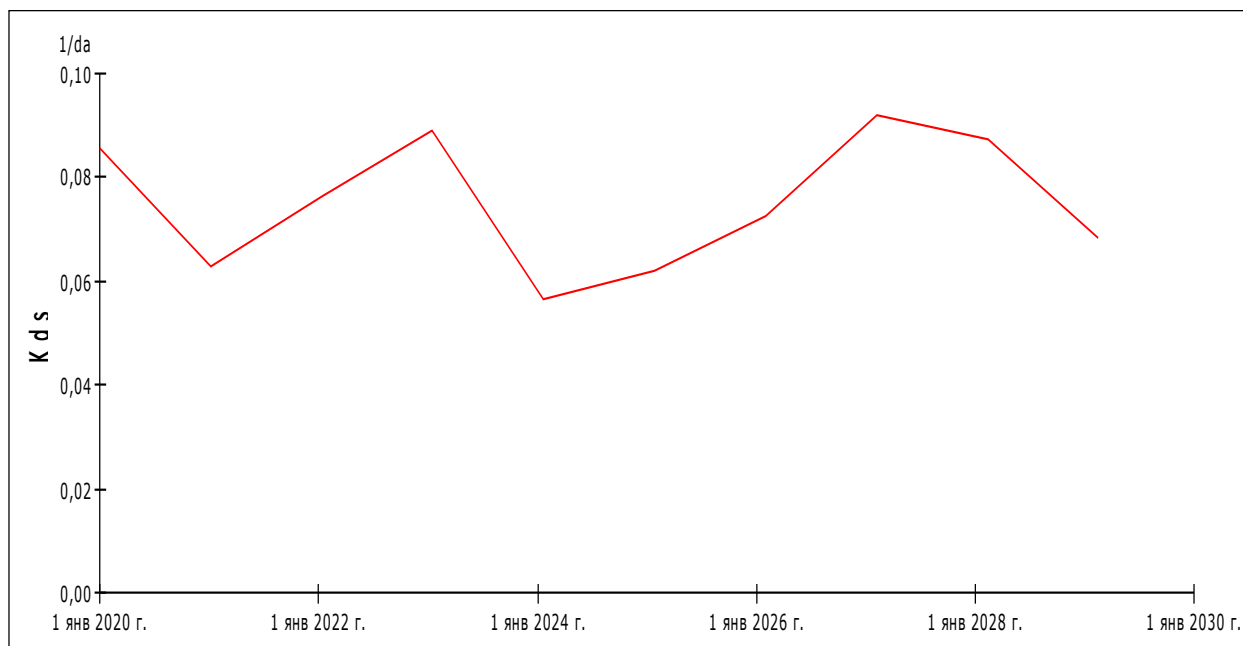


Рис. 4.35 Динаміка коефіцієнту співвідношення попиту та пропозиції робочої сили за умови параметрів моделі  $Kds_6$

Джерело: розраховано автором

Порівнюючи дані моделювання з економічними показниками розвитку ринку праці, слід зазначити, що така модель державної політики була застосована у 2012 та 2014–2015 роках, що відображено у найнижчих показниках коефіцієнта співвідношення попиту та пропозиції робочої сили (0,05–0,09). Потім модель державної політики зазнала позитивних змін у напрямі боротьби з неформальною зайнятістю, що відображено у рамках моделі  $Kds_1$ .

Аналізуючи кожну з вищенаведених стратегій, слід зазначити, що максимально можливий рівень соціальної безпеки на ринку праці здатна забезпечити стратегія  $Kds_3$ , що передбачає зниження ступеня вираженості загроз безпеці зайнятості у вигляді зменшення рівня неформальної зайнятості та молодіжного безробіття, а також посилення безпеки оплати праці в контексті збільшення середньомісячної заробітної плати, індексу реальної заробітної плати, скорочення показника заборгованості із виплати заробітної плати у співвідношенні до фонду оплати праці.

Таким чином, за результатами проведеного імітаційного моделювання, можна зробити висновки щодо впливу кожної модельованої складової на показник збалансованості ринку праці, що виражається у співвідношенні попиту на робочу силу та її пропозиції.

Так, зниження рівня неформальної зайнятості забезпечує позитивний ефект заходів державної політики, спрямованих на формування захищеності інтересів населення на ринку праці. У той же час фокусування уваги лише на зниженні масштабів загрози тінізації зайнятості без врахування усіх інших складових соціальної безпеки на ринку праці не буде дієвим.

Загроза зростання безробіття серед молоді усіх вікових груп може бути нейтралізована за допомогою комплексу заходів державної політики, направленої на вирішення проблеми взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг шляхом узгодження інтересів закладів освіти, роботодавців та держави; розвиток молодіжного підприємництва; створення нових робочих місць зі справедливою оплатою праці. Як свідчать результати проведеного моделювання, заходи щодо нормалізації рівня безробіття серед молоді є провідним інструментом досягнення збалансованості розвитку ринку праці, що має своє вираження у підвищенні коефіцієнту співвідношення попиту і пропозиції робочої сили. При цьому єдиною серед розглянутих імітаційних стратегій, що забезпечує зростання результативного показника, є стратегія  $Kds_3$ , пріоритетом якої є поєднання зусиль щодо першочергової нейтралізації загроз безпеки зайнятості.

Показник безпеки оплати праці, зростання якого має місце практично в усіх досліджуваних варіантах стратегій, є середньомісячна заробітна плата. Слід зауважити, що само по собі збільшення обсягу середньомісячної заробітної плати не здійснює позитивного впливу на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили. Лише за умови підвищення реальної заробітної плати працівників можна домогтися покращення стану соціальної безпеки і зменшити негативні прояви загроз, пов'язаних із низьким рівнем оплати праці. Заходи щодо стабілізації коливань індексу споживчих цін та підвищення рівня

реальних трудових доходів населення передбачені стратегіями  $Kds_3$  та  $Kds_4$ . Основною відмінністю цих двох стратегій є наявність синергетичного ефекту у варіанті  $Kds_3$  за рахунок поєднання зусиль держави, спрямованих на активізацію обох складових соціальної безпеки на ринку праці – безпеки зайнятості та безпеки оплати праці – що у кінцевому підсумку забезпечує позитивні зміни стану ринку праці.

Співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці визначає рівень виконання гарантій держави щодо своєчасності виплат та своєрідний мінімум забезпечення безпеки оплати праці. У комплексі з іншими заходами державної політики на ринку праці, які спрямовані на регулювання доходів населення, зниження показника заборгованості із виплати підвищуватиме рівень збалансованості попиту і пропозиції робочої сили.

Таким чином, з метою забезпечення соціальної безпеки на ринку праці є необхідним формування такої стратегії, яка здатна не лише нейтралізувати наявні загрози та негативні прояви економічної нестабільності, а й забезпечити зростання рівня захищеності інтересів населення у сфері зайнятості та оплати праці, а також підвищення рівня життя і добробуту громадян.

Модель стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, побудована за допомогою інструментів імітаційного моделювання, надає можливість проведення аналізу різних сценаріїв розвитку економічних явищ та змін динаміки основних загроз; прогнозування тенденцій розвитку ринку праці з урахуванням різних конфігурацій наявних параметрів; коригування державної політики на основі визначених стратегічних пріоритетів. Таким чином, результати імітаційного моделювання стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в контексті змін рівня ключових загроз є джерелом розробки ключових засад державної політики, спрямованої на розвиток сфери зайнятості та оплати праці, що має на меті досягнення збалансованого розвитку ринку праці та формування високого рівня життя і добробуту суспільства.

## Висновки до розділу 4

Ідентифікація ключових загроз надала можливість визначити перспективи підтримки соціальної безпеки у сфері зайнятості та оплати праці та дійти наступних висновків:

1. Розроблено концептуальні основи механізму оцінки ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці України та перспектив їх нейтралізації, що передбачають комбіноване застосування методів експертного опитування, економіко-математичного моделювання та прогнозування динаміки проблемних явищ і загроз на ринку праці, які перешкоджають забезпеченню соціальної безпеки на ньому, а також розробку імітаційної моделі оцінки ефективності стратегічних напрямів щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці. За результатами проведеного експертного опитування було визначено: чинники, які перешкоджають розвитку ринку праці в Україні, загрози на ринку праці в Україні та світі, що будуть посилюватися у перспективі найближчих 5-10 років; найбільш значущі індикатори соціальної безпеки ринку праці; найбільш суттєві перешкоди соціальній безпеці на ринку праці (серед них: тінізація зайнятості, зростання безробіття, в тому числі молодіжного, неефективність державного регулювання зайнятості та макроекономічної політики в країні, невідповідність сфери освіти потребам ринку праці та низький рівень розвитку й підтримки підприємництва, посилення міграційних процесів); здійснено загальну оцінку рівня соціальної безпеки на ринку праці України.

Крім того, було проведено експертну оцінку напрямів скорочення неформальної зайнятості, стимулювання молодіжної зайнятості, удосконалення освітньої сфери, визначено умови розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні. Згідно отриманих результатів експертного опитування було визначено стратегічно важливі пріоритети та тенденції розвитку ринку праці України на найближчу перспективу.

2. Досліджено динаміку параметрів безпеки зайнятості та безпеки оплати

праці у рамках факторних моделей ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці України, які відображають вплив кожної загрози на коефіцієнт співвідношення попиту та пропозиції робочої сили. В процесі аналізу загроз безпеці зайнятості та безпеці оплати праці було проведено оцінку впливу таких параметрів, як рівень неформальної зайнятості, рівень молодіжного безробіття, середньомісячна заробітна плата, індекс реальної заробітної плати, співвідношення заборгованості із виплати зарплати та фонду оплати праці. Розподіл узагальнених факторів загроз соціальній безпеці на ринку праці засвідчив нестабільність динаміки змін аналізованих показників протягом 2006–2018 років, а також суттєву негативну вираженість поглиблення кризових явищ 2008–2009 та 2014–2015 років, що відображає високий рівень від’ємних значень факторів. За результатами факторного аналізу було визначено прогнозні значення ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці на період з 2021 по 2030 рік: скорочення рівня неформальної зайнятості, рівня молодіжного безробіття, співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці, підвищення коефіцієнта співвідношення попиту та пропозиції робочої сили.

3. Набув подальшого розвитку кількісний інструментарій оцінки стратегічних напрямів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці за рахунок розробки економіко-математичної моделі оцінки стратегії в контексті зміни співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, використання якої дає можливість здійснювати сценарний аналіз ефективності заходів державної політики з урахуванням впливу ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці та оцінити можливий ефект від реалізації відповідних практичних заходів щодо забезпечення стратегічних пріоритетів. За результатами імітаційного моделювання доведено ефективність стратегії, яка спрямована на зменшення ступеня вираженості загроз безпеці зайнятості, що виражається у зниженні рівня неформальної зайнятості та молодіжного безробіття, у комплексному поєднанні із заходами, які посилюють безпеку оплати праці, що має вираження у

збільшенні середньої та реальної заробітної плати і зменшенні заборгованості із виплати заробітної плати. Ефективність стратегії має своє відображення у співвідношенні попиту та пропозиції робочої сили, що за даним сценарієм розвитку подій є максимально можливим.

Основні результати роботи над розділом висвітлено у таких публікаціях автора: [245–248; 250].



## **РОЗДІЛ 5**

### **ІМПЕРАТИВИ РОЗРОБКИ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

#### **5.1 Концептуальні засади розробки багаторівневої стратегії соціальної безпеки на ринку праці**

На сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин особливого значення набуває забезпечення стану захищеності інтересів населення у питаннях зайнятості та оплати праці, що має своє вираження у досягненні відповідності попиту і пропозиції робочої сили, а також встановленні такого рівня оплати праці, який сприятиме відтворенню трудового потенціалу і враховуватиме принцип соціальної справедливості з метою підвищення рівня життя населення, а також мотивації до продуктивної діяльності. Все це вбачається можливим лише за умови ефективної державної, регіональної, корпоративної політики, а також посиленні здатності інститутів ринку праці до протистояння наявним загрозам та небезпекам, які мають місце в умовах нестабільності та невизначеності економічного середовища.

Дослідження основних показників та характеристик соціальної безпеки на ринку праці України засвідчило наявність суттєвих загроз, які спричиняють поширення деструктивних явищ у сфері праці та зайнятості, зокрема в контексті значних масштабів неформальної зайнятості, молодіжного безробіття, а також низького у порівнянні з провідними країнами світу рівня оплати праці та зниження реальної заробітної плати, що не забезпечує задоволення першочергових потреб населення та знижує його купівельну спроможність. Саме тому постає об'єктивна необхідність у розробці та впровадженні стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, що включає відповідні напрями і заходи на всіх її рівнях: держави, регіону, суб'єктів господарювання, індивіда.

Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020 було введено в дію Рішення Ради національної безпеки і оборони України про Стратегію національної безпеки України «Безпека людини – безпека країни», в рамках якої безпека людини проголошується найвищою соціальною цінністю держави. Одним із пріоритетних напрямів даної Стратегії є розвиток людського капіталу шляхом модернізації освіти і науки, охорони здоров'я, культури, а також соціального захисту [258]. Зокрема, враховується необхідність створення робочих місць; модернізації системи освіти через приведення освітніх стандартів до потреб суспільства та світових практик; створення умов культурного та спортивного розвитку; забезпечення гендерної рівності у реалізації трудового потенціалу; зростання добробуту населення; створення умов для підвищення рівня народжуваності та зниження смертності; удосконалення системи охорони охорону здоров'я; забезпечення інклюзивності та рівних прав і можливостей для осіб з інвалідністю тощо. У перспективі найближчих 6 місяців очікується розробка проекту стратегії людського розвитку, однією із складових якої є питання розвитку ринку праці. Саме тому вважаємо за доцільне визначення ключових положень стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці у якості доповнень до Стратегії людського розвитку.

Враховуючи те, що дефініції понять «соціальна безпека», «ринок праці», «соціальна безпека на ринку праці» було наведено у п. 1.1. дисертаційної роботи, необхідною є сутнісна характеристика розповсюджених підходів до визначення поняття «стратегія», а також формування авторського визначення стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці.

Варто зазначити, що думки стосовно дефініції стратегії серед вчених та дослідників розділилися, що вплинуло на формування двох різних підходів стосовно даного поняття. Згідно так званого «старого», традиційного підходу, стратегія розглядалася, як процес, механізм здійснення послідовності дій; згідно «нового» підходу стратегія орієнтується на результат і є кінцевою метою певних дій. Зокрема, школа дизайну визначала стратегію, як кінцеву мету діяльності, на

основі проектування та моделювання; школа планування під стратегією розуміла систематичний процес формального планування, а школа позиціонування вивчала стратегію як окрему позицію, становище суб'єкта [259]. Крім того, у науковій літературі зустрічається характеристика стратегії, виходячи із суб'єктів її здійснення. Саме тому можна зробити висновок, що суб'єктом втілення стратегії може бути як особа, підприємство, організація чи установа, так і регіон та держава. Так, на думку дослідників Л. Г. Ліпича та Н. О. Грицюка, стратегія – це «план довгострокових дій, які направлені на досягнення стратегічних цілей підприємства, що діє в умовах невизначеності, обмеженості ресурсів» під впливом зовнішнього середовища [259]. Дослідниця Л. В. Страшинська визначає поняття економічної стратегії, що являє собою «ділову концепцію організації певну стратегічну перспективу, що представлена у вигляді довгострокової програми дій, які спроможні реалізувати дану концепцію та забезпечити організації конкурентні переваги в досягненні цілей» [260]. Таким чином, ці визначення стосуються у більшій мірі рівня суб'єктів господарювання. Більш універсальне визначення стратегії пропонує Д. А. Ломоносов. На його думку, «стратегія – це послідовність дій, спрямованих на досягнення наперед визначених довгострокових цілей та вирішення поточних завдань, що постають у процесі їх здобуття під впливом зовнішнього середовища, з використанням при цьому існуючих можливостей» [261, с. 158].

Широке визначення стратегії на державному рівні надає проф. О. А. Дороніна, зокрема, в контексті антикризової політики: так, стратегія антикризової кадрової політики на засадах гідної праці являє собою «довгостроковий план дій у системі багаторівневої кадрової політики щодо антикризового управління людськими ресурсами, яке ґрунтується на принципах гідної праці та спрямоване на забезпечення соціально-економічного та інноваційного розвитку» [262, с. 370]. Отже, визначальною складовою будь-якої стратегії є наявність певного плану та послідовності дій, а також цільова спрямованість, направленість на досягнення конкретної мети. На рисунку 5.1

наведена структурно-логічна схема взаємозв'язків стратегії, тактики та політики забезпечення соціальної безпеки на ринку праці.

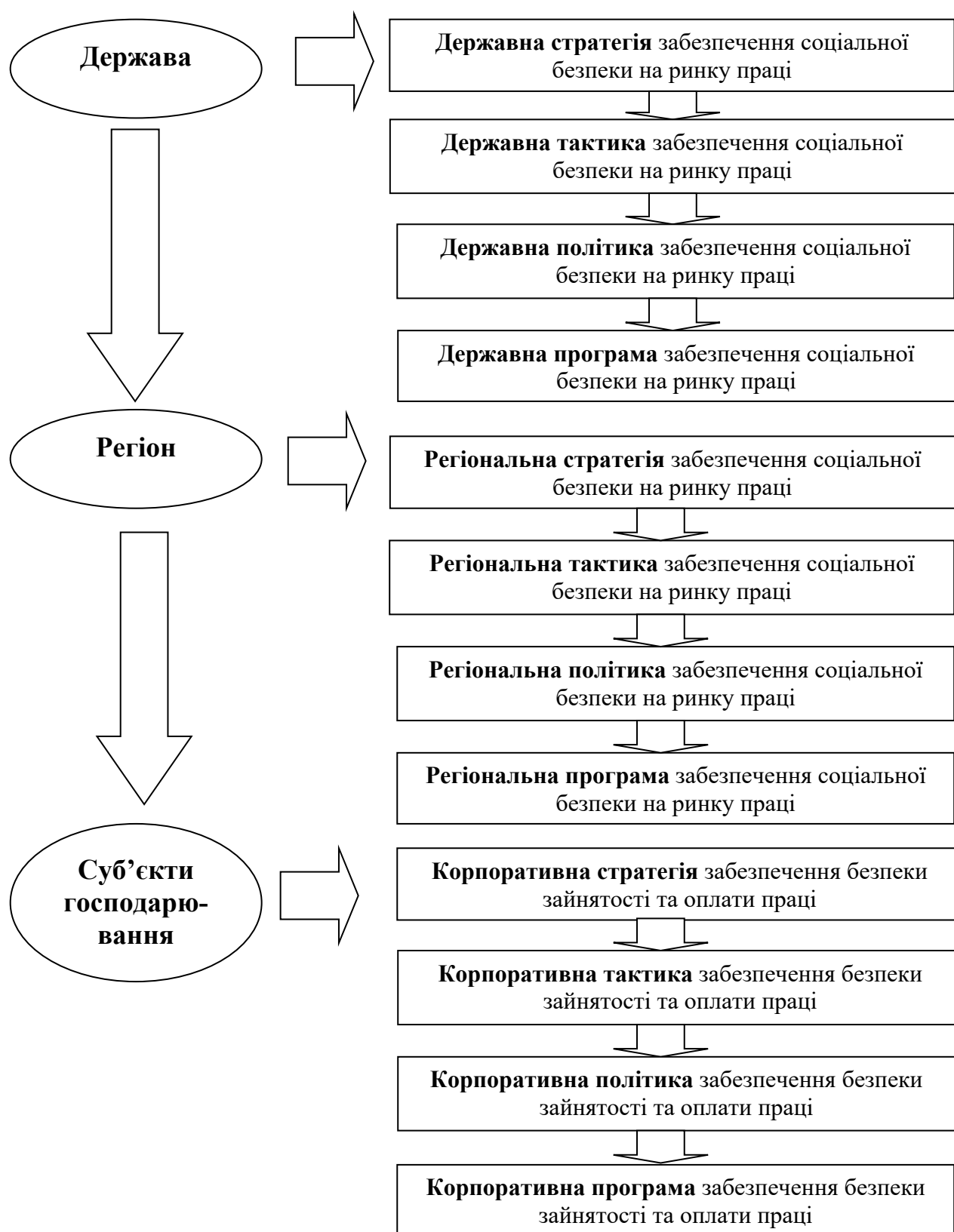


Рис. 5.1 Структурно-логічна схема взаємозв'язків стратегії, тактики та політики забезпечення соціальної безпеки на ринку праці

Джерело: розробка автора

Визначаючи *стратегію забезпечення соціальної безпеки на ринку праці*, вважаємо її *багаторівневою програмою дій довгострокового характеру щодо забезпечення стану захищеності інтересів населення у сфері зайнятості та оплати праці в умовах нестабільності та невизначеності економічного середовища з урахуванням принципу соціальної справедливості, що має на меті подолання загроз розвитку ринку праці та забезпечення високого рівня доходів і добробуту населення.*

Важливою умовою розробки і впровадження стратегії має стати наявність декількох варіантів прогнозів розвитку подій та явищ. Багатоваріантність надає суттєву перевагу стратегії в процесі її використання, що виражається у можливості вибору того чи іншого сценарію в залежності від зміни ситуації. Крім того, важливим є врахування не лише національних, а й загальносвітових трендів щодо наявності загроз та небезпек в процесі функціонування ринку праці, які відповідним чином впливають на ринок праці України. Складність соціально-економічної ситуації потребує використання тактичних заходів, які сприятимуть досягненню пріоритетних стратегічних цілей. Саме тому в процесі формування політики щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, важливо враховувати відповідну тактику.

*Тактика забезпечення соціальної безпеки на ринку праці являє собою гнучку програму короткострокових дій, що застосовується в умовах змін внутрішніх та зовнішніх факторів впливу задля досягнення стратегічних цілей.* Таким чином, стратегічні й тактичні аспекти враховуються в процесі визначення напрямів та особливостей відповідної політики. У свою чергу, *політику забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, на нашу думку, варто охарактеризувати як сукупність дій, що відображають вплив суб'єктів управління на об'єкт з метою досягнення встановлених цілей та пріоритетів.* Практичним відображенням політики є розробка та впровадження в життя програмної складової, що має своє вираження у вигляді державних цільових програм (рівень держави), регіональних цільових програм (рівень регіонів), корпоративних програм (рівень суб'єктів господарювання). Так, згідно Закону

України «Про державні цільові програми» від 18.03.2004 р. № 1621/IV, «державна цільова програма являє собою комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів, спрямованих на вирішення найважливіших проблем розвитку держави, окремих галузей економіки або адміністративно-територіальних одиниць, здійснюваних із використанням коштів Державного бюджету України та погоджених за термінами виконання, складом виконавців, ресурсним забезпеченням» [263]. Отже, у самому визначенні цього терміну міститься така характерна ознака, як цільова спрямованість коштів. До того ж, джерелом фінансування може виступати Державний бюджет України (державні програми), обласні та місцеві бюджети регіонів (регіональні, місцеві програми), а також можливим є спільне фінансування у разі створення та реалізації так званих змішаних цільових програм. Крім того, можливим є і залучення коштів вітчизняних або зарубіжних інвесторів. Серед характерних рис цільових програм, як інструменту державної політики, можна визначити наступні [264]:

- цільову спрямованість та безповоротність коштів;
- визначеність термінів, виконавців та масштабів реалізації;
- усебічний аналіз проблеми, вирішення якої покликана забезпечити програма;
- обґрунтування економічного та соціального ефекту від реалізації програми, прогнозування результатів.

У той же час в процесі практичної реалізації програм можуть виникати труднощі, пов'язані із неефективним використанням фінансових коштів або відсутністю запланованого результату. Саме тому з метою недопущення помилок у процесі реалізації цільових програм є необхідним: чіткий контроль за використанням бюджетних коштів у процесі виконання заходів із боку органів влади; постійний моніторинг виконання цільової програми на принципах відкритості, прозорості та оприлюднення результатів; законодавче забезпечення дієвості програм розвитку, удосконалення нормативно-правової бази та приведення її у відповідність до фактичного стану економічних процесів у державі. Лише в цьому випадку цільові програми будуть

забезпечувати комплексне поєднання фінансових, трудових, інформаційних, методичних ресурсів, ураховуючи вимоги чинного законодавства та можливості держави, конкретного регіону або суб'єкта господарювання.

На нашу думку, доцільним є врахування стратегічних, тактичних, політичних та програмних характеристик соціальної безпеки на ринку праці як на рівні держави та регіону, так і на рівні суб'єктів господарювання.

Досягненню цілей програми можуть сприяти розроблені в її межах *проекти*, що передбачають комплекс заходів, спрямованих на реалізацію масштабної задачі. Таким чином, програму соціальної безпеки на ринку праці можуть формувати декілька проектів, спрямованих на досягнення спільної мети. Характерною рисою будь-якого проекту є встановлення чітких термінів, ресурсів та місії, зміна яких буде мати суттєвий вплив на реалізацію програми. Своєрідним ядром проекту є проблема, яку необхідно вирішити. Саме на цій основі здійснюється аналіз її причин, встановлюється мета проекту, порівнюються різні варіанти щодо вирішення проблеми та обирається найбільш оптимальний серед них, визначаються конкретні заходи в межах проекту з обов'язковим співставленням ресурсів (часових, фінансових, трудових, матеріально-технічних, інформаційних) та отриманого ефекту (як економічного, так і соціального). Лише після процедури детального планування витрат і результату проєкт може бути впроваджений у життя (рис. 5.2).

Таким чином, проєкт в процесі свого практичного впровадження проходить такі стадії, як ініціація, розробка, виконання та завершення, і допомагає досягненню програмних цілей, оскільки є практичним вираженням необхідних витрат та очікуваного результату.

У той же час стратегічним орієнтиром у вирішенні зазначеної проблеми, що задає пріоритетні вектори подальшого соціально-економічного розвитку у сфері праці та зайнятості є стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці. Так, в процесі розробки та подальшого впровадження стратегії необхідним є визначення її *структурних компонентів*, серед яких доцільно охарактеризувати наступні:

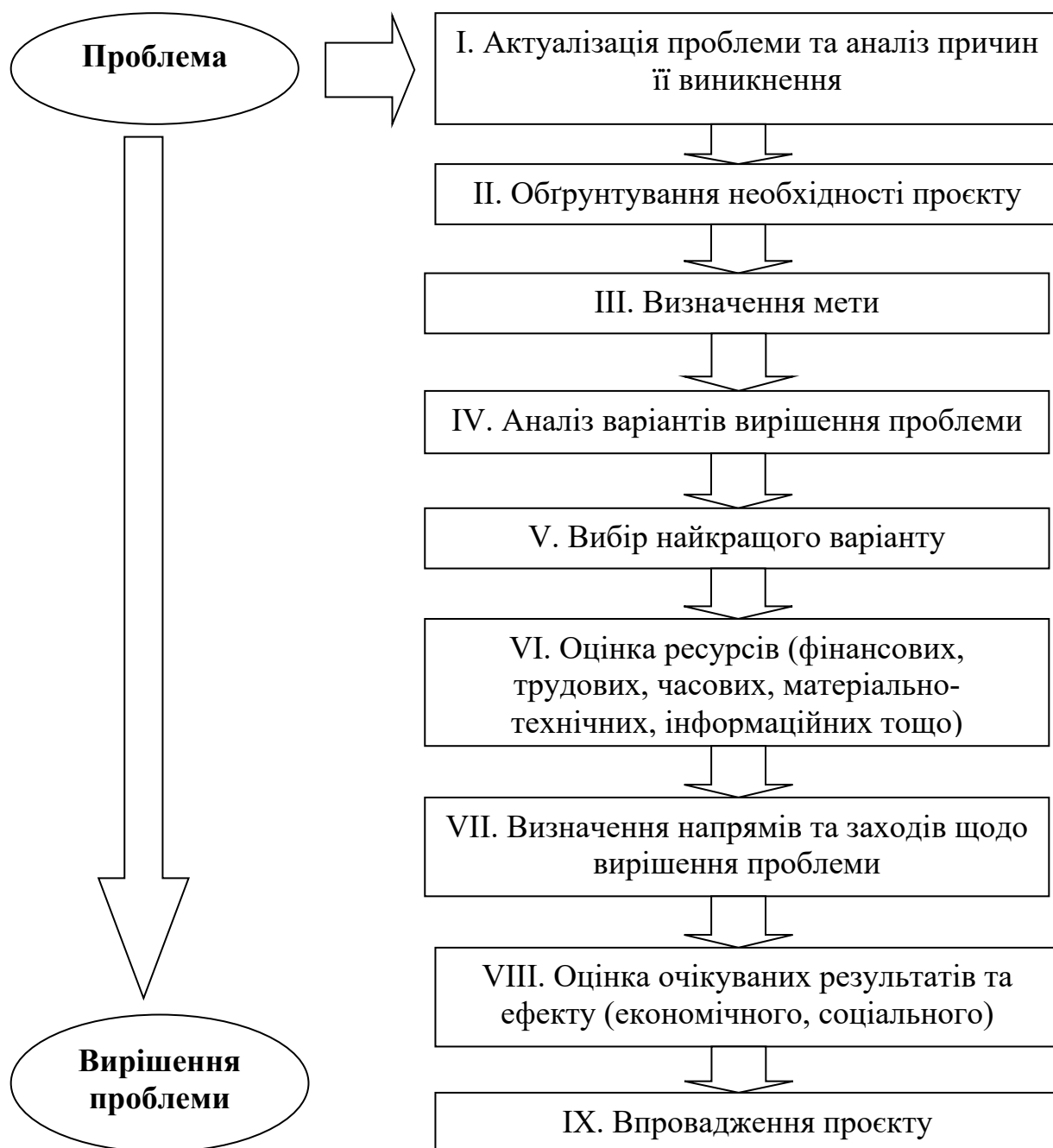


Рис. 5.2 Процедура розробки та реалізації проєктів в межах програм забезпечення соціальної безпеки на ринку праці

*Джерело: розробка автора*

1. Мета і завдання.
2. Визначення суб'єктів, об'єкту та предмету.
3. Висвітлення основоположних принципів стратегії.



4. Характеристика та оцінка зовнішніх і внутрішніх загроз соціальній безпеці на ринку праці (зокрема, за допомогою SWOT-аналізу).

5. Критерії та індикатори соціальної безпеки на ринку праці.

6. Пріоритетні напрями, заходи та механізми щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці з урахуванням її багаторівневості.

*Метою стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці є подолання загроз розвитку ринку праці та забезпечення високого рівня доходів і добробуту населення (працівників) на рівні держави, регіону та суб'єктів господарювання. Конкретизуючи мету, слід визначити завдання, серед яких:*

- досягнення збалансованого розвитку ринку праці за допомогою максимально можливого урівноваження попиту і пропозиції робочої сили;
- нейтралізація загрози поширення неформальної зайнятості;
- нейтралізація загрози поширення безробіття серед молоді та осіб старшого віку за допомогою використання сильних сторін та мінімізації впливу слабких сторін цих вікових категорій населення;
- підвищення ефективності організації оплати праці, що сприятиме нейтралізації загрози зниження реальних доходів населення.

*Суб'єктами забезпечення соціальної безпеки на ринку праці є: органи державної влади, регіональні органи влади та місцевого самоврядування, роботодавці, наймані працівники, самозайняті та безробітні. Об'єкт стратегії являє собою соціальну безпеку на ринку праці на рівні держави, регіону, суб'єктів господарювання. У якості предмету стратегії слід відзначити сукупність характеристик, індикаторів, критеріїв, принципів та пріоритетних напрямів, що формують стан захищеності інтересів населення на ринку праці. Головною умовою ефективності стратегії як на етапі розробки, так і на етапі її впровадження, є врахування основоположних принципів, які сприятимуть досягненню поставленої мети і завдань. Серед них:*

- *соціальна справедливість*, як відповідність вкладених зусиль та отриманої винагороди за них серед працівників/суспільних груп населення в залежності від освітніх, професійно-кваліфікаційних характеристик, складності

та відповідальності виконуваних функцій, результату роботи тощо (на практиці даний принцип має своє вираження у необхідності забезпечення справедливої соціальної диференціації доходів населення, що буде визначати не лише зростання матеріального добробуту, а й соціального статусу того чи іншого індивіда);

– *комплексність*, що передбачає використання не лише соціальних важелів впливу, а й інструментів грошово-кредитного, цінового, податкового, нормативно-правового регулювання (лише комплексна взаємодія усіх структурних елементів державної політики буде мати позитивний синергетичний ефект);

– *багатоваріантність*, яка визначає наявність декількох варіантів (сценаріїв) розвитку подій, що надає можливість скоригувати заплановані заходи з метою отримання очікуваного результату (даний принцип набуває особливої важливості в умовах нестабільності економічного середовища);

– *цільспрямованість*, що передбачає орієнтацію на поставлену стратегічну мету за допомогою виконання зазначених напрямів та заходів, а також порівняння отриманого результату із запланованими цілями (даний принцип висвітлює основоположність стратегічних цілей та завдань);

– *індикація*, що визначає наявність ключових показників (індикаторів) соціальної безпеки на ринку праці, які надають можливість проведення оцінки її стану/рівня;

– *ефективність*, що характеризує оптимальне співвідношення очікуваних результатів та витрачених ресурсів (визначається необхідність отримання обов'язкового позитивного економічного та соціального ефекту);

– *пріоритетність* – визначення першочергових, найбільш важливих за даних соціально-економічних умов напрямів стратегії;

– *партнерство* усіх суб'єктів соціальної безпеки на ринку праці, зокрема, держави, роботодавців, найманих працівників щодо її забезпечення.

З метою висвітлення наступного компоненту стратегії – характеристики зовнішніх та внутрішніх загроз соціальній безпеці на ринку праці, а також можливостей щодо її забезпечення, варто звернутися до такого інструменту стратегічного планування, як SWOT-аналіз.

У якості інформаційної бази для проведення аналізу сильних та слабких сторін, можливостей та загроз соціальній безпеці на ринку праці України було обрано статистичні дані Державної служби статистики України за 2006-2018 роки (соціально-економічний аналіз основних явищ та показників розвитку ринку праці, що формують стан соціальної безпеки, наведено у розділах 2 та 3 дисертаційної роботи), а також результати експертного опитування (п. 4.1 дисертаційної роботи). Важливість використання SWOT-аналізу як складової інструментарію формування державної політики на ринку праці та забезпечення його соціальної безпеки полягає у можливостях визначення наявних слабких сторін та загроз, що дозволяє спрямувати зусилля на їх першочергове подолання, за рахунок активізації сильних сторін та залучення перспективних можливостей, які сприятимуть покращенню ситуації (табл. 5.1).

З метою подальшого формування стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці є необхідною оцінка чотирьох основних варіантів, що надають результати SWOT-аналізу:

- комбінація сильних сторін та можливостей (СМ), що дозволить задіяти перспективні можливості за рахунок використання сильних сторін;
- комбінація сильних сторін та загроз (СЗ), що надасть можливість визначити ті сильні сторони, за допомогою яких можна ці загрози нейтралізувати;
- комбінація слабких сторін та можливостей (СлМ), що має на меті використання можливостей задля подолання наявних слабких сторін;
- комбінація слабких сторін та загроз (СлЗ), що визначить ті слабкі сторони, які треба подолати з метою недопущення значних загроз.

## SWOT-аналіз соціальної безпеки на ринку праці України

Сильні сторони (Strengths)	Слабкі сторони (Weaknesses)
1	2
<p>1. Зростання рівня участі населення у робочій силі (на 1,2 в.п.).</p> <p>2. Збільшення рівня зайнятості населення (на 0,3 в.п.).</p> <p>3. Зростання середньомісячної заробітної плати (на 9456 грн.).</p> <p>4. Зниження співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці (на 2,1 в.п.).</p> <p>5. Зменшення рівня неформальної зайнятості (на 1,4 в.п.).</p> <p>6. Зростання питомої ваги заробітної плати у структурі доходів населення (на 2,3 в.п.).</p> <p>7. Реформування ДСЗ України, поява нових елементів в роботі (електронні сервіси, кар'єрний радник, консультант роботодавця).</p> <p>8. Впровадження Стратегії розвитку ДСЗ на 2019-2022 роки.</p> <p>9. Затвердження планів та програм щодо покращення стану ринку праці (наприклад, плану заходів щодо державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року).</p> <p>10. Посилення співпраці навчальних закладів та роботодавців (запровадження пілотних проектів дуальної освіти згідно відповідного наказу МОН України та Розпорядження КМУ України).</p>	<p>1. Зростання рівня безробіття (на 2 в.п.).</p> <p>2. Зниження абсолютного показника зайнятого населення (на 642,2 тис. осіб).</p> <p>3. Значні гендерні, освітньо-професійні, регіональні та галузеві диспропорції за показниками ринку праці.</p> <p>4. Зростання навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце.</p> <p>5. Значний дисбаланс співвідношення зареєстрованих безробітних та вільних робочих місць за видами економічної діяльності та регіонами.</p> <p>6. Зниження індексів номінальної та реальної заробітної плати (відповідно на 10,8 та 8,5 в.п.).</p> <p>7. Значний розрив між номінальною та реальною заробітною платою.</p> <p>8. Найнижчий рівень середньомісячної заробітної плати у порівнянні з країнами ЄС.</p> <p>9. Суттєві регіональні розбіжності за масштабами неформальної зайнятості (39 в.п.).</p> <p>10. Зниження рівня зайнятості та економічної активності молоді віком 15-24, 25-29, 30-34 років.</p> <p>11. Зростання рівня безробіття усіх вікових категорій молоді.</p> <p>12. Зниження конкурентоспроможності осіб старшого віку на ринку праці.</p>

Продовження таблиці 5.1	
1	2
Можливості (Opportunities)	Загрози (Threats)
<p>1. Подальше зниження неформальної зайнятості.</p> <p>2. Поява нових професій, диверсифікація зайнятості.</p> <p>3. Розвиток нестандартних форм зайнятості та їх законодавче закріплення.</p> <p>4. Посилення підприємницької активності та розвиток підприємництва, в тому числі серед молоді.</p> <p>5. Розвиток дуальної освіти та збільшення кількості освітніх закладів, що надають можливість поєднання теоретичного та практичного навчання.</p> <p>6. Розвиток неформальної освіти.</p> <p>7. Підвищення рівня мобільності працездатного населення, зокрема молоді.</p> <p>8. Розширення можливостей міжнародного співробітництва на ринку праці, зокрема за рахунок інтернаціоналізації робочої сили.</p> <p>9. Зростання номінальної заробітної плати та мінімальних соціальних стандартів.</p> <p>10. Застосування інструментів індексації заробітних плат та сприяння справедливій диференціації доходів населення</p>	<p>1. Посилення дисбалансу попиту і пропозиції на ринку праці за рахунок зростання пропозиції робочої сили та скорочення кількості робочих місць через несприятливу економічну ситуацію.</p> <p>2. Поширення міграційних процесів, «відтік інтелекту» та еміграція молоді.</p> <p>3. Погіршення якості трудового потенціалу.</p> <p>4. Поглиблення невідповідності сфери освіти потребам ринку праці та професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці</p> <p>5. Збереження низького рівня підтримки підприємництва та інвестиційної активності</p> <p>6. Зниження реальної заробітної плати та реальних доходів населення через інфляційні процеси.</p> <p>7. Зростання молодіжного безробіття.</p> <p>8. Зниження конкурентоспроможності осіб старшого віку на ринку праці.</p> <p>9. Посилення освітньо-професійних, вікових, гендерних, галузевих, регіональних диспропорцій на державному, регіональному, локальному рівнях.</p> <p>10. Збереження низького рівня соціального захисту вразливих на ринку праці категорій населення через неможливість досягнення високих соціальних стандартів економічно розвинених країн у коротко- та середньостроковій перспективі.</p> <p>11. Зниження рівня застосування людської праці та поширення автоматизованих систем управління виробничими процесами.</p> <p>12. Збереження значної частки неформальної зайнятості та «тіньової» оплати праці.</p> <p>13. Нестабільність зовнішньої та внутрішньої економічної ситуації.</p> <p>14. Неспроможність механізму макроекономічного регулювання до подолання кризових явищ.</p>

Джерело: розробка автора

Враховуючи отримані результати за варіантом СМ, важливим є збереження зазначених позитивних тенденцій на ринку праці за рахунок широкого використання можливостей, зокрема щодо диверсифікації зайнятості, розвитку її нестандартних форм, дуальної та неформальної освіти, підприємницької активності, мобільності та інтернаціоналізації робочої сили, а також заходів, спрямованих на врахування принципу соціальної справедливості у диференціації доходів населення. В процесі застосування варіанту СЗ доцільно мінімізувати негативний вплив визначених загроз на ринку праці, які очікуються у перспективі, за рахунок наявних сильних сторін (особливої уваги заслуговують здійснені кроки щодо реформування ДСЗ, впровадження елементів дуальної освіти та програмні заходи щодо підвищення рівня зайнятості та її формалізації). Розглядаючи варіант СлМ, варто визначити основні напрями та заходи щодо широкого використання наявних можливостей з метою подолання негативних явищ (зростання рівня безробіття та зниження рівня зайнятості населення, в тому числі молоді та осіб старшого віку; зниження реальної заробітної плати та реальних доходів населення; еміграційні процеси; структурні диспропорції на ринку праці тощо). Варіант СлЗ відображає найгірший сценарій розвитку подій, що виражається у необхідності подолання наявних негативних явищ та проблем на ринку праці з метою недопущення суттєвих загроз у перспективі. Згідно отриманих в результаті SWOT-аналізу даних, найбільшою за кількістю визначених чинників є категорія загроз, що підтверджує необхідність формування стану захищеності інтересів населення у сфері соціально-трудових відносин та впровадження стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці.

