

Розділ 3. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 314.7:351.746.1 (477)

Романюк М. Д.

МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ОСНОВНИХ ЧИННИКІВ СОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ

Досліджено соціальні ризики та загрози, що спричинили інтенсивні закордонні трудові міграції та масові внутрішні переміщення жителів Донецької і Луганської областей до інших регіонів України, викликані анексією РФ Криму та військовою агресією Росії на Донбасі. Розкрито сучасні особливості, обсяги і спрямованість зовнішніх трудових поїздок населення України та регіональні особливості розселення вимушених внутрішньо переміщених осіб. Розглянуто заходи державної міграційної політики щодо облаштування і працевлаштування в регіонах України виму-

шених переселенців, а також заходи стосовно упорядкування міграційного простору, регулювання інтенсивних закордонних трудових міграцій з позиції національних пріоритетів і попередження соціальних ризиків та міграційних загроз.

Ключові слова: зовнішні міграції, закордонні трудові міграції, масові внутрішні між-регіональні міграційні переселення, вимушені внутрішньо переміщені особи, міграційні виклики, міграційні загрози, державна міграційна політика.

Romanjuk M. D.

MIGRATORY PROCESSES ARE IN UKRAINE IN CONTEXT OF BASIC FACTORS OF SOCIAL RISKS

Social risks and threats, that entailed intensive foreign labour migrations and mass internal inter-regional moving of population from Donetsk and Luhansk regions to other regions of Ukraine caused by annexation of Crimea by Russian Federation and by military aggression of Russia in Donbas, are have been investigated in the article. Modern peculiarities, volumes and orientation of external labour journeys of the population of Ukraine and regional peculiarities of settling of the forced inwardly transmigration persons, are have been exposed. The measures of state migratory policy concerning arrangement and employment in the regions of Ukraine of the forced migrants and also measures concerning arrangement of migratory space, regulation of intensive foreign labour migrations from position of national priorities and prevention of social risks and migratory threats have been considered.

Key words: external migrations, internal migratory transmigrations, forced internal mi-

grants, inter-regional migrations, foreign labour migrations, migratory threats, migratory challenges, public migratory policy.

Постановка проблеми. Міграції населення України у другій половині третього десятиліття державної незалежності значно відмінні від міграцій населення попередніх років оскільки протягом двох десятиліть зовнішня трудова міграція та еміграція були наймасовішими міграційними потоками. Нинішнім міграційним процесам в Україні притаманна інша спрямованість, а також різні кількісні та якісні характеристики, які пов'язані, з анексією Російською Федерацією Криму, гібридною війною, яку веде Росія з Україною на Донбасі та запровадженням у червні 2017 року безвізового режиму для України з країнами ЄС. Нині Україна переживає історичний переломний момент пов'язаний з вибором долучитися до європейської сім'ї демократичних націй.

З квітня 2014 року – від початку бойових дій на Донбасі з Донецької та Луганської областей виїхало за даними ООН майже 2 мільйони осіб з яких 1 млн. 680 тисяч осіб переселилося до інших регіонів України, а понад 300 тис. осіб емігрувало до Російської Федерації. З анексованого Криму біженцями та переселенцями на материкову Україну стало більше 25 тис. осіб. Найбільше внутрішньо переміщених осіб з Донбасу розміщено в Донецькій області – 660 тис., Луганській – 249 тис., Харківській – 210 тис., Запорізькій – 116 тис. Дніпропетровській – 76 тис., Київській – 48 тис., Одеській – 36 тис., м. Києві – 123 тис. осіб. Основною причиною що стимулювала високу інтенсивність міграційного руху населення між регіонами України стали анексія Криму, військові дії на Донбасі, тероризм і посягання на територіальну цілісність та суверенітет країни.

Високою залишається інтенсивність зовнішніх міграційних переміщень населення України. За даними Євростату, громадян України, які лише на легальних підставах проживали на території Євросоюзу, на кінець 2013 р. нараховувалося 634,8 тис. чол., а у 2014 р. їх було вже 868,7 тис. Найбільше українців проживали в Італії (236 тис.), Польщі (210 тис.), Німеччині (112 тис), Чехії (111 тис.) та Іспанії (83 тис). І хоча українці становили лише 5 % від загальної чисельності іноземців з третіх країн, враховуючи відносно нетривалий період, коли міграція стала для них можливою, їхня присутність в Європі є значною. Здебільшого вона сформувалася завдяки трудовій міграції. У зв'язку з виконанням оплачуваної роботи оформлено 68% дозволів на перебування українців, тоді як загалом громадянам третіх країн – близько чверті [22].

Сьогодні основне стратегічне завдання полягає в збереженні державного суверенітету, територіальної цілісності України та інтеграції до європейського економічного і міграційного простору, забезпеченні наблизених до світових стандартів якості та тривалості життя, реалізації прав і свобод громадян.

Стрімка активізація міжнародної мобільності населення України, що відбувається за умов глобалізації та наростання інтенсивності світових міграцій, висуває актуальну проблему – регулювання міграційних процесів, надання їм організованого, безпечного та неконфліктного характеру. Досконала міграційна політика необхідна як для мінімізації обумовлених міграцією соціальних ризиків, так і для

використання значного позитивного потенціалу міграції в інтересах розвитку країни та її регіонів.

Специфічною соціально вразливою групою населення України є внутрішньо переміщені особи із зони проведення антитерористичної операції. Окрім загальних проблем, притаманних місцям їх теперішнього перебування, специфікою їхнього стану є раптові матеріальні витрати, психологічні травми, відчуття нестабільності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідження міграційних процесів в Україні, їх вплив на демографічний потенціал, рівень життя, освіти та зайнятості, у виході на європейський ринок праці, а також формування і здійснення державної міграційної політики постійно є об'єктом глибокого наукового аналізу та досліджень відомих вчених та провідних міграціологів України і, зокрема, Лібанової Е.М., Малиновської О.А., Пирожкова С.І., Позняка О.В., Прибиткової І.М., Садової У.Я., Хомри О.У., Шульги М.О., Купець О.М., Мостової І.О., Майданік І.В., Овчиннікової О.В. та ін.

В той же час проблеми впливу міграційних процесів на соціальні ризики та міграційні загрози національній безпеці України, що пов'язані з масовою зовнішньою трудовою міграцією та військовою агресією Росії на Донбасі, а також впливу на національну безпеку країни масових вимушених переселень населення з Донецької та Луганської областей – місць де відбуваються військові дії до інших регіонів України, мало досліджені.

Мета статті полягає у дослідженні соціальних ризиків та загроз, що спричинили інтенсивні закордонні трудові міграції та масові внутрішні міжрегіональні переселення населення з областей Донбасу до інших регіонів України, а також загальних методологічних підходів до аналізу загроз сучасних міграційних процесів національній безпеці країни в теоретичному і практичному аспектах та реалізації заходів державної міграційної політики.

Основні результати дослідження. Теорія управління міграційним рухом населення дає нам розуміння міграції як специфічного способу буття, функціонування та розвитку детермінант і механізмів міграційної сфери, видів міграційних потреб та інтересів, особливостей їх формування і задоволення, а також попередження соціальних ризиків, які несуть масові міграції.

Управління міграційними процесами за нишніх умов передбачає комплексний підхід до аналізу природи міграційного буття у всій його сукупності і тих економічних, соціальних, правових та інших чинників, що притаманні саме цьому періоду, його причин та суб'єктів міграційних процесів, методів регулювання міграцій.

За роки державної незалежності в період реформування економіки та трансформації всієї соціально-економічної системи, а також у зв'язку з демократизацією суспільного життя, економічною кризою і падінням життєвого рівня переважної більшості населення країни характер, обсяги, склад та спрямованість внутрішніх і зовнішніх міграційних потоків зазнали суттєвих змін та набули нового значення. Громадяни України набули право вільно пересуватися світом. У червні 2017 Україні надано безвізовий режим з країнами ЄС.

Складними і дуже часто взаємопов'язаними є проблеми зовнішніх міграцій населення України в цілому та її регіонів, зокрема. За роки державної незалежності можна виділити три основних періоди міждержавних міграційних переміщень населення: 1991 – 1993 роки; 1994 – 2004 роки; 2005 – 2016 роки.

Напередодні та в роки розпаду СРСР (1989–1991 рр.), а також в перші роки державності України (1991–1993 рр.) в Україну із Росії, Казахстану, Узбекистану та інших країн СНД прибуло 2,4 млн. чол., значна частина з яких були як переселенцями із-за місця роботи, так і представниками та нащадками депортованих народів, а також осіб, що були репресованими, розкуркуленими та політичними в'язнями. За 1991–1993 рр. чисельність населення України завдяки міграційному притоку, передусім із країн СНД, збільшилась на 566,1 тис. осіб. (кількість прибулих за ці роки склала 1 млн. 270,6 тис. осіб., а вибулих – 704,5 тис. осіб.) [15, с.104].

Після запровадження демократичних свобод, у т.ч. й свободи пересування, міжнародна мобільність українців стрімко зростала, причому передусім за рахунок перетинів західного кордону, який за радянських часів для більшості громадян був фактично закритим. Вступ центральноєвропейських сусідів України до ЄС (2004 р.) та їх приєднання до Шенгенської зони (2007 р.) і запровадження відповідних візових процедур дещо загальмували, однак не зупинили цей процес. Причому в 2013 р., тобто ще до початку російської агресії, чисельність поїздок до Польщі перевищила кількість ви-

їздів до Росії, яка традиційно найбільше відвідувалась громадянами України і з якою зберігався безвізовий режим.

З початком воєнних дій на Донбасі відбулося загальне зменшення кількості поїздок за кордон, передовсім за рахунок виїздів до Росії. Водночас, кількість виїздів українців до Євросоюзу продовжувала зростати – 10,5 млн. в 2014 р., 12,5 млн. в 2015 р. За даними Державної прикордонної служби України, у 2014 р. українці перетинали кордон з Польщею майже 7,7 млн. разів, що становило понад третину всіх виїздів за межі держави. У 2015 р. тенденція до переорієнтації напряму зарубіжних поїздок була ще наочнішою: чисельність відвідин Польщі сягнула 9,5 млн. Отже, візовий режим не був визначальним для обсягів і напрямів транскордонної мобільності українців [7, с.60].

У 2012 році українці були п'ятою, після Туреччини, Марокко, Албанії та Китаю, за чисельністю групою громадян третіх країн які проживали на території ЄС. Рейтинг України за часткою емігрантів був першим у Польщі і Чеській Республіці, друге місце – у Російській Федерації, Словаччині та Угорщині, третє місце – у Естонії, четверте місце – у Греції та Італії. У десяти країнах чисельність українських трудових мігрантів перевищувала 100 тис. осіб. За даними Міжнародної організації праці у 2012 році кількість українських трудових мігрантів оцінювалась у 3-5 млн. осіб, з яких близько 50 % – молодь у віці 30 років.

Збільшення обсягів трудової міграції з України підтверджується статистикою країн призначення. Так, в 2014 р. в Польщі було зареєстровано 373 тис. заявок від роботодавців на роботу для українців за спрощеною системою на строк до 6 місяців упродовж року, що на 155 тис. більше, ніж попереднього року. В 2015 р. таких заявок було вже 706 тис. [20]

Спрямованість потоків закордонної трудової міграції супроводжується певною їх переорієнтацією із традиційного східного напрямку, до Росії, на західний. Ця тенденція спостерігалася і раніше. Внаслідок анексії Криму, військових дій на Сході країни, загального недружнього ставлення з боку сусідньої держави вона активізувалася. На користь виїзду в західному напрямку також вищий в країнах ЄС рівень заробітків, кращі умови життя та праці. За даними опитування GFK-Україна на замовлення МОМ, серед потенційних трудових мігрантів з України частка тих, хто шукає

роботу в Росії, знизилася з 18% у 2011 р. до 12% в 2015 р. Водночас привабливість Польщі зросла з 7 % у 2006 році до 30 % у 2016 р. [5].

Таким чином, обумовлена економічними негараздами інтенсифікація трудової міграції з України лише частково відчуватиметься її західними сусідами. До того ж, йдеться про робочу силу, на яку є попит на ринках праці європейських країн, зокрема центральноєвропейських, звідки після приєднання до Євросоюзу спостерігався численний відплив працездатного населення. Наприклад, польські підприємці, зацікавлені в залученні додаткової робочої сили, з початку 2016 року ведуть активні переговори з владою щодо спрощення процедури оформлення іноземців на роботу. Тим більше, що склад мігрантів поступово змінюється на користь більш молодих і освічених осіб, необхідних економіці [21].

На наш погляд значно завищеними є дані, оприлюднені Світовим Банком, у 2012 р. проте що чисельність українських зовнішніх мігрантів досягла 6,6 млн. осіб, тобто 14,4% населення нашої країни [17]. Таким чином, протягом останніх 10-15 років явище української трудової еміграції (особливо із західних регіонів України) стало передумовою тривалого перебування окремих громадян за кордоном, що забезпечило перманентне зростання обсягів грошових трансфертів до нашої держави, які в останні роки перевищують обсяги прямих іноземних інвестицій в українську економіку. Дві третини коштів, що надходять в Україну від трудових мігрантів, витрачаються на побутові потреби, і лише незначна частка спрямовується на цілі, пов'язані із започаткуванням власного бізнесу, створенням нових робочих місць, розвитком економіки. Важливість надання коштів трудових мігрантів інвестиційного характеру зумовлює необхідність розробки інституційних механізмів їх залучення. Особливо це стосується депресивних територій областей України – регіонів походження переважної частки вітчизняних міжнародних трудових мігрантів [1, с 46].

Значно іншою є характеристика проблем вимушеного внутрішнього переселення населення, що виникають не лише у внутрішньо переміщених осіб, але й в українському суспільстві загалом – відбувається абсолютне спрощення поведінки людини у напрямку виживання, що своєю чергою зумовлює загальну невизначеність у суспільних відносинах, тобто значне зростання соціальних ризиків, а від-

сутність чітко визначених часових перспектив щодо відновлення контролю держави над тимчасово окупованими територіями обумовлює необхідність вироблення адекватних адаптаційних стратегій спрямованих на вихід індивіда з конфлікту із зовнішнім середовищем.

Внаслідок російської агресії, в Україні досить гостро постала проблема вимушеної внутрішньої міграції. Підтверджені міграційні втрати Донбасу з квітня 2014 року по даний час перевищують 2 млн. осіб. Втрати робочих місць оцінюються від 50 % для великих підприємств до 80-90 % – для малих і середніх підприємств регіону. Внаслідок цього від 1,1 до 1,8 млн. працездатних осіб у Донецькій і Луганській областях частково або повністю залишилися без роботи й засобів до існування.

Відомий дослідник соціальних ризиків Надрага В.І. справедливо зазначає, що на відміну від добровільної міграції, коли соціальний статус особи, у більшості випадків, покращується, результатом вимушеної міграції є значне його погіршення та часткова чи повна втрата раніше отримуваних доходів. А тому до вивчення проблеми вимушеної міграції слід підходити через призму соціальних ризиків внутрішньо переміщених осіб. В його основу покладено адаптацію, окремі етапи якої мають негативний вплив на людину, через що в неї викликається стан депресії та розчарування. Пролонгованість негативних інституціональних чи інших чинників на новому місці може стати серйозною перешкодою для настання наступного етапу – оптимізму та інтегрованості до нових умов. Значна частина вимушених переселенців не зможуть (чи не захочуть) повністю адаптуватися до нового середовища. Навіть після нормалізації ситуації і повернення до попереднього місця проживання, вони знову змушені будуть будувати нові адаптаційні стратегії. Ось чому за умов ризикогенного суспільства державна політика має спрямовуватися, насамперед, на цінності й інтереси людини, що є більш важливими, ніж плюралістична демократія та окремі закони ринкової економіки [10, с. 20-21].

Актуальність проблеми вимушеної внутрішньої міграції досить гостро постала внаслідок анексії РФ Криму та військової агресії Росії на Донбасі. В законі України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», зокрема, зазначено, що внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, який постійно проживає на території України, якого змусили або який самостійно покинув своє місце

проживання, у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, масових порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Соціальні наслідки перебування окремих територій в окупації та проведення антитерористичної операції наразі чинять вагомий вплив на соціально-економічний розвиток країни. Вони ж зумовлюють велику кількість вимушених переселенців та актуалізують питання захисту їх прав, створення належних умов їх життєдіяльності в регіонах розселення. Загострення проблем тимчасових переселенців і дослідження зарубіжного досвіду у їх вирішенні свідчать про необхідність негайних дій держави щодо формування законодавчої бази для: отримання статусу вимушеного переселенця, отримання житла, забезпечення прав зайнятості, отримання соціального забезпечення (освіта, охорона здоров'я і т.д.), створення умов повернення до попередніх місць проживання [2].

Проблема вимушеної міграції має не лише кількісний, але й часовий вимір. Зараз в Україні налічується найбільша чисельність внутрішньо переміщених осіб у Європі з часів завершення Другої світової війни. За різними оцінками, майже 2 млн. мешканців Донецької, Луганської областей та АР Крим вимушено змінили місце проживання; половину з них складають діти, інваліди та пенсіонери [11, с.201]. Дані про чисельність вимушених внутрішньо переміщених осіб та їх потреба в працевлаштуванні наведені в таблиці 1.

Як засвідчують дані табл. 1 більшість вимушено переселених осіб географічно розташовані у районах, близьких до їхніх домівок і які перебувають під контролем українського уряду. Значна кількість вимушено переселених осіб також переїхала до першої лінії областей, що оточують Донбас, – Харківської (210 тис. осіб.), Запорізької (116 тис. осіб.), Дніпропетровської (76 тис. осіб.), також другої лінії областей – Київської (48 тис. осіб.), Одеської (36 тис. осіб.), Полтавської (31 тис. осіб.), м. Київ (123 тис. осіб.). Те, що вони залишаються неподалік від дому, означає, що вони хочуть підтримувати тісні зв'язки з залишеними сім'ями та майном, а також залишати для себе можливість повернення.

Зараз у цих регіонах кількість місць для можливого розселення зменшилася, але незважаючи на наявність місць для проживання на заході України, більшість вимушено переселених осіб не хочуть їхати через усю країну, щоб прийняти таку

пропозицію про розміщення. В той же час в Західних регіонах України чисельність вимушених переселенців є порівняно незначною: Львівська область (11143 особи), Івано-Франківська (4 072 особи), Волинська (4071 особа), Закарпатська (3478 осіб), Рівненська (3160 осіб), Чернівецька (3131 особа).

Масова міграція населення всередині країни пов'язана з низкою проблем, які виникають як у самих внутрішньо переміщених осіб, так і в суспільстві в цілому – відбувається абсолютне спрощення поведінки людини у напрямку виживання, однак це породжує загальну невизначеність у суспільних відносинах, а значить, і значне зростання соціальних ризиків.

Насамперед, треба зазначити, що на відміну від добровільної міграції, коли соціальний статус особи, у більшості випадків, покращується, результатом вимушеної міграції є значне його погіршення та часткова чи повна втрата раніше отримуваних доходів. Під вимушеністю ми розуміємо відсутність позитивної мотивації для переміщення, а також зміну умов проживання, за якої стає неможливим нормальна життєдіяльність чи виникає реальна загроза безпеці за відсутності перспективи нормалізації ситуації.

Більшість населення Донбасу – і ті, хто залишилися, і ті, хто виїхали до інших регіонів України – в один момент втратили все: роботу, доходи, житло, машину, дачу. Лише частина донеччан (близько 1 млн осіб, тобто 22 %) та луганчан (понад 300 тис. осіб, тобто 16 %) мали фінансові можливості переїзду на більш-менш тривалий період. Проте через неможливість повернення додому чи повну втрату майна внаслідок бойових дій навіть раніше відносно забезпечене населення опинилося в стані раптової бідності, а в окремих випадках – зазнало її крайніх виявів. Лише близько 10 % сімей із району проведення АТО (незалежно від того, переїхали вони в інші регіони чи залишилися на постраждалих територіях) можуть зберегти відносно стабільний матеріальний стан і не потребують соціальної підтримки. Це здебільшого сім'ї, яким вдалося скористатися заощадженнями (майном, депозитами тощо) для зміни місця проживання, або ті, хто зміг зберегти традиційні джерела доходів чи успішно реалізувати себе на ринку праці в інших регіонах країни. Натомість майже 90 % населення із прифронтових територій або вже стали бідними, або потрапили в зону високої вразливості до бідності, оскільки розвиток подій на сході може в будь-яку хвилину призвести до втрати мізерних заробітків чи заощаджень [4, с 173].

Поряд з цим, частина вимушених переселен-

Обсяги внутрішньо переміщених осіб та їх потреба в працевлаштуванні за регіонами України

	Назва області	Обліковано осіб	Кількість осіб, які заявили про потребу в працевлаштуванні		
			всього	звернулись за працевлаштуванням до центрів зайнятості	працевлаштовані з числа тих, хто звернувся до центрів зайнятості
1	Вінницька	13 107	2 479	1 231	382
2	Волинська	4 071	998	550	176
3	Дніпропетровська	76206	12 739	4 122	1 321
4	Донецька	660 105	12811	9217	1 565
5	Житомирська	10 403	2 450	1 133	347
6	Закарпатська	3 478	771	457	167
7	Запорізька	116 411	9 023	3 533	825
8	Івано-Франківська	4 072	1 173	679	266
9	Київська	48 036	8 097	2 239	621
10	Кіровоградська	12 069	1 835	1 041	281
11	Луганська	248 519	2 778	2 949	899
12	Львівська	11 143	3 334	1 548	469
13	Миколаївська	8 696	998	1 050	377
14	Одеська	35 703	7 255	1 719	510
15	Полтавська	30 493	4617	2910	713
16	Рівненська	3 160	852	667	287
17	Сумська	15 243	2 336	1 405	342
18	Тернопільська	2 720	797	433	175
19	Харківська	209 837	17 104	4 648	1 703
20	Херсонська	14 070	2 193	997	301
21	Хмельницька	6 698	1 289	987	285
22	Черкаська	14 284	2 248	1 633	513
23	Чернівецька	3 131	860	454	116
24	Чернігівська	9 963	2 369	1 342	330
25	м.Київ	123 197	28 130	4 435	1 039
	ВСЬОГО	1 684 815	129536	51379	14010

Джерело: дані Міністерства соціальної політики України.

ців не зможуть або не захочуть адаптуватися до нового середовища і після нормалізації ситуації повернуться на попереднє місце проживання, але там їх чекають нові проблеми реадаптації.

Розглядаючи відмінності між добровільною та вимушеною міграцією слід зазначити, що у випадку добровільної міграції спочатку, як пра-

вило, у суб'єкта адаптації виникає позитивна установка на нове явище, тобто відбувається адаптація свідомості, а потім вже нова адекватна форма поведінки. Або ж особа поступово змінює звичні стандарти поведінки, особливо не переймаючись сутністю оточуючої дійсності, а з часом відбувається кореляція його свідомості.

Вимушені адаптації виникають у тих середовищах, які жорстко диктують свої умови адаптації, – у особи виникає негативна установка на освоєння нових явищ, вона вимушена вибудувати свою поведінку у незнайомому середовищі. Розподіл адаптаційних стратегій за добровільністю чи вимушеністю є ключовим в установках особи на успішність пристосування до нових умов. Досить важливим також є детермінація економічної активності працюючого населення, яка формує різні системи ціннісних орієнтацій людей, впливає на рівень готовності до підприємництва. Установки та орієнтації щодо відкриття власної справи, а також оцінки спроможності займатися підприємницькою діяльністю значною мірою залежать від рівня матеріального становища вимушеного переселенця.

Проблема масових як внутрішньо вимушених переселенців, так і закордонних трудових мігрантів населення України потребують нагального розв'язання. Україна, як передбачено частиною третьою статті 25 Конституції України, гарантує піклування та захист своїм громадянам, які перебувають за її межами. Така сама норма міститься у статті 8 Закону України "Про громадянство України". Вона спрямована на законодавче забезпечення реалізації зазначеного конституційного положення. В статті 33 Конституції України, зокрема, зазначено що кожному, хто на законних підставах перебуває на території України, гарантується свобода пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишати територію України, за винятком обмежень, які встановлюється законом, а також те, що громадянин України не може бути позбавлений права в будь-який час повернутися в Україну.

Структура правового врегулювання трудової міграції, ускладненої іноземним елементом, передбачає: міжнародні угоди у сфері трудової міграції; національне законодавство; правові акти волевиявлення учасників правовідносин, пов'язані з трудовою міграцією. Аналіз двосторонніх угод України з державами про взаємне працевлаштування та соціальний захист засвідчує широку географію легального працевлаштування українських громадян.

Слід зазначити, що трансформація міграційних процесів населення України з врахуванням закордонної трудової міграції залежатиме від співвідношення якості життя, рівня доходів та ринку праці в Україні і за кордоном. Щодо зовнішньої міграції то слід погодитися з висновками відомого міграціолога України

Малиновської О.А., що скасування візового режиму поїздок українців до ЄС не спричинить додаткових масових переміщень населення і що помірне збільшення міжнародної міграції відбуватиметься переважно за рахунок тимчасових циркулярних поїздок на заробітки та освітньої міграції.

Висновки. Серед основних завдань і заходів державної міграційної політики по врегулюванню сучасних міграційних процесів є наступні:

- 1) облаштування та працевлаштування вимушених переселенців з областей Донбасу та Криму;
- 2) активізувати переговірний процес щодо укладання угод про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист з країнами, в яких кількість трудових мігрантів – громадян України – є найбільшою;
- 3) сприяти прискоренню внесення змін до угод про співробітництво у сфері трудової міграції і соціальний захист трудових мігрантів з країнами ЄС;
- 4) розробити державну програму регулювання міграційних процесів з чітким розподілом повноважень та обов'язків центральних органів виконавчої влади і місцевого самоврядування;
- 5) вжити заходів для зменшення масштабів нелегальної трудової міграції населення за межі країни; провести роботу щодо запровадження аналітичної звітності з метою здійснення контролю за поверненням до України громадян, яким надавалися туристичні послуги;
- 6) створити дієві механізми легалізації доходів громадян, які працюють за кордоном: опрацювати механізм створення сприятливих умов для переведення в Україну грошових переказів трудових мігрантів – громадян України;
- 7) вивчити систему оподаткування трудових мігрантів інших країн та унормувати режим оподаткування доходів трудових мігрантів – громадян України;
- 8) здійснити практичні заходи по врегулюванню освітньої міграції, (нині за кордоном навчається понад 60 тис. українських студентів та стільки ж іноземців навчається на Україні), на трьох рівнях: державному, регіональному та рівні ВНЗ як з країнами – донорами, так і з країнами – конкурентами на ринку освітніх послуг.

Слід зазначити, що на загальнодержавному рівні необхідно розробити та схвалити нормативно-правові документи щодо управління та регулювання міжнародної трудової міграції, пріоритетними серед яких є Стратегія державної міграційної політики, Закон України «Про статус трудового мігранта», двосторонні угоди у сфері регулювання питань взаємного пра-

цєвлаштування, соціального захисту, пенсійного забезпечення, оподаткування, взаємного визнання дипломів про освіту та регулювання потоків трансфертів міжнародних трудових мігрантів. Вище зазначені нормативно-правові документи передбачали б певні економічні стимули у разі реєміграції та вкладення коштів трудових мігрантів у пріоритетні галузі економіки, відтак – участі мігрантів у інвестиційній діяльності та підвищенні ефективності соціально-економічної системи України. До заходів нормативного-правового регулювання слід додати також те, що доцільно виводити трансферти трудових мігрантів з тіні шляхом економічної амністії та спрощення системи грошових переказів.

Нинішні реалії міграційних тенденцій та викликів полягають у тому щоб розв'язати проблеми щодо здійснення заходів по облаштуванню та працевлаштуванню вимушених переселенців з анексованого Криму, Донецької та Луганської областей, охоплених війною, врегулювання статусу кримськотатарського народу, співпраці з міжнародними організаціями у протидії і боротьбі з нелегальною міграцією, облаштування кордонів, приведення українського міграційного законодавства у відповідність до вимог міжнародних норм і принципів міграції.

За нинішніх умов основні зусилля центральних та місцевих органів державної влади мають концентруватися на розробці та ефективному упровадженні Стратегії соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб, яка передбачатиме, насамперед, інтеграцію внутрішньо переміщених осіб в соціум, тобто створення нових робочих місць та будівництво повноцінного житла.

Регулювання міграційних процесів на макрорівні має стати вагомою складовою соціально-економічної політики держави. Завдання щодо управління міграцією, особливо її зовнішніми формами, полягає не в тому, щоб зводити бар'єри через систему адміністративно-обмежувальних заходів, які не дають можливості мігрантам проникати в розвинуті країни, а в тому, як на основі дотримання прав людини та гуманних принципів ефективно управляти закордонними міграційними трудовими потоками та вимушеними масовими міжрегіональними переселеннями з врахуванням інтересів мігрантів, держави, приймаючих країн і регіонів.

Література

1. *Вавришук Н. Г.* Еміграція робочої сили з України: теоретичні та методологічні аспекти // Наукові записки НАУКМА. – Т. 56. Економічні науки. – К : КМА. 2006 – С. 45-50.

2. *Войналович І. А.* Вимушені переселенці: зарубіжний досвід, стан реалізації їх прав в Україні/ І. А. Войналович, М. О. Кримова, Л. В. Щетиніна// Інституційний репозитарій КНЕУ. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/5981/1/250-258.pdf>

3. *Дацко О. І.* Вплив міжнародної міграції на посилення загроз економічної безпеці держави. // Проблеми зовнішньої міграції України та інших пострадянських держав: матеріали засідання круглого столу / Члени редколегії: М. І. Флейчук, У. В. Щурко, Н. І. Черкас, О. Б. Василиця. – Львів: Сполом, 2014. – С. 25-29 с.

4. Донбас і Крим: ціна повернення : монографія / за заг. ред. В. Я. Горбуліна, О. С. Власюка, Е. М. Лібанової, О. М. Ляшенко. – К.: НІСД, 2017 – 474 с.

5. Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми: Україна, 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://iom.org.ua/sites/defaultes>.

6. *Макарова О. В.* Соціальна політика в Україні: Монографія / О. В. Макарова ; ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН Укоаїни. – К. – 2015. – 244 с.

7. *Малиновська О. А.* Зовнішня міграція громадян України в контексті скасування візового режиму поїздок до ЄС. // Демографія та соціальна економіка. – ІДСД НАН України – 2016.– Вип. 3(28).– С. 58-69.

8. *Малиновська О. А.* Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування. – К.: НІСД, 2011. – 40 с.

9. Міграція як чинник розвитку України: Дослідження фінансових надходжень, пов'язаних з міграцією та їхнього впливу на розвиток України / МОМ.– К., 216. – С. 32 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://vsetupl.com/robotov-polshi-diya-ukraintiv-budivelnykiv/>

10. *Надрага В. І.* Соціальні ризики в трудовій сфері./ ІДСД НАН України. – Київ: «ПП Сердюк В. Л.».-2016. – 39 с.

