

**МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ  
ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ  
РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

**Наукова доповідь**

**КИЇВ – 2018**

*За повного або часткового відтворення матеріалів цієї публікації  
посилання на видання є обов'язковим*

*Електронна версія : <http://ipk.edu.ua>*

**Авторський колектив:**

Джинчарадзе Н.Г., доктор філософських наук, – загальна редакція, висновки;

Гулевич О.Ю., кандидат економічних наук, – загальна редакція;

Боков О.В., кандидат наук з державного управління, – р. 4, висновки;

Савченко Н.В., кандидат наук з державного управління, Савенко О.О., кандидат педагогічних наук, Літвінчук Л.Й. – р. 1, 2, висновки;

Вітряк Т.Б., кандидат економічних наук, Шостак І.В., кандидат економічних наук, – р. 2, висновки;

Куліков Г.Т., доктор економічних наук, – р. 3, висновки;

Красівський Д.О., кандидат наук з державного управління, – р. 4, висновки.

С 91 / Сучасні тенденції розвитку ринку праці в Україні: наукова доповідь / [Джинчарадзе Н.Г., Боков О.В., Гулевич О.Ю., Вітряк Т.Б., Шостак І.В., Куліков Г.Т., Красівський Д.О., Савченко Н.В., Савенко О.О., Літвінчук Л.Й.]. – К. : ІПК ДСЗУ, 2018. – 42 с.

У науковій доповіді проаналізовано сучасні світові та національні тенденції розвитку ринку праці в умовах глобалізації, виокремлено ключові тенденції, які впливатимуть на сферу зайнятості у майбутньому. Сформовано та охарактеризовано навички, необхідні для ефективної конкуренції на ринку праці, розкрито особливості та переваги інклюзивного ринку праці в Україні. Розглянуто тенденції міграційних процесів населення України, у т.ч. інтелектуальної міграції, запропоновано шляхи вдосконалення регулювання нестандартної зайнятості в Україні.

Для експертів, науковців, фахівців служби зайнятості та органів виконавчої влади.

**УДК 331.5.024.5**

© Інститут підготовки кадрів  
державної служби зайнятості  
України, 2018

## **1. Світові тенденції інноваційного розвитку ринку праці**

Під час проведення у Давосі цього року Всесвітнього економічного форуму однією з ініціатив було визначено «Формування майбутнього освіти, гендерної політики та сфери прикладання праці».

У межах зазначеної ініціативи експерти, розглядаючи тенденції, які вплинуть у майбутньому на сферу праці та зайнятості населення, одночасно висловлювали стурбованість впливом прискорених темпів розвитку технологій на зайнятість населення (професійні завдання, які раніше виконувалися людиною, все частіше виконуються машинами) і подальшими ризиками для урядів, суспільства та бізнес-середовища. Крім того, значний вплив на майбутнє сфери праці чинять глобалізація, демографічні процеси, зміна клімату та геополітичні перетворення.

Разом з тим, констатовано, що у фізичних осіб, бізнесу та уряду з'являється можливість зрозуміти й активно керувати переходом до нового майбутнього.

Складовою зазначеної ініціативи є проект «Підготовка до майбутньої роботи», спрямований на забезпечення чіткості поляризованих та невизначених питань щодо майбутнього сфери праці шляхом поширення доступних, збалансованих знань, напрацьованих у різних галузях, а також розробки пропозицій для сприяння розвитку бізнесу та діяльності урядів у нових умовах.

Проект містить три важливі складові:

1. Розробка сценаріїв майбутнього, тобто потенційних (але реалістичних) уявлень про майбутнє, які показують, як може виглядати робоче середовище з урахуванням різних чинників та вибору варіантів політики. Ці сценарії допоможуть формувати інші дії у цьому проекті.

2. Огляд можливостей перенавчання та перекваліфікації (reskilling) і зміни видів роботи в сучасному економічному просторі: розглядаються варіанти формування необхідних навичок та компетенцій у сфері розвитку людського капіталу з урахуванням структурних змін в економіці. Мета –

співпрацюючи з широким колом постачальників даних, запропонувати реалістичний, конкретний погляд щодо реагування на вимоги сьогодення стосовно необхідності перенавчання та перекваліфікації (reskilling), формування й розвитку нових навичок; забезпечити зростання кількості робочих місць та розвиток галузей.

3. Напрацювання інструментарію для управління переходом, діалогу та конкретних дій. Метою є розроблення конкретного інструментарію, який буде запропоновано управлінцям, тим, хто формує політику, лідерам галузей для управління переходом у «новий світ роботи», вирішення нагальних проблем у найближчій перспективі, а також визначення довгострокових можливостей реагування на виклики<sup>1</sup>.

На Всесвітньому економічному форумі було висловлено думки стосовно того, що подальше розгортання комплексу технологічних змін у вигляді четвертої промислової революції дає досить оптимістичну картину щодо потенціалу створення робочих місць, зважаючи на розвиток таких технологій, як аналіз великих даних, мобільний Інтернет, Інтернет речей та робототехніка. Проте найбільш значущими чинниками впливу на стан ринку праці названо чинники демографічного та соціально-економічного характеру (зокрема, можливості зайнятості молоді, збільшення кількості середнього класу на ринку, зростаюча ділова активність жінок). Геополітичні зміни також розглядаються як один із чинників впливу на створення робочих місць.

Оприлюднено погляди щодо чинників змін у сфері зайнятості в розрізі окремих груп робіт та професій. Зокрема, очікується значне зростання зайнятості в архітектурних та інженерних, комп'ютерних і математичних групах професій, помірне зниження ролі виробництва продукції та суттєве зниження ролі адміністрації. Інші великі групи споріднених професій, пов'язаних з розвитком бізнесу та фінансовими операціями, торгівлею, а також будівництвом і використанням природних копалин, мають, загалом,

---

<sup>1</sup> Preparing for the Future of Work / Initiatives World Economic Forum – Сайт Всесвітнього економічного форуму [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.weforum.org/projects/future-of-work>

планомірні прогнози щодо зайнятості в цих сферах на період 2017–2020 років.

Очікується глобальне зниження загального обсягу ролі виробництва, зумовлене технологіями заміщення робочої сили, такими як «адитивне» виробництво та друк у форматі 3D, а також більш ресурсозберігаючим використанням продуктів, зниженням попиту в суспільстві, старінням та загрозами діяльності світових ланцюжків постачання через геополітичну мінливість. Деякий обережний оптимізм виправданий через збільшення попиту на виробництво сучасних матеріалів та порівняно сприятливі очікування щодо робототехніки, що вказує на потенціал останньої для підвищення продуктивності праці, а не на зміну кількості робочих місць.

І навпаки, 3D-друк, ресурсозбереження, сталє виробництво та робототехніка вже розглядаються як потужні рушійні сили зростання зайнятості у групі споріднених професій в архітектурі та інженерних галузях у зв'язку з постійною та швидко зростаючою потребою у кваліфікованих фахівцях та спеціалістах, здатних створювати та управляти сучасними автоматизованими виробничими системами. Очікується, що це приведе до перетворення виробництва у висококваліфікований сектор, в якому зростає попит на інженерів високої кваліфікації.

Майбутнє інших груп споріднених професій, зважаючи на ці ж чинники, мінливе. Наприклад, діяльність у сфері монтажу та технічного обслуговування очікує значне підвищення продуктивності та помітне зростання «зелених» робочих місць, таких як монтаж, модернізація, ремонт та обслуговування інтелектуальних лічильників і технологій використання відновлюваних джерел енергії в житлових та офісних будівлях. Але можливі перешкоди їх розвитку з огляду на збереження ефективності Інтернету речей та заміни ним певної частини робочої сили.

Подібним чином, незважаючи на деякі проблеми, глобальна демографічна ситуація впливатиме на збереження попиту на робочі місця у сфері будівництва та видобутку. Очікується, що ресурсоефективність стане

ще одним ключовим чинником сприяння розвитку цієї групи професій, принаймні стосовно будівництва: у створенні нового та вдосконаленні наявного житлового фонду використовуватимуться нові способи будівництва, матеріали та підходи.

Автоматизація процесів купівлі та інтелектуального управління запасами через датчики та інші додатки Інтернету речей – це деякі чинники, які призведуть до зниження попиту у групах професій з продажу та пов'язаними з ними робочими місцями. Очікується також, що споживча етика та практика «зеленого» споживання негативно позначаться на традиційних ролях цієї групи професій, хоча, можливо, це призведе до підвищення кваліфікації працівників, які володіють навичками акредитації та консультування щодо екологічних продуктів. Найбільше зростання зайнятості очікується в секторі, пов'язаному з переходом на онлайн-торгівлю та застосуванням аналітики великих даних (Big Data), щоб отримувати та застосовувати дані клієнтів і забезпечити персоніфікований, клієнто-орієнтований досвід торгівлі.

Ще дві групи професій, які характеризуються загальними середніми перспективами зайнятості упродовж наступних років, є бізнес і фінансові операції та управління. На кожну з них впливає дуже широкий спектр чинників, що зумовлюють масштаби трансформації та потреби підвищення кваліфікації працівників у цих групах професій, що спостерігатимуться в найближчі роки.

Значне зростання зайнятості в комп'ютерній та математичній групі професій зумовлене зовнішніми тенденціями, такими як швидка урбанізація в країнах. Компанії різних галузей прагнуть залучити спеціалістів, які можуть допомогти їм застосовувати відповідні інструменти, зокрема аналіз великих даних (Big Data) та візуалізацію даних, щоб краще зрозуміти і впоратися з цими проблемами.

Найбільше скорочення зайнятості у групі професій очікується в управлінських та адміністративних сферах, на які негативно впливатиме

чинник технологічних тенденцій (мобільний Інтернет та хмарні технології, аналіз великих даних (Big Data) та Інтернет речей, а також ресурсоефективність), які можуть призвести до зменшення потреб у працівниках цієї сфери.

Важливо, що респонденти очікують порівняно невеликий вплив на зайнятість двох тенденцій, яким у даний час приділяють значну увагу. Так, передбачалось, що штучний інтелект та нові технології призведуть до негативних результатів у сфері зайнятості в групах професій, пов'язаних з освітою та навчанням, юридичними, фінансовими та бізнес-операціями. Проте, респонденти не вірять, що ці технології до 2020 р. матимуть достатньо масштабний вплив на рівень зайнятості у світі.

Аналогічним чином, економіка спільного споживання (шерингова економіка) може мати потенціал для радикальної трансформації зайнятості упродовж найближчих п'яти років у позитивному аспекті.

Аналіз показав, що майбутні зрушення у сфері зайнятості будуть складними й багатограними та обумовлюватимуться швидкістю технологічних перетворень, забезпеченням готовності людських ресурсів до цих перетворень.