Важливим кроком на шляху розробки стратегії соціальної безпеки на ринку праці є визначення критеріїв та індикаторів її реалізації (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

## Критерії та індикатори багаторівневої стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці

Держава		Регіон		Суб'єкти господарювання	
Критерії	Індикатори	Критерії	Індикатори	Критерії	Індикатори
1	2	3	4	5	6
1.Збалансованість ринку праці	1. Коефіцієнт співвідношення попиту і пропозиції 2. Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію, осіб	1.Збалансованість ринку праці	1. Коефіцієнт співвідношення попиту і пропозиції 2. Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію, осіб	1.Збалансованість внутрішнього організаційного ринку праці	1. Коефіцієнт співвідношення прийнятих та звільнених працівників. 2. Коефіцієнт плинності персоналу
2. Покращення/погіршення стану зайнятості населення	1. Рівень економічної активності населення, % 2. Рівень зайнятості населення, % 3. Рівень безробіття, % 4. Рівень молодіжного безробіття, % 5. Рівень неформальної зайнятості, %	2. Покращення/погіршення стану зайнятості населення	1. Рівень економічної активності населення, % 2. Рівень зайнятості населення, % 3. Рівень безробіття, % 4. Рівень молодіжного безробіття, % 5. Рівень неформальної зайнятості, %	2. Покращення/погіршення стану зайнятості персоналу	1. Коефіцієнт стабільності кадрів 2. Коефіцієнт постійності кадрового складу 3. Коефіцієнт закріпленості 4. Питома вага молоді в структурі персоналу, % 5. Питома вага осіб старшого віку в структурі персоналу, %

Продовження таблиці 5.2					
1	2	3	4	5	6
3. Покращення/погіршення організації оплати праці	1.Середньомісячна заробітна плата, грн. 2. Індекс реальної заробітної плати, % 3. Індекс номінальної заробітної плати, % 4.Співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці, % 5.Співвідношення середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працюючу особу, разів 6.Співвідношення мінімальної заробітної плати та середньомісячної заробітної плати (індекс Кейтця), % 7.Співвідношення обсягів заробітної плати до обсягів соціальних допомог та інших одержаних поточних трансфертів, разів 8.Співвідношення наявного доходу населення до ВВП, %.	3. Покращення/погіршення організації оплати праці	1.Середньомісячна заробітна плата, грн. 2. Індекс реальної заробітної плати, % 3. Індекс номінальної заробітної плати, % 4.Співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці, % 5.Співвідношення середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працюючу особу, разів 6.Співвідношення мінімальної заробітної плати та середньомісячної заробітної плати (індекс Кейтця), % 7.Співвідношення обсягів заробітної плати до обсягів соціальних допомог та інших одержаних поточних трансфертів, разів 8.Співвідношення наявного доходу населення до ВВП, %.	3. Покращення/погіршення організації оплати праці	1.Середньомісячна заробітна плата, грн. 2. Співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці, % 3. Співвідношення темпів зміни продуктивності праці та середньої заробітної плати, % 4.Питома вага працівників, які отримують зарплату нижче середнього рівня, % 5 Питома вага працівників, які отримують мінімальну заробітну плату, %

Джерело: розробка автора



У якості критерію визначаємо ознаку, що надає інформацію для оцінки явища, та об'єднує в собі як кількісну, так і якісну складову. У той же час індикатор являє собою конкретний цифровий показник, що відображає стан об'єкта оцінки. Крім того, вважаємо за доцільне конкретизувати критерії та індикатори соціальної безпеки на ринку праці для визначених її рівнів: держави, регіону, суб'єктів господарювання. У якості порівняльної бази доцільно визначити рівень того чи іншого індикатора, що задовольняє певному критерію, до та після проведених в рамках стратегії заходів. Слід врахувати необхідність максимізації чи мінімізації того чи іншого індикатора, що залежить від його впливу на стан збалансованості ринку праці, зайнятості та організації оплати праці. Так, до індикаторів стимулюючого впливу, зростання яких має позитивне значення для соціальної безпеки на ринку праці, доцільно віднести:

*1. У межах критерію збалансованості ринку праці:* коефіцієнт співвідношення попиту та пропозиції (значення якого мають зростати у перспективі та наближатися до 1); коефіцієнт співвідношення прийнятих та звільнених працівників (значення якого також мають зростати у перспективі та наближатися до 1).

*2. У межах критерію стану зайнятості:* рівень економічної активності населення; рівень зайнятості населення; коефіцієнти стабільності кадрів, постійності кадрового складу, закріпленості персоналу на рівні підприємств та організацій; питома вага молоді та осіб старшого віку в структурі персоналу.

*3. У межах критерію стану організації оплати праці:* середньомісячна заробітна плата; індекс реальної заробітної плати; індекс номінальної заробітної плати; співвідношення середньомісячної заробітної плати та прожиткового мінімуму; співвідношення обсягів заробітної плати до обсягів соціальних допомог та інших одержаних поточних трансфертів; співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати.

Щодо висвітлення особливостей оцінки індикаторів дестимулюючого впливу, їх збільшення може призвести до поглиблення негативних явищ та

процесів. Саме тому за підсумками впроваджених в рамках стратегії напрямів та заходів значення цих індикаторів мають знижуватися. Серед них:

*1. У межах критерію збалансованості ринку праці:* навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію; коефіцієнт плинності кадрів на рівні підприємств та організацій.

*2. У межах критерію стану зайнятості:* рівень безробіття; рівень молодіжного безробіття; рівень неформальної зайнятості.

*3. У межах критерію стану організації оплати праці:* співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці; індекс Кейтця; співвідношення наявного доходу населення до ВВП/ВРП; питома вага працівників, які отримують зарплату нижче середнього рівня; питома вага працівників, які отримують мінімальну заробітну плату.

Саме на зміну вищезазначених індикаторів та критеріїв мають бути спрямовані пріоритетні напрями, конкретні заходи та механізми забезпечення соціальної безпеки на ринку праці. Враховуючи необхідність формування стану захищеності інтересів населення у сфері зайнятості та оплати праці, є необхідним визначення відповідних пріоритетів стратегії, які беруться до уваги при плануванні конкретних заходів, а також ресурсного забезпечення (нормативно-правового, фінансового, трудового, інформаційного, науково-методичного тощо) та інструментарію стратегії, що враховує сукупність законодавчих, організаційно-економічних, програмних, методичних та інших інструментів, що застосовуються в процесі реалізації запланованих напрямів щодо забезпечення соціальної безпеки в контексті розвитку ринку праці. Всі наведені структурні елементи стратегії формують очікуваний результат від її імплементації, що має своє вираження у зростанні рівня збалансованості ринку праці, нейтралізації ключових загроз розвитку ринку праці, забезпеченні високого рівня доходів і добробуту населення. Важливою характеристикою авторської стратегії є розробка її елементів та визначення механізмів реалізації на всіх рівнях соціальної безпеки на ринку праці. Загальна її концепція наведена на рисунку 5.3.

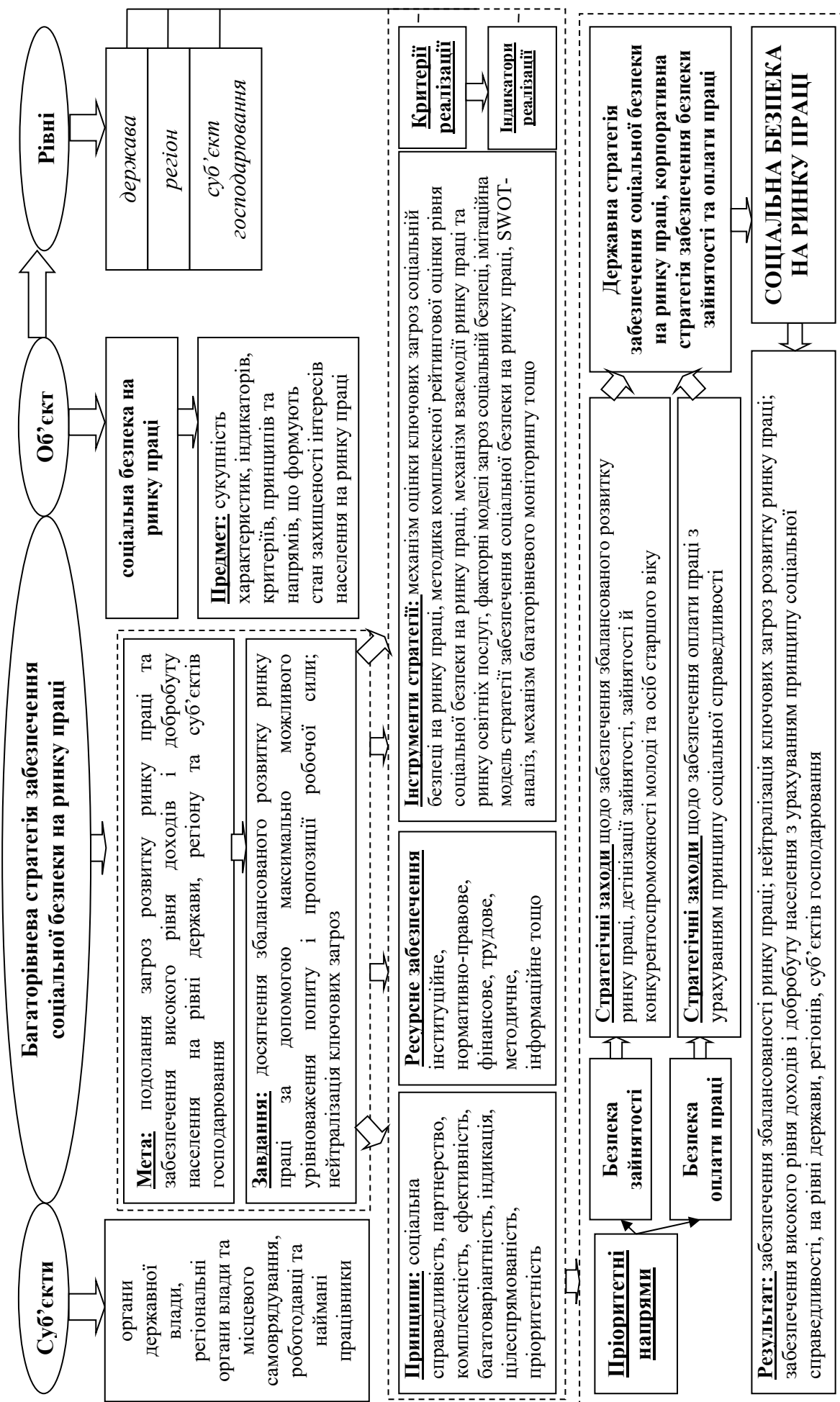


Рис. 5.3 Концепція багаторівневої стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України  
Джерело: розробка автора

Важливою складовою процесу визначення пріоритетних напрямів та заходів щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в рамках вищенаведеної стратегії є врахування нещодавно прийнятих стратегічних документів, які формують бачення економічного розвитку України на перспективу. Так, 6 листопада 2020 року Мінекономіки та Мінсоцполітики було презентовано результати економічного аудиту країни та Вектори економічного розвитку до 2030 року, що служитиме основою формування Національної економічної стратегії – 2030. Окремий розділ даного програмного документу присвячений якості життя, що з-поміж інших важливих питань визначає необхідність досягнення стратегічних цілей у сфері зайнятості й оплати праці, зокрема підвищення показника зайнятості населення віком 20–64 роки; скорочення частки молоді (віком 14–35 років), яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок; підвищення співвідношення середнього розміру пенсії та середньої заробітної плати в економіці; досягнення рівня доходів та соціальних виплат не нижче за середньоєвропейський рівень [265, с. 333]. Згідно Векторів економічного розвитку 2030, однією з важливих складових секторального піднапрямку «Соціальна політика» є ефективна політика зайнятості, що передбачає створення умов для професійного навчання упродовж життя та збільшення рівня конкурентоспроможності осіб на ринку праці, а також сприяння детінізації зайнятості. Крім того, варто погодитися із думкою вчених У. Я. Садової та Т. М. Степури, що важливою характеристикою робочих місць має бути їх ефективність, що передбачає забезпечення працівникові рівень доходу, який є не нижчим за прожитковий мінімум, і податкових надходжень та відрахувань державі. Таким чином, «високодохідні робочі місця, що перебувають у неформальному секторі, а також робочі місця з низькими заробітками (зокрема вимушена неповна зайнятість, громадські роботи) не можуть вважатися ефективними» [266, с. 17].

Враховуючи наявність численних проблем у сфері соціально-трудових відносин, серед яких особливе місце займає високий рівень неформальної зайнятості, наявність суттєвих структурних диспропорцій кон'юнктури ринку

праці, низький рівень залученості вразливих категорій населення до трудової діяльності, невідповідність освітньо-професійних та кваліфікаційних характеристик працівників до потреб ринку праці, переважання пасивної політики зайнятості, Вектори економічного розвитку 2030 здійснюють акцент на необхідності активізації державної політики на ринку праці та залучення позитивного досвіду зарубіжних країн, зокрема в контексті цифровізації та удосконалення роботи Державної служби зайнятості. Серед основних напрямів змін визначається:

1. Необхідність зниження безробіття та збільшення рівня зайнятості населення за рахунок переорієнтації державної політики на застосування активних її форм, посилення співпраці ДСЗ з роботодавцями, які реалізують інвестиційні проекти, приватними агентствами з працевлаштування та іншими стейкхолдерами на ринку праці як на державному, так і на місцевому рівнях, розширення можливостей для самореалізації, зокрема серед молоді, осіб похилого віку, інших соціально-вразливих верств населення, впровадження заходів щодо детінізації ринку праці.

2. Необхідність професійного навчання упродовж життя та збільшення рівня конкурентоспроможності робочої сили шляхом застосування нових форм здобуття освіти, удосконалення підходів щодо надання навчальних та профорієнтаційних послуг ДСЗ, впровадження оновлених професійних стандартів та рамок кваліфікацій тощо.

3. Необхідність забезпечення охорони праці та соціального захисту працівників через надання гідних умов праці та застосування інновацій у сфері її безпеки, а також соціального захисту всіх працюючих.

Таким чином, варто відзначити схожу спрямованість пріоритетів авторської стратегії з Векторами економічного розвитку 2030, що має вираження у необхідності подолання першочергових загроз неформальної зайнятості, молодіжного безробіття та зниження конкурентоспроможності осіб старшого віку на ринку праці, зниження реальної заробітної плати та трудових доходів населення. Саме на забезпечення вищезазначених стратегічних

напрямів передбачається спрямування конкретних заходів в рамках стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, практичне впровадження яких буде сприяти досягненню очікуваного результату.

З урахуванням довгострокового характеру стратегії, вважаємо за доцільне визначення її часових меж в рамках періоду дії Національної економічної стратегії до 2030 року, з поділом на етапи: 2021–2025 рр. та 2026–2030 рр. Змістове наповнення кожного з цих етапів передбачає комплекс заходів, спрямованих на нейтралізацію ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці та, у кінцевому підсумку, максимально можливе збалансування попиту і пропозиції робочої сили.

Розробка та реалізація стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці передбачає застосування механізму, який враховує цілеспрямований вплив її суб'єктів на визначений об'єкт з метою досягнення результату. Саме тому варто визначити основні структурні елементи та їх взаємозв'язки, що мають місце як на етапі створення, так і на етапі впровадження стратегії (рис. 5.4). Враховуючи її багаторівневий характер, варто зауважити, що необхідною умовою успішності стратегії є визначення суб'єктів її розробки та реалізації на рівні держави (включають як органи державної влади, так і органи державного регулювання ринку праці, серед яких Державна служба зайнятості, Державна служба з питань праці, Фонд соціального страхування, Пенсійний фонд України), регіону (місцеві органи виконавчої влади та регіональні представництва ДСЗ, Держпраці, ФСС та ПФУ) та суб'єктів господарювання (роботодавці та їх представницькі органи, наймані працівники та їх представницькі органи), які здійснюють безпосередній вплив на процес розробки та реалізації стратегічних напрямів та запланованих завдань. Таким чином, процедура формування та впровадження стратегії передбачає послідовність певних етапів, серед яких:

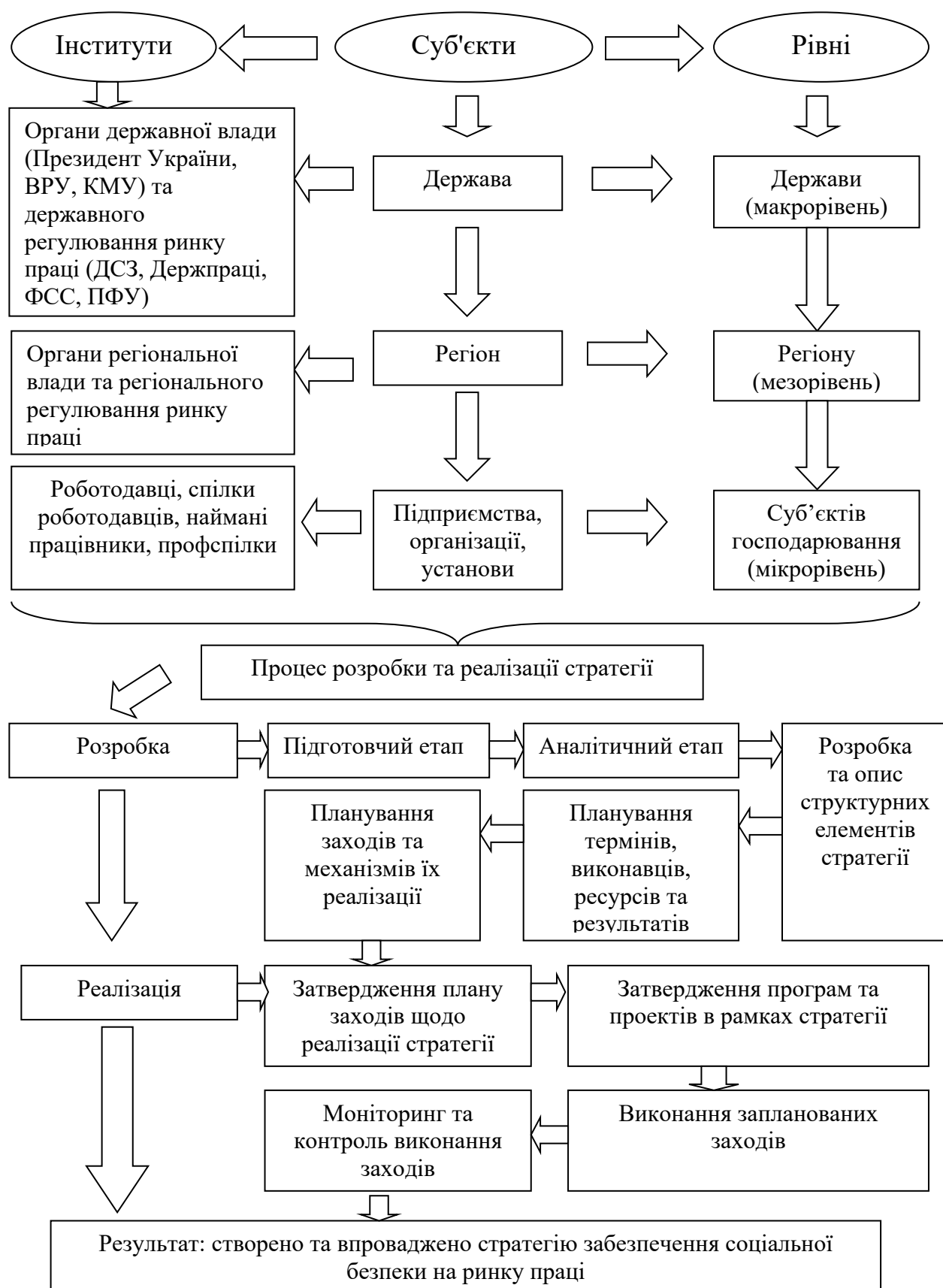


Рис. 5.4 Багаторівневий механізм розробки та реалізації стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці

Джерело: розробка автора

1. Підготовчий етап: включає в себе актуалізацію наявної проблеми та важливості створення стратегії, а також формування робочої групи (команди), яка буде займатися її розробкою.

2. Аналітичний етап є одним з найбільш трудомістких, оскільки має на меті збір та аналіз необхідної інформації задля діагностики поточного стану соціальної безпеки на ринку праці, а також проведення оцінки зовнішніх та внутрішніх загроз (важливим інструментом, що використовується на аналітичному етапі, є SWOT-аналіз).

3. Етап розробки та опису структурних елементів стратегії являє собою визначення та характеристику мети, завдань, суб'єктів, об'єкту та предмету стратегії, її принципів, критеріїв та індикаторів, інструментарію, ресурсного забезпечення, пріоритетів, стратегічних напрямів та очікуваного результату.

4. Планування термінів, виконавців, ресурсів та результатів передбачає визначення періоду дії стратегії, конкретизацію необхідних ресурсів, закріплення відповідальних за її реалізацію суб'єктів та виконавців, деталізацію прогнозованого результату у кількісному та якісному вираженні.

5. Етап планування заходів та механізмів їх реалізації являє собою створення конкретного плану заходів щодо реалізації стратегії, який буде подаватися на розгляд та затвердження органів державної/регіональної влади та керівництва підприємств або організацій (в залежності від рівня забезпечення соціальної безпеки на ринку праці). Крім того, на цьому етапі проводиться характеристика механізмів практичного впровадження стратегії.

6. Затвердження плану заходів є першим кроком до реалізації стратегії. Саме з цього моменту починається виконання запланованих завдань, які сприятимуть досягненню поставленої мети та отриманню бажаного результату.

7. Своєрідним продовженням попереднього етапу може бути затвердження додаткових програм та проектів, що були розроблені в рамках стратегії та визначають комплекс заходів за окремими стратегічними напрямами (безпека зайнятості, безпека оплати праці) або спрямовані на нейтралізацію конкретної загрози соціальній безпеці на ринку праці



(неформальна зайнятість, безробіття серед молоді та осіб старшого віку, низький рівень оплати праці та трудових доходів населення тощо).

8. Виконання запланованих заходів передбачає практичну реалізацію затверджених напрямів дій задля досягнення стратегічної мети та завдань.

9. Моніторинг та контроль виконання заходів є важливою складовою практичної реалізації стратегії та запорукою її ефективності; визначає необхідність порівняння критеріїв та індикаторів соціальної безпеки на ринку праці до та після проведених заходів, в межах визначеного періоду дії стратегії та її етапів (перший етап – 2021–2025 рр., другий етап – 2026–2030 рр.).

Таким чином, процедура створення та впровадження стратегії враховує послідовне проходження дев'яти етапів, при цьому етапи 1–5 характеризують процес її розробки, етапи 6–9 – реалізацію.

Основою стратегії є обґрунтування пріоритетних напрямів та заходів, імплементація яких буде забезпечувати підвищення рівня збалансованості кон'юнктури ринку праці та нейтралізацію ключових загроз його безпеки. Відповідні заходи мають визначатися на усіх рівнях забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, що враховує необхідність комплексний характеру дій та можливість отримання синергетичного ефекту. Своєрідним орієнтиром є формування *державної стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України*, що враховує пріоритетні напрями та заходи державної політики, які сприятимуть нейтралізації ключових загроз та негативних явищ на національному рівні (рис. 5.5.). [267]

Зупинимося на стратегічних заходах, які покликані забезпечити досягнення цілей державної стратегії, більш детально. Так, в числі першочергових цілей, на нашу думку, слід виділити *збалансованість розвитку ринку праці*. Саме характеристика збалансованості засвідчує максимальне досягнення стану соціальної безпеки на ринку праці, оскільки відображає відповідність кількості робочих місць та осіб, які бажають працювати, тобто баланс попиту і пропозиції робочої сили.

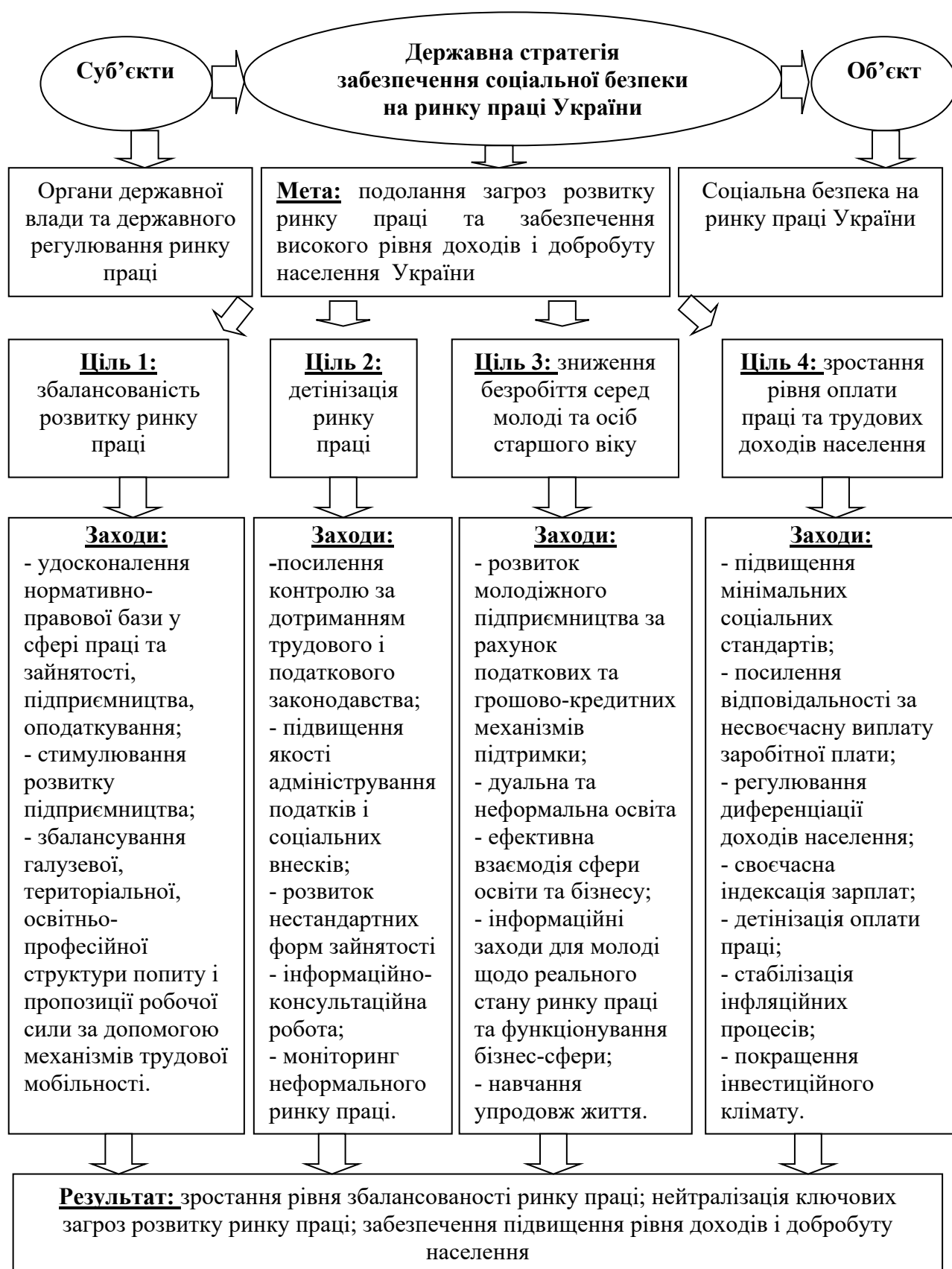


Рис. 5.5 Державна стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України

Джерело: розробка автора

Враховуючи вплив цілого ряду внутрішніх та зовнішніх факторів, які здійснюють як прямий, так і опосередкований вплив на розвиток економіки, зокрема на процеси формування попиту і пропозиції робочої сили, досягнення цілкового балансу та рівноважної кон'юнктури ринку праці, на жаль, є неможливим. Саме тому основними індикаторами, які будуть засвідчувати максимально можливе досягнення балансу, є співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці, а також навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію. Відповідно, після проведених стратегічних заходів рівень співвідношення попиту і пропозиції має зростати, а показник навантаження – зменшуватися.

*Пріоритетними заходами стратегічного характеру, які забезпечать досягнення вищезазначеної цілі, є:*

- удосконалення нормативно-правової бази у сфері праці та зайнятості, підприємництва, оподаткування, що повинно носити комплексний характер та сприяти підвищенню ефективності використання робочої сили та посиленню захисту соціальних інтересів працівників; створенню нових робочих місць за рахунок розвитку підприємницької сфери, зокрема шляхом надання податкових пільг; гармонізації законодавчої бази України із законодавством ЄС;

- стимулювання розвитку підприємництва за рахунок податкових та грошово-кредитних важелів впливу (пільгове оподаткування, зниження ставок кредитування на заснування власного бізнесу), а також інформаційної та консультаційної підтримки підприємців-початківців та осіб, які бажають займатися підприємництвом, спрощення процедури реєстрації підприємства тощо;

- збалансування галузевої, територіальної, освітньо-професійної структури попиту і пропозиції робочої сили за допомогою механізмів трудової мобільності, що виявляється можливим за рахунок активізації державної політики зайнятості, зокрема в контексті удосконалення діяльності ДСЗ України та її регіональних представництв (впровадження електронних сервісів,

міжвідомчого інформаційного обміну, активізація профорієнтаційної та навчальної роботи серед безробітних, проведення спільних із роботодавцями та закладами освіти заходів, що мають на меті вирішення поточних завдань у сфері покращення стану зайнятості).

*Стратегічна ціль 2 передбачає детінізацію ринку праці* за допомогою комплексу заходів нормативно-правового, регулятивного, адміністративного, стимулюючого, економічного, соціального та інформаційного характеру. Визначення основних напрямів щодо нейтралізації загрози неформальної зайнятості за результатами проведеної оцінки її масштабів було здійснено у розділі 3.1 дисертаційної роботи. У той же час вважаємо за доцільне обґрунтування важливості пріоритетів детінізації ринку праці, до яких слід віднести:

- посилення контролю за дотриманням трудового та податкового законодавства з боку державних органів, зокрема інспекцій Держпраці;

- зростання якості адміністрування податків і соціальних внесків, зокрема за допомогою впровадження сучасних інформаційних технологій, а також налагодження ефективного обміну інформацією щодо надходжень та сплати податків і соціальних внесків між інститутами детінізації ринку праці (Держпраці, Державною фіскальною службою, Пенсійним фондом, органами місцевого самоврядування);

- розвиток нестандартних (інноваційних форм зайнятості) у формальному секторі, що буде сприяти формалізації соціально-трудових відносин за рахунок переваг таких видів зайнятості як для працівників, так і для роботодавців (гнучкість використання робочого часу та простору, додаткові можливості для самореалізації та збільшення трудових доходів тощо);

- інформаційно-консультаційна робота, яка передбачає проведення інформаційних та консультаційних заходів щодо особливостей фіскальної політики та податкового адміністрування, змін та нововведень у податковому і трудовому законодавстві, юридичних основ заснування та ведення бізнесу, а

також просвітницьких заходів щодо важливості формальних соціально-трудових відносин та ризиків «тіньової» зайнятості як для роботодавців, так і для найманих працівників, спрямованих на зміцнення податкової дисципліни та формування культури сплати податків і соціальних внесків;

– моніторинг неформального ринку праці, що має на меті виявлення та оцінку сучасних тенденцій і змін показників неформальної зайнятості та «тіньових» заробітних плат задля коригування заходів державної політики на предмет досягнення формалізації соціально-трудових відносин. При цьому процедура моніторингу обов'язково має включати збір інформації, її аналіз та оцінку індикаторів зайнятості (формальної та неформальної), а також прогнозування подальших трендів розвитку ринку праці в контексті рівня його тінізації.

*Стратегічна ціль 3 визначає зниження безробіття серед молоді та осіб старшого віку. Комплекс заходів, спрямованих на досягнення даної цілі, має враховувати необхідність:*

– розвитку молодіжного підприємництва, зокрема за рахунок податкових та грошово-кредитних механізмів підтримки (варто врахувати необхідність податкових пільг роботодавцям, які працевлаштовують випускників навчальних закладів та надають їм перше робоче місце; а також звільнення від оподаткування новостворених підприємств, в тому числі стартапів, власниками яких є представники молоді, на перші два роки їх функціонування; крім того, важливим є комплекс інформаційно-консультаційних заходів для молоді щодо особливостей організації та ведення бізнесу);

– розвитку дуальної освіти, що покликана забезпечити важливу функцію зв'язку теоретичного та практичного навчання, в контексті отримання здобувачами освітніх послуг практичних навичок та умінь, які полегшують процес працевлаштування та забезпечують необхідну базу початкового досвіду трудової діяльності (слід відзначити перші кроки у даному напрямі, що відображають перший період впровадження елементів дуальної освіти та

відповідних пілотних проектів серед закладів вищої та передвищої професійної освіти, результати якого засвідчують необхідність продовження активної роботи щодо імплементації дуальної освіти в Україні);

- розвитку неформальної освіти, яка разом із формальною здатна сформувати міцний фундамент необхідних в сучасних умовах знань, умінь, навичок, досвіду, що забезпечуватиме високий рівень конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, а також може сприяти реалізації концепції навчання упродовж життя;

- ефективної взаємодії сфер освіти та бізнесу шляхом узгодження інтересів у сфері професійної підготовки майбутніх фахівців, співробітництва в процесі навчання, проведення спільних навчальних і практичних заходів (навчальних занять на базі підприємств, аудиторних занять за участю професіоналів-практиків зі сторони підприємств, конкурсів на кращий науково-практичний проект (розробку) серед студентів та викладачів, профорієнтаційних заходів);

- інформаційних заходів для молоді щодо реального стану ринку праці та функціонування бізнес-сфери, які покликані нейтралізувати завищені вимоги майбутніх молодих працівників до умов праці та її оплати з урахуванням наявної економічної ситуації в країні, а також надати актуальну інформацію з приводу особливостей розвитку ринку праці та сфери бізнесу, що має особливе значення для молодих осіб, яких цікавить створення власної справи (ключова функція інформаційно-консультаційної підтримки має бути покладена на Державну службу зайнятості та її регіональні представництва, а також заклади освіти спільно із представниками роботодавців);

- впровадження концепції навчання упродовж життя, яка не лише надає можливості для реалізації трудового потенціалу, а й забезпечує високий рівень конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці за рахунок процесу постійного оновлення знань, умінь та навичок, що є особливо актуальним в умовах динамічних змін соціально-економічного середовища та сфери зайнятості (особливої важливості навчання упродовж життя набуває для

осіб старшого віку, що пов'язане з необхідністю підвищення їх кваліфікації у відповідності до вимог сучасного світу).

*Стратегічна ціль 4* засвідчує необхідність зростання рівня оплати праці та трудових доходів населення, передбачає нейтралізацію загрози зниження реальної заробітної плати працівників та поширення бідності. Пріоритетні заходи, що пропонуються в рамках авторської стратегії, передбачають нейтралізацію основних загроз безпеці оплати праці у відповідності до функцій заробітної плати, які вона має виконувати. Враховуючи низький рівень ціни робочої сили у поєднанні з високою вартістю життя (забезпечення відтворювальної функції), відсутність матеріальної складової стимулів до праці у працівників (забезпечення стимулюючої функції), відсутність соціальної справедливості в процесі формування та здійснення оплати праці (забезпечення соціальної функції), дерегуляцію попиту та пропозиції на ринку праці, а також неефективний розподіл робочої сили (забезпечення регулюючої функції), зниження рівня платоспроможного попиту населення (забезпечення функції формування платоспроможного попиту), вважаємо за доцільне реалізацію наступних заходів:

- підвищення мінімальних соціальних стандартів (поступове зростання мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму до рівня країн ЄС);
- стабілізація інфляційних процесів (проведення ефективної монетарної та цінової політики, антимонопольна діяльність, контроль необґрунтованого зростання цін тощо);
- посилення відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати (окрім активізації заходів адміністративного впливу держави щодо проявів заборгованості з оплати праці, важливим є створення сприятливих умов для розвитку суб'єктів господарювання в Україні, а також прийняття законопроектів щодо забезпечення своєчасності виплати заробітної плати у випадку неплатоспроможності підприємства, зокрема за допомогою формування Гарантійного фонду; удосконалення практичних механізмів компенсації працівникам за порушення термінів виплати заробітної плати);

- регулювання диференціації доходів населення (розвиток малого та середнього підприємництва як основи середнього класу; зниження податкового навантаження на фонд оплати праці; підвищення частки заробітної плати в собівартості продукції з одночасним зменшенням інших її структурних елементів за рахунок удосконалення технологічних характеристик виробництва; демонополізація економіки; цінове регулювання);

- своєчасна індексація заробітних плат у відповідності до реального стану економічного середовища та інфляційних коливань;

- детінізація оплати праці (стимулювання формалізації оплати праці за допомогою зниження податкового навантаження на фонд оплати праці, так званих «зарплатних» податків, скасування військового збору; інформаційні заходи як серед роботодавців, так і серед найманих працівників стосовно ризиків виплати заробітних плат «в конвертах»);

- покращення інвестиційного клімату (важливим є не лише пошук інвесторів та налагодження співпраці з ними, а й створення сприятливих умов для вкладення коштів у вітчизняну економіку, в першу чергу, шляхом стабілізації політичної та економічної ситуації, а також проведення зваженої макроекономічної політики.

У результаті впровадження запропонованих пріоритетів очікується покращення стану соціальної безпеки на ринку праці, що буде мати вираження у зростанні рівня збалансованості ринку праці, зменшенні масштабів прояву ключових загроз його розвитку, серед яких неформальна зайнятість, безробіття серед молоді та осіб старшого віку, низький рівень реальної оплати праці; а також забезпеченні підвищення рівня доходів і добробуту населення України.



## **5.2 Обґрунтування та реалізація стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці: національний та регіональний рівні**

У процесі реалізації стратегічних пріоритетів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці важливим є врахування тих напрямів, які мають спільну спрямованість на досягнення конкретної цілі. Так, сприяти збалансованості ринку праці й одночасно забезпечувати подолання загрози поширення безробіття серед вразливих на ринку праці категорій робочої сили (молоді та осіб старшого віку) можуть заходи щодо розвитку підприємництва, зокрема молодіжного. Крім того, слід відзначити наявність взаємозв'язків між явищами тінізації соціально-трудових відносин, проблемами молодіжного ринку праці, зниженням реальних доходів населення. Таким чином, безпека зайнятості та безпека оплати праці є взаємодоповнюючими сферами. Саме тому стратегічні заходи щодо покращення стану соціальної безпеки на ринку праці мають реалізовуватися комплексно, забезпечуючи синергетичний ефект, та сприяти вирішенню одразу декількох проблем, або нейтралізації різних загроз.

Як засвідчує соціально-економічний аналіз ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці, проведений у розділі 3 дисертаційної роботи, у структурі неформальної зайнятості найбільшою є частка молоді. У той же час розвиток підприємництва та зважена податкова політика сприятимуть не лише покращенню стану молодіжного сегменту ринку праці, а й будуть забезпечувати зростання рівня доходів населення, кількості робочих місць, економічний розвиток країни в цілому.

Найбільший стимулюючий ефект при цьому матимуть зміни у законодавстві, які будуть передбачати надання податкових та інших пільг як роботодавцям, що працевлаштовують молодь, так і пільгове оподаткування й кредитування для новостворених підприємств. Як свідчить позитивний досвід сусідньої Польщі, з серпня 2019 року молодь до 26 років, яка отримує річний заробіток небільше 20 тис. євро, була звільнена від податку на доходи фізичних осіб. В той же час в Україні на стадії розгляду знаходиться

законопроект № 2250 «Про внесення змін до Податкового кодексу України (щодо сприяння працевлаштуванню студентів та молодих спеціалістів, детінізації ринку зайнятості та доходів населення, зупинення відтоку українських спеціалістів за кордон»), згідно з яким пропонується звільнення працівників віком до 27 років від сплати податку на доходи фізичних осіб, а також звільнення роботодавців від сплати єдиного соціального внеску (ЄСВ) за працівників до 27 років. Визначаючи суттєвий позитивний ефект від прийняття законопроекту, що зменшить рівень тінізації оплати праці, масштаби молодіжної еміграції та буде сприяти заохоченню роботодавців до працевлаштування молоді, спірним питанням залишається сплата ЄСВ за молодих працівників. У законопроекті йде мова про можливість ЄСВ за працюючих осіб віком до 27 років лише у випадку їх добровільної згоди щодо участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування [268]. Однак, з'являється загроза втрати молоддю соціальних гарантій, які надає ЄСВ: майбутнього пенсійного забезпечення, державних гарантій у випадку безробіття, тимчасової втрати працездатності, нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Саме тому вважаємо за доцільне акцентувати увагу не на повному звільненні роботодавців від ЄСВ за молодих працівників, а використання знижених податкових ставок, а також використання нульових ставок ПДФО для працівників до 27 років (саме ця вікова група молоді є найбільш вразливою на ринку праці через нестачу практичного досвіду роботи, що не дозволяє конкурувати «на рівних» із більш «досвідченими» категоріями працівників, про що свідчать високі показники молодіжного безробіття). Важливо відмітити, що зниження ставок ЄСВ за молодих працівників має відбуватися в рамках загального зниження ЄСВ та загального податкового навантаження, що дійсно сприятиме зниженню рівня неформальної зайнятості: стимулюватиме роботодавців до офіційного працевлаштування працівників та виплати офіційної заробітної плати. Погоджуємося із думкою Е. Лібанової, що зниження ЄСВ має відбуватися синхронно з підвищенням мінімальної заробітної плати. У іншому випадку,

лише зменшення ЄСВ не сприяє покращенню ситуації, зокрема збільшенню заробітних плат, доходів ПФУ та бюджетів, хоча і забезпечує певну детінізацію зайнятості [269]. Щодо підвищення мінімальних соціальних стандартів, зокрема мінімальної заробітної плати, цей процес забезпечує підвищення середньої зарплати, але в той же час спонукає роботодавців приховувати частину оплати праці від оподаткування, виплачуючи її «в конверті».

Пріоритетним напрямом щодо нейтралізації загрози молодіжного безробіття, досягнення збалансованого розвитку ринку праці, створення додаткових робочих місць, формування середнього класу є *розвиток малого та середнього бізнесу*. Особливої уваги в даному аспекті заслуговує *молодіжне підприємництво*. З метою його розвитку доцільним є застосування податкових пільг, а саме звільнення новостворених підприємств (в тому числі підприємств інноваційного спрямування, молодіжних стартапів) від сплати податку на прибуток у перші два роки свого функціонування (саме такий спосіб стимулювання молодіжного підприємництва успішно застосовується у розвинених країнах світу). Ефективна державна політика, направлена на стимулювання самозайнятості та підприємницької активності молоді; удосконалення законодавчої бази в контексті пільгового оподаткування підприємств, що приймають на роботу молодих працівників; активний контроль і моніторинг показників ринку праці та ринку освітніх послуг з метою вчасного коригування та вжиття необхідних заходів, сприятиме нейтралізації загрози молодіжного безробіття. Важливим напрямом вирішення проблеми є формування механізму ефективної взаємодії влади, бізнесу та освіти, що має вираження у координації зусиль та спільних заходах, направлених на покращення ситуації на ринку праці та забезпечення молоді робочими місцями. Серед корисних регіональних ініціатив у даному аспекті слід відмітити позитивний досвід Дніпропетровської обласної державної адміністрації, яка разом із Громадською школою бізнесу м. Львів успішно проводить проєкт «Інтернатура бізнесу 2.0 – збудуй свою власну справу», який фінансується за кошти обласного бюджету. У навчанні щодо особливостей створення та

організації бізнесу можуть взяти участь особи, що проживають на території Дніпропетровської області, які мають на меті відкриття власної справи, власники та керівники МСБ, стартапери, керівники діючих підприємств, а також їх відділів та підрозділів з метою удосконалення своїх знань. Метою проєкту є розвиток нових моделей управління бізнесом, стратегічного мислення керівників бізнесу, створення нових алгоритмів ведення власної справи, просування існуючого бізнесу на нові ринки збуту [270].