11. *Надрага В. І.* Соціальні ризики: сутність, аналіз, можливості впливу. / ІДСД НАН України.-Київ: «ПП Сердюк В. Л.»-2015. – 330 с.

12. *Недюха М. П.* Україна в контексті соціології ризику / М. П. Недюха Українознавство. – 2004. – № 3-4. – С. 218-221.

13. Оцінка потреб внутрішньо переміщених осіб в Україні та послуг для них. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www.lhsi.org.ua/images/2015/Doslidzhennya_VPO_LHSI2015.pdf.

14. *Позняк О. В.* Оцінювання наслідків зовнішньої трудової міграції в Україні // Демографія та соціальна економіка. – ІДСД НАН України – 2016. – Вип. 2(27).– С. 169-182.

15. *Романюк М. Д.* Міграційні загрози національній безпеці України: сучасні виклики, проблеми подолання // Демографія та соціальна економіка. – ІДСД НАН України – 2015. – Вип. 3(25). – С. 99-111.

16. *Романюк М. Д.* Міграційні детермінанти національної безпеки України: теоретико-методологічні та практичні аспекти. // Демографія та соціальна економіка. – ІДСД НАН України – 2009. – Вип. 1(11). – С. 50-60.

17. Світовий банк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.data.worldbank.org.

18. Трудова міграція з України до ЄС : макроекономічний вимір [Текст] : монографія / М. М. Відякіна, Р. Д. Стаканов ; Ін-т міжнар. відносин, Київ. нац. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. – К.

19. Трудова міграція і соціальна безпека: аналіз наслідків та перспектив у контексті українських реалій [Текст] / Л. А. Весельська // Економіка та держава. – 2011. – № 4. – С. 111-116.

20. У Польщі підраховали українських заробітчан [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.korrespondent.net/ukxaine>.

21. Українська міграція в Польщу за три роки сильно змінилася – експерт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrinform.ua/rubric-society/1961175-ukrainska-migracia-v-polsu-za-3-roki-silno-zminilasa-ekspert.html>

22. Eurostat. Asylum and managed migration database [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://ec.europa.eu/eurostat/web/asylum-and-managed-migration/data/database>.

References

1. *Vavryshchuk N. H.* Emihratsiia robochoi syly z Ukrainy: teoretychni ta metodolohichni aspekty // Naukovi zapysky NaUKMA. – Т. 56. Ekonomichni nauky – К : KMA. 2006. – S. 45-50.

2. *Voinalovych I. A.* Vymusheni pereselentsi: zaru-bizhnyi dosvid, stan realizatsiia yikh prav v Ukraini / I. A. Voinalovych, M.O. Krymova, L.V. Shchetinina // Instytutsiinyi repozytarii KNEU. [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu do resursu: <http://www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/5981/1/250-258.pdf>

3. *Datsko O. I.* Vplyv mizhnarodnoi mihratsii na posylennia zahroz ekonomichnii bezpetsi derzhavy. // Problemy zovnishnoi mihratsii Ukrainy ta inshykh postradianskykh derzhav: materialy zasidannia kruhloho stolu / Chleny redkolehii: M. I. Fleichuk, U. V. Shchurko, N. I. Cherkas, O. B. Vasylytsia. – Lviv: Spolom, 2014. – S. 25-29 s.

4. Donbas i Krym: tsina povnennia : monohrafiia / za zah. red. V. Ia. Horbulina, O. S. Vlasiuka, E. M. Libanovoi, O. M. Liashenko. – К.: NISD, 2011 -474 s.

5. Doslidzhennia z pytan mihratsii ta torhivli liudmy: Ukraina, 2015 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://iom.org.ua/sites/defaultes>.

6. *Makarova O. V.* Sotsialna polityka v Ukraini: Monohrafiia / O. V. Makarova ; yin-t demohrafiia ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukoainy. – К. – 2015. – 244 s.

7. *Malynovska O. A.* Zovnishnia mihratsiia hromadian Ukrainy v konteksti skasuvannia vizovoho rezhymu poizdok do YeS. // Demohrafiia ta sotsialna ekonomika. – IDSD NAN Ukrainy – 2016.– Vyp. 3(28). – S. 58-69.

8. *Malynovska O. A.* Trudova mihratsiia: sotsialni naslidky ta shliakhy reahuvannia. – К.: NISD 2011.40 s.

9. Mihratsiya yak chynnyk rozvytku Ukrainy: Doslidzhennia finansovykh nadkhodzen, poviazanykh z mihratsiieiu ta yikhnoho vplyvu na rozvytok Ukrainy / MOM.-K.,216.-S.32 [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu do resursu: <http://vsetutpl.com/roboata-v-polshi-diya-ukrainsiv-budivelnkyiv/>

10. *Nadraha V. I.* Sotsialni ryzyky v trudovii sferi. / IDSD NAN Ukrainy. – Kyiv: «PP Serdiuk V.L.»-2016. – 39 s.

11. *Nadraha V. I.* Sotsialni ryzyky: sutnist, analiz, mozhlyvosti vplyvu./IDSD NAN Ukrainy. – Kyiv: «PP Serdiuk V.L.»-2015. – 330 s.

12. *Nediukha M. P.* Ukraina v konteksti sotsiolohii ryzyku / M. P. Nediukha Ukrainoznavstvo. – 2004. – № 3-4. – S. 218-221.

13. Otsinka potreb vnutrishno peremishchenykh osib v Ukraini ta posluh dlia nykh. [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu do resursu: http://www.lhsi.org.ua/images/2015/Doslidzhennya_VPO_LHSI2015.pdf.

14. *Pozniak O. V.* Otsiniuvannia naslidkiv zovnishnoi trudovoi mihratsii v Ukraini // Demohrafiia ta sotsialna ekonomika. – IDSD NAN Ukrainy – 2016. – Vyp. 2(27). – S. 169-182.

15. *Romaniuk M. D.* Mihratsiini zahrozy natsionalni bezpetsi Ukrainy: suchasni vyklyky, problemy podolannia // Demohrafiia ta sotsialna ekonomika. – IDSD NAN Ukrainy – 2015. – Vyp. 3(25). – S. 99-111.

16. *Romaniuk M. D.* Mihratsini determinty natsionalnoi bezpeky Ukrainy: teoretyko-metodolohichni ta praktychni aspekty. // Demohrafiia ta sotsialna ekonomika. – IDSD NAN Ukrainy – 2009. – Vyp. 1(11). – S. 50-60.

17. Svitovyi bank [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: www.data.worldbank.org.

18. Trudova mihratsiia z Ukrainy do YeS : makroekonomichni vymir [Tekst] : monohrafiia / M. M. Vidiakina, R. D. Stakanov ; In-t mizhnar. vidnosyn, Kyiv. nats. un-t im. T. H. Shevchenka. – К.

19. Trudova mihratsiia i sotsialna bezpeka: analiz naslidkiv ta perspektiv u konteksti ukrainskykh realii [Tekst] / L. A. Veselska // Ekonomika ta derzhava. – 2011. – № 4. – S. 111-116.

20. U Polshchi pidrakhuvaly ukrainskykh zarobitchan [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://ua.korrespondent.net/ukxaine>.

21. Ukrainaska mihratsiia v Polshchu za try roky sylnozmynylasia – експерт [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.ukrinform.ua/rubric-society/1961175-ukrainska-migracia-v-polsu-za-3-roki-silno-zminilasa-ekspert.html>

22. Eurostat. Asylum and managed migration database [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu <http://ec.europa.eu/eurostat/web/asylum-and-managed-migration/data/database>

УДК 331.101

Колот А. М., Герасименко О. О.

ДЕФІЦИТ ГІДНОЇ ПРАЦІ: ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ, ФОРМИ ПРОЯВУ, СТРАТЕГІЧНІ ВЕКТОРИ ПОДОЛАННЯ

Обґрунтовано авторський погляд на сучасний концепт гідної праці. Виокремлено причини виникнення та форми прояву дефіциту гідної праці. Визначено стратегічні вектори подолання дефіциту гідної праці. Доведено вплив

інституту гідної праці на стійкий розвиток соціально-трудової сфери.

Ключові слова: соціально-трудова сфера, гідна праця, дефіцит гідної праці, концепт гідної праці.

Kolot A. M., Herasymenko O. O.

THE DEFICIT OF DECENT WORK: CAUSES OF OCCURRENCE, FORMS OF MANIFESTATION, STRATEGIC VECTORS OF OVERCOMING

Author view on the modern concept of decent work is substantiated. Causes of occurrence and forms of manifestation of decent work deficit are presented. The strategic landmarks of overcoming the deficit of decent work are determined. The influence of institute of decent work on the sustainable development of social and labor sphere has been proven.

Key words: social and labor segment, decent work, decent work deficit, decent work concept.

Вступ. Становлення нової економіки – економіки постіндустріальної доби, економіки знань, економіки інноваційного типу – в глобальних та національних масштабах супроводжується багатовекторними трансформаціями. При цьому цілком очевидним є посилення значення соціально-трудових наслідків великомасштабних та неоднозначних змін, що відбуваються. Як підтверджує вітчизняний та світовий досвід, в соціально-трудовій сфері формуються небажані тенденції, відбувається зародження нових серйозних викликів і загроз, виникає дефіцит гідної праці. Комплекс чинників як внутрішнього, так і зовнішнього характеру актуалізують значущість інституту гідної праці, який потребує пильної уваги з боку усіх, хто причетний до опрацювання та реалізації соціально-трудової політики.

Прикро це визнавати, але українські економіка і суспільство не наближаються, а віддаляються від суспільно значимих параметрів гідної праці. Мізерними є масштаби створення

знаннево-, інтелектуально насичених робочих місць, що підпадають під визначення гідних. Левова частка створюваних робочих місць – це робочі місця індустріальної, і навіть доіндустріальної доби, які не забезпечують ефективну зайнятість та гідні умови роботи і оплати праці.

Постановка завдання. Вітчизняні наукові школи упродовж багатьох десятиліть ХХ ст. плідно займалися опрацюванням наукових і прикладних аспектів явищ, процесів, компонентів соціально-трудової діяльності, які на певному етапі суспільного та економічного розвитку отримали ємну назву – *гідна праця*. Серед представників цих шкіл – О. А. Грішнова, В. М. Данюк, Г. Т. Завіновська, Г. В. Задорожний, А. М. Колот, Я. В. Крушельницька, Ю. М. Куликов, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, С. В. Мельник, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, В. А. Савченко, В. І. Чернов та інші.

Проблематиці гідної праці присвячено численні статті та інші публікації, абсолютна більшість з яких розпочинається з посилань на ідею гідної праці, яка була вперше оприлюднена Міжнародною організацією праці (МОП) у 1999 році. Зазначимо, що у доповіді Генерального директора МОП Х. А. Сомавія на 87-й сесії Міжнародної конференції праці гідну працю визначено як працю із захищеними правами трудящих, яка надає адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність [7]. Також гідна праця уособлює достатню працю у тому розумінні, що кожний індивід має повний і

вільний доступ до можливостей заробляти і отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, за яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами [8]. За методикою МОП прогрес у сфері праці оцінюється за індикаторами зайнятості, соціальної захищеності, дотримання прав працівників, розвиненості інституту соціального діалогу. Для 19 країн різних континентів світу розроблено «профілі» гідної праці, що дає можливість виявити прогресивні зрушення та виокремити проблемні зони функціонування соціально-трудової сфери [11].

Значним є внесок світового науково-експертного середовища у розробку методичного інструментарію вимірювання гідної праці в глобальному масштабі, проведення статистичних обстежень та моніторингу реалізації її принципів з урахуванням рівня розвитку національних економік. Так науково-прикладні розробки, авторами яких є Р. Анкер, Ф. Еггер, Ф. Мехран, Дж. Риттер, І. Чернишев містять індикатори, критерії та показники, що характеризують гідну працю [5]. Відмітною рисою підходу, розробленого Д. Бескондом, Ф. Мехраном, А. Шатеньє є методологія вибору індикаторів, а саме – оцінка гідної праці соціально вразливих верств населення [6]. Інтегральний індекс гідної праці, серед компонент якого особлива увага приділяється безпеці та захищеності працівників, запропонований Ф. Бонне, Г. Стендінгом, Ж. Фігейредо [10]. Особливістю ідентифікації гідної праці Г. Філдсом стало оцінювання доступності зайнятості в контексті розвитку [9].

Проте, публікаціям на проблематику гідної праці притаманне некритичне, поверхнєве сприйняття більшості постулатів, які задекларовані в матеріалах міжнародних організацій та викладені в наукових працях. Науково-прикладне підґрунтя гідної праці залишається недостатньо обґрунтованим, методологічно не підкріпленим. Часто-густо поза увагою науковців залишається доведений авторами статті факт, що дефіцит гідної праці постає «тромбом» на шляху збалансованого розвитку соціально-трудової сфери як в глобальних, так і в національних масштабах [3; 4].

Пропоновані потенційним читачам теоретико-прикладні обґрунтування сучасного кон-

цепту гідної праці з виокремленням причин виникнення, форм прояву та стратегічних векторів подолання її дефіциту стали результатом виконання науково-дослідної роботи «Соціально-економічні механізми забезпечення гідної праці в умовах євроінтеграційних процесів та інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки України», що викладено в монографії, підготовленій за результатами проведеного дослідження [1].

Результати дослідження. Сучасна економіка та суспільство не тільки за назвою, а й, головню, за своїми характеристиками, цінностями, рушійними силами дедалі більше стають інформаційними, знаннєвими, інноваційними. Проте, доводиться констатувати, що численні політичні запевнення з великих і малих трибун, програми, послання тощо, які перманентно з'являються на президентсько-урядовому олімпі, і які декларують прагнення розбудувати нову економіку, забезпечити продуктивну зайнятість, гідну роботу чи не для усіх, залишаються здебільш гаслами. Між популярними запевненнями та їх реалізацією на практиці залишається величезна прірва. Усвідомлюємо, що її подолання буде і тривалим, і нелегким. А розпочинати треба з оцінювання реального стану соціально-трудової сфери, виокремлення найбільш значущих чинників, що дестабілізують соціально-трудову сферу та викликають численні у ній асиметрії; з фундаментального переосмислення домінант розвитку праці загалом та гідної праці, зокрема, що в перспективі має сформувати якісно нове економічне мислення, задіяти інноваційно орієнтовані механізми подолання дефіциту гідної праці.

Безумовно, неоціненна заслуга в ініціюванні та пропаганді ідеї гідної праці в глобальному світі належить Міжнародній організації праці. Виступи її очільників, доповіді, що розповсюджені як документи МОП, численні резолюції, інші нормативно-правові та методичні матеріали цієї поважної міжнародної організації дійсно сприяли тому, що ідея гідної праці, образно кажучи, почала оволодівати масами, а на національних рівнях з'явилися перші програми реалізації гідної праці. Проте, проголошений МОП концепт гідної праці, численні рішення та резолюції цієї авторитетної міжнародної організації залишаються здебільш політичним закликком. Поки що не вибудовані інструменти макро- та мікроекономічної політики з акцентом на ефективну зайнятість, створення гідних робочих місць, розширення

можливостей людини праці. Вкрай повільно у суспільній свідомості посилюється переконання, що перспективи гідної праці пов'язані не з неформальним, а з формальним сектором економіки, не з неформальною, а з формальною зайнятістю, що не можна переходити «червону лінію» у застосуванні нестандартних форм зайнятості, які породжують низку соціальних та економічних ризиків. Саме дефіцит гідної праці є основною причиною деградації соціально-трудової сфери, а бідність, соціальна ізоляція, соціальне відторгнення, соціальна незгуртованість, відсутність соціальної стабільності мають одне коріння.

На думку авторів, інститут гідної праці в найбільш загальному, інституціональному її вимірі слід розглядати як комплексну політичну, економічну, соціальну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на усіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницькі органи громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знаннєвонасичених робочих місць, покращенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей. Інститут гідної праці має яскраво виражений гуманістичний характер, оскільки спрямований на створення умов, за яких економічно активна людина може у повній мірі розвивати та використовувати потенціал, проявляти здібності, навички, майстерність, мати безпечні умови праці, отримувати справедливую винагороду за працю, відчувати соціальну захищеність.

Концепт гідної праці як теоретико-прикладний фундамент втілення її принципів та визначення магістральних шляхів розвитку інституту гідної праці вміщує системний комплекс компонентів, які формують теоретико-прикладне підґрунтя для ідентифікації прогресу у сфері праці та розроблення механізмів її забезпечення на різних рівнях – глобальному, національному, мікроекономічному, індивідуальному. Формування рамкових умов сучасної концепції гідної праці здійснюється під впливом глобалізаційних процесів та сучасних уявлень про стандарти трудового життя, соціально-трудових відносин, соціальної справедливості, розвиток можливостей людини праці.

Причини, які дестабілізують соціально-трудову сферу, є водночас і причинами, які обмежують розвиток інституту гідної праці. До складу останніх відносимо наступні:

1) глобалізація світової економіки у її нинішньому форматі та неоднозначність наслідків її впливу на усі складові інституту гідної праці;

2) лібералізація соціально-економічної політики, складником якої є так званий **економікоцентризм**. Наслідком останнього є превалювання економічного над соціальним, домінування стану, за якого економічна доцільність бере верх над соціальною спрямованістю, а інтереси людського розвитку абсолютної більшості населення відсуваються на другий план;

3) формування нової економіки, яка докорінно змінює усталені елементи ринку праці (попит, пропозицію, ціну послуг праці) та механізми його функціонування, посилює різновекторність змін на ринку праці;

4) зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами. Одним із наслідків цієї небажаної тенденції стало поширення практики монопольного диктату на ринку праці з боку роботодавців, масове нехтування останніми принципів гідної праці;

5) низька, неадекватна потребам сьогодення роль держави в забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудової сфери;

6) обмежені масштаби та формальний формат впровадження інституту соціальної відповідальності у сфері праці та соціально-трудових відносин;

7) зростання асиметрій у розвитку соціально-трудової сфери.

Проте, немало представників наукового середовища та політикуму продовжують навипередки стверджувати, що під впливом об'єктивних, глобально-цивілізаційних чинників українська економіка і суспільство розвертаються у напрямку людини, її інтересів, її суспільного буття, що формується принципово нова, егоцентрична або соціоцентрична реальність. Результати проведених нами досліджень є дещо іншими, а саме: логіка цивілізаційного процесу є такою, що людина праці на рубежі двох тисячоліть мала б не опосередковано, а безпосередньо стати реальним системоутворюючим центром суспільного розвитку; накопичений усім попереднім розвитком потенціал мав започаткувати принципово нові можливості для самореалізації, нової якості свободи вибору. У новій, людиноорієнтованій, егоцентричній економіці, яка в українських реаліях народжується у великих муках, людина все ще не стала метою розвитку, а зайняті у сус-

пільному виробництві, як і десятиліття дотепер, розглядаються, здебільш, як уніфікований фактор виробництва, як «цеглинка», як ресурси. Зроблені нами висновки, які кореспондують з висновками багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, переконують у тому, що лєвова частка проблем соціально-економічного та соціально-психологічного характеру, з якими стикається економічно активна людина на сучасному етапі, прямо чи побічно пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць та гідної праці – праці, результатом якої є все необхідне для існування, процвітання і розвитку людства; праці, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя. Формами прояву дефіциту гідної праці є:

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

Ще і ще раз привертаємо увагу небайдужого читача до наступного. Українські реалії є такими, що за низкою індикаторів гідної праці як в національному масштабі, так і в розрізі сфер економічної діяльності та регіонів проявляються ознаки дефіциту гідної праці, що переконливо підтверджують дані табл. 1–2.

Зокрема, у 2016 р. загрозливих параметрів на рівні національної економіки досягла неформальна зайнятість – 24,3 % від загальної чисельності зайнятого населення. Найвищі показники неформальної зайнятості характерні для сільського господарства та торгівлі – відповідно 40,8 % та 20,9 % від загальної чисельності неформально зайнятих в економіці України. Рівень вимушеної неповної зайнятості у 2016 р. в цілому по економіці України становив 8,0 %; в галузевому розрізі коливався від 0,4 % у сфері фінансової та страхової діяльності й освіти до 20,2 % у промисловості. 24,1 % загальної облікової чисельності штатних працівників не були охоплені колективними договорами, що свідчить про обмеження можливості їх участі в соціальному діалозі. Суттєве пере-

вищення зазначеного показника зафіксовано у сфері тимчасового розміщування й організації харчування (68,5 %), торгівлі (63,3 %), операцій з нерухомим майном (51,2 %), будівництва (49,8 %), діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (48,0 %), інформації та телекомунікацій (47,5 %). Як на галузевому рівні, так і в регіональному розрізі залишається поширеною практика виплати заробітної плати в межах соціальних стандартів (зокрема, прожиткового мінімуму); зберігається заборгованість з виплати заробітної плати; спостерігаються гендерні перекося в розмірі середньомісячної заробітної плати.

Маємо засвідчити, що значна частка економічно активного населення потрапляє під статус прекаріїв. Чинниками потенційного і реального набуття економічно активною людиною статусу прекарія є відсутність стабільної роботи і невпевненість у завтрашньому дні; низький рівень трудових доходів через вимушену нестандартну зайнятість; зниження рівня соціальної захищеності; тінізація соціально-трудоких відносин; корозія трудових прав; повний або частковий демонтаж «стандартного» трудового договору.

Виходячи з того, що основними групами, які формують прекаріат, в економічно активному населенні є безробітні та населення, яке зайняте у неформальному секторі економіки і перебуває у нестандартних формах зайнятості, за нашими оцінками у 2016 р. згідно з даними офіційної статистики щонайменше 33,6 % чисельності економічно активних осіб можна віднести до прекаріїв. Проведені дослідження демонструють надтісний зв'язок між показниками гідної праці та масштабами прекаріату. При цьому чим менше праця підпадає під визначення «гідна», тим більшими є масштаби прекаріату і навпаки.

Змушені констатувати, що інститути, які діють на полі соціально-трудової сфери, демонструють низьку ефективність або ж взагалі не впливають на соціально-трудохий розвиток. Особливо турбує, якщо не лякає те, що соціальні партнери часто-густо не демонструють усвідомленого прагнення до утвердження нових цінностей трудового життя, нових пріоритетів суспільного буття, не стали носіями соціальної відповідальності за сучасними європейськими мірками. Не може не турбувати й те, що суспільство поступово упокорюється, смиряється з примітивізацією української економіки, деградацією багатьох видів еконо-

Таблиця 1

Головні показники дефіциту гідної праці за видами економічної діяльності у 2016 рр.*

	Частка безробітного населення серед осіб, які працювали раніше, %	Питома вага чисельності населення, неформально зайнятого, в чисельності зайнятого населення, %	Рівень вимушеної неповної зайнятості, % до середньоблікової чисельності штатних працівників ¹	Питома вага працівників, не охоплених колективними договорами, % до облікової чисельності штатних працівників	Питома вага штатних працівників, яким заробітна плата у грудні нарахована в розмірі, що не перевищує прожитковий мінімум, у середньобліковій чисельності штатних працівників, %	Динаміка заборгованості із виплати заробітної плати станом на 1 січня наступного року, % до 1 січня попереднього року	Співвідношення середньомісячної заробітної плати жінок до середньомісячної заробітної плати чоловіків, %
Україна	100	100	8,0	24,1	2,8	95,2	74,6
Сільське, лісове та рибне господарство	14,7	40,8	6,4	24,9	4,2	136,3	82,2
Промисловість	20,5	6,1	20,2	17,3	1,7	97,6	74,7
Будівництво	12,4	15,5	15,9	49,8	2,9	75,7	91,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	18,3	20,9	2,6	63,3	3,9	128,4	78,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	5,2	3,5	9,7	17,7	2,8	85,9	77,4
Тимчасове розміщування й організація харчування	2,8	2,6	8,1	68,5	6,7	34,0	86,2
Інформація та телекомунікації	1,5	...	1,4	47,5	1,5	82,7	77,3
Фінансова та страхова діяльність	2,0	...	0,4	42,9	2,5	90,6	67,0
Операції з нерухомим майном	5,4	51,2	3,7	129,1	93,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	1,9	...	19,3	38,2	2,1	92,9	83,4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1,4	...	5,6	48,0	4,2	75,1	103,0
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	6,9	...	0,8	22,4	1,0	86,5	93,3
Освіта	4,2	...	0,4	9,7	2,9	248,1	93,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3,2	...	1,1	9,2	3,1	74,1	89,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1,3	25,9	5,6	194,7	50,0
Надання інших видів послуг діяльності	5,0	10,6	4,0	58,4	9,0	119,2	82,6

* За офіційними даними Державної служби статистики України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

¹ За чисельністю працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати та переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)

Головні показники дефіциту гідної праці за регіонами у 2016 рр.*

	Рівень безробіття серед населення у віці 15-70- років, %	Питома вага чисельності населення, неформально зайнятого, в чисельності зайнятого населення, %	Рівень вимушеної неповної зайнятості, % до середньобліжкової чисельності штатних працівників ¹	Питома вага працівників, не охоплених колективними договорами, % до обліжкової чисельності штатних працівників	Питома вага штатних працівників, яким заробітна плата у грудні нарахована в розмірі, що не перевищує прожитковий мінімум, у середньобліжковій чисельності штатних працівників, %	Динаміка заборгованості із виплати заробітної плати станом на 1 січня наступного року, % до 1 січня попереднього року	Співвідношення середньомісячної заробітної плати жінок до середньомісячної заробітної плати чоловіків, %
Україна	9,3	24,3	8,0	24,1	2,8	95,2	74,6
Вінницька	9,7	31,7	6,8	25,1	3,7	115,7	76,6
Волинська	11,5	28,9	7,1	16,1	3,6	27,8	77,3
Дніпропетровська	7,9	18,4	6,5	18,2	2,5	118,6	71,4
Донецька	14,1	15,2	18,0	14,3	2,3	73,0	60,2
Житомирська	11,2	25,4	4,7	15,1	1,9	62,1	77,0
Закарпатська	10,0	35,9	7,6	14,8	1,9	50,8	81,5
Запорізька	10,0	25,5	13,5	18,5	2,9	116,9	70,0
Івано-Франківська	8,8	53,2	8,6	14,8	3,4	132,6	73,8
Київська	6,8	10,3	7,2	44,4	1,8	98,9	71,2
Кіровоградська	12,4	18,7	6,6	15,7	2,8	92,4	77,4
Луганська	16,0	31,8	20,7	22,2	2,2	81,4	75,1
Львівська	7,7	23,6	8,4	24,6	3,5	101,0	76,8
Миколаївська	9,7	27,3	6,3	18,7	3,8	159,2	68,1
Одеська	6,8	18,5	4,8	31,8	2,2	90,5	76,5
Полтавська	12,6	15,8	11,0	22,3	3,6	86,6	71,7
Рівненська	10,6	46,5	6,7	20,8	3,4	41,8	68,8
Сумська	9,3	32,0	8,4	16,3	4,0	120,8	76,3
Тернопільська	11,5	24,6	9,4	34,1	4,0	136,6	80,2
Харківська	6,4	17,2	8,9	15,9	2,6	142,3	76,5
Херсонська	11,2	42,1	6,5	21,3	3,4	64,7	81,1
Хмельницька	9,4	23,1	8,7	29,9	2,8	33,6	75,9
Черкаська	10,4	25,1	7,6	16,9	2,9	87,0	81,8
Чернівецька	8,7	49,9	7,6	19,0	4,1	172,1	88,7
Чернігівська	11,3	20,5	5,3	21,2	4,8	71,9	75,5
м. Київ	6,7	13,1	3,4	40,1	1,7	102,0	81,1

* За офіційними даними Державної служби статистики України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

¹ За чисельністю працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати та переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)

мічної діяльності, деінтелектуалізацією праці, аномальним розшаруванням суспільства за статками, поширенням праці, яка не підлягає під визначення гідної. Посилюється відчуття, що суспільство втрачає дух оптимізму, солідарності, працелюбства, справедливості, співчуття, співучасті.

В цілому, реальний стан соціально-трудової сфери в Україні ми розцінюємо як вкрай складний і загрозливий. За риторикою стабілізації і декларованого зростання соціальних стандартів не можемо не бачити віддалення від європейських стандартів як економічних, так і особливо позаекономічних – можливостей участі, моральності, справедливості, соціального залучення, а найбільшим дефіцитом стає довіра. Нежданно-негаданно наближаємося до усереднених характеристик країн третього світу з аномальною поляризацією доходів, неприродним злиттям влади і власності, приватизацією держави з боку великого капіталу, домінуванням монополізму чи не у всіх його формах.

Утім ми далекі від апокаліптичних висновків та прогнозів. Переконані, що українське суспільство може і повинне стати суспільством людського розвитку, ефективної зайнятості й реалізації можливостей – можливостей у формуванні людського капіталу, можливостей у виборі гідних робочих місць, можливостей мати гідні умови праці, можливостей реалізувати себе як особистість. Мати названі вище можливості зможемо за умови іншої за пріоритетами та змістом економічної політики в державі. Основою такої політики має стати **соціально-трудова політика** з домінуванням інноваційної, ефективної зайнятості. Попри усі економічні негаразди економічно активна людина повинна мати і право, і реальну можливість вже нині бути самодостатньою, розвивати свої творчі здібності, повноцінно відпочивати, мати достатньо часу для дозвілля; бути щасливою не колись, а вже сьогодні. Життя людини має підпорядковуватись принципу «Працювати, щоби жити», а не навпаки – «Жити, щоби працювати».

Наголошуємо на тому, що лівова частка соціально-трудової проблематики – зайнятість, трудові доходи, умови праці, якість життя тощо пов'язані з критичним дефіцитом нових конкурентоспроможних, високопродуктивних робочих місць і дефіцитом праці загалом. Брак належного попиту на висококваліфіковану робочу силу, декваліфікація тих, хто перебуває у

стані маргінальної зайнятості, зростання бідності серед працюючих, занепад соціального діалогу та виробничої демократії унеможливають реалізацію принципів гідної праці в мірі, якої потребує українське суспільство.

Реалізація на практиці принципів гідної праці та забезпечення стійкої позитивної динаміки соціального розвитку значною мірою залежатиме від того, настільки узгодженими, гармонізованими будуть усі складові механізму господарювання (структурна, інвестиційна, податкова, цінова, регуляторна та інші складові економічної політики), наскільки односпрямовано вони будуть «працювати» на соціально-трудова розвиток.

Принципово важливо також подолати інституціональну кризу (кризу формування та розвитку суспільних інститутів), яка є реальністю в Україні. Наступний етап реформ, що повинен мати соціально-трудова спрямування, пов'язаний з тим, що нові, формально вже позначені інститути держави, суспільства й економіки мають наповнитися новими цінностями і динамізмом їх реалізації.

