

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

Романюк М. Д., Романюк Т. М.

МАСОВІ МІЖДЕРЖАВНІ ТРУДОВІ МІГРАЦІЇ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНА ОЗНАКА СУЧАСНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

У статті розкрито обсяги та спрямованість світових масових міждержавних трудових міграційних потоків, а також особливості і обсяги зовнішніх трудових поїздок населення України. Висвітлено позитивні та негативні наслідки міграції з України та для країн-імпортерів і країн-експортерів трудових мігрантів. Проаналізовано обсяги приватних грошових переказів трудовими мігрантами в Україну за країнами перебування за 2015-2018 р. Розгля-

нуто заходи державної міграційної політики щодо врегулювання інтенсивних закордонних трудових міграцій.

Ключові слова: міждержавна міграція, масові міждержавні трудові міграції, глобалізація, зовнішні трудові міграції населення України, грошові перекази трудових мігрантів, врегулювання закордонних трудових поїздок.

Romanyuk M. D., Romanyuk T. M.

MASSIVE INTERSTATE LABOR MIGRATION AS A DEFINING FEATURE OF MODERN GLOBALIZATION

The volume and direction of mass the world intergovernmental labor migration flows, and also the peculiarities and volumes of external labor trips of the population of Ukraine have been considered in the article. Positive and negative consequences of migration from Ukraine and for importing and exporting countries of labor migrants have been highlighted. The volumes of private money transfers by labor migrants to Ukraine according to countries of stay for 2015-2018 have

been analyzed. The measures of state migration policy concerning regulation of intensive foreign labor migration have been considered.

Key words: interstate migration, mass interstate labor migration, globalization, external labor migration of the population of Ukraine, money transfers of labor migrants, regulation of foreign labor trips.

Вступ. Поглиблення глобалізаційних процесів у контексті розвитку світового господарства має різновекторний вплив на процеси інтеграції між країнами та є значним фактором зростання відкритості національних ринків праці країн, формування глобальної системи регулювання міжнародних трудових відносин.

Домінантним трендом сучасних глобалізованих відносин є міжнародна трудова міграція, спрямована на забезпечення та розвиток можливостей для вільного переміщення населення. Глобальна міграція дозволила мільйонам людей поліпшити своє матеріальне становище та стимулювати розвиток економіки багатьох країн. Як засвідчують дані таблиці 1 з 1970 по 2015 рік частка мігрантів у загальній чисельності світового населення коливалась від 2,3 до 3,3 відсотка. При цьому могутніми субординаційними факторами міграцій в цей період

були національні кордони, відстані, а також культурні та мовні відмінності.

Постановка проблеми. Чисельність міжнародних мігрантів у світі зросла з 173 млн. осіб у 2000 році до 244 млн. осіб у 2015 році. Зростання міграції населення – це нові виклики для економік країн, що приймають трудових мігрантів, призводить до збільшення оподаткування з метою покриття соціальних виплат і витрат на навчання та підготовку прибулих осіб для виконання різного роду та видів робіт. П'ятірку країн з найбільшою чисельністю іноземних трудових мігрантів становлять США, Саудівська Аравія, Німеччина, Росія, ОАЕ стверджують експерти Світового банку в доповіді Migration and Remittances: Recent Developments and Outlook. [1].

За роки державної незалежності та в період реформування економіки та трансформації

Міжнародна міграція у 1970-2015 рр.

Рік	Чисельність мігрантів	Частка мігрантів в населенні світу, %
1970	84460125	2,3%
1975	90368010	2,2%
1980	101983149	2,3%
1985	113206691	2,3°%
1990	152563212	2,9%
1995	160801752	2,8%
2000	172703309	2,8%
2005	191269100	2,9%
2010	221714243	3,2%
2015	243700236	3,3%

і 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 зовнішніх міграційних потоків зазнали суттєвих змін та набули нового значення. Громадяни України здобули право вільно пересуватися світом. У червні 2017 року ЄС надав Україні безвізовий режим, яким вже скористались 1,29 млн. громадян України. [2]

Результати дослідження. 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 центрально-європейських 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 у 2013 р., тобто ще до початку російської агресії, чисельність поїздок до Польщі перевищила кількість виїздів 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 [3, 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, другим – у Росії, Словаччині та Угорщині, третім – у Естонії, четвертим – 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. [4]

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 України, 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. Польські підприємці зацікавлені в залученні додаткової робочої сили, з початку 2016 року ведуть активні переговори а владою щодо спрощення процедури оформлення іноземців на роботу. Тим більше, що склад мігрантів поступово змінюється на користь більш молодих і освічених осіб, необхідних економіці [6]. За нинішніх умов Україна виступає однією з найбільших держав-донорів людських ресурсів у Європі, а зовнішня трудова міграція є об'єктивною реальністю сьогодення. Кризові умови перехідного періоду, у яких відбувалося формування міграційних потоків, були пов'язані з низькою заробітною платою у всіх секторах економіки, зростанням вимушеної неповної зайнятості та безробіття, а також поширенням бідності й високим рівнем майнового розшарування населення [7, с. 55-56].

Масштабні та стійкі відмінності у рівні оплати праці в світі є основними рушійними факторами економічної міграції з країн з низьким рівнем доходу в країні з високим рівнем доходу. Після переїзду в іншу країну заробітна плата мігрантів частіше зростає втричі, що допомагає мільйонам мігрантів та їх родичам, що залишилися в рідній країні, уникнути бідності. Від цього незмінно залишаються у виграші країни призначення, оскільки мігранти відіграють важливу роль у різних сферах. Міграційні потоки відрізняються високою концентрацією з точки зору місця розташування та роду зайнятості мігрантів. В даний час 60 відсотків з майже 250 мільйонів міжнародних мігрантів у світі мешкають у 10 основних країнах призначення. Як не дивно, концентрація міграційних потоків підвищується відповідно до рівня кваліфікації мігрантів. У Сполучених Штатах, Великобританії, Кана-

ді та Австралії проживають майже дві третини мігрантів з вищою освітою.

Військовий конфлікт на сході України призвів до ще більшої активізації міграційних настроїв населення. Якщо перша хвиля міграції характеризувалася тим, що територію окупованих областей покидало в основному проукраїнське населення, рівень загрози життю якого на був дуже високий, то друга хвиля може виникнути вже після завершення воєнної кампанії. Адже велика ймовірність, що проблемні території змушена буде залишити також та частина працездатного населення, яка почуває себе відносно безпечно та комфортно на окупованих територіях. А тому вірогідно, що масштаби другої хвилі міграції будуть значно вищими [8]. За оцінками ООН більше 80% загальної міжнародної міграції припадає саме на трудову міграцію. Україна є однією з найбільших країн-донорів трудових ресурсів у Європі. Більшість дослідників роблять висновки, що реальний обсяг трудової еміграції з України на сьогодні становить близько 5-5,5 млн. осіб [8]. У публікаціях та заявах певних політиків ці цифри зростають до 6-7 млн. осіб. На противагу інші дослідники дотримуються думки, що обсяг трудових мігрантів набагато менший – не більше 2-3 млн. осіб. Такі розбіжності викликані проблемами повноти, а також вірогідності даних вітчизняної статистики, яка потребує систематизації та вдосконалення.

Зазвичай трудову міграцію в Україні визначають як негативний процес, що створює відповідне відношення суспільства до цього явища. Проте, явище трудової міграції не є виключно негативним та деструктивним. Позитивні наслідки для України, як країни-експортера трудових ресурсів проявляються, поперше, у зменшенні напруги на внутрішньому ринку праці та зниженні рівня безробіття. За підрахунками фахівців ІДСД імені М. В. Птухи НАНУ, у разі відсутності зовнішніх міграційних потоків трудових ресурсів рівень безробіття в Україні перевищував би фактичний рівень [9]. Крім того, за рахунок міграційних процесів відбувається економія держави на виплатах по безробіттю.

Зовнішні трудові міграції значно впливають на розвиток регіональних ринків праці України. Де окрім зниження пропозиції робочої сили в регіоні проживання, наявність трудових міграцій справляє й інші види впливу на вітчизняний ринок праці. Частина колишніх мігрантів, що накопичили за кордоном необхідні для життєдіяльності кошти, стають еко-

номічно неактивними, інші особи за рахунок закордонних заробітків відкривають власну справу, створюючи нові робочі місця як для себе, так і для найманих працівників.

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. 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 (див. табл. 2).

За прогнозними оцінками Україну у 2018 році отримає 11,5 млрд. дол. США від закордонних трудових мігрантів. 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

Таблиця 2

Обсяги приватних грошових переказів в Україну за основними країнами
(за офіційними та неофіційними каналами надходження в млн. дол. США)

Країни	2015				2016				2017				2018
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I
Надходження	1482	1769	1840	1868	1572	1885	2053	2025	1948	2283	2475	2625	2614
у тому числі:													
Польща	268	336	381	344	350	508	572	561	597	782	879	858	865
Росія	390	494	480	471	280	334	397	385	327	378	306	348	300
США	114	126	132	144	129	142	150	155	148	164	177	190	192
Чеська Республіка	59	77	88	90	82	101	113	81	66	71	130	168	171
Італія	75	83	92	100	95	105	105	107	103	106	118	120	122
Німеччина	63	68	66	73	69	73	74	75	72	78	81	87	89
Ізраїль	21	25	27	35	33	41	48	49	57	63	75	85	86
Сполучене Королівство	55	57	65	68	60	64	64	71	66	75	87	83	86
Кіпр	55	55	64	71	60	58	67	64	65	73	71	76	75
Греція	55	55	36	45	43	47	46	43	42	45	44	47	49
Об'єднані Арабські Емірати	18	19	21	24	20	23	24	26	22	24	32	42	40
Сінгапур	19	19	18	19	18	18	18	19	18	26	29	31	33
Нідерланди	15	17	16	19	15	18	19	19	20	24	26	28	32
Туреччина	8	11	13	12	12	14	15	16	15	16	25	29	31
Канада	23	27	26	21	16	18	18	21	18	19	20	21	21
Швейцарія	13	14	17	18	14	14	18	17	15	21	20	20	21
Іспанія	13	16	16	16	15	17	16	18	17	18	20	21	20
Віргінські острови (Брит.)	6	8	11	10	9	10	10	9	9	10	11	25	19
Норвегія	6	10	11	11	9	10	11	12	10	12	15	15	15
Португалія	8	11	12	12	10	12	13	13	11	13	14	14	13
Інші країни	198	241	248	265	233	258	255	264	250	265	295	317	334
<i>Довідково:</i>													
<i>Країни ЄС</i>	<i>729</i>	<i>844</i>	<i>908</i>	<i>916</i>	<i>867</i>	<i>1080</i>	<i>1171</i>	<i>1136</i>	<i>1139</i>	<i>1376</i>	<i>1572</i>	<i>1610</i>	<i>1640</i>
<i>Країни СНД</i>	<i>423</i>	<i>535</i>	<i>519</i>	<i>515</i>	<i>315</i>	<i>377</i>	<i>438</i>	<i>423</i>	<i>361</i>	<i>415</i>	<i>348</i>	<i>391</i>	<i>340</i>

Примітка: дані розраховано на підставі банківської звітності про фінансові операції з нерезидентами України та про перекази, що здійснено з використанням міжнародних систем переказу коштів, та враховують обсяги коштів, які надійшли в Україну неформальними каналами.

економіки. Важливість надання коштам 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 [10, с 46].

До основних позитивних впливів зовнішньої трудової міграції варто віднести підприємницьку діяльність мігрантів, що сприяє розвитку економічної діяльності, малого та середнього бізнесу, впливає на створення робочих місць. Стосовно країн-реципієнтів трудових ресурсів, міграція слугує важливим джерелом поповнення трудових ресурсів приймаючих країн.

До основних негативних наслідків відносяться диференційований вплив міграції на рівень зайнятості та розмір заробітної плати серед різних груп місцевого населення, негативний вплив на національну безпеку і правопорядок приймаючих країн, спричиняє на-

ростання загальної соціальної напруженості, а також може стати загрозою національній ідентичності.

Трудова міграція населення відіграє важливу роль у суспільному розвитку країни. Міграція сприяє більш повному використанню трудового потенціалу країни та її регіонів, підвищенню ефективності праці, поліпшенню економічних показників і не лише в країнах, що приймають мігрантів, але і на їх батьківщині, оскільки мігранти здійснюють перекази коштів в ці країни (див. табл. 3) Приплив мігрантів суттєво впливає також і на атмосферу на ринку праці, загострює конкуренцію серед найманих працівників і стимулює підвищення їх освітньої та професійної підготовки.

Американські вчені, використовуючи неокласичну методологію, засновану на оцінці співвідношення вигод і втрат від міграції, стверджують, що загальна вигода від лібералізації міграційного режиму буде приблизно в 25 разів вище, ніж ефект від лібералізації міжнародної торгівлі і фінансових потоків [11].

Таблиця 3

Країни, які отримували / надсилали грошові перекази у 2000-2015 рр. (в млрд. дол. США)

2000		2005		2010		2015	
Країни, які отримують грошові перекази							
Індія	12,84	Китай	23,63	Індія	53,48	Індія	68,91
Франція	8,61	Мексика	22,74	Китай	52,46	Китай	63,94
Мексика	7,52	Індія	22,13	Мексика	22,08	Філіппіни,	28,48
Філіппіни	6,96	Нігерія	14,64	Філіппіни,	20,56	Мексика	26,23
Корея	4,86	Франція	14,21	Франція	19,90	Франція	23,35
Іспанія	4,86	Філіппіни	13,73	Нігерія	19,75	Нігерія	18,96
Турція	4,56	Бельгія	6,89	Німеччина	12,79	Пакистан	19,85
США	4,40	Німеччина	6,87	Египет	12,45	Египет	16,58
Німеччина	3,64	Іспанія	6,66	Бангладеш	10,85	Бангладеш	15,38
Великобританія	3,61	Польща	6,47	Бельгія	10,35	Німеччина	15,36
Країни, що відправляють грошові перекази							
США	34,40	США	47,25	США	50,78	США	61,38
Саудівська Аравія	15,40	Саудівська Аравія	14,32	Саудівська Аравія	27,07	Саудівська Аравія	38,79
Німеччина	9,04	Німеччина	12,71	Росія	21,45	Росія	24,38
Швейцарія	7,59	Швейцарія	9,99	Швейцарія	16,88	Швейцарія	20,42
Франція	3,77	Великобританія	9,64	Німеччина	14,68	Німеччина	19,70
ОАЕ	3,68	Франція	9,48	Італія	12,89	Італія	18,56
Корея	3,65	Італія	7,55	Франція	12,03	Франція	15,20
Ізраїль	3,26	Росія	6,83	Кувейт	11,86	Кувейт	12,68
Японія	3,17	Люксембург	6,70	Люксембург	10,64	Люксембург	12,19

Країни-імпортери трудових мігрантів мають значні позитивні наслідки:

- Країни отримують «дешеву» робочу силу трудоактивного та репродуктивного віку. Мігранти погоджуються на ту роботу і заробітну плату, яку їм пропонують, адже заробітна плата є більшою, ніж у країні, звідки прибув працівник. Саме тому, мігрують в основному особи молодого віку, які не в змозі задовільнити свої потреби у країні постійного проживання. Роботодавці, у свою чергу, зацікавлені у такій робочій силі, оскільки це дозволяє економію на оплаті праці.

- Країни-імпортери, приймаючи на високооплачувану роботу спеціалістів з інших країн, отримують кваліфікованих працівників, адже це сприятиме їх економічному і науковому розвитку.

- Оскільки інноваційне покоління спеціалістів спрямоване на розвиток наукового та економічного показників, у економічно розвинених країнах-імпортерах мігрантів прискорюється економічне зростання.

Зиски країн-експортерів трудових мігрантів полягають у наступному:

- Країни отримують грошові перекази емігрантів. Емігранти отримані кошти, як правило, переказують своїм рідним, тим самим збільшуючи валютну масу ринку, що у свою чергу призводить до позитивних зрушень у державі.

- Експорт трудових ресурсів зменшує проблему безробіття. Даний показник являється одночасно як позитивним, так і негативним. З однієї сторони, в основі експорту трудових ресурсів є контингент, який не є працевлаштованим, а з іншої сторони, країну покидає активне населення-в основному молодого віку, тим самим провокуючи ефект «старіння нації».

- Підвищується кваліфікація емігрантів, які повертаються. За умов позитивних тенденцій у соціально-економічному розвитку країни певна частина емігрантів повертається на батьківщину. Емігранти, які працювали за кордоном після повернення на батьківщину стають носіями інноваційного виробничого та наукового досвіду, який має максимально використовуватися з боку держави.

Негативні наслідки міграції для країни-імпортери трудових мігрантів.

- Необхідність соціального захисту імігрантів. Кожна держава повинна вимагати від країн-імпортерів трудового ресурсу відповідного соціального захисту імігрантів. Саме тому кожен імігрант одночасно є як позитив-

ним, так і негативним ресурсом ринку праці. Як позитивний ресурс він існує у якості трудового потенціалу, негативний виявляється у необхідності додаткових видатків із державного бюджету на соціальний захист імігрантів.

- Відтік національної валюти країни-імпортера мігрантів у формі вивезення чи переказів.

- Втрата кваліфікованих, низькооплачуваних спеціалістів-імігрантів, за умови їх повернення на батьківщину. Зазвичай мігранти, які прибувають, потребують додаткових навичок для ефективної діяльності. Саме тому роботодавці забезпечують мігрантів відповідним навчанням, адже роботодавець країни-імпортера зацікавлений навчити імігранта та платити йому нижчу заробітну плату, аніж працевлаштувати громадянина своєї держави.

Негативні наслідки міграції для країн-експортерів:

- Втрата висококваліфікованих спеціалістів або так званий «відтік мізків» є проблемою країн світу із низьким рівнем економічного розвитку. Висококваліфіковані спеціалісти емігрують з метою працевлаштування за умов, коли держава не забезпечує гідної оплати та умов праці.

- Додаткові витрати з бюджету на підготовку нових спеціалістів. Внаслідок «відтоку мізків» країна може відчувати дефіцит кваліфікованих працівників, що, у свою чергу, зумовить необхідність додаткових видатків з бюджету на їх підготовку.

- Виникнення тенденції спаду темпів економічного зростання. Інноваційний потенціал є рушійною силою у сучасному виробництві та торгівлі. Відтік інтелектуального потенціалу спричиняє поширення тенденцій спаду темпів економічного зростання.

До позитивних наслідків зовнішньої трудової міграції стосовно мігрантів слід віднести: отримання вищої заробітної плати та покращення рівня життя; отримання нового професійного досвіду; підвищення рівня кваліфікації та отримання мовної практики; розширення світогляду, набуття розуміння реальних умов ринкової економіки, а для країни вони полягають у: зменшення рівня безробіття в країні; підвищення рівня життя членів родин трудових мігрантів шляхом переказу коштів; зниження соціальної напруги в умовах економічної кризи; зниження навантаження на соціальні фонди; підвищення кваліфікації реемігрантів; поширення в суспільстві нових цінностей трудової культури та життя в умовах культури демократичного суспільства.

Крім позитивних наслідків міграції існують і негативні, до яких слід віднести: нерентабельність та втрати від вкладень в освіту і підготовку фахівців; втрата висококваліфікованих кадрів; зменшення народжуваності, старіння нації, зростання демографічного навантаження на працюючих на внутрішньому ринку; зменшення податкових надходжень та відрахувань у соціальні фонди; зростання на внутрішньому ринку цін на товари і послуги при існуючій низькій купівельній спроможності основної частини населення [12].

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 [13].

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. Зовнішня трудова міграція, здійснюючи суттєвий вплив на зайнятість населення та формування ринку праці, впливає на національну економіку у цілому. Позитивний ефект і негативні наслідки проявляються в економічному, соціальному, політичному і демографічному аспектах впливу. Саме тому особливе місце в системі управління зайнятістю населення займає державна міграційна політика, яка має бути спрямована на те, щоб міграція населення не вступала у суперечність з динамікою і цілями соціально-економічного розвитку країни.

Висновки. Проблема масових закордонних трудових міграцій населення України потребує 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.