Враховуючи важливість налагодження партнерства між органами державної влади, роботодавцями та сферою освіти, слід визначити основні напрями щодо їх взаємодії, спрямовані на покращення стану молодіжного сегменту ринку праці та забезпечення соціальної безпеки на ньому. Так, інструменти пільгового оподаткування можуть бути застосовані до тих роботодавців, які працевлаштовують випускників навчальних закладів на перше робоче місце, а також приймають на роботу молодь за програмами професійного навчання ДСЗ. В контексті значимості освітньої складової у процесі забезпечення соціальної безпеки молоді на ринку праці, слід відзначити необхідність оновлення освітніх стандартів щодо формування системи компетенцій з урахуванням думки роботодавців (стейкхолдерів навчального процесу); розширення сфери партнерства з бізнес-структурами щодо практичної підготовки студентів (зокрема, у напрямі дуальної освіти); залучення роботодавців до проведення спільних лекцій, семінарів, тренінгів для здобувачів освіти як на базі підприємств, так і на базі закладів освіти; виконання проєктів та науково-технічних розробок за замовленням роботодавців; розвиток центрів кар'єри на базі закладів освіти, що мають на меті допомогу у пошуку першого робочого місця для майбутніх випускників, моніторинг працевлаштування як студентів, так і випускників, налагодження зв'язків з роботодавцями задля формування дієвого співробітництва.

З метою удосконалення функціонування освітньої сфери на державному та регіональному рівнях, а також її спрямування на вирішення проблеми

молодіжної зайнятості, пропонуємо *стратегічні пріоритети взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг* (рис. 5.6).



Рис. 5.6 Стратегічні пріоритети взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг

Джерело: розробка автора

Окрім вищезазначених заходів на вирішення проблеми молодіжної зайнятості має бути направлено стимулювання самозайнятості та

підприємницької активності молоді за допомогою надання цільової державної допомоги на відкриття власного бізнесу; створення молодіжних коворкінгів та проведення державних грантових конкурсів з урахуванням актуальних проблем сучасності.

Важливе значення в процесі побудови ефективної взаємодії освіти і бізнесу мають освітні екнології, які повинні не лише враховувати останні зміни та нововведення в конкретній сфері вивчення, а й базуватися на інтерактивних складових навчання. Зокрема це стосується застосування тренінгів як форми проведення навчальних занять, що включають в себе важливі елементи практичної роботи студентів та опрацювання ними відповідних завдань, які і результаті формують необхідні навички та вміння. Схожими властивостями характеризується робота у малих групах (командах) із вирішенням конкретних виробничих завдань, та ділові ігри. Такі інтерактивні методи навчання передбачають постійну, активну взаємодію всіх учасників освітнього процесу та своєрідну залученість кожного з них.

Серед особливостей інтерактивного навчання – наявність спільної мети, що забезпечує реалізацію потреб кожного учасника процесу; наявність єдиного інформаційного простору, у якому взаємодіє викладач і студенти; координація зусиль та спільні дії щодо досягнення результату. Особливої актуальності в сучасних умовах, на нашу думку, набувають такі інтерактивні методики навчання, як кейс-метод, проектне навчання, тренінг, навчальна гра, навчальна дискусія. Прикладом успішного застосування кейс-методики з метою навчання студентів можна вважати проєкт «Casars for Universities». Українська спільнота Casars пропонує викладачам ВНЗ країни взяти участь у проєкті, де представники бізнесу чи влади створюють для них бізнес-кейси та пропонують для реалізації [271]. Проєкт викликав інтерес серед викладачів, які використовують інтерактивні методики навчання та намагаються забезпечити зв'язок теорії та практики. Основними темами кейсів є менеджмент, фінанси, маркетинг, ІТ, юриспруденція, технології та агропромисловість та інші напрями. У змісті кейсу досвідчені управлінці або бізнес-фахівці пропонують

більше шляхів для вивчення спеціальності, а також зорієнтують у практичних навичках. Погоджуючись на участь у проєкті, викладач: включає кейс до своєї навчальної програми; розглядає кейс зі студентами на практичних чи семінарських заняттях. Студенти з найкращими рішеннями допускаються до фіналу кейсу (зустріч з представниками компанії-замовника кейсу), нагородження переможців цінними (в тому числі грошовими) призами та надання можливості проходження практики/стажування/працевлаштування у компанії-замовнику кейсу. Така методика не лише сприяє розвитку освітніх практик у ЗВО, а й забезпечує співпрацю між сферами освіти та бізнесу.

Іншим цікавим прикладом активізації творчої активності студентської молоді та співпраці закладів вищої освіти і сфери бізнесу можна навести конкурс на кращу науково-практичну розробку серед студентів та аспірантів «Інтелект-Творчість-Успіх», що проводився кожного року до 2014 року Дніпровською міською організацією роботодавців (м.Дніпро, Україна). Конкурс був покликаний активізувати обмін науковими ідеями, стимулювати перспективні дослідження в різних галузях діяльності, допомогти роботодавцям познайомитися з майбутніми фахівцями вже на стадії їх навчання у ЗВО, дати можливість студентам проявити себе. Замовниками тематики конкурсних робіт та засновниками премій для переможців були провідні підприємства та організації м. Дніпро. Переможці конкурсу отримували дипломи, грошові призи, цінні подарунки, а також можливість реалізувати запропонований проєкт на практиці. Отже, інтерактивні методики кейсового навчання знаходять своє відображення не лише в процесі безпосереднього викладання та вивчення дисципліни, а й за межами навчальних аудиторій.

Встановленню партнерських відносин між закладами освіти та роботодавцями сприяють заходи в рамках всеукраїнського проєкту Uni-Biz Bridge, що проводиться компанією UGEN [272]. В межах проєкту проводиться цілий комплекс навчальних заходів як для студентів (із використанням кейс-методу та формуванням команд студентів-учасників з усіх регіонів України, які спільно вирішують практичні кейси), так і для викладачів стосовно підвищення

якості викладацької діяльності. Всі ці приклади успішної взаємодії освіти та бізнесу засвідчують наявність позитивних зрушень у напрямі формування діалогу між закладами освіти та роботодавцями.

Серед превентивних заходів, які сприятимуть покращенню стану молодіжного ринку праці, варто відзначити необхідність формування ефективної системи професійної орієнтації, яка має проводитися ще зі шкільних лав. Правильний вибір свого професійного шляху з урахуванням бажань та здібностей є вкрай важливим для молоді. Постійний моніторинг професійних спрямувань сприятиме самовизначенню молодих людей та їх самореалізації у майбутньому. В рамках даного напрямку *доцільно запропонувати активізацію співпраці органів ДСЗ із закладами освіти, що має вираження у організації профорієнтаційних заходів на базі закладів освіти за участю їх керівництва та викладачів, що має переваги як для сфери освіти (інформаційна кампанія щодо наявних спеціальностей/освітніх програм та заохочення майбутніх абітурієнтів до вступу на бажану спеціальність, надання конкретної інформації щодо умов вступу до навчального закладу), так і для центру зайнятості (активізація профорієнтаційної роботи, налагодження партнерства зі сферою освіти з метою покращення стану зайнятості молоді).*

Важливою складовою політики у сфері зайнятості, яка покладена на ДСЗ, також є проведення постійних досліджень ринку праці та ринку освітніх послуг, прогнозування попиту і пропозиції робочої сили, а також коригування політики зайнятості у відповідності до виявлених змін [273, 274, 275].

Весь вищенаведений комплекс заходів сприятиме не лише вирішенню проблемних аспектів розвитку молодіжного ринку праці та нейтралізації загрози зростання безробіття серед молоді, а й надасть можливість сформуванню цілісного механізму забезпечення соціальної безпеки на ринку праці.

З метою практичної реалізації заходів щодо посилення ефективності взаємодії сфер освіти, влади та бізнесу *пропонуємо авторський проєкт з розвитку підприємництва серед молоді, що визначає комплекс заходів,*



спрямованих на формування знань та навичок щодо особливостей заснування власної справи, а саме впровадження шкіл стартапів (шкіл молодіжного підприємництва) на національному та регіональному рівнях. За результатами експертного опитування, наведеними у розділі 4.1 дисертаційної роботи, саме цей напрям подолання загрози молодіжного безробіття, буде найбільш дієвим. Тим більше, що він поєднує в собі *можливість одночасного вирішення* одразу декількох проблемних питань, відповідно забезпечуючи досягнення 4-х визначених цілей стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці:

- досягнення збалансованості ринку праці за рахунок скорочення кількості безробітних та створенню додаткових робочих місць;
- сприяння детінізації ринку праці за допомогою інформаційних заходів в рамках проекту для молоді щодо ризиків неформальної зайнятості та приховування заробітних плат від оподаткування;
- зниження безробіття серед молоді та осіб старшого віку за рахунок розвитку малого та середнього підприємництва (важливо відмітити позитивний ефект проекту не лише для молоді, а й для осіб старшого віку, які, по-перше, можуть бути залучені до процесу наставництва і професійного коучингу, передаючи свій професійний досвід молоді; а по-друге, можуть бути працевлаштовані на новостворені підприємства);
- зростання рівня оплати праці та трудових доходів населення (молодіжне підприємництво у перспективі сприятиме збільшенню трудових доходів працівників та формуванню значної частки середнього класу в Україні, який, як відомо, є рушійною силою економічного розвитку).

В Україні вже є певний позитивний досвід щодо розвитку шкіл стартапів. Так, перша Стартап-школа «Sikorsky Challenge» почала свою діяльність у 2014 році на базі КПІ ім. Ігоря Сікорського. В рамках співпраці з нею почала створюватися регіональна мережа стартап-шкіл, що мають на меті генерування молодіжних ідей та впровадження їх у життя. У той же час слід відмітити невисокі темпи створення нових шкіл стартапів на сучасному етапі розвитку економіки, а також суттєві відмінності стартап-шкіл від запропонованого

проєкту «Школа молодіжного підприємництва». Зокрема, вони полягають в тому, що стартап-школи мають на меті розвиток інноваційного підприємництва та орієнтовані на генерування інноваційних ідей з подальшим пошуком інвесторів для їх практичного впровадження; в той час як школа молодіжного підприємництва покликана сприяти започаткуванню та розвитку власної справи, забезпечуючи формування підприємницьких навичок та набуття основних знань щодо організації підприємницької діяльності, а також практичну допомогу відносно її формування за рахунок апробації моделей свого бізнесу на реальних підприємствах. Таким чином, школа молодіжного підприємництва має більш універсальний характер, а також визначається активною участю органів державної влади, закладів освіти та роботодавців у своїй діяльності [276, 277, 278]. Основними стейкхолдерами проєкту зможуть виступити:

- *зі сторони держави*: Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України; Міністерство освіти України; Державна служба зайнятості України; місцеві органи державної влади та регіональні представництва Державної служби зайнятості;
- *зі сторони роботодавців*: Федерація роботодавців України; регіональні організації роботодавців; суб'єкти господарювання;
- *зі сторони сфери освіти*: заклади вищої, передвищої та професійно-технічної освіти.

Цільову групу проєкту формують здобувачі освіти та випускники закладів освіти, активна молодь, яка зацікавлена в започаткуванні власного бізнесу. За результатами впровадження проєкту у перспективі очікується створення робочих місць та зростання рівня молодіжної зайнятості; підвищення рівня доходів населення; детінізація соціально-трудових відносин; збільшення надходжень до державного бюджету. Механізм впровадження проєкту «Школа молодіжного підприємництва» наведений на рис. 5.7.



Рис. 5.7 Механізм впровадження проєкту «Школа молодіжного підприємництва»

Джерело: розробка автора

Визначаючи основні етапи реалізації запропонованого проєкту, слід врахувати конкретні заходи, які мають бути здійснені в межах кожного конкретного етапу.

Підготовчий етап передбачає:

- формування спільного простору майбутніх підприємців (на базі закладів освіти або організації роботодавців);
- пошук партнерів проєкту (представників бізнес-спільнот, власників бізнесу, фахівців з розвитку власної справи) та обговорення умов співпраці з ними;
- оголошення конкурсу щодо участі в проєкті серед закладів освіти: основними критеріями відбору буде наявність необхідної матеріально-технічної бази та встановлені зв'язки із роботодавцями, які можуть бути учасниками проєкту;
- створення інформаційної платформи в мережі інтернет для підприємців-початківців;
- проведення рекламної кампанії проєкту серед випускників та студентів закладів освіти, а також усіх бажаючих організувати власний бізнес осіб віком до 35 років;
- оголошення конкурсу щодо участі в проєкті серед талановитої молоді: задля того, щоб потрапити до школи молодіжного підприємництва, претендентам необхідно буде представити свою бізнес-ідею та пройти тестування щодо наявності підприємницьких здібностей. Студенти та випускники, що покажуть найвищі результати тестування та найцікавіші ідеї для започаткування бізнесу, матимуть змогу безкоштовного навчання у школі;
- складання плану організації процесу навчання та навчальної програми проєкту.

Після проведення вищезазначених заходів пропонується етап детального оцінювання підприємницького потенціалу молоді та формування

комунікаційних зв'язків між учасниками та тренерами. Даний етап передбачає поглиблене знайомство з майбутніми підприємцями та їхніми ідеями.

На наступному етапі відбуватиметься проведення навчальних і практичних заходів у формі тренінгів та майстер-класів, включаючи питання щодо ознайомлення учасників із останніми змінами та нововведеннями у законодавстві України відносно розвитку підприємництва; особливостей створення та реєстрації нових суб'єктів підприємницької діяльності; можливих ризиків та перешкод на шляху розвитку бізнесу, а також можливостей їх уникнення; особливостей вітчизняної податкової політики, важливості сплати податків та виплати «білої» заробітної плати, а також ведення формальних соціально-трудових відносин та офіційного працевлаштування найманих працівників.

Важливим питанням також має стати вивчення умов, чинників та резервів зростання ефективності економічної діяльності та забезпечення соціальних інтересів працівників, зокрема в контексті розвитку корпоративної соціальної відповідальності. На даному етапі передбачається активне залучення до освітнього процесу підприємців, які можуть надати практичну інформацію щодо реального становища бізнесу в Україні, навести приклади успішного ведення власної справи та усунення перешкод на цьому шляху. Оскільки характерною рисою школи молодіжного підприємництва є розробка та впровадження в життя своєї бізнес-ідеї, передбачається практична робота над власними бізнес-проектами учасників за активної участі та із використанням бази підприємств-партнерів школи.

Саме на останньому етапі проекту школи молодіжного підприємництва передбачається представлення результатів роботи та публічний захист бізнес-ідеї серед основних стейкхолдерів: представників суб'єктів господарювання, які брали безпосередню участь у проекті; органів державної влади та державної служби зайнятості; об'єднання роботодавців; закладів освіти. За підсумками етапу апробації результатів учасникам школи надається подальша

інформаційно-консультаційна, методична та фінансова підтримка розвитку власного бізнесу.

Запропонований проєкт надасть можливість покращити стан зайнятості молоді та розвиток молодіжного підприємництва, що, в свою чергу, сприятиме формуванню стану захищеності соціальних інтересів молоді на ринку праці, а отже, матиме позитивне відображення на рівні соціальної безпеки на ринку праці України та регіонів.

Окремої уваги у процесі реалізації стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці заслуговує її *напрямок стосовно формування ефективної зайнятості та високої конкурентоспроможності осіб старшого віку*. Враховуючи наявність значної кількості сильних сторін даної вікової категорії робочої сили, а також можливостей нейтралізації загроз на ринку праці, пов'язаних зниженням рівня зайнятості та економічної активності осіб старшого віку, вважаємо за необхідне конкретизувати основні напрями та заходи щодо забезпечення їх соціальної безпеки на ринку праці, зокрема у національному та регіональному аспектах. Враховуючи поділ комплексу відповідних заходів на чотири блоки, доцільно визначити механізми їх реалізації в контексті недопущення явища дискримінації за віком, підвищення конкурентоспроможності осіб старшого віку, ощадливого використання трудового потенціалу даної вікової категорії, а також орієнтації на детінізацію соціально-трудових відносин.

Як свідчить досвід економічно розвинених країн, а також дослідження провідних науковців, значна кількість осіб передпенсійного та пенсійного віку на ринку праці не шкодить працевлаштуванню молоді. Більше того, можливість застосування професійного досвіду осіб старшого віку та їх бажання працювати являє собою додатковий резерв щодо розвитку соціально-трудових відносин зайнятості та підвищення рівня життя даної категорії населення. Саме тому у світі набуває свого поширення концепція активного старіння, що передбачає не лише усунення явищ вікової дискримінації та надання робочих місць з гідними умовами праці, а й постійне навчання та професійний розвиток. На жаль, в

Україні все ще зберігаються тенденції щодо дискримінації працівників за віковою ознакою. Зокрема, це стосується осіб передпенсійного та пенсійного віку, оскільки роботодавці намагаються звільнити робочі місця для більш молодих співробітників за рахунок працівників старшого віку. Саме тому з метою захисту осіб старшого віку на законодавчому рівні є необхідною реалізація наступних кроків:

- законодавче закріплення категорії «особи старшого віку», до яких слід віднести громадян України, які знаходяться у передпенсійному та пенсійному віці. Відповідне доповнення доцільно внести до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення»;

- конкретизація дискримінаційних проявів у трудовому законодавстві, зокрема у КЗпП України, а також визначення ступеня відповідальності за дискримінацію осіб старшого віку для роботодавців (у формі грошової компенсації працівникові з боку роботодавця).

До антидискримінаційних заходів також слід віднести проведення інформаційної кампанії серед роботодавців та населення щодо можливостей використання трудового потенціалу осіб старшого віку задля формування позитивного ставлення до них як серед роботодавців, так і в суспільстві в цілому. Інформаційно-просвітницьку функцію на національному та регіональному рівнях доцільно покласти на Державну службу зайнятості України та її регіональні представництва.

Заходи щодо підвищення конкурентоспроможності осіб старшого віку на ринку праці включають: надання податкових пільг для роботодавців, які забезпечують осіб старшого віку робочими місцями (зокрема, можливість часткової компенсації внесків на соціальне страхування, знижені ставки ЄСВ тощо); посилення фінансової підтримки програм ДСЗ стосовно професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації осіб старшого віку; впровадження концепції навчання упродовж життя.

Саме останній напрям висвітлений у проєкті Закону України «Про освіту дорослих», а також визначений у якості пріоритету розвитку сфери

освіти та зайнятості у Стратегії державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 року та Векторах економічного розвитку 2030. Важливість практичного впровадження освіти упродовж життя визначається динамічністю розвитку соціально-економічного середовища, що передбачає необхідність постійного оновлення знань, умінь та навичок у професійній сфері. Все це, в свою чергу, сприятиме забезпеченню високого рівня конкурентоспроможності робочої сили та широким можливостям у працевлаштуванні через відповідність отриманих в процесі навчання компетентностей до вимог роботодавців. Задля практичної реалізації навчання упродовж життя доцільно заохочувати заклади вищої освіти до надання освітніх послуг дорослим, зокрема особам старшого віку, а також стимулювати суб'єкти господарювання до співпраці із ЗВО в рамках навчання осіб старшого віку. У якості позитивного досвіду реалізації концепції навчання упродовж життя можна навести приклад створення соціального проєкту – університетів третього віку на базі ЗВО у м. Дніпро, Київ, Вінниця, Львів, Полтава, Чернігів, Суми та багатьох інших містах України. Окрім широких можливостей навчання та підвищення рівня загальної ерудованості, особи старшого віку налагоджують комунікативні навички та знаходять нові корисні знайомства.

Для посилення взаємодії освіти та бізнесу в контексті навчання осіб старшого віку пропонуємо концептуальний механізм співробітництва роботодавців та закладів освіти, який може бути врахований в процесі реалізації відповідного *проєкту співробітництва, метою якого є сприяння підвищенню рівня конкурентоспроможності осіб старшого віку на ринку праці та забезпечення їх зайнятості за допомогою навчання і підвищення кваліфікації в рамках концепції освіти упродовж життя* (рис. 5.8).



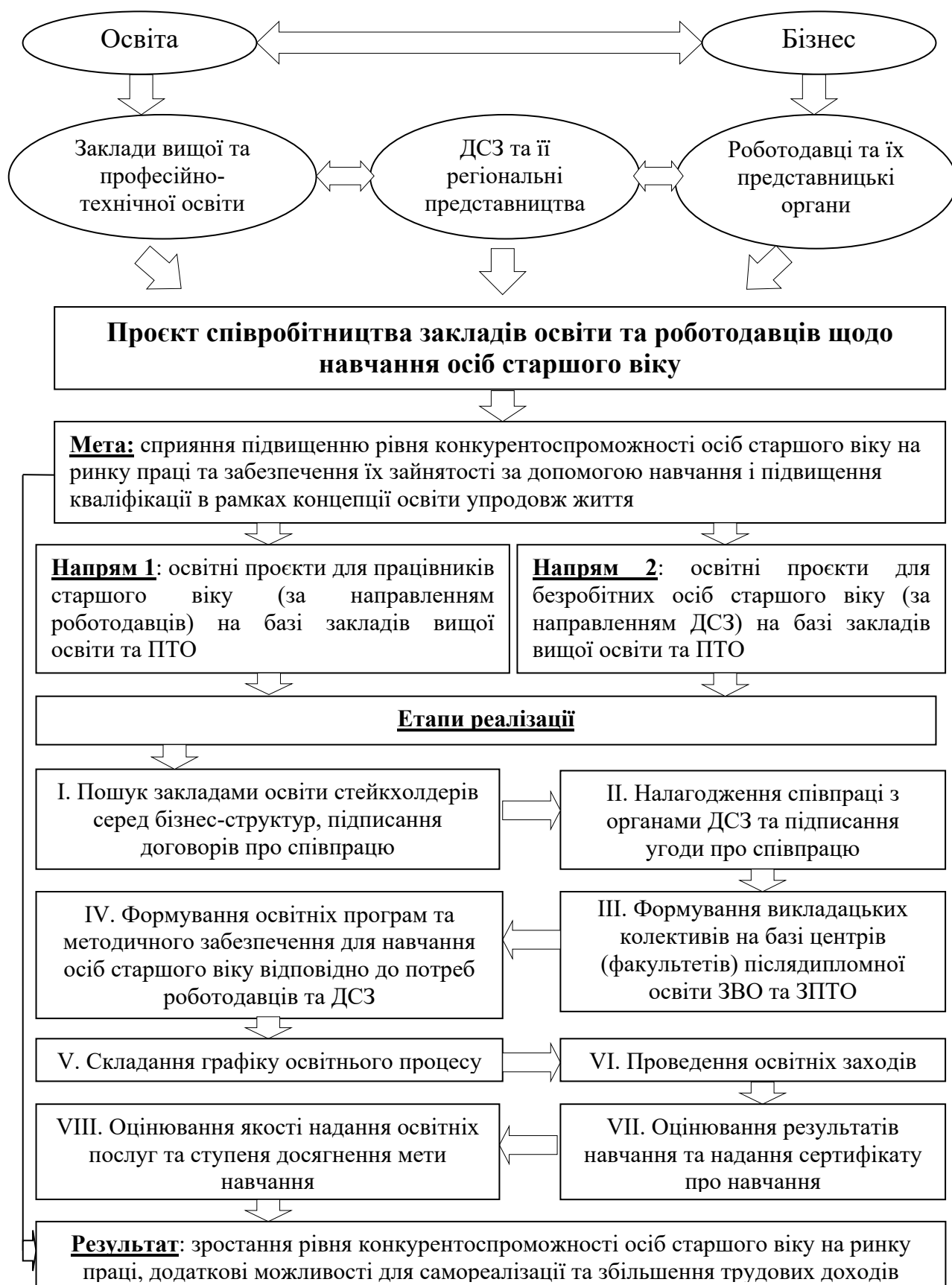


Рис. 5.8 Механізм взаємодії закладів освіти та роботодавців в контексті навчання осіб старшого віку на державному та регіональному рівнях

Джерело: розробка автора

Важливо визначити два окремих напрями співпраці, що може впроваджуватися в життя одночасно, забезпечуючи не лише реалізацію освітніх заходів для працюючого населення старшого віку, що мають на меті удосконалення та актуалізацію наявних професійних знань, умінь та навичок (напрямок 1), а й освітні проекти для безробітних, які знаходяться на обліку ДСЗ та потребують професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації з метою досягнення відповідності власних компетентностей до вимог роботодавців (напрямок 2). Таким чином, практична реалізація обох напрямів сприятиме зростанню рівня конкурентоспроможності осіб старшого віку на ринку праці, отриманню додаткових можливостей для їх самореалізації та збільшення трудових доходів. Останнє може відбуватися як за рахунок працевлаштування безробітних, так і за рахунок професійного зростання працюючих осіб старшого віку, що буде позитивно відзначатися на рівні їх доходів.

Серед етапів реалізації запропонованих напрямів доцільно виділити:

- пошук закладами освіти зацікавлених у співпраці роботодавців, підписання договорів про співробітництво, які будуть документально закріплювати права та обов'язки обох сторін: ЗВО (ЗПТО) та суб'єктів господарювання, в тому числі визначати фінансову складову взаємодії;
- налагодження співробітництва з органами ДСЗ та підписання угоди про співпрацю, яка передбачатиме документальне закріплення основних аспектів взаємодії між ЗВО (ЗПТО) та ДСЗ;
- процес формування викладацьких колективів на базі центрів (факультетів) післядипломної освіти ЗВО та ЗПТО має враховувати потреби замовників освітніх послуг (роботодавців та ДСЗ), визначаючи основні професійно-кваліфікаційні характеристики викладачів. В свою чергу відбір викладацького складу має проводитися на базі оцінювання рівня їх професійної компетентності, а також мотивації до участі у освітньому проекті для осіб старшого віку;

– за участю команди відібраних викладачів, роботодавців і представників ДСЗ відбувається формування освітніх програм та методичного забезпечення для навчання осіб старшого віку;

– наступним етапом має бути складання графіку освітнього процесу, узгодженого із замовниками освітніх послуг (роботодавцями і представниками ДСЗ) та навчального розкладу, який буде враховувати необхідність поєднання процесу навчання і трудової діяльності для працюючих осіб старшого віку;

– проведення освітніх заходів передбачає безпосереднє навчання осіб старшого віку як на базі ЗВО (ЗПТО), так і на базі підприємств для працівників, які навчаються, та на базі центрів зайнятості для безробітних (за взаємною домовленістю учасників процесу);

– оцінювання результатів навчання може проводитися за допомогою тестування або бесіди (цікавим варіантом є поєднання обох інструментів, що надає можливість комплексної оцінки рівня отриманих в процесі навчання знань) та надання сертифікату про навчання (перепідготовку, підвищення кваліфікації тощо);

– оцінювання якості надання освітніх послуг та ступеня досягнення мети навчання передбачає висловлення думки особами старшого віку, які пройшли навчання, та заповнення відповідної анкети на предмет оцінки якості навчання, доступності використаних освітніх методик, досягнення поставленої мети тощо. Наявність зворотного зв'язку є основою для удосконалення освітнього процесу та підвищення його якості у перспективі.

Таким чином, практична реалізація вищенаведених заходів буде сприяти нейтралізації загрози безробіття серед осіб старшого віку та забезпечуватиме покращення стану захищеності їх соціальних інтересів на ринку праці. В переліку стратегічних заходів щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці осіб старшого віку особливе місце посідають заходи щодо ощадливого використання їх трудового потенціалу та підтримання їх працездатності, що передбачають підвищення ступеня відповідальності за

порушення норм охорони праці та посилення контролю з боку державних органів (інспекцій з праці Державної служби з питань праці); а також закріплення на законодавчому рівні можливостей часткової зайнятості та гнучких режимів роботи, що є актуальним напрямом покращення ситуації, враховуючи вікову специфіку даної категорії робочої сили, яка полягає у швидкому зниженні рівня працездатності та результативності праці у випадку здійснення робочих функцій на загальних засадах, без урахування необхідності більш тривалих періодів відпочинку. Вразливість осіб старшого віку на ринку праці полягає не лише у необхідності врахування особливостей відновлення їх працездатності, поширенні дискримінаційних проявів з боку роботодавців, а й у наявності значної частки зайнятих у неформальному секторі. Тінізація зайнятості серед осіб старшого віку спричинена складністю працевлаштування у формальному секторі, а також прагненням знайти будь-яку роботу щоб покращити своє матеріальне становище (один із наслідків низького рівня пенсійного забезпечення та недосконалості пенсійної системи). Саме тому важливу роль у процесі забезпечення соціальної безпеки на ринку праці осіб старшого віку займають заходи щодо їх орієнтації на формальні трудові відносини та боротьба з неформальною зайнятістю, зокрема, проведення інформаційної кампанії щодо ризиків неформальної зайнятості (задля досягнення комплексного ефекту відповідну інформацію доцільно включити у освітню програму в рамках проекту співробітництва закладів освіти та роботодавців щодо навчання осіб старшого віку), а також удосконалення пенсійної системи та підвищення якості пенсійного забезпечення на принципах соціальної справедливості (зокрема, індексація пенсій для всіх без виключення категорій пенсіонерів, пропорційно обсягу їх страхового стажу).

Комплексний характер в процесі забезпечення соціальної безпеки на ринку праці та нейтралізації ключових загроз має *розвиток нетрадиційних (нестандартних, інноваційних) форм зайнятості* населення. Застосування таких форм зайнятості буде мати позитивний вплив на зайнятість молоді та осіб

старшого віку, забезпечувати можливості отримання додаткових доходів або збереження існуючого рівня оплати праці разом із більш зручним графіком роботи, що сприятиме мобільності молодих працівників та є більш зручним для збереження високої працездатності осіб старшого віку. Крім того, розвиток нетрадиційних форм зайнятості за умови зваженої податкової політики та законодавчого їх закріплення сприятиме детінізації соціально-трудоких відносин та усуненню диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці. Наразі найбільш розповсюдженими нестандартними формами зайнятості є: залучена праця (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу); повна зайнятість (так звана телеробота (дистанційна робота), що полягає у виконанні відповідної роботи удома або в коворкінг-центрах та передачі її результатів замовнику через мережу Інтернет); фріланс (дистанційне виконання роботи в межах однієї професії та продаж її результатів різним клієнтам, без наявності одного роботодавця); нестандартні моделі робочого часу (гнучкі графіки роботи, розподіл робочого часу між декількома працівниками тощо). Розвиток нестандартних форм зайнятості буде забезпечувати робочими місцями безробітне населення, зокрема найменш захищені на ринку праці категорії робочої сили; сприяти підвищенню рівня доходів працівників, які можуть використовувати нетрадиційну зайнятість у якості додаткового заробітку.

З метою поширення практики застосування нестандартних форм зайнятості в Україні є необхідним врахування цілого ряду чинників. Так, серед основних умов широкого впровадження таких форм зайнятості, слід визначити наступні:

- законодавче закріплення та регулювання нестандартних форм зайнятості населення;
- удосконалення нормативно-правової бази в контексті забезпечення рівних прав і можливостей працівників незалежно від форми зайнятості;
- посилення рівня соціального захисту зайнятих за умов нестандартної зайнятості, зарахування часу відповідної діяльності до трудового стажу;

- стимулювання поширення нестандартних форм зайнятості з боку держави за допомогою зваженої податкової політики одночасно з покращенням якості адміністрування податків;

- дотримання принципів соціальної справедливості та партнерства сторонами соціально-трудових відносин незалежно від того, формат традиційної чи нетрадиційної зайнятості застосовується;

- усунення негативного ставлення до нестандартних форм зайнятості, що панують в суспільстві, зокрема за рахунок активізації просвітницької роботи з роботодавцями та працівниками щодо нестандартної зайнятості;

- інформаційно-консультаційна підтримка щодо організації та розвитку таких форм зайнятості;

- широкий розвиток відповідних он-лайн платформ;

- інформатизація та діджиталізація бізнес-процесів;

- навчання та підвищення кваліфікації працівників, які здійснюють трудову діяльність в рамках нестандартних форм зайнятості щодо особливостей її провадження та підвищення ефективності роботи;

- залучення кращої позитивної практики розвинених країн щодо використання нестандартних форм зайнятості;

- моніторинг стану та перспектив розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні [245, 246, 247, 248].

Концептуальні засади поширення нестандартних форм зайнятості в Україні наведено на рисунку 5.9.

Серед основних методів поширення нестандартної зайнятості вважаємо за доцільне визначити шість основних груп, які передбачають застосування відповідних інструментів як на рівнях держави та регіону, так і на рівнях суб'єктів господарювання та працівника (індивіда). В залежності від використання того чи іншого інструмента доцільним є залучення різних суб'єктів впливу на процес розповсюдження нестандартних форм зайнятості в Україні.



Рис. 5.9 Концептуальні основи поширення нестандартних форм зайнятості в Україні

Джерело: розробка автора

Якщо використання законодавчих та економічних методів стимулювання розвитку нетрадиційної зайнятості беруть на себе органи державної та місцевої влади, то застосування соціальних, інформаційних, освітніх та аналітичних методів може бути передбачене на усіх наведених рівнях, в тому числі на рівні суб'єктів господарювання.

Важливою умовою ефективності процесу впровадження нетрадиційних форм зайнятості на вітчизняному ринку праці є комплексний підхід та залучення зусиль усіх його суб'єктів щодо досягнення результату, який буде виражатися у подоланні проблемних аспектів та недоліків функціонування нестандартної зайнятості у сучасних реаліях економічного середовища.

Погоджуємося із дослідником А. Л. Красильщиковим щодо необхідності розробки та прийняття законопроекту стосовно захисту трудових прав працівників за нестандартними формами зайнятості, включення до чинних нормативно-правових актів (зокрема проекту Трудового Кодексу України) гарантій зайнятості та оплати праці, що будуть регулювати особливості ведення соціально-трудова відносин у системі нетрадиційного працевлаштування, ратифікації Конвенцій МОП щодо соціального захисту працівників, які здійснюють свою діяльність в межах нестандартних форм зайнятості [279]. Специфіка нетрадиційної зайнятості має бути врахована і на всіх рівнях договірного регулювання соціально-трудова відносин: генеральній угоді на наступний період, галузевих та регіональних угодах, колективний договора підприємств. Все це забезпечуватиме міцний фундамент для соціального захисту працівників та широке використання можливостей нетрадиційних форм зайнятості, спрямованих на зміцнення соціальної безпеки на ринку праці. Безпечне застосування відповідного формату соціально-трудова відносин для держави стане можливим за допомогою оподаткування. Вважаємо за доцільне використання знижених (пільгових) ставок ЄСВ для нетрадиційно зайнятих, що буде формувати соціальний захист таких працівників, а також рівні умови для усіх працюючих, незалежно від форми зайнятості, що відображатиме



врахування принципу соціальної справедливості у соціально-трудових відносинах.

Окрім вищенаведених пропозицій щодо поширення нестандартних форм зайнятості в Україні та їх законодавчого закріплення, окремим важливим напрямом є навчання працівників, які зайняті за таким форматом, на рівні суб'єктів господарювання. Тут мається на увазі надання працівникам права вибору гнучких графіків роботи, що також є різновидом нетрадиційної зайнятості, або дистанційної (віддаленої) роботи, з подальшим навчанням щодо особливостей виконання робочих функцій та посадових обов'язків у випадку застосування нестандартних форм зайнятості. Особливої актуальності вищенаведені формати роботи набувають для молоді, оскільки надають додаткові зручності та можливості ефективного використання власного часу, а також працівників старшого віку, враховуючи психо-фізіологічні особливості їх віку та необхідність ощадливого використання трудового потенціалу. Важливе значення дистанційна зайнятість відіграє в умовах карантинних обмежень, пов'язаних з пандемією COVID-19, яка спричинить негативні наслідки для функціонування ринку праці через неспроможність більшості суб'єктів господарювання до подолання кризових явищ та відповідне скорочення кількості робочих місць.

Інформаційний блок заходів щодо поширення нестандартних форм зайнятості є найбільшим за своїм наповненням, оскільки включає інформаційно-просвітницьку роботу щодо можливостей нестандартної зайнятості та інформаційно-консультаційну підтримку щодо організації та розвитку нестандартних форм зайнятості, що може надаватися Державною службою зайнятості населення та регіональними центрами зайнятості; розвиток он-лайн платформ щодо пошуку вакансій нетрадиційного формату. Наразі в Україні та світі існує значна кількість бірж фрілансу – спеціальних сайтів, призначених для пошуку роботи фрілансерами, і навпаки, пошуку фрілансерів роботодавцями. У той же час слід відмітити певну стихійність цього процесу та необхідність включення до процесів працевлаштування за нестандартними

формами зайнятості ДСЗ. Враховуючи розвиток електронних послуг та інформатизацію діяльності служби зайнятості, доцільно розширити її функції у контексті нетрадиційного працевлаштування.

Важливою умовою застосування гнучких та дистанційних форм роботи на рівні підприємств є діджиталізація бізнес-процесів, що дозволить розширити можливості виконання працівниками своїх функцій у зручній для них та керівництва формі, а також підвищити результативність праці та ефективність використання робочого часу.

У той же час запорукою ефективності застосування нестандартних форм зайнятості є моніторинг їх впровадження та розвитку, який має включати два основні напрями:

1. Порівняльну оцінку результативності діяльності працівників традиційних та нетрадиційних форм зайнятості.

2. Оцінку основних індикаторів ринку праці та соціальної безпеки на ньому (співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, навантаження на одну вакансію, рівень участі в робочій силі, рівень зайнятості, рівень безробіття, у тому числі молодіжного, рівень неформальної зайнятості, показники оплати праці) до та після поширення нетрадиційних форм зайнятості.

Враховуючи багаторівневість соціальної безпеки на ринку праці, вплив розповсюдження нестандартних форм зайнятості населення також доцільно оцінювати на рівні держави, регіонів та суб'єктів господарювання.

Визначаючи необхідність комплексного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці окремої уваги потребують *стратегічні заходи* на державному та регіональному рівні, які покликані сформулювати стан захищеності інтересів населення у *питаннях оплати праці*. Зниження реальних доходів населення, що має своє вираження у низькому рівні ціни робочої сили у поєднанні з високою вартістю життя, відсутність матеріальної зацікавленості працівників у результатах своєї роботи, а також соціальної справедливості в процесі формування та здійснення оплати праці, неефективний розподіл робочої сили

за галузевою, територіальною, гендерною та іншими ознаками, зниження рівня платоспроможного попиту населення – все це становить серйозні загрози соціальній безпеці на ринку праці в контексті її оплати. Саме тому вкрай необхідним є комплекс заходів, спрямованих на їх подолання, який становить важливу складову стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці. Усі заходи щодо нейтралізації вищенаведених загроз, на нашу думку, доцільно поділити на п'ять напрямів, що пов'язане із фактичним невиконанням заробітною платою своїх функцій: відтворювальної, стимулюючої, соціальної, регулюючої та функції формування платоспроможного попиту населення.

Першочерговими заходами щодо нейтралізації загрози низького рівня ціни робочої сили у поєднанні з високою вартістю життя є підвищення мінімальних соціальних стандартів до загальноєвропейського рівня та максимально можлива стабілізація інфляційних коливань. Варто зазначити, що наявність стабільної інфляції та зниження її рівня відіграє позитивну роль як для населення, що отримує більший розмір реальних доходів та може збільшити рівень свого добробуту, так і для держави, що позначається на прогнозованості доходів і видатків державного бюджету, і для бізнесу, в контексті створення сприятливого економічного середовища та інвестиційного клімату. Саме тому важливим у даному напрямі є проведення ефективної монетарної політики держави. Забезпечити нейтралізацію впливу зростання індексу споживчих цін на рівень реальних доходів населення також покликана індексація заробітних плат, яка здійснюється в межах Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та Постанови КМУ «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення». В той же час в Україні спостерігається часткове пом'якшення проблеми зниження реальної заробітної плати за допомогою механізму індексації. Погоджуємося із думкою проф. О. А. Дороніної щодо необхідності удосконалення механізму індексації заробітної плати через врахування соціально-демографічної складової (загального рівня трудового доходу, кількості утриманців у родині тощо), а також розробки та впровадження методики розрахунку прожиткового

мінімуму і встановлення мінімальної заробітної плати за регіональною ознакою [262, с. 411]. На думку експерта із соціальних питань А. Павловського, важливим є встановлення прожиткового мінімуму для працездатних осіб на основі перегляду та актуалізації наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, з урахуванням потреб працівників на забезпечення житлом, медичним обслуговуванням, освітою відповідно до ратифікованої Україною Конвенції МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики та індексу споживчих цін [280].

В процесі підвищення мінімальних соціальних стандартів необхідним є забезпечення справедливої диференціації заробітних плат за галузевою, регіональною, гендерною, посадовою, кваліфікаційною ознаками. Зокрема, наразі максимальний обсяг заробітної плати зберігається у сфері послуг та фінансової діяльності, на противагу матеріальному виробництву. Крім того, наразі в Україні зберігається тенденція щодо непропорційного підвищення оплати праці для працівників різної кваліфікації, що спричиняє втрату соціальної справедливості у розподілі трудових доходів та наявність зрівняльного підходу, через який втрачається соціальна значимість висококваліфікованої праці в суспільстві. Знецінення інтелектуального потенціалу через зрівняння розміру трудових доходів із представниками малокваліфікованої праці має своїм наслідком не лише наявність загрози зниження рівня добробуту, а й посилення «відпливу інтелекту» за кордон. Саме тому важливим завданням держави у контексті забезпечення безпеки оплати праці є регулювання процесів диференціації доходів за допомогою інструментів макроекономічної політики, зокрема монетарного, грошово-кредитного, податкового характеру.

Окремої уваги потребує вирішення проблеми заборгованості із виплати заробітної плати. Складність зазначеного питання для суб'єктів господарювання полягає у тому, що вони скорочують витрати на працю заради збереження робочих місць, а затримки у виплаті заробітної плати виникають через фінансову неспроможність своєчасного розрахунку із працівниками. У

той же час функціонування підприємств, які знаходяться на межі банкрутства, стримує різке зростання рівня безробіття у національному масштабі. Економічно розвинені країни світу в свою чергу мають можливості до застосування більш жорстких методів боротьби із заборгованістю підприємств щодо заробітної плати, а саме значних штрафних санкцій з обов'язковою виплатою матеріальної шкоди працівникам. Враховуючи вимоги трудового законодавства та ратифікованої Україною Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати», доцільним є посилення відповідальності роботодавців за несвоєчасну виплату заробітної плати, а саме виплата пені за кожний день затримки заробітної плати та контроль за її сплатою з боку державних органів. Крім того, вважаємо за доцільне створення державного гарантійного фонду, що буде забезпечувати виплату заробітної плати у повному обсязі у випадку неплатоспроможності суб'єкта господарювання. Позитивним кроком на шляху вирішення проблеми заборгованості із виплати заробітної плати стало відкриття у 2019 році дворічного Проекту МОП «Оплата праці в Україні: технічна допомога задля подолання заборгованості із заробітної плати, встановлення мінімальної зарплати та рівного винагородження», який базується на трьох компонентах: подолання заборгованості із виплати заробітної плати; створення механізму встановлення мінімальної заробітної плати згідно з Конвенцією МОП № 131 (про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються); забезпечення рівного винагородження за рівноцінну працю та скорочення гендерного розриву в оплаті праці [281]. Даний проект передбачає цілий ряд заходів консультативно-інформаційного характеру, а також надання всебічної допомоги у формуванні соціального діалогу, спрямованого на вирішення вищенаведених питань. Однак слід зауважити необхідність розвитку підприємницького сектора, створення сприятливих умов для залучення іноземних інвестицій у вітчизняну економіку, що буде сприяти покращенню фінансових можливостей підприємств, позитивно відобразиться на зростанні продуктивності праці та збільшенні рівня заробітної плати працівників. Важливим напрямом щодо забезпечення

принципу соціальної справедливості в оплаті праці з боку держави є збільшення фінансування бюджетної сфери, зокрема освіти і науки, та охорони здоров'я, що визначатиме цінність висококваліфікованої праці та стане одним із чинників зменшення відпливу інтелекту за межі країни.