На завершення ще раз наголошуємо на архіважливості *зміни пріоритетів* економічної політики. Існує необхідність подолати примат грошово-фінансової політики та приділити першочергову увагу політиці соціально-трудова й, передусім, проблематиці ринку праці і доходів. Політика «дешевої робочої сили», диспропорції у рівнях і диференціації трудових доходів перетворилися, без перебільшення, чи не у основне гальмо на шляху стійкого розвитку. Звернімо увагу на те, що не пропозиція, а обмежений, неплатоспроможний попит є чи не основною проблемою української економіки. Виробництво товарів і послуг втрачає сенс в умовах пригніченого попиту через розширення бідності, «вимивання» середнього класу, зростаючої асиметрії у рівнях і диференціації доходів. Саме соціально-трудова політика та успішна її реалізація без перебільшення має стати «локомотивом» досягнення відчутних результатів у царині соціально-економічного розвитку. Звернімо увагу на те, що у країнах, з яких ми намагаємося брати приклад, оцінка діяльності Президента, уряду, інших органів виконавчої влади здійснюється, перш за все, за показниками, які характеризують стан соціально-трудової сфери – рівень зайнятості, створення нових робочих місць, скорочення неформальної зайнятості, зростання трудових доходів тощо.

Як зазначається в Доповіді про людський розвиток за 2016 рік «Людський розвиток для всіх і кожного», для охоплення людським розвитком всіх і кожного зростання повинно бути інклюзивним та спиратись на чотири стрижні: зростання, що забезпечує зайнятість; посилення фінансової інклюзії; інвестування в пріоритетні напрями людського розвитку; здійснення високоефективних різноспрямованих заходів втручання [2, с.11].

Розвиток інституту гідної праці автори пов'язують зі створенням можливостей зайнятості, з вільною та продуктивною працею, з її безпекою та рівністю на роботі.

Можливості гідної зайнятості – це, перш за все, – збільшення масштабів формальної економіки, це офіційне працевлаштування за дотримання вимог, які не є взаємозамінними, а виключно взаємодоповнюючі. За нашим баченням, механізми функціонування неформальної економіки (правові, економічні, інституціональні, морально-етичні тощо) є такими, що формують та постійно відтворюють умови, за яких одночасна наявність усіх ознак гідної праці є неможливою. На наше глибоке переконання, покращення можливостей зайнятості усе більшою мірою має ґрунтуватися на розширенні масштабів третинного сектора та інноваційної сфери, посиленні конкурентоспроможності робочих місць, використанні висококомпетентної робочої сили, що в свою чергу передбачає забезпечення всебічного професійного розвитку працівників і гідної винагороди за працю.

Продуктивна праця як компонента концепту гідної праці передбачає високий рівень віддачі для всіх сторін соціально-трудових відносин від використання трудового потенціалу, що проявлятиметься у природженні макро- та мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці за умови збалансованого задоволення інтересів цих сторін.

Безпека праці гарантуватиме соціальну захищеність (медичне страхування, виплату пенсій, допомог, фінансову підтримку в разі нещасних випадків та захворювань на виробництві), дотримання санітарно-гігієнічних умов праці та техніки безпеки праці на робочому місці.

Забезпечення рівності на роботі можливе в разі створення однакових можливостей доступу до робочих місць та гарантування відсутності дискримінації за всіма ознаками, врахо-

вуючи вікові та гендерні відмінності, обмеженість фізичних можливостей людини.

Висновки. Проведені авторами дослідження переконують у тому, що дефіцит гідної праці – одна з найактуальніших проблем для нинішньої економіки та її інститутів. Серед головних причин, що дестабілізують соціально-трудову сферу і призводять до масових виявів її деградації, – серйозні прорахунки у здійсненні реформи сфери праці. Як у попередні більше ніж 25 років, так і дотепер українські економіка та суспільство не мають сучасної, інноваційно орієнтованої соціально-трудової політики, здатної забезпечити ефективну зайнятість та домінування гідної праці. Істотною перешкодою на шляху формування згаданої політики є неадекватність оцінок з боку політикуму, експертного середовища, менеджменту державних установ щодо реального стану соціально-трудової сфери, неусвідомлення достеменних причин поглиблення асиметрій у розвитку «світу праці», постійне масове видавання бажаного за дійсне.

Неупереджений аналіз свідчить, що за низкою індикаторів гідної праці спостерігаються зміни регресивного характеру. Як у національному масштабі, так і на рівні сфер економічної діяльності та регіонів виразно та рельєфно виявляються ознаки дефіциту гідної праці. Змушені констатувати, що інститути, які діють на полі соціально-трудової сфери, демонструють низьку ефективність або взагалі не впливають на соціально-трудова розвиток.

Лівова частка соціально-трудової проблематики – зайнятість, трудові доходи, умови праці, якість життя тощо – пов'язані з критичним дефіцитом нових конкурентоспроможних, високопродуктивних робочих місць і дефіцитом праці загалом. Проведене дослідження підтвердило: брак належного попиту на висококваліфіковану робочу силу, декваліфікація тих, хто перебуває у стані маргінальної зайнятості, зростання бідності серед працюючих, занепад соціального діалогу та виробничої демократії унеможливають реалізацію принципів гідної праці мірою, якої потребує українське суспільство.

Сучасну філософію гідної праці та побудовані на її засадах соціально-економічні механізми подолання дефіциту у цій царині слід розглядати, за нашим баченням, як демократичну вимогу соціуму до урядових структур, соціальних партнерів усіх рівнів щодо створення гідних робочих місць, розширення

доступу до останніх та створення належних умов (правових, організаційних, економічних, інституціональних, психофізіологічних тощо) для продуктивної зайнятості. Така вимога спрямована на подолання дефіциту гідної праці та подальший розвиток соціально-трудої сфери.

Автори статті переконані, що без нових підходів до формування економічної й соціальної політики, без усвідомлення, що за умов сьогодення економічна і соціальна сфери помінялися місцями, без усвідомлення потреби у новій структурі та ієрархії факторів розвитку, без нового розуміння достеменної ролі людини, її мотивів, пріоритетів, цінностей будь-яка політика приречена на невдачу.

Література

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізм забезпечення : монографія / [А. М. Колот, В. М. Даниук, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2017. – 500 с.
2. Доклад о человеческом развитии 2016. Человеческое развитие для всех и каждого. Резюме [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_RU_Overview_Web.pdf
3. Колот А. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудої сфери / А. Колот, О. Герасименко // Міжнародна економічна політика. – 2016. – № 2. – С. 21–40.
4. Anatoliy Kolot and Oksana Herasymenko (2017). A deficit of decent work as a current trend in the development of social and labor sphere in Ukraine. Knowledge and Performance Management, 1, 5-18. doi: [https://doi.org/10.25161/kpm.1\(1\).01](https://doi.org/10.25161/kpm.1(1).01)
5. Richard Anker, Igor Chernyshev, Phillippe Egger, Farhat Mehran and Joseph Ritter. Measuring Decent Work with Statistical Indicators // Working Paper No. 2, 2002. – International Labour Office, Geneva. – 74 p.
6. David Bescond, Anne Chataignier, Farhad Mehran. Seven indicators to measure decent work: An international comparison // International Labor Review (Geneva) 2003. – Vol.142, № 2. – pp.179–212.
7. Decent work. Report of the Director-General. International Labour Conference. 87th Session 1999. International Labour Office. Geneva. – 88 p.
8. Decent work: Some Strategic Challenges Ahead. Report of the Director-General. International Labour Conference. 97th Session. 2008. International Labour Office. Geneva. – 40 p.
9. Fields, G. S. (2003). Decent work and development policies // International Labour Review (Geneva), 2003. – Vol.142, № 2. – pp. 239–262.
10. Florence Bonnet, Jose B. Figueiredo, Guy Standing. A family of decent work indexes // International Labor Review (Geneva), 2003. – Vol.142, № 2. – pp.213–238.
11. Measuring decent work. Decent Work Country Profiles [Electronic resource] – Access: <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm>

References

1. Kolot, A. M. Daniuk, V. M. and Herasymenko, O. O. (2017), *Hidna pratsia: imperatyvy, ukrains'ki realii, mekhanizm zabezpechennia* [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanism of support], KNEU, Kyiv, Ukraine.
2. Overview Human Development Report 2016 Human Development for Everyone [Electronic resource] – Access: http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_Overview_Web.pdf
3. Kolot A., Herasymenko O. (2016), “The deficit of decent work as a global problem of social and labor segment”, International Economic Policy, 2, pp. 21–40.
4. Anatoliy Kolot and Oksana Herasymenko (2017), “A deficit of decent work as a current trend in the development of social and labor sphere in Ukraine”, Knowledge and Performance Management, 1, pp. 5-18. doi: [https://doi.org/10.25161/kpm.1\(1\).01](https://doi.org/10.25161/kpm.1(1).01)
5. Richard Anker, Igor Chernyshev, Phillippe Egger, Farhat Mehran and Joseph Ritter. Measuring Decent Work with Statistical Indicators // Working Paper No. 2, 2002. – International Labour Office, Geneva. – 74 p.
6. David Bescond, Anne Chataignier, Farhad Mehran. Seven indicators to measure decent work: An international comparison // International Labor Review (Geneva) 2003. – Vol.142, № 2. – pp.179–212.
7. Decent work. Report of the Director-General. International Labour Conference. 87th Session 1999. International Labour Office. Geneva. – 88 p.
8. Decent work: Some Strategic Challenges Ahead. Report of the Director-General. International Labour Conference. 97th Session. 2008. International Labour Office. Geneva. – 40 p.
9. Fields, G. S. (2003). Decent work and development policies // International Labour Review (Geneva), 2003. – Vol.142, № 2. – pp. 239–262.
10. Florence Bonnet, Jose B. Figueiredo, Guy Standing. A family of decent work indexes // International Labor Review (Geneva), 2003. – Vol.142, № 2. – pp. 213–238.
11. Measuring decent work. Decent Work Country Profiles [Electronic resource] – Access: <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm>

УДК 331.101.38

Лісогор Л. С.

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Досліджено специфіку взаємодії між конкурентоспроможністю робочої сили та забезпеченням соціальної безпеки. Проаналізовано демографічні, економічні, технологічні, освітньо-професійні, соціальні чинники впливу на динаміку змін конкурентоспроможності робочої сили. Доведено, що обсяги інвестицій у нові технології та людський капітал виступають економічним підґрунтям забезпечення сталого економічного зростання економіки. Визначено напрями підвищення конкурентоспроможності робочої сили з урахуванням

можливостей забезпечення соціальної безпеки, які передбачають необхідність реалізації дієвих структурних реформ в економіці, забезпечення пріоритетів інноваційного розвитку, покращення системи охорони здоров'я, скорочення бідності та подолання нерівності, посилення соціальної відповідальності та ефективності соціального діалогу.

Ключові слова: конкурентоспроможність робочої сили, соціальна безпека, структурні зміни, інноваційний розвиток ринку праці.

Lisogor L. S.

ENHANCING THE COMPETITIVENESS OF THE LABOUR FORCE AS A CONDITION FOR PROVIDING THE SOCIAL SECURITY OF UKRAINE

The specificity of the interaction between the competitiveness of the labour force and the provision of social security has been explored. The analysis of demographic, economic, technological, educational and professional, social factors influencing the dynamics of changes in the competitiveness of labor force is analyzed. It is proved that volumes of investments into new technologies and human capital serve as the economic basis for ensuring sustainable economic growth of the economy. The main directions of increasing the competitiveness of the labour force were determined taking into account the necessity of providing social security that require the implementation of effective structural reforms in the economy, ensuring priorities of innovation development, improvement of the health care system, reduction of poverty and overcoming of inequalities, strengthening of social responsibility and efficiency of social dialogue growth.

Key words: competitiveness of labour force, social security, structural changes, innovative development of labour market.

I. Вступ. В умовах глобалізації світового економічного простору пріоритетного значен-

ня набувають проблеми забезпечення ефективного використання ресурсного потенціалу країн. При цьому саме розвиток науки та технологій інформатизації суспільства відіграє вирішальну роль у досягненні сталого економічного зростання, отриманні стійких конкурентних переваг країнами, зорієнтованими на інноваційний розвиток економік. Це обумовлює необхідність формування та розвитку трудового потенціалу, здатного до генерації та впровадження інновацій на основі безперервного навчання, систематичного оновлення отриманих знань та умінь. Саме рівень освіти і професійної підготовки, стан здоров'я, професійна мобільність, матеріальна мотивація праці формують конкурентні переваги робочої сили, реалізація яких забезпечує можливості інноваційного розвитку країн.

Водночас нерозвиненість бізнес-середовища, недостатньо високий рівень інноваційної активності в економіці суттєво обмежують можливості інноваційного розвитку країн. Передусім, це проявляється через звуження можливостей набуття досвіду та підвищення кваліфікації працівників, погіршення умов найму та оплати праці, зменшення попиту на інтелектуальну працю, пов'язану із розробкою

та впровадженням нововведень. Це ускладнює вирішення завдання переходу суспільства на інноваційну стадію розвитку, звужує можливості поширення інноваційної праці, ослаблює соціальний захист населення, зайнятого у неформальному секторі економіки.

Відповідно, загострюються ризики забезпечення соціальної безпеки держави, пов'язані з недостатньо ефективним розвитком соціально-трудової сфери, обмеженням можливостей сталого людського розвитку, загостренням дисбалансу між потребами людей та існуючими ресурсами. Це обумовлює актуальність дослідження особливостей впливу підвищення конкурентоспроможності робочої сили на забезпечення соціальної безпеки.

Аналіз останніх наукових досліджень. Серед найбільш відомих зарубіжних дослідників проблем конкуренції та конкурентоспроможності слід відзначити П. Друкера (P. Drucker), М. Портера (M. Porter), П. Самуельсона (P. Samuelson), А. Стрикленда (A. Streakland), Ф. Хайека (F. Hayek), а також Фатхутдінова Р. (R. Fathutdynov), Іноземцева В. Л. (V. Inozemtsev) та ін.

Суттєвий внесок у розвиток теорії конкурентоспроможності, визначення специфіки конкурентоспроможності робочої сили внесли вітчизняні науковці-економісти В. В. Близнюк (V. Blyznyuk), Д. П. Богиня (D. Bogynya), Н. М. Глевацька (N. Glevatska), Грішнова О.А. (O. Grishnova), А. М. Колот (A. Kolot), Е. М. Лібанова (E. Libanova), І. Л. Петрова (I. Petrova), М. В. Семікіна (M. Semikina), О. І. Цимбал (O. Tsybmal). Разом з тим, серед наукових досліджень, присвячених проблемам соціальної безпеки, слід відзначити праці О. І. Іляша, О. П. Ковалю, С. І. Пирожкова, Р. П. Підлипної, в яких аналізувалася не тільки економічна сутність, але й показники оцінювання рівня соціальної безпеки.

Аналізуючи проблеми конкурентоспроможності робочої сили з позицій кон'юнктурного підходу, М. В. Семікіна визначає економічну сутність цієї категорії „як здатність працівника в умовах певної ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінімальним вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, ділових та особистих якостей порівняно з відповідними характеристиками інших працівників або осіб, які шукають роботу” [1, с. 100].

Водночас неможливість ефективної реалізації конкурентоспроможності робочої сили в

умовах погіршення умов найму та оплати праці, ослаблення соціального захисту населення може значно загострювати ризики забезпечення соціальної безпеки держави. Досліджуючи економічний зміст соціальної безпеки, О.П. Коваль визначає це поняття „... як відсутність загроз здоров'ю та життю людини (традиційний підхід), як відсутність загроз національній безпеці з боку власних громадян (альтернативних підхід)” [2, с. 29].

Разом з тим, недостатньо ефективний розвиток соціально-трудової сфери, обумовлений погіршенням макроекономічної ситуації, недостатньою ефективністю розвитку інфраструктури охорони здоров'я, ринку праці, посилення міграційних настанов населення внаслідок неможливості забезпечення розширеного відтворення робочої сили, значно обмежує можливості підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Відповідно, ускладнюються можливості забезпечення соціальної безпеки держави за рахунок покращення стану здоров'я, поліпшення якості освіти, створення умов для гідної праці. Саме це обумовлює необхідність дослідження взаємодії та взаємовпливу між конкурентоспроможністю робочої сили та забезпеченням соціальної безпеки, оскільки дотепер недостатньо дослідженими залишаються окремі аспекти трансформації взаємодії між цими поняттями.

II. Постановка завдання. Метою дослідження є дослідження специфіки взаємодії між конкурентоспроможністю робочої сили та забезпеченням соціальної безпеки, визначення напрямів підвищення конкурентоспроможності робочої сили з урахуванням можливостей забезпечення соціальної безпеки.

Повільні темпи структурних реформ, значні соціально-економічні та людські втрати в результаті анексії АР Крим та збройного конфлікту на Донбасі, збереження значних масштабів тіньової економіки, утримання сировинно-ресурсної орієнтації моделі розвитку економіки, залежної від змін зовнішньоекономічної кон'юнктури, значно посилюють ризики забезпечення економічної, соціальної, гуманітарної безпеки для України. В сучасних умовах пріоритетного значення для забезпечення соціальної безпеки країни набуває питання збереження та розвитку трудового потенціалу, що, відповідно, потребує визначення найбільш важливих чинників впливу на результативність цього процесу.

Поліпшенню якості трудового потенціалу країни може сприяти підвищення конкуренто-

спроможності робочої сили як важливої передумови забезпечення реалізації конкурентних можливостей економіки. При цьому зростання конкурентоспроможності робочої сили може бути досягнуто на основі створення умов для поширення здорового способу життя, забезпечення гідної праці, отримання якісної освіти, реалізації інноваційних ресурсів розвитку економіки.

Згідно "Human Development Report 2016", нерівність у доступі до сучасної високоякісної освіти, медичного обслуговування та інших послуг значно обмежує здатність окремих людей розвивати свій потенціал [3]. Відповідно, це формує суттєві загрози соціальній безпеці, яка передбачає необхідність забезпечення гідного та якісного рівня життя населення незалежно від віку, статі, рівня доходів, сприяння розвитку людського капіталу як найважливішої складової економічного потенціалу країни з боку держави [4].

III. Результати. Місце країни у рейтингу геополітичної конкуренції в сучасних умовах визначається можливостями економіки до генерації високої інноваційної активності, використанням сучасних технологій, ефективністю ринку праці, розвиненістю систем освіти, охорони здоров'я. Експерти „Звіту про глобаль-

ну конкурентоспроможність" World Economic Forum, з урахуванням найбільш впливових на рівень конкурентоспроможності національної економіки (у контексті розвитку робочої сили) чинників, визначають рейтинг країн. При цьому найбільш суттєво на динаміку змін конкурентоспроможності робочої сили впливають демографічні, економічні, технологічні, освітньо-професійні, соціальні чинники, які, відповідно, проявляються через якість макроекономічного середовища, стан охорони здоров'я, початкової та вищої освіти, професійної підготовки, ефективність ринку праці, технологічну готовність країни, поширеність інновацій (рис. 1).

Серед найбільш впливових демографічних чинників впливу на конкурентоспроможність робочої сили необхідно відзначити, передусім, низький показник очікуваної тривалості життя, утримання високого рівня смертності чоловіків працездатного віку. Зокрема, очікувана тривалість життя чоловіків при досягненні віку 20 років у 2013 році становила 47,9 роки, порівняно з 61,1 роками у Швейцарії, 60,5 роками у Швеції, 58,5 роками у Німеччині, 53,7 роками у Польщі, 52,8 роками в Угорщині [5, 100]. Це відбувається на тлі утримання невисокого індикатора дітородної активності – су-

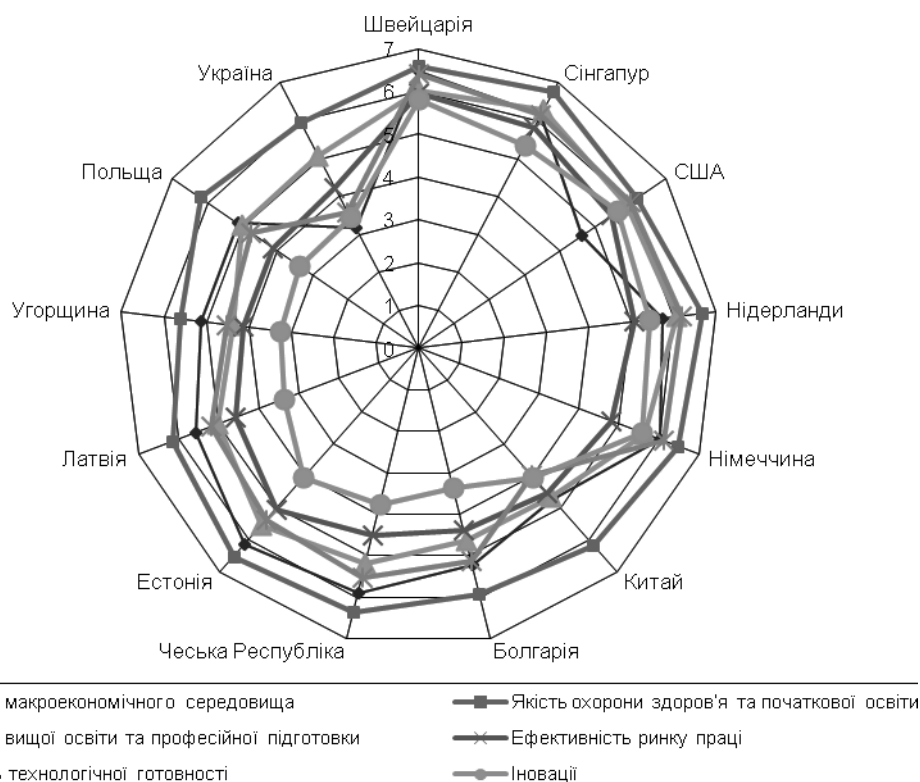


Рис. 1. Рейтинги конкурентоспроможності країн (у контексті розвитку робочої сили)
Джерело: [7]

марного показника народжуваності, навіть незважаючи на певне його зростання у 2012-2013 рр. (1,53-1,51 дітей) внаслідок вступу у дітородний вік покоління, народжених у роки „бебі-буму” та запровадження ряду пронаталістських заходів [6].

Суттєвим чиним на конкурентоспроможність робочої сили та стан соціальної безпеки країни впливав незадовільний стан розвитку інфраструктури охорони здоров'я, поширеність інфекційних та соціальних хвороб (туберкульоз, СНІД), недостатня якість профілактики цих хвороб. За оціночними даними „Українського центру контролю за соціально небезпечними хворобами МОЗ України”, на початок 2016 року в Україні мешкало 220 000 ВІЛ-інфікованих (один з найвищих показників ВІЛ-інфекції в Європі) [8]. Також останнім часом спостерігається зниження доступності медичної допомоги, обумовлене високою вартістю ліків, послуг охорони здоров'я. За даними Національної доповіді 2017 „Цілі сталого розвитку. Україна”, майже 24% домогосподарств не мали можливості придбати необхідні, але дорогі ліки [9]. Не менш серйозним викликом забезпечення соціальної безпеки країни залишається збереження значних обсягів робочих місць із шкідливими умовами праці, що також впливає на конкурентоспроможність робочої сили.

Економічні чинники також значно впливають на динаміку конкурентоспроможності робочої сили, оскільки можливості її підвищення залежать від реалізації економічного потенціалу, ефективності структурних реформ, розвиненості бізнес-середовища в країні. Важливим ресурсом забезпечення необхідного рівня економічного розвитку країни виступає рівень інноваційної активності економіки (у 2015 р. інноваційною діяльністю займалося 17,3% промислових підприємств з середньою кількістю працівників 50 осіб і більше) [10]. Невисока результативність інноваційної діяльності зумовлена повільними темпами структурних перетворень, нагромадженому економічному потенціалу. За рейтинговою оцінкою агентства Bloomberg, Україна посідає 41 місце серед найбільш інноваційних економік, за показниками продуктивності [11].

В умовах орієнтованості економіки на використання дешевої робочої сили та природних ресурсів, відсутність конкуренції та стимулів до оновлення виштовхує інновації, гальмує перехід економіки на інноваційний шлях роз-

витку. Забезпечення інноваційності економіки можливе за умов наявності конкурентоспроможної робочої сили, здатної обслуговувати інновації. Експерти World Economic Forum відзначають, що Україна значно відстає від економічно розвинених країн за рівнем здатності економіки до інновацій (4,36 бали у 2016/2017 рр., порівняно з 6,12 у Швейцарії, 5,93 балами США, 5,74 балами у Німеччині). Суттєвим залишається розрив між Україною та країнами – лідерами конкурентоспроможності за рівнем технологічної готовності. Зокрема, за наявністю новітніх технологій Україна характеризується 4,31 балами, порівняно з 6,54 балами у США, 6,44 балами у Швейцарії, 6,32 балами у Німеччині. Також значно відстає Україна за обсягами прямих іноземних інвестицій і передачі технологій (3,65 бали, тоді як Сінгапур досяг відмітки 5,92 бали, Швейцарія – 5,35 балів, Німеччина – 5,29 балів) [7].

В умовах глобалізаційних змін забезпечення гідної праці як важливої передумови досягнення соціальної безпеки можливо за рахунок впровадження прогресивних технологій, які трансформуються у підвищення продуктивності праці. Значно актуалізується проблема забезпечення взаємозв'язку конкурентоспроможності з продуктивністю економіки як джерела підвищення національних стандартів життя. Досліджуючи рейтинг країн за показниками продуктивності економіки (з позицій забезпечення конкурентоспроможності робочої сили) у 2016/2017 рр., експерти World Economic Forum відзначили недостатньо сприятливу ситуацію в Україні щодо забезпечення співвідношення між оплатою праці та продуктивністю (4,4 бали з 7 можливих), гнучкості встановлення заробітної плати (4,86 бали), впливу оподаткування на мотивацію до праці (2,99 бали з 7 можливих), існуючої практики найму та вивільнення робочої сили (4,0 бали), рівня розвиненості соціального партнерства (4,19 бали) [7]. Це відставання від країн-лідерів суттєво впливає на рівень соціальної безпеки в Україні, обмежуючи можливості забезпечення гідної праці та гальмуючи процес підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Забезпечення пропорційності змін оплати праці, приведення її у відповідність до змін продуктивності праці виступає необхідною передумовою зростання конкурентоспроможності робочої сили та забезпечення соціальної безпеки країни. Однак внаслідок деформацій в системі оплати праці, надмірної соціалізації

політики доходів може значно ослабитися мотивація до підвищення продуктивності праці, рівня освіти та майстерності, втрата заробітною платою стимулюючої та відтворювальної функцій. Нерозвиненість ринкової складової доходів (прибутків від підприємницької діяльності, від операцій з нерухомістю та цінними паперами) також гальмує дію матеріальних чинників зростання конкурентоспроможності робочої сили.

Конкурентоспроможність робочої сили також залежить від рівня освіти населення, що виступає невід'ємною складовою людського розвитку. Утримання високого освітнього рівня населення можливе в результаті забезпечення високої якості освітніх послуг, збереження високими якісних показників функціонування освітньої системи. За якістю освіти Україна займає достатньо стабільні позиції: 4,04 бали, порівняно з 6,16 балами Швейцарії, 5,88 балами Сінгапуру, 5,43 балами Німеччини. Також сприятливо залишається ситуація за якістю викладання математики і точних наук (4,82 бали в Україні, порівняно з 6,39 балами у Сінгапурі) [7].

Разом з тим, однією з найважливіших передумов підвищення конкурентоспроможності робочої сили залишається не тільки якість системи освіти, але й можливість систематичного підвищення рівня кваліфікації. Насамперед, це може бути забезпечено наявністю професійного менеджменту та високою якістю підготовки менеджменту, за якими Україна значно відстає від країн-інноваторів.

Загалом, усі вищезазначені чинники свідчать, що в сучасних умовах саме значні обсяги інвестицій у нові технології, покращення якості робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності виступають економічним підґрунтям забезпечення сталого економічного зростання економіки, та загалом сприяють забезпеченню соціальної безпеки країни.

IV. Висновки. Підвищення рівня конкурентоспроможності країни безпосередньо залежить від темпів створення організаційно-економічних передумов для становлення „економіки знань”, яка формує передумови для розвитку інформаційних технологій, поліпшення якості людського капіталу. Відповідно, це обумовлює необхідність визначення напрямів мінімізації загроз зниження рівня соціальної безпеки держави. Серед найбільш важливих напрямів підвищення ефективності державної політики щодо підтримання високого рівня

конкурентоспроможності робочої сили з урахуванням можливостей забезпечення соціальної безпеки, слід відзначити наступні: проведення дієвих структурних реформ в економіці, забезпечення пріоритетів інноваційного розвитку, покращення системи охорони здоров'я, скорочення бідності та подолання нерівності, посилення соціальної відповідальності та ефективності соціального діалогу.

Література

1. Семикіна М. В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М. В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 94 – 103
2. Соціальна безпека: сутність та вимір. наук. доп. / О. П. Коваль. – К.: НІСД, 2016. – 34 с. // [Електр. ресурс]. – Режим доступу: // http://www.niss.gov.ua/public/File/2016_nauk_anal_rozrob/social_bezpeka.pdf
3. Human Development Report. 2016 // [Electronic resource] – Mode of access: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2016_report_russian_web.pdf
4. Методичні рекомендації щодо розрахунку рівня економічної безпеки України, затверджені наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України № 1277 від 29.10.2013 р. [Електр. ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=cf1a6236-2e54-49b5-9d46-894a4bcdf481>
5. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. моногр. / за ред. Е. М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К., 2016. – 328 с.
6. Населення України. Народжуваність в Україні у контексті суспільно-трансформаційних процесів. – Київ: АДЕФ-Україна, 2008. – 288 с.
7. The Global Competitiveness Report 2016-2017 [Electronic resource]. – Available at: <http://www.weforum.org>
8. Інформаційний бюлетень № 45 „ВІЛ-інфекція в Україні”. ДУ „Український центр контролю за соціально небезпечними хворобами МОЗ України”. 2016 рік
9. Національна доповідь 2017 „Цілі сталого розвитку. Україна” [Електр. ресурс]. – Режим доступу: // http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf
10. Інноваційна діяльність промислових підприємств у 2015 році (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополь та частини зони проведення антитерористичної операції): експрес-випуск від 14.04.2016 №99/0/05.Звн-16) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2016/06/138w.zip>
11. Jamrisko M. There Are the World's Most Innovative Economies / M. Jamrisko, L. Wei [Electronic resource]. Available at: <http://www.bloomberg.com/news/articles/2016-01-19> – (Accessed 27 July 2016)

References

1. Semykina M. V. (2008) Konkurenciya i konkurentospromozhnist' na ryнку praci: metodologiya vyznachennya / M.V. Semykina (Competition and Competitiveness in the Labour Market: Methodology for Determining) // Demografiya ta social'na ekonomika – 2008. – № 2. – С. 94–103.