Сучасний стан соціально-економічного розвитку світу характеризується динамізмом і багатовекторністю. За таких умов, відбуваються суттєві трансформації ринку праці, який є «живою» складовою національної економічної системи, змінюються форми і види зайнятості. Тому важливою соціокультурною функцією суспільних інституцій залишається надання людині допомоги у розвитку власного потенціалу, вироблення стратегії реагування на негативні події, засвоєння нових норм суспільного і громадянського життя у динамічно мінливому суспільстві. Враховуючи надзвичайно стрімкий розвиток техніки та інформаційно-комунікаційних технологій, а також проблеми соціально-економічного становища в країні, передбачити ситуацію на ринку праці майбутнього надзвичайно складно. Однак, вплив стрімкого розвитку техніки і технологій,

або так званого технологічного прориву, на сферу зайнятості є очевидним. Він зумовлює суттєві зміни в організації виробництва товарів, надання послуг, появу нових сфер діяльності та трансформацію існуючих, а також зміну економічних відносин і формування нових ринків. Змінюється ринок праці, виникає потреба у нових компетенціях: одні професії зникають, інші – з’являються. Вже сьогодні функціонують магазини без касирів, автомобілі без водіїв, з’явилися нові технології створення, розміщення, передавання та зберігання інформації (хмарні технології, віртуальна реальність), мови програмування тощо. А вдосконалення технологій машинного навчання і розпізнавання голосу й постаті людини призводить до того, що роботи (штучний інтелект) починають замінювати людей навіть у професіях, які потребують взаємодії з клієнтами.

Визначено, що ключовими тенденціями, які посилюватимуть вплив на сферу зайнятості є:

✓ **Розвиток цифрових технологій**, що змінює уявлення про комунікаційний простір та його можливості. Поява нових сервісів і технологій надає багато можливостей, яких не було декілька років тому: миттєва комунікація між користувачами незалежно від їхнього географічного місця розташування, можливості спільної синхронної та асинхронної роботи, якісно нові способи подання інформації та роботи з нею, доступність значних обсягів інформації для кожного тощо. Водночас їх стрімкий розвиток потребує підготовки фахівців нового покоління, здатних працювати з швидкозмінюваними технологіями.

✓ **Глобалізаційні та інтеграційні процеси**. Якщо оцінювати їх вплив на сферу зайнятості та розвиток ринку праці, варто відзначити посилення явищ економічної спеціалізації та територіального поділу праці: місцем виробництва конкретного обладнання чи техніки може бути не одна країна, а декілька, в кожній з яких виготовляються окремі деталі, що збираються в єдиний механізм за сотні або тисячі кілометрів від місця їх виготовлення. З одного боку, це створює можливості для вузької спеціалізації, а з другого –



зростають вимоги щодо уміння працювати в мультикультурному та багатомовному (знання іноземних мов) професійному середовищі. Крім того, глобалізаційні процеси призводять до посилення конкуренції як серед виробників продукції та постачальників послуг, так і серед претендентів на робоче місце.

✓ **Розвиток шерингової економіки.** Він є світовим трендом, що полягає в спільному користуванні ресурсами (наприклад, скороченні витрат або навіть отриманні прибутку за рахунок здавання в оренду майна або надання послуг). На ідеях шерингу будується нова світова соціально-економічна система. Це не просто поєднання наявних попиту та пропозиції за допомогою сучасних технологій. Це зміна концепції споживання. Цивілізація переживає революційний перехід від гіперспоживання, характерного для XX ст., до тренду XXI ст. – спільного споживання.

✓ **Зростання клієнтоорієнтованості.** Тенденція, що виникла і розвивається під впливом посилення конкуренції, насамперед у бізнес-середовищі. Вона є інструментом управління взаємовідносинами з клієнтами, завдяки використанню якого компанія дістає можливість отримання додаткового прибутку за рахунок глибокого розуміння та ефективного задоволення потреб клієнтів. У державному секторі – це спрямованість на максимальне задоволення потреб отримувачів державних послуг, сервісно-орієнтована діяльність державних інституцій.

✓ **Екологічна безпека,** що є вимогою часу. Виснаженість природних ресурсів, забрудненість навколишнього середовища – ці проблеми стали настільки відчутними для кожного громадянина, що інтегрувалися в процес підготовки фахівців і робітників у різних галузях.

✓ **Програмування, автоматизація** виробничих процесів, які, з одного боку, призводять до витіснення людської праці та заміни її машинною, з другого – поширення процесів автоматизації обумовлює ускладнення систем управління та вимагає відповідного супроводу й адміністрування, а тому потребує підготовки відповідних фахівців.

✓ *Роботизація, розвиток штучного інтелекту.* Автоматизація виробництва з використанням промислових роботів, застосування інтелектуальних робототехнічних комплексів неминуче призведуть до зміни професійно-кваліфікаційної структури робочої сили на ринку праці майбутнього.

Перераховані тенденції формують відповідні вимоги до професійних знань, умінь та навичок працівника, його затребуваності на ринку праці. Наступність у розвитку професій, обумовленість виникнення нових виробничих функцій та нових професій трансформацією тих, що існували, дозволяє прогнозувати виникнення нових видів діяльності, появу певних компетенцій.

Отже, визначальними чинниками, що мають значний вплив як на розвиток видів економічної діяльності, так і на формування необхідних компетенцій майбутнього, є:

✓ розвиток інформаційних технологій (виникають нові види комп'ютерного і мобільного обладнання: ноутбуки, КПК, смартфони, iPhone тощо; програмне забезпечення; різновиди безпроводного доступу до мережі Інтернет: WiFi, WiMAX, 3G, 4G, широкосмугові мережі тощо, нові технології сприйняття, у т. ч. віртуальна реальність);

✓ крос-функціональність (для більшості вакансій недостатньо мати ґрунтовні знання з однієї сфери, варто володіти знаннями з декількох галузей, а також іноземними мовами);

✓ мобільність (готовність до зміни сфери діяльності та навіть місця проживання);

✓ нові форми зайнятості (фріланс, аутстафінг та ін.) тощо.

У таких умовах необхідним є розвиток не лише так званих «твердих» (Hard skills), але й «м'яких» (Soft skills) навичок.

До «твердих» навичок зараховують ті, які пов'язані з технікою виконання професійної діяльності; вони притаманні певній категорії професій, тобто це професійні навички. Людина має доводити певну дію до

автоматизму, оскільки використовує завчасно відомий шаблон. До таких навичок належать: володіння методом «сліпого» друку, іноземною мовою, шиття одягу за лекалами, керування автомобілем, програмування тощо.

До «м'яких» навичок зараховують певні особистісні характеристики, пов'язані з ефективною взаємодією з іншими людьми, тобто людські якості. До них переважно належать комунікативні та управлінські вміння. Наприклад – знаходити підхід до людей, переконувати, зберігати позитивне ставлення, гнучкість поведінки, знання професійної етики, вміння вирішувати проблеми, налагоджувати взаємовідносини, працювати в команді, слухати й розуміти співрозмовника, проводити переговори, презентації, вести дискусії тощо. «М'які» навички дозволяють бути успішним незалежно від специфіки діяльності та напряму, в якому працює людина.

На замовлення компанії Microsoft, аналітики виявили 20 найбільш популярних навичок, яких найчастіше вимагають роботодавці від кандидатів:

1. Навички усного та письмового спілкування.
2. Уміння працювати з Microsoft Office.
3. Уважність до дрібниць.
4. Здатність самостійно вирішувати завдання.
5. Самоініціативність, самомотивованість.
6. Організаторські здібності.
7. Здатність працювати у незалежному режимі.
8. Уміння працювати з Microsoft PowerPoint.
9. Управління проектами.
10. Досвід діяльності, пов'язаної з продажами.
11. Уміння виявляти й вирішувати проблеми.
12. Орієнтація на обслуговування клієнтів.
13. Уміння розподіляти час.
14. Здатність до розвитку бізнесу.
15. Аналітичні навички.

16. Уміння працювати з Microsoft Word.
17. Уміння розмовляти двома та більше мовами.
18. Розвинені навички міжособистісного спілкування.
19. Ділова етика.
20. Уміння працювати в операційній системі Linux.

Отже, головними навичками, які будуть необхідні у 2020 р., є:

- ✓ крос-культурна компетентність (уміння працювати у різних культурних середовищах);
- ✓ обчислювальне мислення (вміння розуміти великі обсяги даних);
- ✓ знання нових медіа (вміння доносити через них свою думку, а також критично оцінювати й використовувати контент у нових медіа);
- ✓ крос-дисциплінарні знання (уміння розуміти різноманітні дисципліни);
- ✓ віртуальна колаборація (уміння продуктивно працювати у віртуальній команді).

Молоді варто намагатися опанувати якомога ширший набір навичок, набуття яких не передбачене програмою навчання, але які притаманні кожній професії. Це переважно комунікативні та управлінські вміння: налагодження відносин, робота в команді, навички переконування, слухання і розуміння співрозмовника, проведення переговорів, ораторське мистецтво, підготовка презентацій, ведення дискусій, вирішення проблем тощо<sup>2</sup>.

Протягом кількох останніх років експерти Всесвітнього економічного форуму виокремлюють десять ключових навичок, необхідних для конкурентних переваг на ринку праці,<sup>3</sup> а саме:

- ✓ **Емоційний інтелект** – здатність усвідомлювати власні почуття й емоції, управляти ними та, використовуючи ці знання, взаємодіяти з іншими.

---

<sup>2</sup> Найголовніше для успішної кар'єри – комунікаційні навички та комп'ютерна грамотність / Microsoft Daily [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://microsoftblog.com.ua/2016/05/31/naygolovnishe-dlya-uspishnoi-karieri/>

<sup>3</sup> Looking for a job? 5 keys skills to work on [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.weforum.org/agenda/2016/06/these-are-the-key-skills-that-job-candidates-lack?utm\\_content=buffer55a45&utm\\_medium=social&utm\\_source=facebook.com&utm\\_campaign=buffer](https://www.weforum.org/agenda/2016/06/these-are-the-key-skills-that-job-candidates-lack?utm_content=buffer55a45&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer)

✓ **Здатність до ведення переговорів** – уміння створювати комфортні робочі відносини та ефективно взаємодіяти з колегами, підлеглими, споживачами та партнерами з метою досягнення розуміння і підтримки на шляху реалізації цілей організації, розробки політики та прийняття спільного рішення; вміння надавати інформацію колегам, підлеглим, споживачам та партнерам по телефону, у письмовій чи електронній формі; вміння проводити зустрічі.