З метою легалізації тіньових доходів населення, на нашу думку, необхідним є зниження податкового навантаження на фонд заробітної плати, зокрема за рахунок зниження ЄСВ та впровадження диференційованої шкали податку на доходи фізичних осіб. Крім того, доцільним було б скасування військового збору. Все це у комплексі із посиленням контролю за здійсненням податкових платежів та соціальних внесків, а також покращенням якості адміністрування податків сприятиме детінізації оплати праці.

Узагальнюючи вищезазначені заходи щодо нейтралізації загроз та забезпечення безпеки оплати праці, *пріоритети* державної та регіональної політики мають бути спрямовані на:

- підвищення мінімальних соціальних стандартів, зокрема збільшення мінімальної заробітної плати та актуалізація прожиткового мінімуму до сучасних реалій життя населення та задоволення їх потреб;
- стабілізація інфляційних процесів за рахунок ефективної монетарної політики держави;
- регулювання процесів диференціації доходів населення з урахуванням принципу соціальної справедливості (рівна винагорода за рівноцінну працю, пропорційність у збільшенні трудових доходів працівників різної кваліфікації; подолання гендерних, галузевих, територіальних, професійних та кваліфікаційних диспропорцій);
- удосконалення механізму проведення індексації заробітних плат (врахування соціально-демографічної складової, зниження порогу індексації тощо);
- посилення відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати;

- зниження податкового навантаження на фонд заробітної плати (зниження ЄСВ та впровадження диференційованої шкали податку на доходи фізичних осіб, скасування військового збору);

- посилення контролю за сплатою податків та соціальних внесків зі сторони державних органів з метою детінізації оплати праці;

- впровадження мотиваційних механізмів на рівні суб'єктів господарювання, що будуть забезпечувати зв'язок результатів праці з її оплатою;

- забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці над темпами збільшення середньої заробітної плати за рахунок впровадження інноваційних технологій у виробництво та управління виробничими процесами;

- розвиток малого та середнього бізнесу та створення нових робочих місць з гідною оплатою праці;

- покращення інвестиційного клімату задля розвитку підприємництва.

У процесі реалізації заходів, запропонованих в рамках стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, важливо проводити *моніторинг та контроль результатів*, що має своє вираження у відстеженні кількісних індикаторів та якісних змін соціально-економічних процесів у сфері зайнятості й оплати праці. У цілому моніторинг та контроль є односпрямованими процесами, оскільки мають на меті сприяння досягненню поставлених стратегічних цілей. У той же час принциповою відмінністю цих понять є те, що *моніторинг* являє собою процес постійного спостереження змін та збору інформації, необхідної для порівняння тих чи інших критеріїв та індикаторів стратегії, в той час як *контроль* – процес оцінки зазначених індикаторів задля аналізу міри досягнення поставленої мети. Таким чином, моніторинг є початковою стадією процесу оцінювання тих чи інших явищ, оскільки надає можливість збору та вивчення необхідної інформації для здійснення подальшого контролю.

Виходячи із авторських пропозицій, спрямованих на досягнення стратегічних цілей щодо збалансованості розвитку ринку праці, його

детінізації, зниження безробіття серед молоді та осіб старшого віку, зростання рівня оплати праці та трудових доходів населення, важливою складовою забезпечення соціальної безпеки на ринку праці є впровадження системи багаторівневого моніторингу відповідних загроз та поточних тенденцій (рис. 5.10).

В залежності від рівня соціальної безпеки на ринку праці, функції щодо проведення моніторингу вважаємо за доцільне розподілити між Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Державною службою з питань праці, Державною службою зайнятості та Державною службою статистики України, в залежності від конкретизованого об'єкта моніторингу. Так, за Мінекономіки доцільно закріпити загальне керівництво та контроль результатів моніторингу, проведення комплексної рейтингової оцінки регіонів України за індикаторами соціальної безпеки на ринку праці, а також визначення пріоритетних напрямів державної політики.

Функції Держпраці передбачають проведення моніторингу неформального ринку праці та заборгованості із виплати заробітної плати. Державна служба зайнятості вестиме облік та здійснюватиме оцінку стану попиту та пропозиції робочої сили, з урахуванням інформації щодо наявних вакансій та кількості зареєстрованих безробітних, приділяючи особливу увагу соціально вразливим категоріям робочої сили, зокрема молоді та особам старшого віку. За Державною службою статистики доцільно закріпити функції щодо збору та узагальнення статистичної інформації, проведення розрахунків ключових індикаторів соціальної безпеки на ринку праці, які засвідчують основні тенденції її сучасного стану.

Мета моніторингу, яка полягає у відстеженні змін рівня соціальної безпеки на ринку праці, оцінці ключових загроз та перспектив їх нейтралізації, конкретизується у завданнях, що включають не лише необхідність проведення комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці та оцінки загроз розвитку ринку праці, а й аналіз перспектив нейтралізації цих загроз.





Рис. 5.10 Механізм проведення багаторівневого моніторингу соціальної безпеки на ринку праці

Джерело: розробка автора

Процедура досягнення поставленої мети та виконання запланованих завдань базується на принципах моніторингу та відповідному ресурсному забезпеченні, враховує широкий інструментарій для проведення оцінки, та проходить традиційні етапи: підготовку, проведення спостереження, обробку результатів, підведення підсумків. Процес моніторингу спрямований на визначені складові соціальної безпеки на ринку праці, а також базується на використанні критеріїв та індикаторів в залежності від її рівня (державного, регіонального, рівня суб'єктів господарювання). Вимірником результативності та якості проведеного моніторингу буде слугувати виявлення тенденцій рівня соціальної безпеки на ринку праці, визначення загроз та перспектив їх нейтралізації, що стане основою для коригування напрямів державної, регіональної та корпоративної політики.

### **5.3 Стратегічні пріоритети соціальної безпеки на внутрішньофірмовому ринку праці**

Трансформаційні зміни соціально-економічного середовища здійснюють вплив не лише на функціонування ринку праці країн та регіонів, а й на формування HR-стратегій підприємств та організацій. Таким чином, суб'єкти господарювання стають джерелом змін та продукують появу тих чи інших явищ на ринку праці, зокрема нетрадиційних форматів здійснення трудової діяльності, принципово нових професій, які продиктовані необхідністю застосування цифрових технологій, посилення професійно-кваліфікаційної значимості людини в процесі праці, що є наслідком переходу до економіки знань, а також зростання конкуренції між роботодавцями за перспективних і мотивованих співробітників. Саме тому особливої ролі в сучасних умовах діяльності організацій набуває формування стратегії управління персоналом, яка орієнтована на професійний розвиток працівників, комфортні умови ведення трудової діяльності та мотиваційні чинники.

За даними дослідження компанії PwC «Майбутнє ринку праці: протистояння тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році», працівникам у найближчому майбутньому необхідно буде не тільки підлаштовуватися під організаційні зміни, а й бути готовими вчитися новим навичкам і набувати нового досвіду в будь-якому віці, пробувати свої сили в інших професіях і навіть перекваліфікуватися в середині кар'єрного шляху [282, с. 29]. При цьому працівникам має надаватися всебічна допомога з боку держави та роботодавців у питаннях організації навчання та перепідготовки, а також стимулювання так званих гнучких навичок – “soft skills”, які сприяють адаптації до змін та генерування інновацій у будь-якій сфері прикладання праці. Такими навичками є адаптованість до мінливого середовища, здатність вирішувати проблемні ситуації та діяти у непередбачуваних обставинах, навички ефективних комунікацій, емоційний інтелект, здатність до навчання, креативність, лідерство, володіння цифровими технологіями, управління ризиками, підприємницькі здібності, STEM-навички (поєднання практичних навичок у сферах загальної науки, технологій, інжинірингу та математики, що надає можливість навчання задля подальшого успішного працевлаштування та підвищення конкурентоспроможності майбутнього фахівця).

За даними опитування PwC, в якому взяли участь 10 029 громадян Китаю, Німеччини, Індії, Великобританії та США, 65 % респондентів вважають, що розвиток технологій підвищить їхню конкурентоспроможність на ринку праці в майбутньому; 74 % опитаних дотримуються думки, що повинні самостійно адаптуватися до змін попиту на кваліфікаційні навички, не сподіваючись на роботодавця; при цьому 74 % осіб висловили готовність до освоєння нових навичок або повної перекваліфікації з метою працевлаштування у майбутньому [282, с. 33]. Саме тому можна зробити висновок про важливість врахування у HR-стратегії організацій освітньої складової, яка сприятиме підвищенню конкурентоспроможності працівників і як наслідок – посиленню їхньої соціальної безпеки у сфері зайнятості та оплати праці.

HR-стратегія організації (кадрова стратегія, стратегія управління персоналом) являє собою складову бізнес-стратегії, програму дій довгострокового характеру, що включає цілі та задачі, а також конкретні напрями і очікувані результати у роботі з персоналом. В процесі свого формування стратегія має базуватися як на наявних проблемах у сфері соціально-трудових відносин, так і враховувати можливості та перспективи розвитку системи управління персоналом. Серед основних її напрямів – організація ефективного управління у сфері прийому та адаптації кадрів, оплати та мотивації праці, навчання і розвитку, оцінювання працівників, ротації та кар’єрного зростання, звільнення персоналу. У той же час особливої актуальності в сучасних умовах функціонування суб’єктів господарювання набуває необхідність забезпечення стану захищеності соціальних інтересів працівників, особливо у питаннях зайнятості та оплати праці. Саме тому вважаємо за доцільне розробку *корпоративної стратегії забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці* на рівні підприємств та організацій, що є складовою HR-стратегії, та сприяє формуванню стану захищеності соціальних інтересів персоналу у відносинах зайнятості та оплати праці на основі подолання існуючих загроз та використання наявних можливостей в умовах нестабільності соціально-економічного середовища, з метою забезпечення ефективності праці та високого рівня трудових доходів працівників.

Враховуючи відмінності та специфіку рівня суб’єктів господарювання в процесі формування стратегії вважаємо за доцільне деталізувати її структуру та визначити характеристики її основних цілей та напрямів їх забезпечення (рис. 5.11).

Мета стратегії, спрямована на підвищення ефективності праці та збільшення рівня трудових доходів персоналу, конкретизується у трьох ключових цілях: досягнення збалансованого розвитку ринку праці всередині організації, підвищення ефективності відносин зайнятості та ефективності організації оплати праці, зростання трудових доходів працівників.

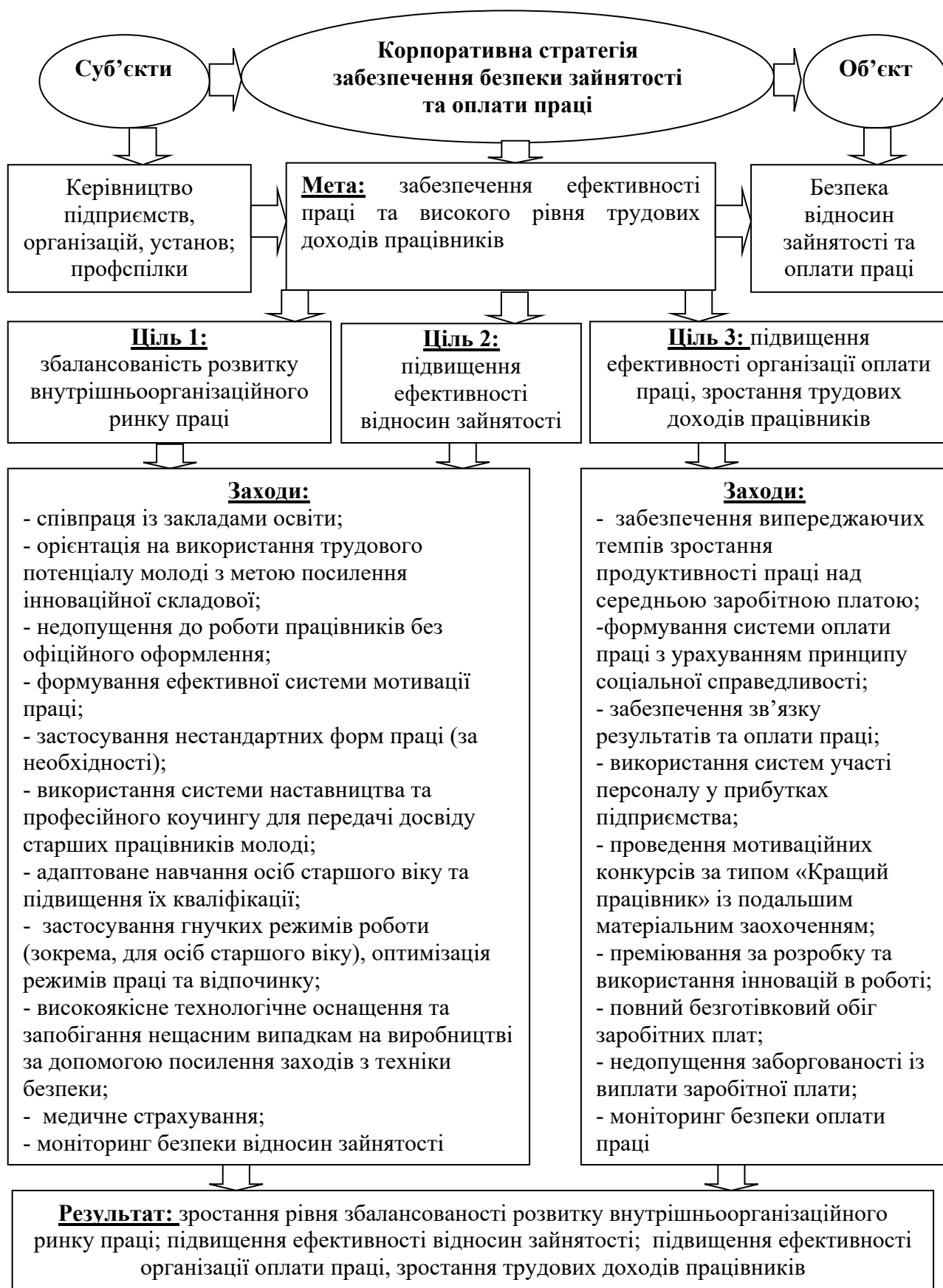


Рис. 5.11 Корпоративна стратегія забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці

Джерело: розробка автора [291]

Особливу увагу слід звернути на заходи, які покликані сприяти досягненню вищезазначених цілей. При цьому *збалансованість внутрішньоорганізаційного ринку праці та зростання ефективності відносин зайнятості* можуть бути забезпечені за допомогою схожого комплексу заходів, серед яких:

- співпраця із закладами освіти з метою узгодження інтересів у сфері професійної підготовки майбутніх фахівців, співробітництво в процесі навчання, проведення спільних навчальних і практичних заходів (співробітництво в рамках дуальної освіти, проведення занять на виробництві на базі підприємств, а також занять із запрошенням провідних фахівців бізнес-сфери на базі закладів освіти, виконання спільних науково-практичних проєктів тощо);

- спрямування трудового потенціалу молоді на розробку та впровадження в діяльність суб'єктів господарювання інновацій, що забезпечує не лише самореалізацію молодих співробітників у процесі праці, а й визначає інноваційну спрямованість підприємства та сприяє зростанню економічних показників його діяльності;

- офіційне оформлення працівників як елемент детінізації ринку праці з метою соціального захисту персоналу, формування його лояльності та покращення результатів роботи;

- формування ефективної системи мотивації праці з урахуванням як матеріальної, так і нематеріальної її складових (зокрема, впровадження в життя дієвих інструментів заохочення працівників за допомогою участі персоналу у розподілі прибутків підприємства, проведення трудових змагань та конкурсів, стимулювання розробки інновацій, саморозвитку та самовдосконалення працівників тощо);

- застосування нестандартних форм праці (зокрема, дистанційного формату роботи), якщо це буде необхідно для працівника та враховувати специфіку діяльності підприємства (даний напрям є особливо актуальним для

соціально вразливих категорій працівників, серед яких особи старшого віку та особи з обмеженими можливостями);

- використання системи наставництва та професійного коучингу для передачі досвіду старших працівників молоді, що включає проведення навчальних заходів особами старшого віку в межах професійної тематики, зокрема із використанням кейс-методу, за додаткову оплату, а також формування корпоративної культури на основі всебічної допомоги молодим працівникам зі сторони досвідчених колег, включаючи інформаційно-консультаційну підтримку та допомогу у вирішенні складних професійних та життєвих ситуацій (даний напрям забезпечуватиме кращу адаптацію молоді до умов трудової діяльності, сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, формування відчуття затребуваності у працівників старшого віку);

- адаптоване навчання осіб старшого віку та підвищення їх кваліфікації з метою актуалізації їх професійних знань, умінь та навичок, що передбачає наближення системи професійної підготовки підприємства до специфіки вікової категорії осіб старшого віку, зокрема необхідність узагальнення основного змісту навчального матеріалу та його поступове вивчення, з урахуванням принципу пріоритетності (першочергове вивчення тільки важливого та необхідного матеріалу);

- застосування гнучких режимів роботи (зокрема, для осіб старшого віку), оптимізація режимів праці та відпочинку, що сприятиме збереженню високої працездатності працівників та відновленню їх життєвих сил, зниженню кількості професійних захворювань, формуванню лояльності персоналу та високого рівня віддачі в процесі праці;

- оновлення матеріально-технічної бази, застосування високоякісного технологічного оснащення та впровадження інновацій у виробничий процес, посилення заходів з охорони праці та контроль за їх виконанням з метою недопущення нещасних випадків на виробництві, створення сприятливих і безпечних умов праці;

- запровадження медичного страхування як елементу соціального пакету працівників, що має на меті відтворення психо-фізіологічного потенціалу співробітників задля покращення якісних характеристик їх трудової діяльності;

- моніторинг безпеки відносин зайнятості передбачає спостереження та оцінку стану соціально-трудоких відносин, діагностику відповідних загроз та визначення напрямів щодо їх нейтралізації.

Враховуючи визначені у попередніх розділах дисертаційної роботи ключові загрози соціальній безпеці на ринку праці, вважаємо за доцільне охарактеризувати перспективні напрями щодо їх нейтралізації на рівні суб'єктів господарювання. Актуальності при цьому набуває розробка та впровадження механізму забезпечення соціальної безпеки категорій персоналу, які потребують особливого захисту – молоді та осіб старшого віку. Як засвідчують зарубіжні дослідження, зокрема у США, через значні потреби у висококваліфікованих кадрах роботодавці наймають на роботу все більшу кількість працівників старшого віку, навіть повертаючи з пенсії людей, які мають необхідні навички. Зокрема, компанія National Grid підтримує зв'язок з пенсіонерами, щоб використовувати їх таланти; деякі компанії приймають працівників літнього віку у штат, інші використовують короткострокові проекти [283]. На жаль, в Україні ситуація поки що має кардинальні відмінності, які виражаються в орієнтації роботодавців на працевлаштування «готового» працівника, який володіє усіма необхідними знаннями, навичками та вміннями.

У той же час підвищенню рівня конкурентоспроможності молоді та осіб старшого віку, а відтак і захищеності інтересів у питаннях зайнятості, сприятиме система наставництва та професійного коучингу, механізм якої покликаний поєднати представників обох груп персоналу задля досягнення як власних цілей у професійній сфері, так і цілей організації. Таким чином, саме через відродження інституту наставництва та використання системи професійного коучингу стає можливим забезпечення соціальної безпеки як



на рівні суб'єктів господарювання, так і на рівні особистості, шляхом задоволення відповідних потреб працівника. Для молоді у даному випадку мають місце потреби у професійному зростанні через навчальний процес, що забезпечить успішну адаптацію та подальше кар'єрне зростання, а також потреби соціального характеру, зокрема, причетність до колективу, комунікації та спілкування тощо. Досвідчені працівники, зокрема, старшої вікової категорії, матимуть можливість задовольнити особисті потреби у самореалізації та затребуваності власного потенціалу, а також матеріальні потреби, що стає можливим за допомогою виплати надбавки за наставництво. Таким чином, *система наставництва та професійного коучингу формує цілий ряд переваг* як для працівників, так і для організації. Молоді працівники при цьому не лише оволодівають професійними навичками, адаптованими до специфіки даного підприємства чи організації, а й отримують цінну інформацію щодо цінностей, норм та правил поведінки, при цьому їх процес адаптації проходить більш успішно та швидко. Особи старшого віку отримують роль наставника та (або) коуча, яка надає можливості для реалізації свого потенціалу, підвищує професійний статус, позитивно відображається на рівні доходів, а також надає можливості для подальшого розвитку власних навичок та отримання нової інформації (за принципом «навчаю, навчаючись»), що обумовлене динамічним розвитком сфери знань у сучасному світі. Таким чином, система наставництва та професійного коучингу може бути впроваджена у якості елемента *концепції організації, що навчається*. Характерними особливостями такої організації є не лише застосування заохочувальних інструментів щодо залучення персоналу до навчання, а й зацікавленість самих працівників у професійному розвитку (важливим є те, що на етапі підбору кадрів, перевага надається здібним та мотивованим працівникам, навіть якщо вони не мають значного професійного досвіду).

Прагнення до професійного розвитку та самореалізації в процесі праці усього персоналу підприємства забезпечує не лише конкурентні переваги

організації як роботодавця на ринку праці, а й формує відчуття впевненості, стабільності та захищеності у соціально-трудових відносинах, забезпечуючи соціальну безпеку на ринку праці як на рівні суб'єктів господарювання, так і на рівні особистості.

*Специфічними рисами авторського підходу до розробки та впровадження системи наставництва і професійного коучингу є:*

1. *Двостороння спрямованість навчального процесу.* Це означає те, що навчальна функція спрямовується не лише від наставника (коуча) до молодого працівника, а й у зворотному напрямку, що свідчить про наявність процесу обміну знаннями та інформацією. На практиці це може виражатися у тому, що досвідчений працівник буде проводити навчання та надавати допомогу у вирішенні професійних задач, в той час як молодий працівник матиме можливість передати свої наявні знання, підходи до роботи, актуальну інформацію наставнику, яка знадобиться в процесі спільної діяльності (наприклад, знання у сфері ІТ-технологій, цифрової грамотності, креативний підхід у виконанні завдання тощо).

2. *Універсальність застосування системи наставництва та професійного коучингу,* що виражається у можливості застосування декількох її варіантів, або вибору найбільш прийняттого для конкретної організації у певних умовах діяльності. Так, це може бути навчання досвідченими працівниками будь-якої вікової категорії новоприйнятих працівників з метою їх адаптації; або навчання молоді до 35 років працівниками старшого віку з метою підвищення їх кваліфікації.

Згідно інформації відділу навчання, розвитку та оцінки персоналу компанії «Агротек», за умови якісної системи наставництва ризик звільнення працівника в період адаптації зменшується на 70 %, а продуктивність праці зростає на 30 % [284].

Визначаючи авторську концепцію формування системи наставництва та професійного коучингу, важливим є визначення кожного із цих понять та висвітлення відмінностей між ними. Так, *наставництво* представляє собою

відносини з приводу передачі професійних знань та досвіду досвідченим (або старшим) співробітником новоприйнятому (або молодому) працівникові з метою формування у останнього практичних навичок та умінь стосовно його безпосередньої роботи, а також інформації щодо корпоративної культури організації. У той же час *професійний коучинг* – це поєднання тренінгових та консультативних функцій, спрямованих на формування у новоприйнятого (або молодого) працівника мотивації до досягнення поставленої мети у професійній сфері за допомогою самостійного пошуку способу її здобуття. При цьому коуч надає допомогу у пошуку цього способу, підказки щодо того чи іншого варіанту вирішення проблемного завдання або подолання перешкод на шляху досягнення визначеної цілі.

Процес наставництва та професійного коучингу може відбуватися як індивідуально (традиційна модель), так в рамках для колективного навчання. При цьому серед методів, які відрізняються своєю високою ефективністю, можна відзначити *кейс-метод (case study)*. Вперше метод, запропонований англійськими науковцями М.Шевером, Ф.Едейєм та К.Єйтс, був використаний у 1910 році у Гарвардській бізнес-школі. Його особливістю є те, що він передбачає розгляд, обговорення та *самостійне* вирішення конкретної виробничої або управлінської ситуації з урахуванням наявних теоретичних знань та професійного досвіду.

Процедура роботи з кейсом передбачає наступні етапи:

1. Самостійне ознайомлення із ситуаційним завданням.
2. Визначення мети кейсу – тобто проблеми, які потрібно вирішити.
3. У випадку колективної роботи – обговорення ситуації за допомогою «мозкового штурму»; наставник (коуч) при цьому координує та направляє роботу працівників, які навчаються.
4. Презентація шляхів вирішення ситуації.
5. Дискусія: обговорення результату кейсу.
6. Підведення підсумків: наставник (коуч) робить висновок щодо правильності вирішення проблемної ситуації, проводить оцінку роботи.

Ефективне використання кейс-методу в умовах функціонування організації передбачає врахування певних умов і принципів. Серед умов слід визначити:

- забезпечення достатньо високої складності вирішуваних проблем;
- формування наставником (коучем) спонукальних запитань, що зорієнтують на вирішення проблеми;
- забезпечення позитивної комфортної атмосфери, що сприятиме вільному висловленню власної думки;
- наявність достатнього часу для ознайомлення із ситуацією та пошуку шляхів вирішення проблеми.

Крім того, застосування кейс-методики має базуватися на *принципах*:

- комплексності (наявність завдання, що охоплює цілу низку вирішуваних питань та застосування теоретичних знань);
- партнерства (співпраця наставника (коуча) та працівників, які навчаються, з метою вирішення кейсу);
- практичної значимості вирішуваних питань (наявність реальних кейсів для обговорення та вирішення) [285].

Система наставництва та професійного коучингу в ході впровадження передбачає декілька важливих етапів, успішне проходження яких засвідчує ефективність навчального процесу.

*Перший етап* передбачає *постановку мети і ключових завдань, а також прогнозування очікуваних результатів*. На даному етапі є необхідним чітке розуміння того, які потреби має задовольнити процес наставництва та професійного коучингу – навчання новоприйнятих працівників з метою їх успішної адаптації та подальшого зростання, чи підвищення кваліфікації, актуалізація знань та удосконалення навичок працюючих співробітників, зокрема молоді. Крім того, на першому етапі розробляється програма наставництва та професійного коучингу, а також регламентуючі документи (Положення про наставництво тощо).

*На другому етапі доцільним є вибір наставників (коучів) в залежності від поставленої мети та завдань, у відповідності до очікуваного результату, серед числа досвідчених працівників, або працівників старшого віку, які хочуть поділитися своїм досвідом. Важливою умовою відбору наставників має бути не лише наявність значного професійного досвіду, а й мотивація до наставництва, яка враховує бажання навчати, а також психологічну готовність до цього процесу.*

*Третій етап враховує практичну, технічну та психологічну підготовку до наставництва (професійного коучингу). Так, практична підготовка передбачає планування робочого часу з урахуванням необхідності додаткового виконання наставницьких функцій, формування програми навчання та її методичного забезпечення. Технічна підготовка враховує облаштування робочого місця, діагностику технічних характеристик необхідного обладнання, створення сприятливих для навчання умов виробничого середовища. Психологічна підготовка стосується в першу чергу наставника (коуча), засвідчуючи його готовність до проведення навчання та впевненість у своїх силах, та передбачає навчання (інструктаж) щодо технологій процесу наставництва (професійного коучингу).*

*Четвертий етап передбачає безпосереднє наставництво та професійний коучинг, в процесі якого відбувається взаємодія наставника з працівником, що навчається, або з групою працівників.*

Обов'язковою складовою *п'ятого етапу* має бути *оцінка результатів* наставництва та професійного коучингу за допомогою обраних критеріїв та показників ефективності, в залежності від специфіки виконуваних функцій. На даному етапі у якості результату оцінюється не лише робота працівника, що навчається, а й наставника (коуча), який у якості винагороди за витрачений час та зусилля отримує щомісячну надбавку до заробітної плати на весь період наставництва, а також премію у випадку успішності навчання та досягнення високих результатів «підопічним» працівником. Важливим напрямом заохочення досвідчених працівників старшого віку є не лише матеріальний.

Так, важливою умовою статусності та зростання їх авторитету є проведення внутрішньоорганізаційних конкурсів «Кращий наставник», «Кращий професійний коуч», використання так званих мотиваційних дошок (трансформованих «дошок пошани»), нагородження цінними подарунками, надання путівок на відпочинок із повною або частковою компенсацією вартості тощо.

*На шостому етапі проводиться оцінка ефективності системи наставництва та професійного коучингу, виявлення можливих недоліків та їх ліквідація задля підвищення ефективності навчальних заходів у перспективі.* Серед можливих проблем у процесі наставництва може спостерігатися формальний підхід до навчання, слабкий контроль процесу, неефективність обраних методів та інструментів тощо. У той же час важливим є оперативне виявлення проблемних місць та удосконалення навчального процесу на будь-якому з вищезазначених етапів. Крім того, цілі системи наставництва та професійного коучингу мають бути пов'язані із стратегічними цілями діяльності HR-сфери та організації в цілому, а також із існуючими програмами навчання та оцінки персоналу.

Механізм взаємодії учасників процесу наставництва та професійного коучингу наведений на рисунку 5.12.

Особливістю запропонованого механізму є наявність процесу взаємного обміну знаннями, вміннями та навичками між наставником (коучем) та працівником, який навчається, що дозволяє отримати переваги від навчання не лише у контексті ефективної адаптації та професійного розвитку, а й у забезпеченні впровадження сучасних, креативних підходів до виконання тих чи інших завдань. Важливим в процесі наставництва та професійного коучингу є формування гнучких навичок, *soft skills*, як у наставника, так і у працівника, який проходить навчання.

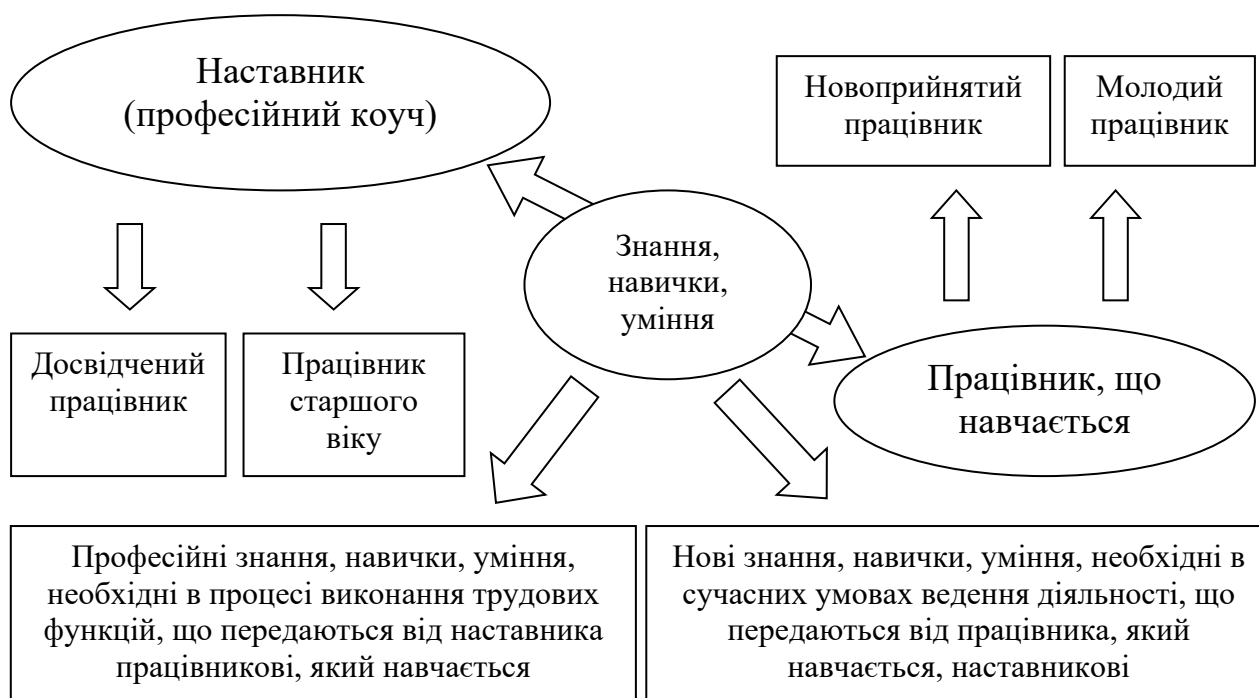


Рис. 5.12 Механізм взаємодії учасників процесу наставництва та професійного коучингу

Джерело: розробка автора

Застосування наставництва та професійного коучингу на практиці надає можливість використовувати сильні сторони молоді (зокрема, адаптивність, мобільність, готовність до змін, мотивованість до самореалізації), та спрямовувати їх на нейтралізацію слабких сторін, серед яких: брак професійного досвіду, завищені вимоги до робочого місця, невміння використовувати власний потенціал та набуті теоретичні знання на практиці. Поряд із цим залучаються сильні сторони, характерні для досвідчених працівників, зокрема осіб старшого віку, зокрема високий рівень професійного та життєвого досвіду, бажання продовжувати трудову діяльність та бути затребуваними у робочому середовищі, які за допомогою подвійної спрямованості наставництва нейтралізують проблеми застарілості знань, умінь та навичок в умовах динамічних змін у професійній сфері, а також сприяють успішній адаптації до нового.

Слід зазначити, що система наставництва та професійного коучингу виконує не лише навчальну, адаптаційну та інформаційну функції, а й формує

мотивацію до праці усіх учасників процесу. Мотиваційні спрямування новоприйнятого (молодого) працівника формуються за допомогою наставника, який, в свою чергу, має виявити існуючі потреби, інтереси та мотиви, а також грамотно застосовувати стимули, що спонукатимуть до досягнення поставлених цілей у професійній сфері. Мотивація наставника (коуча) до здійснення наставницької діяльності відображає його інтереси статусного, комунікаційного та матеріального характеру. При цьому в процесі діагностики мотиваційних настанов досвідченого працівника до проведення навчання важливим є визначення його ключових мотивів, серед яких має переважати не бажання отримувати додаткове матеріальне заохочення, а бажання навчати, передавати свій досвід, допомагати в освоєнні нових знань та набутті практичних навичок, забезпечувати тим самим зростання власного авторитету серед керівництва та колег.

Таким чином, система наставництва та професійного коучингу є одним із інструментів ефективної мотивації трудової діяльності, що сприяє забезпеченню соціальної безпеки у сфері зайнятості та оплати праці, а також збалансованості внутрішньоорганізаційного ринку праці. Визначаючи вплив зростання конкурентоспроможності працівників на стан їх соціальної безпеки, слід відмітити важливість розвитку персоналу, однією з провідних складових якого є професійне навчання та підвищення кваліфікації. З урахуванням загальновизнаної у світі концепції навчання упродовж життя, що закріплюється та набуває поширення у вітчизняній практиці, зокрема через законодавче та програмне забезпечення (у проекті Закону України «Про освіту дорослих», Векторах економічного розвитку 2030), необхідним є забезпечення постійного процесу удосконалення та оновлення професійних знань, умінь і навичок працівників, що сприятиме стабільності зайнятості та підвищенню рівня трудових доходів.

Професійний розвиток та підвищення кваліфікації є важливим для всіх груп персоналу, але особливої уваги у даному процесі потребує молодь та особи старшого віку. У той час як основним інструментом професійного



навчання молоді пропонується наставництво та професійний коучинг, працівники старшого віку потребують індивідуального підходу, що враховуватиме специфіку їх працездатності та особливості опановування нових знань. Саме тому з метою підвищення кваліфікації працівників старшого віку вважаємо за доцільне проведення адаптованих навчальних заходів, спрямованих на актуалізацію їх професійних компетентностей. Запорукою ефективності такого навчання є дотримання наступних принципів:

- принцип узагальнення основного змісту матеріалу, що вивчається, та відсутність дублювання (повторів) - означає недоцільність дублювання тих фактів, явищ, понять, які вже відомі працівникам в межах їх професійної діяльності;
- принцип послідовності (передбачає поетапне вивчення нового матеріалу у логічній послідовності);
- принцип пріоритетності (визначає першочергове вивчення лише важливого та необхідного у професійній діяльності матеріалу).

Формування адаптованого навчання працівників старшого віку з урахуванням вищезазначених принципів буде забезпечувати ефективне сприйняття інформації та бажання навчатися задля застосування отриманих знань у практичній діяльності.

Одним із напрямів підвищення ефективності системи навчання для молоді та осіб старшого віку є співробітництво суб'єктів господарювання із закладами освіти. Дієвий інструмент такої співпраці в контексті залучення молодих працівників до трудової діяльності, зокрема працевлаштування після закінчення закладів освіти – дуальна освіта, що передбачає укладання тристороннього договору між студентом, закладом освіти та підприємством на предмет надання освітніх послуг та виробничого навчання.

В той же час не слід випускати з уваги можливість проведення спільних навчальних і практичних заходів, спрямованих на поєднання теоретичного і

виробничого навчання, як на базі закладів освіти, так і на базі підприємств, із використанням інноваційних освітніх технологій.

Співробітництво суб'єктів господарювання та закладів освіти може формуватися не лише виходячи з потреб залучення молодих працівників та оновлення кадрового складу, а й у напрямі професійного розвитку та підвищення кваліфікації працівників старшого віку. Відповідні навчальні заходи можуть відбуватися як у межах закладу освіти, так і на безпосередніх робочих місцях. Основними вимогами такого навчання, дотримання яких сприятиме його ефективності, є:

- високий професійний рівень особи, яка навчає (досвід не лише викладацької, а й практичної діяльності у визначеній сфері, а також володіння інтерактивними методами навчання);
- наявність комфортних та сприятливих для навчальної діяльності умов;
- наявність технічних засобів, які необхідні для проведення навчальних заходів.

Враховуючи специфіку професійного навчання працівників старшого віку, найоптимальнішим, на нашу думку, є використання тренінгової практики. Історичним початком її застосування можна вважати організацію власного тренінгового центру Д.Карнегі «Dale Carnegie Training», метою якого стало проведення тренінгів з формування навичок спілкування та комунікативної взаємодії. Дослідники Р.Барклі та Дж.Кейпл визначають тренінг як сплановані та систематизовані зусилля щодо модифікації чи розвитку знань, умінь, установок людини засобами навчання, завдяки яким можна досягнути ефективного виконання одного чи декількох видів діяльності [286]. Перевагою тренінгу у навчанні працівників старшого віку є те, що набуття компетентностей відбувається як шляхом використання теоретичних напрацювань з конкретного питання, так і прикладів практичного життєвого досвіду, що має на меті формування практичних навичок та умінь.

Відмінною рисою тренінгових методик є наявність двох складових [285]:

1. Великого професійного досвіду тренера (викладача), що орієнтується на власні життєві приклади або приклади професійного життя.

2. Можливості використання отриманих знань одразу ж на практиці з метою напрацювання важливих навичок.

Тренінги активізують весь потенціал особи, що навчається, включаючи не лише професійні, а й ділові та особисті якості. При цьому тренер є безпосереднім та активним учасником навчальної групи, тобто діє «на рівних», не забуваючи про необхідність координації та направлення всього процесу до означеної мети. Використання подібних інтерактивних освітніх технологій відіграє важливу роль у професійній підготовці працівників старшого віку. Зокрема, інтерактивне навчання сприяє ефективному засвоєнню навчального матеріалу шляхом відпрацювання теоретичних знань на практиці та формування нових (удосконалення наявних) професійних навичок; забезпечення зворотного зв'язку викладача з аудиторією; формування важливих навичок прийняття відповідальних рішень та розвитку особистих рис в процесі спілкування; підвищення рівня мотивації.

На нашу думку, саме мотиваційна складова HR-стратегії організації покликана сприяти забезпеченню соціальної безпеки працівників у сфері зайнятості та оплати праці, оскільки мотивований працівник засвідчує високий рівень лояльності, що позитивно впливає на стабільність соціально-трудових відносин і захищеність персоналу в процесі їх формування.

Визначаючи важливість ефективної системи мотивації праці як складової відповідної стратегії, доцільною є характеристика її *пріоритетних напрямів, включаючи як матеріальні, так і нематеріальні складові*. Матеріальні аспекти мотивації персоналу здійснюють безпосередній вплив на безпеку оплати праці. Їх ефективне використання забезпечує формування гідного рівня трудових доходів та відчуття соціальної справедливості у працівників, що у межах авторської стратегії відповідає встановленій цілі №3 стосовно підвищення ефективності організації оплати праці та добробуту персоналу організації.

*В рамках корпоративної стратегії забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці в переліку пріоритетних заходів, які сприятимуть підвищенню ефективності організації заробітної плати та зростанню трудових доходів працівників (безпеці оплати праці), необхідно визначити:*

1. Забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці над середньою заробітною платою, що є можливим в першу чергу за рахунок нарощування виробничого потенціалу на основі впровадження інновацій та оновлення матеріально-технічної бази, удосконалення організації виробництва, формування дієвої системи заохочення працівників тощо. Крім того, слід відзначити важливість контролю динаміки продуктивності праці та середньої заробітної плати за допомогою моніторингу співвідношення їх темпів зміни.

2. Формування системи оплати праці з урахуванням принципу соціальної справедливості, що передбачає обов'язковість врахування трудового внеску кожного працівника у колективний результат (зокрема, за допомогою використання коефіцієнтів трудової участі), удосконалення системи оплати праці в контексті встановлення оптимальних співвідношень в заробітній платі різних професійних груп персоналу з урахуванням їх кваліфікаційного рівня, забезпечення справедливої диференціації оплати праці на корпоративному рівні, зокрема шляхом впровадження системи грейдів. Доцільність використання грейдингу на сучасних підприємствах обумовлена тим, що дана система передбачає диференціацію винагороди працівників у залежності від цінності та значимості їх посади. Особливої уваги у процесі впровадження грейдингу потребує правильна розробка грейдів, що проходить декілька етапів:

- опис посад та визначення цінності кожної з них методом бальних оцінок, факторного аналізу тощо;
- побудова грейдів, що передбачає ієрархічне розташування посад залежно від отриманої в результаті аналізу кількості балів (рангів) та об'єднання їх до кваліфікаційних груп;

- встановлення міжкваліфікаційних співвідношень (окладів) для кожного грейду; визначення діапазону основної заробітної плати для кожної кваліфікаційної групи посад [287].

Така оптимізація механізму оплати праці поряд із покращенням умов здійснення трудової діяльності та матеріально-технічного забезпечення робочих місць здійснюватиме позитивний вплив на задоволеність працівників та ефективність їх праці.