2. Social`na bezpeka: sutnist` ta vy`mir (Social Security: Essence and Measurement) – Nauk. dop. / O. P. Koval` – K.: NISD, 2016. – [Electronic resource] – Mode of access: http://www.niss.gov.ua/public/File/2016_nauk_anal_rozrob/social_bepek.pdf

3. Human Development Report. 2016 // [Electronic resource] – Mode of access: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2016_report_russian_web.pdf

4. Metody`chni rekomendaciyi shhodo rozrakhunku rivnya ekonomichnoyi bezpeky` Ukrayiny`, zatverdzeni nakazom Ministerstva ekonomichnogo rozvy`tku i torzivli Ukrayiny` # 1277 from 29/10/2013 (Methodical recommendations for calculating the level of economic security of Ukraine, approved by the order of the Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine) – [Electronic resource] – Mode of access: // <http://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=cfla6236-2e54-49b5-9d46-894a4bcd481>

5. Lyuds`ky`j rozvy`tok v Ukrayini. Innovacijni vy`dy` zajnyatosti ta perspekty`vy` yix rozvy`tku (Human Development in Ukraine. Innovative Types of Employment and Prospects of their Development): kol. monogr. / za red. E.M. Libanovoyi; In-t demografiyi ta social`ny`x doslidzhen` im. M.V. Ptuhy` NAN Ukrayiny`. – K., 2016. – 328 s.

6. Naseleння Ukrayiny`. Narodzhuvanist` v Ukrayini u konteksti suspil`no-transformacijny`x procesiv (The population of Ukraine. Fertility in Ukraine in the context of social transformation processes). – K: ADEF-Ukrayini, 2008. – 288 s.

7. The Global Competitiveness Report 2016-2017 [Electronic resource]. – Available at: <http://www.weforum.org>

8. Informacijny`j byuletен` # 45 „VIL-infekciya v Ukrayini”. (Informational Bulletin. HIV infection in Ukraine) DU „Ukrayins`ky`j centr kontrolyu za social`no nebezpechny`my` xvorobamy` MOZ Ukrayiny`”. 2016

9. Nacional`na dopovid` 2017 „Cili stalogo rozvy`tku. Ukrayina” (National Baseline Report 2017 “Sustainable Development Goals: Ukraine”) [Electronic resource]. – Available at: // http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf

10. Innovacijna diyal`nist` promy`slovy`x pidpry`yemstv u 2015 roci (bez uraxuvannya ty`mchasovo okupovanoj tery`torijy Avtonomnoyi Respubliky` Kry`m, m. Sevastopol` ta chasty`ny` zony` provedennya anty`terory`sty`chnoj operaciyi): (Innovative activity of industrial enterprises in 2015 (without taking into account the temporarily occupied territory of the Autonomous Republic of Crimea, Sevastopol and parts of the zone of the anti-terrorist operation). Ekspresy`v`pusk vid 14.04.2016 №99/0//05.3вн-16 [Electronic resource]. – Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2016/06/138w.zip>

11. Jamrisko M. There Are the World's Most Innovative Economies / M. Jamrisko, L. Wei [Electronic resource]. Available at: <http://www.bloomberg.com/news/articles/2016-01-19> – (Accessed 27 July 2016).

УДК 314.743

Смутчак З. В.

ОСОБЛИВОСТІ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ ПЕРЕМІЩЕННЯ ТРУДОВИХ ПОТОКІВ ЗА МЕЖІ УКРАЇНИ

У статті розглядається трудова еміграція, як різновид еміграції трудових ресурсів потенціалу України. Увага приділена особливостям еміграційних процесів в Україні, а саме аналізу залежностей між чинниками впливу

на еміграцію та кількістю осіб, що виїхали за межі країни.

Ключові слова: міграція, переміщення людських ресурсів, трудова еміграція, емігрант, трудовий потенціал

Smutchak Z. V.

THE PECULIARITIES OF INTENSIFICATION OF THE MOVEMENT OF LABOUR FLOWS BEYOND UKRAINE

The article deals with labour emigration, as a kind of emigration of labour resource potential of Ukraine. Attention is paid to the peculiarities of emigratory processes in Ukraine, namely the analysis of dependencies between factors of influence on emigration and the number of people who left the country.

Key words: migration, movement of human resources, labour emigration, emigrant, labour potential.

Вступ. Сьогодні, домінуючою тенденцією у міжнародних відносинах є глобалізація, одним з проявів якої виступає міжнародна еміграція робочої сили. Важливість дослідження еміграційних процесів, їх причин та мотивів зумовлена також стрімким зростанням обсягів, нарощуванням інтенсивності, вагомих впливом на економічний та соціальний розвиток країн. Особливе місце еміграції робочої сили в сучасних умовах визначається насамперед високою динамікою, швидким реагуванням на

зміни у суспільстві та економіці. Все більшого поширення і значення набуває переміщення людських ресурсів, зумовлене соціально-економічними, військовими, етнічними та релігійними чинниками. Швидке зростання масштабів міжнародної еміграції, залучення до неї значних обсягів трудових ресурсів робить актуальним дослідження міжнародної еміграції робочої сили як однієї з форм світових господарських зв'язків та її впливу на світове господарство.

Сьогодні трудова еміграція виступає своєрідним каталізатором цього процесу, адже вона є одночасно причиною (консолідації культур, релігій) та наслідком («стирання кордонів» між етносами, державами) глобалізації. Однак, українська трудова еміграція не є явищем, пов'язаним лише із світовими тенденціями. Особливістю мотивації до переселення наших громадян на нові місця проживання та працевлаштування за кордоном є кризові економічні чинники всередині держави.

Постановка завдання. Дослідження даної теми продиктоване низкою серйозних змін у соціальному, політичному та економічному житті України. Після набуття Україною незалежності одним із здобутків демократизації суспільного життя стало усунення обмежень на перетин державного кордону, забезпечення вільного пересування громадян.

Питання трудової еміграції громадян України за кордон є проблемою державного рівня. Тема українських заробітчан активно обговорюється в пресі та на телебаченні, привертаючи увагу всього суспільства. Мільйони трудових емігрантів з України, більшість з яких працює в Росії, країнах Західної Європи та Північної Америки, змушують державу по-новому усвідомити важливість проблеми захисту прав та свобод її громадян. Сьогодні більшість наших співвітчизників перебуває за кордоном у статусі нелегальних трудових емігрантів і належить до найбільш дискримінованої та захищеної категорії іноземців. У зв'язку з цим, зростає кількість звернень до органів державної влади України від громадян, які потрапляють у складні ситуації за кордоном, з проханням надати їм допомогу та захистити. Ця важлива проблема підкреслюється масштабами та тенденціями трудової еміграції з України.

Результати. Стрімкі еміграційні потоки в Україні пояснюються складним соціально-економічним становищем, бідністю, неможливістю реалізувати себе на Батьківщині. Звідси

впливає, що велика кількість чоловіків, а в більшості жінок неспроможні прогнати та утримати сім'ю, надати дітям належну освіту, яка в нас теж потребує великих коштів, допомогти літнім батькам. Саме такі обставини змушують наших співвітчизників залишати свою країну, свою рідну домівку щоб заробити певні кошти, але не кожен замислюється, які труднощі очікують на чужині. На початку 1990-х рр. трудова еміграція розгорталася у формі масових виїздів до сусідніх країн з дешевими товарами вітчизняного виробництва з метою придбання предметів широкого вжитку. Свого піку виїзд на роботу за кордон досяг на межі тисячоліть. У наступні роки, що відзначалися певним поживленням економіки України, виїзд на заробітки чисельно стабілізувався і почав поступово зменшуватися.

Згідно з даними соціологічного опитування Інституту Горшеніна (квітень 2016 року), понад 40% економічно активних українців віком від 18 до 29 років готові виїхати з України заради більш оплачуваної роботи та кар'єрних перспектив. За даними опитування компанії GfK Ukraine, 8% громадян України (а це близько 3 млн. осіб) найближчим часом будують плани щодо трудової міграції за кордон. До прикладу, 5 років тому ця кількість була більш ніж удвічі меншою – 1,2 млн. осіб. Однак за статистикою від'їжджає лише кожен восьмий серед тих, хто має такий намір.

В останні десятиліття Україна була ареною активних еміграційних процесів. За оцінкою Світового банку країна входить до п'ятірки найбільших постачальників емігрантів у світі, поступаючись лише Мексиці, Індії, Китаю та Росії. За даними статистики, у 2012 році за межі України виїхало 14517 громадян народжених на території України. А вже в 2014 році кількість людей, які виїхали закордон становить 51991 осіб. За даними статистики на 2014 рік – поза територією України проживають 8,6 млн. громадян України. З кожним роком даний показник зростає, що збільшує чисельність українців, які працюють за кордоном тимчасово та на постійній основі, використовуючи свої знання та навички на благо інших країн. За даними Державної служби статистики України кількість емігрантів порівняно з 2009 р. по 2010 р. зменшилась від 19470 до 14677 осіб. З 2010 по 2012 рр. кількість людей, які емігрували за межі України, майже не змінювалась. Проте у 2013 та 2014 рр. можна спостерігати стрімке збільшення населення, яке емігрувало:

від 14517 осіб у 2012 році до 51991 осіб у 2014 році. Варто зазначити, що станом на 2015 рік кількість іммігрантів та емігрантів практично зрівнялись (рис. 1).

ттю іммігрантів є досить сильною, коефіцієнт кореляції становить $r=0,66$. Коефіцієнт достовірності складає 95 %. Так як кожен працівник (а особливо фахівці у своїй справі) бажають

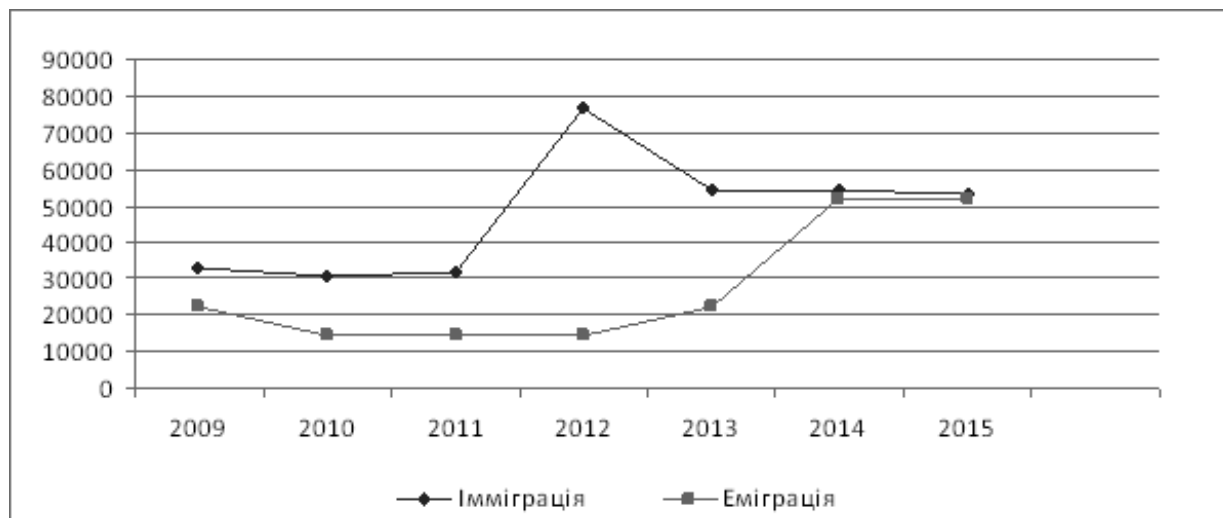


Рис.1. Міграційний рух населення України складено з використанням джерела [3]

Гендерний розподіл українських трудових емігрантів наступний: чоловіки – 66 % та жінки – 34 %. За віковими групами трудові емігранти розподіляються наступним чином. Близько чверті – емігранти віком 40-49 років, п'яту частину становлять емігранти віком 30 - 34 роки, по 15 % припадає на групи віком 25 - 29, 35 - 39 та 50 - 59 років. Таким чином середній вік становить 37 років. 65 % трудових емігрантів мають повну вищу освіту, 30 % базову або неповну вищу освіту [1].

Причини для трудової еміграції є різні і залежать від особливостей соціально-економічного розвитку регіону, клімату, матеріальної забезпеченості населення, наявності певних соціальних пільг, заборгованості по заробітній платі, народжуваності, політичної ситуації тощо. Кореляція (рис. 2) підтверджує, що працівники не задоволені заробітною платнею, саме тому виїжджають за межі країни. Залежність між заробітною платою та кількіс-

мати високу оплату своєї праці, враховуючи ті посадові обов'язки, які вони виконують. Незадоволеність заробітною платнею спонукає людей до виїзду закордон, де їм пропонують кращі умови праці та вищу, в еквівалентному значенні, оплату праці. Це підтверджується рівнянням регресії: $y = -10285,861 + 12,0159 \cdot x_1$, де x_1 – заробітна плата 1 працівника.

Заборгованість із заробітної плати має досить суттєвий вплив на бажання працівників шукати роботу у іншій країні. Дане рівняння кореляційного зв'язку підтверджує залежність між заборгованістю по заробітній платі та кількістю людей, які виїхали за кордон: $y = 22920,9853 + 19,2422 \cdot x_2$, де x_2 – заборгованість по заробітній платні працівників (рис. 3).

Коефіцієнт кореляції за даними показниками складає $r=0,518$. Це свідчить про те, що чим довше не виплачується заробітна плата, тим більше виїжджаючих громадян, які працюють в інших країнах, де мають змогу отримувати постійну та вчасну заробітну платню.

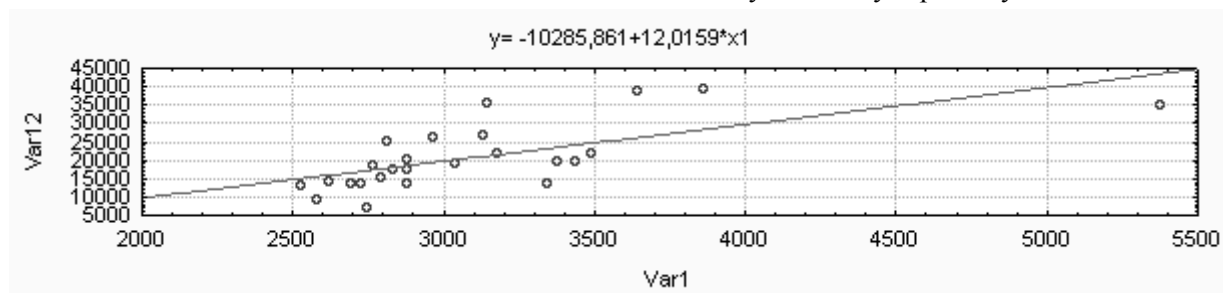


Рис.2. Кореляційне поле залежності кількості людей, які виїхали за кордон від рівня заробітної плати (за областями України) складено з використанням джерела [3]

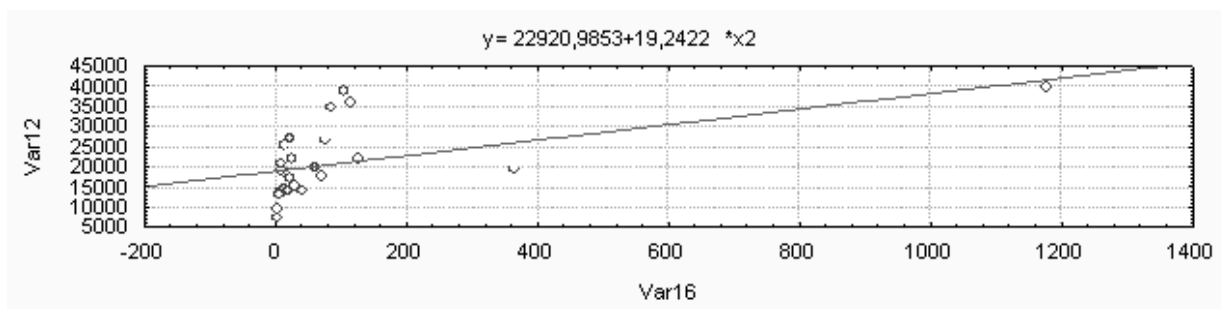


Рис 3. Кореляційне поле залежності кількості людей, які виїхали за кордон від заборгованості по заробітній платі (за областями України) складено з використанням джерела [3]

Трудова еміграція, негативно впливає на соціально-економічний розвиток України, так як зменшується кількість кваліфікованих працівників. Слід зауважити, що еміграція некваліфікованих робітників дозволяє знизити рівень безробіття і скоротити пов'язані з ними витрати. Частина емігрантів отримує за кордоном освіту, додаткову професійну підготовку, цінний досвід роботи. Спостерігається зростання рівня кваліфікації робітників, які виїжджають в інші країни з метою працевлаштування, оскільки за кордоном емігранти залучаються до передових технологій, стандартів трудової дисципліни і організації виробництва. Але така ситуація не завжди має місце, тому що трудові емігранти з України, це найчастіше, освічені люди, з вищою освітою, які виконують за кордоном далеко не престижну, але більш високооплачувану роботу, ніж роботу за фахом у себе на батьківщині. У такому

яка експортує робочу силу, часто погіршується ситуація на ринку праці, знижується її інтелектуальний потенціал. Найпопулярніші сфери працевлаштування українських трудових емігрантів представлені на рис. 4.

Варто зазначити, що трудові емігранти поділяються на: кваліфікованих фахівців та не кваліфікованих. В свою чергу кваліфіковані працівники поділяються на тих хто працює за кордоном за професією та тих хто працює не за фахом.

На основі статистичних даних було проведено аналіз залежностей між кількістю студентів навчальних закладів I-II ступенів до кількості людей, які виїхали за кордон та між кількістю студентів ВНЗ та кількістю громадян, які емігрували. Істотний кореляційний зв'язок було виявлено між кількістю студентів ВНЗ та кількістю людей, які виїхали за кордон (рис.

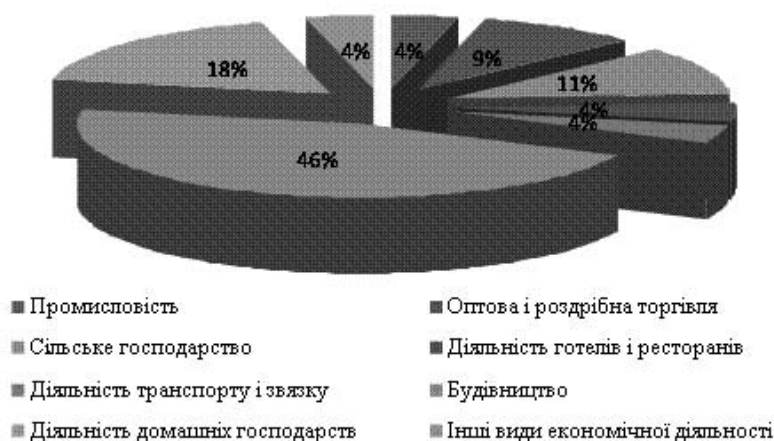
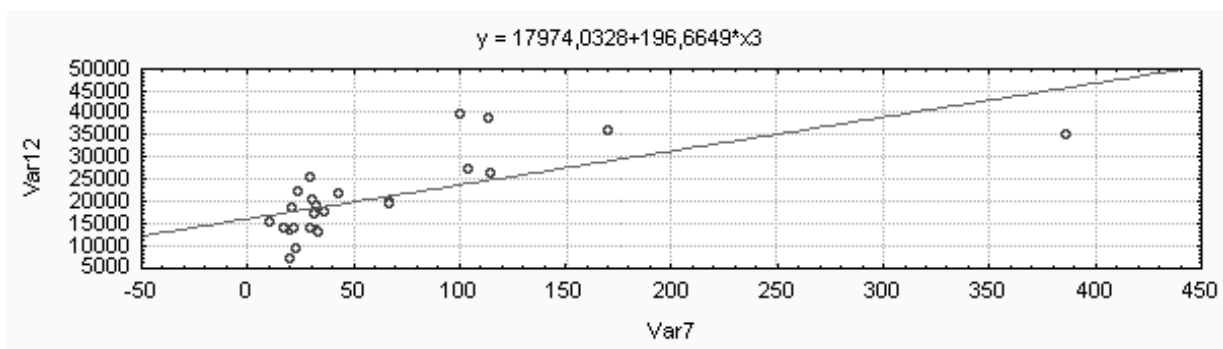


Рис. 4. Основні сфери зайнятості працівників-емігрантів у 2009-2015 рр. складено з використанням джерела [4]

випадку відбувається їх повна декваліфікація. Щодо негативних наслідків трудової еміграції, то вони більшою мірою впливають на соціально-економічний розвиток країни – експортера робочої сили. Суть полягає в тому, що в країні,

5.). Коефіцієнт кореляції становить $r=0,682$.



Примітка: x3 – кількість студентів ВНЗ

Рис 5. Кореляційне поле залежності кількості людей, які виїхали за кордон від кількості студентів ВНЗ (дані за областями України) складено з використанням джерела [3]

Національна економіка країни-експортера робочої сили, а саме України, втрачає найбільш і, як правило, найконкурентоспроможнішу частину працездатного населення. За кордон, з метою працевлаштування виїжджають, в основному, молоді люди з досить високим рівнем освіти. Внаслідок цього відбувається зміна структури трудових ресурсів

Потоки трудових емігрантів спрямовані в основному до сусідніх країн – Російська федерація (43 %), Польща (14 %), Чеська республіка (13 %), та до країн з привабливішими умовами – Італія (13 %), Іспанія (5 %), Німеччина (2 %). Причому до Росії та Чеської республіки виїздять в основному чоловіки, де вони працюють на будівництві, тоді як серед тих, хто емігрує до Італії та Угорщини переважають жінки, де вони працюють відповідно в якості домашньої прислуги та у сільському господарстві.

На початок 2014 року, за даними державної служби статистики, за кордоном перебувало понад 7 млн. наших громадян. Основна їх кількість працює у країнах Європи та Америки: в Аргентині – 100 тис., Бразилії – 150, Великій Британії – 70. Греції 200, Ізраїлі – 150, Іспанії – 400, Італії – понад 500, Канаді – 150, Росії – 3 млн., Туреччині – 30, Чехії – 400 тис. чол. З усіх громадян України, які мешкають за кордоном, владою країн перебування легалізовано близько 500 тис. Решта перебувають там нелегально, що зменшує можливість їх підрачування (рис. 6).

Один з вагомих критеріїв, який впливає на рішення про еміграцію в іншу країну є наявність і рівень соціального захисту. У кожній країні є свої норми соціального забезпечення. Найчастіше розвинені країни, за стійкою економікою мають високий рівень соціального

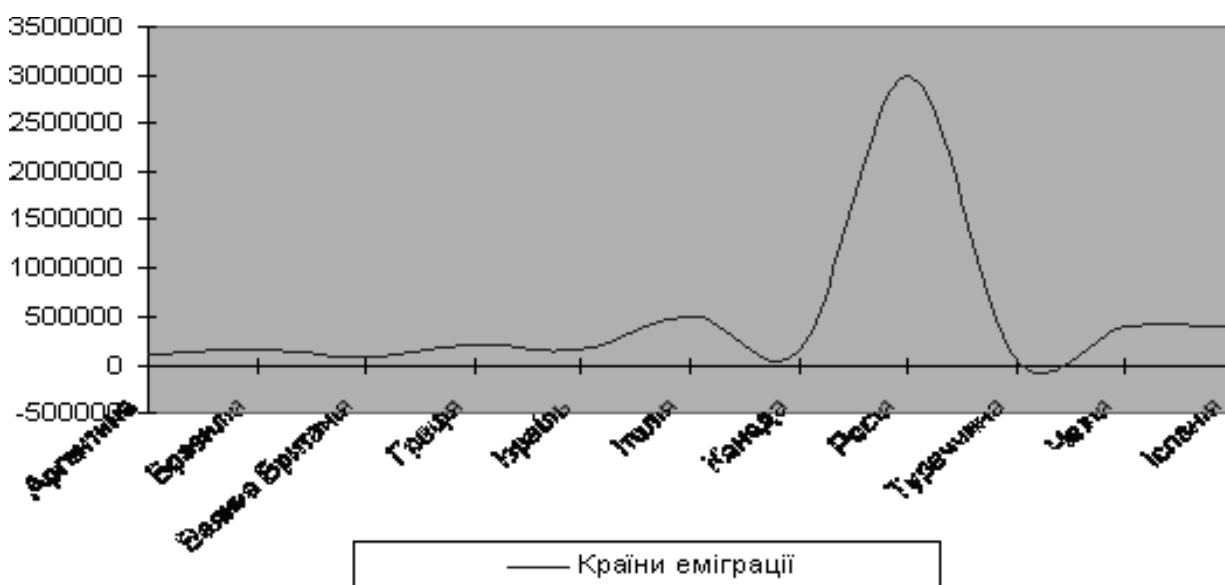


Рис 6. Кількість емігрантів з України в країнах Європи та Америки складено з використанням джерела [1]

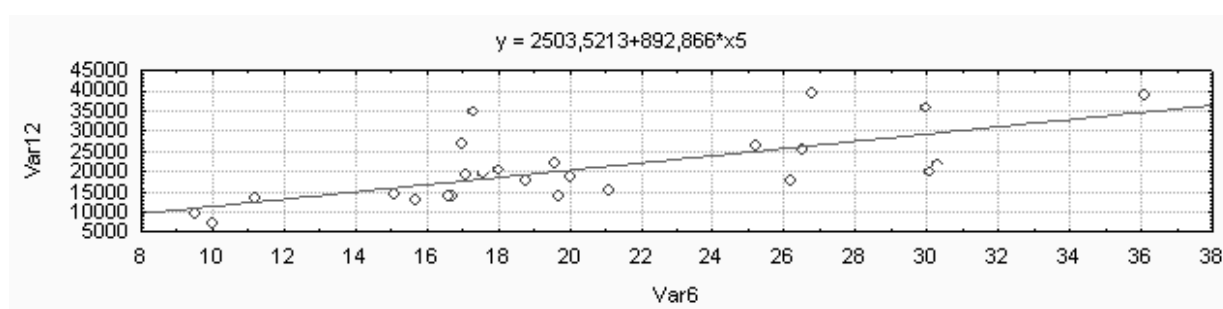
захисту, саме такі країни є пріоритетними для емігрантів. В Україні не достатній рівень соціального забезпечення, саме тому це є одним з поштовхів до трудової еміграції.

Коефіцієнт кореляції складає $r=0,715$ з коефіцієнтом достовірності 95 %.

Найвагомішим показником, який впливає на еміграційні процеси є рівень безробіття в країні. Щороку в Україні випускають мінімально 1438 тис. кваліфікованих робітників, які подаються на ринок праці в пошуках робочих місць. Нажаль кількість робочих місць в країні не збільшується, а з особливим станом в Україні з 2014 року – навіть зменшується, отже рівень безробіття невідомо зростає. За даними Державної служби статистики в Україні на 2014 рік, в Україні – 512,2 тис. безробітних. Коефіцієнт кореляційної залежності між кількістю людей, які виїхали за кордон до кількості безробітних становить $r=0,687$. Наочно побачити як впливає рівень безробіття на кількість емігрантів можна побачити на рис. 7.

які мають досвід роботи за своєю спеціальністю але не мають кар'єрного зросту і збільшення заробітної плати. Такі люди маючи пропозицію від зарубіжних роботодавців, з вищою заробітною платою, працюють на добробут іншої країни.

Також істотний кореляційний зв'язок, за даними аналізу проведеного авторами, було виявлено між кількістю людей, які виїхали за кордон і витратами на професійне навчання на одного штатного працівника. Коефіцієнт кореляції становить $r=0,637$. Це означає, що в Україні приділяють мало уваги професійному навчанню, що зменшує рівень розвитку спеціалістів. Періодичність підвищення кваліфікації в Україні становить 1 раз на 10 років, в той час як в розвинених країнах підвищення кваліфікації проводять 1 раз на 3 роки. Така статистика вказує на те, що потрібно змінити відношення нашого уряду до професійного навчання працівників так як це дозволить збільшити кількість спеціалістів, дозволить молоді швидше розвиватися у свої професії та змен-



Примітка: x5 – кількість безробітних

Рис 7. Кореляційне поле залежності кількості людей, які виїхали за кордон від кількості безробітних (дані за областями України) складено з використанням джерел [3]

Високий рівень безробіття в країні зумовлений більше об'єктивними причинами, тобто тими економічними законами, на дію яких людина майже не може впливати. Здобуття незалежності, перехід від планової економіки до ринкової, швидкість темпів проходження країною шляху розвитку від адміністративно-командної системи до демократії, спад економіки, застарілість основних фондів, шалений темп науково-технічного прогресу, економічні реформи і т.д.

Саме через високий рівень безробіття в Україні кожного року країна втрачає висококваліфікованих спеціалістів та робітників. Так як здебільшого трудові емігранти – це молоді люди, які закінчили навчання і не бачать перспектив в Україні або люди середнього віку,

шить кількість бажаючих виїжджати на заробітки в інші країни.

Масштабна трудова еміграція молоді України за кордон є однією з ознак соціально-економічних змін у державі. У структурі робочої сили України сформувався багатомільйонний континент осіб, для яких трудова еміграція є основним видом зайнятості й першорядним джерелом доходів. Тому вирішення цієї проблеми має велике суспільно-політичне та соціальне значення. Трудова еміграція молоді впливає на демографічну, соціальну й економічну ситуацію в Україні. Головними причинами, які змушують українську молодь залишати свої оселі в пошуках кращого життя, є економічні основи. Це, зокрема, низький рівень заробітної плати, значні масштаби безробіття,

нестабільність розвитку української економіки. Трудова еміграція в Україні є результатом незадоволення рівня заробітної плати, заборгованості по заробітній платі, низького рівня соціальної захищеності людей, великої кількості випускників ВНЗ при недостатній кількості робочих місць та високого рівня безробіття в країні. Ці причини щороку збільшують кількість трудових емігрантів, а найчастіше кваліфікованих працівників, які своїми знаннями і вміннями розвивають економіку інших країн.

Становлення України як незалежної держави з власними кордонами та вільним обміном трудовими ресурсами вимагає принципово нового розуміння зовнішньої еміграції. Структурна перебудова економіки, конверсія оборонного комплексу, банкрутство й ліквідація підприємств видобувної й переробної промисловості, об'єктивне, а іноді й штучно викликане припинення виробництва призвели до істотного скорочення сукупного фонду робочого часу та вивільнення різноманітної в регіонально-галузевому й якісно-професійному розрізі робочої сили. Водночас дефіцит державного і більшості регіональних бюджетів, незначна порівняно з іншими країнами частка приватних інвестицій в Україну не дають змоги за короткий час і без зростання соціального напруження у суспільстві перепідготувати й перерозподілити значні обсяги вітчизняної робочої сили. З метою зменшення еміграції робочої сили необхідне провадження системи заходів, які повинні мати чітке внутрішнє і зовнішнє спрямування. До числа перших належать заходи макроекономічної стабілізації та оздоровлення економіки – створення робочих місць, розширення іноземного інвестування тощо. Зовнішні заходи мають забезпечити цивілізовані форми виїзду працівників за кордон та можливість їх вільного повернення з-за кордону, ввезення валюти, а також гарантії нашим співвітчизникам захисту їхніх трудових прав за кордоном.