✓ **Здатність оцінювати ситуацію та приймати рішення** – уміння аналізувати ситуації, їх структури, визначати фактори впливу, тенденції розвитку; вміння обирати та погоджувати найкращі об'єктивні та неупереджені рішення або альтернативні варіанти досягнення поставленої мети шляхом аналізу, прогнозування та оцінки ситуації і проблем, що її спричинили (*ситуаційний аналіз, прийняття управлінських рішень*).

✓ **Когнітивна гнучкість** – здатність мислення, яке виявляється в умінні обмірковувати кілька речей одночасно, змінювати припущення, обране під час розв'язання проблеми, якщо змінилась її сутність.

✓ **Комплексне вирішення проблем** – уміння шукати, накопичувати необхідну якісну інформацію, здійснювати пошук шляхів вирішення завдань на основі наявної інформації, оцінювати позитивні та негативні наслідки прийнятих рішень.

✓ **Координація в команді** – вміння працювати спільно з іншими.

✓ **Креативність** – здатність до творчості, яка може виявлятися у мисленні, почуттях, спілкуванні, окремих видах діяльності, характеризувати особистість у цілому або її окремі сторони, продукти діяльності, процес їх створення; продукування нових ідей.

✓ **Критичне (аналітичне) мислення** – уміння логічно міркувати, знаходити аргументи, ставити під сумнів власні та інші судження, виявляти сильні та слабкі сторони різних підходів до вирішення проблеми.

✓ **Орієнтація на клієнта** (клієнтоорієнтованість) – уміння визначати і задовольняти поточні та майбутні потреби клієнтів, орієнтація на результат.

✓ **Управління людьми** – уміння мотивувати, розвивати та спрямовувати людей до роботи, визначати кращих кандидатів для її виконання.

Отже, інноваційні та соціально-економічні трансформації зумовлюють зміни професійно-кваліфікаційної структури зайнятості на ринку праці й висувають нові вимоги до професійних знань, умінь та навичок працівників. Урахування основних напрямів упровадження новацій сприятиме усвідомленому обранню напрямів професійного становлення, що особливо важливо для молоді під час вибору сфери майбутньої діяльності. Водночас є важливим, щоб людина у процесі професійного життя сформувала навички, які допоможуть їй ефективно діяти в постійно змінюваних соціально-економічних умовах. Тому в означених умовах особливо актуальним є питання планування та ефективності використання робочої сили, перенавчання та перекваліфікації (reskilling) людей працездатного віку.

## **2. Інклюзивний ринок праці в Україні**

Економічне зростання держави як результативний показник економічного та соціального розвитку все більше оцінюється за критеріями, що відображають якість життя людей. Соціальний розвиток характеризує всю сукупність економічних, соціальних, політичних і духовних процесів, наслідком яких є якісні перетворення в суспільстві<sup>4</sup>.

Український Уряд проводить активне реформування соціальної політики та соціального розвитку, одним із пріоритетних напрямів є сфера зайнятості. Під час робочої зустрічі представників Міністерства соціальної політики, Державної служби зайнятості та Міністерства закордонних справ Данії було наголошено на необхідності створення національного механізму для вирішення питань на ринку праці в рамках спільного проекту «Інклюзивний ринок праці на 2017–2022 роки», який розроблено

---

<sup>4</sup> Продіус О.І. Інклюзивні інновації в контексті соціальної відповідальності підприємства / О.І. Продіус // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2017. – Вип. 14, ч. 2. – С. 84–88.

Міжнародною організацією праці. Завданням проекту є політичні та інституційні реформи для підвищення ефективності ринку праці, поліпшення навичок та зміцнення установ і систем розвитку підприємництва. Реалізація цього проекту в Україні сприятиме створенню нових робочих місць та забезпеченню продуктивної зайнятості українських громадян.

Інклюзія полягає в адаптації системи до потреб людини. Всі зацікавлені сторони повинні брати активну участь для досягнення позитивного результату за рівних можливостей<sup>5</sup>. У рамках інклюзивної моделі ринку праці люди адаптуються, змінюються, враховуючи і задовольняючи потреби кожного члена суспільства. Концепція інклюзивного соціального розвитку передбачає, що кожен суб'єкт економіки – важливий, унікальний, цінний для суспільства і має всі можливості, щоб задовольнити свої потреби. Інклюзивне зростання економіки є багатофакторним і багаторівневим процесом, основа якого – економіка максимальної зайнятості та взаємодії всіх суб'єктів у контексті гуманного розвитку суспільства.

Основною метою інклюзивного розвитку має бути залучення уразливих верств населення до роботи, інтеграція молоді, жінок, людей з обмеженими можливостями, людей похилого віку в ринок праці, надання їм можливості одержання соціальної та економічної вигоди від участі в проектах.

Одним з орієнтирів європейської політики соціального розвитку є документ Стратегії «Європа 2020», в якому встановлено три пріоритети<sup>6</sup>:

- ✓ розумний розвиток («smart growth») – передбачає розвиток економіки, що базується на знаннях та інноваціях;
- ✓ стійкий розвиток («sustainable growth») – забезпечується ефективнішим використанням ресурсів;

---

<sup>5</sup> Тараненко І.В. Модифікація глобалізаційно-інноваційної моделі світової економіки на засадах сталого розвитку: нові виміри конкурентоспроможності / І.В. Тараненко // Європейський вектор економічного розвитку. – 2013. – Вип. 1(12). – С. 172–185.

<sup>6</sup> Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth: Communication from the European Commission, Brussels, 3.3.2010. – COM (2010) 2020 final. – 34 p.  
Modernization and employability at heart of new higher education reform strategy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.europe.eu>

✓ інклюзивний розвиток («inclusive growth») – спрямований на сприяння високому рівню зайнятості населення, соціальному й територіальному згуртуванню.

З точки зору впливу на сферу зайнятості важливо зазначити, що на Всесвітньому економічному форумі представили альтернативну систему оцінки економічного розвитку країн, яку вважають більш сучасним аналогом валового внутрішнього продукту (ВВП) – головного економічного показника, за яким визначається рейтинг країни в світі. Назвали її Індекс (або рейтинг) інклюзивного розвитку (Inclusive Development Index). За задумом Всесвітнього економічного форуму, він повинен «інформувати суспільство і сприяти стійкому та інклюзивному економічному розвитку». Цей показник враховує не лише ВВП, а ще 11 параметрів, тобто ширше відображає ситуацію в країні, а не тільки її виробничий потенціал.

Отже, Індекс інклюзивного розвитку включає 12 показників, поділених на три групи:

***1) Зростання і розвиток:***

- ВВП на душу населення (в доларах США);
- продуктивність праці – ВВП на одного працюючого (в доларах США);
- очікувана тривалість здорового життя (роки);
- зайнятість населення (відсотки).

***2) Інклюзивність:***

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



### **3) Наступність поколінь і стійкість розвитку:**

- скориговані чисті заощадження (у відсотках від валового національного доходу);
- парникова інтенсивність ВВП (у кілограмах викидів CO<sub>2</sub> на долар);
- державний борг (відсотки від ВВП);
- коефіцієнт демографічного навантаження (у відсотках).

З усіх цих показників спочатку складаються групові індекси, а потім підсумковий – їх середнє арифметичне<sup>7</sup>.

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

Використання підходу інклюзивного зростання дає можливість зрозуміти, що одного лише параметра «стійкості» для економічного зростання недостатньо, він повинен бути інклюзивним, тобто позитивно позначатися на добробуті населення, надавати рівні можливості для реалізації свого людського потенціалу, незалежно від соціально-економічних умов, статі, місця проживання та етнічних коренів. Індекс інклюзивного зростання для України за період 2014–2016 рр. представлено у таблиці 1<sup>8</sup>.

*Таблиця 1*

#### **Індекс інклюзивного зростання України 2014–2016 рр.**

<b>№</b>	<b>Назва показника</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
1	Індекс зростання ВВП (на основі даних реального ВВП)	1,077 (0,975)	1,247 (1,045)	1,204 (1,421)
2	Індекс поглиблення бідності	1,582	1,651	1,608
3	Індекс недоотримання ВВП через безробіття (на основі даних реального ВВП)	1,102 (1,117)	1,101 (1,139)	1,071 (1,253)
4	Індекс боргового фінансування економіки (на основі даних реального ВВП)	1,08 (1,664)	0,832 (0,992)	1,065 (0,902)
5	Індекс інклюзивного зростання (на основі даних реального ВВП)	0,572 (0,332)	0,825 (0,560)	0,656 (0,782)

<sup>7</sup> На форумі в Давосі рассказали об альтернативе ВВП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://comments.ua/money/609125-na-forume-davose-rasskazali.html>

<sup>8</sup> Базилюк А.В. Інклюзивне зростання як основа соціально-економічного розвитку [Електронний ресурс] / А.В. Базилюк, О.В. Жулин // Економіка та управління на транспорті. – 2015. – Вип. 1. – С. 19–29. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eut\\_2015\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eut_2015_1_5).

Отримані результати свідчать, що у 2014 р. через поглиблення бідності, безробіття, боргового фінансування економіки недоотримано 42,8% ВВП (66,8% реального ВВП), у 2015 р. – 17,5% (44,0% реального ВВП), а у 2016 р. – 34,4% (21,8% реального ВВП). Порівнюючи індекс інклюзивного зростання 2016 р. з 2015 р., спостерігається погіршення даного показника, проте на рівні реального ВВП (який не викривлений інфляцією) цей індекс має позитивну тенденцію – у 2016 р. зростання реального ВВП становило 4,8%.

У доповіді Всесвітнього економічного форуму, за результатами дослідження інклюзивного зростання та розвитку країн у 2017 р., зазначено, що за Індексом інклюзивного розвитку Україна посідає 47-е місце з 79 країн та розташована в рейтингу поруч з Гондурасом, Лаосом, Вірменією.

Основним деструктивним чинником інклюзивного зростання було визначено тривалі бойові дії на сході країни, оскільки вони впливають на малозабезпечені верстви населення та мотивують талановитих людей покидати Україну заради реалізації своїх можливостей в інших країнах. Також вказано, що Україна має один із найвищих показників нерівності добробуту серед усіх країн, що розвиваються.

Пріоритетними напрямками вдосконалення визначено: поліпшення професійної підготовки, зниження адміністративного навантаження на створення нового бізнесу, розширення фінансування для підприємців, а також посилення уваги до боротьби з корупцією<sup>9</sup>.