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

Слід погодитись з фахівцями Світового Банку, що: «ефективна міграційна політика повинна підтримувати рушійні сили ринку праці, а не протидіяти їм і в країнах, де існує великий невдоволений попит на сезонні роботи, програми тимчасової міграції, схожі на існуючі в Канаді або Австралії, можуть сприяти ліквідації дефіциту на ринку праці та обмеження постійної нелегальної міграції» [1]. Для цілей управління міграційними потоками слід замі-

нити міграційні квоти ринковими механізмами. Подібні механізми можуть покривати вартість державної допомоги, наданої мігрантам. Крім того, для задоволення найсуттєвіших потреб ринку праці можна організувати підбір працівників-мігрантів для роботодавців, що найбільше потребують їхніх послуг.

Створення для мігрантів з більш високою кваліфікацією та постійним місцем роботи механізмів отримання дозволу на проживання стимулює їх до повноцінної інтеграції на ринку праці та значного внеску в економічну та соціальну сферу країни призначення. Дослідження в сфері дії міграції на ринки праці однозначно свідчать про те, що створені нею економічної вигоди значні та довгострокові, необхідно впроваджувати стратегії управління з одночасним впливом міграційних потоків на розподіл благ, щоб запобігти введенню обмежень на міграцію, які, врешті-решт, будуть шкодити всім [1].

Інтенсивна міжнародна трудова міграція стане однією з ключових особливостей світу в найближчому майбутньому у зв'язку з збереженими розривами у рівнях доходів і можливостей, різноманіттям в демографічних показниках і зростаючих запитах бідних та уразливих груп населення планети.

Література

1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2018_migr_outlook-2018-en

2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pravda.com.ua/news/2018/09/3/7190971/>

3. 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.

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

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

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

7. Козар В.В. Вплив глобалізації світового ринку праці на ефективність використання трудового потенціалу України / International Journal of Innovative Technologies in Economy – 2018 – 2(14) – с. 51-59.

8. Міграція в Україні: факти і цифри 2016 / Міжнародна організація з міграції (МОМ). Представництво в Україні. – Режим доступу: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf (дата звернення).

9. Позняк О. Зовнішня трудова міграція (Україна – одна з найбільших країн – донорів робочої сили) / О. Позняк // Праця і зарплата. – 2010. – № 32. – С. 4-5.

10. Абакумова Ю. / Туда сюда (українські трудові мігранти) / Ю. Абакумова, Д. Гриньков, С. Пашкеєв, О. Полищук // Бизнес. – 2014. – № 5. – С. 52-61.

11. Абылкаликов С. И., Винник М. В. Экономические теории миграции: рабочая сила и рынок труда // Абылкаликов С. И., Винник М. В. – Бизнес. Общество.

12. Астахова О. В. Трудова міграція та її соціально-економічні наслідки / О. В. Астахова // Економіка ринку праці та проблеми зайнятості. – 2012. – № 1. – С. 8-12.

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

УДК 330.564.2-021.23:331.101.262]:339.9

Колот А. М., Герасименко О. О.

ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ У СФЕРІ ДОХОДІВ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ

Досліджено багатовекторні й масштабні зміни у царині доходів економічно активного населення в глобальному вимірі за умов розбудови нової економіки. Подано наукове пояснення впливу на доходи економічно активного населення глобальних явищ і процесів, наведено ієрархію останніх.

Ключові слова: тренди у сфері доходів, взаємозв'язок та взаємовплив інститутів соціально-трудової сфери, соціальна нерівність, виклики і загрози нової економіки.

Колот А. М., Herasyumenko O. O.

GLOBAL TRENDS IN THE AREA OF INCOMES OF ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION

The multi-vector and large-scale changes in the realm of incomes of the economically

active population in the global dimension in the conditions of development of a new economy have

been researched. The scientific explanation of the impact of global phenomena and processes on the incomes of economically active population has been presented. Hierarchy of the global processes has been presented.

Вступ. Проблематика майбутнього світу праці та відносин, що в ньому формуються, набуває за нинішніх умов усе більшого значення. Соціум на усіх континентах є свідком того, що нова економіка і постіндустріальне суспільство не демонструють стійкої соціалізації відносин у сфері праці та очікуваної людиноцентричності. Масштаби та глибина соціально-трудоових проблем, асиметрії у царині економічного і соціального розвитку є такими, що ставлять під загрозу соціальну безпеку не лише країн, що розвиваються, але й країн, які дотепер вважалися найбільш успішними.

Маємо зазначити, що перші прогнози стосовно рис, характеристик нової економіки та її соціально-трудоової сфери з'явилися ще у 70-х роках ХХ століття. Вони належали таким «гуру» сучасності як Друкер, Белл, Тоффлер та ряду інших зарубіжних вчених.

З висоти перших десятиліть ХХІ ст. змушені констатувати таке:

– основні риси нового світу праці є лише приблизно такими, якими їх уявляли дослідники цієї проблематики ще 15-20 років тому і яких очікував соціум від нової, постіндустріальної економіки;

– науковці, які робили свої прогнози у середині та другій половині ХХ ст. щодо розвитку світу праці, не змогли передбачити глобальності наслідків надскладних, надрізновекторних змін, що нині прогресують у соціально-трудоовій сфері як результат гнучкості, нестандартності всіх складових ринку праці і зайнятості;

– чимало оцінок щодо майбутнього світу праці виявилися занадто райдужними, а тому, образно кажучи, «епоха комунізму» у сфері праці віддаляється;

– твердження про настання ери дематеріалізації праці, перемогу цінностей постіндустріального, інформаційного, мережевого капіталізму межують з фантазмагорією, і соціум чекає на нові, більш зважені оцінки щодо трудоової платформи найближчого і більш віддаленого періоду, на якій доведеться працювати в подальші десятиліття.

Неоднозначний, нерідко негативний вплив нової економіки на показники, що характеризують рівень, структуру, диференціацію, дина-

Key words: *trends in the area of incomes, interconnection and mutual influence of institutes of social and labor sphere, social inequality, challenges and threats of the new economy.*

міку доходів економічно активного населення, на стан соціальної нерівності та інші індикатори розвитку соціально-трудоової сфери важко заперечувати та не можна недооцінювати.

За умов наростання глобальних проблем економічного, соціального, демографічного характеру набуває неабиякого значення опрацювання середньо- і довгострокових сценаріїв розвитку навколишнього світу, зокрема світу праці та соціально-трудоового розвитку. І важливим кроком до розробки таких сценаріїв постає виокремлення тенденцій розвитку інституту доходів як системоутворюючої, ключової компоненти соціально-трудоової сфери.

Є підстави для твердження, що існуюче наукове забезпечення стійкої позитивної соціальної динаміки не відповідає потребам сьогодення. Маємо визнати, що у більшості наявних публікацій (і не лише вітчизняних) проблематика доходів економічно активного населення розглядається фрагментарно, ізольовано, бракує використання міждисциплінарної методології дослідження.

Постановка завдання. Серед економістів сучасної доби одним із перших, хто на десятиліття опередив наукову спільноту прозорливим баченням ролі інформації та нового формату економіки ХХІ ст., був Пітер Друкер. Класик теорії і практики сучасного менеджменту у свої 90 років на рубежі двох тисячоліть закликав науковців усвідомити той факт, що традиційні фактори виробництва – земля, праця і капітал – набувають якщо й не вторинного, то якісно нового значення по відношенню до інформації та знань. «Той факт, – писав Пітер Друкер на початку 1990-х років, – що знання стали *єдиним*, а *не одним із* ресурсів, робить наше суспільство «посткапіталістичним». Він докорінним чином змінює структуру суспільства. Він створює нову соціальну динаміку. Він створює нову економічну динаміку. Він створює нову політику» [14, с. 40]. Пітер Друкер виокремлював в історії промислового капіталізму чотири фази: механічна революція, що тривала упродовж більшої частини ХІХ ст.; революція менеджменту після 1945 року, викликана застосуванням знань у процесах ведення бізнесу; інформаційна революція, що має місце за «застосування знань до знань». Фундатор

сучасного менеджменту неодноразово привертая увагу до необхідності по-іншому вписати та зрозуміти історію праці. Економіка ринку праці, на думку Пітера Друкера, все ще мало досліджена, продовжує зосереджуватися навколо безробіття і заробітних плат у традиційному розумінні їх сутності і взаємозв'язку. Натомість наука має, за баченням Пітера Друкера, вписати як насправді інформація впливає на працю, на співвідношення між працею і вільним часом, на життєдіяльність людини в цілому.

Втім, прозорливі, науково виважені думки і передбачення Пітера Друкера і ряду його послідовників та однодумців – це скоріше виключення, аніж правило у баченні сутнісних характеристик та закономірностей розвитку нової, мережевої економіки. Маємо констатувати, що ще на початку 2000-х років соціально-економічна література за незначним виключенням була переповнена описом нової економіки як системи, у якій більшість зайнятих буде виконувати роботу, що заснована на інноваціях і знаннях; у трудових функціях переважатимуть компоненти інтелектуального характеру; економічний простір буде заповнюватися нематеріальним, а трудові, соціальні конфлікти приречені до мінімізації.

Як насправді буде функціонувати нова економіка – над цим мало хто задумувався. Натомість продукувалися міфи та ілюзії, за якими нова економіка уявлялась, переважно, як результат еволюції економіки індустріальної доби; як економіки з більшим насиченням «розумних» машин. І лише наприкінці першого-початку другого десятиліття XXI ст. розпочалося масове прозріння та усвідомлення, що ера «комунізму» у сфері праці та соціально-трудових відносин віддалиться у часі та просторі і зароджуються сумніви стосовно того, чи взагалі ця ера може настати.

Наголошували і продовжуємо наголошувати на тому, що нова економіка – це не прояв механічного приросту технічних, організаційних, інноваційних та інших якостей дотеперішньої економічної системи; це не екстраполяція закономірностей останньої на економічне буття нового століття [4].

В економічній системі, що інтенсивно формується, цілі її пласти, сегменти, кластери починають функціонувати за іншими принципами, розвиваються за іншими, аніж дотепер сценаріями, рухаються в іншому ритмі та з іншими швидкостями. Вже сьогодні реальністю є небачені раніше мережеві зв'язки, нові

форми власності, нові форми кредитування, паралельні валюти, самоуправлінські структури тощо [13].

Новий капіталізм стає одночасно і глобальним, і фрагментарним, і мережевим; частково – ринковим, принаймні таким, що прокладає шлях відходу від суто ринкової системи. Не буде перебільшенням твердження, що для нової економіки характерним є феномен поєднання віртуального і реального світу.

Пол Мейсон, автор теорії «посткапіталізму» як економічної системи, яка має замінити діючий устрій, оскільки останній, на його думку, нездатний адаптуватися до викликів сьогодення, наголошує на трьох наслідках розвитку нових технологій в останні 25 років. «По-перше, – зазначає Пол Мейсон, – інформаційні технології зменшили необхідність праці, розмили кордони між працею і вільним часом і послабили зв'язок між роботою і зарплатами. По-друге, інформаційні товари роз'їдають здатність ринку до правильного ціноутворення. Це відбувається тому, що ринки виходять із принципу дефіциту, тоді як інформація присутня в достатку. Захисний механізм системи породжує монополії у небачених в останні 200 років масштабах – а це не може тривати вічно. По-третє, ми спостерігаємо самовільне піднесення спільного виробництва: поява товарів, послуг і організацій більше не відповідає диктату ринку і управлінської ієрархії. Найбільший інформаційний продукт у світі – Вікіпедія – безкоштовно створюється зусиллями 27 тис. добровольців, із-за чого знищується енциклопедичний бізнес, а рекламна індустрія втрачає щорічно доходи у розмірі 3-х млрд. доларів» [8, с. 14-15]. І далі Пол Мейсон зазначає: «У 1990-ті роки, по мірі того, як зростало усвідомлення наслідків, до яких призвели інформаційні технології, представники різних наук одночасно прийшли до однієї і тієї ж думки: капіталізм стає якісно іншим. З'явилися стійкі словосполучення: економіка знань, інформаційне суспільство, когнітивний капіталізм. Вважалося, що інформаційний капіталізм і модель вільного ринку працюють у тандемі, і вони породжують і укріплюють один одного. Деякі передбачали, що зміни настільки важливі, що не поступаються за своїм значенням переходу від торгового капіталізму до промислового у XVIII ст. Але як тільки економісти стали пояснювати, як цей «третій тип капіталізму працює», вони зіштовхнулися з однією проблемою – він не працює. З'являється усе більше підтверджень тому, що

інформаційні технології не створюють нову, більш стабільну форму капіталізму, а розгойдують його, рушають ринкові механізми, підточують права власності і підривають дотеперішні взаємозв'язки між зарплатами, працею і прибутком» [8, с. 164-165].

З наведеного вище маємо зробити чи не головний висновок: нову економіку як одну з домінант першої половини XXI ст. не можна зрозуміти, керуючись усталеними, традиційними судженнями, перенесенням закономірностей розвитку економіки індустріальної доби на «грунт» нових реалій в оточуючих нас світах. Інформаційно-комунікаційні та інші технологічні, суспільні блага, інститути, що є уособленням нової економіки, за багатьма ознаками, принципами функціонування тощо суттєво відрізняються від тих, що були домінуючими в індустріальній економіці. А тому й економіка та суспільство вже в першій половині XXI ст. без перебільшення стають новими (наголошуємо – не кращими чи гіршими, а новими).

Автори статті не ставлять за мету дослідити доходи економічно активного населення як такі. Теоретичні і прикладні аспекти цієї проблематики стали предметом низки попередніх публікацій [2; 5; 7; 11].

Мета цієї статті – виокремлення сучасних глобальних тенденцій у царині доходів економічно активного населення, що сформувалися на початку XXI століття під впливом процесів глобалізації, становлення нової економіки й інших чинників економічного та позаекономічного характеру. Автори зробили спробу з позицій системного підходу розглянути взаємозв'язок та взаємовплив соціально-трудо-вих явищ і процесів на доходи економічно активного населення.

Результати досліджень. Результати власних досліджень, які будуть доповнені висновками багатьох авторитетних вчених, переконують у тому, що розгортання сфери дії нової економіки дедалі інтенсивніше супроводжується дією численних суперечливих тенденцій у царині людського розвитку та функціонуванні соціально-трудо-вої сфери. Остання все більше асоціюється з унікальним симбіозом явищ, процесів, досягнень, втрат і тенденцій розвитку, які не мають однозначної оцінки [1].

Великомасштабні, різновекторні зміни, що відбуваються у соціально-трудо-вій сфері в цілому у царині зайнятості, зокрема як безпосередньо, так і побічно впливають на рівень, структуру та диференціацію доходів економічно активного населення. Не буде пе-

ребільшенням твердження, що трудові доходи є дзеркальним відображенням по-перше, змін, що відбуваються на ринку праці, а по-друге, спрямованості політики розподільних відносин, рівня їх соціалізації.

Серед численних тенденцій, трендів у царині доходів економічно активного населення, що мають місце у світовому вимірі, виокремимо та розглянемо такі:

1) галопуюче зростання нерівності доходів між окремими країнами, всередині абсолютної більшості країн, організацій, домогосподарств, як наслідок одночасної, різновекторної дії низки чинників;

2) нерівномірний вииграш у реальних доходах на душу населення у глобальному вимірі, що мав місце упродовж останніх десятиліть;

3) зменшення частки заробітної плати у глобальному ВВП, а отже зниження дохідності від праці в суспільному виробництві;

4) випереджальне зростання доходів від власності у порівнянні з доходами від праці, що стає домінантою поширення нерівності;

5) «стиснення» доходів середнього класу, як результат великомасштабних, різновекторних змін у зайнятості та рівнях і диференціації доходів економічно активного населення. Цей тренд стосується в першу чергу найбільш розвинених країн;

6) галопуюче зростання відмінностей у рівнях заробітної плати топ-менеджменту і працівників середньої кваліфікації, які сягають сотні, а то й більше як тисячу разів;

7) випереджувальне зростання заробітної плати топ-персоналу (як управлінців, так і фахівців) компаній, які є уособленням четвертої промислової революції;

8) зниження впливу на формування заробітної плати традиційних чинників, які упродовж багатьох десятиліть відігравали провідну роль у визначенні рівнів та забезпеченні диференціації трудових доходів;

9) «розмивання» усталеного поділу винагород (виплат), що традиційно відносилися до складу заробітної плати та інших складових трудових доходів.

Конкретизуючи означені вище тенденції, акцентуємо увагу на такому. Всесвітньо відомий дослідник проблематики нерівності Бранко Міланович привертає увагу до того, що зрозуміти сучасний стан та тенденції розвитку подій у площині рівність/нерівність не можна без розгляду цього феномену в глобальному вимірі, адже національні масштаби стають вузькими для уявлення цілісної картини під назвою «глобальна нерівність».

Дослідження проблематики глобальної нерівності має велику практичну цінність, оскільки розширює горизонти бачення соціальної картини світу і відкриває нові можливості для цілеспрямованого впливу на соціально-економічний розвиток. Саме крізь призму глобальної нерівності можна побачити глибокі зміни, що відбуваються у сучасному світі.

Принагідно зауважимо, що глобальна нерівність – це не тільки і не стільки нерівність наднаціональна, скільки симбіоз *асиметрії*

глобалізованим в історії людства. Зазначимо, що на цей період припадають такі епохальні події, як падіння Берлінської стіни, крах соціалістичного табору, входження Китаю, а згодом низки інших азійських країн до складу країн з розвинутою ринковою економікою; інтенсивне поширення відкритості національних економік та небачені дотепер інтеграційні процеси.

Які висновки можна зробити, аналізуючи дані рис. 1?

Виграш у реальних доходах членів домогосподарств у період 1988–2008 р. був най-

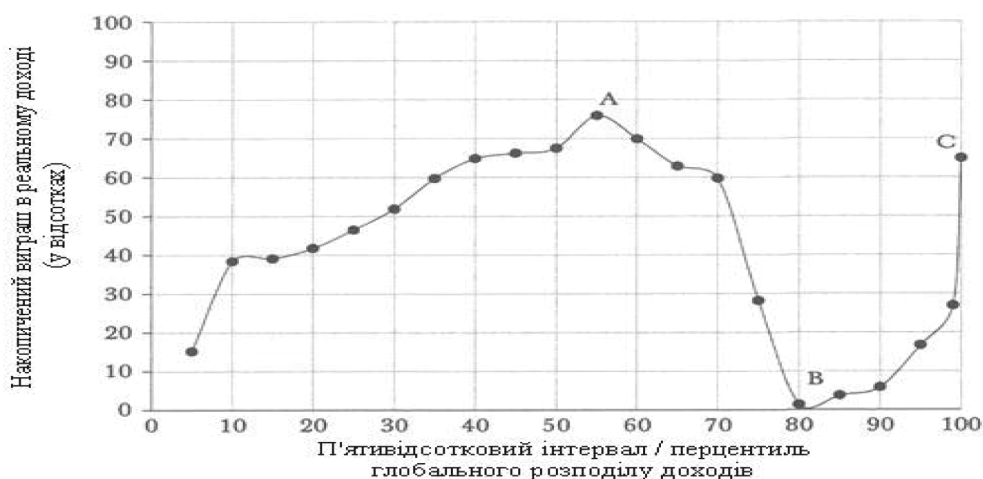


Рис. 1. Відносний виграш у реальному доході на душу населення залежно від рівня у світовому розподілі доходів, 1988–2008 рр. [9, с. 26].

у глобальному вимірі, що існують у системі «рівність/нерівність»; вона охоплює нерівність як між країнами, так і всередині країн.

Результати фундаментального дослідження у царині глобальної нерівності, одержані Бранко Мілановичем та іншими авторами, дають змогу мати достатньо об'єктивне уявлення щодо того, кому дістався виграш від глобалізації в останні кілька десятиліть [9]. І цей виграш розподілявся вкрай нерівномірно, що унаочнює рис. 1.

На горизонтальній осі цього рисунка подані перцентилі глобального розподілу доходів від найбідніших людей у світі до найбагатших. Ранжирування здійснено за доходом на одного члена домогосподарства після оподаткування в доларах за паритетом купівельної спроможності. Вертикаль рис. 1 демонструє кумулятивне зростання реального доходу, скоригованого на інфляцію і різницю у рівнях цін між країнами у період між 1998 і 2008 рр.