3. Забезпечення зв'язку результатів та оплати праці, що формується, в першу чергу, за допомогою преміальних систем. Так, розмір премій має бути чітко пов'язаний із результатами роботи працівника та кожного структурного підрозділу в цілому. У даному випадку позитивний ефект матиме застосування методу рейтингових оцінок працівників за основними напрямками покладених на них функцій у кількісному вираженні. Іншим, не менш ефективним, напрямом матеріального заохочення є оплата праці за кваліфікацію, що передбачає грошові виплати за ускладнення трудових функцій. Наприклад, після завершення курсу навчання працівникові має бути присвоєна певна кількість балів, проте надбавка до заробітної плати нараховується лише за наявності відповідної суми балів. Таким чином, при встановленні обсягу заробітної плати визначальними чинниками будуть виступати кількість одиниць кваліфікації та рівень майстерності за кожною з них.

4. Використання систем участі персоналу у прибутках підприємства, що забезпечують стимулювання росту продуктивності праці. Однією з найбільш ефективних, на наш погляд, систем участі працівників у розподілі прибутку підприємства, є система Скенлона, яка передбачає розподіл фонду матеріального заохочення у відсотковому вираженні між власником і працівниками: 25 % являє собою частку підприємства та спрямовується на збільшення маси прибутку та оновлення основних виробничих фондів, 75 % становить частку працівників та враховує суму коштів для їх преміювання; в той же час 20 % із частки персоналу відраховується до резервного фонду на випадок непередбачуваних витрат підприємства та форс-мажорних обставин

(у випадку збереження коштів резервного фонду, ця сума також спрямовується на преміювання персоналу за підсумками року). Варто зауважити, що до процесу формування та впровадження систем участі у прибутках мають бути залучені самі працівники, зокрема в ході внесення пропозицій та рекомендацій.

5. Проведення мотиваційних конкурсів за типом «Кращий працівник» із подальшим матеріальним заохоченням. Даний напрям являє собою комбінований підхід до мотивації персоналу, що включає як матеріальну, так і нематеріальну складову. Зокрема, відбір кращих працівників за відповідними критеріями (як варіант – за допомогою методу рейтингових оцінок) відображає задоволення їх статусних потреб, забезпечуючи зростання авторитету серед колег, в той же час формує стан захищеності інтересів у питаннях оплати праці за рахунок надання можливості збільшення трудових доходів.

6. Преміювання працівників за розробку та використання інновацій в роботі являє собою окремий вид заохочення, що має на меті не лише покращення матеріального становища співробітників, а й стимулювання інноваційного розвитку підприємства. Важливою умовою виплати такого виду премій є не лише розробка, а й практична реалізація інноваційного продукту з отриманням економічного та (або) соціального ефекту.

7. Повний безготівковий обіг заробітних плат покликаний сприяти детінізації оплати праці, а також забезпечити основи соціальної захищеності працівників.

8. Недопущення заборгованості із виплати заробітної плати є основою забезпечення безпеки оплати праці та формування базового рівня матеріальної захищеності працівників у процесі здійснення трудової діяльності. Крім того, відсутність затримок виплати заробітної плати характеризує підприємство як соціально відповідальне по відношенню до свого персоналу, та створює його імідж як роботодавця.

9. Моніторинг безпеки оплати праці має на меті періодичну діагностику стану організації оплати праці задля виявлення загроз соціальним інтересам працівників та проблемних явищ у визначеній сфері, а також обґрунтування шляхів їх подолання.

Суттєвий позитивний вплив на стан безпеки зайнятості та оплати праці персоналу організації здійснюють *напрями нематеріальної мотивації*, серед яких особливої уваги в сучасних умовах ведення соціально-трудових відносин заслуговують наступні:

- управління кар'єрним зростанням (розробка індивідуальних планів розвитку працівника, обов'язкова наявність кадрового резерву тощо), що спрямоване на формування статусних мотивів та задоволення потреб співробітників у зростанні та самореалізації;
- корпоративне навчання та підвищення кваліфікації (як на базі підприємств, так і на базі закладів освіти), в тому числі організація семінарів та тренінгів спільно з іншими підприємствами галузі з метою обміну досвідом, що покликане сприяти забезпеченню соціальних (комунікативних) потреб та потреб працівників у досягненні успіху, а також є основним напрямом інвестування у персонал задля зростання ефективності його праці;
- застосування тімбілдіingu (командоутворення) у якості мотиваційного інструменту та чинника досягнення цілей організації, що включає комплекс заходів з приводу формування навичок командної роботи, командного духу та безпосередньої організації роботи колективу (команди) в процесі виконання конкретної роботи (завдання). Даний напрям формує мотиви соціального характеру та задовольняє потреби працівників у причетності до колективу;
- створення сприятливих умов праці та формування комфортного робочого середовища, включаючи соціально-психологічний клімат у колективі, що має на меті формування трудових мотивів та сприяє покращенню результативності роботи працівників;

- розвиток корпоративної культури у якості інструменту нематеріальної мотивації, що формує систему цінностей, традицій, відносин, які притаманні конкретно взятому підприємству або організації, відображають її іміджеві характеристики, забезпечують посилення лояльності персоналу та відчуття приналежності працівників до організації;
- розширення стандартного соціального пакету та включення до нього додаткових негрошових бонусів та пільг для працівників, зокрема медичного страхування, санаторно-курортного лікування, спортивно-оздоровчих заходів, компенсації транспортних витрат та витрат на послуги зв'язку у випадку необхідності тощо;
- використання нестандартних форм зайнятості працівника у якості заохочувального інструменту, зокрема елементів дистанційної роботи, гнучкого робочого графіку, надання оплачуваних вихідних за досягнення високих результатів;
- застосування додаткових варіантів нематеріального заохочення працівників, серед яких публічна похвала з боку керівництва, нагородження грамотами, подяками, цінними подарунками, використання «дошок пошани» тощо.

Погоджуємося із вченими К. С. Безгіним, І. В. Гришиною, В. В. Ушкальовим, які вважають, що «специфічною особливістю мотивації сучасного працівника є інтелектуальна активність, що може розглядатися як інтегральна властивість особистості, яка забезпечує її здатність до ситуативно нестимульованої продуктивної діяльності» [288, с. 3]. Таким чином, за допомогою стимулювання активності персоналу є можливим спрямування трудової поведінки працівників у інноваційне русло, що відображає можливість створення ними інноваційної цінності, яке є одним із чинників формування стану захищеності їх інтересів у сфері зайнятості та оплати праці. Враховуючи трансформацію управлінських підходів в умовах становлення економіки знань важливим є застосування таких мотиваційних інструментів, які сприятимуть



підвищенню інноваційності праці. Зокрема, це можливість безперервного навчання, підтримка професійного та особистостого розвитку, формування команди однодумців, створення сприятливих умов для інновацій, налагодження зворотного зв'язку, забезпечення балансу між роботою та відпочинком, визнання, гнучкі режими зайнятості, надання можливості самостійної постановки завдань та його виконання, заохочення ініціативи, прозорість цілей [289].

Дотримуємося схожої точки зору із проф. Л. Лісогор, що «стимулювання розвитку інноваційних процесів у сучасних економічних системах призводить до поширення інноваційної зайнятості», що у свою чергу забезпечує конкурентоспроможність робочої сили та її відповідність умовам інноваційної економіки [290, с. 89]. Все це є важливим джерелом формування стану захищеності соціальних інтересів працівників, яке може застосовувати підприємство з метою заохочення інноваційності та забезпечення соціальної безпеки персоналу.

Наразі існує велика кількість варіантів щодо нематеріального заохочення персоналу, які успішно використовуються, а також сприяють не лише досягненню очікуваних результатів діяльності, а й забезпеченню соціальної безпеки працівників. В той же час нами було узагальнено та визначено пріоритетні напрями нематеріальної мотивації, які доцільно використовувати в рамках корпоративної стратегії забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці. Важливими умовами успішності їх застосування на сучасних підприємствах є:

- обов'язкова діагностика та періодичний моніторинг першочергових потреб працівників з метою формування дієвої мотиваційної системи;
- зрозумілість та прозорість системи заохочення працівників, що виключає непорозуміння та неконструктивну конкуренцію між співробітниками;
- формування взаємозалежності між системою мотивації та системою оцінювання персоналу, що забезпечуватиме не лише зв'язок результатів праці та винагороди співробітників, а й врахування принципу

справедливості у соціально-трудових відносинах, а отже, сприятиме соціальній безпеці працівників.

Таким чином, з метою орієнтації працівників на досягнення результату, справедливого винагородження кожного співробітника та заохочення подальшого зростання ефективності праці, важливим є формування такої мотиваційної системи, яка у кінцевому підсумку сприятиме забезпеченню безпеки зайнятості та оплати праці.

Важливим елементом корпоративної стратегії забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці є моніторинг, який має проводитися не рідше одного разу на рік та виявляти основні загрози як у сфері безпеки зайнятості, так і у сфері безпеки оплати праці. Об'єктивна необхідність його проведення полягає у динамічності змін зовнішнього та внутрішнього середовища, в якому функціонує підприємство, що здійснює значний вплив на перебіг соціально-трудових відносин, та виявляється у появі нових загроз соціальній безпеці, серед яких на рівні суб'єктів господарювання особливої уваги заслуговує висока плинність кадрів (або тенденції до її збільшення), низький рівень захищеності молоді та працівників старшого віку у соціально-трудових відносинах, проблеми у сфері оплати праці – низький рівень трудових доходів працівників у порівнянні з аналогічними підприємствами галузі, наявність заборгованості із виплати заробітної плати, низькі темпи збільшення продуктивності праці у порівнянні зі змінами середньої заробітної плати тощо).

Механізм проведення моніторингу безпеки зайнятості та безпеки оплати праці на рівні організації являє собою поєднання основних принципів, інструментів, необхідних ресурсів, критеріїв та індикаторів, що реалізується у рамках визначених етапів моніторингу задля досягнення поставленої мети (рис. 5.13).

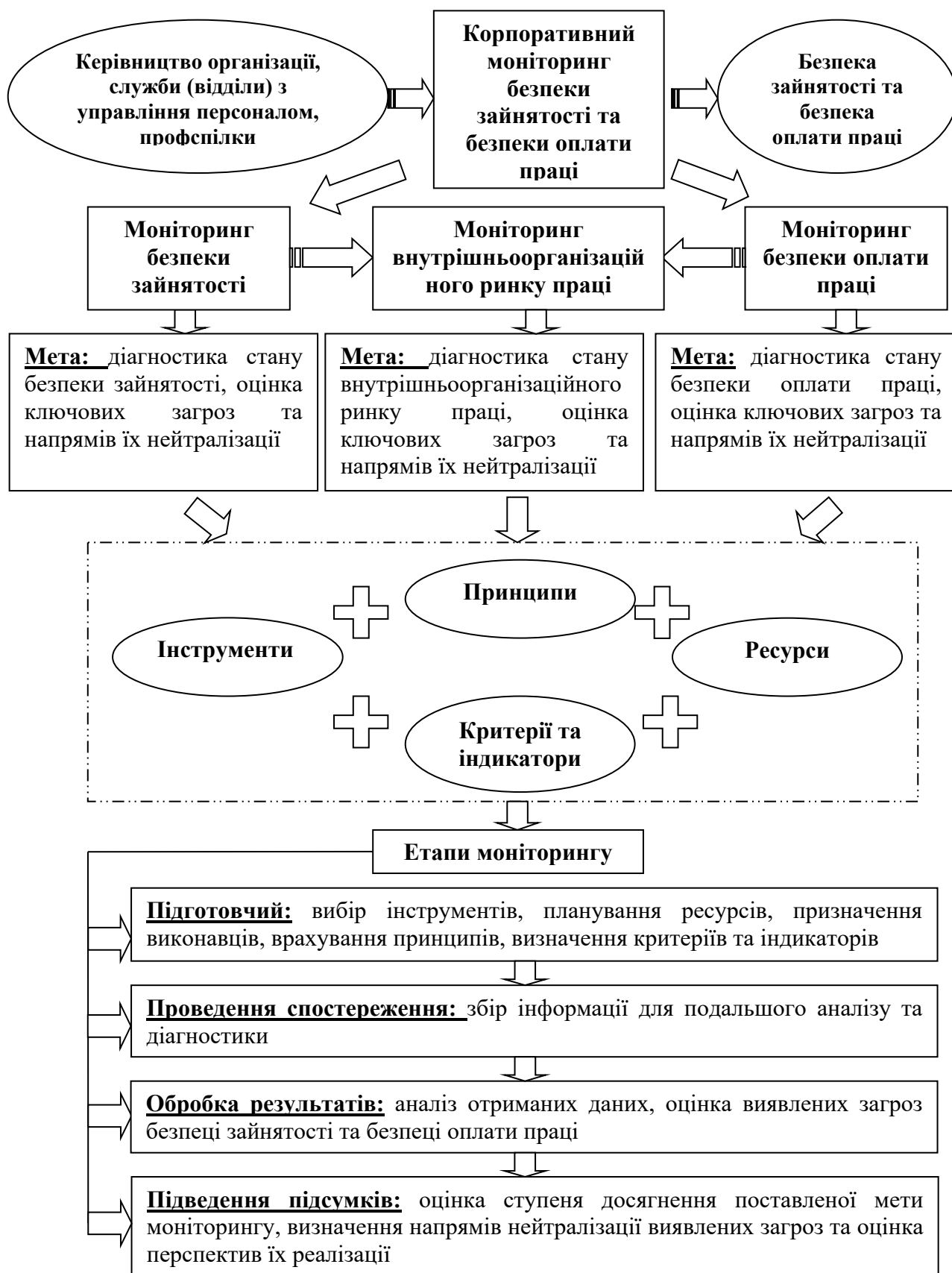


Рис. 5.13 Механізм проведення корпоративного моніторингу безпеки зайнятості та безпеки оплати праці

Джерело: розробка автора

Варто зауважити, що в умовах здійснення процесу діагностики, виходячи із запланованих критеріїв та індикаторів соціальної безпеки на рівні суб'єктів господарювання (табл. 5.2), моніторинг безпеки зайнятості та моніторинг безпеки оплати праці у своєму комплексному поєднанні забезпечують діагностику внутрішньоорганізаційного ринку праці. Серед основних цілей проведення моніторингу – діагностика стану безпеки зайнятості та безпеки оплати праці, в тому числі оцінка ключових загроз та напрямів їх нейтралізації, що, в свою чергу нададуть можливість визначення стану внутрішньоорганізаційного ринку праці, наявності загроз та перспектив їх подолання.

З метою проведення ефективного моніторингу важливим є врахування усіх його етапів, серед яких: підготовка до спостереження, проведення моніторингу, обробка результатів та підведення підсумків. Саме на останньому етапі проводиться оцінка досягнутого результату, що має своє вираження у виявлених загрозах безпеці зайнятості та оплати праці, які потребують свого подолання, а також подальшому обґрунтуванні шляхів їх нейтралізації.

Окремо варто зупинитися на обґрунтуванні вибору критеріїв та індикаторів, необхідних для проведення корпоративного моніторингу. Задля виявлення та діагностики масштабів тих чи інших загроз, пропонуємо проведення оцінки трьох складових моніторингу за відповідними критеріями:

1. Збалансованість внутрішньоорганізаційного ринку праці доцільно оцінювати за допомогою індикаторів плинності персоналу та співвідношення прийнятих і звільнених працівників, оскільки саме ці показники, на нашу думку, відображають наявність загрозливого явища втрати трудових ресурсів підприємства, що створює дисбаланс між кількістю вакансій та кількістю бажаючих працювати у конкретній організації.

2. Критерій зміни стану зайнятості персоналу у бік його покращення або погіршення може бути вимірний шляхом оцінки коефіцієнтів стабільності кадрів, постійності кадрового складу, закріпленості працівників, а також питомої ваги молоді/осіб старшого віку в структурі персоналу. Саме ці

показники засвідчують ефективність відносин зайнятості та відображають стан захищеності відповідних інтересів працівників. Крім того, задля створення сприятливих умов ведення трудової діяльності для вразливих груп персоналу – молодих та «старших» працівників – необхідною є оцінка їх кількості у загальній структурі кадрів.

3. Критерій зміни організації оплати праці у бік її покращення або погіршення відображає стан безпеки оплати праці, та забезпечується оцінкою рівня та динаміки середньомісячної заробітної плати; співвідношення заборгованості із виплати заробітної плати та фонду оплати праці (за умови досягнення безпеки оплати праці даний показник не повинен бути наявним на підприємстві); співвідношення темпів зміни продуктивності праці та середньої заробітної плати, що є важливим індикатором розвитку підприємства у контексті його резервів щодо збільшення фонду оплати праці. Крім того, варто відзначити необхідність визначення та моніторингу частки працівників, які отримують зарплату нижче середнього рівня, та частки персоналу, що отримує мінімальну заробітну плату, задля формування корпоративних механізмів соціального захисту таких співробітників [291].

На нашу думку, впровадження системи корпоративного моніторингу безпеки зайнятості та безпеки оплати праці сприятиме не лише покращенню стану відповідних сфер безпеки, а й забезпечуватиме оцінку ефективності впроваджених заходів щодо їх покращення, зокрема у межах запропонованої стратегії. Все це у кінцевому підсумку буде формувати стан захищеності соціальних інтересів персоналу організації у відносинах «роботодавець-найманий працівник», а також сприятиме забезпеченню *соціальної безпеки на рівні кожного окремого працівника (індивідуальний рівень)*. Сутнісні характеристики складових соціальної безпеки на ринку праці, які мають своє вираження на рівні індивіда, визначені у п. 1.1 дисертаційної роботи.

У той же час в ході формування стратегічних пріоритетів забезпечення безпеки зайнятості та безпеки оплати праці прослідковується наявність тісного зв'язку відповідних процесів на рівні суб'єктів господарювання та на рівні індивіда.

Зокрема, запропоновані напрями щодо забезпечення безпеки зайнятості в організації сприяють формуванню стану захищеності *індивіда* у сфері працевлаштування, зокрема в контексті наявності робочого місця, що відповідає професійно-кваліфікаційним характеристикам індивіда, а також мотивує до ведення результативної трудової діяльності (*безпеки працевлаштування*). Другою, не менш важливою складовою соціальної безпеки людини у сфері соціально-трудоких відносин є *безпека трудових доходів* (безпека доходів від трудової діяльності), яка забезпечується шляхом впровадження заходів стратегічного характеру, спрямованих на встановлення відповідності результату і оплати праці, врахування витрачених зусиль, професійних та ділових якостей індивіда, рівня складності, відповідальності здійснюваних робіт та умов праці на принципах соціальної справедливості.

Таким чином, на підприємство (організацію) має бути покладена функція забезпечення безпеки зайнятості та безпеки оплати праці як усього персоналу, так і кожного окремо взятого працівника. Відтак, процеси розвитку індивіда та задоволення його першочергових потреб мають бути покладені в основу корпоративної стратегії забезпечення безпеки зайнятості та безпеки оплати праці будь-якої організації, що визначатиме формування стану захищеності його інтересів як на рівні суб'єктів господарювання, так і на індивідуальному рівні. Забезпечення соціальної безпеки працівника зусиллями організації є важливим фундаментом формування відчуття задоволеності роботою та забезпечення гідної праці, що сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства та самореалізації індивіда у процесі праці. Враховуючи ієрархічну будову потреб людини, саме потреби у безпеці відносяться до того набору першочергових потреб, без задоволення яких працівник не може ефективно працювати та професійно розвиватися.

Особлива роль у забезпеченні соціальної безпеки індивіда у процесі трудової діяльності в умовах динамічних змін соціально-економічного середовища має бути покладена на профспілки, які не лише представляють та захищають інтереси найманих працівників, а й здатні сприяти формуванню громадянського суспільства. На жаль, профспілковий рух в Україні на сучасному етапі свого функціонування не в повній мірі виконує функції щодо забезпечення гідної праці та формування стану захищеності соціальних інтересів найманих працівників.

З метою покращення ситуації важливою є взаємодія профспілок з урядом та роботодавцями, спрямована на звуження безпрофспілкового сектора економіки; включення до колективних угод (договорів) положень, що сприяють поширенню гідної праці, протидія використанню схем нестійких трудових відносин, що перешкоджають розповсюдженню гідних умов праці, відстоювання соціальних стандартів, що відповідають гідним умовам життя, формування компетентного та мотивованого кадрового потенціалу профспілкових працівників, здійснення громадського контролю за дотриманням стандартів гідної праці, сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу [292]. Вважаємо, що всі ці напрями сприятимуть формуванню засад соціальної безпеки індивідів на ринку праці.

Однією з необхідних умов ефективного соціального діалогу є посилення ролі та авторитету профспілок у вирішенні нагальних соціально-трудова питань, що може мати своє вираження у проведенні спільних із представницькими органами роботодавців та державної влади проектів щодо захисту інтересів найманих працівників; популяризації профспілкового руху; активізації їх діяльності щодо впровадження концепції гідної праці в Україні. Все це, у кінцевому підсумку, здійснюватиме позитивний вплив на стан та рівень соціальної безпеки на ринку праці на всіх її рівнях.

## Висновки до розділу 5

Обґрунтування імперативів розробки та реалізації стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України дало підстави для наступних висновків:

1. Сформовано концептуальні засади розробки стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України, що базуються на ідентифікації дефініції «соціальна безпека на ринку праці» та розумінні стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України, як багаторівневої програми дій довгострокового характеру щодо забезпечення стану захищеності інтересів населення у сфері зайнятості та оплати праці в умовах нестабільності та невизначеності економічного середовища з урахуванням принципу соціальної справедливості, що має на меті подолання загроз розвитку ринку праці та забезпечення високого рівня доходів і добробуту населення, та враховує такі пріоритетні напрями, як безпека зайнятості та безпека оплати праці. У межах стратегії за рівнями управління (держава, регіон, суб'єкт господарювання) визначено індикатори стимулюючого та дестимулюючого впливу. Обґрунтовано, що саме на зміну визначених індикаторів та критеріїв мають бути спрямовані пріоритетні напрями, заходи та механізми забезпечення соціальної безпеки на ринку праці.

Основою стратегії є обґрунтування пріоритетних напрямів та заходів, імплементація яких буде забезпечувати підвищення рівня збалансованості кон'юнктури ринку праці та нейтралізацію ключових загроз його соціальної безпеки. Відповідні заходи мають визначатися на усіх рівнях забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, що враховує необхідність комплексного характеру дій та можливість отримання синергетичного ефекту. Запропоновано державну стратегію забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України, яка має на меті запобігання і подолання загроз розвитку ринку праці, забезпечення високого рівня добробуту громадян України, та спрямована на досягнення пріоритетних цілей щодо збалансованого розвитку ринку праці,



детінізації відносин зайнятості, зниження безробіття серед молоді та осіб старшого віку на основі підвищення їх конкурентоспроможності, зростання рівня оплати праці та трудових доходів населення.

2. Набули подальшого розвитку науково-практичні підходи щодо формування механізму взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг на національному та регіональному рівнях в контексті забезпечення соціальної безпеки на ринку праці молоді та осіб старшого віку, що включають авторські проекти з розвитку молодіжного підприємництва та співробітництва закладів освіти з роботодавцями щодо навчання осіб старшого віку. Так, проєкт з розвитку молодіжного підприємництва має на меті сприяння розвитку молодіжного підприємництва шляхом комплексного навчання молоді основам організації та ведення бізнесу з подальшою апробацією створених бізнес-моделей на базі зацікавлених підприємств; а проєкт співробітництва закладів освіти та роботодавців щодо навчання осіб старшого віку покликаний сприяти підвищенню рівня конкурентоспроможності осіб старшого віку на ринку праці та забезпечення їх зайнятості за допомогою навчання і підвищення кваліфікації в рамках концепції освіти упродовж життя, та передбачає два напрями: освітні проекти для працівників старшого віку (за направленням роботодавців) на базі закладів освіти, а також освітні проекти для безробітних осіб старшого віку (за направленням ДСЗ) на базі закладів освіти.

3. Удосконалено концептуальні засади формування корпоративної стратегії забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці, в основу якої покладено необхідність досягнення цілей збалансованого розвитку внутрішньоорганізаційного ринку праці, підвищення ефективності відносин зайнятості, підвищення ефективності організації оплати праці та зростання трудових доходів працівників. З метою досягнення цілей зазначеної стратегії визначено авторську концепцію розробки та впровадження корпоративної системи наставництва та професійного коучингу, особливостями якої є універсальність та двостороння спрямованість навчального процесу, що має вираження у формуванні механізму взаємодії учасників корпоративного

процесу наставництва та професійного коучингу на основі взаємного обміну знаннями, уміннями та навичками між наставником (коучем) та працівником, який навчається, з метою використання сильних та нейтралізації слабких сторін молодих працівників у комплексі із залученням сильних сторін та подоланні слабких місць працівників старшого віку. Також обґрунтовано мотиваційні пріоритети, що покликані сприяти підвищенню ефективності праці, стратегічні заходи щодо забезпечення безпеки оплати праці на рівні суб'єктів господарювання, механізм проведення корпоративного моніторингу безпеки зайнятості та безпеки оплати праці.

Основні результати роботи над розділом висвітлено у таких публікаціях автора: [245–248; 264; 267; 273–278; 285; 287; 291].

## ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення важливого наукового завдання щодо розробки багаторівневої стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України. Результати проведеного дослідження, висвітлені у дисертаційній роботі, надають можливість сформулювати наступні теоретико-методологічні та науково-практичні висновки:

1. На основі узагальнення наукових підходів щодо сутнісно-змістовної характеристики соціальної безпеки визначено теоретичні основи соціальної безпеки на ринку праці, яка являє собою стан захищеності інтересів населення у сфері зайнятості та оплати праці на рівнях держави, регіону та суб'єктів господарювання, що виражається у відповідності попиту і пропозиції робочої сили, встановленні оплати праці на принципах соціальної справедливості та сприяє забезпеченню високого рівня доходів і добробуту населення та формуванню умов для розвитку особистості; а також здатність інститутів ринку праці протистояти загрозам і небезпекам, які виникають в умовах нестабільності внутрішнього та невизначеності зовнішнього середовища. На основі врахування внутрішніх та зовнішніх загроз розвитку ринку праці визначено компонентну структуру соціальної безпеки на ринку праці на кожному з її рівнів (держави, регіонів, суб'єктів господарювання та індивіда). Обґрунтовано, що на рівні держави та регіонів соціальна безпека на ринку праці передбачає безпеку зайнятості та безпеку оплати праці; на рівні суб'єктів господарювання (на корпоративному рівні) – безпеку соціально-трудова відносин зайнятості та безпеку організації оплати праці; на рівні індивіда – безпеку працевлаштування та безпеку доходів від трудової діяльності.

2. Надано концептуальне бачення механізму інституційного забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України, що ґрунтується на вивченні зарубіжного досвіду регулювання соціально-трудова відносин і ринку праці та передбачає процес здійснення впливу суб'єктів соціальної безпеки на ринку

праці з урахуванням ресурсного забезпечення, основоположних принципів, необхідних методів та інструментів з метою впровадження заходів, спрямованих на соціальні інтереси населення, суспільства, працівника, особи у сфері формування, розподілу та використання робочої сили на ринку праці.

3. Розроблено методологію оцінки соціальної безпеки на ринку праці як сукупності мети, завдань, принципів, процедури, алгоритму, методів аналізу індикаторів соціальної безпеки в контексті вивчення її складових, зокрема безпеки зайнятості та безпеки оплати праці. Доведено, що з метою виявлення характеристик стану соціальної безпеки на ринку праці, викликів та загроз, а також можливостей для нейтралізації небезпечних станів, з урахуванням наявних індикаторів, доцільним є проведення оцінки стану сфер зайнятості та оплати праці, комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці за авторським підходом, виявлення та оцінки загроз безпеці зайнятості і безпеці оплати праці, а також оцінки перспектив нейтралізації ключових загроз та стратегічних напрямів щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці. Розроблено авторський підхід щодо проведення комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці на основі аналізу індикаторів безпеки зайнятості та безпеки оплати праці задля розрахунку рейтингового показника кожного регіону / країни, та їх віднесення до категорії (зони загроз), з метою обґрунтування стратегічних напрямів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці.

4. Визначено тенденції розвитку світового ринку праці, які здійснюють вплив на стан соціальної безпеки на ньому та визначають тренди розвитку національних ринків праці країн світу та України, зокрема: подальша активізація міграційних процесів, структурні зміни на світовому ринку праці у професійно-кваліфікаційному аспекті, зростання масштабів структурного безробіття, поширення проблеми працевлаштування молоді та осіб пенсійного і передпенсійного віку, узгодження та уніфікація нормативно-правового та інституційного забезпечення в контексті розвитку ринків праці країн світу, в тому числі завдяки їх членству у міжнародних організаціях. Констатовано

появу нових загроз соціальній безпеці на ринку праці, спричинених впливом пандемії COVID-19 та карантинних обмежень: скорочення кількості робочих місць та розповсюдження безробіття усіх категорій працездатного населення через фінансово-економічну неспроможність компаній утримувати персонал та здійснювати своєчасну виплату заробітної плати у повному обсязі; зростання масштабів неповної зайнятості; зниження рівня трудових доходів населення та поширення бідності. Встановлено, що характерною рисою сучасного ринку праці є поширення нестандартних форм зайнятості, зокрема, дистанційної роботи, що супроводжується низкою негативних явищ у контексті забезпечення безпеки самої праці та гарантій її оплати.

5. Встановлено, що основними ознаками сучасного ринку праці України та тенденціями його розвитку у контексті соціальної безпеки є такі: суттєвий дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили; неефективне використання трудового потенціалу, зокрема, на молодіжному ринку праці; посилення процесів урбанізації, що спричиняють зростання рівня безробіття більш високими темпами у сільській місцевості, ніж у містах; скорочення кількості зайнятого населення; наявність професійно-кваліфікаційних, статевих, вікових, галузевих та територіальних диспропорцій у розподілі та використанні робочої сили; значний розрив між темпами зміни номінальної та реальної заробітної плати; зростання заборгованості з виплати заробітної плати разом із зниженням співвідношення суми заборгованості та фонду оплати праці.

6. Проведено комплексну рейтингову оцінку рівня соціальної безпеки на ринку праці України у регіональному вимірі, що здійснено на основі оцінки впливу індикаторів безпеки зайнятості та оплати праці та стало підставою поділу регіонів України на 6 зон (категорій) за рівнем прояву загроз соціальній безпеці.

З метою залучення позитивного зарубіжного досвіду щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України, з використанням авторської методики комплексної рейтингової оцінки індикаторів безпеки зайнятості та безпеки оплати праці, проведено компаративний аналіз стану ринку праці ЄС-

28 та України, а також рівня соціальної безпеки. На цій основі визначено середній рівень соціальної безпеки на ринку праці України у порівнянні з країнами ЄС та доведено необхідність імплементації досвіду регулювання ринку праці та соціально-трудова відносин країн ЄС, які увійшли до зони найнижчих загроз та категорії найвищого рівня соціальної безпеки на ринку праці (Німеччини, Нідерландів, Чехії, Сполученого Королівства, Данії тощо).

7. Враховуючи наслідки поширення неформальної зайнятості, зокрема, у контексті появи загроз недоотримання податкових і соціальних надходжень з боку держави та відсутності належного соціального захисту неофіційно зайнятих, обґрунтовано першочергову необхідність нейтралізації загрози розповсюдження неформальної зайнятості та мінімізації її негативного впливу на сферу соціальної безпеки на ринку праці, який виражається у нестабільності зайнятості, порушенні трудового законодавства у сфері охорони праці та регулювання робочого часу, незадовільних умовах праці, несвоєчасності виплат та наявності заборгованості із заробітної плати, відсутності соціальних гарантій. Визначено комплекс заходів нормативно-правового, адміністративного, регулятивного, економічного, стимулюючого, соціального, інформаційного характеру щодо детінізації відносин зайнятості та оплати праці.

8. З урахуванням незадовільного стану соціальної безпеки молоді та осіб старшого віку на ринку праці, який спричинений наявністю слабких сторін, що впливають на рівень конкурентоспроможності даних категорій робочої сили та неефективність державної політики щодо регулювання їх конкурентних позицій, запропоновано комплекс заходів та проєктів, спрямованих на нейтралізацію слабких та активізацію сильних сторін молоді й осіб старшого віку задля запобігання/подолання загрози поширення безробіття.

9. На основі дослідження показників функціонування сфери оплати праці та результатів комплексної рейтингової оцінки регіонів України за індикаторами безпеки оплати праці виявлено основні її загрози: низький рівень ціни робочої сили у поєднанні з високою вартістю життя, відсутність матеріальної складової стимулів до праці у працівників, відсутність соціальної

справедливості в процесі формування та здійснення оплати праці, дерегуляція попиту та пропозиції на ринку праці, а також неефективний розподіл робочої сили, зниження рівня платоспроможного попиту населення. З урахуванням отриманих результатів обґрунтовано шляхи нейтралізації кожної з виявлених загроз відповідно до основних функцій заробітної плати у сучасних економічних умовах.

10. Обґрунтовано концептуальні основи механізму оцінки ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці та перспектив їх нейтралізації, що базується на ресурсному забезпеченні науково-методичного, фінансового, трудового, матеріально-технічного, часового, інформаційного характеру; принципах об'єктивності, комплексності, самодостатності, пріоритетності; поєднує використання методів експертного опитування та економіко-математичного моделювання задля виявлення значущості ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці та перспектив їх нейтралізації. За результатами проведеного експертного опитування оцінено значущість ключових загроз та перешкод забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, досліджено перспективи їх нейтралізації, зокрема у контексті скорочення неформальної зайнятості в Україні, стимулювання молодіжної зайнятості, удосконалення освітньої сфери, розвитку нестандартних форм зайнятості, на основі чого обґрунтовано стратегічні пріоритети розвитку ринку праці України на найближчу перспективу.

11. Розроблено та апробовано науково-методичний інструментарій оцінювання змін ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці залежно від варіації співвідношення попиту та пропозиції робочої сили. Досліджено динаміку параметрів безпеки зайнятості та безпеки оплати праці через побудову факторних моделей ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці України, які відображають вплив кожної загрози на коефіцієнт співвідношення попиту та пропозиції робочої сили. Доведено, що максимізація даного коефіцієнту передбачає посилення захищеності інтересів населення у сфері зайнятості та оплати праці.

12. Проведено моделювання стратегій забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в контексті змін рівня ключових загроз через обґрунтування сценаріїв формування стратегії на основі параметрів загроз безпеці зайнятості та безпеці оплати праці, серед яких: поширення неформальної зайнятості та молодіжного безробіття, зниження рівня оплати праці, зростання заборгованості із виплати заробітної плати у співвідношенні до фонду оплати праці. За результатами моделювання доведено ефективність стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, яка спрямована на зменшення ступеня вираженості загроз безпеці зайнятості, що виражається у зниженні рівня неформальної зайнятості та рівня молодіжного безробіття, у комплексному поєднанні із заходами, які посилюють безпеку оплати праці у контексті підвищення рівня трудових доходів і матеріальної захищеності населення.

13. Обґрунтовано концептуальне забезпечення багаторівневої стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України, що базується на результатах дослідження сучасних тенденцій розвитку національного ринку праці, оцінки ключових загроз та SWOT-аналізу стану соціальної безпеки в Україні; здійснюється на принципах соціальної справедливості, комплексності, багатоваріантності, індикації, цілеспрямованості, ефективності, пріоритетності, партнерства; враховує критерії та індикатори реалізації, інструментарій та ресурсне забезпечення; визначає пріоритетні напрями та стратегічні заходи, які мають на меті запобігання та подолання загроз розвитку ринку праці, забезпечення високого рівня доходів і добробуту населення на рівні держави, регіону та суб'єктів господарювання. Обґрунтовано механізм реалізації стратегічних пріоритетів з урахуванням ключових цілей державної стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України (збалансованість розвитку ринку праці; детінізація відносин зайнятості; зниження безробіття, зокрема, серед молоді та осіб старшого віку; зростання рівня оплати праці та трудових доходів населення).



14. Обґрунтовано напрями реалізації державної стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, що базуються на визначенні пріоритетів взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, впровадженні проєктів з розвитку молодіжного підприємництва, формуванні механізму взаємодії закладів освіти та роботодавців у контексті навчання осіб старшого віку, визначенні концептуальних засад поширення нестандартних форм зайнятості, впровадженні стратегічних заходів щодо забезпечення безпеки оплати праці. З метою відстеження змін рівня соціальної безпеки на ринку праці, оцінки ключових загроз та перспектив їх нейтралізації визначено необхідність формування механізму проведення багаторівневого моніторингу соціальної безпеки на ринку праці.

15. Розроблено концептуальні засади корпоративної стратегії забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці, що має на меті забезпечення ефективності праці та високого рівня трудових доходів працівників та передбачає імплементацію практичних заходів щодо досягнення цілей збалансованого розвитку внутрішньоорганізаційного ринку праці, підвищення ефективності відносин зайнятості та організації оплати праці, зростання трудових доходів працівників. Розроблено авторську концепцію формування системи наставництва та професійного коучингу, особливістю якої є двостороння спрямованість процесу обміну знаннями між молодими (або новоприйнятими) працівниками та працівниками старшого віку (або більш досвідченими фахівцями); обґрунтовано мотиваційні пріоритети, що покликані сприяти підвищенню ефективності праці, та стратегічні заходи щодо забезпечення безпеки оплати праці на рівні суб'єктів господарювання.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

### *Список використаних джерел до розділу 1*

1. Антология экономической классики: собрание сочинений / Т. Р. Мальтус, Дж. Кейнс, Ю. Ларин и др. М.: ЭКОНОМ, 1993. 486 с.
2. Пасічник В. Філософська категорія безпеки як основа нової парадигми державного управління національної безпекою. *Демократичне врядування: науковий вісник*. 2011. Вип. 7. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr\\_2011\\_7\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2011_7_7)
3. Словник української мови. Академічний тлумачний словник. URL: [www.sum.in.ua/s/bezpeka](http://www.sum.in.ua/s/bezpeka)
4. Ситник Г. П. Національна безпека України: теорія і практика: навч. посібник / Г. П. Ситник, В. М. Олуйко, М. П. Вавринчук. Хмельницький, 2007. 203 с.
5. Abraham H. Maslow. *Motivation and Personality*. Harper & Brothers. 1954. 411 p.
6. Бондаревська К. В., Плясун А. В., Осипенко Д. С. Теоретичні засади формування системи мотивації персоналу на основі аналізу мотиваційних теорій. *Сталий розвиток економіки: міжнародний науково-виробничий журнал*. № 2 (27). 2015. С. 233–239.
7. Язлюк Б. О. Теоретичні основи сутності та змісту соціально-економічної безпеки. *Економічний аналіз*. 2014. Том 16 (1). С. 149–154.
8. Словник української мови. Академічний тлумачний словник. URL: [www.sum.in.ua/s/Nebezpeka](http://www.sum.in.ua/s/Nebezpeka)
9. Словник української мови. Академічний тлумачний словник. URL: <http://sum.in.ua/s/Zaghroza>
10. Березіна С. Б. Соціальні ризики: чинники та напрями мінімізації: дис. ... докт. економ. наук. Київ, 2019. 453 с.

11. Про національну безпеку України: Закон України від 21.06.18 р. №2469-VIII (редакція від 24.10.2020 р.) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>
12. Мартин О. М. Економічна безпека як складова національної безпеки. *Наукові записки. Серія «Економіка»: збірник наукових праць. Острог: «Острозька академія», 2013. Вип.22. С.68-74. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoa\\_2013\\_22\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoa_2013_22_16)*
13. Доктрина економічної безпеки України. URL: <https://uifuture.org/reports/doktrina-ekonomichnoyi-bezpeki-ukrayini/>
14. Томаневич Л. М. Соціально-економічна безпека в умовах глобалізації. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. № 2. 2011. С. 367–376.*
15. Онищенко В. О., Чепурний О. В. Теоретичні аспекти формування соціальної безпеки. *Економіка і регіон. 2011. № 4. С.3–9.*
16. Поснова Т.В. Соціальний механізм економічної безпеки. *Науковий вісник Національного університету державної податкової служби України (економіка, право). 2014. №1. С. 64–69.*
17. Скуратівський В., Линдюк О. Соціальна безпека українського суспільства та шляхи її забезпечення. *Вісник НАДУ: соціальна і гуманітарна політика. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-3-28.pdf>*
18. Коленда Н. В. Соціальна безпека населення та її складові. URL: <http://www.sworld.com.ua/konfer30/776.pdf>
19. Афоніна О. Соціальна безпека: проблеми становлення соціального партнерства в Україні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2011. №4. С. 241-249.*
20. Білорус О. Г. Глобалізація та безпека розвитку: монографія / О.Г.Білорус, Д. Г.Лук'яненко та ін. К.: КНЕУ, 2001. 733 с.
21. Соціальна безпека: теорія та українська практика: монографія / І. Ф. Гнибіденко, А. М. Колот, О. Ф. Новікова та ін. К.: КНЕУ, 2006. 292 с.

22. Зінченко О. І., Хімченко А. М. Щодо сутності поняття «соціально-економічна безпека» URL: <file:///C:/Users/O/Downloads/912-1845-1-SM.pdf>.
23. Новікова О. Ф. Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи їх вирішення. Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. 460 с.
24. Сидорчук О. Г. Соціальна безпека: державне регулювання та організаційно-економічне забезпечення: монографія. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2018. 492 с.
25. Скрипнюк О., Тихий В. Соціальна держава і проблеми забезпечення соціальної безпеки. *Вісник Конституційного Суду України*. 2002. № 2. С. 44–49.
26. Грішнова О. А., Харазішвілі Ю. М. Якість життя в системі соціальної безпеки України: індикатори, рівень, загрози. *Економіка України*. 2018. № 11–12. С. 157–180.
27. Шахматова Т. А. Теоретичні засади визначення категорії «соціальна безпека» національної економіки. *Науковий вісник Національного університету Державної податкової служби України (економіка, право)*. 2013. № 3. С. 72–77.
28. Горин В. Соціальні гарантії в системі соціальної безпеки держави: теоретико-методологічний аспект. *Світ фінансів*. 2013. № 2. С. 69–79.
29. Кальницька М. А. Соціальна безпека: поняття та загрози в контексті взаємозв'язку з економічною безпекою. *Причорноморські економічні студії*. Вип. 16. 2017. С. 126–130.
30. Іляш О. І. Системна парадигма соціальної безпеки на різних рівнях суспільної ієрархії. *Механізм регулювання економіки*. 2011. № 2. С. 23–32. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/24470/1/Iliash.pdf>
31. Данилишин Б., Куценко В. Соціальна безпека – підґрунтя сталого розвитку. *Вісник НАНУ*. 2010. № 1. С. 20–28.