Висновки. Сучасний світ постає сьогодні як складне полісистемне утворення, що динамічно розвивається. Глобалізація призвела до активізації всіх форм міжнародної взаємодії і зокрема поставила на новий щабель таку форму як еміграція робочої сили, яка виступає важливою складовою міжнародних економічних відносин. Отже, швидка інтенсифікація міжнародних еміграційних процесів, про що свідчать цифри Міжнародної організації праці (у 2013 р. у всьому світі налічувалося 232 млн.

міжнародних емігрантів, а у 1990 р. – 154,2 млн.), разом з урізноманітненням складу еміграції, її характеру та напрямів перетворила це явище на одне з найбільш визначальних для сучасного людства. Хоча переміщення людей були завжди присутні в історії цивілізацій, еміграції ніколи раніше так масштабно не впливали на економіку, політичне та соціальне життя, культурну сферу і країн-реципієнтів, і країн-донорів.

З кожним роком чисельність українських трудових емігрантів збільшується. Україна по праву вважається однією з найбільших країн-донорів трудових ресурсів. Проблема полягає в тому, що в нашій державі не ведеться статистика щодо реальної кількості українських громадян, які працюють за кордоном. Немає також реальних даних щодо обсягів еміграції. Це спотворює картину еміграційних процесів в Україні, унеможливорює ефективно їх регулювання і потребує більшої уваги уряду на цю проблему.

Література

1. Звіт щодо методології організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи – Будапешт, 2013. – С. 98.
2. *Гайдуцький А.* Масштаби потоків еміграційного капіталу в Україну / А. Гайдуцький // Вісник НБУ. – 2013. – №4. – С.11-14.
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL : www.ukrstat.gov.ua
4. Міграційний профіль України 2013 [Електронний ресурс] / Міграційна служба України. – Режим доступу : http://dmsu.gov.ua/images/files/UKR_Migration_%20Profile_2013.pdf
5. *Романюк, М. Д.* Міграційні детермінанти національної безпеки України: теоретико-методологічні та практичні аспекти / М. Д. Романюк // Демографія та соціальна економіка. – 2009. – № 1. – С. 50 – 60.
6. Зовнішні трудові *міграції* населення України / За ред. Е. М. *Лібанової*, О. В. *Позняка*. – К.: РВПС України НАН. України, 2002. – С. 63

References

1. Report on the methodology of organization of the organization and results of the modular sample survey on labour migration in Ukraine (2013) / International Labour Organization. A group of decent work support and the ILO Bureau for the countries of Central and Eastern Europe – Budapest. – P. 98. [in Ukrainian].
2. *Haydutskyi, A.* (2013) *Masshtaby potokiv mihratsiynoho kapitalu v Ukrainu* [The scale of the migratory flows of capital in Ukraine]. *Visnyk NBU – Bulletin of the National Bank of Ukraine*, 4, 11–14. [in Ukrainian].

3. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. Retrieved from: www.ukrstat.gov.ua [in Ukrainian].

4. Migrantsyyny profil Ukrainy (2013) [Migratory profile of Ukraine]. www.dmsu.gov.ua. Retrieved from <http://dmsu.gov.ua/migrantsyinyi-profil/1077-migrantsyinyi-profil> [in Ukrainian].

5. Romanyuk, M. D. (2009) Migrantsyini determinanty natsionalnoyi bezpeky Ukrainy: teoretyko-metodolohich-

ni ta praktychni aspekty [The migratory determinants of national security of Ukraine: theoretical, methodological and practical aspects]. *Demohrafiya ta sotsialna ekonomika – Demography and social economics*, 1, 50 – 60 [in Ukrainian].

6. Libanova E. M. & Poznyak O.V. (2002) *Zovnishni trudovi mihratsiyi naseleण्या Ukrainy [External labour migration of Ukraine]*. – Kyiv: RVPS Ukrainy NAN. [in Ukrainian].

УДК 331:640.4

Оболенцева Л. В., Краснокутська Ю. В.

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ГОСТИННОСТІ

У статті висвітлено питання, які пов'язані з організацією та удосконаленням мотивації персоналу на готельних підприємствах. Проаналізовано діючу систему мотивації на підприємстві, побудовано мотиваційні профілі співробітників готелю та обґрунтовано рекомендації щодо підвищення ефективності

управління мотивацією персоналу на підприємствах гостинності.

Ключові слова: мотивація, персонал, готель, плинність кадрів, стимулювання, мотиваційний профіль

Obolentseva L. V., Krasnokutska I. V.

RESEARCH OF MOTIVATION OF PERSONNEL IN AN ENTERPRISE OF HOSPITALITY

The article is devoted to consideration of questions concerning organization and improvement of motivation of personnel at hotel enterprises. The operating system of motivation is analysed in an enterprise, the motivational types of employees of hotel are built and recommendations are given in relation to increase of efficiency of management motivation of personnel.

Key words: motivation, personnel, hotel, staff turnover, stimulation, motivation profile

Вступ. У сучасних умовах ведення бізнесу та важко передбачуваного і нестабільного ринкового середовища, саме персонал часто стає вирішальним фактором, який і гарантує підприємству виживання та ефективно і довготривале функціонування. Адже на сьогодні надзвичайно важливим стає креативне, продуктивне та віддане ставлення працівника, яке спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства. Все це означає, що така базова функція менеджменту як мотивація праці персоналу, а також створення відповідних умов та спонукання працівників бути зацікавленими в результатах діяльності підпри-

ємства стають нагальними та першочерговими завданнями для керівництва підприємства.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження існуючої системи мотивації на досліджуваному підприємстві гостинності, виявлення ключових проблем та окреслення векторів подальших дій щодо управління мотивацією персоналу на підприємстві гостинності у спосіб, який направлений як на задоволення вимог і очікувань працівників підприємства, так і ефективної роботи персоналу.

Результати. Змістовне дослідження діяльності аналізованого готелю дозволяє виділити низку проблем, однією з яких є плинність кадрів. Так, даний показник має наступні значення: за 2014 рік – 10%, 2015 рік – 16%, 2016 рік – 20%. Отриманні результати говорять про нестабільність у трудовому колективі. Високий рівень плинності кадрів вказує на серйозні недоліки в галузі мотивації персоналу і управлінні підприємством в цілому. Крім прямих загроз для готелю, плинність кадрів також містить приховані небезпеки, однією з яких є демотивуючий вплив. А це доводить, що:

плинність кадрів позначається на продуктивності праці не тільки тих кадрів, які мають

намір йти, але тих, що продовжують працювати;

плинність заважає створювати ефективно працюючу команду, негативно впливає на корпоративну культуру готелю [2].

Щоб контролювати плинність кадрів і зрозуміти, як утримати кращих співробітників, необхідно розібратися у її причинах. Як відомо, плинність кадрів і мотивація мають пряму залежність. Виходячи з цього, основною проблемою, яка призводить до високої плинності найчастіше є незбалансована система мотивації і стимулювання співробітників, а саме: 1) невдоволення співробітників матеріальним заохоченням (всі працівники, які мають одну посаду, отримують однакові оклади незалежно від результату їхньої виробничої діяльності, стажу, кваліфікації та досвіду роботи); 2) відсутня можливість професійного зростання (готель не бере участі в навчанні або підвищенні кваліфікації своїх співробітників); 3) слабка перспектива кар'єрного зростання; 4) не приділяється належної уваги визнанню співробітників та їхніх досягнень; 5) висока інтенсивність праці; 6) організаційна плутанина.

Таким чином, на підприємстві необхідно удосконалювати існуючу систему мотивації

праці персоналу з метою підвищення ефективності і віддачі від працівників готелю.

Варто підкреслити, що мотивація дуже впливає на виконання співробітниками своєї роботи, виробничих обов'язків. Однак між мотивацією і кінцевим результатом діяльності немає однозначної залежності. Це обумовлено тим, що на результати праці впливає безліч інших факторів: кваліфікація та здібності працівника, правильне розуміння ним виконаного завдання, вплив на процес роботи з боку оточення тощо [1]. Тобто, можна класифікувати стимулювання на дві групи [2]: матеріальне стимулювання: заробітна плата, премія, надбавки, додаткові соціальні пільги в готелі відсутні; нематеріальне стимулювання: привітання з днем народження, система адаптації персоналу, залучення співробітників у процес прийняття рішень, просування по службі, відзнаки, формування сприятливого клімату на роботі та інше.

Так, на аналізованому готельному підприємстві використовуються дві системи стимулювання співробітників [3]. Нематеріальне стимулювання представлено на рис. 1.

Моральна мотивація надихає персонал на досягнення високих результатів протягом



Рис. 1. Нематеріальне стимулювання персоналу

тривалого часу та сприяє максимальному розкриттю та реалізації їхнього потенціалу. Вона є важливою складовою для всіх категорій працівників готелю.

За даними відділу кадрів, за останній рік для працівників готелю застосовувалися такі види морального заохочення: похвала з боку керівництва (отримали 35% співробітників), цінні подарунки – 10%, підвищення посади – 10%, 30% колективу мали інші види заохочення, не заохочувалися лише 15% опитаних (рис. 2).

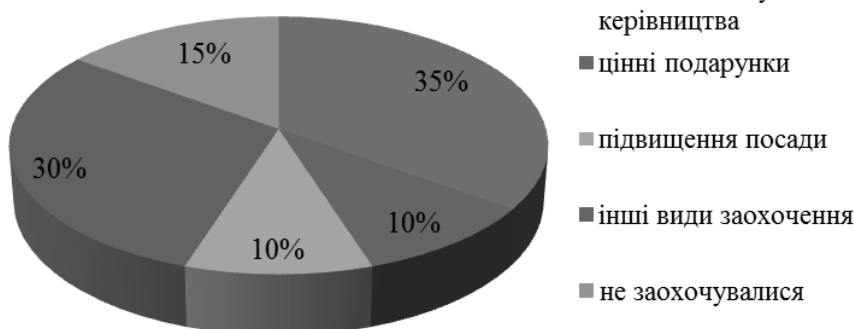


Рис. 2. Види морального заохочення, які використовують на підприємстві

Також в процесі дослідження було з'ясовано, що в готелі не використовуються, але працівники хотіли б, щоб це було реалізовано, такі інструменти нематеріальної мотивації: дошка пошани; конкурси на звання кращого працівника; корпоративні заходи; організація навчання (тренінги, семінари, стажування).

Поряд з нематеріальними стимулами величезну роль відіграє матеріальне стимулювання. Керівництво готельного підприємства розробило систему грошових заохочень, надбавок до заробітної плати, премій. Це стимулює трудову діяльність і сприяє підвищенню прибутку готелю (рис. 3).

В якості основних методів управління в готелі виступає система заробітної плати і преміювання. Керівництво готелю розробило систему грошових заохочень, надбавок до заробітної плати. Заробітна плата співробітників складається з декількох частин. Співробітникам видається опис його посадових обов'язків і їхньої оплати, також вказуються бонуси, доплати за швидкість, кількість обслужених гостей і високий рівень якості виконання роботи.

Заробітна плата співробітників впливає на їхню мотивацію до праці, отже, вона є одним

із інструментів впливу на ефективність праці працівника.

Оплата праці співробітника безпосередньо пов'язана з результатами діяльності в сфері його відповідальності або з результатами діяльності всього готелю.

Матеріальна винагорода стає мотивуючим чинником в тих випадках, коли працівники надають заробітній платі велике значення і коли чітко простежується зв'язок між заробітною платою і результативністю роботи, тобто збільшення продуктивності повинно приводити до збільшення заробітної плати.

Аналізуючи методи мотивації персоналу в готелі, необхідно зазначити, що: 1) преміювання є потрібним для того, щоб зацікавити співробітників до успіху роботи готелю; 2) моральне стимулювання (подяка), його ціль полягає в тому, щоб сформулювати у співробітника переконання, що він є цінним працівником.

В якості матеріального стимулювання в готелі застосовується система преміювання. Встановлено такі види виплат стимулюючого характеру: преміальні виплати за якість обслуговування; за ефективність використання знань; виплати за стаж безперервної роботи, вислугу років; надбавка за напруженість та особливі умови праці.

З метою вивчення та формування мотиваційного профілю співробітників готелю було застосовано тест мотиваційного профілю особистості Ш. Річі і П. Мартіна, який, як відомо, являє собою 12 мотивуючих чинників співробітника, які представляються у вигляді гістограми [4].

Ця методика дозволяє виявити потреби і прагнення працівника, тим самим отримавши уявлення про його мотиваційні чинники. За допомогою даного тесту можна виявити відносно цінність зазначених 12 мотиваторів.

Такими мотиваційними потребами співробітників готелю обрано [4]: 1 – потреба у високій заробітній платі і матеріальній винагороді, бажання мати роботу з хорошим набором пільг і надбавок; 2 – потреба в хороших умовах роботи комфортного навколишнього оточення; 3 – потреба в чіткому структуруванні роботи.

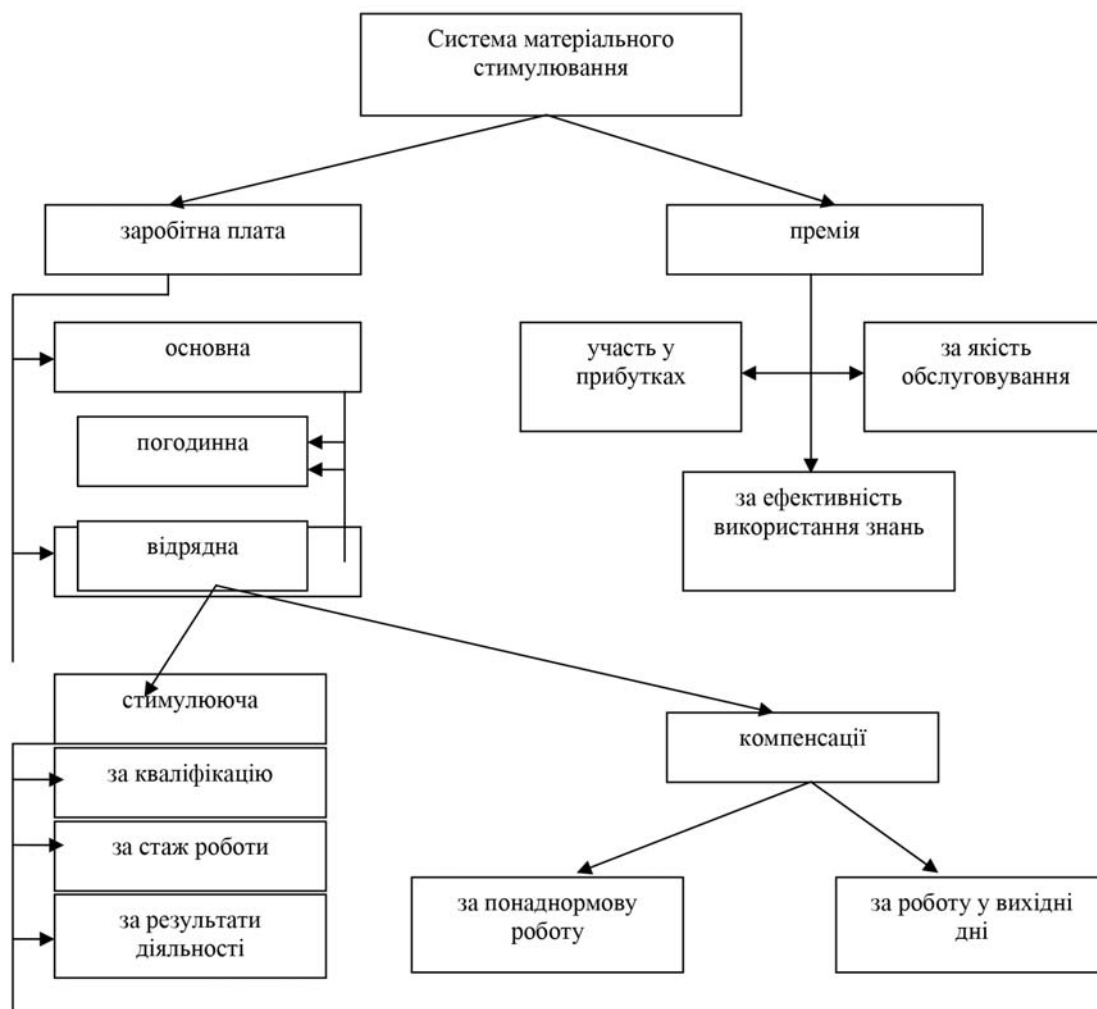


Рис. 3. Система матеріального стимулювання

Наявність зворотного зв'язку і інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба в зниженні невизначеності та встановлення правил виконання роботи; 4 – потреба в соціальних контактах, спілкуванні з широким колом людей, легка ступінь довіри, тісних зв'язків з колегами; 5 – потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини, довірливості; 6 – потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення і успіхи індивідуума; 7 – потреба ставити для себе сміливі складні цілі і досягати їх; це показник потреби слідувати поставленим цілям і бути самомотивованим; 8 – потреба у прагненні керувати іншими; 9 – потреба в різноманітності; прагнення уникати рутини; 10 – потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим працівником, відкритим для нових ідей; 11 – потреба в самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості; 12 – потреба у відчутті затребуваності в цікавій роботі.

В ході дослідження протестовано 35 співробітників готелю, які обіймають різні посади і працюють в різних підрозділах готелю і проаналізовано кожен профіль. В результаті аналізу виявлено, що більшість співробітників особливо чутливі до таких чинників: високий зарібок і матеріальне заохочення, цікава робота, структурування роботи, визнання, умови роботи, самовдосконалення.

На підставі отриманих мотиваційних профілів було складено узагальнений профіль співробітника готелю (рис. 4), і зроблено висновок про те, що вдосконалення системи мотивації персоналу на підприємстві є вкрай необхідним.

Між показниками мотивації і умовами праці існує взаємозв'язок, який сприяє мотивації персоналу. Для оцінки такого взаємозв'язку респондентам було запропоновано оцінити своє ставлення до роботи, проаналізувати наявність позитивних і негативних чинників, відповісти на питання про умови та характер

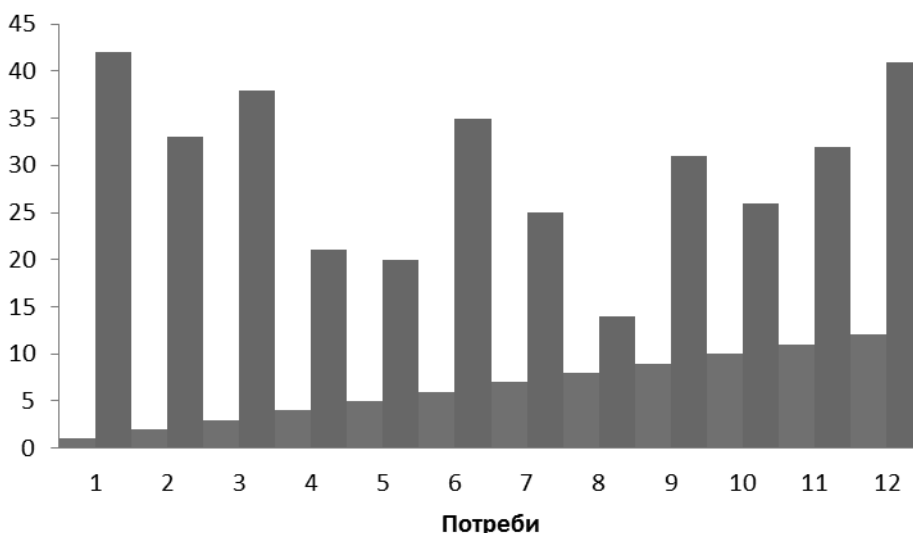


Рис. 4. Груповий мотиваційний профіль співробітників готелю

праці, а також заповнити індивідуальні відомості.

Результати дослідження показали, що на характер, якість і зміст роботи значний вплив мають негативні психологічні фактори. Так, досить часто відчувають негативні психічні стани, такі як стрес, сильне стомлення або дратівливість 3% співробітники 1 групи (керівники і професіонали); 20% 2 групи (фахівці і робітники, технічні службовці і молодший обслуговуючий персонал), та 77% опитаного персоналу, який має прямі контакти із споживачами.

Спільними для всіх респондентів є такі негативні чинники, як збільшення тривалості робочого дня, тривала робота на комп'ютері і одноманітність виконуваних функцій. Крім того, для керівників і професіоналів негативно впливає такий чинник як висока ступінь відповідальності за прийняті рішення (це відзначили 25% з усіх опитаних керівників і професіоналів).

Дослідження також показало, що на мотивацію респондентів впливають наслідки професійних і особистих стресів, загроза втрати роботи, соціальна і правова незахищеність, зростаюча вартість життя. Зростання стомлення, психологічних зривів і емоційної напруженості співробітників викликає зростання їхньої захворюваності, збільшення кількості помилок і погіршення якості роботи.

Кожен співробітник має свою ієрархію потреб, але можна виділити цінності, які є загальними для всієї досліджуваної групи. Наприклад, можливість реалізувати себе на

підприємстві виявилася більш значущою стороною професійної діяльності, ніж прагнення виконувати високооплачувану роботу. Це говорить про те, що відсутність можливості задоволення потреб вищого рівня може сильно знижувати мотивацію персоналу.

За даними проведеного дослідження, задоволеними своєю роботою є 43% керівників і професіоналів, 10% фахівців і робітників, технічних службовців і молодшого обслуговуючого персоналу, і лише 6%, персоналу, який має прямий контакт із споживачами. Слід зазначити, що 30% респондентів відзначають не повну реалізацію своїх здібностей (знань, умінь, навичок), оскільки використовують в роботі менше 50% свого потенціалу.

Крім цього, можна виділити наступні фактори, які негативно впливають на реалізацію здібностей респондентів: відсутність необхідності використовувати в повній мірі інтелектуальні здібності на роботі; відсутність зв'язку між розміром оплати праці, кваліфікацією і професіоналізмом; слабка моральна зацікавленість; низький оклад.

Аналіз задоволеності розміром заробітку показав, що не задоволені ним 47% керівників і професіоналів, 55% фахівців і робітників, технічних службовців і молодшого обслуговуючого персоналу, і 60% співробітників, які мають прямий контакт із споживачами. Причому як основну причину незадоволеності всі респонденти виділяють відсутність зв'язку між одержуваною винагородою і фактичними результатами праці.

Висновки. З проведеного дослідження можна зробити висновок, що мотивування праці співробітників є однією з найважливіших проблем, які стоять перед керівником. Адже в залежності від рівня мотивації працівників підприємства визначається рівень орієнтації на досягнення цілей організації, виникає бажання і формується потреба досягти зазначені цілі та одержати заплановані результати. А це, в свою чергу, є основою для ефективної роботи організації в цілому.

Тобто, функціонування готелю завжди пов'язане з людьми, які працюють в ньому. Правильні принципи організації виробництва відіграють, дуже важливу роль, але виробничий успіх залежить від конкретних людей, їхніх знань, компетентності, кваліфікації, мотивації, дисципліни. Організація праці на підприємстві прагне створювати комфортні для співробітника умови праці, зацікавленість працівника в результатах праці і в показниках діяльності готелю. Мотивація є одним із головних чинників, що визначають ефективність трудової діяльності. При створенні мотиваційної програми в індустрії гостинності необхідно враховувати інтереси, можливості та характер працівників.

Проведене дослідження дозволило зробити висновок, що для кожної групи співробітників необхідні свої способи мотивації і стимулювання. Більше того, важливим є індивідуальний підхід, який може бути забезпечений застосуванням системи нематеріальної мотивації, оскільки вона допоможе задовольнити потреби самореалізації, а також врахувати особливості профілю кожного співробітника. Крім того, управління мотивацією на досліджуваному готельному підприємстві здійснюється недостатньо ефективно, але існують великі резерви для вдосконалення системи мотивації.

снюється недостатньо ефективно, але існують великі резерви для вдосконалення системи мотивації.

Література

1. Богиня Д. П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д. П. Богиня // Мотиваційні механізми формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. Наук. Праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10–27.
2. Дмитренко Г. А. Мотивація та оцінка персоналу: навч. посібник / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарпатова, Т. М. Максименко. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
3. Оболенцева Л. В., Костіна К. М. Особливості мотиваційної діяльності в готельному бізнесі / Л. В. Оболенцева, К. М. Костіна / Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Стратегічні імперативи розвитку туризму та економіки в умовах глобалізації», 30-31 березня 2017 р. – Запорізький національний технічний університет. – Запоріжжя: «Просвіта», 2017. – Т. 1. – 436 с. – С. 267-269.
4. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ, под ред. проф. Е. А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.

References

1. Bohynia D. P. Metodolohichni zasady formuvannya motyvatsiinoho mekhanizmu konkurentospromozhnosti robochoi syly / D. P. Bohynia // Motyvatsiini mekhanizmy formuvannya konkurentospromozhnosti robochoi syly: Zb. Nauk. Prats. – K.: In-t ekonomiky NAN Ukrainy, 2002. – S. 10–27.
2. Dmytrenko H. A. Motyvatsiia ta otsinka personalu: navch. posibnyk / H. A. Dmytrenko, E. A. Sharapatova, T. M. Maksymenko. – K.: MAUP, 2002. – 248 s.
3. Obolentseva L. V., Kostina K. M. Osoblyvosti motyvatsiinoi diialnosti v hotelnomu biznesi / L. V. Obolentseva, K. M. Kostina / Materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Stratehichni imperatyvy rozvytku turyzmu ta ekonomiky v umovakh hlobalizatsii», 30-31 bereznia 2017 r. – Zaporizkyi natsionalnyi tekhnichnyi universytet. – Zaporizhzhia: «Prosvita», 2017. – T. 1. – 436 s. – S. 267-269.
4. Rychy Sh., Martyn P. Upravlenye motyvatsyei: Ucheb. posobyie dlia vuzov / Per. s anhl, pod red. prof. E.A. Klymova. – M.: YuNYTY-DANA, 2004. – 399 s.

УДК 338.49

Бойченко В.С.

СОЦІАЛЬНА ІНФРАСТРУКТУРА МІСТА: СУТНІСТЬ, СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ, ФУНКЦІЇ ТА ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ

У статті висвітлено теоретичні основи дослідження категорії соціальна інфраструктура міста. Визначено її сутність та основні складові елементи. Встановлено основні функції та принципи реалізації соціальної інфраструктури міста. Досліджено чинники екзогенного та ендогенного характеру, які

впливають на формування та функціонування соціальної інфраструктури міста.

Ключові слова: соціальна інфраструктура міста, солідарність, соціальне середовище, соціальні програми, чинники соціальної інфраструктури

SOCIAL INFRASTRUCTURE OF THE CITY: THE ESSENCE, COMPOSITION ELEMENTS, FUNCTIONS AND PRINCIPLES OF REALIZATION

In the article the theoretical bases of the research category of social infrastructure of the city. Its essence and main components are determined. The basic functions and principles of realization of social infrastructure of the city are established. The factors of exogenous and endogenous nature that influence the formation and functioning of the city's social infrastructure.

Key words: social infrastructure of the city, solidarity, social environment, social programs, factors of social infrastructure

Вступ. В сучасних умовах існуючих глобальних та регіональних тенденцій – посилення соціальної складової економічних систем, збільшення важливості людського капіталу у формуванні додаткової вартості, розвитку економік заснованих на знаннях, активізації територіальної мобільності населення, актуалізується питання забезпечення гармонійного розвитку, як економічної, так і соціальної підсистеми територіальних одиниць. Одну з головних ролей в цьому процесі відіграє соціальна інфраструктура, адже вона, покликана створити максимально можливі умови для розвитку молодих поколінь, формуванні у них світосприйняття, необхідних для соціального та професійного життя вмінь та навичок, підвищити якість життя населення, сприяти довголіттю та збереження здоров'я населення, збільшити інклюзивність вразливих верств населення у суспільне життя, забезпечити підвищення платоспроможності населення та його культурного та духовного розвитку. Важливість соціальної інфраструктури у формуванні ефективних економік міст підтверджується широким колом практичних результатів, які мають місце в багатьох країнах світу.

Постановка проблеми. Соціальна інфраструктура міста є мікро рівнем формування соціальної сфери країни, на цьому рівні більш прозорими є проблеми, які існують в даному соціумі, а отже більш швидшим, якісним та предметним є реагування на їх вирішення. Багато фахівців ототожнюють категорії соціальної інфраструктури країни та соціаль-

ної інфраструктури міста, розмежовуючи їх межами територій на які вони локалізуються. В дійсності ж, остання має широке коло своїх індивідуальних характеристик (змістовних, функціональних та предметних), що різнять її від макрорівня соціального середовища. Визначенню саме цих відмінних характеристик та особливостей соціальної інфраструктури міста присвячено подальше дослідження.

Результати дослідження. Соціальна інфраструктура міста – це комплекс матеріальних та нематеріальних (програмних) інструментів соціального характеру, які створюють умови для гармонійного людського розвитку міста у відповідності до поточних та перспективних потреб громади.

Соціальна інфраструктура міста включає в себе такі *структурні елементи* (рис. 1), як:

– освіта – це заклади дошкільної, початкової, середньої та позашкільної освіти, які функціонують в місті; місцева мережа закладів вищої та професійно-технічної освіти, установи, що здійснюють освіту дорослих у будь-яких формах (підвищення кваліфікації, курси, дистанційне навчання, професійні клуби, тощо); освітні програми направлені на розвиток окремих груп дітей (обдаровані діти, діти з обмеженими фізичними можливостями, тощо); якісний зміст, склад та структура освітніх програм, що реалізуються в місті; система професійної орієнтації населення та первинної професійної підготовки; освітні проекти загального та спеціалізованого профілю, які реалізуються у місті (навчання комп'ютерної грамотності, іноземної мови, інноваційним технологіям, тощо);

– охорона здоров'я – це мережа закладів стаціонарного та амбулаторного лікування населення міста; мережа спеціалізованих лікарень та закладів медичного та соціального профілю; існуючі в місті соціальні програми підтримки здорового способу життя, програми медичного та препаратного забезпечення хворих на окремі важкі та поширені захворювання; якість та вчасність медичних послуг, які надаються; мережа та якість швидкої невідкладної допомоги;



Рис. 1. Чинники формування соціальної інфраструктури міста та функції, які вона виконує

– культура і спорт – це мережа будинків культури та творчого розвитку населення; заклади культурного дозвілля (концертні зали, театри, кінотеатри, художні галереї та музеї різноманітного профілю); мережа екскурсійних послуг; мережа спортивних закладів (в т.ч. спортивних шкіл, стадіонів, спортивних площадок, спеціалізованих спортивних залів, тощо); культурні проекти, які реалізуються в місті; насиченість культурного та спортивного життя міста; наявність фестивалів різноманітного профілю та спортивних змагань;

– соціальні програми – це різноманітні соціальні проекти загального профілю, які реалізуються у місті та направлені на поліпшення якості життя населення та стимулювання людського розвитку. Соціальні програми такого типу можуть реалізуватися, як в рамках місцевого бюджету, так і за рахунок коштів міжнародних організацій, підприємств у рамках соціальної відповідальності, благодійними фондами та окремими громадянами;

– соціальний захист – це система допомоги вразливим верствам населення міста; мережа закладів соціальної допомоги та соціальної реабілітації; спеціалізовані інклюзивні соціальні проекти (направлені на інвалідів, осіб похилого віку, осіб без постійного місця проживання, тощо); мережа закладів та проектів

направлених на допомогу матерям з маленькими дітьми; доступність закладів соціальної інфраструктури для осіб з обмеженими можливостями, тощо;

– комунальна сфера – включає наявну систему тепло, газу та водопостачання у місті, її розгалуженість, поширеність та сучасність; проекти тепло та енергозбереження; якість роботи сфери житлово-комунального господарства, обслуговування будинків та прибудинкових територій;

– туризм та рекреація – це наявні у місті туристичні об’єкти, історичні та природні пам’ятники, рекреаційні зони; доступність та якість обладнання рекреаційних та туристичних об’єктів, тощо;

– екологія – це загальний рівень забрудненості повітряних та водних басейнів міста; наявність очисних споруд та контролінг викидів шкідливих речовин у повітря; система переробки сміття та його утилізації; система розподілу сміття;

– території відпочинку – це паркові а лісопаркові зони, які знаходяться в межах міста; сквери та зелені насадження; чистота та доступність паркових зон для жителів місті; наявні розважальні центри та заклади для проведення дозвілля, якість послуг, які вони надають; дитячі та спортивні майданчики на територіях загального користування, тощо;

– транспорт – це мережа громадського транспорту (електро, авто, залізничний транспорт) та доступність його для жителів міста; комфортність переміщення містом пішки, автомобілем, велосипедом та громадським транспортом); системи електронного пошуку руху транспорту; якість обслуговування у громадському транспорті; безпека на дорозі (наявність пішохідних зон, переходів та світлофорів);

– житло – це рівень забезпеченості населення власним житлом; кількість житлового фонду у місті; кількість новобудов та будинків в аварійному стані; соціальні програми доступного житла для окремих категорій населення.