За оцінками, яких дотримується переважна більшість економістів-міжнародників сучасності, зазначений період вважається найбільш

більшим у тих, хто належав до 50-го акумульованого перцентилі глобального розподілу доходів (медіана, позначка А) та серед найбагатших (верхній 1 %, позначка С). Найменший виграш мали члени домогосподарств, що перебували біля 80-го акумульованого перцентилі світового розподілу доходів (позначка В), більшість з яких належали до нижнього прошарку середнього класу багатих країн світу.

Розглянемо більш детально дані й узагальнення, що випливають з рис. 1. Перший висновок полягає у тому, що виграш від глобалізації розподілений нерівномірно. Три позначки – А, В і С – демонструють діапазон виграшу членів домогосподарств, які перебувають у різних умовах та мають неоднаковий статус.

Позначка А розміщена біля медіани глобального розподілу доходів. Ліворуч від неї – члени домогосподарств з доходами нижчими за середні, а праворуч – з вищими. Біля позначки А за двадцять років досягнуто найбільшого приросту реальних доходів – близько 80 %. Високий приріст доходів був і у членів домогосподарств, які містяться біля медіани

(від 40-го до 60-го акумульованого глобального перцентилія). Хто належить до прошарків людей, які мали явний вигравш від процесів глобалізації? У дев'яти випадках з десяти це люди, які живуть в країнах Азії, що пережили в останні двадцять років бум економічного розвитку та відносного зростання доходів. До складу цих країн належать передусім Китай, Індія, В'єтнам, Таїланд, Індонезія.

Тепер зосередимо увагу на позначці В. Вона, як видно з рис. 1, розміщена справа від позначки А, і члени домогосподарств у цьому інтервалі є значно багатшими. А далі маємо зробити чи не основний висновок – по вертикальній осі числове значення у позначці В є майже нульовим, а це означає брак будь-якого зростання реальних доходів у цьому інтервалі протягом останніх двох десятиліть. Ідеться про значну частку населення (незаможних, бідних, нижні верстви середнього класу) країн, що входять до ОЕСР. За термінологією, запропонованою Бранко Мілановичем, ідеться про «нижній середній клас багатого світу».

Ємну відповідь на запитання: хто виграв і хто програв від глобалізації за останні два десятиліття з огляду на відносні показники зростання доходів? – можна сформулювати так: більше від інших виграли бідні та середній клас багатьох країн Азії, а програв нижній середній клас багатого світу. Така відповідь мало кого здивує, адже йдеться про те, що може бачити кожна неупереджена людина, спостерігаючи за змінами у країнах Заходу останніх двох десятиліть. Ще більше це відчуває на собі «нижній середній клас багатого світу». Але такого розвитку подій, таких наслідків глобалізації мало хто очікував ще наприкінці 70-х – початку 80-х років ХХ століття. Переважна більшість, у тому числі й лауреат Нобелівської премії Гуннар Мюрдаль, схилилися до думки, що багатомільйонні маси жителів азійських країн приречені жити в бідності та не мають перспектив гідного життя. Натомість азійські країни (принаймні більшість із них) почали, образно кажучи, «підійматися з колін».

Проведемо порівняльний аналіз груп населення, які залишилися «за кадром» позначок В і С. Попередньо вже зазначалося, що група В репрезентована бідними верствами та нижнім середнім класом багатого світу, і ця група здобула нульовий або зовсім незначний вигравш від глобалізації світової і національних економік. Водночас група, що міститься за позначкою С, дістала суттєвий вигравш від трансформацій і процесів, які мають ємну назву «глобалізація».

Група С, і на цьому маємо зробити наголос, охоплює багаті сегменти населення найбільш розвинених країн світу. Отже, ще один з основних висновків, що випливають з наведеної аналітики, є такий. Розрив між багатими і бідними верствами населення у країнах Заходу має тенденцію до збільшення. У цих країнах вигравш від глобалізації у вигляді прирощення доходів отримали ті, хто вже і до цього мав високі статки.

Проте рис. 1 дає лише загальне уявлення щодо портрету тих, хто виграв і програв від глобалізаційних процесів. Дещо іншу картину дістанемо, якщо диференціація населення за групами залежно від доходів буде більш дрібною. Певні варіації будуть і за умов різних методологій вимірювання доходів з метою їх зіставлення тощо. Утім це не змінить загального тренду оприлюднених раніше наслідків глобалізації для країн світу і окремих верств населення цих країн. Зображений рисунок за різних методологічних підходів щодо оцінювання нерівності буде нагадувати поставлену на бік букву S. Цей же рисунок з його основними координатами часто називають «кривою слона», оскільки нагадує слона з піднятим хоботом [9, с. 40].

Ще раз підкреслимо, вигравш у вигляді приросту доходів за останні 20 років є вищим у середнього класу країн, що розвиваються, та глобального 1%; водночас він є нижчим серед тих членів домогосподарств, які належать до 75–90-го перцентилів глобального розподілу доходів, а саме у представників середнього і нижчого від середнього класу країн ОЕСР [15].

Крива, що нагадує нахилену на бік букву S, відбиває загальносвітову тенденцію глобального розподілу доходів. Вона не може стати відображенням розподілу доходів та вигравшу в їх приросту в окремо взятій країні, хоч окремі її фрагменти можна використати. Слід наголосити на тому, що рис. 1 і «крива слона» є віддзеркаленням розподілу доходів у межах не окремо взятої країни, а глобального розподілу, який є наслідком дії кількох чинників:

- відмінностей у темпах розвитку країн «багатих» і тих, що розвиваються, і передусім Китаю та низки азійських «тигрів»;

- базових позицій країн у глобальному розподілі доходів наприкінці 80-х років ХХ століття;

- змін у масштабах і темпах розподільних відносин різних країн світу, що сталися під впливом як внутрішньої політики, так і «великої глобалізації».

Аналіз даних та залежностей, поданих на рис. 1, дає можливість визначитися з «тими, хто виграв» та «тими, хто програв» у координатах глобального розподілу доходів у період з 1988 до 2008 рр., за використання відносних даних (відсотки виграшу). Якими є зміни у глобальному розподілі доходів у координатах абсолютного виграшу? Відповідь на це запитання знаходимо у фундаментальному дослідженні Лакнера і Мілановича.

Рис. 2 демонструє відсотки від абсолютного виграшу у глобальному розподілі доходу в період з 1988 до 2008 рр., взятого за 100.

Розглядаючи дані рис. 2 маємо і врахувати, і звернути увагу на таке. Увесь виграш у глобальному доході за період 1988–2008 рр. взято за 100. Якою ж була частка глобального розподілу доходу представників різних груп у 5-відсоткових інтервалах, або перцентилях? Рисунок демонструє, що 44 % абсолютного виграшу отримали 5 % найбагатших людей, а на частку 1 % найбагатших припадає 19 % загального зростання глобального доходу. Представники світу багатих, які належать до інтервалу 2–5 %, отримали у період з 1988 до 2008 рр. 25 % загального зростання глобального доходу (найвищий стовпчик рис. 2).

Як узгоджуються висновки, яких ми доходимо, аналізуючи показники, подані на рис. 1 і 2? Чи не заперечують дані рис. 2 попередніх висновків щодо того, хто виграв і програв щодо доходів від процесів світової глобалізації? У методологічному плані суперечностей між висновками, що випливають з аналізу рис. 1 і 2, немає. Водночас маємо зважати на вели-

чезний розрив у абсолютних даних щодо доходів багатих і бідних та особливо найбагатших і найбідніших. Потребує додаткового пояснення і медіана глобального розподілу доходів в умовах зростаючого розшарування.

У розвиток оприлюдненого наведемо такі дані. В 2008 р. середній дохід на душу населення, що належить до 1 % найбагатших (після сплати податків), становив близько 71 000 доларів на рік; медіанний дохід був на рівні 1 400 доларів, а населення, що перебувало в найбіднішому децилі, мало річний дохід менше 450 доларів (у міжнародних доларах 2005 р.). За такого порядку цифр і реального розшарування населення за доходами цілком очевидно, що навіть незначний відсотковий виграш у багатих означатиме (і на практиці означає) значну частку абсолютного виграшу. Якщо, наприклад, річний дохід 1 % найбагатшого населення зростає на 1 %, або на 710 доларів (в умовах 2008 р.), то ця величина дорівнюватиме більш як половині загального річного доходу тих, хто є близько до медіани глобального розподілу. Отже, спільний «пиріг» як до «великої» глобалізації, так і нині розподіляється здебільш серед багатих та найбагатших.

Однак чи є асиметрія у відносних і абсолютних показниках розподілу глобального доходу підставою для заперечення попередніх висновків щодо тих, хто виграв, і тих, хто програв, в епоху «великої» глобалізації? Переконані, що підстав для перегляду попередніх висновків нема. Що стосується багатих, які мешкають у багатому світі, то як абсолютні, так і відносні показники приросту їхніх дохо-

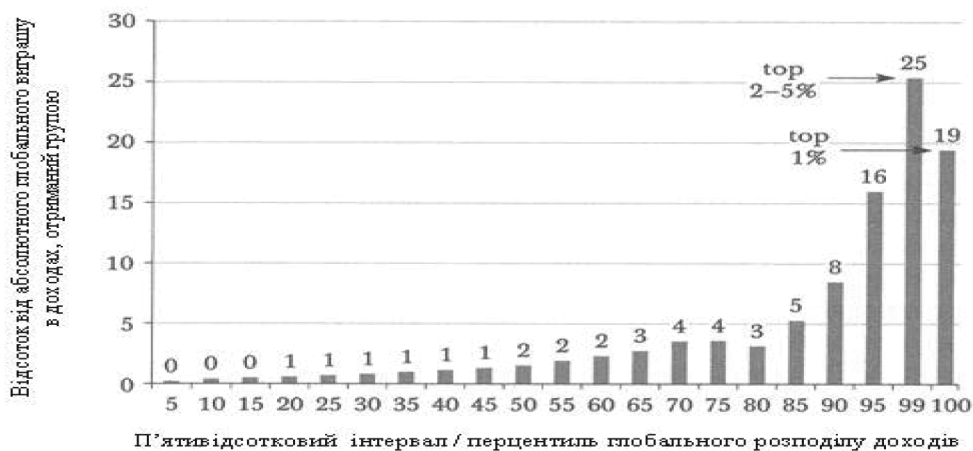


Рис. 2. Відсоток від загального абсолютного виграшу в реальних доходах домогосподарств на душу населення (у міжнародних доларах 2005 р.), отриманого групами, що перебувають у різних інтервалах глобального розподілу доходів, 1988–2008 рр.

Джерело: [16]

дів вражають та перебувають в одному тренді. Немає підстав переглядати висновки і щодо програшу нижніх середніх класів багатих країн. І хоч абсолютний приріст їхніх доходів (у міжнародних доларах) значно більший, ніж у бідних, особливо в бідних і середнього класу бідних країн, свій вигаш вони порівнюють з «добрим» своїм минулим та вигашем багатих. А таке порівняння склалось не на їхню користь та підтверджує реальну стагнацію доходів нижніх середніх класів багатих країн. Дані рис. 2 не є підставою ставити під сумнів і попередні висновки щодо вигашу середнього класу азійських країн, як і загальних зрушень на їхню користь щодо розподілу глобального доходу. Якщо тренди щодо темпів економічного зростання та доходів зберуться, то відносні показники згодом «матеріалізуються» в абсолютні. Але вже на цьому етапі середні верстви населення азійських країн можуть бачити реальні, небачені у попередні десятиліття зрушення у своєму матеріальному стані.

Паралельний розгляд відносних і абсолютних показників глобального розподілу доходів дозволяє відкрити нові грані складного світу нерівності, краще усвідомити масштаби відмінностей у доходах, поданих у різних вимірах. Водночас такий паралельний аналіз засвідчує важливість диференційованого підходу стосовно до окремих верств населення багатих і бідних країн, глибше усвідомлювати, що середній клас бідних і багатих країн – це різні середні класи з погляду їхнього матеріального буття. Це саме стосується і бідних, що мешкають у бідних і багатих країнах.

Однією з основних складових тенденцій, трендів у царині доходів економічно активного населення, як вже зазначалося, є **випереджальне зростання доходів від власності у порівнянні з доходами від праці, що в глобальних масштабах стає домінантою поширення нерівності**. Передусім підкреслимо: нерівність у доходах формується під впливом двох чинників – нерівності в доходах від праці (трудовах доходах) та нерівності в доходах від власності (табл. 1 і 2).

Звертаємо увагу на те, що нерівність у доходах від власності значно вища, ніж нерівність у розподілі за працею. За нашою оцінкою, що збігається з висновками багатьох учених, передусім іноземних, ключова суперечність капіталізму нинішньої доби – стійке й надто тривале в часі перевищення темпів зростання дохідності капіталу над темпами доходів від трудової діяльності і виробництва. Так, один

з найавторитетніших економістів сучасності Тома Пікетті подібну нерівність пояснює тим, що рекапіталізація майна, нагромадженого у минулому, відбувається швидше, аніж зростають виробництво і заробітна плата. Ця нерівність відображає фундаментальну логічну суперечність: підприємець неминуче схильний перетворюватися на рантьє і посилювати своє панування над тими, хто володіє лише власною працею. Нагромаджений капітал відтворює сам себе швидше, ніж збільшується виробництво. «Минуле пожирає майбутнє» [10, с. 585].

Конкретизуючи означені вище глобальні тенденції у царині доходів економічно активного населення, акцентуємо увагу на феномені **галоуючої нерівності доходів**. Остання, як підтверджують проведені дослідження, **усе більше зумовлена концентрацією доходів і статків на верхніх щаблях суспільства**, а саме у населення, яке належить до багатих і надбагатих. Це потребує усвідомлення природи, причин такої концентрації, пояснення того, що лежить в основі означеного феномену. Відповісти на запитання: чому багаті багатіють, а очікуваного «просочування» багатства, більш рівномірного розподілу не спостерігається? – не можна мовою сухої статистики або мовою усталених штамів, класичних формулювань, однозначних безапеляційних суджень.

Ієрархія причин зростаючої концентрації доходів і багатства у верхньому сегменті, на вершині піраміди є такою, що розпочинати їх розгляд слід з того, що стосується усіх і кожного, а саме глобалізації світової і зростання відкритості національних економік. Не буде перебільшенням твердження, що глобалізація як явище і процес світового масштабу, з одного боку, і неолібералізм як теоретична, ідеологічна платформа, рупор сучасного глобального капіталізму – з другого, є основними силами, вони ж причини, чинники, які сформували передумови для нерівності у тому форматі, який має місце на межі двох тисячоліть.

Глобальна економіка – це економіка, яка не знає кордонів; економіка, у якій постійні структурні зрушення, переміщення виробництва, перелив капіталу, мобільність у найширшому її розумінні – це нормальні, іманентні їй природі явища. Локомотивом цих глобальних зрушень та перетворень є транснаціональні корпорації, у яких відбувається інтенсивна концентрація і виробництва, і капіталу, і доходів. Транснаціональні корпорації (ТНК) перетворилися на держави в державах. Їхні акти-

Таблиця 1

Нерівність у доходах від оплати праці в часі та просторі [10, с. 258]

Частка різних груп у сукупному доході від оплати праці	Низька нерівність (≈ Скандинавія, 1970–1980-ті рр.)	Середня нерівність (≈ Європа, 2010 р.)	Висока нерівність (≈ США, 2010 р.)	Дуже висока нерівність (≈ США, 2030 р. ?)
Багаті 10 % (вищий клас)	20 %	25 %	35 %	45 %
Включно з 1 % найбагатших (панівний клас)	5 %	7 %	12 %	17 %
Включно з наступними 9 % (заможний клас)	15 %	18 %	23 %	28 %
Середні 40 % (середній клас)	45 %	45 %	40 %	35 %
Найбідніші 50 % (найбідніший клас)	35 %	30 %	25 %	20 %
Відповідний коефіцієнт Джині (синтетичний індекс нерівності)	0,19	0,26	0,36	0,46

Примітка. У суспільствах, де нерівність у доходах від оплати праці відносно низька (як у скандинавських країнах у 1970–1980-х рр.), найбагатші 10 % найбільш високооплачуваних осіб отримують близько 20 % від сукупного доходу від неї; нижні 50 % найнижче оплачуваних осіб – близько 35 %; 40 % середньооплачуваних працівників – близько 45 %. Відповідний коефіцієнт Джині (синтетичний індекс нерівності, величина якого становить від 0 до 1) дорівнює 0,19.

Таблиця 2

Нерівність у власності на капітал у часі та просторі [10, с. 259]

Частка різних груп у сукупному капіталі	Низька нерівність (ніколи не спостерігалася; ідеальне суспільство?)	Низька нерівність (≈ Скандинавія, 1970–1980-ті рр.)	Середня нерівність (≈ Європа, 2010 р.)	Висока нерівність (≈ США, 2010 р.)	Дуже висока нерівність (≈ Європа, 1910 р.)
Багаті 10 % (вищий клас)	30 %	50 %	60 %	70 %	90 %
Включно з 1 % найбагатших (панівний клас)	10 %	20 %	25 %	35 %	50 %
Включно з наступними 9 % (заможний клас)	20 %	30 %	35 %	35 %	40 %
Середні 40 % (середній клас)	45 %	40 %	35 %	25 %	5 %
Найбідніші 50 % (найбідніший клас)	25 %	10 %	5 %	5 %	5 %
Відповідний коефіцієнт Джині (синтетичний індекс нерівності)	0,33	0,58	0,67	0,73	0,85

Примітка. У суспільствах із «середньою» нерівністю у власності на капітал (як у скандинавських країнах 1970–1980-х рр.) найбагатші 10 % володіють близько 50 % сукупного багатства; 50 % найбідніших – близько 10 %; а середні 40 % – приблизно 40 %. Відповідний коефіцієнт Джині дорівнює 0,58.

ви нерідко перевищують активи цілих країн. Проблематика формування, розвитку, функціонування, трансформації ТНК достатньо широко досліджена у сучасних наукових виданнях і не є предметом нашої розвідки. Для нас принципово важливо наголосити на існуванні прямого, безпосереднього, інтенсивно відтворювального взаємозв'язку між інститутом, яким є ТНК, і концентрацією доходів, статків у цьому інституті. Принципово важливо наголосити і на такому. ТНК, як і інші інституції глобального капіталізму, мають свою піраміду, на вершині якої перебувають власники, топ-менеджмент, які визначають політику розвитку цих корпорацій, їх стратегію, зокрема й у сфері розподільних відносин.

Слід підкреслити, що глобалізація як феномен сьогодення охоплює весь світ, утім міра її проникнення в окремі регіони, галузі, сфери, сегменти економіки різна. Отже, глобалізація за мірою її проникнення, глибиною інтеграційних процесів та взаємозалежностей неоднорідна. Справедливим є твердження, що глобалізуються не національні господарства, а економічні процеси, складники економічної системи. Інакше кажучи, межі між глобальними і локальними світами пролягають не між країнами, а всередині них.

Вплив процесів глобалізації на ситуацію у сфері доходів працівників далеко не однозначний [3]. Результати досліджень свідчать про різке збільшення прибутковості найбільших міжнародних корпорацій та поляризацію в рівні доходів найвищої управлінської ланки й пересічних працівників цих компаній. Так, в останні три десятиліття в США спостерігається різке зростання заробітних плат управлінців вищої ланки порівняно з винагородою за працю працівників середньої і нижньої ланок.

Якщо на початку 1970-х рр. середня заробітна плата 100 найбільш високооплачуваних генеральних директорів у США перевищувала середню заробітну плату працівників у 10 разів, то вже у 2000 році таке перевищення сягнуло 1000 разів (рис. 3).

Тимчасом як заробітки топ-управлінців різко зростали, у працівників вони залишалися майже незмінними. Про це свідчать дані рис. 4, на якому наведено медіанні заробітки працівників (чоловіків) з повною зайнятістю з поправкою на рівень інфляції.

На завершення наведемо сформовану нами узагальнену ієрархію глобальних явищ і процесів, під впливом яких в останні десятиліття відбувалося зростання нерівності доходів:

1. Найбільший внесок у сукупну нерівність доходів — це дія наявного формату розподільних відносин, за якого частка доходів від власності і в абсолютному, і у відносному виразі зростала і далі зростає більш високими темпами, аніж показники розподілу за працею. Отже, чимраз більша частка «суспільного пирога» дістається власникам не людського, а інших видів капіталу (фізичного, фінансового тощо).