32. Бондаревська К. В. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в контексті соціальної безпеки держави. *Проблеми економіки*. 2019. № 3 (41). С. 255–262.
33. Adams J. S. Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 1963. 67. P. 422–436.
34. Підлипна Р. П. Основні загрози та система соціальної безпеки в Україні // *Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна*. 2015. Вип. 47. С. 20-23. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlca\\_ekon\\_2015\\_47\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlca_ekon_2015_47_6)
35. Соціальна справедливість: історія і сучасність URL: <https://pon.org.ua/novyny/1115-socialna-spravedlivist-istoriya-i-suchasnist.html>
36. Сиченко О. О. Соціальна безпека в системі національної безпеки держави. *Наукові праці. Державне управління*. 2012. Випуск 174. Том 186. С. 34–38 URL: [file:///C:/Users/O/Downloads/Npchdu\\_2012\\_186\\_174\\_8.pdf](file:///C:/Users/O/Downloads/Npchdu_2012_186_174_8.pdf).
37. Про зайнятість населення: Закон України №5067-VI (редакція від 01.01.2020 р.), URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
38. Маршавін Ю. М. Шляхи удосконалення інституційного забезпечення розвитку ринку праці України. *Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник, заснований при НЦ ЗРП НАН, Міністерства праці у 1992 р.* 2001. Вип. 14. С.99–110.
39. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / Грішнова О. К.: Знання, 2004. 535 с.
40. Баланда А. Л. Державне регулювання ринку праці в контексті забезпечення національної безпеки України. *Університетські наукові записки*. 2007. №1 (21). С. 323-239.
41. Міненко В. Л. Науково-теоретичне обґрунтування понятійного апарату ринку праці. *Теорія та практика державного управління*. Вип. 2 (25). 2009. С. 347–353. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu\\_2009\\_2\\_55](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2009_2_55)

42. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та інші. К.: КНЕУ, 2009. 711 с.
43. Шамілева Л. Л., Шастун А. Д. Кон'юнктура ринку праці в Україні: проблеми виміру, збалансованості на середньострокову перспективу (публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за проектом Ф71/29-2017). *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. № 1. С. 3–8. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2018\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_1_3)
44. Статівка Н. В. Зайнятість і регіональний ринок праці в забезпеченні конкурентоспроможності та соціальної безпеки Харківського регіону. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2014-2/doc/2/12.pdf>
45. Economic security for a better world. Geneva: International Labor Office, 2004. URL: <http://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action;jsessionid=MHhmYlBVXwQh1wpYQG7QyjnPMJmXnbbhJzkJy3Y26v3LLQtpnGTy!1934813363?ressource.ressourceId=8670>
46. Економічна безпека держави: сутність та напрями формування: монографія / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, С. М. Макуха та ін. / за ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. Х.: Право, 2009. 321 с.
47. Гетьман О. О. Ефективна зайнятість як запорука безпеки ринку праці. *Науковий погляд: економіка та управління*. №2 (58). 2017. С. 5–18.
48. Стрембіцька Л. Л. Сучасні тенденції ринку праці в аспекті загроз економічній безпеці України. *Економічні горизонти*. № 1 (2). 2017. С. 88–95.
49. Hijzen A., Menyhert B. Measuring Labour Market Security and Assessing its Implications for Individual Well-Being. OECD: Social, Employment and Migration Working Papers. 2016. No. 175. OECD Publishing, Paris. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jm58qvzd6s4-en.pdf?expires=1582033692&id=id&accname=guest&checksum=6A7E7DA3E7903FA4B447A117CF3E5CA7>

50. Crouch C. Flexibility and security in the labour market: An analysis of the governance of inequality. ZAF 43. 2010. P. 17–38. URL: <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0031-9>  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12651-010-0031-9#citeas>
51. Wilthagen T. Managing social risks with transitional labour markets. In: Mosley, H., O'Reilly, J., Schömann, K. (eds.) Labour Markets, Gender and Institutional Change: Essays in Honour of Günther Schmid. 2002. pp. 264–289.
52. Wilthagen T., Tros F. The Concept of 'Flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets' in 'Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe'. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/102425890401000204>
53. Standing G. Global Labour Flexibility. Macmillan, London. 1999. 441 p.
54. Про оплату праці: Закон України №108/95-ВР (редакція від 13.02.2020 р.), URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
55. Романів І. Ф. Соціальна безпека як критерій ефективності стратегічного управління соціальним розвитком в умовах економічної кризи. *Агросвіт*. №8. 2015. С.70–75.
56. Ільчук Л. Основні загрози та пріоритети розвитку соціальної безпеки в Україні  
URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/26802/18Ilchuk.pdf?sequence=1>
57. Грішнова О. А., Рісний О. П. Інтеграція українського ринку праці з європейським: загрози та перспективи (оцінка на прикладі країн Східної Європи). *Демографія та соціальна економіка*. 2017. №3 (31). С.162–173.
58. Петрова І. Л. Ринок праці. Соціальні наслідки Євроінтеграції України. Фонд Фрідріха Еберта. Київ, 2012. URL: <http://library.fes.de/pdffiles/bueros/ukraine/09447.pdf>
59. Попа А., Колишко Р., Попова Н., Панзіка Ф. Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці

- Молдова та в Україні. Міжнародна організація праці. Будапешт, 2013.  
URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_244735.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244735.pdf)
60. O'Higgins N. Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues. Geneva: ILO, 2017. 234 p.
  61. Кожен третій українець працює «в тіні»: Держслужба праці. URL: <https://www.5.ua/suspilstvo/kozhen-tretii-ukrainets-pratsiue-v-tini-derzhsluzhba-pratsi-165524.html>
  62. Дубич К.В. Фактори тінізації ринку праці України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. № 10. 2017. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1132>
  63. Стрембіцька Л. Л. Сегментація ринку праці: загрози економічній безпеці держави. *Економіка і суспільство*. Випуск 10. 2017. С.547-551.
  64. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки URL: [www.schumpeter.ru/content/Nort-institutes.pdf](http://www.schumpeter.ru/content/Nort-institutes.pdf)
  65. Ostrom E. Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action. Cambridge: Cambridge University Press, 1990. P. 51.
  66. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен; пер. с англ., вступ. ст. С. Г. Сорокиной; общ. ред. В. В. Мотылевой. М.: Прогресс, 1984. 367 с.
  67. Коммонс Дж. Институциональная экономика / Дж. Коммонс; пер. А. А. Курышевой. *Экономический вестник Ростовского государственного университета*. 2007. № 4. Т. 5. С. 59–70. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/505/883/1219/journal5.4-8.pdf>.
  68. Колєснікова Г. В. Інституційне забезпечення розвитку фінансово-інвестиційної інфраструктури промислового регіону. *Управління економікою: теорія та практика: Зб. наук. пр.* Донецьк: ІЕП НАНУ, 2013. С. 149–170.
  69. Федорчак О. Інституційний механізм державного управління. *Ефективність державного управління*. 2017. Вип. 1 (50). Ч1. С.53–63.



70. Сидорчук О. Г., Хандій О. О. Інституційне забезпечення державного регулювання соціальної безпеки. *Економічний вісник Донбасу*. № 1 (55). 2019. С. 157–163.
71. Іляш О. І. Інституційний механізм забезпечення соціально-економічної безпеки України. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2014. Вип.2 (106). С. 53–63.
72. Архієреєв С. І., Глушач А. В. Інституційна складова ринку праці як фактор зниження трансакційних витрат в трансформаційній економіці. *Вісник НТУ «ХПІ»: зб. наук. праць*. 2012. № 5. С. 121–135.
73. Labour market policies and institutions (an electronic resource) / Areas of work. The International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/empelm/areas/labour-market-policies-and-institutions/lang-en/index.htm>
74. Юрчик І. Б. Еволюція наукових поглядів на інституційне забезпечення ефективного функціонування ринку праці. *Причорноморські економічні студії*. Випуск 28-2. 2018. С. 75–78.
75. Антонюк В. П., Щетініна Л. В. Інституційне забезпечення державної політики у сфері зайнятості: напрями удосконалення. *Економічний вісник Донбасу*. № 1 (51). 2018. С. 109–117.
76. Коваль С. П. Державне регулювання зайнятості та безробіття на ринку праці. *Економічний вісник університету*. Вип. 28/1. 2016. С. 107–114.
77. До 2022 рівень безробіття скоротиться до 6%. Прес-служба Мінекономіки. Офіційний веб-сайт Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=fa0fc306-a202-44e1-b3a4-203a2a4c4282&title=Do2022-RivenBezrobittiaSkorotitsiaDo6->
78. Освітній портал Державної служби зайнятості. URL: <https://skills.dcz.gov.ua/>
79. Стратегія розвитку ДСЗ на 2019-2022 рр. URL: <http://ochakiv.mk.gov.ua/store/files/file/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B>

- 0%D1%82%D0%B5%D0%B3\_%D1%8F%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%20%D0%94%D0%A1%D0%97%281%29.pdf
80. Звонар Й. П. Активна політика зайнятості в країнах Європейського Союзу та можливості її застосування в Україні. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка*. Вип.2 (4). Ч. 1. 2015. С. 145–150.
  81. Перепелюкова О. В., Мохамад Аль Джавад Ахмад Мух. Зарубіжний досвід працевлаштування населення та його значення для України. *Ефективна економіка*. № 8. 2017. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6975>
  82. Joint employment report 2006/2007, Employment in Europe 2007 // European Comission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3068&langId=en>.
  83. Гетьман О. О. Інноваційний механізм регулювання ринку праці : монографія. Дніпропетровськ: УМСФ, 2016. 328 с.
  84. Бондаревська К. В. Інституційне забезпечення соціальної безпеки на ринку праці: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії. *Проблеми економіки*. № 2 (44). 2020. С.382–388.
  85. Bondarevska K., Hetman O. Social Security: Ukrainian way to the EU standards. *Economics and management / Икономика и управление*. Югозападен университет «Неофит Рилски». Issue 2. 2017. P. 66–75.
  86. Швець В. Я., Єфремова Н. Ф., Галаганов В. О. Аналіз моделей ринку праці: теоретичне та практичне значення. *Економіка та держава*. № 2/2015. С. 70–74. URL: [http://www.economy.in.ua/pdf/2\\_2015/17.pdf](http://www.economy.in.ua/pdf/2_2015/17.pdf)
  87. Бондаревська К. В., Бугера Н. Світові моделі соціально-трудоових відносин в умовах глобалізації. Інноваційне підприємництво, менеджмент, фінанси: стан, аналіз тенденцій та науково-економічний розвиток: матеріали міжнародної науково-практичної конференції

- (м.Львів, 23 листопада 2019 року). ГО «Львівська економічна фундація». Львів: ЛЕФ, 2019. Ч. 2. С. 30–33.
88. Цілі сталого розвитку 2016-2030. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>
  89. Яковенко Р. Стан нормально-правового регулювання забезпечення зайнятості населення. *Visegrad Journal of Human Rights*. 6/2. 2015. С. 158–163.
  90. Декларація про державний суверенітет України // Відомості Верховної Ради. – 1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-12#Text>
  91. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації,  
URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf)
  92. Measuring decent work: Report of the Director-General Sixth Supplementary Report (301st Session, March 2008). URL: [https://www.ilo.org/gb/WCMS\\_091183/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gb/WCMS_091183/lang--en/index.htm)
  93. European Code of Social Security Short Guide, Prepared by Jason Nickless, French edition: Code Européen de sécurité sociale, Vade-mecum, Council of Europe Publishing, Strasbourg, Council of Europe, May, 2002. 81 p. URL: [http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/source/socialsecurity/shortguide\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/source/socialsecurity/shortguide_en.pdf)
  94. Європейська соціальна хартія (редакція від 07.09.2016 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062)
  95. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. К.: Україна, 1996. 54 с.
  96. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 р. №322-VIII (редакція від 31.12.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
  97. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України №1533-III (редакція від 20.12.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>

98. Про соціальний діалог в Україні: Закон України №2862-VI (редакція від 23.12.2010 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>
99. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України №5026-VI (редакція від 02.11.2016 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>
100. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України №1045-XIV (редакція від 25.09.2019 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>
101. Про колективні договори та угоди: Закон України №3356-XII (редакція від 27.12.2019 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
102. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України №137/98-ВР (редакція від 07.11.2012 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>
103. Про професійний розвиток працівників: Закон України №4312-VI (редакція від 27.12.2019 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
104. Господарський Кодекс України №436-IV (редакція від 16.10.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
105. Податковий Кодекс України №2755-VI (редакція від 01.01.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
106. Малюга Л. Ю. Адаптація соціального законодавства України до законодавства ЄС: правові форми та етапи. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ : ФОП Маслаков, 2018. С. 133–136.
107. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства ЄС: Закон України №1629-IV (редакція від 04.11.2018 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>

108. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікована із заявою Законом №1678-VII від 16.09.2014 р. // Офіційний вісник України. 2014. № 75. Т. 1. Ст. 2125.
109. Ільчук Л.І. Показники соціальної безпеки в соціальній політиці України: теоретичні та методологічні підходи до їх розрахунку. *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. №5. 2016. С.4–9.
110. Kharazishvili Y., Kwilinski A., Grishnova O., Dzwigol H. Social Safety of Society for Developing Countries to Meet Sustainable Development Standards: Indicators, Level, Strategic Benchmarks (with Calculations Based on the Case Study of Ukraine). *Sustainability* 2020, 12, 8953.
111. STRATEGIC PRIORITIES FOR DEVELOPING UKRAINE AND GEORGIA: INNOVATION AND PARTNERSHIP. Under Ed. D. G. Lukianenko and T. Beridze. Batumi, 2018. P. 308. (5.2. Improving the standard of living as a strategic priority of Ukraine and Georgia (Olena Grishnova, Yurii Kharazishvili) pp. 245-277.
112. Писаревський І. М., Краснокутська Ю. В. Складові комплексного моніторингу ринку праці. *Соціальна економіка*. Вип.53 (1). 2017. С.110–114.
113. Лісогор Л. С. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. №1. С. 54–56.
114. Вареник В. М. Аналіз методик розрахунку економічної безпеки України. *Академічний огляд*. 2016. № 1 (44). URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILA=&2\\_S21STR=ao\\_2016\\_1\\_9](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=ao_2016_1_9)

115. The Global Competitiveness Report 2019 / editor Professor Klaus Schwab. World Economic Forum. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)
116. The Global Competitiveness Report 2017–2018 / editor Professor Klaus Schwab. World Economic Forum. URL: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>
117. 2019 SOCIAL PROGRESS INDEX: Executive Summary. URL: <https://www.socialprogress.org/static/9d3cd3204599ff2cdf87248edc2b1242/2019-social-progress-index-executive-summary-v2.0.pdf>
118. Длугопольська Т. І. Дослідження соціальної безпеки в системі пріоритетів держави добробуту: зарубіжні підходи. *Технологический аудит и резервы производства*. №3/5 (29). 2016. С.48-53.
119. 2018 SOCIAL PROGRESS INDEX. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/deloitte-analytics/Estudios/2018-Social-Progress-Index-brief.pdf>
120. 2020 SOCIAL PROGRESS INDEX. URL: <https://www.socialprogress.org/static/37348b3ecb088518a945fa4c83d9b9f4/2020-social-progress-index-executive-summary.pdf>
121. Україна посіла 80 місце за рівнем соціального розвитку. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2019/ukraine-spi-2018.html>
122. Доповідь про стан людського розвитку – 2019. Нерівність у людському розвитку в 21 столітті. Аналітична записка за країнами, що представлені в Доповіді про стан людського розвитку за 2019 рік. URL: [https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/Annual%20Reports/Ukraine-\(ukr\)-HDR-2019.pdf](https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/Annual%20Reports/Ukraine-(ukr)-HDR-2019.pdf)
123. Human Development Report 2019. URL: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf>,

124. Human Development Report 2020. URL: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020.pdf>
125. Україна посередині рейтингу в Доповіді ПРООН про стан людського розвитку за 2019 рік. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2019/ukraine-ranks-mid-table-in-undps-2019-human-development-report.html>
126. The Legatum Prosperity Index 2019. URL: <file:///C:/Users/hp/Downloads/Legatum-Prosperity-Index-2019-Web.pdf>
127. Kozlovskyi S., Nikolenko L., Peresada O., Pokhyliuk O., Yatchuk O., Bolgarova N., Kulhanik O. Estimation level of public welfare on the basis of methods of intellectual analysis. *Global Journal of Environmental Science and Management*. URL:: [https://www.gjesm.net/article\\_38259\\_b5e58d0c075bd7a9717cd6ab455f76b9.pdf](https://www.gjesm.net/article_38259_b5e58d0c075bd7a9717cd6ab455f76b9.pdf)
128. Economic security for a better world. Geneva: International Labor Office, 2004. URL: <http://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action;jsessionid=MHhmYlBVXwQh1wpYQG7QyjnPMJmXnbbhJzkJy3Y26v3LLQtpnGTy!1934813363?ressource.ressourceId=8670>
129. Грабко Є. В. Забезпечення соціальної безпеки в Україні: регіональний аспект. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2010. Вип.2 (4). URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-02/10gevura.pdf>
130. Про затвердження Методики розрахунку рівня економічної безпеки України, наказ від 02.03.2007 № 60. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/ru/v0060665-07/ed20070302>
131. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України, наказ від 29.10.2013 № 1277. URL: [https://zakononline.com.ua/documents/show/218014\\_\\_218079](https://zakononline.com.ua/documents/show/218014__218079)
132. Методологія розрахунків показників соціальної безпеки. КІЇВ 2014. URL: <http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2015/07/Metodologiya-rozrahunkiv-sotsialnoyi-bezpeky.pdf>

### Список використаних джерел до розділу 2

133. Старостенко Г. Г. Теоретичні засади дослідження світового ринку праці. *Причорноморські економічні студії*. Випуск 33. 2018. С. 16–21.
134. Косович Б., Дмитрук В. Ринок праці в умовах глобалізації. *Вісник Львівського університету. Серія економічна*. 2014. Випуск 51. С.376–383.
135. Біла С. О. Стратегічні пріоритети розвитку світового ринку праці. *Економічний вісник університету*. Випуск 41. 2019. С.107-119. URL: <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2019-41-107-119>
136. Давидюк Л. П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці. *Економіка: реалії часу*. № 3 (19). 2015. С. 172–177.
137. Столярчук Я., Поручник С. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці. *Україна: аспекти праці*. № 7. 2014. С. 12–17.
138. Калініна С. П., Гетьманенко Ю. О. Тенденції розвитку світового ринку праці на сучасному етапі глобалізації економіки. *Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект*: сб. науч. тр. Донецк: ДонНУ, Т. 2. 2014. С. 140–144.
139. Петренко К. В., Пігуль В. В. Особливості формування та розвитку світового ринку праці. *БізнесІнформ*. №12. 2015. С.37-42.
140. Kirkegaard J. F. Positive Signs in European Labor Markets in 10 Charts. URL: <https://www.piie.com/blogs/realtime-economic-issues-watch/positive-signs-european-labor-markets-10-charts>
141. European Employment and Labour Market Policy. URL: <https://www.bbvaopenmind.com/en/articles/european-employment-and-labour-market-policy/>
142. Labour Market Reforms in the European Union: an Overview. URL: <https://www.macro-economics.lv/labour-market-reforms-european-union-overview>



143. Йовович Р., Драшкович В., Йовович Н. Quality of Knowledge in Higher Education in Montenegro. *Трансформації в бізнесі та економіці*. 2016. Вип. 15. С. 113–121.
144. Йовович Р., Драшкович В. Building Succesfful Knowledge Organization Trough Knowledgeaplication At The Individual And Organizacional Levels. *Montenegrin Journal of Economics*. 4 (8). 2008. P. 61–70.
145. Радукич С., Мاستила З., Костича З., Владушич Л. Measuring of The Goods and Labor Markets Efficiency: Comparative Study of Western Balkan Countries. *Montenegrin Journal of Economics*. Vol. 15, No. 2. 2019. p.95–109.
146. Лучко М., Арзамасова О., Вовк І. Personnel Potential of National Economy and Gross Domestic Product: The Case of Ukraine. *Montenegrin Journal of Economics*. Vol. 15. No. 2. 2019. P. 59–70.
147. Павлюк Т. І. Ринок праці в Європейському Союзі. URL: <http://global-national.in.ua/issue-8-2015/16-vipusk-8-listopad-2015-r/1560-pavlyuk-t-i-rinok-pratsi-v-evropejskomu-soyuzi>
148. Абрашка О. В. Стан і тенденції розвитку ринку праці ЄС: орієнтири для інноваційного підйому. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. № 5 (50). 2011. С.87-90.
149. Богатирьов К.О. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС. *Ефективна економіка*. № 11. 2012. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1593>
150. Пономаренко І. В., Віннікова І. І., Гребньов Г. М. Особливості функціонування ринку праці України в умовах інтеграції до Європейського Союзу. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/81260>
151. World Employment and Social Outlook: Trends 2019. International Labour Office. Geneva: ILO, 2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_670542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf)

152. Can We Achieve Decent Work for All by 2030. URL: <https://ilostat.ilo.org/2020/02/21/can-we-achieve-decent-work-for-all-by-2030/>
153. Unemployment. Worldbank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>
154. Бондаревська К. В., Дробот А. С. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в світі. *Міжнародний електронний науковий журнал «Наука онлайн»*. Випуск 5/20. URL: <https://nauka-online.com/ua/publications/ekonomika/2020/5/suchasni-tendentsiyi-rozvitku-rinku-pratsi-v-sviti/>
155. Бондаревська К.В. Міжнародна міграція робочої сили. *Бізнес Інформ*. №10. 2019. С.44-49.
156. Бондаревська К. В., Дробот А. С. Міжнародна міграція в контексті забезпечення соціальної безпеки. *Інфраструктура ринку*. Випуск 43. 2020. С.43–48.
157. Економічна активність населення України 2008: Статистичний збірник. Київ: Держкомстат України, 2009. 232 с.
158. Економічна активність населення України 2013: Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2014. 197 с.
159. Робоча сила України 2019: статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2020. 194 с.
160. Employment and Unemployment. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>
161. Мінімальна зарплата в Україні. Мінфін. URL: <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/min/>
162. Minimum wages. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00155/default/table?lang=en>
163. Annual net earnings. Eurostat. URL: [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_nt\\_net&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_nt_net&lang=en)
164. Salary and Cost of Living Comparison. URL: [www.salaryexplorer.com](http://www.salaryexplorer.com)

165. Shaulska L., Doronina O., Naumova M., Honcharuk N., Tomchuk O., Bondarevska K. Cross-country clustering of labor and education markets in the system of strategic economic management. REICE: Revista Electronica de Investigation en Ciencias Economicas. Vol. 8. No. 16. Julio. Diciembre 2020. URL: <https://www.lamjol.info/index.php/REICE/article/view/10681>
166. Kozlovskiy S., Bilenko D., Kuzheliev M., Lavrov R., Kozlovskiy V., Mazur H., Taranych A. The system dynamic model of the labor migrant policy in economic growth affected by COVID-19. URL: [https://www.gjesm.net/article\\_40322\\_9d782b96c1e7cd7c4bef2547b0393905.pdf](https://www.gjesm.net/article_40322_9d782b96c1e7cd7c4bef2547b0393905.pdf)
167. Goodman D. Coronavirus Crisis Risks Causing 25 Million Global Job Losses. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-03-18/coronavirus-crisis-risks-causing-25-million-global-job-losses>
168. Губарь О. В. Ринок праці України: реалії, проблеми і перспективи розвитку. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 5 (17). Vol. 1 2018. P. 36–39
169. Близнюк В. Метаморфози ринку праці: глобальні тенденції та вітчизняні особливості. Реконструктивний економічний розвиток: основні напрями, ефективність і соціальна справедливність : монографічний збірник / за ред. В. Гейця, А. Гриценка. К. : ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України», 2016. С. 89–109. URL: <http://ief.org.ua/docs/scc/2.pdf>
170. Економічна активність населення України 2018: статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2019. 205 с.
171. Праця України у 2019 році: статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2020. 267 с.
172. Праця України у 2008 році: статистичний збірник. Київ: Держкомстат України, 2009. 306 с.
173. Рой В., Жабінець О. Видимі та латентні наслідки COVID-19 для регулювання соціально-трудових відносин в сфері МСБ України. 2020.

- URL: <http://eap-csf.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/Vidimi-ta-latentni-naslidki-COVID-19-.pdf>
174. Ситуація на ринку праці у січні-серпні 2020р. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68>
  175. Бережна Н. І., О. С. Крамарева. Збалансованість ринку праці як фактор економічного зростання. *Економічна теорія та право*. № 1 (32). 2018. С. 38–48.
  176. Про схвалення Концепції створення системи рейтингової оцінки регіонів, галузей національної економіки, суб'єктів господарювання. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2004 р. N 208-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/208-2004-%D1%80#Text>
  177. Про затвердження Порядку та Методики проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики: постанова Кабінету Міністрів України від 21.10.2015 № 856. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/856-2015-%D0%BF>
  178. Бондаревська К. В. Оцінка рівня соціальної безпеки на ринку праці України та напрями її забезпечення. *Вісник економічної науки України*. №2 (37). 2019. С. 101–104.
  179. Бондаревська К. В. Соціальна безпека на ринку праці України: оцінка її рівня та напрями забезпечення. *New Economics: матеріали Міжнародного наукового форуму «New Economics-2019»* (м.Київ, 14–15 листопада 2019 рік): в 2-х томах.Т.1: НАН України, Ін-т економіки промисловості. Київ, 2019. С.264–269.
  180. Праця України у 2018 році: статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2019. 242 с.
  181. Цимбалюк І. О., Уніга О. В. Методичні підходи до оцінювання розвитку ринку праці прикордонного регіону. *Причорноморські економічні студії*. 2017. Вип. 18. С. 235–240.
  182. Праця України у 2013 році: статистичний збірник. Київ: Держкомстат України, 2014. 336 с.

### Список використаних джерел до розділу 3

183. Міненко В. Л. Зайнятість населення у неформальному секторі економіки: сутність та методи вимірювання. *Економіка та держава*. 2010. №4. С.111–113.
184. Яценко Л. Д., Якушенко Л. М. Ризики поширення та шляхи мінімізації тіньової зайнятості в Україні. № 23. URL: [http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/tinyova\\_zaynatist-71558.pdf](http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/tinyova_zaynatist-71558.pdf)
185. Петрова І. Л. Соціальні ризики неформальної зайнятості в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. №4. С.29-32.
186. Кагановська Т. Є. Адміністративно-правові заходи запобігання неформальній зайнятості в Україні. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право»*. Випуск 27. 2019. С. 8–17.
187. Варга Н. І. Неформальна зайнятість населення: підходи до розуміння і визначення. URL: [https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/25749/1/%d0%92%d0%b0%d1%80%d0%b3%d0%b0%20%d0%9d.%d0%86.\\_%d0%93%d1%80%d0%b0%d0%bd%d1%96.pdf](https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/25749/1/%d0%92%d0%b0%d1%80%d0%b3%d0%b0%20%d0%9d.%d0%86._%d0%93%d1%80%d0%b0%d0%bd%d1%96.pdf)
188. Коломієць О. О. Тіньова зайнятість та перспективи її легалізації в Україні. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2017. №14. С. 35–40.
189. Krumplytem J., Samulevicius J. Complex Research on Undeclared Work: Theoretical Aspects and Empirical Application in Lithuania. *Engineering Economics*. 21(3). 2010. P. 283-294.
190. Fidler P., Webster L. The Informal Sector of West Africa. The Informal Sector and Microfinance Institutions in West Africa. Washington The World Bank, 1996. 112-113.
191. On undeclared work: Communication from the Commission. Commission of the European Communities. European Commission. 1998. 24 p.

192. Костриця В. І., Бурлай Т. В. Неформальна та атипова зайнятість як «нова нормальність» у світі та Україні. *Економіка і прогнозування*. 2019. № 1. С. 7–31.
193. Рекомендации, касающиеся статистического определения неформальной занятости: 17-я Международная конференция статистиков по труду (МКСТ). 2003. URL: [www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/guidelines/russian/defempl.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/guidelines/russian/defempl.pdf).
194. Зайнятість та безробіття. Методологічні пояснення / Державна служба статистики України. 2019. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
195. Наумова М. Неформальна зайнятість в Україні: аналіз факторів впливу. *Економіко-правова парадигма розвитку сучасного суспільства*. № 2. 2018. URL: <https://studlib.org.ua/index.php/eprs/article/view/169/162>
196. Albrecht Th. A human-centred agenda for the future of work. 22.01.2019. URL: [https:// www.socialeurope.eu/author/thorben-albrecht](https://www.socialeurope.eu/author/thorben-albrecht)
197. Доходи та витрати населення за регіонами України у 2018 році: статистичний збірник. Київ: Держкомстат України, 2019. 110 с.
198. Валовий регіональний продукт у 2018 році: статистичний збірник. Київ: Держкомстат України, 2019. 150 с.
199. On effective labour inspections as a strategy to improve working conditions in Europe: European Parliament resolution of 14 January 2014 (2013/2112 (INI)). European Parliament, 2014.
200. Торжевський М. В. Детінізація зайнятості населення в Україні. Дис...канд. економ. наук : 08.00.07. Київ, 2017. 218 с.
201. Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення: Розпорядження КМУ від 5 вересня 2018 р. № 649-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zahodi-spryamovani-na-detinizaciyu-vidnosin-u-sferi-zajnyatosti-naselennya>
202. Рівень неформальної зайнятості найнижчий за 10 років: Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/riven-neformalnoyi-zajnyatosti-naynyzhchyy-za-10-rokiv-olga-makogon>

203. 5 кроків щодо легалізації праці від Центру зайнятості. URL: <https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/60854>
204. Незадекларована праця в Україні: характер, масштаби та шляхи подолання: звіт. Проект ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці». 2018. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/projectdocumentation/wcms\\_630069.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_630069.pdf)
205. Бондаревська К. В. Неформальна зайнятість як загроза соціальній безпеці на ринку праці України в умовах економічної трансформації. *Проблеми економіки*. № 3. 2020. С. 190–196.
206. Міжнародне бюро праці, 2006 рік. Факти про молодіжну зайнятість / ILO, Facts on Youth Employment. URL: [www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/fact06-e.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/fact06-e.pdf)
207. Єсінова Н. І., Голозубова А. О. Проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2017. Вип. 1. С. 111–120. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/esprstp\\_2017\\_1\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/esprstp_2017_1_13)
208. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. №2998-XII (редакція від 01.01.2015 р.). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>
209. Борданова Л. С. Особливості та напрями регулювання молодіжного ринку праці. *Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України*. № 4 (43). 2010. С. 82–86.
210. Грішнова О. А., Самарцева А. Є. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування. *Економіка и управление*. № 2. 2013. С. 49–54.
211. Бондаревська К. В., Яцентюк Н. Р. Сучасні тенденції розвитку молодіжного ринку праці в умовах глобалізації. *Молодий вчений*. № 6 (82). 2020. С. 192–196.

212. Расьвєєва О. В., Нос І. Є. Молодь на ринку праці в Україні: оцінка сучасного стану зайнятості. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Вип.2. 2014. С. 322–327.
213. Бондаревська К. В. Оцінка стану молодіжної зайнятості та конкурентоспроможності випускників на вітчизняному ринку праці та ринку праці ЄС / Інноваційні підходи до формування ефективної ринково-освітньої моделі: монографія. Дніпро: УМСФ, 2017. С. 88–102.
214. Бондаревська К. В., Воронова В. С. Конкурентоспроможність молодих фахівців на сучасному ринку праці. *Сталий розвиток економіки: міжнародний науково-виробничий журнал*. № 1 (34). 2017. С. 11–19.
215. Бондаревська К. В., Супруненко Ю. В. Проблеми працевлаштування молоді в Україні. *Науковий погляд: економіка та управління*. №2 (56). 2016. С. 144–152.
216. Штанська О. В. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості. *Державне будівництво*. № 1. 2008. URL: <http://82-117-235-189.gpon.sta.kh.velton.ua/e-book/db/2008-1/doc/5/08.pdf>
217. Лісогор Л. С. Інноваційні технології працевлаштування незайнятого населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. Науково-практичний журнал. № 2. 2008. С. 1–10.
218. Bondarevska K. Modern tendencies of youth employment in the EU and Ukraine. *Journal L'Association 1901 "SEPIKE"*. Poitiers (France), Frankfurt (Germany), Los Angeles (U.S.). Edition 17. 2017. P. 60–66.
219. Бондаревська К. В. Молодіжна зайнятість: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Економіка і організація управління: збірник наукових праць*. №2 (22). 2016. С. 27-35.
220. Бондаревська К. В., Сєпта М. В., Калініна М. А. Проблеми молодіжної зайнятості та шляхи їх вирішення: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Молодий вчений*. № 11 (87). 2020. С. 143–148.



221. Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge. New York, London: United Nations Population Fund (UNFPA), Help Age International, 2012. P. 54–55.
222. Employment trends and policies for older workers in the recession / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publications Office, 2012. 12 p.
223. Gender equality at the heart of decent work / International Labour Conference, 98th Session, 2016. Report VI, Sixth item on the agenda. Geneva: International Labour Office, 2016. P. 152–154.
224. United Nations, Madrid International Plan of Action on Ageing. Report of the Second World Assembly on Ageing. Madrid. 8–12 April 2002, United Nations, New York, NY, USA, 2002. URL: [http://www.who.int/ageing/active\\_ageing/en/](http://www.who.int/ageing/active_ageing/en/)
225. Коломієць О. Регулювання зайнятості літніх людей: від підвищення пенсійного віку до створення умов для реалізації трудового потенціалу. *Україна: аспекти праці*. № 2. 2014. С. 23–28.
226. Обстеження «Літні чоловіки та жінки в Україні: умови життя та соціальне самопочуття», проведеного «Соціальний моніторинг» та Українським центром соціальних реформ з 26 лютого по 12 березня 2013 року у 24-х областях України, АР Крим та м. Києві. URL: [https://niss.gov.ua/sites/default/files/2014-01/pensin\\_reforma-belbe.pdf](https://niss.gov.ua/sites/default/files/2014-01/pensin_reforma-belbe.pdf)
227. Визначення віку, з якого особа може вважатися особою похилого віку: огляд міжнародного досвіду та національної практики: USAID спільно з ГО «Суспільство і право». URL: <https://www.prostir.ua/wp-content/uploads/2018/12/%D0%9E%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%B4-%D0%BC%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%83.pdf>
228. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993 р.

- № 3721-XII (редакція від 01.01.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>
229. Маркозова О. О. Навчання впродовж життя – необхідна передумова досягнення життєвого успіху людини. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Я. Мудрого»*. № 2 (29). 2016. С. 198–205.
  230. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика: аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень України. URL: <http://old2.niss.gov.ua/articles/252/>
  231. Making a European area of lifelong learning a reality. URL: <http://ec.europa.eu/education>
  232. European Employment Strategy. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>
  233. Про освіту дорослих: проект Закону України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorenniya-proyekt-zakonu-ukrayini-pro-osvitu-doroslih>
  234. Стратегія державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/688-2018-%D1%80#Text>
  235. Заяць В. С. Формування доходів населення України: особливості та тенденції. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. №2 (24). С.116-128.
  236. Бондаревська К. В. Инновационные аспекты оплаты труда в аграрном секторе экономики. *Journal L'Association 1901 SEPIKE*, 2013. Norderstedt, Deutschland; Poitiers, France. I. Internationalen Internet Konferenz der L'Association 1901 SEPIKE vom 23.10.2013. P. 170-174.
  237. Бондаревська К. В., Суха М. І., Шинкарук А. О. Вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах. *Економічний простір: Збірник наукових праць*. № 94. 2015. С. 77–86.
  238. Кравченко О. О. Аналіз рівня та якості життя населення України в умовах економічної та політичної нестабільності. *Вісник Миколаївського*

національного університету імені В.О. Сухомлинського. Випуск 17. 2017. С. 572–578.

239. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики / за ред. Е. М. Лібанової. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. К., 2014. 380 с. URL: [https://idss.org.ua/monografii/2014\\_lyud\\_rozvitok.pdf](https://idss.org.ua/monografii/2014_lyud_rozvitok.pdf)
240. Чирва Р. Від зарплати до зарплати. *Профспілкові вісті*. 2018. № 3. С. 8–9.
241. Шляга О. В., Пархоменко Л. О. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_6\\_044.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf)
242. Павловський А. Короткий аналіз проблем і перспектив реформування оплати праці в Україні. URL: <https://blog.liga.net/user/apavlovskiy/article/31535>

#### ***Список використаних джерел до розділу 4***

243. Петяк Ю. Ф. Методика опитування експертів для виявлення факторів інформаційної безпеки мобільних пристроїв. *Наукові записки*. 2015. №1 (50). С. 23–29.
244. Бондаревська К. В. Загрози соціальній безпеці на ринку праці України та шляхи їх нейтралізації: експертне опитування. URL: [https://docs.google.com/forms/d/18hQaICd8UsxX2fQLPFLCGZadvgejo\\_6Fr oSgVkiQuw/edit#response=ACYDBNgkVLDpRMuML2Gtp33-28yX0oafUEXAR1f4DudZxhNYeiMgH3xozCK4tXXv4BldRws](https://docs.google.com/forms/d/18hQaICd8UsxX2fQLPFLCGZadvgejo_6Fr oSgVkiQuw/edit#response=ACYDBNgkVLDpRMuML2Gtp33-28yX0oafUEXAR1f4DudZxhNYeiMgH3xozCK4tXXv4BldRws)
245. Бондаревська К. В. Инновационные формы занятости населения и их развитие. Украина-България-Европейский Союз: съвременно състояние и перспективи: Сборник с доклади от Международна научна конференция. Том. 2. Варна-2016. Икономически университет Варна (България), Национален технически университет Херсон (Украина). С. 177–181.

246. Бондаревська К. В., Калашнікова В. В. Сучасні тенденції розвитку інноваційних форм зайнятості в Україні. Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, обліку, фінансів та управління в Україні та світі: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 14 листопада 2017 р.). Полтава: ЦФЕНД, 2017. С. 116–117.
247. Бондаревська К. В. Інноваційна зайнятість в умовах євроінтеграції України. Публічне управління XXI століття: синтез науки та практики : зб. тез XIX Міжнар. наук. конгресу, 19 квітня 2019 р. Х. : Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2019. С. 353–357.
248. Бондаревська К.В., Криша В.В. Нетрадиційні форми зайнятості населення та їх розвиток. *Молодий вчений*. 2017. №11 (51). С. 107-110.
249. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: Розпорядження КМУ від 19.09.2018 р. № 660-Р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text>
250. Бондаревська К. В. Міжнародний досвід впровадження дуальної освіти. Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції «Дуальна форма здобуття освіти: успіхи та проблеми першого року запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої освіти України», 22 жовтня 2020 року, Науково-методичний центр ВФПО. Київ, 2020. С. 83-86.
251. Економічна активність населення України 2009: Статистичний збірник. Київ: Держкомстат України, 2010. 205 с.
252. Економічна активність населення України 2014: Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2015. 207 с.
253. Факторний аналіз. URL: [https://znaimo.com.ua/%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B9\\_%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7](https://znaimo.com.ua/%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7)

254. Програмні пакети для імітаційного моделювання. URL: [https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fksa/2kvetnyj\\_komp%27yuterne\\_modelyuvannya\\_system\\_procesiv/t1/172..htm](https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fksa/2kvetnyj_komp%27yuterne_modelyuvannya_system_procesiv/t1/172..htm)
255. Шамрін Р. В. Імітаційне моделювання економічних систем: програмні засоби та напрями їх вдосконалення. *Економіка та держава*. 2016. №1. С. 35-39.
256. Власюк Ю. О. Особливості імітаційного моделювання економічних систем. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. № 4 (24). 2013. С. 33-35.
257. Johannes Berger, Gudrun Biffl. Updating of the Labour Market Model / J. Berger, G. Biffl. Social Europe. 2016. URL: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/updating\\_the\\_labour\\_market\\_model.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/updating_the_labour_market_model.pdf)

#### ***Список використаних джерел до розділу 5***

258. Про рішення Ради національної безпеки та оборони України від 14 вересня 2020 року «Про стратегію національної безпеки України»: Указ Президента України №392/2020 від 14 вересня 2020 року. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/3922020-35037>
259. Ліпич Л. Г., Грицюк Н. О. Підходи до визначення поняття Стратегія. *Інвестиції: практика та досвід*. 2013. №8. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/ipd\\_2013\\_8\\_38.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/ipd_2013_8_38.pdf)
260. Страшинська Л. В. Теоретико-методологічні підходи до визначення економічної стратегії як категорії економічної науки. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/12002/1/Theoretical.pdf>

261. Ломоносов Д. А. Сутність поняття «стратегія» та його відмінності від тактики та оперативних дій. *Економічні інновації*. Випуск 45. 2011. С. 156–160.
262. Дороніна О. А. Стратегія антикризової кадрової політики в системі забезпечення гідної праці в Україні: дис. ... докт. економ. наук. Донецьк, 2014. 446 с.
263. Про державні цільові програми : Закон України від 18.03.2004 р. № 1621-IV (редакція від 24.10.2020 р.). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1621-15>
264. Бондаревська К.В. Цільові програми розвитку як дієвий інструмент державного регулювання АПК. *Економіка розвитку*. №3. 2015. С.49-55. URL: [http://www.ed.ksue.edu.ua/ER/knt/eu153\\_75/e153bon.pdf](http://www.ed.ksue.edu.ua/ER/knt/eu153_75/e153bon.pdf)
265. Вектори економічного розвитку 2030: Кабінет Міністрів України. URL: <https://nes2030.org.ua/>
266. Садова У. Я., Степура Т. М. Робочі місця як основа нової політики зайнятості й відтворення якості людського потенціалу в країні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. № 2 (55). С.15–22.
267. Бондаревська К. В. Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України: напрями розробки та реалізації. *Бізнес Інформ*. № 12. 2020. С. 238–244.
268. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України (щодо сприяння працевлаштуванню студентів та молодих спеціалістів, детінізації ринку зайнятості та доходів населення, зупинення відтоку українських спеціалістів за кордон)». URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/GI00596A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GI00596A.html)
269. Лібанова Е. М. Доцентровий зміст політики доходів. URL: [https://zn.ua/ukr/internal/docentroviy-zmist-politiki-dohodiv-251689\\_.html](https://zn.ua/ukr/internal/docentroviy-zmist-politiki-dohodiv-251689_.html)
270. Інтернатура бізнесу 2.0 – збудуй свою власну справу. URL: <https://www.bc-school.com.ua/internatyra-2dnipro>

271. Спільнота Casers. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/cpilnota-casers-proponuye-vikladacham-vishiv-vzyati-uchast-u-proekti-sho-dopomozhe-yim-zrobiti-navchannya-cikavishim-ta-riznomanitnishim>
272. Офіційний сайт компанії UGEN. URL: <http://ugen.com.ua/>
273. Bondarevska K. Employment in the context of the state regulation of economy. Promising problems of economics and management: Collection of scientific articles. Publishing house «BREEZE», Montreal, Canada, 2015. P. 433–436.
274. Bondarevska K. Ways of the decision of employment problem in the conditions of globalization. Theory and practice of reforming economic systems. Abstracts of II International scientific and practical forum “New Economics”. November-1–10, Krakow, Poland. P. 9–10.
275. Bondarevska K. Employment regulation in the context of global management. «PERSPECTIVE TRENDS IN SCIENTIFIC RESEARCH – 2015». Materials of International scientific and practical conference. Volume 1. October, 17–22, Bratislava, Slovak Republic. P. 23–24.
276. Бондаревська К. В. Проектна модель обґрунтування перспектив розвитку молодіжного ринку праці; Проект формування ефективної взаємодії ВНЗ та роботодавців / Інноваційні підходи до формування ефективної ринково-освітньої моделі: монографія. – Дніпро: УМСФ, 2017. С. 102–112; С. 190–204.
277. Бондаревська К. В. Гетьман О. О. Проектування інноваційної моделі розвитку молодіжного ринку праці. Соціально-економічні аспекти інноваційного розвитку людських ресурсів: монографія / за заг. ред. М. В. Гудзь і А. В. Карпенка; Запорізький національний технічний університет. Запоріжжя: «Просвіта», 2017. С. 86–97.
278. Бондаревская К. В. Проектирование модели эффективного взаимодействия высших учебных заведений и бизнес-структур. Инновационное развитие экономики: предпринимательство, образование,

- наука : сб.науч. ст. / редкол.: Т. В. Борздова (отв. ред.) [и др.]. Минск : ГИУСТ БГУ, 2017. С. 220–223.
279. Красильщиков А. Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення. URL: <https://dse.org.ua/arhcive/15/12.pdf>
  280. Павловський А. Реформа оплати праці: проблеми і перспективи. URL: <https://blog.liga.net/user/apavlovskiy/article/31535>
  281. Відкрито проект МОП з питань оплати праці в Україні та подолання її заборгованості. URL: <https://fpo.volyn.ua/2019/03/18/vidkryto-proekt-mop-z-pytan-oplaty-pratsi-v-ukrayini-ta-podolannya-yiyi-zaborgovanosti/>
  282. Майбутнє ринку праці: протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>
  283. Ринок праці у 2020: попит на гуманітаріїв і пенсіонерів, штатний психолог, Siri та моніторинг працівників. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/01/15/655668/>
  284. Застосування наставництва в адаптації персоналу – досвід компанії «Агротек». URL: <https://grc.ua/article/24378>
  285. Bondarevska K., Hetman O., Volkova N. Modern educational technologies in the training of future HR managers. Modern Technologies of Society Development. Collective Scientific Monograph. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2019. P. 50–62.
  286. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2004. № 1. С. 22–28.
  287. Бондаревська К. В. Оцінка сучасного стану та розвитку трудового потенціалу в галузі державного управління. Підвищення ефективності використання персоналу та його розвиток: монографія / за наук. ред. д.е.н. А. Г. Бабенка. Дніпропетровськ, УМСФ, 2016. С. 39–49.