Рівень розвиненості кожної з компонент соціальної інфраструктури міста у комплексі показує існуючі можливості для людського розвитку в місті та ступінь задоволеності населення своїм життям.

Соціальна інфраструктура міста має широке коло *функцій*, які вона виконує в рамках забезпечення не лише соціального, а й економічного розвитку. До основних функціональних складових можна віднести:

адаптивна – соціальна інфраструктура направлена на досягнення взаємопорозуміння в суспільстві, стимулює до злагодженої дії разом для досягнення найбільш продуктивних можливостей людського розвитку кожного індивіда;

продуктивна – соціальна інфраструктура створює умови для реалізації можливостей задоволення потреб людей, які необхідні для відтворення та розвитку людського та соціального капіталу, продукує можливості для підтримки якості життя на всіх рівнях суспільства;

культурна – соціальна інфраструктура регулює процеси включення індивіду до різноманітних соціальних груп, які сприяють забезпеченню духовної складової відтворювального процесу, накопичення соціально-морального потенціалу суспільства, забезпечує погодження культурних та духовних інтересів різних груп, сприяє збереженню культурних та духовних цінностей нації;

динамічна – соціальна інфраструктура створює можливості для забезпечення зростання якості життя населення на основі динамічного характеру вдосконалення соціальної сфери, яка базується на виникненні нових запитів населення;

захисна – соціальна інфраструктура створює умови для забезпечення можливостей ре-

алізації соціальних гарантій та прав населення, в тому числі умов для надання соціальної допомоги та підтримки непрацездатного населення;

просвітницька – соціальна інфраструктура регулює процеси та створює можливості накопичення освітнього потенціалу населення, сприяє забезпеченню процесів збереження та накопичення вмінь, знань та навичок у кожного члену суспільства; забезпечує умови професійного та освітнього розподілу продуктивних сил;

комунікативна – соціальна інфраструктура покликана розширювати можливості обміну соціальним капіталом в межах громади, забезпечувати розвиток соціальної відповідальності в межах міста;

інтегративна – соціальна інфраструктура міста створює умови для взаємопов'язаного інтегрованого розвитку соціальної інфраструктури усіх регіонів країни;

регулятивна – соціальна інфраструктура направлена на створення умов для економічного та соціального розвитку міста та забезпечує, при його гармонійному розвитку, можливості реалізації людського капіталу населення, збільшення його купівельної спроможності та розвитку економічної активності.

Джерела фінансування розвитку соціальної інфраструктури міста є дуже різноманітними. Фінансову основу складають кошти державного та місцевого бюджетів, саме за рахунок цих коштів забезпечується створення та підтримка основних закладів соціальної інфраструктури (освітні установи, заклади охорони здоров'я, заклади культури, комунальна мережа, транспорт та можливості пересування містом, тощо). Кошти соціальних партнерів – в сучасних умовах відіграють велику роль, основна форма фінансування їх в Україні полягає у втіленні ними проектів соціальної відповідальності, які реалізуються найчастіше в предметних сферах, що потребують швидкого реагування, або направлені на окремі групи населення (наприклад, надання коштів на медичне обладнання; устаткування для навчальних закладів, проведення благодійних концертів, спортивних змагань, покращення паркових зон). Важливою формою фінансового забезпечення створення соціальної інфраструктури міста, соціальними партнерами, є їх екологічна відповідальність (встановлення на підприємствах очисного обладнання, збільшення екологічної відповідальності, поширення про-

ектів утилізації промислових відходів, тощо). Відіграють свій фінансовий внесок у розвиток соціальної інфраструктури міста й благодійні фонди, які надають перевагу програмно-проектному характеру своєї діяльності, направляючи свої кошти на реалізацію окремих заходів. За часів глобалізації набуває поширення у якості фінансового актора й різноманітні міжнародні організації та фонди, які інвестують свої кошти у більшості випадків у великі системні соціальні проекти покликані покращити соціальну інфраструктуру міста в цілому, особливістю цього джерела фінансування є те, що вона направлено на покриття в якості споживачів якомога більшого кола стейкхолдерів. Займають, не велику, фінансову нішу у забезпеченні СІМ й окремі домогосподарства, що в більшості випадків вкладають в неї кошти задля отримання окремих предметних результатів людського розвитку себе або членів своєї родини (так, наприклад, сплачуючи кошти за отримання вищої освіти, індивід соинвестує кошти у розвиток системи освіти, тощо).

Задля досягнення виконання мети та функцій соціальна інфраструктура міста повинна відповідати наступним *принципам*:

зручність та доступність – об'єкти соціальної інфраструктури міста повинні мати розгалужену систему та знаходитись у територіально доступних місцях, що мають відповідну транспортну та логістичну інфраструктуру;

рівності – рівна доступність до закладів соціальної інфраструктури незалежно від віку, статі, соціального положення, дієздатності та інших соціальних відмінностей;

ефективності використання коштів – передбачає оптимальне розподілення грошових коштів між суб'єктами соціальної інфраструктури та цільовими споживачами;

паритетності – у фінансуванні розвитку соціальної інфраструктури міста, можуть приймати участь будь-які суб'єкти;

розподілення – кластирізація соціальної інфраструктури повинно бути багатопрофільним та рівномірно охоплювати усі сфери соціального середовища;

цільоспрямованості – соціальна інфраструктура повинна мати цільовий характер програм та послуг, які вона надає та забезпечує виконання її головної мети, забезпечення людського розвитку міста.

Характер, функціонування та розвиненість соціальної інфраструктури міста знаходиться під впливом широкого кола *чинників*, як екзо-

генного, так і ендегенного характеру. До екзогенних чинників у науковій літературі відносять чинники зовнішнього середовища, які мають масштабний характер та впливають не залежно від рівня розвитку системи, це можуть бути глобальні тенденції розвитку економік, наявний науково-технічний прогрес, сучасні економічні та соціальні технології, природно-географічні умови, ринкова інфраструктура, культурно-історичні особливості розвитку території та інше. До ендегенних чинників відносять чинники внутрішнього порядку, які формуються в рамках системи та мають прямий вплив на її розвитку, а також корелюються між собою, створюючи певні умови для розвитку підсистеми. У випадку з соціальною інфраструктурою до таких чинників можна віднести інституціональне підґрунтя формування соціальної інфраструктури міста; поточна структура населення та щільність його проживання; наповненість міського бюджету, інвестиційна привабливість соціальної інфраструктури міста, якість та конкурентоздатність соціальних послуг, рівень життя населення міста, тощо.

В цілому за факторною характеристикою, чинники впливу на соціальну інфраструктуру міста можна поділити на наступні змістовні групи:

економічні – включають чинники, що характеризують існуючі зовнішні можливості розвитку соціальної інфраструктури міста, зокрема, наявний економічний потенціал територіальної громади; рівень інвестиційної привабливості закладів соціальної інфраструктури; структура місцевого бюджету, в т.ч. обсяг видатків на розвиток соціальної сфери; рівень достатку населення та готовність до придбання окремих соціальних послуг; місце та роль соціальної інфраструктури у формуванні економіки міста, рівень цін та тарифів на окремі елементи соціального благоустрою; рівень зайнятості та економічної активності населення міста; ступінь розвитку міського ринку праці, тощо.

територіальні – враховують чинники геополітичного та локального розташування міста, зокрема, природно-кліматичні умови; основне розміщення населення територією міста та щільність його проживання; географічні умови розташування території та наявні межі з іншими країнами.

матеріальні – чинники, що враховують загальний рівень матеріального забезпечення соціальної інфраструктури міста, а також

чинники, які включають рівень життя та матеріального добробуту населення (впливає на необхідність формування додаткової соціальної підтримки для населення, що знаходиться в складних матеріальних умовах та проживає за межею бідності).

соціальні – включає чинники, які характеризують якісні особливості територіальної громади, зокрема, освітня та професійна структура населення; рівень накопиченого соціального капіталу у місті; рівень соціальної відповідальності населення, суб'єктів господарювання та місцевої влади; відкритість населення до сприйняття нового та інноваційного; ментальність та культурні вподобання населення міста; міжнаціональні та міжрегіональні відносини у місті; рівень інклюзивності спільноти; науково-освітній потенціал населення та відкритість до інновацій, мотивація та цільова орієнтація мешканців міста, тощо.

організаційні – наявна система соціального забезпечення та соціальної політики у місті та в країні, підпорядкованість об'єктів соціальної інфраструктури; методи організації управління соціальною інфраструктурою; рівень організації взаємодії між усіма суб'єктами; розгалуженість транспортної системи, що виражається у можливості вільно дістатись до основних закладів соціальної інфраструктури, тощо;

демографічні – відображають наявну демографічну структуру населення міста, тенденції руху та рівень здоров'я, які прямо та опосередковано впливають на структурно-функціональний розподіл закладів соціальної інфраструктури, а також зміст соціальних програм, зокрема, вікова структура населення міста; природний та механічний рух населення; активність жителів міста до зовнішньої та внутрішньої міграції; загальний рівень захворюваності населення в т.ч. на соціально небезпечні хвороби; рівень смертності від найпоширеніших хвороб серцево-судинної системи та онкозахворювання; кількість інвалідів та пенсіонерів, що проживають у місті, тощо;

інституціональні – включають чинники, які характеризують рівень взаємодії економічної та соціальної підсистеми; встановлену швидкість реакції на запити соціальних програм та закладів соціальної інфраструктури; існуюча система планування, нормування та управлін-

ня соціальною сферою; наявні механізми взаємодії між соціально інфраструктурними елементами.

Висновки. Проведене теоретичне дослідження змісту соціальної інфраструктури міста дало змогу підкреслити унікальність та специфічність цієї категорії у порівнянні з макро рівнем її виміру. Визначено, що основні структурні складові елементи соціальної інфраструктури міста включають в себе, як «hard» складові інфраструктури, що включають в себе матеріальні об'єкти та заклади соціальної сфери, так і «soft» складові, що являють собою програми та проекти соціального профілю. Розгляд соціальної інфраструктури міста, як проектної складової дав змогу визначити основні групи чинників, що впливають на її розвиток, серед них найбільш вагомими є: економічні, територіальні, матеріальні, соціальні, організаційні, демографічні та інституціональні.

Література

1. Бандур С. І. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи: [монографія] / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.
2. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудова відносини : теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 34–40.
3. Role of social infrastructure in local and regional economic development: Regional infrastructure summit [Електронний ресурс] // RIS. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.sgsep.com.au/assets/insights/Linda-Perrine-Social-Infrastructure-presentation-0.pdf>
4. What is Social Infrastructure? [Електронний ресурс] // NZSIF. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.nzsif.co.nz/Social-Infrastructure/What-is-Social-Infrastructure/>

References

1. Bandur S. I. Social Development of Ukraine: Contemporary Transformations and Prospects: [monograph] / S. I. Bandur, T. A. Zayats, V. I. Kutsenko. – Cherkasy: Bra-ma-Ukraine, 2006. – 620 p.
2. Grishnova O. A. Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, interconnection, assessment, directions of development / O. A. Grishnova // Social-labor relations: theory and practice. – 2014. – No. 1. – P. 34-40.
3. Role of social infrastructure in local and regional economic development: Regional infrastructure summit [Electronic resource] // RIS. – 2013. – <http://www.sgsep.com.au/assets/insights/Linda-Perrine-Social-Infrastructure-presentation-0.pdf>
4. What is Social Infrastructure? [Electronic resource] // NZSIF. – <http://www.nzsif.co.nz/Social-Infrastructure/What-is-Social-Infrastructure/>

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ БІДНОСТІ ТА ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА НЕЇ

У статті визначено основні методи розрахунку рівня бідності, проаналізовано зміну відповідних показників в Україні протягом 2002-2015 рр. та в останні роки зокрема, проведено дослідження впливу макроекономічних чинників на абсолютний рівень бідності за допомогою кореляційно-регресійного аналізу,

виокремлено на його основі слабкі сторони вітчизняної державної політики.

Ключові слова: соціальна нерівність, абсолютна бідність, відносна бідність, деприваційна бідність, суб'єктивна бідність, межа бідності, прожитковий мінімум, регресійна модель.

Vlasenko M. P.

ANALYSIS OF THE POVERTY DYNAMICS AND INFLUENCE FACTORS ON IT

The basic methods of calculating the poverty level are defined at the article. The changes in the relevant indicators in Ukraine during 2002-2015 and in recent years are analyzed. The impact of macroeconomic factors on the absolute poverty level through correlation-regression analysis is studied and the weaknesses of the domestic state policy are singled out.

Key words: social inequality, absolute poverty, relative poverty, deprivation poverty, subjective poverty, poverty line, subsistence level, regression model.

Вступ. Актуальність теми. Подолання бідності – одна з найважливіших глобальних проблем сучасності. Вона і в глобальному і в локальному вимірах є предметом наукового інтересу та жвавих дискусій зарубіжних і вітчизняних науковців упродовж багатьох років, що свідчить про її надзвичайну актуальність. Світовий рівень бідності як вияв соціальної нерівності важко спрогнозувати та передбачити, щороку він може кардинально змінюватися. До того ж соціальна нерівність за оцінкою Всесвітнього економічного форуму входила до Топ-5 глобальних ризиків в 2014 р., а в наступні роки до цього списку входять окремі її елементи та прояви [4].

В Україні внаслідок реформ 1990-х років, метою яких було відродження ринкових відносин, кардинально змінилася соціальна структура суспільства, з'явилися нові соціальні групи, зокрема середній клас, «олігархи». Стрімко

зростали масштаби бідності за монетарними та немонетарними критеріями через деформацію системи оплати праці, соціальних гарантій та соціального захисту населення. Омріяний ідеал суспільства рівних можливостей насправді перетворювався на поляризований соціум, де панують різноманітні форми соціальної нерівності. Ситуація стабілізувалася тільки на початку 2000-х років. Саме тоді почалася реалізація національної та міжнародної програми з подолання бідності, коли Україна в 2001 р. долучилася до реалізації програми ООН «Цілі Розвитку Тисячоліття» і розробила програму «Стратегія подолання бідності» до 2015 р. Нині, коли дія програми закінчилася і за оцінками експертів вона досягла лише частини своїх цілей, обставини з рівнем бідності в Україні викликає занепокоєння не тільки у вітчизняних науковців, а й в ООН, оскільки показник бідності зріс більш ніж у 2 рази (за національною методологією та методологією ООН) у 2015 р. порівняно з 2014 р. [6].

Проблематика бідності широко представлена у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі. Варто також зазначити, що за часів існування СРСР проблема бідності не досліджувалася як така. Лише на початку 90-х років ХХ ст. аспекти цієї проблеми почали досліджувати вітчизняні економісти, соціологи й політологи. Серед них, зокрема, слід назвати С. Башкірова, В. Броницьку, О. Васильєва, О. Крикун, Е. Лібанову, М. Міщенко, С. Полякову, А. Реут, Н. Холод, С. Тютюнникову, Л. Шангіну, Л. Шевченко, В. Шишкіна, В. Юрчишина та ін.

Можна відзначити також достатню увагу до проблеми бідності з боку Міжнародних організацій, а саме Організації Об'єднаних Націй, Світового банку, Всесвітньої організації охорони здоров'я, Міжнародної організації праці та ін.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз рівня бідності в Україні. Виходячи з цього, постають завдання розгляду статистичної та емпіричної інформації щодо становища бідного населення в Україні, побудови множинної регресійної моделі залежності рівня бідності від макроекономічних факторів, з'ясування на її основі основних чинників впливу на соціальну нерівність та формування рекомендацій щодо державної політики.

Результати. Сучасна наука визначає бідність, як неможливість через брак коштів підтримувати спосіб життя, притаманний конкретному суспільству в конкретний період часу [2]. Досвід статистичних і соціологічних досліджень дозволяє виокремити принаймні три основні різновиди бідності: монетарну, деприваційну та суб'єктивну. Кожен із них має власну методологію виявлення та обчислення рівня потреб особи, що потрапила у скрутне матеріальне становище.

Монетарна бідність визначається на основі критеріїв абсолютної та відносної бідності. У свою чергу, *абсолютна бідність* передбачає

потреб, специфічних для даного суспільства. Кількісним критерієм виступає межа бідності, або прожитковий мінімум [3]. Його розмір залежить від низки критеріїв і може суттєво коливатися. Так, за розрахунками фахівців Світового банку, поріг абсолютної бідності для мешканців країн Центральної та Східної Європи становить 4,3 долара США на добу¹, тобто 130 доларів на місяць (загалом для Світу – 3,10 долара США на добу або 93 долара на місяць, а крайньої (extreme) бідності – 1,9 долара на добу чи 57 доларів на місяць). За підрахунками спеціалістів ООН світова межа абсолютної бідності становить 5,05 доларів на добу або 151,5 доларів на місяць. В той же час Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік», прожитковий мінімум з 1 травня встановлений у розмірі 1624 грн. на місяць, або трохи більше ніж 61 долар², що більш ніж вдвічі менше за світові стандарти.

Відносна бідність розуміється як ситуація, коли індивід не має достатньо коштів, щоб вести прийнятний для даного суспільства стиль життя. В Україні національний критерій відносної бідності домогосподарств становить 75% медіанного рівня середньодушових еквівалентних сукупних витрат, межа крайньої бідності – 60% медіанного рівня середньодушових еквівалентних сукупних витрат [3]. Коefіцієнт глибини бідності відображає середнє

Таблиця 1

Динаміка відносного та абсолютного рівнів бідності в Україні в 2010-2015 рр.

(За даними Державної служби статистики України)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Рівень відносної бідності, %	24,1	24,3	25,5	24,8	23,4	22,9
Глибина відносної бідності, %	20,9	20,5	20,5	20,9	19,9	19,8
Рівень абсолютної бідності (за витратами), %	16,8	14,6	19,6	20,0	17,6	9,1
Глибина абсолютної бідності (за витратами), %	19,1	18,2	19,7	20,3	18,8	18,0
Рівень абсолютної бідності (за доходами), %	8,8	7,8	9,1	8,3	8,6	6,4
Глибина абсолютної бідності (за доходами), %	18,7	16,0	18,5	17,4	15,8	16,5

таке становище індивіда, коли на свій дохід він не може придбати товари та послуги, необхідні для задоволення основних соціальних

¹ За паритетом купівельної спроможності.

² За поточним курсом НБУ.

відхилення доходів досліджуваних сімей від величини прожиткового мінімуму і характеризується величиною сумарного дефіциту доходу, який співвідноситься з загальним числом досліджуваних сімей.

Розраховуючи кількість бідних осіб методом *депривації*, керуються не підрахунками наявних у них коштів, а обсягом та характером тих позбавлень та соціальних виключень, яких вони зазнають у повсякденному житті. Справа в тому, що далеко не всі позбавлення та виключення можуть бути переведені у грошовий еквівалент, наприклад: доступність та якість освітніх, медичних та соціальних послуг, комфортність житла тощо. Державна служба статистики України опитує домогосподарства за 33-ома ознаками бідності та позбавлення, які включають два блоки: економічна депривація та розвиток інфраструктури. У разі виявлення 10 та більше позбавлень домогосподарство вважається бідним. Поряд із цим в обстеженнях використовують перелік з 18 базових депривацій, наявність 4 із яких також дає підстави кваліфікувати домогосподарство як бідне. В Україні рівень відносної та деприваційної бідності коливається приблизно в однакових межах (рис. 1).

Суб'єктивна бідність визначається на підставі самооцінки індивідом власного матеріального становища. Межа бідності (так зване Лейденське визначення межі бідності) оцінюється за відповідями респондентів на питання про мінімальний дохід, необхідний для досягнення достатнього стилю життя, як функції від справжнього доходу опитаних. Це можна пояснити тим, що об'єктивно незадовільні умови життя, пов'язані з численними позбавленнями, браком коштів та самообмеженнями в споживанні різноманітних благ, зумовлюють формування суб'єктивних уявлень про власне нужденне становище. Проте частка осіб, які за оцінкою матеріального добробуту відносять себе до бідних, щонайменше вдвічі перевищує частку бідних за відносним і деприваційним критеріями. Більше того, рівень суб'єктивної бідності мав тенденцію до постійного зростання навіть попри відносно стабільну політико-економічну ситуацію в Україні в 2007-2013 роках (рис. 1).

Відзначимо, що бідність є не лише соціальною, а й економічною категорією, а, отже, залежить від таких макроекономічних показників, як обсяг ВВП, рівень безробіття, індекси інфляції та реальної заробітної плати, а також

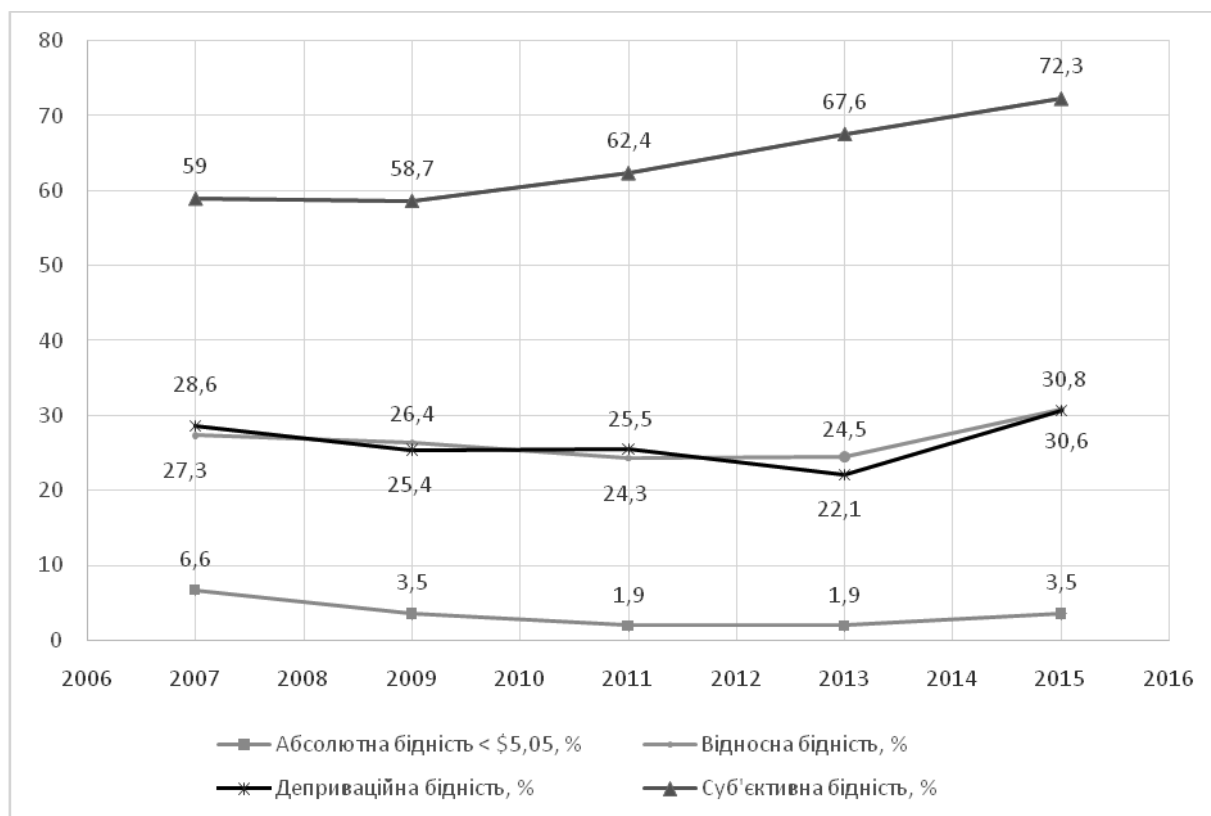


Рис. 1. Бідність в Україні за основними критеріями вимірювання в 2007-2015 роках (За даними Державної служби статистики України, ООН)

низького рівня оплати праці та пенсійного забезпечення, заборгованості з виплати заробітної плати. Спробуємо розібрати механізм впливу цих чинників та побудувати множинну регресійну модель залежності рівня бідності від цих факторів для підтвердження наших міркувань.

Політична криза наприкінці 2013 року, а згодом анексія Криму Росією та збройний конфлікт на сході країни, значно ускладнили економічну ситуацію в Україні. Внаслідок економічної кризи ВВП зменшився у 2014 році на 28,1%, а в 2015 році – ще на 31,3% (встановившись на рівні трохи вищому за рівень ВВП у постійних цінах 1994 р. та 2003 р.), відповідно зростала інфляція та зменшувався індекс реальної заробітної плати. За абсолютними показниками країна була відкинута практично на 10 років назад до рівня 2005 р. Скорочення виробництва призвело до зменшення реальної заробітної плати та підвищення рівня інфляції (рис. 2). Поруч з цим поглиблювалося безробіття, зменшувалася самозайнятість населення, банкрутували малі й середні підприємства. Все це сприяло поглибленню бідності за всіма показниками (рис. 1) в Україні в 2014-2015 рр. Ситуацію також загострило зростання заборгованості із виплати заробітної плати, що

до 2014 р. мала позитивну тенденцію до скорочення, та спрямована на фінансування оборонних заходів державна політика, що в першу чергу здійснювалася шляхом збільшення дефіциту (рис. 3) та залученням міжнародних кредитів і допомог.

Враховуючи все вищесказане про економічну ситуацію, можна було б стверджувати, що показники бідності в Україні протягом 2014-2015 рр. зростали, проте згідно таблиці 1 рівень відносної бідності зменшився. Пояснення цьому явищу дає Державна служба статистики України у свої аналітичній записці «Комплексна оцінка бідності в Україні та регіонах за 2010-2015 роки»: властиве кризовим періодам зниження доходів населення призводить до зменшення нерівності у групі з доходами, нижчими за середні, що в свою чергу породжує позитивну динаміку загальної нерівності та обсягів відносної бідності [6]. Тому, згідно цього документу, доцільніше звертати увагу на абсолютний вимір національної бідності – саме його візьмемо за результативний показник у нашій моделі регресії.