2. Посилюється вплив політико-економічної складової формування та підвищення нерівності доходів. Ідеться про посилення впливу на політику доходів з боку органів законодавчої, виконавчої влади, топ-менеджменту компаній, що, у свою чергу, є наслідком:

- посилення економцентризму, неоліберальної ідеології на прийняття управлінських рішень на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства на користь владних структур і топ-менеджменту;
- формування національних моделей соціально-трудова відносин, для яких характер-

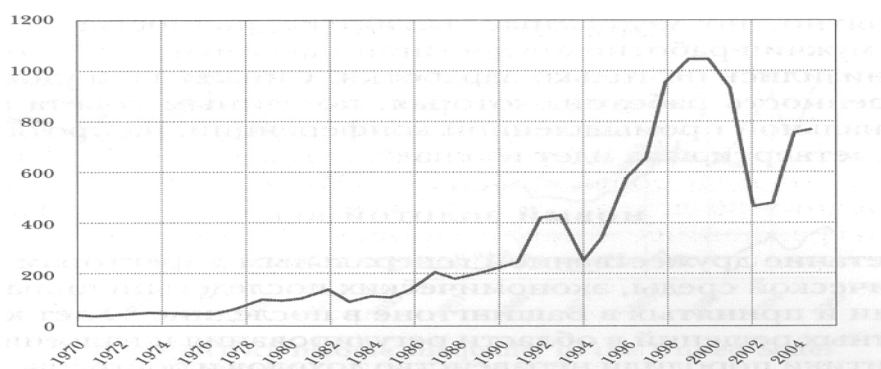


Рис. 3. Співвідношення заробітків 100 провідних генеральних директорів компаній США і працівників (усереднені дані)

Джерело: Income Inequality in the United States (Saez and Picketty).

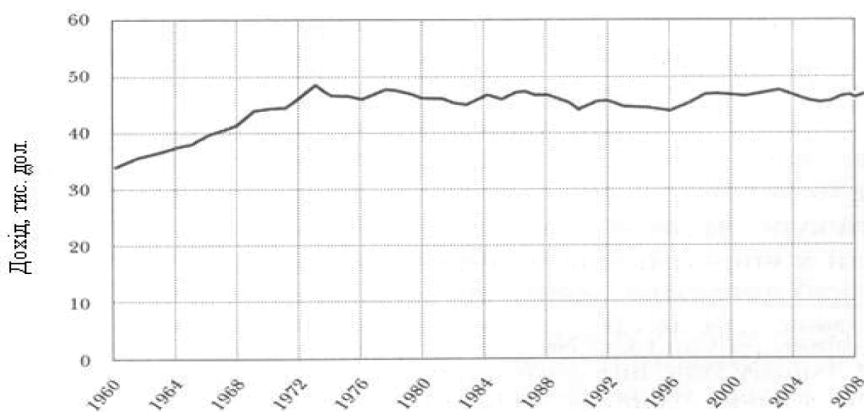


Рис. 4. Реальна медіанна заробітна плата працівників (чоловіків) з повною зайнятістю у 1960–2009 рр. (у доларах 2009 року)

Джерело: U. S. Census Bureau.

на асиметрія прав та обов'язків роботодавців і працюючих за найманням [6]. За таких моделей не існує балансу інтересів між провідними соціальними силами, натомість більшість рішень у сфері праці і соціально-трудова відносин ухвалюється на користь домінування інтересів роботодавців. Соціальний діалог, апогей розвитку і результативності якого припадає на 1970–1980-ті роки, у глобальному вимірі перестає бути суспільно значущим інститутом, здатним оптимізувати інтереси провідних соціальних партнерів на принципах справедливості і соціальної відповідальності.

3. Інтенсивне зростання диференціації робочої сили за ознаками креативності, мобільності, компетентності, а отже, поляризація економічно активного населення за можливістю доступу до суспільних благ, самореалізації. З'являються і зростають суспільні прошарки «нових багатих» працюючих («золоті парочки», «зірки креативу» тощо) і водночас «нових бідних» зайнятих у суспільному виробництві. Справді, реальність така, що на одному полюсі зайнятих у суспільному виробництві (топ-менеджмент, фінансовий сектор міжнародних корпорацій, посередницькі структури, інвестиційні фонди тощо) відбувається концентрація доходів унаслідок гіпертрофованого розподілу одночасно і за власністю, і за працею, що демонструє асиметричність між результатами діяльності даних категорій зайнятих і отримуваними доходами. А на другому полюсі спостерігається розширення гетто нестандартної зайнятості й ринку робочих місць, що потребують середньої й нижчої за середню кваліфікації робочої сили. Цілком логічно, що наявні статистичні дані країн не тільки з пере-

хідною, а й з розвинутою ринковою економікою демонструють стагнацію заробітної плати працівників, які належать до середнього і нижчого за середній класу.

4. Кардинальні зміни у масштабах, структурі, умовах зайнятості під впливом техніко-технологічних, інституціональних, організаційних особливостей нової економіки. Ідеться про інтенсивне відносно здешевлення інформаційно-комунікаційних технологій, зниження трудомісткості суспільного виробництва, посилення мотивації роботодавців до заміщення живої праці.

5. Утвердження нового формату глобальної економіки, для якого характерні масштабні зміни в суспільному поділі праці, небачена раніше мобільність виробництва, вимивання робочих місць в одних країнах і створення нового ринку робочих місць в інших залежно від змін у структурі й масштабах міжнародної торгівлі.

Висновки. На зламі двох тисячоліть у царині доходів економічно активного населення у глобальному вимірі відбуваються великомасштабні та різновекторні зміни, які не мають однозначної оцінки. Складовою зазначених змін є зростання нерівності у розподілі доходів, яке значно інтенсифікувалося в останні десятиліття і далі дрейфує в бік підвищення.

Соціальна нерівність, як впливає зі статті, настільки вражає, що цей феномен справедливо називати розподілом суспільства між одним відсотком населення й усією його рештою. Прибічники неолібералізму, на наше переконання, свідомо уникають фахових дискусій щодо феномену нерівності й, більше того, вважають проблематику нерівності, розподільних відносин не вартою професійної уваги вчених-

економістів. Зокрема, представник чиказької школи, лауреат Нобелівської премії Роберт Лукас, безапеляційно стверджує, що однією зі шкідливих тенденцій для здорової економіки, найбільш притягальною й отруйною є зосередженість на питаннях розподілу [12, с. 15].

Свідоме чи несвідоме замовчування проблеми нерівності, що відбувалось останніми роками не без ідеологічного супроводу з боку вчених і політиків неоліберального спрямування, брак фундаментальних досліджень у цій царині призвели до того, що соціум часто не усвідомлює достеменних причин зростаючої нерівності та не може адекватно реагувати на виклики сьогодення. Реальністю є й те, що той самий соціум не знає відповідей на найбільш запитання: що відбувається в соціально-трудовій сфері нової економіки і постіндустріального суспільства? яким є баланс нових вигід і нових втрат? куди насправді прямує світ праці і соціально-трудових відносин?

У реальності галопуюча нерівність доходів, що виявляється як у площині домогосподарств, організацій, країн, так і всередині них, – це наслідок одночасної різновекторної дії низки чинників. Цю дію складно елімінувати, утім важливо виокремити та згрупувати означені чинники за ієрархією впливу на масштаби і глибину нерівності, оскільки це має стати надалі основою формування та реалізації політики подолання надмірної нерівності.¹

Література

1. Колот А. М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / А. М. Колот // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 6. – С. 205-211.
2. Колот А. М. Глобальна соціальна нерівність доходів: природа, тенденції, наслідки / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. – 2017. – № 2(14). – С. 8-47.
3. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 16-21.
4. Колот А. М. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та доміант розвитку / А. М. Колот, О. І. Кравчук // Економічна теорія. – 2015. – № 1. – С. 5-25.
5. Колот А. М. Майбутнє світу праці та соціально-трудового розвитку очима відомих економістів / А. М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. – 2016. – № 1(11). – С. 8-21.
6. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – С. 23-28.

¹ Саме такі теоретичні та прикладні аспекти проблематики, що розглядається, знайшли системне відображення у цій статті.

7. Колот А. Соціальна нерівність доходів: глобальний вимір / Анатолій Колот, Оксана Герасименко // Економічна теорія. – 2017. – № 4. – С. 76-107.

8. Мейсон Пол. Посткапіталізм: путеводитель по нашему будущему. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2016.

9. Миланович Б. Глобальное неравенство. Новый подход для эпохи глобализации / Б. Миланович; пер. с англ. Д. Шестакова. – М.: Изд-во Ин-та Гайдара, 2017.

10. Пикетті Т. Капітал у XXI столітті / Тома Пикетті; пер. з англ. Наталії Палій. – Київ: Наш Формат, 2016. – 696 с.

11. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка, М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – Київ: КНЕУ, 2015. – 336 с.

12. Стиглиц Дж. Великое разделение. Неравенство в обществе, или что делать оставшимся 99 % населения? / Джозеф Стиглиц; [пер. с англ. Ф. А. Исраилова]. – М.: ЭКСМО, 2016. – 480 с.

13. Anatoliy Kolot, Oksana Herasymenko. Market, state and business in coordinates of the new economy // Problems and Perspectives in Management. – 2017, Volume 15, Issue 3. pp. 76-97. Available at: <https://businessperspectives.org/component/zoo/market-state-and-business-in-coordinates-of-the-new-economy>

14. Drucker P. Post-capitalist Society (Oxford, 1993).

15. Lakner, C. and Milanovic, B. 2013. Global Income Distribution: From the Fall of the Berlin Wall to the Great Recession. World Bank Policy Research Working Paper No. 6719. December. Available at <https://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/1813-9450-6719>.

16. Lakner, Christoph and Milanovic, Branko. 2015. Global Income Distribution: From the Fall of the Berlin Wall to the Great Recession. World Bank Economic Review Advance Access published August 12, 2015. Available at: https://www.gc.cuny.edu/CUNY_GC/media/LISCenter/brankoData/wber_final.pdf

1. Kolot, A. M. (2012), "Asymmetries in social labour sector development: manifestations, causes and preconditions", *Aktual'ni problemy ekonomiky*, vol. 6, pp. 205-211.

2. Kolot, A. M., Herasymenko, O. O. (2017), "Global social income inequality: nature, trends and implications", *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 2 (14), pp. 8-47.

3. Kolot, A. (1998), "Foreign experience of material motivation of employees", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 1, pp. 16-21.

4. Kolot, Anatolij and Kravchuk, Oksana (2015), "Human and the new economy: theoretical and methodological analysis of the interaction and dominant development", *Ekonomichna teoriia*, vol.1, pp. 5-25.

5. Kolot, A. M. (2016), "Future of the world of labor and social and labor development in terms of well-known economists", *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 1 (11), pp. 8-21.

6. Kolot, A. (2002), "Problems of developing a national model of social and labor relations", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 5, pp. 23-28.

7. Anatolij Kolot, Oksana Herasymenko (2017), "Social income inequality: global dimension", *Ekonomichna teoriia*, vol. 4, pp. 76-107.

8. Mejsen, Pol (2016), *Postkapitalizm: putevoditel' po nashemu budushhemu* [PostCapitalism. A Guide to Our Future], Ad Marginem Press, Moscow, Russia.

9. Milanovich, B. (2017), *Global'noe neravenstvo. Novyj podhod dlja jepohi globalizacii* [Global inequality: A new approach for the age of globalization], Izd-vo Instituta Gajdara, Moscow, Russia.

10. Piketti, Toma (2016), *Kapital u XXI stolitti* [Capital in the Twenty-First Century], Nash Format, Kyiv, Ukraine.

11. Kolot, A. M., Hnybidenko, I. F., Herasymenko, O. O. (2015), *Sotsial'no-trudovi vidnosyny zajniatosti: suchasni tendentsii, vyklyky, shliakhy rozvytku* [Social Labor Relations of Employment: current trends, challenges, ways of development], KNEU, Kyiv, Ukraine.

12. Stiglic, Dzhozef (2016), *Velikoe razdelenie. Nera-venstvo v obshchestve, ili chto delat' ostavshimsja 99% nas-elenija?* [The Great Divide: Unequal Societies and What We Can Do About Them], Jeksmo, Moscow, Russia.

13. Anatolij Kolot, Oksana Herasymenko. Market, state and business in coordinates of the new economy // Problems and Perspectives in Management. – 2017, Volume 15, Issue 3. pp. 76–97. Available at : <https://businessperspectives.org/component/zoo/market-state-and-business-in-coordinates-of-the-new-economy>

14. Drucker P. Post-capitalist Society (Oxford, 1993).

15. Lakner, C. and Milanovic, B. 2013. Global Income Distribution : From the Fall of the Berlin Wall to the Great Recession. World Bank Policy Research Working Paper No. 6719. December. Available at <https://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/1813-9450-6719>.

16. Lakner, Christoph and Milanovic, Branko. 2015. Global Income Distribution : From the Fall of the Berlin Wall to the Great Recession. World Bank Economic Review Advance Access published August 12, 2015. Available at: https://www.gc.cuny.edu/CUNY_GC/media/LISCenter/brankoData/wber_final.pdf

УДК 331.105.64:331.28

Цимбалюк С. О.

РОЗВИТОК ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОЦІНКА ЙОГО РОЛІ У ФОРМУВАННІ ПОЛІТИКИ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ

Здійснено оцінку ролі договірної регулювання у формуванні політики трудових доходів в Україні на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. Сформу-

льовано напрями розвитку договірної регулювання трудових доходів.

Ключові слова: трудові доходи, політика трудових доходів, договірне регулювання, колективні угоди.

Tsybalyuk S. O.

DEVELOPMENT OF AGREEMENT REGULATION AND EVALUATION OF its ROLE IN FORMING the POLICY OF LABOR INCOME

The role of agreement regulation in forming the policy of labor income in Ukraine at the national, sectoral, territorial and local levels has been estimated. The directions of development of

agreement regulation of labor income have been formulated.

Key words: labour income, labour income policy, agreement regulation, collective agreements.

Вступ. Провідну роль у формуванні політики трудових доходів має відігравати соціальне партнерство, складовою якого є колективно-договірне регулювання оплати праці. Визначення розміру та структури заробітної плати, умов і темпів її зростання, порядку надання соціальних гарантій найманим працівникам з використанням інструментів колективно-договірної регулювання є одним з основних принципів формування політики трудових доходів на засадах гідної праці.

Соціальне партнерство є найефективнішою та найбільш цивілізованою формою побудови соціально-трудова відносин, оскільки передбачає узгодження інтересів основних сторін цих відносин, забезпечення рівноправності, визнання прав і обов'язків кожної сторони.

Аналіз сучасного стану системи соціально-трудова відносин в Україні, практики ведення переговорних процедур, ролі в колективно-договірному регулюванні різних суб'єктів і сторін, структури і змісту колективних угод,

передусім у частині регулювання оплати праці, свідчить про те, що, незважаючи на тривалу практику ведення колективних переговорів і укладання договорів та угод в Україні, інститут соціального партнерства перебуває лише на етапі формування, характеризується нерозвиненістю інституціональних ознак.

Постановка завдання. Питанням формування політики трудових доходів, зокрема і договірного регулювання оплати праці, присвячено чимало досліджень зарубіжних і українських учених. Дж. Шилдс, М. Браун, С. Кайн, К. Долль-Самуель, А. Норт-Санджачич та ін. [9] і Р. Хенімен [7] досліджували питання формування стратегії сукупної винагороди з погляду посилення мотивації працівників та підвищення результативності. М. Армстронг, Х. Мурліс [6], Дж. Мілкович та Дж. Ньюман [8] займалися дослідженням прикладних аспектів розроблення політики винагородження персоналу з використанням різних інструментів. Серед останніх публікацій українських вчених, присвячених дослідженню політики оплати праці та організаційно-економічних аспектів її регулювання, варто виокремити праці Т. Кір'ян, Ю. Кулікова та В. Сафонова [1], С. Кожем'якіної та Г. Кулікова [2], А. Колота та О. Герасименко [3], Е. Лібанової [4].

Разом з тим є низка проблем, які вимагають дальших теоретико-прикладних досліджень та на їх основі розроблення рекомендацій щодо поліпшення механізму формування політики трудових доходів, зокрема і з використанням

інструментів колективно-договірного регулювання.

Метою роботи є оцінка ролі договірного регулювання у формуванні політики трудових доходів й визначення напрямів його розвитку.

Результати. До негативних тенденцій в системі договірного регулювання трудових доходів в Україні належать такі:

- проблеми у переговорному процесі, що передусім проявляється у відтермінуванні укладання колективних угод;
- неналежне виконання державою своєї ролі та функцій у соціальному партнерстві, зокрема як гаранта соціально-економічних і трудових прав громадян;
- недосконалість українського законодавства в частині регулювання соціально-трудо-вих відносин на засадах соціального партнерства;
- слабкість профспілок як представника і захисника інтересів найманих працівників;
- неефективність і громіздкість процедур примирення.

Оцінку рівня врегулювання принципів і норм реалізації політики трудових доходів Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 рр. відповідно до законодавства, зокрема статті 8 Закону України «Про колективні договори і угоди», наведено в табл. 1.

Як свідчать дані табл. 1, не всі принципи та норми реалізації політики трудових доходів,

Таблиця 1

Оцінка рівня врегулювання питань щодо оплати праці Генеральною угодою на 2016–2017 рр. відповідно до законодавства

Принципи та норми реалізації політики трудових доходів, що мають бути врегульовані генеральною угодою відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»	Норми Генеральної угоди на 2016–2017 рр.	Оцінка рівня врегулювання (так, ні, частково)
Мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя	2.4, 2.5, 2.6, 2.21, 2.22, 2.26, 2.27, 2.28, 2.29, 2.30	так
Розмір прожиткового мінімуму	2.10	частково
Розмір мінімальних нормативів	2.7, 2.12, додаток 3	частково
Соціальне страхування	–	ні
Умови зростання фондів оплати праці	2.1, 2.2, 2.3, 2.20, 2.32	частково
Установлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці	2.5	частково
Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації	–	ні

що мають бути врегульовані угодою на національному рівні відповідно до законодавства України, унормовані Генеральною угодою на 2016-2017 рр. Так, у чинній угоді бракує норм щодо соціального страхування та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації. Урегульованість таких питань, як розмір прожиткового мінімуму та мінімальних нормативів, умови зростання фондів оплати праці, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці, можна вважати лише частковою. Зазначене ґрунтується на таких висновках.

По-перше, більшість положень щодо принципів і норм реалізації політики трудових доходів сформульовано у вигляді спільних домовленостей. Таке формулювання не сприяє виконанню зобов'язань, оскільки відсутні відповідальні особи.

По-друге, значна частина положень щодо зобов'язань соціальних партнерів має загальний, неконкретний характер, особливо це стосується положень «забезпечити» та «вживати заходів» без конкретизації самих заходів.

По-третє, положення щодо питань, які потребують узгодження на галузевому (міжгалузевому), територіальному й локальному рівнях і включення до колективних угод і договорів, мають лише рекомендаційний характер

(пп. 2.39-2.44), що не зобов'язує соціальних партнерів урегулювати ці питання на відповідних рівнях.

Порівняння кількості зобов'язань сторін генеральних угод, укладених у період з 2002 до 2016 рр., щодо оплати праці наведено в табл. 2.

Як свідчать дані табл. 2, простежується суттєве збільшення загальної кількості зобов'язань сторін щодо оплати праці, зокрема зобов'язань Кабінету Міністрів України та сторони профспілок, що є позитивним з погляду формування соціально-трудова відносин на засадах соціального партнерства. Разом з тим більшість зобов'язань, передбачених Генеральною угодою на 2016-2017 рр., як ми вже зазначали, сформульовано у вигляді спільних домовленостей, що не сприяє розвитку колективно-договірному регулюванню оплати праці. Крім того сторона роботодавців не несе *особистої* відповідальності за жодне зобов'язання щодо оплати праці, а лише у вигляді спільних домовленостей.