288. Безгін К. С., Гришина І. В. Ушкальов В. В. Система категорій і понять, пов'язаних з мотивацією інноваційно активного персоналу підприємства. URL: [http://r.donnu.edu.ua/bitstream/123456789/368/1/6\\_VDU\\_2011\\_1.pdf](http://r.donnu.edu.ua/bitstream/123456789/368/1/6_VDU_2011_1.pdf)
289. Doronina O. Transformation of approaches to personnel's motivation in the conditions of the newest managerial paradigm. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*. 3(05). 2018. P. 23-32. URL: <https://management-journal.org.ua/index.php/journal/article/view/63>
290. Лісогор Л. С. Формування інноваційної зайнятості в умовах модернізації економіки та трансформації суспільних відносин. *Економіка і організація управління*. №3 (23). 2016. С. 82–90.
291. Дороніна О. А., Бондаревська К. В., Корпоративна стратегія забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці як засіб підвищення якості трудового життя. *Економіка і організація управління*. № 3 (39). 2020. С. 253-264.
292. Дороніна О. А. Проблеми та перспективи діяльності профспілок щодо забезпечення гідної праці в Україні. *Бізнес Інформ*. 2013. № 9. С. 202–207. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf\\_2013\\_9\\_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_9_34)

## ДОДАТКИ

ДОДАТОК А



## МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

## Директорат професійної освіти

бульвар Тараса Шевченка, 16 м. Київ, 01601, тел. (044) 287-82-06, e-mail: prof@mon.gov.ua

До Спеціалізованої вченої ради

## ДОВІДКА

про впровадження результатів докторської дисертації  
к.е.н., доцента Бондаревської Ксенії Валентинівни  
на тему «Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України»

Однією з найбільш актуальних проблем сьогодення є забезпечення розвитку ринку праці та вирішення проблемних питань щодо співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, зростання рівня безробіття, зниження реальних доходів населення. Негативні тенденції, що мають місце у сфері соціально-трудових відносин, створюють суттєві загрози соціальній безпеці та економічному розвитку країни. Особливе місце в переліку загроз займає поширення молодіжного безробіття. Обґрунтування напрямів взаємодії сфер освіти, влади та бізнесу має першочергове значення в процесі вирішення проблеми зайнятості молоді та розвитку молодіжного сегменту ринку праці. Це обумовлює актуальність та важливість результатів, викладених у дисертаційній роботі на здобуття ступеня доктора економічних наук канд.екон.наук, доцента К.В. Бондаревської.

У науково-аналітичній доповіді «Стратегічні пріоритети розвитку освітньої сфери в контексті забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України», підготовленій за матеріалами дисертаційного дослідження, пропонуються стратегічні пріоритети взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, що мають на меті зростання молодіжної зайнятості за рахунок налагодження дієвого партнерства освіти, бізнесу та влади. Зокрема, визначається необхідність розвитку дуальної освіти, організації спільних із представниками бізнесу навчальних заходів, сприяння заснуванню шкіл стартапів та шкіл молодого підприємця, організації відповідних науково-дослідних проектів; проведення всеукраїнських та регіональних конкурсів на кращу науково-практичну розробку; моніторингу працевлаштування випускників навчальних закладів та створення інформаційної бази випускників на національному та регіональному рівнях.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
№5/65-21 від 29.01.2021



227778519

Зазначені рекомендації К.В. Бондаревської, спрямовані на забезпечення молодіжної зайнятості та створення передумов соціально-економічного розвитку країни, були використані під час розроблення заходів директорату професійної освіти Міністерства освіти і науки України з профорієнтації, методичного забезпечення центрів розвитку кар'єри, а також взято для подальшого врахування при розробленні стратегічних та програмних документів з питань модернізації професійної (професійно-технічної) освіти.

Генеральний директор,  
кандидат наук з державного управління

Ірина ШУМІК







**ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ  
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

вул. Набережна Перемоги, 26, м. Дніпро, 49094, тел. (056) 770-90-29  
e-mail: gupczn@adm.dp.gov.ua, http://www.adm.dp.gov.ua, Код ЄДРПОУ 25946540

До спеціалізованої вченої ради Д 11.051.03  
Донецький національний університет  
імені Василя Стуса

вул. Академіка Янгеля, 4,  
м. Вінниця,  
Вінницька область, 21007

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів дисертаційної роботи  
канд. екон. наук, доцента Бондаревської Ксенії Валентинівни  
на тему "Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці  
України"

Враховуючи сучасний стан ринку праці та необхідність забезпечення соціальної безпеки на ньому, особливої актуальності набуває визначення ключових загроз, які перешкоджають сталому перебігу та розвитку процесів формування, розподілу та використання робочої сили, а також напрямків їх нейтралізації. Провідну роль у вирішенні проблем соціально-трудова відносин відіграє ефективна регіональна політика зайнятості, що створює умови підвищення рівня соціальної безпеки на ринку праці. У той же час нестабільність економічного середовища та високі темпи його зміни потребують корегування пріоритетів регіональної політики на ринку праці. Все це визначає практичну значимість питань, окреслених у дисертаційній роботі канд. екон. наук, доцента К.В. Бондаревської.

Запропоновані канд. екон. наук, доцентом К.В. Бондаревською рекомендації щодо забезпечення соціальної безпеки на ринку праці на регіональному рівні, визначені на підставі діючих програмно-нормативних документів, зокрема Програми зайнятості населення Дніпропетровської області на 2012-2022 роки. Так, надані пропозиції щодо нейтралізації загроз поширення неформальної зайнятості, зростання молодіжного безробіття та наслідків низького рівня оплати праці на основі результатів комплексної рейтингової оцінки рівня соціальної безпеки на ринку праці серед регіонів України, впроваджено у діяльність департаменту соціального захисту населення Дніпропетровської обласної державної адміністрації.

Виконуючий обов'язки  
директора департаменту

Павло Тітаренко (056) 720-95-87



Юрій ПЕТРЕНКО

26698

Вих. № 8370/0/192-20 від 12.11.2020





**Державний центр зайнятості  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ**

вул. Ю. Савченко, 12, м. Дніпро, 49006, тел. (056) 722-22-25, факс 722-23-89  
E-mail: ocz@dnpcz.gov.ua Web: https://dnpcz.gov.ua Код ЄДРПОУ 03490909

10.11.2020 № 12/04 - 5981

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів докторської дисертації  
канд. екон. наук, доцента. Бондаревської Ксенії Валентинівни  
на тему «Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України»

Одним із найбільш актуальних питань на сучасному етапі розвитку суспільства є забезпечення соціальної безпеки. Саме під впливом соціальної безпеки розвиваються і формуються всі сфери життя, у тому числі економічна та соціальна складові. Соціальна безпека або захищеність це результат соціального захисту громадян, зокрема на ринку праці. Стан і тенденції ринку праці на сьогоднішній день демонструють певні суперечності між попитом і пропозицією робочої сили, територіальною й галузевою диспропорцією в розміщенні робочої сили, а також наявність частки неформальної зайнятості. Особливістю діяльності Державної служби зайнятості України є її проактивна позиція на ринку праці та постійна трансформація відповідно до змін, що відбуваються та потреб, які виникають у суспільстві. Разом з тим, внесення тих чи інших інновацій чітко регламентується діючим законодавством та нормативно правовими документами.

Дніпропетровський обласний центр зайнятості, як провідник державної політики зайнятості на регіональному рівні має у своєму арсеналі безліч дієвих кейсів та напрацьованих механізмів роботи з клієнтами, у тому числі з молоддю, незалежно від того чи є вони шукачами роботи чи роботодавцями. Для підвищення якості та ефективності послуг, служба зайнятості постійно вживає заходи, направлені на запровадження нових та розвиток існуючих сервісів надання послуг, а також наближення їх до користувачів. З метою вдосконалення існуючого досвіду, запровадження інноваційних інструментів роботи та напрацювання нових напрямків співпраці з стейкхолдерами Дніпропетровської обласної служби зайнятості були уважно розглянуті результати Вашого дисертаційного дослідження.

Пропозиції щодо покращення стану зайнятості молоді з урахуванням слабких та сильних сторін молоді на ринку праці, викладені у Вашій роботі, прийняті до уваги.

Реалізація певних напрямків, викладених у рекомендаціях, з урахуванням особливостей стану економіки держави та ринку праці, безумовно дозволить у подальшому підвищити ефективність роботи служби зайнятості та трудового потенціалу молоді, а також сприятиме розвитку молодіжної підприємницької ініціативи.

Директор

В.П. Кузнецова

Ланіна (056) 722-24-06







## Федерація організацій роботодавців Дніпропетровщини (ФОРД)

49004, м. Дніпро, пр. О. Поля, 2  
Тел. (056) 742-89-93; (067) 894-14-14; (050) 420-86-17

E-mail: [dspp09@yahoo.com](mailto:dspp09@yahoo.com); [ford-door@i.ua](mailto:ford-door@i.ua)

17 листопада 2020 року  
№ 448

До спеціалізованої вченої ради Д 11.051.03  
Донецький національний  
університет імені Василя Стуса,

вул. Академіка Янгеля, 4,  
м. Вінниця,  
Вінницька область, 21007

### ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
к.е.н., доцента БОНДАРЕВСЬКОЇ Ксенії Валентинівни  
на тему "Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України"

У переліку актуальних питань сучасних соціально-економічних відносин знаходиться подолання кризових явищ на ринку праці та забезпечення соціальної безпеки населення. Важливу роль у створенні нових робочих місць та розширенні можливостей економічного розвитку країни відіграє сфера підприємництва.

Визначаючи необхідність підвищення рівня зайнятості та відтворення трудового потенціалу рушійної сили суспільства - молоді - канд. економічних наук, доцент К.В. БОНДАРЕВСЬКА визначає пріоритети взаємодії сфери бізнесу, освіти та влади з метою нейтралізації загрози поширення безробіття за допомогою розвитку молодіжного підприємництва. Зокрема, запропонований проєкт щодо розвитку регіональних шкіл молодіжного підприємництва має практичну значимість та цінність для подальшого впровадження, оскільки сприятиме розвитку бізнесу через комплексне навчання молоді основам організації та ведення бізнесу з подальшою апробацією створених бізнес-моделей на базі підприємств-стейкхолдерів.

Вищезазначені пропозиції, що спрямовані на покращення стану зайнятості шляхом створення робочих місць, розвиток трудового потенціалу молоді та забезпечення соціальної безпеки молодіжного сегменту на ринку праці, будуть використані у практичній діяльності Федерації організацій роботодавців Дніпропетровщини.

Голова Федерації організацій  
роботодавців Дніпропетровщини,  
доктор економічних наук



В.В. СЕРГІЄВ



18.11.2016 № 448  
На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

ФІЛІЯ «ЦЗФ ПАВЛОГРАДСЬКА»  
ПрАТ «ДТЕК ПАВЛОГРАДВУГІЛЛЯ»

вул. Шахтарська, 8  
с. Вербки, Павлоградський р-н,  
Дніпропетровська обл., 51453  
Тел.: +38 0563 26 88 02  
Факс: +38 0563 26 87 87

ФИЛИАЛ «ЦОФ ПАВЛОГРАДСКАЯ»  
ЧАО «ДТЭК ПАВЛОГРАДУГОЛЬ»

ул. Шахтерская, 8  
с. Вербки, Павлоградский р-н,  
Днепропетровская обл., 51453  
Тел.: +38 0563 26 88 02  
Факс: +38 0563 26 87 87

До Спеціалізованої вченої ради

### ДОВІДКА

про впровадження результатів докторської дисертації  
канд.ekon.наук, доцента, доцента кафедри економіки  
та управління національним господарством  
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара  
Бондаревської Ксенії Валентинівни на тему  
«Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України»

В сучасних умовах розвитку соціально-економічних відносин особливої актуальності набуває необхідність забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, що має місце як на державному та регіональному рівнях, так і на рівні суб'єктів господарювання, знаходячи своє відображення у вигляді формування стану захищеності соціальних інтересів працівників у питаннях зайнятості та організації оплати праці. Наявність несприятливих тенденцій функціонування ринку праці України здійснює негативний вплив на соціальну безпеку персоналу підприємства, що особливо відображається на таких соціально вразливих категоріях працівників, як молодь та особи старшого віку.

У результаті проведеного дослідження К.В. Бондаревською запропоновані концептуальні підходи щодо забезпечення безпеки соціально-трудових відносин зайнятості та безпеки організації оплати праці підприємства, які проголошують необхідність заходів щодо захисту соціальних інтересів молоді та осіб старшого віку в процесі праці, серед яких застосування системи наставництва та професійного коучингу для передачі досвіду старших працівників молоді, а також впровадження адаптованого до специфіки вищезазначених категорій персоналу навчання та підвищення їх кваліфікації.

Практичні рекомендації, наведені у дисертаційній роботі К.В. Бондаревської, прийняті до впровадження ФІЛІЄЮ «ЦЗФ ПАВЛОГРАДСЬКА» ПрАТ «ДТЕК ПАВЛОГРАДВУГІЛЛЯ», з метою організаційно-методичного забезпечення покращень соціально-трудових відносин та максимізації соціально-економічної ефективності діяльності.

Директор

*Пенін*

А.В. Федоров





ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО  
«ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ  
КОМБІНАТ»

ПРАТ «ПІВНГЗК», м. Кривий Ріг  
Тернівський район,  
Дніпропетровська область, 50079, Україна  
sevgok.metinvestholding.com

Тел.: +38 056 400 63 09  
Факс: +38 056 400 70 62  
E-mail: sevgok@metinvestholding.com

24.11.20 № 5911/1  
На № \_\_\_\_\_

До Спеціалізованої вченої ради

### ДОВІДКА

про впровадження результатів докторської дисертації  
канд.екон.наук, доцента Бондаревської Ксенії Валентинівни  
на тему «Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України»

Результативність діяльності сучасних підприємств у значній мірі залежить від впливу сукупності факторів як внутрішнього, так і зовнішнього характеру, що відображається на основних економічних показниках. Важливою умовою підвищення ефективності діяльності підприємства є використання трудового потенціалу працівників, що стає можливим за допомогою формування стану захищеності їх соціальних інтересів, зокрема у питаннях оплати праці та зайнятості. Враховуючи необхідність моніторингу та оцінки рівня соціальної безпеки відносин зайнятості та оплати праці, слід відзначити актуальність та практичну значимість наукових розробок канд. екон. наук, доц. К.В. Бондаревської, висвітлених у дисертаційному дослідженні.

Запропоновані К.В. Бондаревською стратегічні напрями щодо забезпечення соціальної безпеки зайнятості та оплати праці в контексті концепції ефективного менеджменту визначають важливість заходів із формування системи моніторингу і контролю індикаторів збалансованості внутрішньоорганізаційного ринку праці, стану зайнятості персоналу та організації оплати праці.

Практичне впровадження запропонованих рекомендацій у діяльність ПРАТ «ПівнГЗК» буде сприяти покращенню соціально-трудових відносин, формуванню соціальної безпеки працівників та, у кінцевому підсумку, матиме позитивний вплив на ефективність діяльності підприємства.

Директор з персоналу  
та соціальних питань



А.В. Щербак

006154



## ТОВ «ПРОДОМ»

49051, м. Дніпро, вул. Калинова, 8, ЄДРПОУ: 40297539  
тел./факс (056) 735-02-72 Р/р UA953510050000026002605229700 в АТ «УКРСИББАНК» м. Київ,  
МФО 351005

Вих. № 14  
від 16 грудня 2020 р.

До Спеціалізованої вченої ради

### ДОВІДКА

про впровадження результатів докторської дисертації  
канд.екон.наук, доцента  
Бондаревської Ксенії Валентинівни  
на тему «Стратегія забезпечення соціальної безпеки  
на ринку праці України»

Динамічні зміни соціально-економічних умов функціонування сучасних підприємств визначають необхідність формування HR-стратегій, орієнтованих на забезпечення соціальної безпеки працівників. Зокрема, особливого значення набувають стратегії управління персоналом, орієнтовані на професійний розвиток працівників, комфортні умови ведення трудової діяльності та мотиваційні чинники. Все це відображають наукові результати, отримані в рамках дисертаційного дослідження канд. екон. наук, доц. Бондаревської К.В., що засвідчує високий рівень їх практичної значимості та цінності в сучасних умовах ведення господарської діяльності.

За результатами дослідження К.В. Бондаревською було запропоновано корпоративну стратегію забезпечення безпеки зайнятості та безпеки оплати праці, що включає комплекс організаційних, економічних, аналітичних та освітніх заходів, які мають на меті досягнення збалансованого розвитку внутрішньоорганізаційного ринку праці, підвищення ефективності відносин зайнятості, збільшення трудових доходів працівників за рахунок ефективної організації оплати праці.

Практичні рекомендації, запропоновані К.В. Бондаревською, прийняті до подальшого використання у діяльності ТОВ «ПРОДОМ» з метою забезпечення ефективності праці та високого рівня трудових доходів працівників на основі формування стану захищеності соціальних інтересів персоналу у питаннях зайнятості та оплати праці.

Директор



С.В.Парамзін

30.11.2020 р. №3

До Спеціалізованої вченої ради

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів дисертаційної роботи  
канд.екон.наук, доцента *Бондаревської Ксенії Валентинівни*  
на тему «Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України»

Розвиток сучасного підприємства суттєво залежить від впливу зовнішніх економічних умов, які характеризуються динамічністю своїх змін, що відображається на соціально-трудових відносинах між працівниками та роботодавцем. Важливим чинником досягнення високої ефективності економічної діяльності є формування соціальної безпеки працівників, зокрема у сфері зайнятості та оплати праці. Таким чином, високої актуальності та значущості набувають наукові розробки у сфері забезпечення захищеності соціальних інтересів персоналу підприємства, що викладені у дисертаційній роботі канд. екон. наук, доцента К.В. Бондаревської, яка присвячена вирішенню проблем безпеки зайнятості та безпеки оплати праці як на національному та регіональному рівнях, так і на рівні суб'єктів господарювання.

Запропонована К.В. Бондаревською концептуальна схема забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в контексті розвитку підприємства включає два визначальних пріоритети: формування стану захищеності персоналу у сфері відносин між роботодавцем та найманими працівниками з приводу формування, розподілу та використання робочої сили (безпека соціально-трудових відносин зайнятості); а також стану захищеності персоналу у сфері формування та ефективного розподілу фонду оплати праці з урахуванням індивідуального внеску кожного працівника в колективний результат, дієвої матеріальної мотивації праці, що заснована на принципах справедливості, прозорості та орієнтованості на результат (безпеку організації оплати праці).

Впровадження запропонованих рекомендацій у діяльність Пр АТ "ФКХК" сприятиме підвищенню рівня соціальної безпеки працівників, покращенню соціально-трудових відносин та зростанню ефективності праці персоналу підприємства.

Директор



О.Б. Ковров





Україна, 49000, м. Дніпро, вул. Андрія Фабра, 17 оф.8  
тел. (0562) 34-15-97, (056) 36-50-67, (056) 370-13-90, mailto: n.v.galasyuk@gmail.com  
Поточний рахунок № UA943052990000026006050334518 в АТ КБ «ПРИВАТБАНК»  
МФО 305299 код ЄДРПОУ 31217385

03.12.2020р. № 3/12

До Спеціалізованої вченої ради

### ДОВІДКА

про впровадження результатів докторської дисертації  
канд.екон.наук, доцента Бондаревської Ксенії Валентинівни  
на тему «Стратегія забезпечення соціальної безпеки  
на ринку праці України»

В сучасних умовах розвитку економіки важливим є забезпечення соціальної безпеки держави, регіону, організації та кожного окремо взятого працівника. Особливого значення при цьому набуває формування стану захищеності соціальних інтересів у відносинах зайнятості та оплати праці, що відображають роль працівника в робочому процесі та суттєво впливають на показники трудової діяльності. Саме цим обумовлюється важливість та практична значимість результатів дисертаційної роботи канд. екон. наук, доц. К.В. Бондаревської.

За результатами проведеного дослідження було обґрунтовано пріоритетні напрями та завдання щодо забезпечення соціальної безпеки зайнятості та оплати праці персоналу ТОВ «МАГ-АУДИТ». Зокрема, запропоновані заходи щодо формування зв'язку між результатами та оплатою праці на основі посилення преміальної частини фонду заробітної плати з урахуванням індивідуального внеску кожного працівника в колективний результат, а також впровадження елементів системи наставництва з метою сприяння передачі професійного досвіду молодим працівникам.

Вищезазначені пропозиції К.В. Бондаревської були прийняті ТОВ «МАГ-АУДИТ» для подальшого впровадження в діяльність з метою підвищення ефективності діяльності організації та формування соціальної безпеки працівників в контексті соціально-трудових відносин зайнятості та організації оплати праці.

Генеральний директор ТОВ «МАГ-АУДИТ»



Н.В.Галасюк



УКРАЇНА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

вул. 600-річчя, 21, м. Вінниця, 21021, тел. приймальні: +38 (0432) 50-89-30,  
факс: +38 (0432) 50-87-78, E-mail: [rector@donnu.edu.ua](mailto:rector@donnu.edu.ua), код ЄДРПОУ 02070803

«24» 12 2020 р. № 399/01-13/0413

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи  
к.е.н., доцента Бондаревської Ксенії Валентинівни  
на тему «Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці  
України», поданої на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук

Дисертаційну роботу к.е.н., доцента Бондаревської К.В. виконано відповідно до тематики наукових досліджень кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса «Інтегрований розвиток територій: кадрова, маркетингова та інноваційна складові» (номер державної реєстрації 0117U006342, 2017–2020 рр.), у рамках якої надано рекомендації щодо формування в Україні багаторівневої стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці, обґрунтовано методологічні підходи щодо оцінки рівня безпеки зайнятості та безпеки оплати праці, а також визначено ключові загрози та перспективи їх нейтралізації в контексті формування стратегічних пріоритетів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України.

Отримані наукові результати також використовуються у навчальному процесі Донецького національного університету імені Василя Стуса при викладанні навчальних дисциплін «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Ринок праці».

Проректор з наукової роботи



І.В. Хаджинов





УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

(НУ «Запорізька політехніка») вул. Жуковського, 64, м. Запоріжжя 69063  
 тел. (061) 764 25 06, факс (061) 764 21 41 e-mail: rector@zp.edu.ua  
 код ЄДРПОУ 02070849

д.с. і.д. д.д.д.д.

№ 31-11/3407

На №

від

До Спеціалізованої  
вченої ради

## ДОВІДКА

про використання результатів докторської дисертації  
к.е.н., доцента Бондаревської Ксенії Валентинівни  
на тему «Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України»

Наукові результати та рекомендації щодо розробки та впровадження в Україні багаторівневої стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в контексті обґрунтування пріоритетних напрямів стосовно нейтралізації ключових загроз у сфері безпеки зайнятості та безпеки оплати праці, що містяться у докторській дисертації К. В. Бондаревської, впроваджено у систему підготовки бакалаврів та магістрів зі спеціальності 051 Економіка у НУ «Запорізька політехніка».

Методологічні аспекти та підходи щодо визначення ключових загроз та перспектив їх нейтралізації в контексті формування стратегічних пріоритетів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України, які запропоновані у дисертаційному дослідженні К. В. Бондаревської, використовуються в освітньому процесі факультету міжнародного туризму та економіки НУ «Запорізька політехніка» при розробці науково-методичного забезпечення та викладанні курсів «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Управління персоналом» для студентів, які навчаються за освітніми програмами спеціальності 051 Економіка.

Проректор з наукової роботи  
та міжнародної діяльності

Декан факультету  
міжнародного туризму  
та економіки




В. В. Наумик

О. О. Васильєва

ПОГОДЖЕНО

Проректор з наукової роботи  
Дніпровського національного  
університету імені Олеся Гончара

 Сергій ОКОВИТИЙ

“ 25 ” січня 2021 р.  
N8

ЗАТВЕРДЖЕНО

Проректор з науково-педагогічної  
роботи Дніпровського національного  
університету імені Олеся Гончара

 Дмитро СВИТАРЕНКО

“ 25 ” січня 2021 р.



## А К Т

впровадження результатів науково-дослідної роботи  
Бондаревської Ксенії Валентинівни  
в освітній процес Дніпровського національного університету  
імені Олеся Гончара

“Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України”

(назва науково-дослідної роботи)

1. «08» грудня 2020 р. вчена рада факультету економіки

(назва факультету, НДІ)

протокол №3

у складі 24 осіб заслухала повідомлення

д-ра екон.наук, доцента, в.о. завідувача кафедри економіки та управління національним господарством Яровенко Тетяни Сергіївни

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я та по-батькові наукового керівника)

про результати виконання наукового дослідження.

2. Стисла характеристика результатів дослідження Бондаревської К.В.:

Трансформація соціально-економічних процесів у глобальному вимірі здійснює значний вплив на функціонування національної економіки, створюючи відповідні загрози та перешкоди на шляху її розвитку. Однією з найбільш актуальних проблем сьогодення є забезпечення розвитку ринку праці з урахуванням необхідності вирішення проблемних питань щодо співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, зростання рівня безробіття та посилення міграційних диспропорцій, зниження рівня реальних доходів населення. При цьому негативні тенденції, що мають місце у сфері соціально-трудових відносин, створюють відповідні загрози соціальній безпеці та ефективному розвитку соціально-економічних відносин в Україні. Соціальна безпека на ринку праці полягає у забезпеченні стану захищеності інтересів населення у сфері зайнятості та оплати праці, що виражається у відповідності попиту і пропозиції робочої сили, встановленні оплати праці на принципах соціальної справедливості; а також здатності інститутів ринку праці протистояти загрозам і небезпекам, які виникають в умовах нестабільності внутрішнього та невизначеності зовнішнього середовища. Враховуючи світові тенденції щодо трансформації ринку праці, які здійснюють суттєвий вплив на відповідні процеси у національній економіці, вивчення загроз соціальній безпеці набуває особливої актуальності.

У межах проведеного дослідження були отримані наукові результати, що полягають у наступному:

- розроблено практичні рекомендації щодо наукового обґрунтування стратегічних пріоритетів забезпечення соціальної безпеки на ринку праці з урахуванням її багаторівневості;



- удосконалено методичні підходи щодо оцінювання ключових загроз соціальній безпеці на ринку праці, зокрема неформальної зайнятості, молодіжного безробіття, зниження реальних доходів населення;
- дістало подальшого розвитку обґрунтування методичних підходів щодо проведення моніторингу соціальної безпеки на ринку праці на кожному із визначених рівнів.

Розроблена стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці і механізм її впровадження може бути використаний на рівні органів державної та регіональної влади, а також підприємств та організацій, з метою підвищення рівня безпеки зайнятості та безпеки оплати праці.

Запропоновані теоретичні засади та практичні рекомендації щодо забезпечення безпеки зайнятості та безпеки оплати праці сприятимуть зростанню рівня збалансованості ринку праці; подоланню загроз його розвитку; забезпеченню високого рівня доходів і добробуту населення на рівні держави, регіонів, суб'єктів господарювання.

3. Використання в освітньому процесі. Результати роботи впроваджені в освітній процес факультету економіки Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара при викладанні курсів «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Міжнародна міграція», «Трансформаційна економіка та економічна політика держави», «Міжнародна соціально-економічна безпека», «HR-менеджмент».

4. Захищено (заплановано до захисту) дисертацій за результатами наукового дослідження: -

5. Відомості про розроблені об'єкти інтелектуальної власності Бондаревської К.В.: опубліковано колективних монографій – 3, статей у фахових виданнях – 9, тез доповідей – 12, в т.ч:

(кількість, назва 1-2 робіт, що мають безпосереднє відношення до розробки, що впроваджується)

1. Modern Technologies of Society Development. Collective Scientific Monograph. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2019; pp. 410. /p.5. Bondarevskaya K., Volkova N., Hetman O. Modern educational technologies in the training of future HR managers - pp. 50-62.

2. Bondarevskaya K. Modern tendencies of youth employment in the EU and Ukraine. Journal L'Association 1901 "SEPIKE", Poitiers (France), Frankfurt (Germany), Los Angeles (U.S.), Edition 17, 2017. pp. 60-66. (входить до Міжнародної наукометричної бази Index Copernicus).

6. Досягнення студентів за результатами наукової роботи: -

7. Пропозиції ради: Дослідження Бондаревської К.В. на тему «Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України» виконано на високому науковому рівні. Прийнято рішення затвердити акт впровадження результатів роботи в освітній процес Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара.

Зав. навчального відділу

Голова вченої ради факультету економіки

В.о. завідувача кафедри економіки

та управління національним господарством

Ольга ВЕРБА

Тетяна ГРИНЬКО

Тетяна ЯРОВЕНКО



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Україна, 73008, м. Херсон, Бериславське шосе, 24 Тел.: +38 (0552) 326910 E-mail: kntu@kntu.net.ua

26.09.16 № 134



УТВЕРЖДАЮ

Бардачов Ю.Н.

Ректор Херсонского национального  
технического университета

АКТ

О внедрении результатов научно-исследовательской работы

*Бондаревской Ксении Валентиновны*

Акт составлен о том, что при написании рекомендаций V Международной научно-практической конференции: «Украина – Болгария – Европейский Союз: современное состояние и перспективы», которая организована и проведена Херсонским национальным техническим университетом (Украина) совместно с Варненским экономическим университетом в г. Варна (Болгария), 24 сентября – 1 октября 2016 года, использованы предложения *Бондаревской К.В.*

Научные разработки «Инновационные формы занятости населения и их развитие» *Бондаревской К.В.* отмечены в Аналитической записке Международной научно-практической конференции: «Украина – Болгария – Европейский Союз: современное состояние и перспективы».

Председатель международного комитета  
конференции, проректор по научной работе  
Херсонского национального  
технического университета,  
д.э.н., профессор

*Г.Г. Савина*



## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

1. Бондаревська К. В. Оцінка сучасного стану та розвитку трудового потенціалу в галузі державного управління (п. 2.1). *Підвищення ефективності використання персоналу та його розвиток*: монографія / за наук. ред. д. е. н. А. Г. Бабенка. Дніпропетровськ: УМСФ, 2016. С. 39–49 (0,72 д.а.).

2. Бондаревська К. В., Гетьман О. О. Проектування інноваційної моделі розвитку молодіжного ринку праці (п. 1.7); Бондаревська К. В., Бабенко А. Г. Мотивація персоналу: теорія, методологія і практика (п.2.2). *Соціально-економічні аспекти інноваційного розвитку людських ресурсів*: монографія / за заг. ред. М. В. Гудзь і А. В. Карпенка; Запорізький національний технічний університет. – Запоріжжя: «Просвіта», 2017. С. 86–97; С. 108–131 (2,4 д.а. / 1,0 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в оцінці сучасних тенденцій розвитку молодіжного ринку праці та проектуванні заходів інноваційної спрямованості щодо покращення його стану; визначенні теоретико-методологічних та практичних аспектів формування мотиваційного механізму працівників сучасних підприємств.*

3. Бондаревська К. В. Оцінка стану молодіжної зайнятості та конкурентоспроможності випускників на вітчизняному ринку праці та ринку праці ЄС (п. 2.3); Бондаревська К. В. Проектна модель обґрунтування перспектив розвитку молодіжного ринку праці (п. 2.4); Проект формування ефективної взаємодії ВНЗ та роботодавців (п. 5.3). *Інноваційні підходи до формування ефективної ринково-освітньої моделі*: монографія. Дніпро: УМСФ, 2017. С. 88–102; С. 102–12; С. 190–204 (1,7 д.а.).

4. Bondarevska K., Hetman O., Volkova N. Modern educational technologies in the training of future HR managers. *Modern Technologies of Society Development*. Collective Scientific Monograph. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2019. Pp. 50–62 (1,5 д.а. / 0,5 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у дослідженні особливостей інтерактивних технологій навчання та визначенні їх ролі в процесі освітньої підготовки.*

5. Bondarevska K. Modern tendencies of youth employment in the EU and Ukraine. *Journal L'Association 1901 "SEPIKE"*. 2017. Edition 17. P. 60–66 (*Index Copernicus та інші*) (0,4 д.а.).

6. Bondarevska K., Hetman O. Social Security: Ukrainian way to the EU standards. *Economics and management / Икономика и управление*. Югозападен университет «Неофит Рилски». 2017. Issue 2. P. 66–75 (*Google Scholar та інші*) (0,5 д.а./0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у ідентифікації характеристик соціальної безпеки в Україні.*

7. Bondarevska K., Ovcharenko E. Modern mechanisms of labor potential evaluation. *Journal L'Association 1901 "SEPIKE"*. 2018. Edition 21. P. 79–82 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні особливостей оцінки трудового потенціалу в сучасних умовах.*

8. Shaulska L., Doronina O., Naumova M., Honcharuk N., Bondarevska K., Tomchuk O. Agrupación entre países de los mercados laborales y educativos en el sistema de gestión económica estratégica. *REICE: Revista Electrónica De Investigación En Ciencias Económicas*. 2020. Vol. 8, No. 16. P. 166–196. URL: <https://doi.org/10.5377/reice.v8i16.10681> (*Web of Science та інші*) (3,6 д.а. / 0,6 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у порівнянні трендів розвитку ринку праці в Україні та ЄС.*

9. Бондаревська К. В., Бабенко А. Г., Максименко К. В. Аналіз стану зайнятості та безробіття населення в Дніпропетровському регіоні. *Вісник Донецького національного університету, сер. В: Економіка і право*. 2012. Вип. 2. С. 17–20 (0,5 д.а. / 0,17 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у характеристиці регіональних трендів зайнятості та безробіття.*

10. Бондаревська К. В., Абросімова В. П. Проблеми та перспективи підвищення якості трудового потенціалу: регіональний аспект. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2014. Випуск 9–1, частина 3. С. 171–174 (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в окресленні проблемних аспектів розвитку трудового потенціалу.*

11. Бондаревська К. В., Фоменко А. О. Актуальні проблеми молодіжної зайнятості в сучасних умовах. *Сталий розвиток економіки: міжнародний науково-виробничий журнал*. 2015. № 1 (26). С. 110–115 (*Index Copernicus та інші*) (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів вирішення проблеми молодіжної зайнятості в Україні.*

12. Бондаревська К. В., Суха М. І., Шинкарук А. О. Вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах. *Економічний простір: Збірник наукових праць*. Дніпропетровськ: ПДАБА, 2015. № 94. С. 77–86 (*Index Copernicus та інші*) (0,6 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у висвітленні особливостей сучасної системи оплати праці в Україні.*

13. Бондаревська К. В., Заїка Н. О. Проблеми формування трудового потенціалу та перспективи його розвитку в Україні. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*. 2015. № 1 (8). Том. 2. Харків: ХНАДУ, 2015. С. 18–22 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні перспектив розвитку трудового потенціалу в Україні.*

14. Бондаревська К. В., Плясун А. В., Осипенко Д. С. Теоретичні засади формування системи мотивації персоналу на основі аналізу мотиваційних теорій. *Сталий розвиток економіки: міжнародний науково-виробничий журнал*. 2015. № 2 (27). С. 233–239 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,17 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у прикладних аспектах використання мотиваційних теорій в сучасних умовах.*

15. Бондаревська К. В. Зайнятість сільського населення в сучасних умовах. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Науки: економіка, політологія, історія*. 2015. № 10 (230). С. 19–31 (0,6 д.а.).

16. Бондаревська К. В., Голік О. А. Удосконалення системи розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова*. 2015. Т. 20. Вип. 5. С. 191–195 (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у практичних аспектах удосконалення системи розвитку персоналу.*

17. Бондаревська К. В., Шинкарук А. О. Удосконалення механізму функціонування регіонального ринку праці. *Сталий розвиток економіки: міжнародний науково-виробничий журнал*. 2016. № 1 (30). С. 173–181 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів розвитку регіонального ринку праці.*

18. Бондаревська К. В. Молодіжна зайнятість: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Економіка і організація управління: збірник наукових праць*. 2016. № 2 (22). С. 27–35 (0,5 д.а.).

19. Бондаревська К. В., Супруненко Ю. В. Проблеми працевлаштування молоді в Україні. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2016. № 2 (56). С. 144–152 (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в окресленні шляхів вирішення проблеми працевлаштування молоді в Україні.*

20. Бондаревська К. В., Воронова В. С. Конкурентоспроможність молодих фахівців на сучасному ринку праці. *Сталий розвиток економіки: міжнародний науково-виробничий журнал*. 2017. № 1 (34). С. 11–19 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.*

21. Бондаревська К. В., Кисельов В. Р. Сучасні тенденції розвитку ринку праці: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*. 2017. № 4 (19). С. 9–15 (*Index Copernicus*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у висвітленні зарубіжного досвіду розвитку ринку праці.*

22. Бондаревська К. В., Аксьонова А. О. Особливості розвитку ринку праці України під впливом сучасних глобалізаційних процесів. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Випуск 38. С. 43–47 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в оцінці впливу глобалізації на ринок праці України.*

23. Бондаревська К. В. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в контексті соціальної безпеки держави. *Проблеми економіки*. 2019. № 3 (41). С. 255–262 (*Index Copernicus та інші*) (0,7 д.а.).

24. Бондаревська К. В. Міжнародна міграція робочої сили. *Бізнес Інформ*. 2019. № 10. С. 44–49 (*Index Copernicus та інші*) (0,45 д.а.).

25. Бондаревська К. В. Оцінка рівня соціальної безпеки на ринку праці України та напрями її забезпечення. *Вісник економічної науки України*. 2019. № 2 (37). С. 101–104 (0,5 д.а.).

26. Бондаревська К. В., Дробот А. С. Міжнародна міграція в контексті забезпечення соціальної безпеки. *Інфраструктура ринку*. 2020. Випуск 43. С. 43–48 (*Index Copernicus*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні впливу міжнародної міграції на стан соціальної безпеки.*

27. Бондаревська К.В. Інституційне забезпечення соціальної безпеки на ринку праці: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії. *Проблеми економіки*. 2020. № 2 (44). С. 382–388 (*Index Copernicus та інші*) (0,6 д.а.).

28. Бондаревська К. В. Неформальна зайнятість як загроза соціальній безпеці на ринку праці України в умовах економічної трансформації. *Проблеми економіки*. 2020. № 3. С. 190–196 (*Index Copernicus та інші*) (0,7 д.а.).

29. Дороніна О. А., Бондаревська К. В. Корпоративна стратегія забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці як засіб підвищення якості трудового життя. *Економіка і організація управління*. 2020. Вип. 3 (39). С.253–264. (0,8 д.а. / 0,4 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні стратегічних пріоритетів та напрямів забезпечення безпеки зайнятості та безпеки оплати праці, а також концепції системи наставництва і професійного коучингу.*

30. Бондаревська К. В. Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України: напрями розробки та реалізації. *Бізнес Інформ*. 2020. № 12. С. 238–244. (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а.).

31. Бондаревська К. В., Ковалівська Ю. В. Сучасні форми та методи матеріального стимулювання персоналу. *Економічні проблеми модернізації та інноваційного розвитку регіонів: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції*. 15–16 березня 2013 р., м. Одеса. Одеса: ГО «Центр економічних досліджень та розвитку», 2013. С. 63–65 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в узагальненні основних методів матеріального стимулювання працівників.*

32. Бондаревська К. В., Карпук Д. В. Система грейдингу як напрям ефективного стимулювання праці. *Стратегічні напрями державної економічної та соціальної політики у 2013 році: ХІХ Міжнародна науково-практична конференція*. 15-16 березня 2013 р., м. Київ. Київ: «Нова Економіка», 2013. С. 37–39 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні прикладних аспектів застосування системи грейдингу.*

33. Бондаревська К. В. Актуальні питання соціально-трудових відносин в галузі державного управління. *Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальні, економічні, фінансові проблеми: тези Міжнар.наук.-практ.інтернет-конф.аспірантів та молодих вчених*. 29 листопада 2013 р., м. Дніпропетровськ. Дніпропетровськ: ДДФА, 2013. С. 252–254 (0,2 д.а.).