До основних стримуючих чинників інклюзивного зростання в Україні належать: внутрішня та зовнішня трудова міграція, тіньова/неформальна зайнятість; обмежені можливості для працевлаштування й отримання доходу, а також нерівномірний географічний та секторальний (галузевий) розподіл цих можливостей; макроекономічні ризики, істотна мінливість макроекономічних змінних, таких як ВВП, інфляція, реальний обмінний

---

<sup>9</sup> The Inclusive Growth and Development Report 2017 [Electronic resource]: Insight Report the World Economic Forum. – January 2017. – Mode of access: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Forum\\_IncGrwth\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth_2017.pdf)

курс, процентні ставки, що стримують потік інвестицій у країну або взагалі перешкоджають йому, зменшують можливості формування повної зайнятості; політичні потрясіння та нестабільність, надмірний рівень корупції в державному управлінні, великі масштаби тіньової економіки, відсутність належної правової бази тощо.

Основними напрямками антикризового управління на засадах концепції інклюзивного зростання є: гідна оплата праці; доступність і якість освіти й медицини; стимулювання підприємницької активності; формування рівних можливостей для всіх громадян, незалежно від національності, мови, соціального статусу тощо; створення сприятливих умов для інвестування та формування інноваційної моделі розвитку; реалізація програм з масової зайнятості; екологізація економіки; впровадження справедливих і ефективних заходів з розподілу доходів; соціальна згуртованість й активність у суспільстві.

Регулюючий вплив держави повинен бути акцентований на: заохоченні активних програм на ринку праці (особливо в інтересах молоді), розробці молодіжних гарантій та розширенні стабільної зайнятості серед молоді; підвищенні якості зайнятості (наприклад, у контексті збільшення кількості працюючих бідних) та розробці методології оцінки зростання зайнятості; залученні до співпраці кола соціальних партнерів, що допоможе полегшити працівникам перехід до активного трудового життя, підвищити шанси окремих осіб знайти роботу, сформувати відомості щодо професійних кваліфікацій і навичок, звівши до мінімуму дисбаланси; усуненні бар'єрів, що перешкоджають рівноправному доступу до найважливіших державних послуг, таких як освіта та охорона здоров'я, працевлаштування тощо; зміцненні потенціалу служб зайнятості, розширенні їх можливостей з метою вдосконалення профорієнтації, професійної підготовки і послуг з працевлаштування, у забезпеченні гендерної рівності в системах професійної освіти і в створенні потенціалу для залучення осіб з обмеженими можливостями на ринок праці; розширенні доступності професійної

підготовки в сільських районах; вдосконаленні управління ринком праці та його функціонування; сприянні розвитку людського капіталу та посиленні соціального захисту населення; збільшенні прозорості діяльності органів державної влади за допомогою заходів, спрямованих на боротьбу з корупцією і незаконними грошовими потоками.

Інклюзивний розвиток ринку праці в Україні може стати важливим напрямом у забезпеченні зайнятості та скороченні безробіття серед малозабезпеченого населення.

### **3. Нестандартні форми зайнятості**

Протягом останніх років відбувається формування нових нестандартних моделей зайнятості, що дозволяють працівникам вільно обирати форму реалізації свого трудового потенціалу. Передумовою розвитку таких моделей є масштабні зміни в соціально-економічному середовищі. По-перше, вони відбуваються у структурі зайнятості, де неухильно зростає частка працюючих у сфері послуг. По-друге, загострення глобальної конкуренції, а також обумовлені цим посилені невизначеність, конкуренція на ринку та необхідність скорочення витрат вимагають і від роботодавців, і від працівників більшої гнучкості у трудових відносинах. По-третє, науково-технічний прогрес, революція в комп'ютерних та інформаційних технологіях, швидко зростаюча сфера послуг, малий бізнес мають потребу в працівниках, які могли б функціонувати віддалено в умовах гнучкого робочого режиму.

Використання нестандартної зайнятості має як свої переваги, так і недоліки. З одного боку, вона є чинником, що забезпечує гнучкість ринку праці, а з другого – робить позиції працівників на цьому ринку слабкішими. Так, роботодавцям застосування гнучких форм зайнятості дозволяє зменшити витрати на працю і збільшити конкурентоспроможність підприємства у стислий термін, що, в свою чергу, розширює можливості щодо збереження наявних і створення нових робочих місць. Водночас у роботодавців

знижується мотивація підвищувати кваліфікацію своїх працівників, що в майбутньому призведе до знецінення людського капіталу й послаблення конкурентоспроможності економіки в цілому.

У найманих працівників нестандартна зайнятість асоціюється з обмеженням соціальної захищеності. Однак, для більшості осіб, які працюють в умовах нестандартної зайнятості, така діяльність є єдиною можливістю отримання певних доходів, збереження здобутої кваліфікації, шансом на працевлаштування, що зменшує ризик безробіття, способом поєднати роботу з навчанням, сімейними або соціальними обов'язками. У цьому випадку нестандартна зайнятість може виконувати роль «буфера» між безробіттям та стандартною зайнятістю.

Головним чинником, що призвів до заміни стандартних форм зайнятості населення нестандартними, є розвиток інформаційно-комунікаційних технологій.

Структуру зайнятості з виокремленням сукупності нестандартних складових проілюстровано на рис. 1<sup>10</sup> (стор. 22).

Нестандартною прийнято вважати саме непостійну зайнятість, зокрема у формі тимчасової, сезонної та випадкової роботи.

За сферою праці робота в неформальному секторі є нестандартною. За характером використання робочого часу стандартом вважається повна зайнятість, а неповна й надзайнятість характеризують нестандартність використання робочого часу. За типом договору зайнятість за трудовою угодою визнана стандартною, а за договором цивільно-правового характеру (договір підряду, договір про надання послуг) – нестандартною, оскільки така зайнятість не регулюється трудовим законодавством, а регламентується Цивільним кодексом України. Зайнятість за формою організації робочого місця стандартна у випадку, коли працівник зайнятий на робочому місці у приміщенні, наданому роботодавцем, а нестандартною вважають віддалену

---

<sup>10</sup> Гук Л.П. Державне регулювання нестандартної зайнятості: дис. канд. екон. наук: 08. 00. 03 / Л.П. Гук; Державна установа «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». – К., 2015. – 247 с.

зайнятість, яка сьогодні розвивається доволі активно завдяки інформаційно-комунікаційним технологіям.



**Рис. 1. Диференціація зайнятості населення за основними критеріями з виокремленням сукупності нестандартних складових**

Основні заходи державної політики щодо регулювання нестандартної зайнятості подані на рис. 2 (стор. 23).

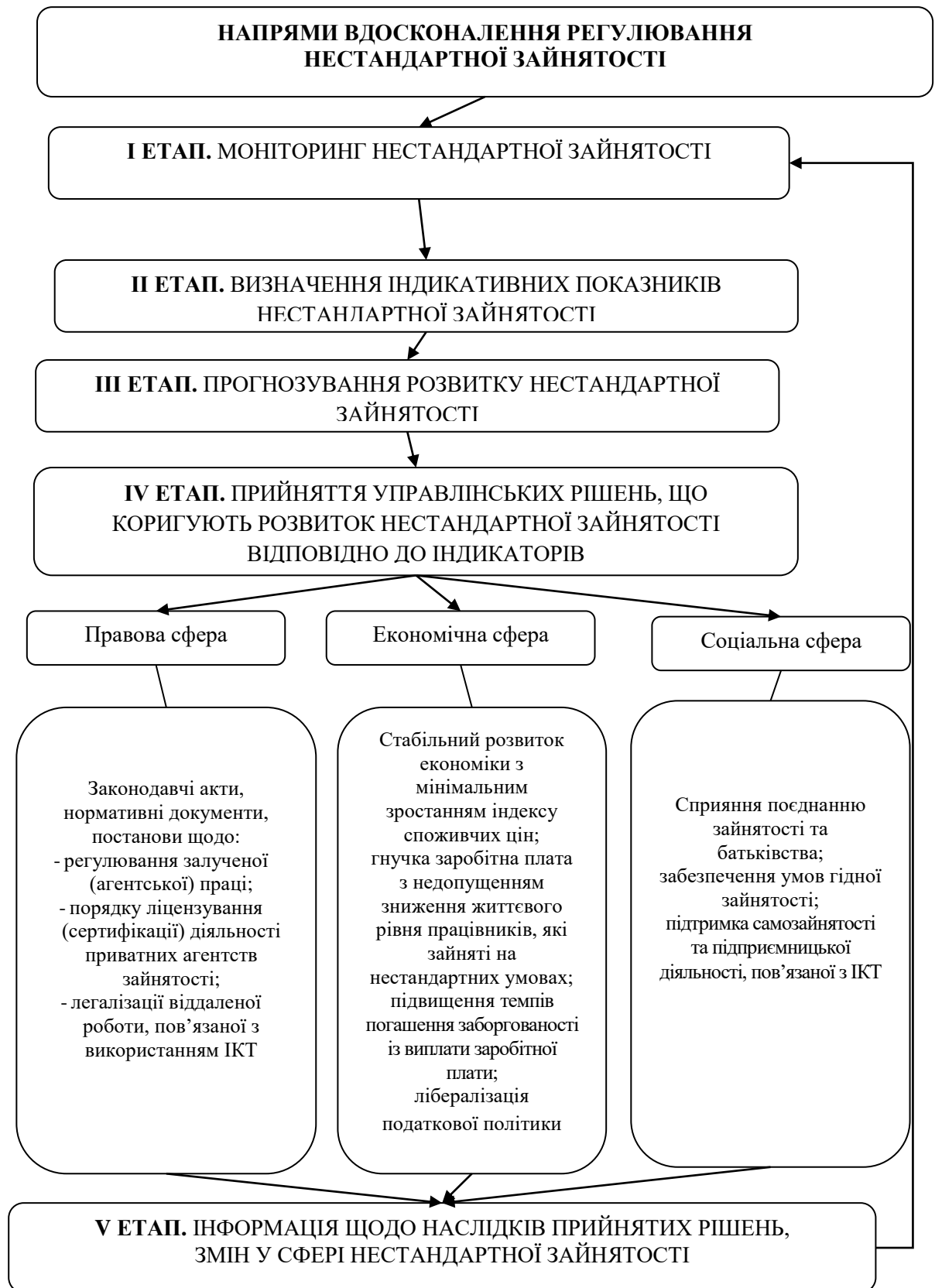


Рис. 2. Напрями вдосконалення системи державного регулювання нестандартної зайнятості

Вони повинні бути спрямовані на:

- створення діючої системи моніторингу нестандартної зайнятості та прогнозування тенденцій і змін її окремих форм;
- забезпечення стабільного розвитку економіки з мінімальним зростанням індексу споживчих цін для створення умов, за яких упевненість у майбутньому дозволяє працівнику більш гнучко діяти на ринку праці, без зайвого ризику погоджуватися на непостійну (на певний термін) зайнятість, шукати вищеоплачувану роботу для задоволення своїх потреб;
- сприяння поєднанню зайнятості та батьківства з метою розширення використання неповної зайнятості в Україні для створення умов із забезпечення додаткового доходу та можливості не втратити здобуту кваліфікацію під час законодавчо встановленої декретної відпустки;
- забезпечення умов гідної зайнятості, за яких неможливою буде ситуація існування бідності працюючих і злиденності пенсіонерів, змушених погоджуватися на понаднормову та вторинну зайнятість для отримання додаткових доходів;
- забезпечення гнучкості заробітної плати з одночасним недопущенням скорочення номінальної та реальної заробітної плати й значного зниження життєвого рівня працівників, зайнятих на нестандартних умовах;
- підвищення темпів погашення заборгованості з виплати заробітної плати для мінімізації в Україні рівня вимушеної неповної зайнятості, зумовленої економічними чинниками;
- зростання інвестиційної активності держави, що дозволить створювати робочі місця в легальному секторі економіки та вивести з тіні неформально зайнятих працівників;
- лібералізацію податкової політики з метою підтримки розвитку малого бізнесу та скасування практики приховування доходів шляхом використання неформальної зайнятості, що зменшує надходження до



системи загальнообов'язкового державного соціального страхування та до Державного бюджету України;

- сприяння розвитку інноваційної ІТ-зайнятості шляхом підтримки самозайнятості та підприємницької діяльності, розпочатої безробітними, причиною незайнятості яких є демобілізація з військової строкової служби; тобто активної молоді, – котра завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій має можливість отримати доступ до роботи в економічно розвинених регіонах країни;

- легалізацію віддаленої роботи, зокрема нестандартної ІТ-зайнятості, для забезпечення соціального захисту у разі втрати роботи або тимчасової непрацездатності та підвищення заробітної плати дистанційним працівникам<sup>11</sup>.

Розвиток економіки в інформаційному суспільстві та формування інноваційної моделі розвитку економіки України вимагають державного регулювання процесів у сфері зайнятості, зокрема нестандартної, спрямованого на формування її інноваційного ядра. Модель зайнятості з виокремленням інноваційного ядра нестандартної зайнятості представлена на рис. 3<sup>12</sup> (стор. 26).

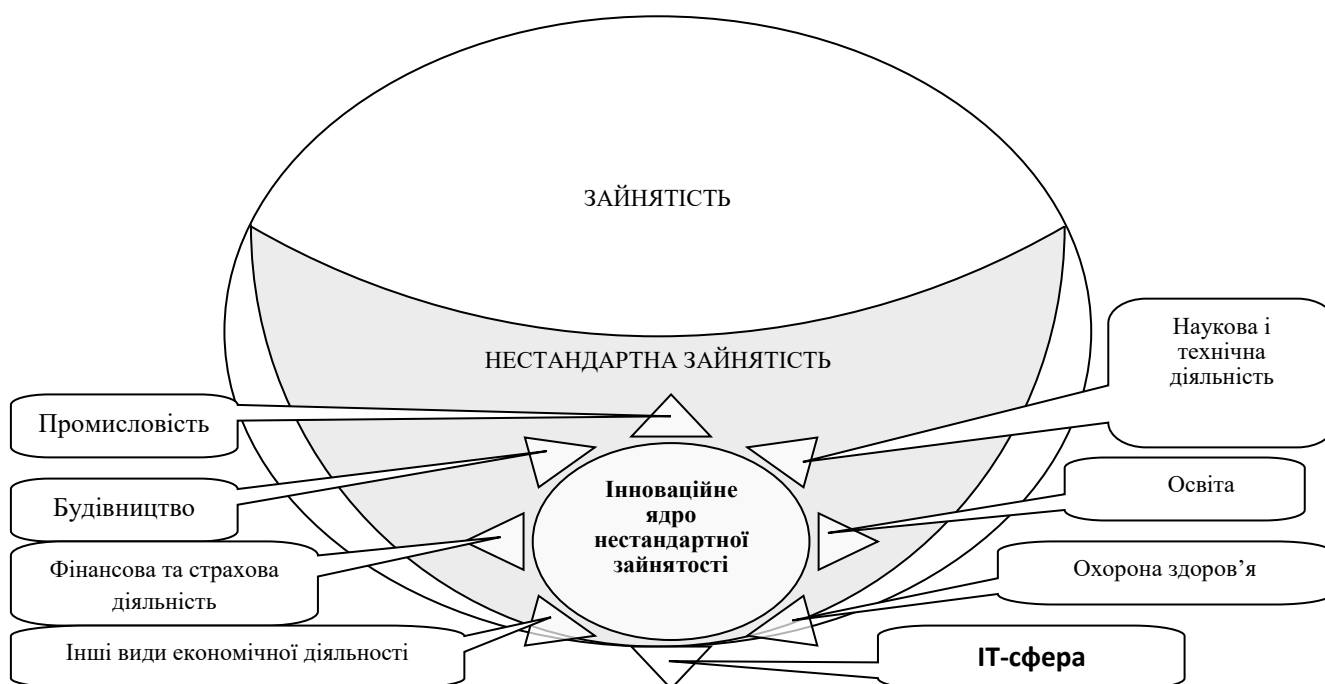
Як видно з рис. 3, зайняті, які формують інноваційне ядро нестандартної зайнятості, створюють та впроваджують інновації в усіх сферах економічної діяльності. Так, промисловість формує попит на інноваційну зайнятість, тому що саме на промислових підприємствах відбувається впровадження інноваційної техніки, технології, випуск нових видів продукції. На підприємствах промисловості найчастіше може використовуватись така нестандартна форма зайнятості як понаднормова. При освоєнні нових технологій, налагодженні та запуску інноваційної техніки робочий час працівників та роботодавців може бути ненормованим

---

<sup>11</sup> Гук Л.П. Державне регулювання нестандартної зайнятості: дис. канд. екон. наук: 08. 00. 03 / Л.П. Гук; Державна установа «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». – К., 2015. – 247 с.

<sup>12</sup> Гук Л.П. Сучасний стан інноваційної зайнятості в Україні (на прикладі ІТ-зайнятості) // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 6. – С. 18–25.

та перевищувати встановлені законодавством стандарти. Понаднормова та непостійна зайнятість використовується на будівництві при впровадженні інноваційних технологій, застосуванні нових матеріалів і конструкцій, які дозволяють відносно просто зводити будівлі, прискорювати монтажні роботи тощо.



**Рис. 3. Модель зайнятості з виокремленням інноваційного ядра нестандартної зайнятості**

Для проведення досліджень у галузі перспективних технологій і засобів механізації процесів, що виконуються в промисловості та будівництві, розробки інноваційних товарів і послуг, які реалізуються сферою послуг, необхідною є професійна, наукова й технічна діяльність. Інноваційна зайнятість науковців і дослідників передбачає нестандартні умови використання праці, їх зайнятість зазвичай є непостійною, тобто вони залучаються до виконання науково-дослідних робіт за договором цивільно-правового характеру, що передбачає виконання певної роботи в обумовлений термін. При цьому творчий процес продукування інновацій вимагає зосередження та самовіддачі, що передбачає використання такої форми

нестандартної зайнятості як понаднормова. Формування кадрового потенціалу для інноваційної зайнятості не можливе без високого рівня освіти. У сфері освіти найчастіше використовується непостійна та неповна форми нестандартної зайнятості.

Найбільш активно формування інноваційного ядра та використання нестандартної зайнятості відбувається на підприємствах інтелектуальної сфери (наука, ІТ-сфера) високотехнологічного сектора. Серед сфер діяльності найактивніше використовується аутсорсинг в інформаційно-технічній діяльності: у 2010 р. в Україні налічувалося 850 аутсорсингових ІТ-компаній<sup>13</sup>. Для цієї сфери економічної діяльності характерні гнучкі процедури найму та звільнення персоналу, високий професійний та освітній рівень працівників, використання новітніх інформаційних технологій, висока частка нової продукції, орієнтація персоналу на використання нових форм організації праці, висока продуктивність праці, вищий рівень оплати праці тощо. Отже, використання нових нестандартних форм зайнятості визначає перспективні інноваційно орієнтовані вектори якісних зрушень на ринку праці.

## **4. Тенденції міграційних процесів населення України**

### **4.1. Трудова міграція населення України**

За даними різних інституцій, що досліджують міграційні процеси в Україні, кількість працюючих за кордоном співвітчизників коливається у діапазоні від 1,5 до 7 млн осіб. Тож перше, що слід відмітити відносно трудової міграції – це відсутність єдиної методології обчислення кількості трудових мігрантів і розбіжність даних, які відображають реальні масштаби цього процесу, що, у свою чергу, ускладнює здійснення коректного аналізу тенденцій і проблем трудової міграції (рис. 4, стор. 28)

---

<sup>13</sup> Перегудова Т. Інституціональний механізм регулювання нестандартної зайнятості в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 4.



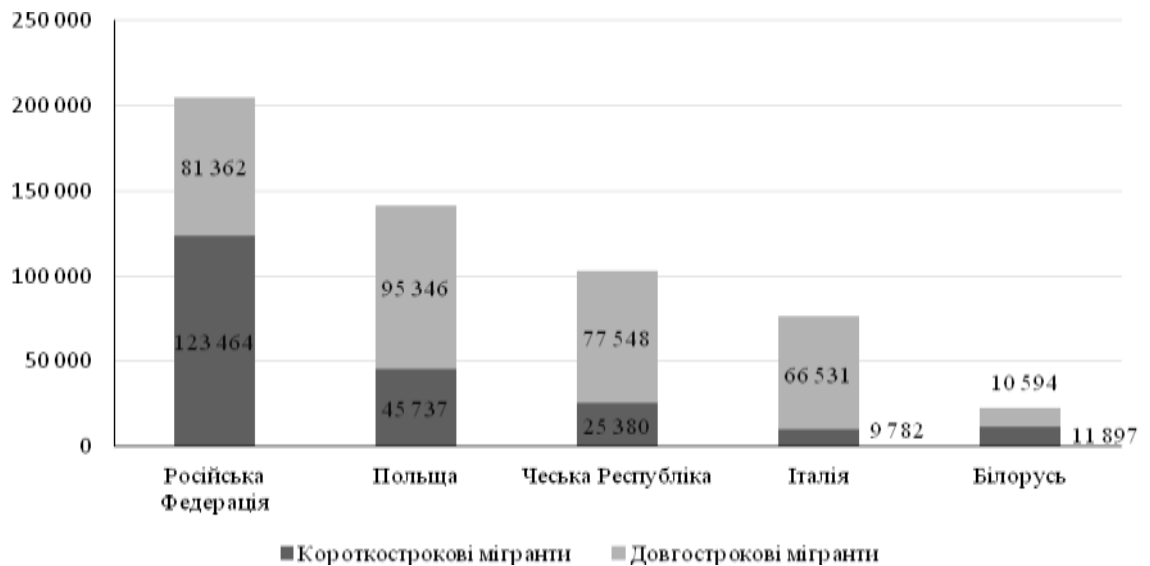
Рис. 4. Динаміка міграційних процесів в Україні<sup>14</sup>

Закономірностями розвитку зовнішніх трудових міграцій в Україні на сучасному етапі є:

- формування в структурі робочої сили України численного контингенту осіб, для яких трудова міграція – це основний вид зайнятості;
- диференціація рівня міграційної мобільності залежно від якісних характеристик індивідів;
- трудова міграція зазвичай є альтернативою можливому постійному виїзду, а не підготовкою до нього, але зі збільшенням тривалості й частоти поїздок вірогідність повернення мігранта знижується;
- зайняття українськими трудовими мігрантами робочих місць на відносно менш привабливих ринках праці інших країн;
- залежність обсягів трудових міграцій від відстані, місткості ринків праці країн-реципієнтів та ментальних особливостей їх населення (основна частина трудових мігрантів виїжджає до сусідніх слов'янських країн з більш високим соціально-економічним розвитком). У процесі трудової міграції мешканці прикордонних регіонів України в основному орієнтуються на сусідні країни<sup>15</sup> (рис. 5, стор. 29).