Важливо зазначити, що із 44 зобов'язань соціальних партнерів щодо принципів і норм реалізації політики трудових доходів, передбачених Генеральною угодою на 2016-2017 рр. – лише 19 (43,2 % від загальної кількості) містять конкретні зобов'язання. Брак конкретних інструментів і відсутність відповідальних осіб

Таблиця 2

Порівняння кількості зобов'язань сторін генеральних угод, укладених у період з 2002 до 2016 рр., щодо оплати праці¹

Угода	Спільні зобов'язання/ сторони домовилися	Зобов'язання сторони власників (роботодавців)	Зобов'язання Кабінету Міністрів України	Зобов'язання сторони профспілок	Разом
Генеральна угода на 2002-2003 рр.	6	1	6	1	14
Генеральна угода на 2004-2005 рр.	13	4	8	3	28
Генеральна угода на 2008-2009 рр.	8	3	6	2	19
Генеральна угода на 2010-2012 рр.	16	4	3	3	26
Генеральна угода на 2016-2017 рр.	25 + 4 (спільні зобов'язання КМУ та сторони роботодавців)	0	9	6	44

¹ Разом з доповненнями.

за реалізацію відповідних положень (заходів) створює підстави для невиконання домовленостей сторонами та неможливості здійснити контроль за реалізацією зобов'язань.

У контексті оцінки договірною регулювання оплати праці важливо визначити кількість положень Генеральної угоди на 2016-2017 рр. щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми генеральними угодами. Аналіз структури та змісту попередніх угод, укладених у період з 2002 до 2012 рр., показав, що підписані нові угоди не завжди поліпшують матеріальне становище найманих працівників порівняно з попередніми.

Щодо темпів зростання середньої заробітної плати, то Генеральною угодою на 2004-2005 рр. передбачено забезпечення підвищення рівня середньої заробітної плати в економіці не менш як на 25 % щороку (п. 2.1). Таку саму норму містить і Генеральна угода на 2008-2009 рр. (п. 2.1). Генеральною угодою на 2010-2012 рр. передбачено темпи зростання середньої заробітної плати у 2010 р. не нижче ніж на 17,8 % порівняно з попереднім роком, у 2011 р. – не нижче ніж на 15 % і в 2012 р. – не нижче ніж на 16 % (п. 2.1).

Генеральна угода на 2016-2017 рр. не містить конкретних розмірів зростання середньої заробітної плати й визначає, що темпи зростання мають бути вищими, ніж прогнозний індекс споживчих цін на відповідний рік на підприємствах небюджетної сфери, де розмір середньої заробітної плати є меншим ніж 1,5 мінімальні заробітні плати (п. 2.1).

Щодо установлення тарифної ставки робітника 1-го розряду, то Генеральними угодами на 2004-2005 рр. (п. 2.2) та 2008-2009 рр. (п. 2.8) передбачено встановлення тарифної ставки робітника 1 розряду (за винятком бюджетних установ) у розмірі 120 % мінімальної заробітної плати. Генеральна угода на 2010-2012 рр. не конкретизує розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду й визначає, що конкретний розмір мінімальних ставок (окладів) установлюється в галузевих угодах і колективних договорах (п. 2.2). Генеральною угодою на 2016-2017 рр. передбачено, що у 2016 р. на підприємствах небюджетної сфери усіх форм власності тарифна ставка робітника 1-го розряду встановлюється у розмірі визначеному відповідною галузевою угодою; не нижче 110 % мінімальної заробітної плати для галу-

зей, в яких не укладено галузеві угоди або положення угод не регулюють розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду (п. 2.4).

Як бачимо, Генеральна угода на 2016-2017 рр. містить нижчі норми щодо темпів зростання середньої заробітної плати та встановлення тарифної ставки робітника 1-го розряду порівняно з попередніми угодами, що негативно характеризує стан колективно-договірною регулювання трудових доходів в Україні.

Аналіз колективно-договірною регулювання у формуванні політики трудових доходів на галузевому рівні засвідчив, що практика укладання угод у більшості галузей України перебуває в кризовому стані, угоди не мають або втрачають силу «галузевого нормативного акта», який має містити конкретні зобов'язання соціальних партнерів щодо регулювання соціально-трудова відносин, зокрема у сфері трудових доходів.

Оцінка наявності норм щодо регулювання питань оплати праці, які мають містити галузеві угоди відповідно до чинного законодавства (зокрема ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»), у відповідних галузевих угодах свідчить, що не всі норми містять чинні угоди.

Основним недоліком змісту переважної більшості галузевих угод є те, що значна частина положень щодо зобов'язань соціальних партнерів має аналогічно генеральній угоді загальний, неконкретний характер, не містить конкретних механізмів і термінів реалізації взятих сторонами на себе зобов'язань, відповідальних посадових осіб. Часто галузеві угоди дублюють законодавчі норми без надання найманим працівникам додаткових гарантій і розширення компенсацій.

У більшості галузевих угод установлені міжкваліфікаційні (міжрозрядні, міжпосадові) співвідношення в оплаті праці не є науково обґрунтованими: не визначено процедуру тарифікації робіт; не забезпечено об'єктивної диференціації основної заробітної плати; немає індивідуалізації в оплаті праці. Схемами посадових окладів частини галузевих угод для відповідних посад передбачена вилка (діапазон) міжпосадових співвідношень, проте, не визначені критерії встановлення відповідного співвідношення для конкретного працівника (посади на підприємстві під час розроблення тарифних умов оплати праці) у межах установленого діапазону. Більшість галузевих угод,

хоч і містить мінімальні гарантії заробітної плати відповідно до кваліфікації працівників, проте вони не охоплені єдиною шкалою.

З-поміж недоліків практики встановлення доплат і надбавок треба взяти до уваги такі:

- має місце ототожнення доплат і надбавок, що обумовлено передусім браком законодавчих норм щодо розмежування цих виплат;
- не визначено для окремих з них чітких розмірів (наприклад, доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлена в розмірі до 100 % тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника);
- не передбачено підстав для призначення та виплати окремих надбавок і доплат (приміром, надбавки за високі досягнення в праці, за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання);
- не розроблено критеріїв диференціації окремих доплат і надбавок.

Щодо соціальних гарантій і компенсацій, то більшість галузевих угод містить домовленості сторін щодо здійснення виплат соціального характеру, надання компенсацій, додаткових соціальних гарантій. Проте часто положення мають загальний характер: не містять конкретних заходів, чітких розмірів, умов виплати чи надання певних гарантій. Частина положень окремих угод мають рекомендаційний характер. Вагомий недолік більшості галузевих угод – брак комплексних програм соціального розвитку працівників відповідних галузей, відсутність зобов'язань соціальних партнерів щодо розроблення таких програм. Серйозною перешкодою на шляху розвитку соціального партнерства є також брак або гальмування розвитку виробничої демократії.

Серед недоліків більшості проаналізованих галузевих угод слід також назвати: брак чітко прописаного порядку використання норм, визначених угодою, у колективних договорах; відсутність порядку та механізму інформування працівників про зміст угоди, унаслідок чого переважна більшість з них не обізнана зі змістом і зі своїми правами у сфері соціально-трудових відносин. Частина галузевих угод не містить: процедури здійснення контролю за виконанням угоди; критеріїв оцінювання виконання положень; відповідальності посадових осіб за порушення основних положень угоди. Зобов'язання профспілок є незначними, простежується обмеженість їх участі у виконанні основних домовленостей.

Проаналізувавши *структуру та зміст територіальних угод* у частині зобов'язань со-

ціальних партнерів щодо оплати праці, нами зроблено висновок, що угоди цього рівня не можуть претендувати на визнання їх територіальними/регіональними нормативними актами, оскільки:

- норми та положення не враховують регіональні особливості, зокрема не визначають розмір регіонального прожиткового мінімуму й регіональної мінімальної заробітної плати та їх співвідношення;
- переважна більшість не містять переліку виплат і гарантій, що фінансуються з місцевого бюджету, насамперед виплат і гарантій добровільного характеру, які не передбачені законодавством;
- більшість норм і положень дублюють законодавчі норми та норми, передбачені генеральною угодою, лише окремі пункти угод містять вищі гарантії порівняно з угодою, укладеною на національному рівні, та ін.

Аналогічно галузевим угодам значна кількість положень територіальних угод має загальний, неконкретний характер й не містить конкретних механізмів реалізації взятих сторонами на себе зобов'язань, бракує персоніфікації відповідальних осіб.

Законодавством визначено, що основним нормативним документом *на локальному рівні*, у якому закріплюються всі норми щодо оплати праці, є *колективний договір*. Дані щодо кількості працівників, охоплених колективними договорами за видами економічної діяльності станом на 01.01.2017 р., наведено на рис. 1.

З даних, наведених на рис. 1, можна зробити висновок, що визначення розміру заробітної плати та порядку виплати різних складових відбувається без участі інституту колективно-договірного регулювання для 68,5 % працівників, зайнятих тимчасовим розміщенням і організацією харчування, ремонтом автотранспортних засобів і мотоциклів; 63,3 % – зайнятих у сфері оптової та роздрібно-торгівлі; 58,4% – наданням інших видів послуг; 51,2 % – операціями з нерухомим майном. Треба зазначити, що практика укладання колективних договорів залишається поширеною на великих підприємствах, у промисловості та бюджетному секторі економіки. Однак на малих і середніх підприємствах, особливо сфери послуг, колективно-договірне регулювання оплати праці практично відсутнє.

Законодавством передбачено, що всі питання щодо оплати праці встановлюються в колективному договорі з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, ге-

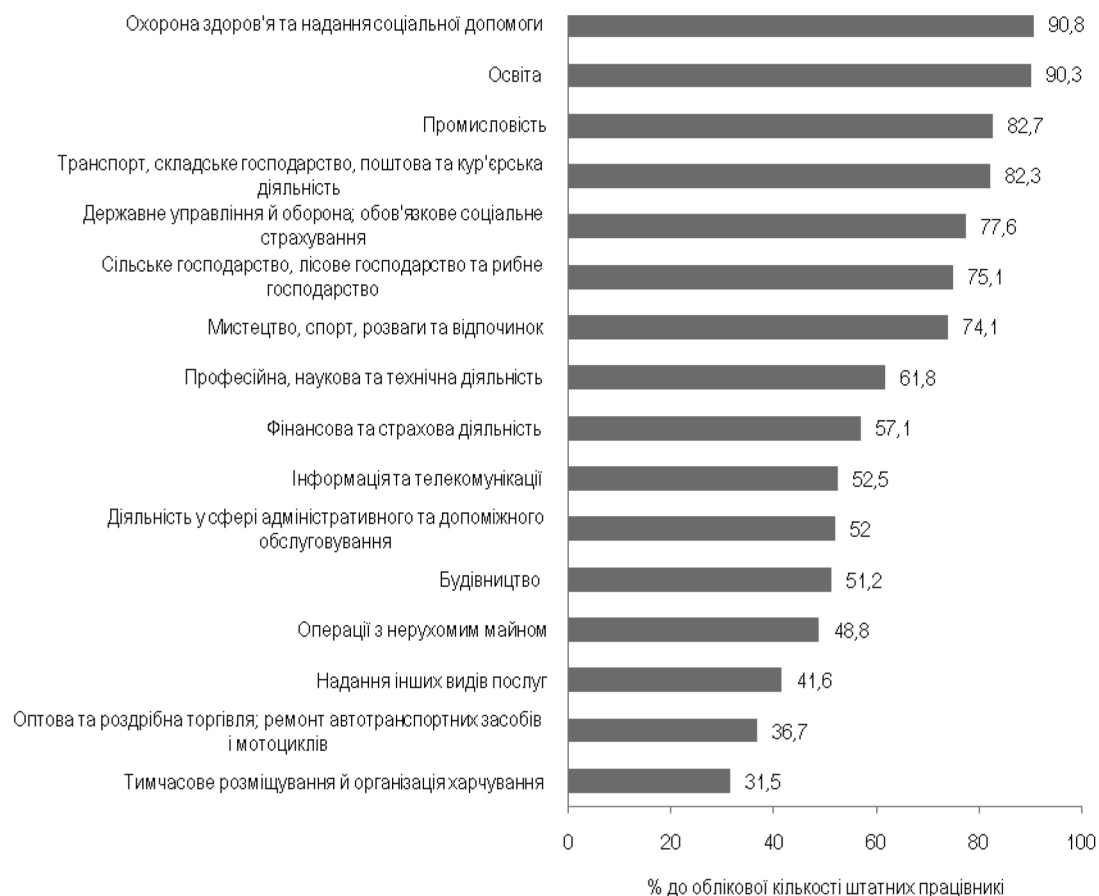


Рис. 1. Дані щодо кількості працівників, охоплених колективними договорами, за видами економічної діяльності станом на 01.01.2017 р.

Джерело: Складено за даними Держстату України [5, с. 196]

неральною та галузевими (територіальними) угодами. Практично в усіх колективних договорах зазначається, що вони укладені на основі чинного законодавства, положень генеральної, галузевої та територіальної угод. Разом з цим мають місце випадки порушення цих норм, зокрема існує практика встановлення в колективних договорах мінімальної тарифної ставки, нижчої від розміру мінімальної тарифної ставки, установлені галузевою угодою. Так, станом на 01.01.2017 р. 1,3 % працівників (від облікової кількості штатних працівників) було зайнято на підприємствах з мінімальною тарифною ставкою нижчою, ніж це передбачено галузевою угодою. Найбільший відсоток таких працівників зайнято на промислових підприємствах – 4,1 %; у професійній, науковій та технічній діяльності – 2,6 %, у сільському господарстві, лісовому господарстві, рибному господарстві – 2,1 [5, с. 202].

Аналізуючи переговорний процес щодо укладання колективних договорів, слід враху-

вати на численні випадки відмови роботодавців розпочинати колективні переговори, неможливість дійти згоди соціальних партнерів щодо оплати праці, намагання роботодавців уникнути певних зобов'язань у соціально-трудовах відносинах, спроби тиснути як на самих найманих працівників, так і їхніх представників. Простежується порушення трудових прав найманих працівників.

Висновки. Аналіз виявив недостатній, скоріше слабкий, рівень розвитку договірних засад регулювання трудових доходів на різних рівнях, низьку соціальну відповідальність партнерів, що спричиняє неналежну соціальну захищеність найманих працівників й негативно характеризує політику трудових доходів з погляду реалізації принципів гідної праці.

Важливим напрямом розвитку інституціональних засад формування політики трудових доходів в контексті забезпечення гідної праці має бути *удосконалення колективно-договірного регулювання*. Правовими, організаційни-

ми та соціальними новаціями у цій сфері мають стати:

- надання угодам різних рівнів статусу нормативних актів, за невиконання основних положень яких посадові особи мають нести відповідальність згідно з чинним законодавством. З цією метою необхідно поширити норми та положення генеральної, галузевих і територіальних угод на підприємства, які не брали участі в переговорному процесі та їх підписанні. Відповідні зміни мають бути внесені українське законодавство, зокрема у ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачити, що положення генеральної, галузевої, територіальної угод є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін (а не тільки тих, що підписали угоду). Передбачити також зобов'язання сторін соціально-трудових відносин виконувати рішення, ухвалені тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу. Внести відповідні зміни до ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», у якій передбачити, що такі рішення є обов'язковими для виконання, а не тільки для розгляду;

- регламентація послідовності укладання угод різних рівнів і колективних договорів та часових рамок ведення колективних переговорів. При цьому рекомендуємо передбачити норму щодо укладання угод у році, що передуює року початку їх дії;

- надання профспілкам додаткових прав і повноважень у сфері захисту інтересів найманих працівників, розширення переліку зобов'язань профспілок у системі регулювання соціально-трудових відносин;

- визначення порядку інформування працівників про зміст колективних угод і договорів. Надання можливості ознайомлюватися з основними положеннями галузевих і територіальних угод широкому загалу, усім заінтересованим особам, розміщення угод на сайтах Мінсоцполітики України, Федерації профспілок України, періодична публікація в збірниках галузевих і територіальних угод;

- визначення на законодавчому рівні чіткого порядку та механізму контролю за виконанням основних положень колективних угод і договорів, а також критеріїв оцінювання рівня виконання соціальними партнерами взятих на себе зобов'язань;

- конкретизація на законодавчому рівні видів відповідальності посадових осіб за порушення законодавства про колективні угоди та

невиконання взятих на себе зобов'язань, зокрема, за порушення прав соціальних партнерів під час ведення колективних переговорів, перешкоджання здійсненню контролю за виконанням основних положень колективних угод різних рівнів і договорів тощо;

- залучення до розроблення змісту колективних угод і договорів кваліфікованих юристів, науковців, фахівців з питань колективно-договірного регулювання;

- формування культури ведення соціального діалогу, поширення ідеології соціальної відповідальності серед соціальних партнерів: держави, роботодавців, найманих працівників, представницьких органів та ін.

Рекомендації щодо *змістовного наповнення колективних угод різних рівнів:*

- уникати практики формування в угодах положень щодо оплати праці загального (неконкретного), формулювати домовленості у вигляді конкретних зобов'язань з визначенням інструментів і механізмів реалізації взятих сторонами на себе зобов'язань, термінів реалізації заходів та програм;

- обмежити практику формулювання норм і положень у вигляді спільних зобов'язань сторін, визначати конкретних відповідальних посадових осіб за взяті зобов'язання;

- обмежити практику надання домовленостям рекомендаційного характеру, відмовитися від практики дублювання законодавчих норм без надання найманим працівникам додаткових гарантій;

- узгоджувати положення угод галузевого та територіального рівнів з нормами, передбаченими генеральною угодою, особливо в частині питань оплати праці, які мають бути врегульовані й відображені в галузевих і територіальних угодах відповідно до норм генеральної угоди;

- передбачити колективними угодами різних рівнів і договорами розроблення та реалізацію комплексних програм соціального розвитку працівників.

Доцільно також передбачити на законодавчому рівні недопущення внесення до генеральної, галузевої, територіальної угод і колективних договорів норм, що погіршують матеріальне становище найманих працівників порівняно з нормами, що містили попередні (раніше чинні) угоди та договори.

Література

1. Кір'ян Т. М. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави / Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куліков,

В.В. Сафонов // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – № 1 (52). – С. 23-31.

2. Кожем'якіна С.М. Заробітна плата і продуктивність праці на макрорівні: тенденції і проблеми / С. М. Кожем'якіна, Г. Т. Куліков // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 4. – С.9-12.

3. Колот А.М. Глобальна соціальна нерівність доходів: природа, тенденції, наслідки / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. – Київ : КНЕУ, 2017. – № 2. – С. 8-47.

4. Лібанова Е.М. Нерівність за доходами в сучасній Україні / Е.М. Лібанова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. – Київ : КНЕУ, 2014. – № 2. – С. 26-36.

5. Праця в Україні у 2016 році : статист збірн. – Київ : Державна служба статистики України, 2017. – 234 с.

6. Armstrong M. Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice / M. Armstrong, H. Murlis. – London : Kogan Page, 2007. – 722 p.

7. Heneman R. Implementing Total Rewards Strategies. A guide to successfully planning and implementing a total rewards system: SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series / R. Heneman. – SHRM Foundation, 2007. – 39 p.

8. Milkovich G.T. Compensation / G.T. Milkovich, J.M. Newman ; 10th edition. – McGraw-Hill/Irwin, 2010. – 712 p.

9. Shields J. Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies / J. Shields, M. Brown, S. Kaine, C. Dolle-Samuel, A. North-Samardzic

and other ; 2nd edition. – Cambridge University Press, 2016. – 656 p.

1. Kir'yan, T. M., Kulikov, Yu. M. and Safonov, V. V. (2014). "Decent remuneration in development of social state", *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'*, № 1 (52), pp. 23-31.

2. Kozhemiakina, S. M., Kulikov, H. T. (2015). "Wage and labor productivity at the macro level: trends and problems", *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia*, № 4, pp. 9-12.

3. Kolot, A. M., Herasymenko, O. O. (2017). "Global social inequality of incomes: nature, trends, outcomes", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*, № 2, pp. 8-47.

4. Libanova, E.M. (2014). "Income inequality in modern Ukraine", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*, № 2, pp. 26-36.

5. Labor in Ukraine in 2016 (2017). Kyiv, State Statistics Service of Ukraine, 234 p.

6. Armstrong, M., Murlis, H. (2007). Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice. London, Kogan Page, 722 p.

7. Heneman, R. (2007) Implementing Total Rewards Strategies. A guide to successfully planning and implementing a total rewards system: SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series. SHRM Foundation, 39 p.