Побудуємо модель регресії за такими чинниками: валовий внутрішній продукт (ВВП) на душу населення за паритетом купівельної спроможності (ПКС), індекс споживчих цін,

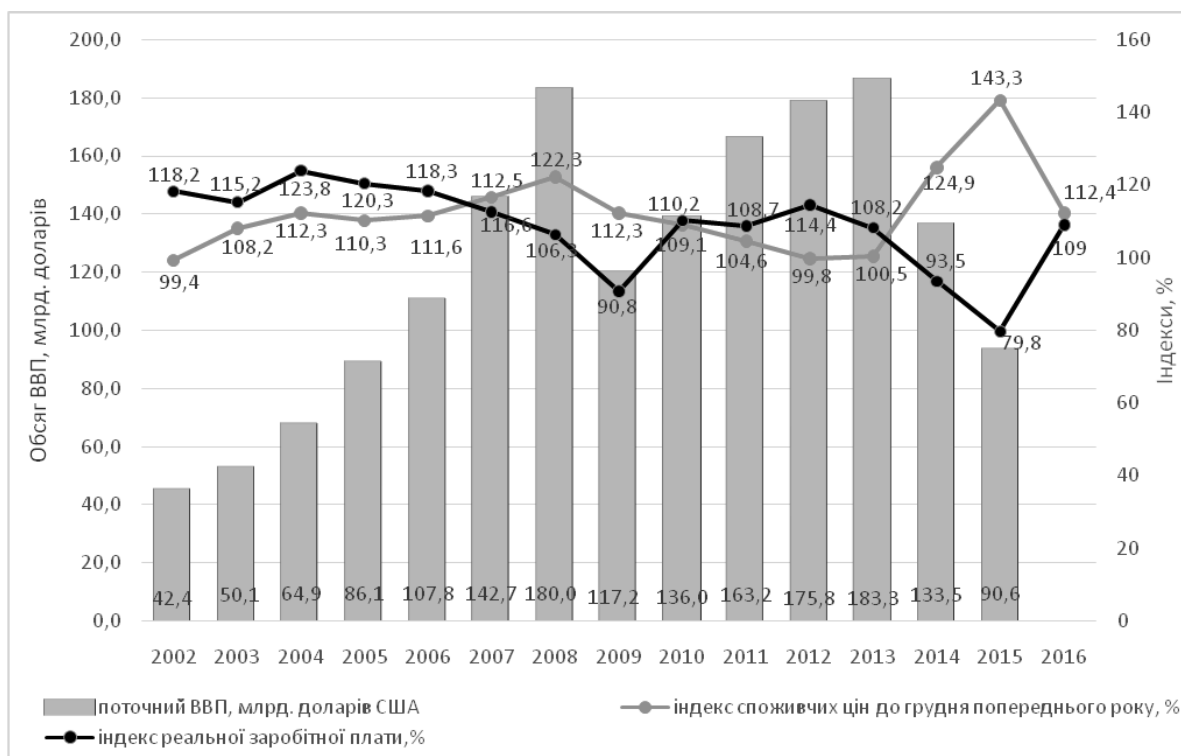


Рис. 2. Динаміка ВВП, інфляції та індексу реальної зарплати в Україні в 2002-2016 рр. (за даними <http://www.ukrstat.gov.ua/>, <http://data.worldbank.org>)

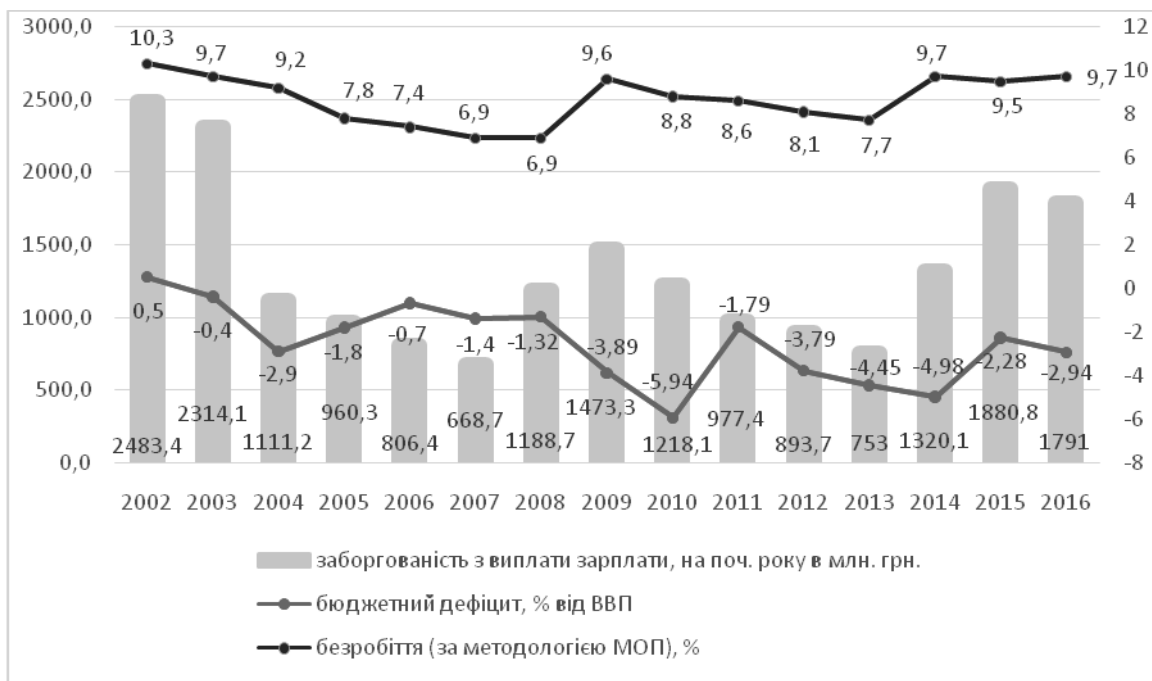


Рис. 3. Динаміка заборгованості із виплати зарплати, дефіциту бюджету та безробіття в Україні в 2002-2016 рр. (за даними <http://www.ukrstat.gov.ua/>)

бюджетний дефіцит, індекс людського розвитку (ІЛР) та боротьбу з корупцією, висунувши *gintezu* про те, що від цих змінних величин залежить питома вага бідного населення в Україні. ІЛР було включено до моделі в зв'язку з його врахуванням державної політики соціального захисту громадян, крім того, він включає ряд показників, що також мають зв'язок з рівнем бідності в країні: тривалість життя, стан злочинності і соціальна напруженість, комфортність життя, медичне обслуговування,

рівень зайнятості та заробітної плати, соціальне страхування, доступність усіх рівнів освіти, справедливість розподілу ресурсів та ін.

Враховуючи загальнонаціональну антикорупційну програму, значну увагу до цієї проблеми з боку світової спільноти, виділення іноземними державами та організаціями коштів на подолання корупції та постійні нарікання населення на зловживання чиновниками своїх посадових обов'язків та бюрократію, особливо при оформленні необхідних допо-

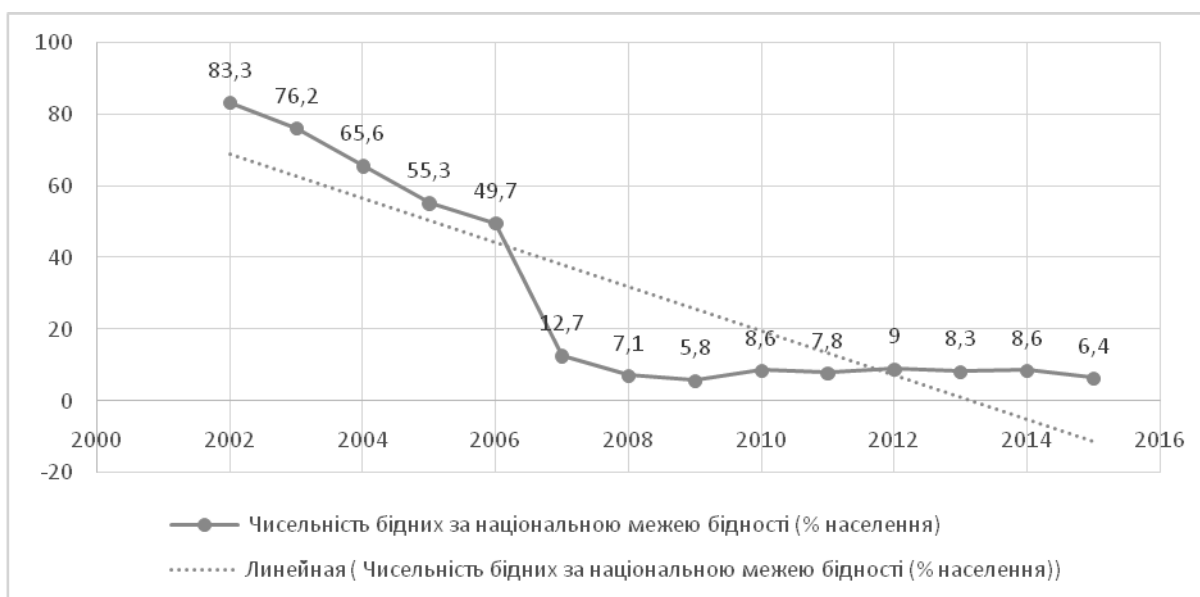


Рис. 4. Динаміка чисельності бідних в Україні в 2002 -2015 рр. (за даними Державного комітету статистики України)

мог чи субсидій, відшкодуванні втрат чи відновленні справедливості при порушенні прав, було вирішено врахувати і показник боротьби з корупцією у побудованій моделі.

Також до моделі було включено фіктивну змінну – період, яка відображає зміну з плином часу чисельності бідного населення (рис. 4), чий доходи знаходяться нижче рівня прожиткового мінімуму.

На основі аналізу отриманих даних обраних показників за 2002-2015 рр. було побудовано багатофакторну регресійну модель із шістьма незалежними змінними. Результати аналізу кореляційного зв'язку наведено у таблиці 2.

лежними змінними та вказує, що на 3,1% вона піддається впливу факторів, неврахованих у моделі. Достовірність моделі підтверджується перевіркою за допомогою критерію Фішера: розраховане значення перевищує табличне значення розподілу $36,71 = F_{розр.} > F_{табл.} = 3,87$, а за значимістю $F = 0,0000604$, що є меншою за прийнятий рівень похибки $\alpha = 0,05$, — стійка залежність коефіцієнта бідності від впливу обраних чинників.

Розраховані значення коефіцієнтів рівняння регресії (a_i), їх вплив, стандартні помилки параметрів регресії (Sa_i), t-статистика та P-значення наведено у таблиці 3.

Таблиця 2

Матриця значень кореляційного зв'язку між обраними показниками множинної моделі регресії

Бідні	Рівень бідності	ВВП на д/н за ПКС	Інфляція	Дефіцит бюджету	Корупція	ІРЛ	Період, (фіктивна)
Рівень бідності	1						
ВВП на д/н за ПКС	-0,93	1					
Інфляція	-0,33	0,29	1				
Дефіцит бюджету	0,63	-0,58	-0,05	1			
Корупція	0,33	-0,20	0,18	0,50	1		
ІРЛ	-0,94	0,98	0,33	-0,65	-0,31	1	
Період, (фіктивна змінна)	-0,87	0,86	0,40	-0,67	-0,52	0,94	1

Кореляційний аналіз показав, що на рівень бідності дійсно впливає розмір ВВП, індекс людського розвитку, дефіцит державного бюджету та фактор часу, менш суттєвий зв'язок демонструють фактори впливу інфляції та боротьби з корупцією (0,33). Крім того, між факторами ВВП на д/н за ПКС та ІРЛ теж існує істотний зв'язок (0,98), це можна пояснити тим, що за методикою розрахунку останній включає валовий національний дохід на душу населення за паритетом купівельної спроможності, який обчислюється на основі ВВП. Також фактор часу впливає і на ІРЛ і на ВВП на душу населення за ПКС.

Отриманий в процесі розрахунків коефіцієнт детермінації $R^2 = 96,9\%$ також свідчить про суттєву залежність між бідністю та неза-

За критерієм Стюдента всі отримані розрахункові значення параметрів регресійної моделі є значимими, адже перевищують табличне значення $t_{табл.} = 2,16$. ВВП прямо впливає на чисельність бідних в країні, адже збільшення ВВП приводить до зростання нерівності та розшарування населення. Таким чином, підтверджується думка світових науковців та, зокрема, спеціалістів Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, що економічне зростання сприяє бідності, тому курс державної політики на економічний розвиток має бути комплексним та всебічно обґрунтованим.

Інфляція згідно регресійної моделі має зворотній вплив на чисельність бідного населення, тобто чим вища інфляція, тим менше буде

Результати регресійного аналізу моделі

	Коефіцієнти	Стандартна похибка	t-статистика	P-значення (α)
Вільний член	11292,83	2990,00	3,78	0,006920595
ВВП на д/н за ПКС	0,09	0,031	2,88	0,023519443
Інфляція	-2,25	0,54	-4,15	0,004310609
Бюджетний дефіцит	-4,88	2,25	-2,17	0,066565058
Боротьба з корупцією	316,93	75,66	4,19	0,004091821
ІРЛ	-16456,03	4470,29	-3,68	0,007847194
Період, фіктивна змінна	42,66	11,17	3,83	0,006558695
Табличне значення	–	–	2,1604	<0,05

бідних в країні. Таке пояснення, на перший погляд, здається абсурдним, оскільки висока інфляція зменшує реальні доходи населення, зменшує кількість товарів, яку можуть придбати громадяни на свій номінальний дохід, тим самим сприяючи збільшенню нужденних. Проте висока інфляція спостерігається в умовах глибоких економічних криз, під час яких падають доходи усіх верств населення, а фактичний прожитковий мінімум (межа абсолютної бідності) не змінюється або зростає невеликими темпами, нерівність в доходах між соціальних класами вирівнюється і загальний обсяг бідного населення скорочується, як ми вже зазначали вище і тепер підтвердили аналітично.

Бюджетний дефіцит теж обернено впливає на рівень бідності: вищий дефіцит державного бюджету зменшує чисельність осіб, які отримують доходи нижче межі бідності. З огляду на те, що рівень дефіциту бюджету не може зростати постійно понад рекомендовану науковцями межу в 2,5 % від ВВП, адже це призведе до значних негативних економічних та соціальних наслідків, та необхідність його забезпечення протягом року, можуть проявитися суперечливі наслідки цього явища: а) якщо дефіцит покриватиметься за рахунок зростання стимульованого інвестиціями ВВП, випуску в обіг додаткової грошової маси та зростанням реального виробництва, то соціальні стандарти життя разом з прожитковим мінімумом будуть підвищуватися та рівень абсолютної бідності зменшуватися; б) за умови покриття дефіциту бюджету за рахунок не підкріпле-

ної реальними товарами та послугами готівки («увімкнення друкувального станку») виникне непомірна інфляція, дія якої описана в попередньому абзаці, та зменшуватиметься відносний рівень бідності.

Боротьба з корупцією має прямий вплив на рівень бідності: зменшення корумпованості та виведення з тіні доходів окремих громадян, дозволить здійснювати адекватні реальним обставинам статистичні підрахунки у сфері реальних доходів, соціальних стандартів та втілювати більш адресну державну допомогу нужденним верствам населення і підвищувати їх добробут.

Індекс людського розвитку як комплексний показник в моделі має зворотній вплив на рівень бідності: зростання показника, що відображає ситуацію з розвитком людського капіталу в країні, призводить до зменшення бідності. ІЛР відображає результати державної політики у сфері демографії, освіти, медицини, екології, безробіття, соціальних допомог, охорони правопорядку, а тому зростання цих показників зумовлює скорочення чисельності бідних.

Отже, загалом наше припущення про зв'язок абсолютного рівня бідності з ВВП, інфляцією, бюджетним дефіцитом, рівнем боротьби з корупцією та індексом людського розвитку підтвердився. Щодо можливості використання даної регресійної моделі для прогнозування, то необхідно оперувати більшим числом спостережень для точності побудови та зробити деякі додаткові розрахунки, проте це не було метою нашого дослідження.

Висновки. Згідно з дослідницькою установкою абсолютної бідності бідними вважаються всі, чий дохід нижче певної суми, за рахунок якої можна задовольнити базові фізіологічні та соціальні потреби. За критерієм відносної бідності бідними визнаються особи, у яких недостатньо коштів, щоб вести типовий для даного соціуму стиль життя. Деприваційний метод ґрунтується не на підрахунку наявних у індивідів коштів, а на виявленні у них певних позбавлень та ситуації виключення, які часом важко перевести у грошовий (монетарний) еквівалент. Суб'єктивний метод спирається виключно на самоідентифікації осіб з бідними верствами.

Відповідно за цими методами розрахунку рівня бідності в Україні ситуація є наступною: абсолютна бідність є невисокою, проте це забезпечується заниженими споживчим кошиком та прожитковим мінімумом, – в порівнянні зі світовими стандартами, що втричі більші, цей вид бідності має бути вищим; відносна та деприваційна бідності є близькими за значеннями та чутливими до зміни економічної кон'юнктури; суб'єктивна бідність зростає в умовах зростання товарної номенклатури та асортименту і споживацької культури. Загалом, абсолютна бідність, на підтвердження поглядів вітчизняних науковців, має стати ключовим моментом в управлінні соціальною політикою в комплексі зі стимулюванням економічного розвитку, адекватним регулюванням бюджетного дефіциту та інфляції, дієвими антикорупційними заходами, збільшенням фінансування освіти, медицини, заходів перепідготовки кадрів, суттєвих змін в екологічній сфері.

Література

1. *Лібанова Е.* Україна: глибина нерівності // Дзеркало тижня, 1 жовтня 2016 р. [Електронний ресурс] – режим доступу: http://gazeta.dt.ua/internal/ukrayina-glibinamerivnosti-_html
2. *Лібанова Е. М., Черенько Л. М., Макарова О. В.* та ін. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впли-

ву / за ред. Е. М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с.

3. Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Міністерства фінансів України, Державної служби статистики України, Національної академії наук України «Про затвердження Методики комплексної оцінки бідності» 08.10.2012 №629/1105/1059/408/612
4. TheGlobalRisks. Report 2017. 12th Edition. (21.04.2017)[Електронний ресурс] – режим доступу http://www3.weforum.org/docs/GRR17_Report_web.pdf
5. Офіційний сайт Світового банку. [Електронний ресурс] – режим доступу: <http://data.worldbank.org>
6. Комплексна оцінка бідності в Україні та регіонах за 2010-2015 роки. Аналітична записка. Державна служба статистики, 2016 р. [Електронний ресурс] – режим доступу:<http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. *Черенько Л. М.* Нові форми бідності в Україні: основні прояви та оцінка // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 1. – С. 11-21. [Електронний ресурс] – режим доступу:[http://dse.org.ua/archiv/23/1\(23\)_2015.pdf](http://dse.org.ua/archiv/23/1(23)_2015.pdf)

References

1. *Libanova E. M., Cherenko L. M., Makarova O. V.* etc. Inequality in Ukraine: Scale and Impact Opportunities / ed. E. M. Libanova – K.: Institute of Demography and Social Studies named after MV Studs of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2012. – 404 p.
2. OrderoftheMinistry of Social Policy of Ukraine, Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine, Ministry of Finance of Ukraine, State Statistics Service of Ukraine, National Academy of Sciences of Ukraine "On Approving the Integrated Poverty Assessment Methodology" 08.10.2012 №629 / 1105/1059/408/612
3. TheGlobalRisks. Report 2017. 12th Edition. (Apr. 21, 2017) [Electronic resource] – access mode http://www3.weforum.org/docs/GRR17_Report_web.pdf
4. WorldBankofficialwebsite. [Electronic resource] – access mode: <http://data.worldbank.org>
5. Comprehensiveassessmentofpoverty in Ukraine and regions for 2010-2015. Analytical note. State Statistics Service, 2016 [Electronic resource] – access mode: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Official site of the State Statistics Service of Ukraine [Electronic resource] – access mode: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. *Cherenko L. M.* Newforms of poverty in Ukraine: key manifestations and assessment//Demography and social economy. – 2015. – # 1. – November 11-21. [Electronic resource] – access mode: [http://dse.org.ua/archiv/23/1\(23\)_2015.pdf](http://dse.org.ua/archiv/23/1(23)_2015.pdf)

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ»

У статті розглянуто еволюцію поглядів зарубіжних і вітчизняних вчених на категорію «мотивація персоналу». Висвітлено мотивацію персоналу як процес впливу на працівників суб'єктом управління; процес усвідомленого вибору працівником певного типу поведінки під впливом зовнішніх і внутрішніх сил; сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, що вплива-

ють на працівника і визначають його поведінку; внутрішній стан працівника, який визначається його потребами та інтересами.

Ключові слова: мотивація персоналу, матеріальна і нематеріальна форми мотивації персоналу, методи мотивації персоналу.

Grzegorz Balcer

EVOLUTION OF VIEWS ON THE ESSENCE OF «MOTIVATION OF PERSONNEL»

The evolution of views of foreign and home scientists on "motivation of personnel" category has been considered in the article. Motivation of personnel as the process of influence on workers by the management subject has been described; the process of comprehension choice by a worker of certain type of behavior under the influence of external and internal forces; totality of external and internal forces that influence a worker and determine his behavior; internal state of a worker that is determined by his demands and interests.

Key words: motivation of personnel, material and non-material forms of motivation of personnel, methods of motivation of personnel.

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання перед кожним підприємством гостро постає питання підвищення ефективності діяльності, посилення конкурентоспроможності на ринку. Вченими і практиками доведено, що основною рушійною силою розвитку підприємств сьогодні є персонал. Саме людський фактор дозволяє отримати значне зростання продуктивності та ефективності праці, сприяє зростанню прибутків підприємства. Головним чинником активізації трудової діяльності людських ресурсів, підвищення їх внеску у діяльність підприємства є мотивація.

Мотив яв усвідомлене спонукання до дії в перекладі з латиської означає «подавати руку», штовхатися». Жодне підприємство не функціонуватиме ефективно, якщо не буде розроблено оптимальну систему мотивації праці персо-

налу, яка б спонукала кожного працювати продуктивно для досягнення особистісних цілей та цілей підприємства. Проте для систем мотивації українських підприємств характерним є односторонність систем мотивації, яка полягає у надання особливого значення заробітній платі та нехтуванні не фінансових, моральних методів мотивації; необдумане копіювання зарубіжних систем мотивації персоналу, що не відповідають рівню розвитку вітчизняних підприємств, їх фінансовим можливостям, умовам господарювання, потребам та менталітету працівників. Це зумовлює необхідність дослідження систем мотивації персоналу на підприємстві та формування ефективної мотиваційної системи.

Аналіз публікацій. Актуальність проблеми управління мотиваційним механізмом найманної трудової діяльності викликала значний інтерес науковців до неї. Питання мотивації досліджували такі відомі зарубіжні вчені, як М. Армстронг, Р. Дафт, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг, А. Маслоу, Е. Мейо, Д. МакГрегор, А. Сміт, Ф. Тейлор. Проблема мотивації персоналу є предметом дослідження ряду вчених близького зарубіжжя, зокрема Б. М. Генкіна, А. Я. Кібанова, А. А. Литвинюка, С. А. Шапіро, Й. Щипачинського. Серед вітчизняних науковців значний внесок в розвиток проблеми мотивації зробили Д. П. Богиня, В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. Т. Куліков, С. О. Цимбалюк та інші.

Результати. Проблема збільшення результатів праці цікавила людей з давніх часів на

стадії появи суспільного виробництва. Науковці і практики досліджували, яким чином можна спонукати людей до ефективнішої праці.

Описав вплив заробітної плати на продуктивність праці Ф. Тейлор (засновник «школи наукового управління») в праці «Принципи наукового управління». На його думку, однією із причин того, що працівники виконують завдання повільно, без ентузіазму, є рівна оплата праці для всього персоналу. Таким чином, працівники не зацікавлені збільшувати продуктивність праці, оскільки їх заробіток не враховує кількість виготовленої ними продукції. Відповідно до цього, Ф. Тейлор запропонував «систему уроків», за яких працівник отримує детальні інструкції з описом уроку, який він повинен виконати, часу на окремі роботи, і ресурсів, потрібних для роботи. У випадку успішного і вчасного виконання працівником уроку, йому виплачується надбавка в розмірі 30-100% від заробітної плати. На думку Ф. Тейлора, гроші є найважливішим мотивом трудової діяльності [14].

Однак з розвитком економічної думки, економіки і збільшенням суспільного добробуту дослідники дійшли думки, що не лише матеріальна складова мотивує працівників.

Першим таку ідею висловив Е. Мейо, засновник «школи людських ресурсів», у праці «Людські проблеми індустріальної цивілізації». Провівши Хоторнські експерименти, він дослідив, що основним чинником підвищення продуктивності праці є не матеріальна винагорода чи умови праці, а морально-психологічні чинники, наприклад, соціальний статус працівника в колективі, соціально-психологічний клімат в колективі, можливість спілкуватись зі співробітниками [11].

Наступним етапом у вивченні сутності та механізму мотивації було дослідження її психологічних аспектів (Дж. Роттер, К. Роджерс та ін.).

Зміни поведінки під час взаємодії з іншими людьми досліджено у теорії соціального навчання Дж. Роттера. Обираючи модель поведінки, людина сподівається на підкріплення, цінність якого визначається бажанням одержати це підкріплення. Очікування та цінність підкріплення пов'язані із задоволенням потреб:

- визнання, статусу;
- захищеності;
- домінування;
- самостійності;

- любові і прив'язаності інших людей;
- фізичного комфорту.

Найбільш детально проблема мотивації досліджувалась авторами сучасних теорій мотивації.

Сучасні теорії мотивації поділяються на дві групи:

1) змістові, згідно яких в основі поведінки людини лежать потреби та бажання їх задовольнити. Авторами змістових теорій є Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак-Клеланд, Ф. Герцберг. Вони досліджували потреби та їх вплив на мотивацію персоналу;

2) процесуальні, які відображають способи мотивування працівників та процес вибору певної моделі поведінки. До представників процесуальних теорій належать В. Врум, С. Адамс, Е. Локе, Л. Портер і Е. Лоулер.

А. Маслоу своїй праці «Мотивація і особистість» сформулював найбільш відому теорію мотивації. Її суть полягає в тому, що люди відчувають певні потреби, які об'єднані у ієрархічно розташовані групи:

1. Фізіологічні: потреби у їжі, воді, повітрі.
2. Потреби в безпеці: потреби в захищеності, в стабільності, в залежності, в свободі від страху, хаосу, в порядку, законі.
3. Потреби в приналежності і любові.
4. Потреби у визнанні: потреби у повазі від інших людей, самоповазі. Ці потреби поділяються на два підвиди. До першого належать потреби в досягненнях, у відчутті власної могутності, компетентності, у почутті впевненості, незалежності, а до другого – потреби в репутації, престижі, завоюванні статусу, уваги, визнання.
5. Потреби в самоактуалізації: потреби в розвитку потенціалу і навиків, для того щоб стати тим, ким людина спроможна стати.

Потреби реалізуються у висхідному порядку – від потреб нижчих рівнів до потреб вищих рівнів. Але, на думку А. Маслоу, в реальному житті між потребами немає такої чіткої ієрархії і потреби вищих рівнів можуть появлятися одночасно з потребами нижчих рівнів, а в деяких людей навіть домінувати над потребами нижчих рівнів. Людина одночасно відчуває кілька потреб, які взаємодіють між собою. Коли певна потреба задоволена, то актуалізується інша потреба, а задоволена більше не мотивує [10].

Теорія ERG К. Альдерфера, як і теорія А. Маслоу, ґрунтується на класифікації та аналізі потреб, обґрунтуванні їх впливу на пове-

дінку працівників. К. Альдерфер виділив три групи потреб: зростання, зв'язку, існування (рис. 1.1).

Згідно теорії К. Альдерфера, потреби задовольняються у висхідному порядку. Якщо задоволення вищих потреб не можливе, то посилюється актуалізація нижчих потреб [5].



Рис. 1.1. Піраміда потреб за теорією мотивації Альдерфера

Теорія «Х» і теорія «У», розроблені Д. Мак-Грегором у праці «Людська сторона підприємства», пояснюють мотивацію із різних підходів. Теорія «Х» передбачає, що:

- люди є лінивими, вони уникають роботи;
- людям не вистачає амбіцій, вони не хочуть брати відповідальності і прагнуть, щоб ними керували;
- люди за своєю природою егоцентричні, байдужі до потреб організації;
- змусити людей працювати можна лише із використанням примусу, контролю, покарання.

Але Д. Мак-Грегор зрозумів, що таке розуміння людської суті не відповідає дійсності, а система управління, що базується на даному підході, не відповідає дійсним потребам працівників та організації. Тому виникла теорія «У», яка передбачає, що люди не ліниві, не безвідповідальні і проявляють творчість, ініціативність, якщо вони мотивовані. Згідно теорії «У»:

- люди за своєю природою не є пасивними чи байдужими до організаційних потреб;
- мотивація, потенціал для розвитку, здатність думати, відповідальність, готовність узгоджувати власну поведінку із організаційними цілями – все це присутнє в людях;
- важливим завданням управління є створення організаційних умов методів роботи для того, щоб люди могли досягти своїх власних цілей, направляючи свої зусилля на організаційні цілі.

Теорія «Х» і теорія «У» не є взаємозамінними. Д. Мак-Грегор вважає, що в організації працюють люди категорії «Х» та категорії «У». Керівник повинен дотримуватись теорії «У», враховуючи особливості працівників категорії «Х» і допомагаючи їм перейти в категорію «У» [12].

Згідно теорії Д. Мак-Клеланда мотивація людей визначається такими видами потреб:

- 1) потреба в досягненні, яка проявляється у бажанні бути успішними, самостійно визначити цілі, приймати помірно ризиковані рішення, брати на себе особисту відповідальність;
- 2) потреба в належності й причетності, яка передбачає прагнення бути членами груп, асоціювати себе з іншими, налагоджувати і підтримувати дружні відносини, отримувати підтримку оточуючих;
- 3) потреба у владі, при якій виникає бажання контролювати дії інших, впливати на їх поведінку, брати на себе відповідальність за дії інших людей [6].

Ф. Герцберг у праці «Мотивація до роботи» розробив двохфакторну теорію мотивації. В результаті дослідження серед працівників, він визначив фактори, які викликають задоволення та невдоволення працівників роботою. До факторів, що приводили до задоволення працею, респонденти віднесли ті, що пов'язані із змістом роботи, з можливостями професійного росту. Такі чинники названо мотиваційними. Факторами, що призводять до невдоволення, респонденти віднесли характеристики лінійного керівництва, міжособистісні відносини, фізичні умови праці, заробітну плату, політику компанії та стиль управління, пільги для працівників, надійність та стабільність роботи. Вони названі гігієнічними (рис. 1.2).

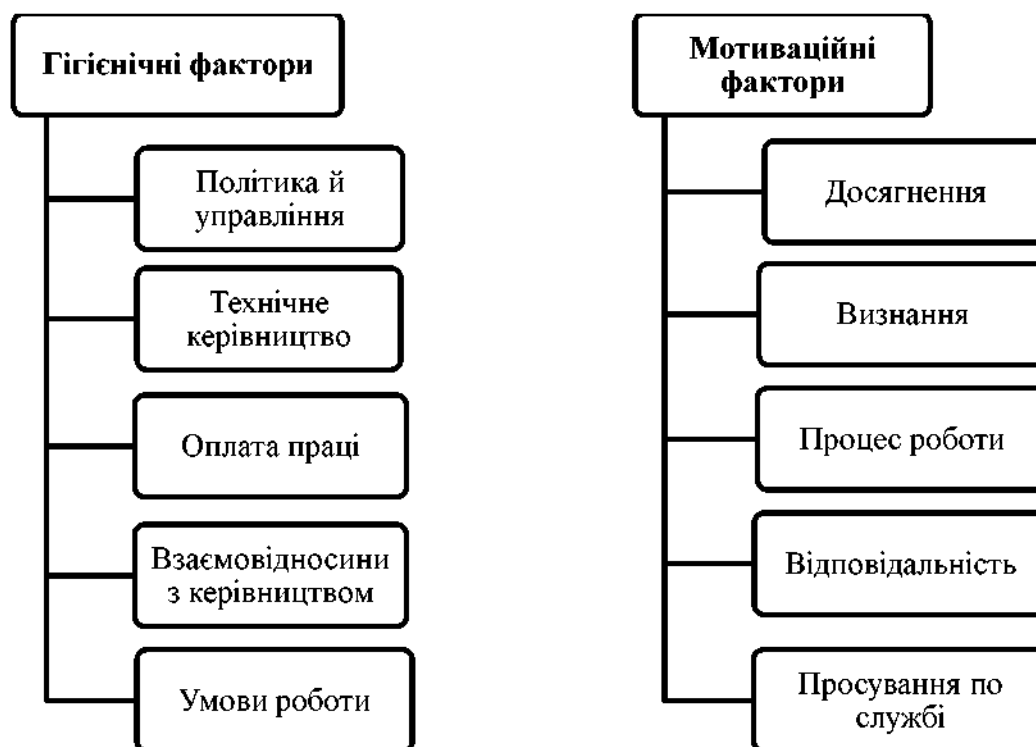


Рис. 1.2. Двохчинникова теорія мотивація Ф. Герцберга

Негативний стан гігієнічних факторів зумовлює невдоволення індивіда працею. Коли ж дія цих чинників є оптимальною, то це позбавляє працівників невдоволення, але не спричиняє позитивного ставлення до роботи і підвищення мотивації. Із впливом на працівника мотиваційних факторів зростає його задоволення від роботи, але відсутність цих чинників не означає посилення невдоволення [9].

В. Врум сформулював теорію очікувань, відповідно до якої ступінь мотивації персоналу визначається їх думкою щодо своїх здібностей, реальності досягнення цілей, цінності винагороди. Теорія очікувань розглядає взаємозв'язки між затратами праці і результатами, між результатами і винагородою, валентність (міра задоволення винагородою).

Вважається, що мотивація буде дієвою тоді, коли працівник вірить, що його зусилля забезпечать необхідні результати, за які він отримає очікувану винагороду.