<sup>14</sup> Колесник І.А. Ефективність політики у сфері трудової міграції в контексті євроінтеграційних прагнень України / І.А. Колесник // Економіка та держава. – 2017. – № 1. – С. 25–28.

<sup>15</sup> Лібанова Е.М. Населення України. Трудова еміграція в Україні. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 233 с. – Режим доступу: [http://www.idss.org.ua/monografii/poznyak\\_2010.pdf](http://www.idss.org.ua/monografii/poznyak_2010.pdf)



**Рис. 5. Основні країни призначення трудових мігрантів з України**

Серед основних причин, які викликають зростання обсягів зовнішньої міграції населення, слід виділити такі:

- інтернаціоналізація господарського життя;
- нерівномірність соціально-економічного розвитку окремих країн;
- структурні зрушення в економіці, спричинені НТР, які обумовлюють витіснення робочої сили із одних галузей і додаткову потребу в ній інших;
- економічна політика транснаціональних корпорацій, які концентрують трудомісткі виробництва в одних країнах, а наукомісткі – в інших;
- політична та економічна нестабільність в окремих державах<sup>16</sup>.

Основною причиною для трудової еміграції з України є бажання трудового емігранта покращити рівень та якість життя як для себе, так і для своїх близьких, що спричинено низьким рівнем заробітної плати в Україні навіть у порівнянні з країнами, які нещодавно приєдналися до ЄС (рис. 6, стор. 30).

<sup>16</sup> Боков О.В. Міграційні процеси населення України в умовах її інтеграції до світового економічного простору [Електронний ресурс] / О.В. Боков // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 10. – Режим доступу: file:///C:/Users/Administrator/Downloads/frvu\_2011\_10\_45.pdf

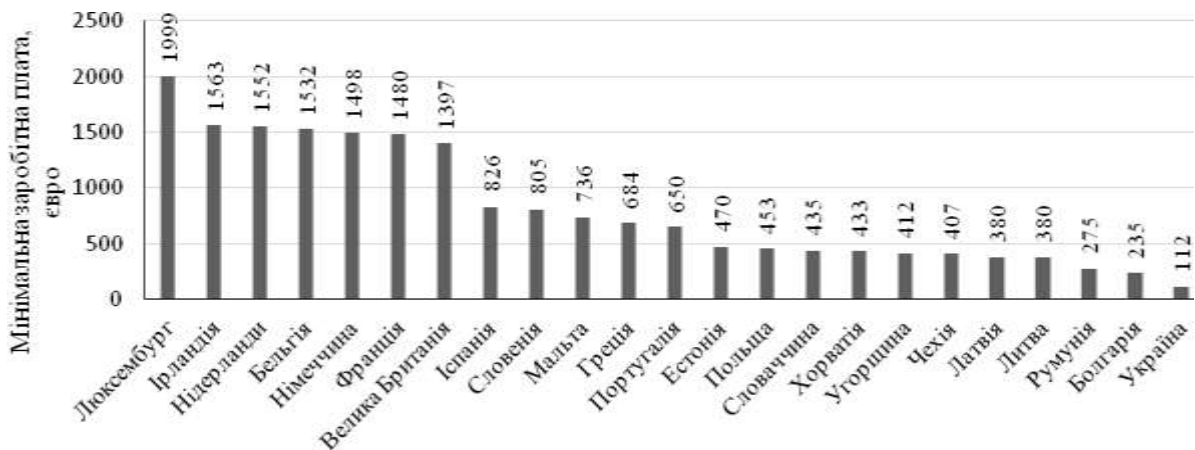


Рис. 6. **Мінімальна заробітна плата в країнах ЄС, січень 2017 року**<sup>17</sup>

Так, за даними дослідження компанії Research & Branding Group, у грудні 2016 р. 34% населення були готові назавжди покинути Україну, а 55% українців навпаки – залишитись на батьківщині. Порівняно з лютим 2015 р. міграційні наміри населення зросли на 6%. **Найсильніші емігрантські настрої спостерігаються серед молоді.** Так, серед українців віком до 30 років готові покинути країну 55%, у віці 30 років – 47%, у 40 років – 38%, а серед осіб віком 50 років – 28%. Головними причинами можливої еміграції у грудні 2016 р. українці назвали пропозицію прибуткової роботи (28%) і збройний конфлікт (27%). Далі відзначаються економічні проблеми в країні (19%) та сімейні обставини (18%), а також відсутність умов для самореалізації (9%) і політична нестабільність (7%). Третина українців (29%) заявили, що жодні обставини не змусять їх назавжди покинути країну (рис. 7, стор. 31)<sup>18</sup>.

Основними сферами працевлаштування українських трудових мігрантів (окрім «інтелектуальної» трудової міграції) є: будівництво

<sup>17</sup> Боков О.В. Взаємозв'язок економічної і соціальної компонент суспільного розвитку в умовах глобалізації / О.В. Боков // Економіка України в глобальному і внутрішньому вимірі: монографія / за ред. В.Г. Федоренка, І.М. Грищенко, Т.Є. Воронкової – К.: ТОВ “ДКС центр”, 2017. – С. 267–292.

<sup>18</sup> Research & Branding Group. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rb.com.ua/ukr/>

(чоловіки), праця в домашніх господарствах (жінки), а також сфера послуг та сільське господарство.

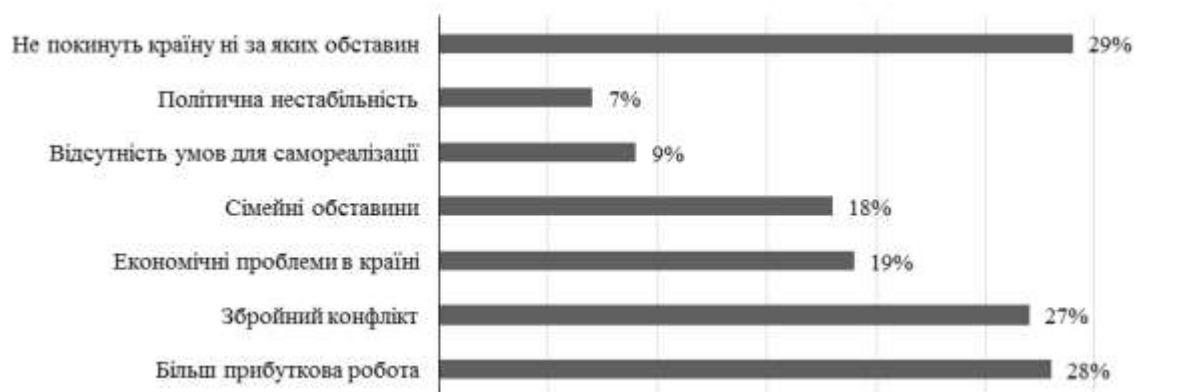


Рис. 7. Причини можливої еміграції населення України<sup>19</sup>

Згідно з результатами дослідження фінансових надходжень, пов'язаних з міграцією та їхнім впливом на розвиток України, проведеного МОП у 2014–2015 рр., дві третини мігрантів переказували кошти в Україну у 2014 році. У середньому це близько 4,3 тис. доларів США на рік<sup>20</sup>.

Згідно з висновками дослідників, які базуються на економіко-математичному моделюванні, без переказів Україна втратила б 7,1% економічного потенціалу. Споживання б зменшилося на 18%, а доходи домогосподарств – на 14–21%.

Розрахована на основі даних дослідження сума грошових переказів становила 2,8 млрд доларів США. Окрім грошей, трудові мігранти також зробили перекази в натуральній формі на загальну суму 100 млн доларів США на рік. Загальний обсяг грошових переказів у 2014 р. становив майже 2,9 млрд доларів США (рис. 8, стор. 32).

Більше половини, а саме 53% всього обсягу грошових переказів у 2015 р. було надіслано неформальними каналами.

<sup>19</sup> Боков О.В. Сучасні тенденції зовнішньої трудової міграції населення як індикатор для удосконалення соціально-економічної політики України / О.В. Боков // Ефективність державного управління: зб. наук. пр. ЛРІДУ НАДУ. – 2017. – № 2 (51). – С. 79–85.

<sup>20</sup> Представництво Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні «Міграція в Україні факти і цифри» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://iom.org.ua/sites/default/files/ff\\_ukr\\_21\\_10\\_press.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf)

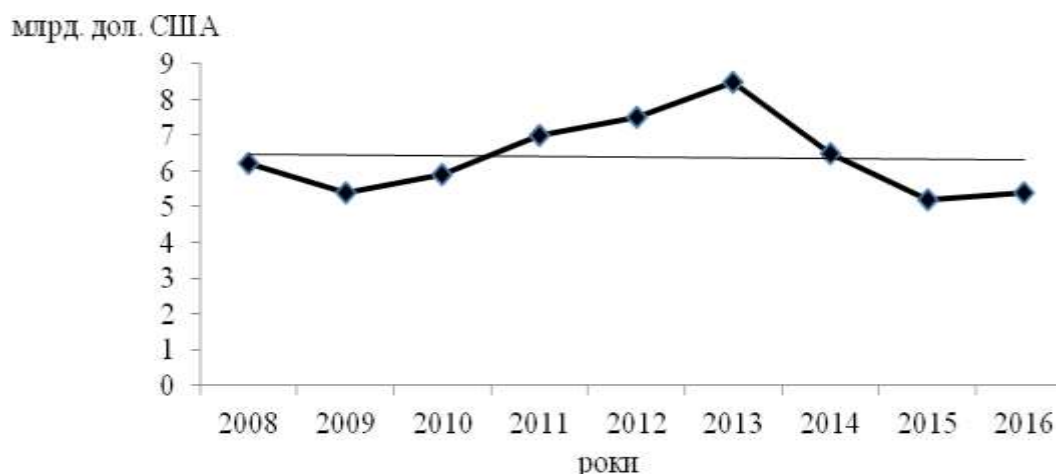


Рис. 8. Динаміка грошових переказів із-за кордону<sup>21</sup>

За даними цього ж дослідження, із загальної суми грошових переказів мігрантів у 2015 р. на споживання витрачено близько 40%. Майже 20% переказів інвестувалися у житлове будівництво, придбання чи ремонт житла. Понад 40% спрямовано на заощадження (рис. 9).