8. Milkovich, G.T., Newman, J.M. (2010). Compensation. McGraw-Hill/Irwin, 712 p.

9. Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, A., and other (2016). Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies . Cambridge University Press, 656 p.

УДК 331.5

Бляшук С. Г.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РИНКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Досліджено сутність конкурентоспроможності інноваційного працівника, тенденції розвитку інноваційної діяльності. Розглянуто основні перепони на шляху формування конкурентоспроможності інноваційного ринку праці в Україні. Надані пропозиції стимулювання та підвищення конкурентоспромож-

ності працівника на інноваційному ринку праці відповідно до вимог сьогодення.

Ключові слова: конкурентоспроможність, інноваційна діяльність, інноваційна праця, вимоги до працівника інноваційного типу, стимули до підвищення конкурентоспроможності.

Bliashuk S. G.

COMPETITIVENESS OF THE INNOVATIVE LABOR MARKET: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

The essence of the innovation worker's competitiveness, tendencies of innovation activity development are investigated. The main obstacles to the competitiveness of the innovative labor market in Ukraine are considered. The suggestions of stimulation and increase of the competitiveness

of an employee on the innovative labor market in accordance with the requirements of the present are presented.

Key words: competitiveness, innovation activity, innovative work, requirements for an employee

of innovation type, incentives for increasing competitiveness.

Вступ. На початку третього тисячоліття світова економіка зазнає кардинальних змін та висуває нові вимоги, адекватні інноваційній моделі розвитку. Одним з основних факторів прогресивного розвитку та інноваційного прориву держави є конкурентоспроможність ринку праці, що базується на конкурентних перевагах працівників інноваційного типу. В умовах сьогодення запорукою успішного розвитку ринку праці, гарантом прогресивних трансформаційних процесів в країні виступає працівник, який спроможний задовольняти стрімко зростаючі вимоги інноваційної економіки.

Дедалі більше стає зрозумілим, що прорив на шляху становлення інноваційної моделі розвитку економіки в Україні можливий лише за наявності висококваліфікованих, інноваційних, орієнтованих на результат працівників, які здатні миттєво реагувати на нововведення, генерувати ряд нових пропозицій та ідей, а також активно впроваджувати у виробничий процес новітні технології.

На українському ринку праці наявна низка проблем, які перешкоджають забезпеченню ефективного інноваційного розвитку працівника, зокрема, недостатність діючих методів для стимулювання праці, генерування та впровадження інновацій; низька ефективність освітніх послуг на ринку праці; неефективність взаємодії між державою і роботодавцями та багато інших.

Відповідно до вищевказаного, пріоритетного значення набувають пошуки та дослідження ефективних механізмів формування конкурентоспроможних працівників на інноваційному ринку праці для забезпечення його ефективного розвитку.

Теоретичні та прикладні аспекти конкурентоспроможності працівників на ринку праці відображаються у наукових публікаціях таких вітчизняних вчених, як: В. В. Близнюк, Н. М. Глевацька, О. А. Грішнова, Г. А. Дмитренко, Т. А. Заяць, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Г. І. Купалова, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, Ю. М. Маршавін, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, М. В. Семикіна, І. М. Терюханова, Л. Г. Ткаченко, О. І. Цимбал, Л. В. Шаульська та інших.

Проте, попри наявність теоретико-методологічних основ досліджуваної проблеми, існує

необхідність її подальшого поглибленого вивчення, з врахуванням стрімких трансформацій на ринку праці та в економіці загалом.

Постановка завдання. Наявність на інноваційному ринку праці конкурентоспроможних працівників та забезпечення вимог інноваційної економіки можливе лише при взаємодії всіх суб'єктів ринку праці: держави, роботодавці та працівників. Одним з ключових моментів успішного функціонування ринку інноваційної праці є переслідування всіма його суб'єктами однієї мети – забезпечення ефективного розвитку економіки, її вдосконалення, інноваційність, генерування нових методів та методик розвитку, а це неможливо без наявності конкурентоспроможних, успішних, здатних виконувати багато завдань одночасно, працівників.

Конкурентоспроможність працівника, з одного боку залежить від вимог, які до нього висувають сучасні умови праці, з іншого боку – від його рівня освіти, кваліфікації, досвіду та вміння адаптуватись до сучасних викликів інноваційного ринку праці.

Забезпечення конкурентоспроможності працівника можливе при наявності сприятливих умов праці, стимулюванні до використання інноваційних підходів у трудовому процесі, мотивації до генерування нових ідей та ефективного їх впровадження. Відтак, в умовах сьогодення важливим завданням інноваційного ринку праці виступає необхідність запровадження нових, адекватних інноваційній економіці методів забезпечення конкурентоспроможності працівника інноваційного типу, а також генерування нових ідей для всебічного розвитку інноваційного працівника на основі досвіду провідних країн світу та можливості адаптації їх на українському ринку праці.

Результати. Інноваційний розвиток ринку праці передбачає наявність конкурентоспроможних працівників інноваційного типу та ефективних результатів їх діяльності. Від рівня кваліфікації, інноваційності, результативності працівників залежить конкурентоспроможність ринку праці та економіки країни загалом.

Відповідно до результатів досліджень Індексу глобальної конкурентоспроможності 2016-2017 рр., який охоплює детермінанти довгострокового зростання, Україна займає всього лише 85 місце серед 140 країн світу [1]. Таблиця результатів наведена нижче.

Відповідно до даних наведених в таблиці видно, що індекс глобальної конкурентоспро-

Таблиця 1

Рейтинг України за Глобальним індексом конкурентоспроможності 2014-2017 рр.

Країна/Економіка	Місце	Оцінка	Місце	Оцінка	Місце	Оцінка
	2014-2015		2015-2016		2016-2017	
Швейцарія	1	5,7	1	5,76	1	5,81
Сінгапур	2	5,65	2	5,68	2	5,72
Сполучені штати	3	5,54	3	5,61	3	5,70
Нідерланди	8	5,45	5	5,50	4	5,57
Німеччина	5	5,49	4	5,53	5	5,57
Україна	76	4,14	79	4,03	85	4,00

можності економіки України знизився і наша держава втратила 9 позицій у 2016-2017 рр. в порівнянні з 2014-2015 рр.

На рис. 1 наведено рейтинг України за 12 складовими Глобального індексу конкурентоспроможності у 2016–2017 рр. [1].

Україна займає 73 місце серед 138 країн світу за складовою ефективність ринку праці

та 52 місце за складовою інновації. Розглянемо детальніше динаміку даних складових (табл. 2).

Наведені дані показують, що Україна покращила свої показники за складовою інновації у 2016-2017 рр. в порівнянні з 2014-2015 рр. на 29 позицій, проте за ефективністю ринку праці результат значно погіршився

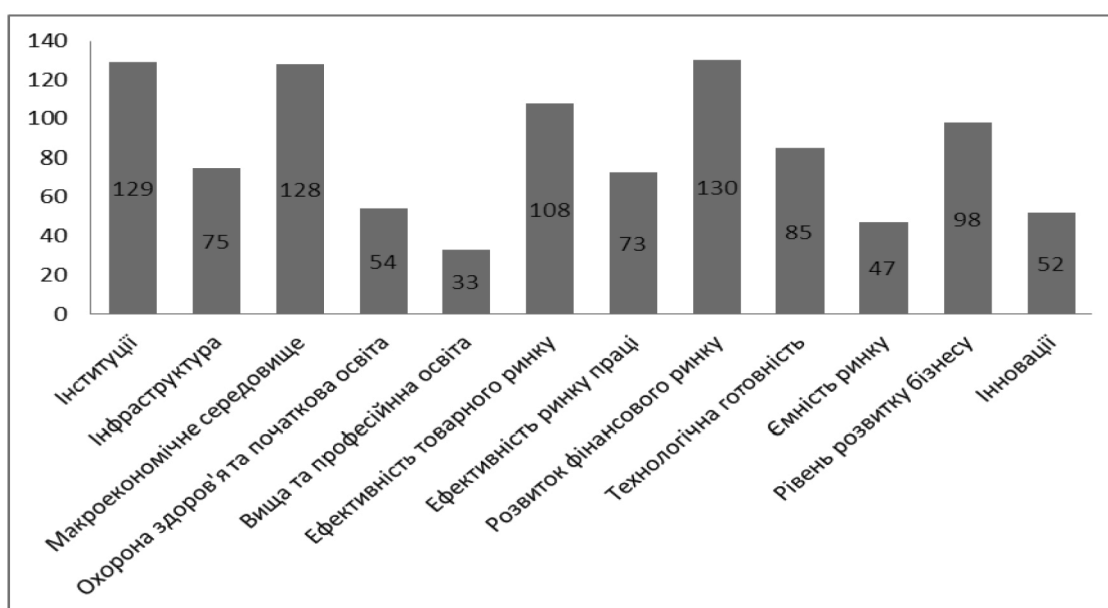


Рис. 1. Рейтинг України за 12 складовими Глобального індексу конкурентоспроможності у 2016–2017 рр.

Таблиця 2

Динаміка ефективності ринку праці та інновацій за 2014-2017 рр. [1]

Складові	Місце з 144 країн	Оцінка	Місце з 140 країн	Оцінка	Місце з 138 країн	Оцінка
	2014-2015 рр.		2015-2016 рр.		2016-2017 рр.	
Ефективність ринку праці	80	4,12	56	4,33	73	4,23
Інновації	81	3,16	54	3,41	52	3,44

з 56 місця у 2015-2016 рр. до 73 місця у 2016-2017 рр., а це свідчить про те, що ринок праці в Україні потребує ефективного регулювання, а також наявності конкурентоспроможних працівників, які зможуть забезпечити успішне його функціонування.

Перед тим, як перейти до висвітлення основної проблеми дослідження, вважаємо за потрібне описати, що собою являє конкуренція.

Термін «конкуренція» започаткував А. Сміт, який порівнював її сутність з «невидимою рукою» та стверджував, що саме «вона» керує в ринкових умовах.

Відповідно до Закону України «Про захист економічної конкуренції» під конкуренцією розуміють «змагання між суб'єктами господарювання з метою здобуття, завдяки власним досягненням, переваг над іншими суб'єктами господарювання, внаслідок чого споживачі, суб'єкти господарювання мають можливість вибирати між кількома продавцями, покупцями, а окремий суб'єкт господарювання не може визначати умови обороту товарів на ринку» [2, ст. 64].

Конкурентоспроможність українського ринку праці характеризується, з одного боку наявністю конкурентного середовища, а з іншого – конкурентоспроможністю учасників ринкових процесів.

Підтримуємо думку, Петрової І. Л., яка стверджує, що конкуренція на ринку праці набуває двох форм:

1) конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфікації робіт;

2) конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили [3, с.144].

Поширеною є думка О. Грішної, яка стверджує, що конкурентоспроможність працівників на ринку праці – це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок, особистих рис [4].

В аспекті інноваційного ринку праці конкурентоспроможність можна визначити як сукупність компетенцій працівника, які визначають його місце на цьому ринку, дають йому можливість бути претендентом на отримання бажаного робочого місця, а також визначають його переваги над іншими конкурентами.

В умовах інноваційної економіки провідна роль належить інноваційній праці, яка вимагає від працівників багатозадачності, високої кваліфікації, професійної майстерності, можливості адаптації до мінливих умов, інтелектуальності та здатності задовольняти постійно зростаючі суспільні вимоги.

З вище наведеного, можна стверджувати, що працівник інноваційного типу характеризується компетенціями, адекватними вимогам інноваційної економіки, здійснює генерування та впровадження інновацій, реалізує власний творчий потенціал, враховуючи сучасні потреби інформатизації та інтелектуалізації праці.

Однак, володіючи такими якостями, працівник повинен бути загартованим на ринку праці, необхідна наявність конкуренції, яка може стимулювати працівника до вдосконалення своїх професійних та творчих характеристик, і, як результат, до підвищення його конкурентоспроможності, що є однією з основних складових ефективного функціонування ринку праці.

Повністю погоджуємось із точкою зору В. М. Петюха, який стверджує, що «чим активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили, тим ефективніше функціонує ринок праці» [5, с. 43].

В умовах сьогодення особливе місце відводиться інтелектуальним та творчим здібностям інноваційного працівника як основних факторів забезпечення його конкурентоспроможності.

Висококваліфікований працівник, здатний до інтелектуальної праці, не завжди є інноватором, тобто він може виконувати інтелектуальну працю, яка не є інноваційною працею. Чітке розмежування понять інтелектуальної та інноваційної праці наводить Петрова І. Л., яка стверджує, що інноваційна та інтелектуальна праця не тотожні за своїм значенням. Інноваційна праця спрямована на створення нових продуктів, послуг, проектів та інших матеріальних і духовних благ, тоді як продуктом інтелектуальної праці не обов'язково виступають інновації. Інноваційна праця є фактором розвитку підприємства, в той час, як інтелектуальна праця виконує роль фактора забезпечення функціонування підприємства (організації). Кінцевою метою інноваційної діяльності є впровадження її результатів у виробничі процеси (зрозуміло, не тільки промислові), тобто комерціалізація інновацій, що не обов'язковим для інтелектуальної праці [6, с.71].

В сучасних умовах господарювання гострою необхідністю виступає підвищення конкурентоспроможності працівників, адже щороку вимоги до професійних можливостей та рівня кваліфікації зростають, роботодавцями закреслений працівник, який здатний виконувати багато завдань одночасно, при цьому, з досить високим рівнем результативності. В силу цього, в економіці країни спостерігається поступове зменшення потреби в працівниках, через те, що один конкурентоспроможний інноваційних працівник здатний виконати роботу за двох, а то і більше працівників, які не мають достатнього рівня вмінь та кваліфікації. Розглянемо динаміку зайнятого населення основних видів економічної діяльності в Україні (табл. 2).

Відповідно до даних наведених в таблиці, видно, що зайнятість населення значно скоротилася за досліджуваний період. Беззаперечно, не можна відкидати наслідки економічної нестабільності в країні, які прямо впливають на рівень зайнятості населення, проте, вважаємо, що значний вплив на дане скорочення також мають і фактори трансформації ринку праці, його інформатизація та інтелектуалізація, що ґрунтуються на нових, адекватних інноваційній економіці вимогах до працівників. Необхідність генерування нових ідей, впровадження їх у виробництво, бажання працювати на максимальний результат з мінімальними затратами, освоєння та використання новітніх технологічних складових, вдосконалення методів роботи, підвищення продуктивності праці, самореалізація та творчий підхід.

Таблиця 2

Зайняте населення за видами економічної діяльності у (2000-2016)

	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	Відхилення 2016/2012
Всього тис. осіб.	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9	-2984,5
у тому числі за розділами професій, у % до загальної чисельності						
Сільське, лісове та рибне господарство	3308,5	3389,0	3091,4	2870,6	2866,5	-442
Промисловість	3236,7	3170,0	2898,2	2573,9	2494,8	-741,9
Будівництво	836,4	841,1	746,4	642,1	644,5	-191,9
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4160,2	4269,5	3965,7	3510,7	3516,2	-644,0
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1150,9	1163,6	1113,4	998,0	997,2	-153,7
Тимчасове розміщення й організація харчування	326,7	328,9	309,1	277,3	276,7	-50,0
Інформація та телекомунікації	297,9	299,9	284,8	272,9	275,2	-22,7
Фінансова та страхова діяльність	315,8	306,2	286,8	243,6	225,6	-90,2
Операції з нерухомим майном	322,2	314,3	286,1	268,3	255,5	-66,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	504,1	493,6	456,0	422,9	428,1	-76,0
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	343,3	334,3	298,6	304,3	-39,6
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1003,6	962,3	959,5	974,5	973,1	-30,5
Освіта	1633,2	1611,2	1587,7	1496,5	1441,4	-191,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1181,4	1171,8	1150,5	1040,7	1030,4	-151,0
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	226,5	221,2	207,9	201,6	-24,0
інші види економічної діяльності	414,3	423,0	382,2	344,7	345,8	-68,5

*Джерело: складено автором за матеріалами [7].

Методи підвищення конкурентоспроможності інноваційного працівника не будуть дієвими, якщо вони є ініціативою лише зі сторони працівника. Необхідна комплексна взаємодія з боку працівника, держави та роботодавців, з метою повної реалізації заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності працівника та залучення тих чи інших стимулів до ефективної праці.

Вважаємо, що існує залежність між забезпеченням конкурентоспроможності працівника та стимулювання економічної діяльності підприємств з боку держави, шляхом надання знижок та дотацій, так як маючи певний обсяг грошових засобів, підприємство буде спроможним придбати новітні технології, які є основними локомотивами розвитку та вдосконалення професійних можливостей працівника, його креативності та інноваційності.

Пряма державна підтримка стимулює інноваційну активність підприємств, зокрема, інвестування коштів у інноваційні ризиковані проекти. Проте, фінансування повинне бути організовано таким чином, щоб все було прозоро, на основі організованого конкурсу для підприємств-претендентів на інноваційну діяльність, з мінімальною часткою бюрократизації.

Розглянемо динаміку фінансування інноваційної діяльності в Україні за 2012-2016 рр. (табл. 3).

Відповідно до даних отриманих і таблиці видно, що фінансування інноваційної діяльності за рахунок коштів державного бюджету значно скоротилось у 2016 році (на 45,3 млн. грн.) в порівнянні з 2012 роком. Також суттєве скорочення суми коштів іноземних інвесторів з 994,8 млн. грн. у 2012 році до 23,4 млн. грн. у 2016 році. Вважаємо, що дане скорочення ви-

кликане нестабільною економічною ситуацією в країні і непривабливим інвестиційним кліматом. Практично весь тягар щодо фінансування інноваційної діяльності лягає на плечі власних коштів підприємств, що займаються інноваційною діяльністю.

Нашій державі необхідно запозичувати досвід високорозвинених країн світу, які є лідерами з розробки та впровадження інновацій. Зокрема, у ЄС в межах схваленої стратегії «Європа 2020» для промисловості розроблено одну з двох ініціатив під назвою «Союз інновацій», що передбачає створення кращих умов для бізнесу, а також гарантування підприємствам доступу до фінансування досліджень та інновацій, щоб інноваційні ідеї трансформувались у нові продукти та послуги, які, своєю чергою, забезпечать економічне зростання і створення нових робочих місць [8, с. 3].

В ряді країн застосовуються спеціальні знижки, податкові канікули, заохочення відстрочка платежів підприємствам, що займаються інноваціями. Так, у Франції податкові канікули надаються створеним малим і середнім інноваційним компаніям. Останні мають право на зниження розміру суми податків до 50% протягом перших п'яти років їх функціонування. Крім того практикується зниження податкових ставок, наприклад, у Великобританії для створених молодих інноваційних компаній податок на прибуток знижено з 20 до 1%. Знижено податок на приріст капіталу від довгострокових інвестицій в стартуючі інноваційні компанії та знято податок при реінвестуванні в такі компанії. Для дрібних і середніх підприємств податкові пільги дозволяють знижувати оподатковуваний дохід на 20% у випадку, якщо перевищено попередній максимальний

Таблиця 3

Джерела фінансування інноваційної діяльності за 2012-2016 рр. (млн. грн.)

	2012	2013	2014	2015	2016
Загальна сума витрат	11480,6	9562,6	7695,9	13813,7	23229,5
Власні кошти	7335,9	6973,4	6540,3	13427,0	22036,0
Кошти державного бюджету	224,3	24,7	344,1	55,1	179,0
Кошти іноземних інвесторів	994,8	1253,2	138,7	58,6	23,4
Інші джерела	2925,6	1311,3	672,8	273,0	991,1

*Джерело: складено автором за матеріалами [7].

рівень витрат на НДР, або зменшувати податкові виплати на 6% від величини витрат на дослідження і розробки, але в цьому випадку зменшення не повинно становити більше 15% від податкових зобов'язань фірми. Витрати, які фірми несуть при платежах дослідним установам у зв'язку з науково-технологічним розвитком, також можуть відніматися з оподаткованого прибутку [9].