34. Бондаревська К. В., Геленко А. В. Зарубіжний досвід стимулювання персоналу на сучасних підприємствах. *Економічні підсумки 2013 року: досягнення, тенденції та прогнози*: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції. 27–28 грудня 2013 року, м. Сімферополь. Сімферополь: НО «Economics», 2013. ч. 1. С. 49–52 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів удосконалення системи стимулювання персоналу на основі зарубіжної практики.*

35. Бондаревська К. В., Фоменко А. О. Участь працівників у прибутках як перспективний напрям матеріального стимулювання. *Проблеми сучасної економіки*: збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції. 27–28 грудня 2013 року, м. Донецьк. Донецьк: ГО «СІЕУ», 2013. ч. 2. С. 20–22 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів застосування систем участі персоналу в прибутках на сучасних підприємствах.*

36. Бондаревська К. В., Ковальчук І. В. Система ключових показників ефективності як основа мотивації персоналу. *Naukowe prace, praktyka, opracowania, innowacje 2013 roku: Zbiór raportów naukowych*. 30.12.2013 – 31.12.2013. Zakopane: Wydawca: Sp.z o.o. “Diamond trading tour”, 2013. Р. 17–21 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у характеристиці особливостей системи ключових показників ефективності.*

37. Бондаревська К. В., Суха М. І. Інвестування в персонал як фактор розвитку сучасних підприємств. *Проблеми та перспективи розвитку науки*: матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції 25–26 жовтня 2014 р., Чернівці. (Буковинська економічна фундація. Київ: науково-видавничий центр «Лабораторія думки», 2014. С. 21–22 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у характеристиці напрямів інвестування в персонал, що сприяють ефективності діяльності підприємств.*

38. Бондаревська К. В., Салімов А. Зарубежний опыт оплаты труда как путь к совершенствованию системы оплаты труда в Украине. *Науковий диспут: питання економіки та фінансів*: збірник тез наукових робіт міжнародної науково-практичної конференції. 20 листопада 2014 року, Київ-Будапешт-Відень / Науковий центр Фінансової ради України, 2014. С. 100–103 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в узагальненні напрямів удосконалення системи оплати праці в Україні на основі зарубіжного досвіду.*

39. Бондаревська К. В., Комарова С. К. Державне регулювання оплати праці: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та менеджмент: стратегічні імперативи, аналіз тенденцій та перспектив розвитку*. Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції 05 грудня 2014 року, Херсон. Херсон: Тімекс. 2014. С. 116–118 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів вирішення проблем державного регулювання оплати праці.*

40. Бондаревська К. В., Шинкарук А. О. Мотиваційні аспекти регулювання соціально-трудових відносин. *Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальна, економічні та фінансові проблеми в умовах глобалізації*: тези Міжнар.наук.-практ. інтернет-конф. аспірантів та молодих вчених. 28 листопада 2014 р. Дніпропетровськ. Дніпропетровськ: ДДФА, 2014. С. 133–135 (0,2 д.а./ 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні ролі мотивації праці у процесі регулювання соціально-трудових відносин.*

41. Бондаревська К. В., Плясун А. В. Мотивація персоналу як чинник зростання ефективності праці. *Економіка та управління підприємствами, регіонами і країнами в умовах ризиків*: матеріали Міжнар.наук.-практ.конф., 27–28 листопада 2014 р., м. Чернігів / ред. кол.: В. П. Ільчук. Дніпропетровськ: НГУ, 2014. С. 15–18 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у висвітленні впливу мотивації персоналу на показники ефективності праці.*

42. Бондаревська К. В., Лісовенко С. Г. Особливості формування ефективної системи стимулювання персоналу в сучасних умовах. *Проблеми і перспективи практичної реалізації наукових досліджень*: Матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції. 27–28 лютого 2015 р., Чернівці. Київ: Науково-видавничий центр «Лабораторія думки», 2015. С. 9–11 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні умов формування ефективної системи стимулювання працівників.*

43. Бондаревська К. В. Особливості розвитку регіональних ринків праці в сучасних умовах. *Перспективи економічного і соціального розвитку національних економік в умовах глобалізації та регіоналізації*: тези Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 27 березня 2015 року, м. Дніпропетровськ. Дніпропетровськ: ДДФА, 2015. С. 127–130 (0,2 д.а.).

44. Бондаревська К. В. Проблема безробіття сільського населення та шляхи її вирішення. *Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта*: Праці VII Міжнародної науково-практичної конференції. 29 вересня – 2 жовтня 2015 р., м. Харків. Харків.: НТУ «ХПІ», 2015. С. 177–180 (0,2 д.а.).

45. Bondarevska K. Employment regulation in the context of global management. *PERSPECTIVE TRENDS IN SCIENTIFIC RESEARCH – 2015*: Materials of International scientific and practical conference. October, 17-22, Bratislava, Slovak Republic. P. 23–24 (0,13 д.а.).

46. Бондаревська К. В., Ковтун М. О. Безробіття в Україні та шляхи його подолання. *Шляхи стабілізації фінансово-економічного стану країни*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 23–24 жовтня 2015 року, м. Львів. Львів: ЛЕФ, 2015. С. 89–91 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в окресленні напрямів вирішення проблеми безробіття в Україні.*

47. Bondarevska K. Ways of the decision of employment problem in the conditions of globalization. *Theory and practice of reforming economic systems: Abstracts of II International scientific and practical forum "New Economics"*. November-1-10, Krakow, Poland. P. 9–10 (0,13 д.а.).

48. Бондаревська К. В. Інвестування як напрям вирішення проблеми зайнятості сільського населення. *Проблеми інвестування та формування інвестиційного клімату в АПК*: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 29–30 жовтня 2015 року, м. Полтава. Полтава: РВВ ПДАА, 2015. С. 55–56 (0,13 д.а.).

49. Бондаревська К. В., Кияшко Д. С. Особливості винагородження персоналу в сучасних умовах. *Проблеми і перспективи розвитку науки в умовах євроінтеграції*: Матеріали XXXIX Міжнародної науково-практичної конференції. 29–30 квітня 2016 р., Чернівці. Київ: Науково-видавничий центр «Лабораторія думки», 2016. С. 14–16 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні характерних рис сучасних систем винагородження персоналу.*

50. Бондаревська К. В., Смірнов С. С. Напрями вдосконалення системи винагороди персоналу підприємства. *Нова економіка на світовому, державному та регіональному рівнях: проблеми та розвиток*: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції. 20–21 травня 2016 р., м. Київ. Київ: ГО «Київський економічний науковий центр», 2016. С. 32–35 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні проблемних аспектів систем винагороди за працю на сучасних підприємствах.*

51. Бондаревська К. В., Бреус А. А. Ринок освітніх послуг в Україні та світі: проблеми та перспективи розвитку. *Формування нової парадигми управління фінансами та бізнесом в умовах посилення євроінтеграційних процесів в Україні*: зб. тез наук. доп. за матеріалами I Міжнар. наук.-практ. конф. 27 жовтня 2016 р., м. Львів. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, Ч. 1. 2016. С. 312–315 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні проблем та перспектив розвитку ринку освітніх послуг в Україні.*

52. Бондаревская К. В. Инновационные формы занятости населения и их развитие. *Украина-България-Европейский Союз: съвременно състояние и перспективи*: Сборник с доклади от Международна научна конференция. Том. 2, Варна-2016, икономически университет Варна (България), Национален технически университет Херсон (Украина). С. 177–181 (*акт о внерении №137 от 26.09.2016 г.*) (0,3 д.а.).

53. Бондаревська К. В. Актуальні питання зайнятості сільського населення в сучасних умовах. *Сучасні проблеми формування, розвитку і використання ресурсного потенціалу АПК*. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. 30 березня 2017 року, м. Полтава. Полтава: кафедра економіки підприємства ПДАА, 2017. С. 79–82 (0,2 д.а.).

54. Бондаревська К. В., Прокопенко А. Ф. Освітня міграція в контексті забезпечення соціально-економічної безпеки країни. *Сучасні механізми забезпечення соціально-економічної безпеки на макро- та макрорівнях: матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції*. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2017. С. 30-32 (0,2 д.а./ 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні впливу освітньої міграції на стан соціально-економічної безпеки країни.*

55. Бондаревська К.В. Проблеми зайнятості сільського населення в умовах глобалізації. *Розвиток агропродовольчого ринку в умовах глобалізації економіки: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції*. 30 листопада 2017 року, м.Полтава. Полтава : кафедра економіки підприємства ПДАА, 2017. С.32–35(0,2 д.а.).

56. Бондаревська К. В., Ромашко І. Ю. Ринок праці України в контексті факторів його безпеки. *Перспективи інноваційного розвитку економіки: сучасні підходи та напрями: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції*. 17–18 листопада 2017 року, м. Ужгород. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2017. Ч. 2. С. 42–44 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні особливостей розвитку сучасного ринку праці України.*

57. Бондаревська К. В., Белік А. Ю. Зовнішні міграційні процеси та їх вплив на стабільність ринку праці в Україні. *Напрями розвитку ринкової економіки на засадах конкурентоспроможності, інноваційності та сталості: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*. 11 листопада 2017 р., м. Запоріжжя. Запоріжжя: Запорізька державна інженерна академія, 2017. С. 161–163 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в оцінці впливу міграції на стабільність ринку праці України.*

58. Бондаревська К. В., Калашнікова В. В. Сучасні тенденції розвитку інноваційних форм зайнятості в Україні. *Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, обліку, фінансів та управління в Україні та світі: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції*. 14 листопада 2017 р., Полтава. Полтава: ЦФЕНД, 2017. С. 116-117 (0,17 д.а. / 0,08 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні перспектив розвитку інноваційних форм зайнятості в Україні.*

59. Бондаревська К. В., Шевченко О. Г. Провідні тенденції та зарубіжний досвід управління винагородою персоналу. *Наукові здобутки на шляху до вдосконалення результативності політики економічного зростання: збірник тез наукових робіт учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції*. 12–13 січня 2018 р., м. Одеса. Одеса: ЦЕДР, 2018. С. 37–39 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в узагальненні зарубіжного досвіду управління винагородою персоналу підприємств.*



60. Бондаревська К. В., Книш А. І. Міжнародний досвід регулювання ринку праці та освітніх послуг. *Формування сучасної моделі управління та підвищення якості менеджменту в системі вищої освіти*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2018. С. 149–151 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів регулювання ринку праці та освітніх послуг на основі зарубіжного досвіду.*

61. Бондаревська К. В., Ульянченко К. А. Співпраця ВНЗ та бізнес-структур в Україні. *Суспільна місія класичного університету в сучасному світі*: Тези доповідей Міжнародної науково-парктичної конференції, приуроченої до 100-річчя ДНУ ім. Олеся Гончара / ред..кол.: М. В. Поляков (голова) та ін. Д.: ДНУ, 2018. С. 424–246 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні напрямів співробітництва сфер освіти та бізнесу.*

62. Бондаревська К. В., Новосьолова А. С. Зарубіжний досвід вирішення проблеми зайнятості населення. *Становлення нової економіки в сучасних умовах: проблеми, особливості та напрями*: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених. 30 березня 2019 року, м. Київ. Київ: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2019. С. 10–11 (0,17 д.а. / 0,08 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні можливостей застосування зарубіжного досвіду щодо вирішення проблеми зайнятості населення в Україні.*

63. Бондаревська К. В. Інноваційна зайнятість в умовах євроінтеграції України. *Публічне управління XXI століття: синтез науки та практики*: зб. тез XIX Міжнар. наук. конгресу, 19 квітня 2019 р., Харків. Харків: Вид-во ХарPI НАДУ“Магістр”, 2019. С. 353–357 (0,2 д.а.).

64. Бондаревська К. В., Іванківа В. І. Проблема безробіття в Україні та напрями її вирішення. *Наука, освіта, суспільство: реалії, виклики, перспективи*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 16–17 травня 2019р., Вінниця. Вінниця: ТОВ «ТВОРИ», 2019. Т.1. С.89–91(0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у висвітленні перспектив зниження рівня безробіття в Україні.*

65. Бондаревська К. В. Перспективи розвитку академічного підприємництва в Україні. *Розвиток академічного підприємництва в закладах вищої освіти та наукових установах України*: Круглий стіл. 16 травня 2019 р., м. Київ. Київ, 2019. С. 10–13. (0,25 д.а.).

66. Бондаревська К. В., Луценко Д. Г. Актуальні проблеми зайнятості населення в Україні та світі в умовах глобалізації. *Розвиток економіки та менеджменту в умовах інтеграційних процесів*: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції. 12 жовтня 2019 р., м. Київ. Київ: ГО «Київський економічний науковий центр», 2019. С. 10–12 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в окресленні проблем зайнятості населення в Україні.*

67. Бондаревська К. В., Калашнікова Ю. М. Рівень життя населення у світі: сучасний стан та проблеми підвищення. *Підприємництво, цифрові інновації, фінанси: теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку*: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 26 жовтня 2019 року, Львів. Львів: ЛЕФ, 2019. С.103-105 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні шляхів підвищення рівня життя населення.*

68. Бондаревська К. В. Соціальна безпека на ринку праці України: оцінка її рівня та напрями забезпечення. *New Economics: матеріали Міжнародного наукового форуму «New Economics-2019»*. 14–15 листопада 2019 р., м. Київ. Київ: НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2019. Т. 1. С. 264–269 (0,3 д.а.).

69. Бондаревська К. В., Бугера Н. Світові моделі соціально-трудоих відносин в умовах глобалізації. *Інноваційне підприємництво, менеджмент, фінанси: стан, аналіз тенденцій та науково-економічний розвиток*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. 23 листопада 2019 р., м. Львів. Львів: ЛЕФ, 2019. Ч. 2. С. 30–33 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні характерних рис світових моделей регулювання соціально-трудоих відносин.*

70. Бондаревська К. В., Нековаль Д. С. Рівень життя населення в світі та методологія його обчислення. *Економіка, облік, фінанси та право: стратегічні пріоритети розвитку в умовах глобалізації*: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. 5 грудня 2019 р., Полтава. Полтава: ЦФЕНД, 2019. Ч. 9. С. 24–25 (0,13 д.а. / 0,07 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у характеристиці методології оцінки рівня життя населення.*

71. Бондаревська К. В., Іванюк О. Соціальна складова міжнародної безпеки в сучасних умовах. *Економіка і менеджмент 2020: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку*: зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. 2–3 квіт. 2020 р. Дніпро: Видавець Біла К. О., 2020. С. 20–23 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні ролі соціальної безпеки у глобальному вимірі.*

72. Бондаревська К. В. Міжнародний досвід впровадження дуальної освіти. *Дуальна форма здобуття освіти: успіхи та проблеми першого року запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої освіти України*: Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції. 22 жовтня 2020 року, Київ. Київ: Науково-методичний центр ВФПО, 2020. С. 83–86 (0,2 д.а.).

73. Бондаревська К. В., Долгова А. В. Розвиток світового ринку праці в умовах трансформаційних змін. *Стратегічні пріоритети розвитку економіки, фінансів, обліку і права*: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції. 16 листопада 2020 р., Полтава. Полтава: ЦФЕНД, 2020. Ч. 2. С. 41–43 (0,2 д.а. / 0,1 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні тенденцій розвитку світового ринку праці.*

74. Bondarevska K. State regulation as a factor of sustainable economic development. *MEST Journal*. 2014. Vol.2 . No.2. P. 23–31 (*Index Copernicus*) (0,4 д.а.).

75. Бондаревська К. В., Овчарик А. О. Конкурентоспроможність молодих фахівців на ринку праці. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (17). С. 106–109 (*Index Copernicus та інші*) (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні характеристик конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці.*

76. Бондаревська К. В., Товмашенко Т. О. Стимулювання персоналу: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії. *Молодий вчений*. 2015. № 3 (18). Частина 1. С. 26–31 (*Index Copernicus та інші*) (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у напрямх імплементації зарубіжного досвіду стимулювання персоналу в Україні.*

77. Bondarevska K. V., Morhunovska N. A., Poltavets A. O. Foreign Experience of the Motivation of Personnel and Prospects of its Implementation in Ukraine. *Economics, management, law: problems and prospects: collection of scientific articles*. Vol. 1. Agenda Publishing House, Coventry, United Kingdom, 2015. P. 155–158 (*Science Index, CPCI-SSH та інші*) (0,25 д.а. / 0,08 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в окресленні можливостей впровадження зарубіжного досвіду мотивації персоналу в Україні.*

78. Bondarevska K. Employment in the context of the state regulation of economy. *Promising problems of economics and management: collection of scientific articles*. Publishing house «BREEZE», Montreal, Canada, 2015. P. 433–436 (*Science Index, CPCI-SSH та інші*) (0,25 д.а.).

79. Bondarevska K., Kamay K., Shaliapina A. Foreign experience of the solving of employment problems. *Actual problems of economics, management and law in modern social and economic environment: collection of scientific articles*. Pegasus Publishing, Lisbon, Portugal, 2015. P. 5–8 (*Science Index, CPCI-SSH та інші*) (0,25 д.а. / 0,08 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні основних напрямів щодо вирішення проблеми зайнятості населення в Україні.*

80. Бондаревська К. В., Суха М. І. Шляхи удосконалення систем винагородження працівників у сучасних умовах. *Молодий вчений*. 2016. № 5 (32). С. 27–30 (*Index Copernicus та інші*) (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні актуальних напрямів удосконалення систем винагородження персоналу.*

81. Бондаревська К. В., Криша В. В. Нетрадиційні форми зайнятості населення та їх розвиток. *Молодий вчений*. 2017. № 11 (51). С. 1107–1110 (*Index Copernicus та інші*) (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у характеристиці особливостей, переваг та недоліків нетрадиційних форм зайнятості населення.*

82. Бондаревская К. В. Проектирование модели эффективного взаимодействия высших учебных заведений и бизнес-структур. *Инновационное развитие экономики: предпринимательство, образование, наука: сб. науч. ст. / редкол.: Т. В. Борздова (отв. ред.). Минск : ГИУСТ БГУ, 2017. С. 220–223 (0,3 д.а).*

83. Бондаревська К. В., Дробот А. С. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в світі. *Міжнародний електронний науковий журнал «Наука онлайн»*. Випуск 5/20. Режим доступу: <https://nauka-online.com/ua/publications/ekonomika/2020/5/suchasni-tendentsiyi-rozvitku-rinku-pratsi-v-sviti/> (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у систематизації характеристик розвитку світового ринку праці.*

84. Бондаревська К. В., Яцентюк Н. Р. Сучасні тенденції розвитку молодіжного ринку праці в умовах глобалізації. *Молодий вчений*. 2020. №6 (82). С. 192–196 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,25 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в окресленні напрямів вирішення проблем розвитку молодіжного ринку праці.*

85. Бондаревська К. В., Септа М. В., Калініна М. А. Проблеми молодіжної зайнятості та шляхи їх вирішення: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Молодий вчений*. 2020. № 11 (87). С. 143–148 (*Index Copernicus та інші*) (0,5 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні перспектив застосування зарубіжного досвіду щодо вирішення проблеми зайнятості молоді в Україні.*

#### *Відомості про апробацію результатів дисертації*

1. Міжнародна науково-практична конференція «Економічні проблеми модернізації та інноваційного розвитку регіонів» (м. Одеса, 2013 р.), дистанційна участь;

2. XIX Міжнародна науково-практична конференція «Стратегічні напрями державної економічної та соціальної політики у 2013 році» (м. Київ, 2013 р.), дистанційна участь;

3. Міжнародна науково-практична інтернет-конференція аспірантів та молодих вчених «Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальні, економічні, фінансові проблеми» (м. Дніпропетровськ, 2013 р.), дистанційна участь;

4. Міжнародна науково-практична конференція «Економічні підсумки 2013 року: досягнення, тенденції та прогнози» (м. Сімферополь, 2013 р.), дистанційна участь;

5. III Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми сучасної економіки» (м. Донецьк, 2013 р.), дистанційна участь;

6. «Naukowe prace, praktyka, opracowania, innowacje 2013 roku» (Zakopane, 2013), дистанційна участь;

7. XIV Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми та перспективи розвитку науки» (м. Чернівці, 2014 р.), дистанційна участь;

8. Міжнародна науково-практична конференція «Науковий диспут: питання економіки та фінансів» (Київ-Будапешт-Відень, 2014 р.), дистанційна участь;

9. Міжнародна науково-практична конференція «Економіка та менеджмент: стратегічні імперативи, аналіз тенденцій та перспектив розвитку» (м. Херсон, 2014 р.), дистанційна участь;

10. Міжнародна науково-практична інтернет-конференція аспірантів та молодих вчених «Управління соціально-економічним розвитком країни та регіонів: соціальна, економічні та фінансові проблеми в умовах глобалізації» (м. Дніпропетровськ, 2014 р.), дистанційна участь;

11. Міжнародна науково-практична конференція «Економіка та управління підприємствами, регіонами і країнами в умовах ризиків» (м. Чернігів, 2014 р.), дистанційна участь;

12. XVIII Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми і перспективи практичної реалізації наукових досліджень» (м. Чернівці, 2015 р.), дистанційна участь;

13. Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Перспективи економічного і соціального розвитку національних економік в умовах глобалізації та регіоналізації» (м. Дніпропетровськ, 2015 р.), дистанційна участь;

14. VII Міжнародна науково-практична конференція «Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта» (м. Харків, 2015 р.), дистанційна участь;

15. International scientific and practical conference «PERSPECTIVE TRENDS IN SCIENTIFIC RESEARCH – 2015» (Bratislava, Slovak Republic, 2015), дистанційна участь;

16. Міжнародна науково-практична конференція «Шляхи стабілізації фінансово-економічного стану країни» (м. Львів, 2015 р.), дистанційна участь;

17. II International scientific and practical forum “New Economics” – «Theory and practice of reforming economic systems» (Krakow, Poland, 2015), дистанційна участь;

18. Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми інвестування та формування інвестиційного клімату в АПК» (м. Полтава, 2015 р.), виступ з доповіддю;

19. XXXIX Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми і перспективи розвитку науки в умовах євроінтеграції» (м. Чернівці, 2016 р.), дистанційна участь;

20. Всеукраїнська науково-практична конференція «Нова економіка на світовому, державному та регіональному рівнях: проблеми та розвиток» (м. Київ, 2016 р.), дистанційна участь;

21. I Міжнародна науково-практична конференція «Формування нової парадигми управління фінансами та бізнесом в умовах посилення євроінтеграційних процесів в Україні» (м. Львів, 2016 р.), дистанційна участь;

22. Міжнародна научна конференція «Україна-България-Европейський Союз: сьвременно състояние и перспективи» (Варна (България), Херсон (Україна), 2016 г.), дистанційна участь;

23. Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні проблеми формування, розвитку і використання ресурсного потенціалу АПК» (м. Полтава, 2017 р.), дистанційна участь;

24. I Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні механізми забезпечення соціально-економічної безпеки на макро- та макрорівнях» (м. Дніпро, 2017 р.), дистанційна участь;

25. Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток агропродовольчого ринку в умовах глобалізації економіки» (м. Полтава, 2017 р.), дистанційна участь;

26. Міжнародна науково-практична конференція «Перспективи інноваційного розвитку економіки: сучасні підходи та напрями» (м. Ужгород, 2017 р.), дистанційна участь;

27. Міжнародна науково-практична конференція «Напрями розвитку ринкової економіки на засадах конкурентоспроможності, інноваційності та сталості» (м. Запоріжжя, 2017 р.), дистанційна участь;

28. Міжнародна науково-практична конференція «Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, обліку, фінансів та управління в Україні та світі» (м. Полтава, 2017 р.), дистанційна участь;

29. Всеукраїнська науково-практична конференція «Наукові здобутки на шляху до вдосконалення результативності політики економічного зростання» (м. Одеса, 2018 р.), дистанційна участь;

30. Міжнародна науково-практична конференція «Формування сучасної моделі управління та підвищення якості менеджменту в системі вищої освіти» (м. Дніпро, 2018 р.), дистанційна участь;

31. Міжнародна науково-практична конференція «Суспільна місія класичного університету в сучасному світі» (м. Дніпро, 2018 р.), дистанційна участь;

32. Міжнародна науково-практична конференція для студентів, аспірантів та молодих учених «Становлення нової економіки в сучасних умовах: проблеми, особливості та напрями» (м. Київ, 2019 р.), дистанційна участь;

33. XIX Міжнародний науковий конгрес «Публічне управління XXI століття: синтез науки та практики» (м. Харків, 2019 р.), дистанційна участь;

34. Міжнародна науково-практична конференція «Наука, освіта, суспільство: реалії, виклики, перспективи» (м. Вінниця, 2019 р.), дистанційна участь;

35. Круглий стіл «Розвиток академічного підприємництва в закладах вищої освіти та наукових установах України» (м. Київ, 2019 р.), дистанційна участь;

36. Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток економіки та менеджменту в умовах інтеграційних процесів» (м. Київ, 2019 р.), дистанційна участь;

37. Міжнародна науково-практична конференція «Підприємництво, цифрові інновації, фінанси: теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку» (м. Львів, 2019 р.), дистанційна участь;

38. Міжнародний науковий форум «New Economics-2019» (м. Київ, 2019 р.), виступ з доповіддю;

39. Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційне підприємництво, менеджмент, фінанси: стан, аналіз тенденцій та науково-економічний розвиток» (м. Львів, 2019 р.), дистанційна участь;

40. Міжнародна науково-практична конференція «Економіка, облік, фінанси та право: стратегічні пріоритети розвитку в умовах глобалізації» (м. Полтава, 2019 р.), дистанційна участь;

41. Міжнародна науково-практична конференція «Економіка і менеджмент 2020: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку» (м. Дніпро, 2020 р.), дистанційна участь;

42. Міжнародна науково-практична конференція «Дуальна форма здобуття освіти: успіхи та проблеми першого року запровадження пілотного проєкту у закладах фахової передвищої освіти України» (м. Київ, 2020 р.), дистанційна участь;

43. міжнародної науково-практичної конференції «Стратегічні пріоритети розвитку економіки, фінансів, обліку і права» (м. Полтава, 2020 р.), дистанційна участь.

# Нормативно-правове забезпечення соціальної безпеки на ринку праці в Україні

Назва нормативно-правового документа	Ключові положення, що сприяють забезпеченню соціальної безпеки на ринку праці
Конституція України [95]	<p>1. Кожному гарантується право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом та право на своєчасне одержання винагороди на працю (ч.4 і 7 ст.43).</p> <p>2. Держава забезпечує соціальну спрямованість економіки (ч.4 ст.13).</p> <p>3. «Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом» (ст.46).</p>
Кодекс законів про працю України [96]	<p>1. «КЗпП України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини» (ст.1).</p> <p>2. «Право громадян України на працю...забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку» (ст.2).</p>
Кодекс законів про працю України [96]	<p>3. «Держава гарантує працездатним громадянам: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи» (ст.5); «Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується» (ст.94); «Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці» (ст.95).</p>



Продовження додатку В	
Закон України «Про зайнятість населення» [37]	Визначається сутність понять «зайнятість», «продуктивна зайнятість» «безробіття», «ринок праці», «державне регулювання зайнятості» (ст.1); гарантується право на зайнятість (ст.3); гарантується вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; одержання заробітної плати (винагороди); професійна орієнтація; професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; безоплатне сприяння у працевлаштуванні; соціальний захист у разі настання безробіття; захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян (ст.5); визначається державна політика у сфері зайнятості (ст.15-20); визначаються особливості діяльності Центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (ст.21-23); висвітлюються заходи щодо сприяння зайнятості (ст.24-31); визначаються особливості професійної орієнтації та професійного навчання (ст.32-35); визначаються особливості безробіття, права та обов'язки безробітних, допомоги по безробіттю тощо (ст.43-48); участь роботодавців у забезпеченні зайнятості (ст.50); участь профспілок у забезпеченні зайнятості (ст.51).
Закон України «Про оплату праці» [54]	«Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства» (ст.1); «Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці» (ст.3); особливості державного регулювання оплати праці (ст.8-13); особливості договірного регулювання оплати праці (ст.14-20); права працівника на оплати праці та її захист (ст.21-34).
Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [97]	Визначення осіб, які підлягають страхуванню на випадок безробіття та прав на відповідне матеріальне забезпечення (ст.4,5); порядок управління та повноваження Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (ст.8-11); умови та тривалість виплати допомоги по безробіттю (ст.22); розмір допомоги по безробіттю (ст.23).
Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [98]	Основні принципи соціального діалогу (ст.3); форми здійснення соціального діалогу (ст.8,9); особливості формування та функціонування Національної тристоронньої соціально-економічної ради – постійно діючого органу, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу (ст.11-14).
Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [99]	Участь організації роботодавців, їх об'єднань у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод (ст.19); участь організації роботодавців, їх об'єднань у соціальному діалозі (ст.20); участь організацій роботодавців, їх об'єднань у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення (ст.22); права організацій роботодавців, їх об'єднань у сфері вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві (ст.26).
Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [100]	Право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод (ст.20); повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю (ст.21); права профспілок, їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення (ст.22); права профспілок щодо соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян (ст.23).

Джерело: розробка автора на основі [95, 96, 37, 54, 97, 98, 99, 100].

## Експертне опитування

## «Загрози соціальній безпеці на ринку праці України та шляхи їх нейтралізації»

Шановний експерте!

Враховуючи Ваш значний професійний досвід, просимо Вас долучитися до експертного опитування, метою якого є визначення загроз і обґрунтування напрямів подальшого розвитку ринку праці в контексті забезпечення соціальної безпеки на ньому.

Просимо Вас дати відповіді на запитання 1-5 із використанням бальної оціночної шкали від 1 до 10, де 1 бал є мінімальною, 10 балів є максимальною оцінкою (*зверніть увагу, що відповідна оцінка у відповіді на конкретне запитання проставляється лише один раз*) та висловити свою думку у відповіді на відкриті питання 6-11.

*Просимо Вас зазначити інформацію про себе:*

**Сфера діяльності:**

- ☐ Освітні заклади  
☐ Наукові установи  
☐ Органи Державної служби зайнятості  
☐ Органи державної влади  
☐ Підприємства, організації, установи  
☐ Підприємництво

Інше \_\_\_\_\_

**Посада**

Науковий ступінь, вчене звання (за наявності) \_\_\_\_\_

Досвід наукової та (або) практичної діяльності \_\_\_\_\_

Регіон \_\_\_\_\_

1. Оцініть ступінь значущості чинників, які, на Вашу думку, у найбільшій мірі перешкоджають розвитку ринку праці в Україні:

Чинники	Бали
Невідповідність освітньо-професійних характеристик випускників навчальних закладів потребам ринку праці	
Невисока підприємницька активність	
Неформальна зайнятість та тінізація заробітної плати	
Низький рівень оплати праці	
Неефективність державного регулювання ринку праці	
Недосконалість законодавчої бази, що регулює соціально-трудові відносини	

Продовження додатку Д	
Поширення міграційних процесів	
Корупція	
Несприятливий інвестиційний клімат	
Неефективність макроекономічної політики держави, що негативно впливає на загальну економічну ситуацію	
Інше (за необхідності)	

Коментар (за необхідності): \_\_\_\_\_

2. Визначте ступінь вираженості загроз на ринку праці в Україні та світі, що будуть посилюватися у перспективі найближчих 5-10 років:

Загрози	Україна (бали)	Світ (бали)
Зростання неформальної зайнятості		
Зростання рівня безробіття		
Зростання рівня молодіжного безробіття		
Зниження рівня реальних доходів населення		
Вихід з ринку праці осіб старшого віку (звільнення, добровільний вихід на пенсію, дискримінаційні прояви тощо)		
Неврегульованість нестандартних форм зайнятості (фріланс, надомна та дистанційна робота тощо)		
Діджиталізація та інформатизація		
Поширення міграційних процесів		
Неефективність державного регулювання ринку праці		
Економічні кризи на глобальному та національному рівнях		
Інше (за необхідності)		

Коментар (за необхідності): \_\_\_\_\_

3. Оцініть напрями скорочення неформальної зайнятості в Україні за ступенем їх важливості:

Напрями	Бали
Посилення контролю та санкцій з боку державних органів	
Підвищення якості адміністрування податків і соціальних внесків	
Інформаційна та консультативна допомога малому та середньому бізнесу	
Стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу за допомогою пільгового оподаткування та кредитування	
Розвиток молодіжного підприємництва (пільгове оподаткування та кредитування, інформаційна підтримка)	
Удосконалення професійних стандартів підготовки фахівців та взаємодія з освітніми закладами	

Продовження додатку Д	
Стимулювання переходу працівників із неформального сектору до формального за рахунок розвитку інноваційних форм зайнятості та самозайнятості населення	
Удосконалення системи пенсійного страхування, розвиток різних форм соціального страхування	
Підвищення рівня реальних доходів населення	
Справедлива диференціація оплати праці	
Інше (за необхідності)	

Коментар (за необхідності): \_\_\_\_\_

4. Оцініть напрями стимулювання молодіжної зайнятості в Україні за ступенем їх впливу на ефективність ринку праці:

Напрями	Бали
Розвиток молодіжного підприємництва та стартапів	
Впровадження дуальної освіти	
Податкове стимулювання підприємств, які працевлаштовують молодь	
Законодавчі та адміністративні заходи з боку держави щодо обов'язкового працевлаштування вразливих на ринку праці категорій населення, в тому числі молоді	
Інформування молоді щодо реального стану ринку праці та функціонування бізнес-сфери	
Співпраця навчальних закладів та бізнес-структур в процесі навчання: проведення спільних навчальних і практичних заходів	
Співпраця навчальних закладів, організацій роботодавців, профспілок, громадських організацій: проведення спільних навчальних і практичних заходів	
Співпраця навчальних закладів та органів Державної служби зайнятості: проведення спільних навчальних і практичних заходів	
Посилення профорієнтаційної роботи серед молоді	
Розвиток системи наставництва та професійного коучингу для молоді на рівні підприємств	
Інше (за необхідності)	

Коментар (за необхідності): \_\_\_\_\_

5. Оцініть за ступенем важливості напрями удосконалення освітньої сфери, зокрема в контексті співпраці з бізнес-структурами, з метою вирішення проблеми молодіжної зайнятості в Україні:

Напрями	Бали
Набуття практичного досвіду роботи в процесі навчання у навчальному закладі (наприклад, дуальна освіта)	
Розширення переліку баз виробничої та переддипломної практик для студентів	
Удосконалення методики викладання навчальних дисциплін, що забезпечить поєднання з практичними реаліями та більшу зацікавленість у вивченні матеріалу	

Продовження додатку Д	
Оновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів	
Проведення спільні з представниками підприємств навчальних занять та виробництва (на базі підприємств)	
Залучення провідних фахівців сфери бізнесу до проведення лекційних та семінарських занять в аудиторіях (на базі навчальних закладів)	
Виконання науково-дослідних проектів студентами, викладачами та науковцями на замовлення підприємств	
Спільне заснування шкіл стартапів та шкіл молодого підприємця	
Проведення конкурсів на кращу науково-практичну розробку студентів за заохочення з боку підприємств, в тому числі можливість стажування та (або) працевлаштування	
Моніторинг працевлаштування випускників навчальних закладів та створення інформаційної бази випускників	
Інше (за необхідності)	

Коментар (за необхідності): \_\_\_\_\_

6. Назвіть три найбільш показових (значущих), на Вашу думку, індикатора соціальної безпеки ринку праці \_\_\_\_\_
7. Оцініть рівень соціальної безпеки на ринку праці України на даний момент:
- ☐ високий  
☐ середній  
☐ низький  
☐ відсутній
8. Назвіть три найбільш серйозні перешкоди соціальній безпеці на ринку праці, які, на Вашу думку, характерні для сьогодення ринку праці України \_\_\_\_\_
9. Назвіть, будь ласка, першочергові умови розвитку нестандартних форм зайнятості в Україні (фрілансу, надомної роботи, тощо) \_\_\_\_\_
10. Зазначте, будь ласка, стратегічно важливі пріоритети розвитку ринку праці в Україні \_\_\_\_\_
11. Назвіть тенденції розвитку ринку праці України, які на Вашу думку будуть характерними для перспективи найближчих 5-10 років:

Тенденції покращення (+)	Тенденції погіршення (-)

**Щиро дякуємо за приділений час та авторитетну думку з проблематики забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України!**

**Тенденції розвитку ринку праці України на перспективу найближчих 5-10 років, їх наслідки та вплив на соціальну безпеку**

Тенденції покращення (+)		Тенденції погіршення (-)	
Сутність	Наслідки	Сутність	Наслідки
Поява нових професій, диверсифікація зайнятості	Деяке покращення стану зайнятості та добробуту населення;	Посилення професійно-кваліфікацій-них диспропорцій	Зростання структурного безробіття
Розвиток нестандартних форм зайнятості та самозайнятості населення	вихід працівників України на міжнародний ринок праці під час роботи за нетрадиційними формами зайнятості (зокрема, фрілансу)	Загострення економічної кризи	Посилення деструктивних явищ на ринку праці, зокрема, зростання безробіття та зниження купівельної спроможності населення
Розвиток підприємництва та підприємницької активності	Створення нових робочих місць, підвищення рівня доходів населення	Зростання безробіття	Втрата джерела доходів та можливостей для самореалізації
Діджиталізація бізнес-процесів	Оптимізація робочого процесу; раціоналізація режимів праці та відпочинку	Діджиталізація бізнес-процесів	Скорочення кількості працівників за рахунок необхідності переорієнтації діяльності на цифрові основи
Розвиток дуальної освіти та зростання частки ЗВО, що надають практичний досвід роботи під час навчання шляхом проведення спільних з представниками підприємств навчальних занять на виробництві тощо	Зростання рівня молодіжної зайнятості; розвиток та реалізація трудового потенціалу молоді	Високий рівень еміграції, прогресування «відтоку» інтелектуального потенціалу та представників робітничих професій, міграція молоді	Втрата інтелектуального потенціалу; погіршення якісних характеристик трудових ресурсів
Збільшення кількості студентів, що працюють під час навчання	Для студента: отримання практичного досвіду роботи. Для роботодавців: можливість навчити кандидата з урахуванням власної специфіки діяльності	Збільшення кількості студентів, що працюють під час навчання	Нівелювання значення освіти
Розвиток неформальної освіти	Розширення можливостей для розвитку трудового потенціалу	Зниження народжуваності, старіння нації	Погіршення структури трудових ресурсів

Продовження додатку Е			
Скорочення неформальної зайнятості	Збільшення податкових надходжень до бюджету; зростання продуктивності праці; забезпечення соціального захисту працівників	Збереження низького рівня соціального захисту вразливих категорій населення через неможливість досягнення високих соціальних стандартів економічно розвинених країн у коротко- та середньостроковій перспективі	Проблеми працевлаштування та отримання трудових доходів представниками вразливих категорій населення (інвалідів, пенсіонерів, молоді, ВПО тощо)
Підвищення рівня мобільності працездатного населення, зокрема молоді	Розширення можливостей щодо кращих варіантів працевлаштування та заробітної плати; розвиток трудового потенціалу	Корупція	Нецільове використання державних коштів, втрата значних фінансових ресурсів, неможливість «прозорого» формування економічних відносин
Посилення міжнародного співробітництва на ринку праці	Обмін досвідом та залучення кращих зарубіжних практик як на рівнях держави / регіонів, так і на рівнях суб'єктів господарювання і працівників	Зниження рівня застосування людської праці та зростання автоматизованих систем управління виробничими процесами	Звільнення персоналу підприємств
Зростання номінальної та мінімальних соціальних стандартів	Підвищення рівня забезпеченості населення мінімальними соціальними гарантіями; покращення розміру та структури доходів (лише за умови регулювання інфляційних процесів)	Зниження реальної заробітної плати через інфляцію	Зниження рівня реальних доходів та купівельної спроможності
		Зниження рівня та якості життя населення	Розповсюдження бідності; зростання деструктивних явищ у суспільстві; зростання смертності
		Висока плинність кадрів на підприємствах	Зростання безробіття населення
		Збереження значної тінізації заробітної плати	Недоотримання податкових надходжень до бюджету
		Погіршення якості трудового потенціалу	Зміна якісної структури трудових ресурсів, зниження результативності діяльності суб'єктів господарювання
		Безробіття серед осіб старшого віку	Проблеми самореалізації, поширення бідності серед осіб старшого віку

Джерело: розробка автора на основі результатів експертного опитування

**Опис змінних, що використовуються при побудові імітаційної моделі ефективності стратегії забезпечення соціальної безпеки на ринку праці**

№ з/п	Позначення змінної	Назва змінної в Powersim	Назва змінної в українському перекладі	Тип змінної в Powersim	Опис змінної
1	2	3	4	5	6
1	$\gamma$	ProductFunc	ВирФунк	Рівень	Значення виробничої функції
2	$K_B$	InvestmSci	ІнвестРозв	Рівень	Інвестиційні вкладення в науково-технічний розвиток економіки
3	$k$	CostsFill	ВидЗаповВак	Рівень	Видатки, які затрачуються на заповнення вакансії
4	$c$	CostsTrain	ВидНавчПрац	Рівень	Видатки, які затрачуються на додаткове навчання працівника
5	$p$	ProbCost	ВтримВид	Рівень	Видатки, що пов'язані з управлінськими зусиллями по втриманню працівників
6	$\tau^C$	AdmCostFiring	АдмВидаткиЗвіл	Рівень	Адміністративні видатки на звільнення працівника
7	$\tau^S$	SeverancePaym	ВиплЗвілПрац	Рівень	Виплати звільненим працівникам
8	$\tau^{Fire}$	GoverPaymFir	ПодЗвілПрац	Рівень	Податки на звільненого працівника
9	$\tau^F$	FiringCosts	ЗагВитрЗвілПрац	Допоміжна змінна	Загальні витрати на звільненого працівника
10	$G_{VA}$	GrossValueAdded	ВалДодВарт	Допоміжна змінна	Валова додана вартість
11	$t_p$	ProductsTaxes	ПодНаПруд	Рівень	Податки на продукти
12	$s_p$	ProductSubs	СубсНаПруд	Рівень	Субсидії на продукти
13	$G_{DP}$	GrossDomProd	ВалВнутрПрод	Допоміжна змінна	Валовий внутрішній продукт
14	$t^{prof}$	ProfitsTaxes	ПодНаПруд	Рівень	Податок на прибуток компанії



Продовження додатку Ж					
1	2	3	4	5	6
15	$sub^I$	InvestSubs	ІнвестСуб	Рівень	Інвестиційна субсидія
16	$t^{cap}$	CapitalTaxes	ПодатКап	Рівень	Податок на капітал
17	$\delta^K$	CapitalDeprec	ЗнецОснКап	Константа	Знецінення (знос) основного капіталу
18	$r$	InterestRate	ПроцСтавка	Константа	Відсоткова ставка
19	$UC$	UserCosts	ВалЗатрКор	Допоміжна змінна	Валові затрати користувача (загальна вартість використання підприємством ще однієї одиниці капіталу)
20	$I_{II}$	CostsIndex	ІндЦін	Рівень	Індекс цін
21	$I_{III}$	NominalSalaryIn dex	ІндНомЗарПлати	Рівень	Індекс номінальної заробітної плати
22	$SCH$	YearsOfEduc	РокиОсв	Рівень	Кількість накопичених років освіти
23	$EXP$	YearsOfExpr	ДосвРоб	Рівень	Потенційний досвід на ринку праці
24	$TEN$	SpecificCapital	СпецКап	Рівень	Специфічний капітал, накопичений на підприємстві
25	$W$	Wage	Зарплата	Допоміжна змінна	Заробітна плата працівника

Джерело: побудовано автором за даними [257]