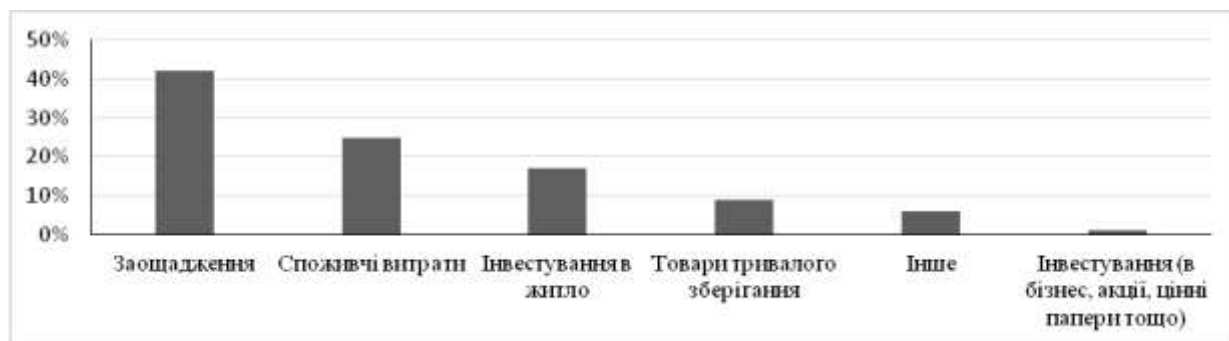


Рис. 9. Розподіл коштів за цілями використання, переказаних мігрантами в Україну у 2015–2016 рр.

Рівень заощаджень значно перевищує обсяг грошових переказів і становить близько 4 млрд доларів США, які витрачаються на придбання нерухомості, товарів тривалого використання та освіти дітей трудових мігрантів. Однак слід зазначити, що починаючи з 2014 р. з'явилась тенденція

<sup>21</sup> Колесник І.А. Ефективність політики у сфері трудової міграції в контексті євроінтеграційних прагнень України / І.А. Колесник // Економіка та держава. – 2017. – № 1. – С. 25–28.



до скорочення обсягів приватних грошових переказів.

Водночас із трудовою міграцією пов'язані й певні ризики для розвитку. Зокрема, вона призводить до втрат населення у найбільш активному віці із високим освітнім рівнем, а також до зменшення народжуваності, прискорення старіння населення.

Отже, в умовах глобалізації першочерговими завданнями державної міграційної політики мають стати: створення інформаційної системи державного контролю за міграційними процесами; розробка державних механізмів щодо зменшення масштабної трудової міграції населення за межі країни. Пріоритетом також повинно бути удосконалення політики зайнятості на таких напрямках: зниження рівня безробіття серед молоді через реалізацію комплексних програм щодо оптимізації напрямів професійної підготовки і перекваліфікації, розвиток та державна підтримка малого бізнесу, стимулювання самозайнятості<sup>22</sup>.

Вирішення цих завдань вимагає розробки та удосконалення відповідної нормативно-правової бази у сфері зайнятості, а саме: приєднання України до концепцій МОП, статей Європейської соціальної хартії щодо захисту прав працівників-мігрантів на міжнародному ринку праці; укладання угод із працевлаштування з країнами-споживачами української робочої сили, у т.ч. сезонного працевлаштування, стажування тощо.

З метою зменшення еміграції робочої сили з України необхідним є впровадження системи заходів внутрішнього (заходи макроекономічної стабілізації – створення робочих місць, забезпечення гідного розміру заробітної плати, залучення іноземного інвестування тощо) та зовнішнього спрямування (забезпечення можливості офіційної трудової міграції за кордон, вільного повернення з-за кордону, гарантії захисту трудових прав українських громадян за кордоном).

---

<sup>22</sup> Боков О.В. Сучасні тенденції зовнішньої трудової міграції населення як індикатор для удосконалення соціально-економічної політики України / О.В. Боков // Ефективність державного управління: зб. наук. пр. ЛРІДУ НАДУ. – 2017. – № 2 (51). – С. 79–85.

## 4.2. Інтелектуальна міграція населення України

За роки незалежності Україна втратила близько третини свого наукового потенціалу і продовжує його втрачати. Починаючи з 1991–1995 рр. Україну залишили 313 докторів наук, із них до США виїхало 105 осіб, Ізраїлю – 34, Росії – 115, Німеччини – 10, Польщі – 9.

Так, у 1988 р. в СРСР налічувалось 26,6% світових науковців та інженерів, у Північній Америці – 25,4%, а в Західній Європі – 16,7%. Загальні витрати на наукові дослідження та розробки як в СРСР, так і в Північній Америці складали приблизно по 33% від загальносвітових витрат<sup>23</sup>.

З 1996 по 2014 рр. з України на постійне місце проживання за кордон виїхали 1781 науковець, серед яких 1436 кандидатів і 345 докторів наук. Найбільш масовим цей процес був у 1996–2002 рр. З 2003 р. інтенсивність процесів еміграції науковців з України суттєво зменшилась, спостерігаються незначні коливання показників<sup>24</sup>.

Західні дослідження проблеми наукової міграції, в яких визначалися мотиви зміни країни проживання і праці, виявили низьку варіативність відповідей. Практично всі західні науковці на перше місце серед причин міграції ставили «можливості для вдосконалення кар'єрного зростання». Наступний фактор – престиж іноземної інституції та нагода розширити мережу міжнародних зв'язків. Дивно, але сімейні обставини є найменш суттєвим фактором<sup>25</sup>.

Тобто, незважаючи на те, що заробітна плата науковця чи викладача у західних країнах набагато вища, ніж в Україні, матеріальний чинник майже не релевантний, а питання самореалізації залишається найважливішим. Проте ці результати не можна екстраполювати на міграцію вчених з України, особливо у 90-ті роки минулого століття, коли матеріальне питання постало вкрай гостро для працівників бюджетних сфер.

---

<sup>23</sup> Ganguli I. Saving Soviet Science: The Impact of Grants When Government R&D Funding Disappears. – July 1, 2011. – С. 5.

<sup>24</sup> Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

<sup>25</sup> Franzoni, Ch., Scelatto, G., Stephan, P. Foreign-born scientists: mobility patterns for 16 countries // Natural Biotechnology. – No. 12(30). – 2013.

У західних дослідженнях при вивченні причин міграції одним із найпопулярніших інструментів аналізу міграції сьогодні є модель push-pull факторів. Тобто розрізняються фактори, які стимулюють рішення виїхати з країни еміграції або країни-донора (push-фактори), а також ті, що спонукають мігрантів переїжджати саме в певну країну (pull-фактори)<sup>26</sup>. Більш детально ці фактори представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

### Чинники міграції

<b>Push-фактори (фактори можуть впливати на рішення залишити країну)</b>	<b>Pull-фактори (міграційне рішення приймати у певну країну)</b>
Погіршення стандартів життя	Висока заробітна плата
Економічна нестабільність	Кращі умови для проведення досліджень
Політична нестабільність	Краща інформаційна база
Незадовільні умови для проведення досліджень	Кращі умови життя
Низький престиж науки	Вищий споживчий вибір
Бюрократія та канцелярщина	Доступ до міжнародної наукової спільноти
Відсутність можливостей працювати над цікавою тематикою	
Невизначеність щодо майбутнього	
Структурні зміни в економіці	
Зростання кримінального рівня	
Невідповідність кваліфікації випускників/спеціалістів потребам ринку	

Віковий ценз більшості українців, які тимчасово емігрують з країни або прагнуть виїхати на постійне місце проживання в іншу країну, – переважно 20–49 років. Основною причиною міграції молодих українських вчених є відсутність перспективи наукової самореалізації та низький рівень вітчизняної наукової бази щодо проведення досліджень.

Аналітичний центр Cedos оприлюднив статистичні дані, які засвідчують, що з 2009 р. до 2014 р. майже на 80% зросла кількість українських студентів, які здобули освіту в іноземних ВНЗ. При цьому майже дві третини з них навчалися у польських університетах. Їх кількість зросла з 9620 до 14951 особи.

<sup>26</sup> Світяшук І., Стадний Є. Академічна міграція. За підтримки Ukrainian Resource and Development Centre (URDC) Центр дослідження суспільства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://cedos.org.ua/system/attachments/files/000/000/050/original/AcademicMigration\\_CSR.pdf?1404815631](https://cedos.org.ua/system/attachments/files/000/000/050/original/AcademicMigration_CSR.pdf?1404815631)

За останні роки з України виїхали понад 1000 аспірантів і 200 кандидатів наук. Рівень освіти також певною мірою впливає на рішення українців емігрувати, адже ті, в кого кращі вміння, навички та рівень освіти, найімовірніше, шукатимуть роботу в Європейському Союзі (ЄС), ніж в інших країнах світу<sup>27</sup>.

Зазначені негативні тенденції можуть потягти за собою стратегічні втрати для економіки України та її національної безпеки. Серед них слід зазначити наступні:

1. Еміграція фахівців вищого рівня кваліфікації, у т.ч. спеціалістів-винахідників, носіїв інтелектуальної власності свідчить про втрату суттєвої частини інтелектуального потенціалу країни, що є рушійною силою економічного розвитку. А зменшення інтелектуального потенціалу суспільства не сприяє науково-технічному прогресу, призводить до скорочення впровадження інноваційних розробок, що відображається у зниженні основних макроекономічних показників і посилює значне відставання України в технологічному розвитку<sup>28</sup>.