На сучасному етапі функціонування ринку праці незамінними складовими виробничого процесу є інформаційні системи та технології. Зокрема, вважаємо надзвичайно корисними системи, які дозволяють полегшити працю працівників, проте в той же час, надають можливість продумати кращий варіант вирішення поставленого завдання. Коли працівник генерує нові рішення та пропозиції це як, з одного боку, високо оцінюється роботодавцями, так і дає перспективи для професійного зростання та самовдосконалення працівника. Важливим моментом також виступає практична підготовка працівників для роботи з інноваційними системами, що передбачають використання новітніх технологій. Опановуючи методи роботи з такими технологіями, працівник не тільки підвищує рівень свого інтелекту, зростає в професійному плані та вдосконалює свої здібності, а й значно підвищує рівень своєї конкурентоспроможності, що є першодвигом для зростання конкурентоспроможності ринку праці загалом.

Завдяки формуванню інтелектуального капіталу виникає додатковий механізм економічного зростання, що базується на використанні не тільки власне передової технології, але і ключових переваг високо компетентного персоналу.

Не можна оминути питання щодо оплати праці працівників, які відповідають сучасним вимогам ринку інноваційної праці. Висококваліфіковані спеціалісти отримують мізерні заробітні плати в порівнянні з розвинутими країнами світу. Так, зокрема, середньорічна зарплата вченого у США за 2017 р. становить близько \$ 153403 [10], в Україні даний показник становить приблизно \$ 3600 [7]. Відповідно до такої економічної ситуації, що склалася в нашій країні, значна частина наших співвітчизників мігрують за кордон в пошуках кращих умов та оплати праці, або ж значна частина українців працюють на віддаленому доступі на іноземні компанії, які забезпечують працівників високим рівнем заробітної плати, в по-

рівнянні з пропозицією на внутрішньому ринку праці. Відповідно до підписаної Угоди про асоціацію України та Європейського Союзу зазначається, що «Відповідно до законів, умов та процедур, що застосовуються у державі-члені та в ЄС, ставлення до працівників, які є громадянами України та які законно працюють на території держави-члена, має бути вільним від будь-якої дискримінації на підставі громадянства стосовно умов праці, винагороди або звільнення порівняно з громадянами цієї держави-члена» [11]. Можна припустити, що міграція конкурентоспроможних працівників буде тільки зростати в майбутньому.

Не менш важливим фактором для забезпечення конкурентоспроможності працівника інноваційного типу є рівень освіти. Як раніше зазначалося, інноваційний ринок праці висуває нові вимоги до працівника, який повинен бути високоінтелектуальним, володіти комунікативними, моральними якостями та бути спроможним до якісного виконання багатьох задач одночасно. Першою ланкою на шляху забезпечення ринку праці інноваційними працівниками виступає освіта, отримана у вищих навчальних закладах, наступною ланкою є навчання, підвищення кваліфікації, практика працівника безпосередньо на підприємстві, що зможе забезпечити цілеспрямоване та систематичне вдосконалення компетентності персоналу.

Важливим завданням для держави постає забезпечення високого інноваційного рівня вищої освіти, яка буде сприяти вивченню та впровадженню новітніх технологій, стимулюванню творчого та креативного розвитку особистості, отриманню професійних навичок, необхідних для задоволення потреб роботодавців. Особливостями інноваційного навчання є його відкритість майбутньому, здатність до передбачення та прогнозування на основі постійної переоцінки цінностей, налаштованість на активні та конструктивні дії в ситуаціях, які швидко змінюються [6, с. 289].

Вважаємо за необхідне модернізувати діючу систему освіти, впроважувати новітні методи навчання, які б дозволяли розвивати креативність майбутніх працівників, забезпечували всебічний розвиток студентів, надавати знання, які можна буде використати пізніше в своїй професійній практичній діяльності. Перш за все, розвивати компетенції, які будуть затребувані в будь-якій сфері економіки: багатозадачність, творчість, здатність до іннова-

ційності, адаптованість, володіння іноземними мовами.

Наступним кроком є бажання та мотивація працівника професійно розвиватися. Найефективнішим та найбільш дієвим є безперервний процес навчання. Фахівець, що отримав вищу освіту повинен продовжувати навчання, всебічно розвиватись та вдосконалювати свої професійні здібності, використовуючи набуті знання, опрацьовуючи нову інформацію. Все це сприятиме особистісному, інтелектуальному розвитку, що буде основною конкурентною перевагою на інноваційному ринку праці.

Працівник спроможний розвиватися та досягати кар'єрного росту набагато швидше, якщо це є затребуваним. Вважаємо, конкурентоспроможність працівника буде зростати тоді, коли сам роботодавець буде зацікавлений в цьому, адже так як конкурентоспроможність працівника визначається його основними професійними характеристиками, чим більше конкурентоспроможний працівник, тим ефективнішими є його результати праці, а, отже, і успішність бізнесу. Співпраця між працівником та роботодавцем формує відчуття спільної відповідальності за діяльність підприємства і необхідність участі працівників у прийнятті рішень та організації праці. Одночасно, роботодавці відчувають, що трудові інновації є значущими і участь працівників у прийнятті рішень приносить прибуток. Якщо учасники трудового процесу вміють спілкуватися на адекватному рівні та ефективно співпрацювати, процеси узгодження працюють швидше і є більш ефективними [12, с. 84].

Ефективно налагоджений менеджмент підприємства завжди приділяє значну увагу всебічному розвитку своїх працівників. Для цього організуються навчання, тренінги, курси, як правило, за кордоном, де працівник може не лише освоїти новітні знання та технології, а також і обмінятися або (що в більшості випадків трапляється з нашими співвітчизниками) запозичити досвід у колег з провідних країн світу та світових гігантів у впровадженні та використанні інноваційних технологій. Дані заходи дозволяють пробити кордони застарілих методів навчання та підвищення кваліфікації працівників.

Висновки. Підводячи підсумок, можна сказати, що українському ринку праці вкрай необхідні конкурентоспроможні працівники інноваційного типу, які здатні приймати виклики сьогодення та відповідати вимогам ін-

новаційної економіки. Формування на ринку праці конкурентоспроможних інноваційних працівників можливе при взаємодії держави, роботодавців та працівників. Виконуючи належним чином свої функції можна досягти інноваційного прориву, який є затребуваним на сучасному ринку праці.

Першодвигуном підвищення конкурентоспроможності працівників інноваційного типу повинна бути держава, забезпечуючи високий рівень освіти та підтримуючи ефективний розвиток підприємств. Роботодавці зі свого боку повинні забезпечувати створення всіх необхідних умов для професійного розвитку та безперервного навчання працівників. Ну і, звичайно, центральною фігурою виступає сам працівник, який має бути не лише професіоналом своєї справи, а й здатним адаптуватися до вимог інноваційної економіки, генерувати та впроваджувати нові ідеї, мати комунікативні якості та прагнути до постійного безперервного професійного навчання та самовдосконалення.

Розроблення механізму підготовки працівників інноваційного типу є важливою складовою ефективного функціонування інноваційного ринку праці в Україні, що стане перспективою наших подальших досліджень.

Література

1. Klaus Schwab The Global Competitiveness Report 2016-2017 / World Economic Forum – Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf
2. Закон України «Про захист економічної конкуренції» від 11 січня 2001 р. No 2210-III // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2001. – No 12. (Ст. 64).
3. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
4. Грішнова О., Синенко В. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики / О. Грішнова, В. Синенко // Україна: Аспекти праці. – 2015. – №1– С. – 3-7.
5. Петюх В. М. Ринок праці: Навчальний посібник / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
6. Розвиток соціально-трудова сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, к.е.н. В. В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 326 с.
7. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. The EU explained: enterprise. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2014. – 16 p.
9. Машлякевич А. О. Аналіз якості інноваційної діяльності в Україні та за кордоном / А. О. Машлякевич

// Ефективна економіка. – 2015. – No 9. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4349>

10. Aggie M. 2017 Life Science Salary Survey / Mika Aggie // The Scientist Magazine. – 2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.the-scientist.com/?articles.view/articleNo/50701/title/2017-Life-Science-Salary-Survey/>

11. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Розділ III. Урядовий портал – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/TITLE_III.pdf

12. Izabela Ostoj Labour market efficiency as one of the pillars of the global competitiveness of economy – conclusions for the labor market regimes of the EU countries / Journal of Economics and Management / Vol.20 (2) – 2015 P. 80-92.

1. Klaus Schwab The Global Competitiveness Report 2016-2017 / World Economic Forum – [Online], available at: http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf

2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2001), The Law of Ukraine «On the protection of economic competition», dated January 11, 2001, No 2210-III. 2001. – No 12. (P. 64).

3. Petrova I. Segmentation of the labor market: the theory and practice of regulation / I. Petrova // Institute of Economics, Management and Economic Law, Kiev, – 1997 –298 p.

4. Hrishnova O., Sinenko V. Competitiveness of highly skilled workers on the international labor market: problems

and challenges / O. Hrishnova, V. Sinenko // Ukraine: Aspects of Labour. – 2015. – № 1. – P. 3–7.

5. Petiukh V. M. Labor market: A manual // V. M. Petiukh – K.: KNEU, 1999. – 288 p.

6. Development of the social and labor sphere of Ukraine: theory, practice, perspectives: collective monograph / ed., D.Sc. in Economics, prof. I.L. Petrova, Ph.D. V.V. Blyznyuk; National Academy of Sciences of Ukraine, State University Institute of Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine. – K., 2016. – 326 p.

7. Official site of the State Statistics Service of Ukraine – [Online], available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

8. The EU explained: enterprise. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2014. – 16 p.

9. Mashlyakevich A. Analysis of the quality of innovation activity in Ukraine and abroad / A. Mashlyakevich // Effective economy. – 2015 – No 9. – [Online], available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4349>

10. Aggie M. 2017 Life Science Salary Survey / Mika Aggie // The Scientist Magazine. – 2013. – [Online], available at: <https://www.the-scientist.com/?articles.view/articleNo/50701/title/2017-Life-Science-Salary-Survey/>

11. Association Agreement between Ukraine and the European Union. Section III. Government portal – [Online], available at: http://www.kmu.gov.ua/kmu/docs/EA/TITLE_III.pdf

12. Izabela Ostoj Labour market efficiency as one of the pillars of the global competitiveness of economy – conclusions for the labor market regimes of the EU countries / Journal of Economics and Management / Vol. 20 (2) – 2015 P. 80-92.

УДК 658.64:658.8:61

Гринів Л. В., Пушик Т. В.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПОЛІКЛІНІЧНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Розглянуто суть та особливості механізмів менеджменту поліклінічних закладів, подано характеристику управлінців системи охорони здоров'я.

Здійснено аналіз ефективності менеджменту поліклінічних закладів в системі охорони здоров'я, визначено компетенції організа-

торів охорони здоров'я в умовах автономізації закладів охорони здоров'я та шляхи їх формування.

Ключові слова: охорона здоров'я, система, управління, поліклінічна установа, медична реформа.

Hryniv L., Pushik T.

IMPROVING MANEMEMENT OF POLYCLINIC INSTITUTIONS IN CONDITIONS OF THE IMPLEMENTATION OF MEDICAL REFORMS IN UKRAINE

The essence and peculiarities of the mechanisms of management of clinics are considered, the characteristics of the managers of the health care system are determined.

The analysis of the efficiency of the management

of polyclinics in the health care system was made, the competence of the health care organizers was determined in the conditions of autonomy of health care institutions and ways of their formation.

Key words: *health care, system, management, polyclinic institution, medical reform.*

Вступ. Сучасний стан соціально-економічного розвитку України супроводжується складними умовами формування громадського здоров'я. Кризові явища в економіці, розшарування суспільства за рівнем життя населення, соціальна нестабільність, несприятлива екологічна обстановка зменшили рівень здоров'я населення.

Об'єктивне зростання потреб у медичному обслуговуванні населення відбувається на тлі зниження потенціалу системи охорони здоров'я. Державний бюджет вже не здатний задовольнити потреби медичної практики та забезпечити його необхідними ресурсами. В цих умовах удосконалення системи управління є необхідним чинником у підвищенні якості лікування та безпеки пацієнтів.

Вітчизняна медицина в даний час знаходиться в жалюгідному стані – положення Конституції щодо безкоштовної медичної допомоги не здійснюється, якість медичних послуг у державних і комунальних закладах охорони здоров'я часто не задовольняє пацієнтів, рівень заробітної плати спеціалістів у сфері охорони здоров'я є чи не найнижчою серед інших галузей економіки, оснащення закладів охорони здоров'я потребує оновлення, лівова частка вартості медичної допомоги лягає на плечі споживачів. Тобто, очевидно, існує суспільний запит на реформи в медичній сфері, яке не залишається без відповіді.

Протягом останнього десятиліття, питання про пошук шляхів удосконалення державного управління системи охорони здоров'я було предметом наукових досліджень вітчизняними вченими, як М. М. Білинської, В. Д. Долота, Л. І. Жаліло, Н. П. Кризини, В. М. Лехана, Я. Ф. Радиша, І. В. Рожкової, В. М. Рудого, І. М. Солоненка, Н. Д. Солоненко та ін.

Разом з цим дослідження, в яких з точки зору системного підходу процес управління установами охорони здоров'я розглядається як одне з важливих напрямків у розвитку державної політики в галузі охорони праці, не проводилася. Дослідження цього питання вимагає використання комплексного підходу, а також уточнення понятійного апарату з питань політики охорони громадського здоров'я.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз системи управління клініки і, на цій основі розробити пропозиції щодо вдосконалення

планування і поліклінік в системі охорони здоров'я в контексті медичної реформи.

Результати дослідження.

Протягом багатьох років після незалежності держава заявила про необхідність реформування системи. Однак, незважаючи на численні політичні заяви, на практиці головним пріоритетом політики охорони здоров'я залишається збереження існуючої системи. Реальні масштабні реформи охорони здоров'я в Україні, на відміну від більшості інших пост-соціалістичних країн, не проводились.

Як наслідок, в Україні поки що немає чітко визначеної суми державних гарантій надання громадянам безкоштовної медичної допомоги. Через це громадяни змушені нести значні витрати на оплату медичних послуг та ліків безпосередньо з власних кишень. Існуюча система фінансування охорони здоров'я не може захистити їх від катастрофічних витрат у разі захворювання.

Неефективна модель фінансової підтримки закріплює структурну неефективність системи в цілому. Незважаючи на те, що Україна витрачає на охорону здоров'я значну частину ВВП (7,8% в 2016 році), більшість медичної інфраструктури є застарілою, а медичні працівники є однією з найменш оплачуваних професій. Державні витрати покривають лише близько половини (у 2016 році – 54,5%) усіх витрат на охорону здоров'я, а решта – за рахунок власних кишень громадян. Це створює значну нерівність у доступі до лікування. Згідно з опитуванням 2016 року, лише 10% респондентів оцінили якість медичної допомоги в Україні як добре – це найнижчий рейтинг у Європі.

За таких умов вся система охорони здоров'я вимагає радикальних оновлень.

Система охорони здоров'я України, за одностайної думки політиків, вчених та громадськості, ще не задовольняє потреби суспільства. Це пов'язано зі зменшенням рівня медичної освіти, значним відставанням у розвитку медичної науки, медичної та фармацевтичної промисловості, низькою якістю та наявністю медичних послуг, високим рівнем їх виплат пацієнтам зарплат, соціальної незахищеності медичних працівників, і низький рівень фінансування охорони здоров'я.

Велику роль відіграє система менеджменту медичних установ щодо якості надання медичних послуг та рівня забезпечення медичних установ необхідним фінансуванням. Адже у відповідності із постулатами сучасної медич-

ної реформи кошти із бюджету на первинну медичну допомогу будуть направлятися за пацієнтом, тобто у відповідності із підписаною ним декларацією.

В умовах територіальної децентралізації та функцій влади в Україні вагомість реформування системи охорони здоров'я перебуває на найвищому державному рівні. Однією з пріоритетів реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» перебуває реформа системи охорони здоров'я. Новітня парадигма державного управління як публічного урядування визначає необхідним інституційний супровід здійснення процесу реформ, завданням якого є визначення правил, умов, суб'єктності процесу реформ. Також запорукою успішної реалізації реформ в сфері охорони здоров'я є включення громадськості в перелік відповідальних за проведення реформ медицини, а також виведення цих реформ за межі професійного кола.

Система охорони здоров'я України знаходиться не в найкращому стані. Реформа системи охорони здоров'я здійснюється не системно і дуже повільними темпами і на фоні погіршення здоров'я населення країни.

Пріоритетним напрямком реформування та основною ланкою системи охорони здоров'я є первинна медико-санітарна допомога. В країні вона є недостатньо ефективною, не розвивається в правильному спрямуванні та не є престижною. Це не задовольняє ні населення, ні тим паче медичних працівників. Позитивні зрушення в сторону реформування вторинної медичної допомоги, які здійснили завдяки проектам Євросоюзу та в пілотних регіонах не піддаються всебічному аналізу та доопрацюванню. Пріоритетним напрямом діяльності всіх галузей, а не лише функцією системи охорони здоров'я має бути зменшення показників рівня смертності та інвалідності, збереження та зміцнення здоров'я населення.

Протягом 2012-2015 рр. в Україні спостерігалася тенденція до поступового зростання рівня смертності населення країни на 2,8% (2012р. – 14,5%, 2015 р. – 14,9%), смертність сільського населення перевищує смертність міського на 37,1%. За вищезазначений період регіональні показники загальної смертності зросли у 20 адміністративно-територіальних одиницях України. У 2015 р. нижчий за загальноукраїнський коефіцієнт смертності населення мали лише 7 регіонів України (Волинська область – 13,2%, Закарпатська область – 12,3%, Івано-Франківська – 12,8%, Львівська – 13,0%,

Рівненська – 12,7%, Чернівецька – 12,9%, м. Київ – 10,5%). В інших 16 областях України спостерігається вищий за загальноукраїнський рівень смертності населення. Найвищі показники смертності у 2015 р. зафіксовано у Чернігівській (19,0%), Полтавській (17,0%), Сумській (17,0%), Житомирській (16,7%), Кіровоградській (16,6%), Дніпропетровській (16,5%) Київській (16,4%) областях.

Отже, за аналізований період в переважній більшості областей України спостерігається тенденція до зростання регіональних загальних показників смертності населення.

Здійснення реформи системи охорони здоров'я передбачає розробку інноваційних заходів, спрямованих на реалізацію ефективної кадрової політики в галузі охорони здоров'я.

Менеджмент закладів системи охорони здоров'я сприймається як набір функцій, які орієнтуються на зростання ефективності використання людських, матеріальних та фінансових ресурсів та метою яких є досягнення цілей з охорони життя та здоров'я населення держави. Сучасна державна політика визнає питання проведення ефективних реформ системи охорони здоров'я є одними із ключових. Основною метою політики охорони здоров'я є покращення рівня здоров'я населення та тривалості його життя, забезпечення рівного й справедливого доступу усіх громадян до медичної допомоги належної якості.

З метою ефективної організації діяльності надання медичних послуг менеджер у сфері охорони здоров'я здійснює керівництво інфраструктурою. Завданнями такого керівника є не лише представлення інтересів сфери професійної медичної діяльності перед замовником з інших сфер, наполягаючи на таких обмеженнях параметрів замовлення, які продиктовані закономірностями організації охорони здоров'я, але й підпорядковувати організаційні структури медичної допомоги завданням виконання замовлення.

Характерною особливістю управління в галузі охорони здоров'я полягає в наявності типів керівників: менеджерів та управлінців. Це зумовлено тим, що на теперішньому етапі розвитку в системі охорони здоров'я здійснюють функціонування два типи організацій.

Чим вищий рівень якості складових системи управління надання медичних послуг (медичний персонал, обладнання, будівлі, інформація тощо), тим більша вірогідність отримання якісної медичної послуги.

Надання медичної послуги залежить від двох важливих факторів: людських ресурсів та обладнання. Під час надання медичних послуг людський фактор є вирішальним.

В чому принципова відмінність між управлінцем та менеджером? Управлінець в умовах медичної системи, яка функціонувала в Україні не одне десятиліття вирішував поточні оперативні питання управління лікувальним закладом. Всі інші питання, зокрема фінансові приймалися централізовано і доводилися до керівників, тому такі управлінці не переймалися питаннями ефективності, оскільки вони не розпоряджалися наявними ресурсами і не мали змоги суттєво залучити додаткові ресурси, окрім благодійної допомоги. В умовах медичної реформи гроші йдуть за пацієнтом, тобто забезпеченість кожної лікувальної установи первинної медико-санітарної допомоги залежить виключно від кількості укладених декларацій медиками даної установи.