Теорія справедливості Дж. Адамса свідчить, що люди суб'єктивно оцінюють відношення отриманої винагороди і витрачених зусиль відносно попередніх періодів та винагород інших людей, які здійснюють аналогічну роботу. Якщо працівник відчуває справедливе ставлення до себе, як і до інших, він буде задоволений і активно працюватиме. У випадку, коли порівняння показує дисбаланс

і несправедливість, то у людини з'являється психологічна напруга. У результаті, необхідно заохочувати цього працівника і для відновлення справедливості подолати дисбаланс. Таким чином, ті працівники, які переконані, що вони отримують менше, ніж інші, можуть зменшити інтенсивність праці або прагнути підвищити винагороду. Працівники, які думають, що отримують завелику винагороду, будуть підтримувати інтенсивність праці на тому самому рівні і навіть підвищувати її. Витратами вважаються не лише зусилля для виконання конкретного завдання, але й вік, кваліфікація, стаж роботи на підприємстві, в організації, соціальний статус та інші показники. Якщо внаслідок усіх оцінок і співставлень людина вважає, що порушень немає, то мотивуючі чинники діють нормально і надалі. Якщо дисбаланс відслідковується – відбувається де мотивація особистості, внаслідок чого ефективність праці падає і працівник знижує свою ділову активність, вимагає підвищення заробітної плати та поліпшення умов праці, використовує протизаконні способи збільшення доходу, або ж, навіть, звільняється. Якщо ж людині переплачують – вона не змінює свою поведінку. Люди можуть відновити баланс, змінивши рівень витрачених зусиль або змінити рівень отриманої винагороди. До того моменту, коли люди будуть переконані, що їх винагорода справед-

лива, вони прагнуть зменшити інтенсивність праці.

Відповідно до цільової теорії мотивації Е. Локе, поведінка працівника визначається цілями. Цілі концентрують зусилля на конкретних напрямках, є ідеалами, з якими співставляються результати, і основою оцінки витрат ресурсів, відображають мотиви і особливості працівника та організації. Е. Локе вважав, що сама постановка цілей може здійснювати мотиваційний вплив. Але мотиваційний ефект цілей визначається їх характеристиками. Так, складні цілі краще заохочують працівника до роботи, ніж легкі, а конкретні, зрозумілі і чіткі цілі збільшують ймовірність того, що працівник працюватиме ефективніше, завищені цілі ведуть до зниження мотивації та результативності праці.

Л. Портер і Е. Лоулер сформулювали теорію мотивації, яка включає елементи теорії очікувань і теорії справедливості. У цій теорії наявні п'ять категорій: зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, міра задоволення. На результати праці впливають такі фактори: зусилля, здібності і особливості працівника, усвідомлення працівником своєї ролі в процесі праці. Рівень зусиль залежить від цінності винагороди і від ймовірності залежності між зусиллям і винагородою. Отримання необхідного рівня результативності спричиняють внутрішні та зовнішні винагороди. Перші дає сама праця, вони пов'язані зі змістом і значущістю виконуваної роботи, почуттям досягнутого результату, самоповагою, спілкуванням у процесі праці. Другі – зовнішні винагороди – дає організація: заробітна плата, похвала керівництва, просування по службі тощо. Задоволення є результатом внутрішніх і зовнішніх винагород з урахуванням їхньої справедливості. Задоволення працівника є мірилом того, наскільки цінна винагорода насправді. Ця цінність впливатиме на дальшу поведінку працівника. Згідно моделі Портера-Лоулера саме результативна праця дає задоволення [7].

В сучасній економічній літературі відсутні єдині погляди на суть мотивації персоналу. Сутність поняття «мотивація» у працях як вітчизняних так і зарубіжних науковців трактується по різному.

У економічній енциклопедії дається визначення мотивації: «як – причина, що спонукає економічного суб'єкта до діяльності для досягнення певної мети, наявність інтересу до цієї діяльності й способів її реалізації» [3].

Проте, на нашу думку, це визначення відповідає терміну «мотив».

Відомий український вчений А. М. Колот мотивацію розглядає як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які заохочують до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованість, орієнтованої на досягнення власних цілей і цілей організації. Іншими словами мотивація є сукупністю мотивів, що впливають на поведінку [5].

На думку Д. П. Богині, мотивація є суб'єктивним аспектом діяльності людини, що представлений сукупністю потреб, інтересів [1, с. 11].

Капустянський пояснює суть мотивації як довготерміновий вплив на працівників для зміни їх цінностей та інтересів [4, с. 21].

Як стверджує А. Я. Кібанов, мотивація – це процес свідомого вибору людиною певної поведінки під дією зовнішніх і внутрішніх факторів [9, с. 17].

Г. Т. Куліков зазначає, що мотивація є процесом заохочення людини здійснювати певні дії, для задоволення потреб і досягнення поставлених цілей [6, с. 37]. Такої ж точки зору дотримується Б. М. Генкін [2, с. 133].

Н. Самоукіна під мотивацією розуміє «внутрішню енергію, що включає в себе активність людини в житті та на роботі» [8, с. 31].

Проаналізувавши різні тлумачення поняття «мотивація», можна зробити висновки, що усі вони зводяться до основних чотирьох значень:

- 1) процес впливу на працівників суб'єктом управління за допомогою комплексу засобів з метою формування необхідного типу поведінки для досягнення цілей підприємства;
- 2) процес усвідомленого вибору працівником певного типу поведінки під впливом зовнішніх і внутрішніх сил;
- 3) сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, що впливають на працівника і визначають його поведінку, активізують до діяльності;
- 4) внутрішній стан працівника, що визначається його потребами та інтересами.

Висновки. Сучасні науковці розглядають мотивацію як процес впливу на працівників суб'єктом управління; процес усвідомленого вибору працівником певного типу поведінки під впливом зовнішніх і внутрішніх сил; сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, що впливають на працівника і визначають його поведінку; внутрішній стан працівника, що визначається його потребами та інтересами.

Формами мотивації є матеріальна і нематеріальна, зовнішня і внутрішня, позитивна і негативна, самомотивація. До методів мотивації відносять: примушення, винагородження і солідарність; методи самомотивації і стороннього мотивування; методи позитивного і негативного мотивування; прямі та непрямі методи; внутрішні та зовнішні методи; економічні, організаційні, соціальні та морально-психологічні; адміністративні, економічні і соціально-психологічні.

Усі форми і методи мотивації об'єднуються у систему мотивації – комплекс заходів, що захоплюють персонал підприємства до ефективної праці для досягнення мети підприємства.

Система мотивації персоналу підприємства розробляється і здійснюється в такій послідовності:

- 1) діагностика діючої системи мотивації персоналу;
- 2) формулювання цілей мотиваційної політики та визначення структури системи мотивації;
- 3) розробка системи матеріального грошового стимулювання;
- 4) формування системи негрошового стимулювання;
- 5) побудова системи нематеріального стимулювання;
- 6) розробка внутрішніх нормативних документів в сфері мотивації персоналу.

Побудова системи мотивації персоналу має ґрунтуватись на таких принципах: комплексність, системність, регламентація, цілеспрямована творчість, орієнтація на результат, простота і зрозумілість, відкритість і об'єктивність.

Для побудови ефективної системи мотивації, необхідно з'ясувати сильні і слабкі сторони діючої системи. Діагностика системи мотивації передбачає вивчення документів, що регламентують сферу мотивації, вивчення кадрових елементів системи мотивації, аналіз відповідності системи мотивації стратегії, цілям та етапу життєвого циклу підприємства, проведення аналізу фонду оплати праці, та аналізу середньої заробітної плати, оцінки рівня диференціації заробітної плати.

Література

1. Богиня Д. П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д. П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили : зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-27.

2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА, 2007. – 448 с.

3. Зарботок в Украине : минимальная и средняя зарплата, прожиточный минимум, пенсия. Моя зарплата в Украине [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mojazarplata.com.ua/ru/main/zarbotok>

4. Ковальчук О. А. Формування множини показників, що характеризують рівень мотивації персоналу / О. А. Ковальчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 4, Т.1. – С. 77-80.

5. Кравец М. В. Гибкий поход к организации социального пакета сотрудников организации / М. В. Кравец // Государственное управление. Электронный вестник. – 2016. – № 50. – С. 137-151.

6. Маслова Е. Л. Менеджмент : учебник для бакалавров / Е. Л. Маслова. – М. : ИТК «Дашков и К°», 2016. – 336 с.

7. Міценко Н. Г. Ефективність системи матеріального стимулювання на підприємстві та способи її оцінки / Н. Г. Міценко, М. Т. Стецишин // Науковий вісник. – 2005. – Вип. 15.2. – С. 268-271.

8. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах : монография / Н. В. Самоукина. – М. : Эксмо, 2011. – 272 с.

9. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Монсер, Б. Блох Снидерман; пер. с англ. [Д. А. Куликов]. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.

10. Maslow A. Motivation and Personality, Harper & Row, New York, 1954.

11. McGregor D. The human side of enterprise. Reflections, 2000, 2(1), 6-15.

12. Penc J. Zarzadzania personelem w przedsiebiorstwie / J. Penc ; wyd. A. Marzalek. – Warszawa, 2001 r. – 454 s.

13. Szczupaczyński J., Anatomia zarządzania organizacją. – Warszawa : Międzynarodowa Szkoła Sp. z o.o., Warszawa, 2002 r. – 269 с.

14. Taylor F. W. Principles of Scientific Management, New York, Harper, 1911.

References

1. Bohynya D. P. Metodolohichni zasady formuvannya motyvatsiynoho mekhanizmu konkurentospromozhnosti robochoyi syly / D.P. Bohynya // Motyvatsiynyy mekhanizm formuvannya konkurentospromozhnosti robochoyi syly: zb. nauk. prats. – K. : In-t ekonomiky NAN Ukrainy, 2002. – S. 10-27.

2. Henkyn B. M. Ekonomika i sotsiolohiya pratsi: navchalnyy posibnyk dlya vuziv / B. M. Henkyn. – M. : NORMA, 2007. – 448 s.

3. Zarobotok v Ukrainy: minimalna i serednya zarobitna plata, zhyttyevyy minimum, pensiya. Moya zarplata v Ukrainy [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://mojazarplata.com.ua/ru/main/zarbotok>

4. Kovalchuk O. A. Formuvannya mnozhyn pokaznykiv, yaki kharakteryzuyut riven motyvatsiyyi personalu / O. A. Kovalchuk // Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky. – 2010. – № 4, Т.1. – С. 77-80.

5. Kravets M. V. Hibkyy pokhod na orhanizatsiyu sotsialnoho paketa spivrobitnykiv orhanizatsiyyi / M. V. Kravets // Derzhavne upravlinnya. Elektronnyy vistnyk. – 2016. – № 50. – С. 137-151.

6. Maslova E. L. Menedzhment: uchebnyk dlya bakalavrov / E. L. Maslova – M. : YTK «Dashkov i K°», 2016. – 336 s.

7. Mitsenko N. H. Efektyvnist systemy materialnoho stymuluvannya na pidpriumstvi ta sposoby yiyi otsinky / N. H. Mitsenko M. T. Stetsyshyn // Naukovyy visnyk. – 2005. – Vyp. 15.2. – S. 268-271.

8. Samoukyna N. V. Efektyvna motyvatsiya personalu pry minimal nykh finansovykh vytratakh: monohrafiya / N. V. Samoukyna. – M. : Éksmo, 2011. – 272 s.

9. Khertsberh F. Motyvatsiya do roboty / F. Khertsberh, B. Monser, B. Blokh Sniderman; per s anhl. [D. A. Kulikov].

– M. : Vershyna, 2007. – 240 s.

10. Maslow A. Motivation and Personality, Harper & Row, New York, 1954.

11. McGregor D. The human side of enterprise. Reflections, 2000, 2(1), 6-15.

12. Penc J. Zarzdzania personelem w przedsiebiorstwie / J. Penc ; wyd. A. Marzalek. – Warszawa, 2001 r. – 454 s.

13. Szczupaczyński J., Anatomia zarządzania organizacją. – Warszawa : Międzynarodowa Szkoła Sp. z o.o., Warszawa, 2002 r. – 269 s.

14. Taylor F. W. Principles of Scientific Management, New York, Harper, 1911.

УДК 65.016.7

Чувардинський В. О.

РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Досліджено економічний зміст реструктуризації зайнятості з урахуванням можливостей забезпечення інноваційного розвитку ринку праці України. Проаналізовано чинники впливу на результативність процесу реструктуризації. Доведено об'єктивність процесу реагування підприємств на виникнення шоків попиту та пропозиції у формі реструктуризації. Визначено напрями реалізації інноваційних чинників розвитку ринку праці з ура-

хуванням впливу реструктуризації, передусім, необхідність активізації ринкових механізмів урегулювання можливих негативних наслідків реструктуризації, забезпечення умов для реструктуризації зайнятості, сприяння у перепідготовці та підвищенні кваліфікації, навчання новим професіям.

Ключові слова: реструктуризація зайнятості, структурні зміни, інноваційні чинники, розвиток ринку праці.

Chuvardynskiy V. O.

EMPLOYMENT RESTRUCTURING IN THE CONTEXT OF THE REALIZATION OF INNOVATIVE FACTORS OF LABOUR MARKET DEVELOPMENT IN UKRAINE

Economic content of employment restructuring considering the possibilities of the innovative development of Ukrainian labour market is investigated. The main factors of the influence on the effectiveness of restructuring process are analyzed. It is proved that the process of enterprises' reaction on existence of shocks of demand and supply in the form of restructuring is objective. The main ways of the realization of the innovative factors of labour market development considering the influence of restructuring were defined. This implies the need to activate the market mechanisms of the regulation of possible negative consequences of restructuring, the provision of the conditions for employment restructuring, the creation of the conditions for training and retraining of personnel.

Key words: employment restructuring, structural changes, innovative factors, labour market development.

I. Вступ. В умовах глобалізації підвищення конкурентоспроможності національних економік передбачає необхідність мобілізації інноваційних чинників розвитку, визначення найбільш ефективних механізмів адаптації економік до глобальних змін. Разом з тим, отримання стійких конкурентних переваг ринково орієнтованими країнами можливе лише на основі сприяння розвитку бізнес-середовища, поліпшення інвестиційного клімату, створення умов для генерації та впровадження інновацій, зорієнтованих на забезпечення модернізації

виробництва. Реалізація цих завдань передбачає необхідність не тільки проведення структурних реформ в економіці, але й підвищення результативності процесу реструктуризації зайнятості. Досягнення поставлених цілей потребує активізації інноваційних чинників розвитку ринку праці, що сприятиме покращенню якості трудового потенціалу країни.

Поступова трансформація структури зайнятості у напрямку збільшення інноваційної компоненти сприяє посиленню творчого, креативного характеру праці, формує підґрунтя для підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили. Однак для трансформаційних економік дотепер характерні консервація неефективної структури виробництва внаслідок відсутності ефективних структурних реформ в економіці, обмежені можливості розвитку високотехнологічних галузей як результат недостатньо активної участі держави та слабкої мотивації бізнесу до підвищення інноваційної активності економіки. Це обумовлює загострення ризиків, пов'язаних з впливом структурних реформ на сферу зайнятості, що може проявлятися через підвищення рівня безробіття, зниження конкурентоспроможності робочої сили країни.

Відповідно, це обумовлює актуальність дослідження специфіки реструктуризації зайнятості у контексті реалізації інноваційних чинників розвитку ринку праці, визначення напрямів мінімізації негативних наслідків впливу структурних зрушень на сферу зайнятості.

Аналіз останніх наукових досліджень. Вагомий внесок у дослідження проблем реструктуризації зайнятості внесли зарубіжні науковці Ф. Агійон (P. Aghion), О. Бланшар (O. Blancha), В. Вашер (W. Wascher), А. Фігура (A. Figura), а також В. Гімпельсон (V. Gimpelson), Р. Капелюшников (R. Kapelyushnikov).

Вітчизняні науковці В. В. Близнюк (V. Blyznyuk), Т. В. Бурлай (T. Burlay), О. О. Герасименко (O. Gerasymenko), Т. А. Заяць (T. Zayats), А. М. Колот (A. Kolot), Е. М. Лібанова (E. Libanova), Л. С. Лісогор (L. Lisogor), І.Л. Петрова (I. Petrova), О. І. Цимбала (O. Tsybal) приділяли значну увагу дослідженню проблем структурних зрушень зайнятості в умовах трансформаційних змін, визначенню економічної сутності категорії реструктуризації зайнятості.

Аналізуючи проблеми реструктуризації зайнятості, науковці відзначали комплексність

проблеми, пов'язаної з необхідністю урахування не тільки макроекономічних, але й соціальних аспектів впливу структурних реформ на сферу зайнятості. Згідно точки зору Т.В. Бурлай, необхідно здійснення „...аналізу конвергенційного досвіду постсоціалістичних країн ЄС у сфері макрореструктуризації зайнятості та надання певних рекомендацій щодо її адаптації до умов функціонування вітчизняної економіки” [1, 46]

В умовах вичерпання екстенсивних резервів зростання пріоритетного значення набувають інноваційні чинники розвитку, передусім, забезпечення ефективного використання робочої сили на основі реалізації отриманих знань. На думку Л. Туроу, саме „...знання стає новим джерелом багатства, а працівник інтелектуальної праці є найважливішим ресурсом та активом будь-якої корпорації” [2, 115]. Однак можливості реалізації інноваційних чинників розвитку ринку праці значно залежать від характеру впливу структурних реформ в економіці на процес реструктуризації зайнятості, обумовленого різним ступенем сприйнятливості та адаптованості робочої сили до швидкого оновлення технологій, запровадження інновацій.

Дотепер недостатньо дослідженими залишаються окремі аспекти специфічних проявів реструктуризації зайнятості в умовах інноваційних змін. Це обумовлює необхідність більш детального дослідження економічного змісту реструктуризації зайнятості з урахуванням можливостей забезпечення інноваційного розвитку ринку праці України.

II. Постановка завдання. Метою дослідження є дослідження особливостей реструктуризації зайнятості в умовах інноваційних змін, визначення напрямів реалізації інноваційних чинників розвитку ринку праці з урахуванням впливу реструктуризації.

В умовах глобалізаційних змін можливості інноваційного розвитку країн значно обмежені вичерпанням резервів екстенсивного росту за рахунок збереження експортоорієнтованої стратегії економічного зростання (суттєво залежної від коливань зовнішньоекономічної кон'юнктури). У контексті забезпечення конвергенції та синергії між різними напрямками економічної політики в умовах структурних змін, Єврокомісія започаткувала ряд ініціатив, спрямованих на регулювання реструктуризації зайнятості в ЄС, що передбачає: стимулювання та сприяння інноваційним структурним змі-

нам; подолання негативних ефектів економічної реструктуризації [3]. Передусім, реалізація зазначених ініціатив передбачала необхідність розроблення напрямів політики подолання негативних ефектів реструктуризації економіки. У першу чергу, це стосувалося: активізації ринкових механізмів урегулювання можливих негативних наслідків реструктуризації; застосування ряду політики протекціонізму; гарантування виплат найманим працівникам з фондів соціального страхування та фондів, створених для пом'якшення негативних наслідків реструктуризації для підприємств; стимулювання промислової політики у напрямку підвищення конкурентоспроможності підприємств; активізація політики зайнятості щодо сприяння звільненим працівникам у пошуках роботи, підвищенні їх професійної мобільності [3].

Традиційно реструктуризація зайнятості передбачає переміщення робочої сили з неефективних на ефективні підприємства, або сприяє її поступовому витісненню з ринку праці у лави безробітних (протягом кризових періодів). Однак повільні темпи трансформаційних змін у суспільстві, неефективність процесу реформування економіки обумовлюють недостатню послідовність та невисоку результативність структурних зрушень у сфері зайнятості ринково орієнтованих економік. Незважаючи на достатньо високий рівень мобільності динаміки руху робочої сили у традиційних видах промислової діяльності, не відбувається прискорення процесів вивільнення (вибуття) працівників. Саме це обумовлює необхідність визначення чинників протидії підвищенню результативності реструктуризації зайнятості у контексті реалізації інноваційних чинників розвитку ринку праці. Це, відповідно, потребує більш детального аналізу специфічних рис процесу реструктуризації зайнятості з урахуванням необхідності посилення ролі інноваційних складових соціально-економічного розвитку країни.

III. Результати. Концептуальні підходи до дослідження реструктуризації у сфері зайнятості представлені Ф. Агійоном і О. Бланшаром [4]. На початкових етапах реструктуризація, на думку авторів, може призводити до активізації процесів вивільнення надлишкового персоналу з підприємств традиційних секторів економіки, та, відповідно, збільшення рівня безробіття. Водночас зростає попит на робочу силу з боку приватного сектора, збільшуються масштаби самозайнятості. Таким чином, саме

у цих секторах починають „концентруватися” безробітні, вивільнені з підприємств традиційних секторів економіки (після тривалого періоду пошуку роботи). У даному випадку безробіття виступає у якості „буферу”, що сприяє полегшенню перерозподілу робочої сили із секторів економіки, що перебувають у стадії стагнації, до секторів, що найбільш динамічно розвиваються. При цьому обсяги та рівні безробіття залежать як від інтенсивності вивільнення з традиційних секторів, розвиток яких не відзначається значною позитивною динамікою, так і від інтенсивності залучення (поглинання) більш мобільним приватним сектором, самозайнятстю.

На результативність процесу реструктуризації суттєво впливають поява нових ринків виробництва або збуту, технічне переозброєння фірм та видів економічної діяльності, зміна інтенсивності внутрішньої або міжнародної конкуренції, покращення /погіршення розвитку бізнес-середовища. Це, у кінцевому рахунку, призводить до зміни загальної кількості робочих місць чи їх перерозподілу між окремими підприємствами.

Можливе також підвищення інтенсивності переливу (переміщення) потоків робочої сили під впливом активізації процесів руху робочих місць. Чинники, що обумовлюють переміщення працівників між робочими місцями, можуть бути диференційовані як з боку пропозиції, так і з боку попиту на робочу силу.

Аналіз робочих місць на мікрорівні дає змогу визначити джерела мобільності, які інколи не можуть бути виявлені при дослідженні динаміки змін зайнятості у масштабах економіки. У цих випадках сукупна кількість робочих місць залишається незмінною, оскільки відбувається переміщення робочих місць з одних виробництв на інші. Міжгалузеві та міжрегіональні зрушення у структурі зайнятості також не можуть виступати основною причиною виникнення та ліквідації робочих місць [5], оскільки всередині одного виду економічної діяльності або регіону процеси розширення або звуження зайнятості відбуваються одночасно.

Австралійські науковці А. Фігура та В. Вашер у ході дослідження економічної сутності явища „реструктуризації” відзначили об'єктивність процесу реагування підприємств на виникнення шоків попиту та пропозиції у формі реструктуризаційних процесів [6, 30]. Переважній більшості секторів еконо-

міки притаманна значна кореляція між цінами, добавленою вартістю, заробітною платою та продуктивністю. Наростання шоків попиту у промисловості може обумовлювати зривання попиту на робочу силу та збільшення продуктивності праці. Це підтверджує факт концентрації ефектів від шоків у менш конкурентоспроможних сегментах економіки. Водночас, на думку цих авторів, суттєві технологічні зрушення, що відбуваються в окремих видах економічної діяльності, також обумовлюють необхідність реструктуризації. Традиційно найбільш значимими за обсягами залишаються втрати робочих місць (в результаті вивільнення) у промисловості, що, відповідно, призводить до суттєвих втрат специфічних видів капіталу (речового, людського) [6].

Аналіз інформаційно-статистичних даних щодо рівнів прийому та вибуття працівників за окремими видами економічної діяльності свідчить про значну диференціацію руху робочої сили в Україні. Зокрема, у 2016 р. найбільш суттєвими залишалися варіації рівнів вибуття та прийому працівників у сфері оптової та роздрібною торгівлі (55,7% рівень вибуття та 54% рівень прийому), у сільському господарстві (відповідно, 48,5% та 46,3%), Натомість, промисловість не демонструє значної варіативності рівнів вибуття та прийому (27,9% рівень вибуття та 23,6% рівень прийому у 2016 р.) [7, 37]. Це свідчить про утримання невисокого рівня мобільності робочої сили, та недостатньо високу якість робочих місць (за умовами найму та оплати праці).

Водночас поширення інноваційних практик в умовах глобалізованого світу також суттєво впливає на специфіку реструктуризації зайнятості. Зокрема, результатом реструктуризації зайнятості у країнах Європи, згідно даним European Restructuring Monitor, є достатньо високий рівень мобільності робочої сили. Так, у третьому кварталі 2016 року найбільші обсяги створення вакансій та ліквідації робочих місць були зафіксовані у переробній промисловості (17,57 тис. вакансій та звільнення 11,77 тис. осіб). Це стало результатом створення робочих місць для виробництва спортивних електромобілів „Porsche” у Німеччині, з одного боку, та згорання виробничих потужностей корпорацією „Caterpillar” (важке машинобудування) у Бельгії, з іншого боку [8]. Значно поширеною залишається також практика аутсорингу та офшорингу – виведення робочих місць за межі країн з високими рівнями соціальних

стандартів (з метою забезпечення економії на витратах).

В умовах глобалізації Україна намагається знайти конкурентні переваги, що сприяють підвищенню результативності реструктуризації зайнятості. Зокрема, це стосується розвитку ІТ-галузі: розробники програмного забезпечення Харкова та Києва у 2014 році виконували майже 6% усього обсягу замовлень у Східній Європі [8]. Це свідчить про значний потенціал ІТ-рекрутингу великих аутсорсинг-компаній по залученню фріланс-програмістів України до розроблення та тестування програмних продуктів. Однак дотепер вплив інноваційних чинників на процес реструктуризації в Україні залишається недостатньо впливовим, оскільки промисловість залишається інноваційно неактивною.

Загалом, ринково орієнтовані економіки, які не змогли достатньо ефективно здійснити структурні реформи, до числа яких відноситься Україна, дотепер характеризуються утриманням значних масштабів застарілих виробничих потужностей більшості підприємств базових галузей, орієнтованих на масове виробництво. Це, відповідно, ослаблює рівень конкуренції між працівниками, обмежує можливості застосування інноваційних форм зайнятості. З іншого боку, збереження уніфікованої спеціалізації переважної більшості підприємств на виробництві обмеженої номенклатури виробів ослаблює можливість їх реагування на потреби ринку і обумовлює неповне використання існуючих виробничих потужностей, що суттєво обмежує можливість реалізації інноваційних чинників розвитку ринку праці.

IV. Висновки. Досвід зарубіжних країн свідчить, що найважливішим ресурсом підвищення результативності реструктуризації зайнятості у контексті реалізації інноваційних чинників розвитку ринку праці виступає проведення ефективних структурних реформ в економіці, посилення інноваційного змісту трудового процесу на основі підвищення інноваційної активності економіки. Специфікою реструктуризації зайнятості в Україні залишається недостатньо високий рівень інноваційної спрямованості розвитку промисловості та сфери послуг. Серед основних напрямів реалізації інноваційних чинників розвитку ринку праці з урахуванням впливу реструктуризації слід зазначити, передусім, активізацію ринкових механізмів урегулювання можливих негативних

наслідків реструктуризації, забезпечення умов для реструктуризації зайнятості, сприяння у перепідготовці та підвищенні кваліфікації, навчання новим професіям.

Література

1. Бурлай Т. В. Реструктуризація зайнятості в новоінтегрованих країнах ЄС у процесі їх економічної конвергенції / Т. Бурлай // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 43-49
2. Thurow L. Creating Wealth. The New Rules for Individuals. Companies and Countries in a Knowledge-Based Economy. – N.Y., 1999. – 325 p.
3. Restructuring and Employment in the EU: Concepts, Measurement and Evidence. – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. – 72 p.
4. Aghion, P. On the Speed of Transition in Central Europe (1994) / P. Aghion, O. Blanchard. – NBER Macroeconomic Annual. – 1994. [Electronic resource] – Mode of access: <http://www.nber.org/books/fisc94-1>.
5. Davis S. J., Haltiwanger J. Gross Job Creation, Gross Job Destruction and Employment Reallocation // Quarterly Journal of Economics. 1992. – Vol. 107. – № 4
6. Figura, A. and Wascher, W. (2008) The Causes and Consequences of Economic Restructuring: Evidence from the Early 21st Century. [Electronic resource] – Mode of access: <https://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2008/200841/200841pap.pdf>
7. Праця України у 2016 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – Київ: ТОВ Видавництво “Август Трейд”. – 2017.
8. European Restructuring Monitor. [Electronic resource] – Mode of access: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/european-restructuring-monitor>
9. Україна має значний потенціал на ринку фріланс-програмування // [Електр. ресурс]. – Режим доступу: // <http://hronika.info/ekonomika/69321-ukraina-ostaetsya-liderom-frilans-programirovaniya-shimkiv.html>

References

1. Burlaj T. V. Restrukturny`zaciya zajnyatosti v novointegrovany`x krayinax ЄS u procesi yix ekonomichnoyi konvergenciyi / T. Burlaj (Employment Restructuring in the New EU Members Countries under Process of the Economic Convergency) // Ukrayina: aspekty` praci – 2009. – № 4. – С. 43-49 [In Ukrainian]
2. Thurow L. Creating Wealth. The New Rules for Individuals. Companies and Countries in a Knowledge-Based Economy. – N.Y., 1999. – 325 p. [In English]
3. Restructuring and Employment in the EU: Concepts, Measurement and Evidence. – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. – 72 p.. [In English]
4. Aghion, P. On the Speed of Transition in Central Europe (1994) / P. Aghion, O. Blanchard. – NBER Macroeconomic Annual. – 1994. [Electronic resource] – Mode of access: <http://www.nber.org/books/fisc94-1> [In English]
5. Davis S. J., Haltiwanger J. Gross Job Creation, Gross Job Destruction and Employment Reallocation // Quarterly Journal of Economics. 1992. – Vol. 107. – № 4. [In English]
6. Figura, A. and Wascher, W. (2008) The Causes and Consequences of Economic Restructuring: Evidence from the Early 21st Century. [Electronic resource] – Mode of access: <https://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2008/200841/200841pap.pdf>. [In English]
7. Pracya Ukrayiny` u 2016 roci. Staty`sty`chny`j zbirny`k (Labour in Ukraine. Statistical Yearbook 2016). Statistical /Derzhavna sluzhba staty`sty`ky` Ukrayiny`. – Ky`yiv: TOV Vy`davny`cztvo “Avgust Trejd”. – 2017. [In Ukrainian]
8. European Restructuring Monitor. [Electronic resource] – Mode of access: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/european-restructuring-monitor>. [In English]
9. Ukrayina maye znachny`j potencial na ry`nku frilans-programuvannya (Ukraine has a Significant Potential in the Freelance-Programming Market) // [Electronic resource] – Mode of access: // <http://hronika.info/ekonomika/69321-ukraina-ostaetsya-liderom-frilans-programirovaniya-shimkiv.html> [In Ukrainian]