2. Еміграція кваліфікованих фахівців істотно погіршує якісні характеристики людських ресурсів і сприймається як серйозний виклик науковому майбутньому держави. Оскільки з України виїхали найбільш працездатні спеціалісти, особливо у галузях технічних, медичних і фізико-математичних наук, що складали ядро наукових колективів і забезпечували відтворення наукових шкіл, а сьогодні також емігрує наукова молодь, – відбувається руйнування вітчизняних наукових шкіл та й усього наукового потенціалу українського суспільства, відновити який у майбутньому буде надзвичайно складно або взагалі неможливо. Переривання підготовки наукових кадрів та відтворення наукових шкіл може призвести до втрати середнього покоління у науковій сфері нашої країни. Крім того, у свідомості

---

<sup>27</sup> Горда М.В., Зелінська Г.О. Інтелектуальна міграція: проблеми та шляхи їх вирішення в Україні // <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/3/141.pdf>

<sup>28</sup> Полковниченко С. «Відплив умів» з України як загроза національній безпеці / С. Полковниченко, В. Курочка // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. – № 4 (8). – С. 16–22.

молоді сьогодні відбувається різке падіння привабливості наукової діяльності<sup>29</sup>.

3. Україна втрачає значні кошти, що були спрямовані на підготовку та розвиток спеціалістів-емігрантів. Вартість витрат держави і родини на підготовку вченого (до його працездатного віку) – 800 тис. дол., а фахівця з вищою освітою – 600 тис. дол. За цієї методикою, приблизний збиток України від еміграції лише науковців становить приблизно 36 млрд дол., але у цьому методі не враховується потенційна вартість того, що вони могли виробити або винайти<sup>30</sup>. А згідно з міжнародною оцінкою, на підготовку одного доктора наук потрібно 15–20 років і в середньому 1,5–2,0 млн дол. США<sup>31</sup>. Це означає, що кожний висококваліфікований трудовий мігрант збагачує країну свого нового перебування на цю суму.

4. Через «відтік» висококваліфікованих фахівців знижується рівень продуктивності праці, що призводить до погіршення конкурентоспроможності країни і послаблення її позиції на світовому ринку; посилюється зниження інтелектуального рівня населення, зростає рівень деградації майбутнього покоління, яке згодом нікому буде навчати; гальмуються темпи розвитку окремих секторів вітчизняної економіки, втрачаються пріоритети науково-технічного розвитку суспільства, уповільнюється розвиток економіки загалом, посилюється відставання від розвинених країн світу<sup>32</sup>.

Отже, інтелектуальний потенціал України з початку трансформації економіки перебуває у суттєвому падінні. Тимчасовими конкурентними перевагами сучасних вітчизняних вищих навчальних закладів стають програми обміну з іноземними ВНЗ, програми «подвійних дипломів»,

---

<sup>29</sup> Полковниченко С. «Відплив умів» з України як загроза національній безпеці / С. Полковниченко, В. Курочка // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. – № 4 (8). – С. 16-22.

<sup>30</sup> Омеляненко В.А. Міжнародні процеси інтелектуальної міграції в контексті глобальних інноваційних тенденцій [Електронний ресурс] / В.А. Омеляненко, К.М. Кулініч. – Режим доступу : [http://asconf.com/eng/archive\\_view/103](http://asconf.com/eng/archive_view/103).

<sup>31</sup> Сідляр Д.О. Людський капітал в Україні: сучасний стан і тенденції розвитку / Д.О. Сідляр // Бізнес Інформ. – 2014. – № 5. – С. 232–237.

<sup>32</sup> Сідляр Д.О. Людський капітал в Україні: сучасний стан і тенденції розвитку / Д.О. Сідляр // Бізнес Інформ. – 2014. – № 5. – С. 232–237.

стажування за кордоном, які надають українським студентам, науковим та науково-педагогічним працівникам можливість працевлаштування.

Підсумовуючи, зазначимо, що в сучасних умовах Україні потрібно мати стратегію розвитку трудового потенціалу, з'ясувати його місце і роль у сучасному глобальному світі, а також фактори відтворення і розвитку в системі глобального ринку праці, інакше нам не вистачить необхідної кількості та якості трудових ресурсів для забезпечення економічного зростання. Якщо держава не створить стратегію розвитку трудового потенціалу країни і політику регулювання зовнішньої і внутрішньої міграції, трудовий потенціал України працюватиме на економіки інших країн, як це сьогодні відбувається. Інноваційний розвиток стане неможливим через відсутність висококваліфікованих працівників. Слід зауважити, що наразі жоден орган влади в Україні не відповідає за політику трудової міграції. Регулююча функція Міністерства соціальної політики України обмежується лише ліцензуванням посередницької діяльності з працевлаштування за кордоном.

На нашу думку, розвиток нових форм зайнятості – фрілансу і дистанційної – допоможуть Україні зберегти трудовий потенціал, розвинути його шляхом роботи у міжнародних віддалених компаніях, сприяти детінізації зайнятості. Завдяки цьому зменшаться витрати на утримання офісів, набудуть більшого поширення гнучкі форми трудових відносин (короткостроковий трудовий договір, договір підряду). Також це сприятиме зростанню зайнятості у невеликих населених пунктах, підвищенню рівня кваліфікації і доходів місцевого населення, вирівнюванню кваліфікаційного розриву між регіонами. У такий спосіб Україна може використати переваги глобалізації, створити умови, за яких українські працівники стануть активними учасниками ринку віддаленої роботи.

## Висновки

Аналіз ключових ініціатив Всесвітнього економічного форуму цього року засвідчив стурбованість світової спільноти впливом прискорених темпів розвитку технологій на зайнятість населення і ситуацію на ринку праці, а також можливими ризиками для урядів, громадянського суспільства та бізнес-середовища. Особлива увага приділяється напрацюванню інструментарію для управління переходом у «новий світ роботи», формування державної політики в сфері зайнятості населення.

Визначено, що ключовими тенденціями, які впливають та все більше впливатимуть на сферу зайнятості, є: глобалізаційні та інтеграційні процеси; розвиток цифрових технологій; розвиток шерингової економіки; зростання клієнтоорієнтованості; екологічна безпека; програмування, автоматизація виробничих процесів; роботизація і розвиток штучного інтелекту. Зазначені тенденції формують відповідні вимоги до професійних знань, умінь та навичок працівників, шукачів роботи.

Визначальними чинниками, що сприяють розвитку видів економічної діяльності, формуванню необхідних компетенцій майбутнього, є: розвиток інформаційних технологій; крос-функціональність; мобільність; нові форми зайнятості (фріланс, аутстафінг) тощо. Необхідний розвиток не лише «твердих» (Hard skills), а й «м'яких» (Soft skills) навичок.

З'ясовано, що головними навичками для конкурування на ринку праці є: емоційний інтелект; здатність до ведення переговорів; уміння оцінювати ситуацію та приймати рішення; когнітивна гнучкість; комплексне вирішення проблем; координація в команді; креативність; критичне (аналітичне) мислення; орієнтація на клієнта (клієнтоорієнтованість); управління людьми.

Розглядається альтернативна система оцінки економічного розвитку країн – індекс інклюзивного розвитку (Inclusive Development Index). Вона є сучасним аналогом діючої системи, що передбачає визначення рейтингу країни в світі за результатами оцінювання валового внутрішнього продукту.

Інклюзивне зростання принципово відрізняється від стандартного економічного зростання, оскільки має ширші цілі, ніж збільшення доходів і ВВП. Воно вимагає, щоб уряд країни активно працював над досягненням цих цілей, не сподіваючись, що позитивні результати автоматично будуть забезпечені за рахунок зростання; акцентував увагу на розвитку людини й підвищенні її добробуту, зниженні рівня бідності й нерівності; спрямовував політику на її залучення та активну участь в економіці, а не лише результати розподілу.

Використання концепції інклюзивного зростання в антикризовому управлінні економікою повинно бути націлено на підвищення економічної конкурентоспроможності за рахунок підвищення продуктивності праці і збільшення обсягу виробництва продукції з доданою вартістю, забезпечення економічного динамізму і неуразливості економіки перед зовнішніми потрясіннями; забезпечення загальних соціальних й економічних благ і можливості для працевлаштування, системи соціального захисту та права вести продуктивне життя шляхом інвестування в людський і соціальний капітал; підвищення соціальної безпеки та якості послуг для всіх верств суспільства.

Обґрунтована необхідність застосування системного підходу до дослідження нестандартної зайнятості населення як соціально-економічного явища, поданого у вигляді системи, що складається із п'яти блоків: зайнятість за строком договору, сферою праці, характером використання робочого часу, типом договору та формою організації робочого місця.

У системі нестандартної зайнятості населення виділено такі її форми: непостійну, неповну, напівзайнятість, неформальну, понаднормову, вторинну та ІТ-зайнятість (як форму віддаленої інноваційної зайнятості). Виокремлено з нестандартної зайнятості її інноваційну складову, що розвивається переважно у формі ІТ-зайнятості, яка передбачає виконання роботи на відстані з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. А це доводить необхідність внесення змін у трудове законодавство, які



регламентуватимуть діяльність ІТ-зайнятих і формуватимуть умови для поширення інноваційної зайнятості в національному господарстві України з метою зменшення загального рівня безробіття та підвищення ефективності економіки в цілому.

Запропоновано напрями вдосконалення регулювання нестандартної зайнятості в Україні, зокрема шляхом забезпечення гідної зайнятості в умовах макроекономічної стабілізації, легалізації віддаленої роботи, підтримки самозайнятості та підприємницької діяльності, яку розпочинають безробітні, лібералізації податкової політики, яке можливе лише за ефективного комплексного використання економічних, соціальних, правових важелів впливу на розвиток нестандартних форм зайнятості.

З'ясовано, що інтелектуальний потенціал України з початком трансформації економіки значно знижується. Доведено необхідність напрацювання стратегії розвитку трудового потенціалу, визначення чинників відтворення і розвитку трудового потенціалу в системі глобального ринку праці. Обґрунтовано важливість розвитку нових форм зайнятості – фрілансу і дистанційної, які допоможуть Україні зберегти трудовий потенціал, розвинути його, сприяти детінізації зайнятості.

Розглянуті соціально-економічні трансформації обумовлюють суттєву зміну професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції на ринку праці, формування нових вимог до професійних знань, умінь та навичок шукачів роботи та працюючого населення. Насамперед, окреслені тенденції повинні бути враховані при виборі майбутньої професійної діяльності молоддю, а також у процесі надання допомоги у побудові та розвитку кар'єри. Стосовно інших категорій населення – нарізла потреба побудови національної системи перенавчання та перекваліфікації (reskilling) людей працездатного віку з метою ефективного використання робочої сили, а також збереження вітчизняного потенціалу трудових ресурсів в умовах швидкого розвитку та повсюдного застосування інноваційних технологій у виробничих процесах.

## ЗМІСТ

1. Світові тенденції інноваційного розвитку ринку праці	3
2. Інклюзивний ринок праці в Україні	14
3. Нестандартні форми зайнятості	20
4. Тенденції міграційних процесів населення України	27
4.1. Трудова міграція населення України	27
4.2. Інтелектуальна міграція населення України	34
Висновки	39