Клінічне управління та покращення людського ресурсу в практику управління є важливими планами поточної політики в галузі охорони здоров'я, що підкреслює рівень турботи про пацієнта. Є багато причин, чому так важливо поліпшити якість охорони здоров'я, в тому числі підвищення відповідальності лікарів-медиків і менеджерів, ресурсоефективність, ідентифікація та мінімізація медичних помилок при максимізації використання ефективної допомоги та поліпшення результатів, і вирівнюючи турботу про те, що хочуть користувачі / пацієнти додатково та чого вони потребують.

Всі організації, установи, незалежно від того, у якій сфері вони діють, зіштовхуються з загальними проблемами в області управління. На підставі загальних закономірностей виокремлюються конкретні методи управлінської діяльності в залежності від тих умов, у рамках яких вони застосовуються. Не є винятком і система охорона здоров'я. Специфіка управління ЛПЗ обумовлена насамперед тим, що система охорона здоров'я – особлива сфера діяльності, що істотно відрізняється від інших видів діяльності. ЛПЗ мають особливі характеристики, що потребують модифікації загальних підходів щодо принципів управління або зміни акцентів.

По-перше, результатом діяльності медичного закладу є послуга, що визначає специфічний характер взаємодії ЛПЗ зі споживачами їхніх послуг. Це насамперед прямий контакт

із споживачем і залучення його в процес надання медичної послуги. При цьому пацієнти – основні елементи зовнішнього середовища для ЛПЗ, і кожну взаємодію з клієнтом можна розглядати як прямий контакт із навколишнім середовищем. Але що найбільше важливо, людина не є пасивним об'єктом, вона реагує на вплив, що здійснюється на нього і тим самим безпосередньо впливає на весь процес роботи з ним, стає співучасником цього процесу.

Це, у свою чергу, знаходить відображення в багатоваріантності управлінських технологій, що застосовуються в роботі з пацієнтом, в особливій значимості етичних цінностей і принципів, що склалися в суспільстві, у принципово важливій ролі медичних працівників у процесі надання медичних послуг. Звідси впливає складність оцінки якості і необхідності медичних послуг, що надаються і, відповідно, результатів діяльності медичних установ у цілому та праці їхніх співробітників. Це в більшій мірі визначає організацію управління в сфері системи охорони здоров'я.

По-друге, медичні послуги відносяться до соціальних послуг. Це означає, що, з одного боку, вони окрім безпосереднього медичного ефекту для споживача мають і суспільний, соціальний ефект, а з іншого боку – людство визнає важливість одержання громадянами медичних послуг і своєї ролі в їхньому забезпеченні медичним обслуговуванням.

Таким чином, серед найбільш характерних особливостей медичних закладів, пов'язаних із характером їхньої управлінської діяльності та здійснюючих вплив на процес управління ними, є наступні:

- складність при визначенні якості та вимірюванні результатів роботи;
- висока спеціалізація основної діяльності, що часто має терміновий і невідкладний характер;
- відсутність права на невпевненість і помилку;
- потреба в тісній комунікативній роботі різних структурних підрозділів;
- високий рівень кваліфікації медичних працівників. Маючи спеціальні знання та досвід, керуючись у своїй роботі системою моральних норм і принципів, приймаючи управлінські рішення щодо лікувально-діагностичних технологій кожного пацієнта зокрема, вони прагнуть самостійності і виявляють лояльність насамперед стосовно пацієнтів і колег за професією;

– необхідність дієвого контролю зі сторони адміністрації медичних закладів за діяльністю лікарів – спеціалістів, що безпосередньо впливає на визначення обсягу роботи і, відповідно, витрат ЛПЗ;

– трудність координації роботи і розподілу повноважень та відповідальності, пов'язану з подвійним підпорядкуванням, що існує в багатьох медичних закладах.

Поліпшення якості медичної допомоги у вітчизняній структурі закладів охорони здоров'я є пріоритетним завданням політики держави в галузі охорони здоров'я громадян. Важливою умовою реалізації цього принципу є наявність достатніх, справедливо розподілених (відповідно до потреб населення) кваліфікованих і мотивованих медичних кадрів.

Для керівника закладу охорони здоров'я в умовах зміни правового статусу закладу охорони здоров'я з точки зору компетентнісного підходу має стати характерним орієнтування на безперервний професійний розвиток, вільне володіння комп'ютером та іноземною мовою, зміна підходів до управління закладом, використання стратегічного планування його розвитку, внутрішньої та зовнішньої діяльності з постійною орієнтацією на потреби споживачів та засновників, здійснення оцінки ризиків та проблем, досягнення найкращого результату, навіть за умов обмежених наявних ресурсів, ефективне управління кадрами з формуванням команди (відбір, визначення функціональних

обов'язків, безперервний професійний розвиток кадрів тощо), впровадження змін, удосконалені процеси, процедури, стандарти та вимоги; запровадження нових інформаційних та медичних технологій.

Організатор охорони здоров'я в умовах зміни правового статусу закладів охорони здоров'я повинен динамічно поєднувати в рамках професійної діяльності відповідні знання, навички, способи їх застосування та ставлення з метою виконання професійних компетенцій.

У відповідності до етапів проведення медичної реформи рішенням сесії Івано-Франківської міської ради відбулося припинення діяльності як юридичних осіб Комунальних закладів «Івано-Франківська міська поліклініка №1-5» шляхом створення Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медичної і консультативно-діагностичної допомоги Івано-Франківської міської ради». Також в структуру даної установи входить Івано-Франківська міська дитяча поліклініка, яка раніше перебувала в структурі Івано-Франківської міської дитячої лікарні.

Отже, як ми бачимо, станом на 21.09.2018 р. по м.Івано-Франківську укладено 136789 декларацій, що становить 54,01% від загальної чисельності населення. Разом з цим кількість декларацій в кожній поліклініці є різною і залежить в першу чергу від кількості населення, яке входить до території обслуговування. Проте це не єдиний фактор. Оскільки громадяни

Таблиця 1

Назва поліклінічної установи	Кількість укладених декларацій (на 20.09.2018 р.)	У відсотках до прикріпленого населення	Показник завантаження на 1 лікаря	Кількість штатних одиниць терапевтів (педіатрів)
СП "Міська поліклініка №1"	28159	50,79	650,45	43
СП "Міська поліклініка №2"	22351	39,88	604,08	37
СП "Міська поліклініка №3"	18949	49,21	728,81	26
СП "Міська поліклініка №4"	26104	56,77	1044,16	25
СП "Міська поліклініка №5"	7617	37,52	634,75	12
СП "Дитяча поліклініка"	33609	84,04	436,48	77
Всього, КНМ "ЦПМКДД"	136789	54,01	624,6	220

мають можливість укласти декларацію на надання первинної медико-санітарної допомоги і з лікарем (терапевтом, педіатром, сімейним лікарем) який не відноситься до зони обслуговування даної дільниці. Тому відбувається перетік громадян з однієї дільниці (поліклініки) до іншої. І в умовах, коли гроші йдуть за пацієнтом, найважливішим показником буде навантаження на одного (кожного зокрема) лікаря. На рис. 1. та 2 представлено кількість укладених декларацій в розрізі поліклінічних установ та навантаження на одного лікаря

Отже, найбільша кількість декларацій укладена педіатрами СП «Дитяча поліклініка». Це і не дивно, оскільки за медичною допомогою і патронажним доглядом звертаються з дітьми від народження.

Отже, як ми бачимо, найбільший показник стосується СП «Міська поліклініка № 3». Причиною цього може критися в місці розташування даної поліклінічної установи (центр міста), а також у проведенні інформаційної роботи серед своїх пацієнтів.

У відповідності із реформою, сімейні лікарі, терапевти і педіатри спостерігатимуть за станом здоров'я пацієнта, дорослого чи маленького, встановлюватимуть діагноз та лікуватимуть найбільш поширені хвороби, травми, отруєння. За потреби лікар даватиме направлення до фахівця вторинної чи третинної допомоги – отоларинголога, ендокринолога, хірурга тощо – чи буде консультуватися з ним щодо лікування.

Висновки. Аналіз досвіду зарубіжних країн з управління підприємствами медичних послуг дає змогу зробити висновок про до-

цільність впровадження сучасних технологій та підходів до управління закладами охорони здоров'я. Так, застосування ціннісно-орієнтованої системи охорони здоров'я на мікрорівні дає змогу досягти зниження витрат, підвищення якості медичних послуг, а на державному рівні – збільшення ефективності галузі охорони здоров'я.

Слід відзначити, що використання наведених інновацій у сфері управління закладами з охорони здоров'я набуває значної актуальності в сучасних умовах фінансово-економічної

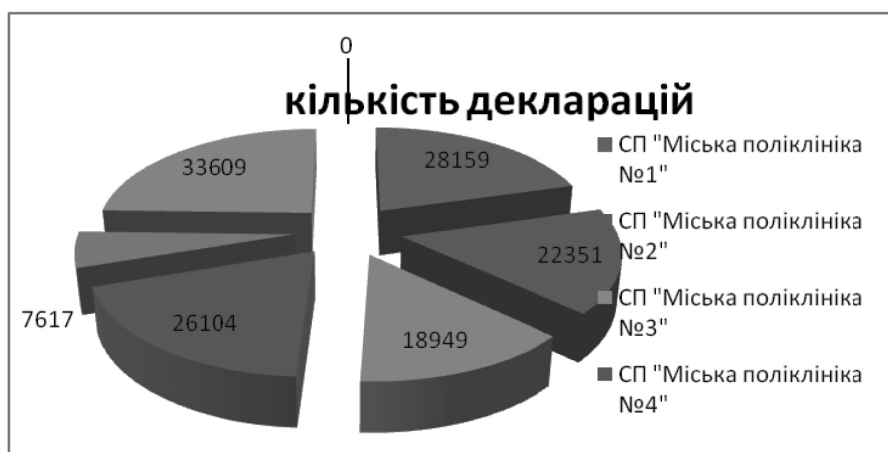


Рис. 1. Кількість декларацій в розрізі поліклінічних закладів первинної медико-санітарної допомоги м. Івано-Франківська



Рис. 2. Кількість укладених декларацій на 1 лікаря

кризи, що приводить до постійного зниження ресурсного забезпечення системи державної охорони здоров'я.

Література

1. Вороненко Ю. В. Проблеми забезпечення кадрових ресурсів системи охорони здоров'я України / Ю. В. Вороненко // IV з'їзд спеціалістів з соціальної медицини та організації охорони здоров'я. Програмні доповіді. – Житомир, 2008. – С. 36–41.

2. Корнійчук О. П. Стан первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини в Україні / О. П. Корнійчук // Український медичний часопис. – 2012. – № 2. – С. 146–150.

3. Ремига Л. Т. Вдосконалення управління середнім медичним персоналом у системі охорони здоров'я як обов'язкова умова якості лікування та безпеки пацієнта // Л. Т. Ремига, В. В. Цурдук, В. В. Ковтун [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.tropinka.ks.ua/index.php/news/statti-interv-iiu/301-2008-06-22-20-29-26>

4. World health statistics 2017: monitoring health for the SDGs, Sustainable Development Goals [Electronic resource] / World Health Organization. – 2017. – Mode of access: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255336/9789241565486-eng.pdf;jsessionid=D541E44CB5B851B3549C2E4806F8A943?sequence=1>

1. Voronenko Yu. V. Problems of staffing of the health care system of Ukraine / V. V. Voronenko // IV congress of specialists in social medicine and health care organizations. Program reports. – Zhytomyr, 2008. – P. 36-41.

2. Korniychuk O. P. The state of primary health care on the principles of family medicine in Ukraine / O. P. Korniychuk // Ukrainian Medical Journal. – 2012. – No. 2. – P. 146-150.

3. Remiga L. T. Improvement of the management of the average medical personnel in the health care system as a prerequisite for the quality of patient's treatment and safety // L. T. Remyga, V. V. Zrduk, V. V. Kovtun [Electronic resource] – Access mode: <http://www.tropinka.ks.ua/index.php/news/statti-interv-iiu/301-2008-06-22-20-29-26>

4. World health statistics 2017: monitoring health for the SDGs, Sustainable Development Goals [Electronic resource] / World Health Organization. – 2017. – Mode of access: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255336/9789241565486-eng.pdf;jsessionid=D541E44CB5B851B3549C2E4806F8A943?sequence=1>

Шурпа С. Я.

РОЛЬ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО МАРКЕТИНГУ У ВІДТВОРЕННІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті досліджено застосування маркетингових інструментів для більш ефективної реалізації процесів відтворення людського капіталу на різних етапах (формування, розвиток, використання та збереження). Питання відтворення людського капіталу розглядаються за такими сферами як освіта, охорона здоров'я та соціально-трудова сфера. Зазначено, що в сучасних умовах соціальна відповідальність має стати об'єднуючою національною ідеєю, основою побудови всієї системи суспільних відносин, їх домінантою і охоплювати всі етапи відтворення людського капіталу. Обґрунтовано, що соціально невідповідальний маркетинг веде до формування, нагромадження та поширення фіктивного людського капіталу та інших його непродуктивних форм.

Ключові слова: соціально відповідальний маркетинг, відтворення людського капіталу, маркетингові інструменти, самомаркетинг, освіта, охорона здоров'я та соціально-трудова сфера.

І. Вступ. Нині процеси відтворення людського капіталу відбуваються в досить складних умовах – реформування системи освіти та охорони здоров'я, різновекторних змін у со-

ціально-трудої сфері, зміни змісту праці та форм її організації, пов'язаних з розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, сильного впливу системної соціально-економічної, політичної, військової кризи. Перед сучасною людиною на різних етапах формування трудового потенціалу / людського капіталу, його розвитку, використання та збереження постає багато викликів і ризиків, які необхідно враховувати, а також адаптуватись до наслідків їх дії. В таких умовах дослідження питань управління відтворенням людського капіталу на всіх етапах набуває особливої актуальності, адже підвищення ефективності пов'язаних з цим процесів є запорукою відновлення соціально орієнтованого економічного зростання, розширення можливостей продуктивної зайнятості, забезпечення добробуту для широких верств населення. Використання маркетингових інструментів є досить перспективним напрямом удосконалення процесів відтворення людського капіталу. Однак удосконаленню цих процесів сприяє лише соціально відповідальний маркетинг. Маркетинг, який не має такої характеристики, провокує і поширює процеси фіктивізації людського капіталу.

Різні аспекти соціально відповідального маркетингу розглядаються в дослідженнях

зарубіжних та вітчизняних вчених: Благава Ю. Е., Зеленко О. О., Керрола А., Котлера Ф., Лантоса Ж., Ламбена Ж. та ін.; процеси відтворення людського капіталу – в роботах Колота А. М., Лібанової Е. М., Міщук Г. Ю. та ін.

II. Постановка завдання. Питання відтворення людського капіталу розглядаються за такими сферами як освіта, охорона здоров'я та соціально-трудова сфера із застосуванням маркетингових інструментів. Мало дослідженими залишаються питання застосування маркетингових інструментів для більш ефективної реалізації процесів відтворення людського капіталу за різними сферами формування трудового потенціалу / людського капіталу, його розвитку, використання та збереження.

III. Результати. Розвиток концепції соціально відповідального маркетингу розпочався порівняно недавно – в третій чверті ХХ століття. Класичне визначення соціально відповідального маркетингу на мікроекономічному рівні було запропоноване Ф. Котлером [6, 9], який зокрема зазначає, що концепція соціально відповідального маркетингу проголошує завданням підприємства встановлення потреб, бажань і інтересів цільових ринків та їх задоволення більш ефективними і продуктивними, ніж у конкурентів способами, що зберігають або підвищують добробут як споживача, так і суспільства загалом. Отже, соціально відповідальний маркетинг розглядається як суттєва конкурентна перевага підприємства. Водночас, це засіб соціального розвитку.

Соціально відповідальний маркетинг є процесом виявлення та задоволення потреб споживачів з урахуванням їхніх реальних, здорових інтересів та природних потреб усього суспільства, його збалансованого розвитку. Соціально відповідальний маркетинг не може стимулювати споживання шкідливої продукції або спонукати споживачів витратити гроші на послуги, які не принесуть користь ні їм самим, ні суспільству [5].

На мікрорівні соціально відповідальний маркетинг також розглядається як добровільна діяльність бізнес-структур по вирішенню соціальних проблем, надання допомоги населенню, територіям і, з одного боку, заснована на ухваленні рішень, що виходять із загальногуманітарних цілей та цінностей суспільства, а з іншого – враховує об'єктивну необхідність бізнесу бути соціально відповідальним, в тому числі через активну реалізацію і актуалізацію (через рекламу, PR, зміцнення іміджу) своєї ді-

яльності перед населенням, зміцнення перед ним своєї ділової і соціальної репутації [1].

Урахування, задоволення суспільних потреб є важливою передумовою ефективної маркетингової діяльності будь-якого сучасного підприємства, але особливо – органів державної влади, освітніх закладів, громадських організацій. Це стосується також і людей як учасників соціально-трудових відносин. Досить перспективним є застосування соціально відповідального маркетингу на індивідуальному рівні для забезпечення процесів відтворення людського капіталу. В ХХІ столітті, коли інформація поширюється дуже легко і швидко, соціальна відповідальність у маркетинговій діяльності набуває особливого значення, адже будь-яке надання неправдивих відомостей з одного боку, поширюється швидко і може принести суттєву шкоду суспільству, а з іншого – може бути виявлене досить швидко, і призвести до значних фінансових збитків. В сучасних умовах соціальна відповідальність має стати об'єднуючою національною ідеєю, основою побудови всієї системи суспільних відносин, їх домінантою і охоплювати всі аспекти формування трудового потенціалу / людського капіталу, його розвитку, використання та збереження. Соціально невідповідальний маркетинг на індивідуальному рівні веде до формування, нагромадження та поширення фіктивного людського капіталу та інших його непродуктивних форм.

Залежно від сфери відтворення людського капіталу можна виокремити такі напрями використання маркетингових інструментів в процесах формування трудового потенціалу / людського капіталу, його розвитку, використання та збереження (табл. 1).

Процеси формування трудового потенціалу / людського капіталу найбільш інтенсивно здійснюються в освітній сфері. Як основні можна виокремити такі завдання маркетингової діяльності в освіті: на індивідуальному рівні (залучення інвестицій для формування людського капіталу / трудового потенціалу від держави та міжнародних організацій; забезпечення ефективної самопрезентації та самоіміджування під час участі у різноманітних освітніх заходах); на мікроекономічному рівні (відповідальний маркетинг освітніх закладів); на макроекономічному рівні (розвиток системи вищої освіти України, забезпечення ширшого представлення вітчизняних ВНЗ в міжнародних рейтингах) та ін.

Роль соціально відповідального маркетингу в процесах відтворення людського капіталу

Етапи і сфери відтворення людського капіталу	Сфера освіти	Сфера охорони здоров'я	Соціально-трудова сфера
	використання маркетингових інструментів для:		
1	2	3	4
Формування трудового потенціалу / людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> – залучення інвестицій для формування людського капіталу / трудового потенціалу від держави та міжнародних організацій; – забезпечення ефективної самопрезентації та самоіміджування під час участі у різноманітних освітніх заходах; – відповідального маркетингу освітніх закладів; – розвитку системи вищої освіти України, забезпечення ширшого представлення вітчизняних ВНЗ в міжнародних рейтингах та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> – залучення інвестицій для формування людського капіталу / трудового потенціалу від держави та міжнародних організацій; – утвердження здоров'язбережувальних цінностей; – пропагування здорового способу життя та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> – самопрезентації та самоіміджування під час здобуття освіти для формування позитивного враження потенційних роботодавців; – успішного проходження стажувань, отримання рекомендацій для подальшого працевлаштування та ін.
Розвиток людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> – залучення інвестицій для розвитку людського капіталу від держави роботодавців, міжнародних організацій, громадських організацій та недержавних фондів; – утвердження цінностей всебічного, гармонійного людського розвитку в суспільстві та ін. 		
Використання людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> – розширення можливостей підвищення кваліфікації, набуття нових компетенцій під час трудової діяльності; – отримання другої вищої освіти та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> – розширення можливостей участі у здоров'язбережувальних заходах; – розширення можливостей отримання кращого соціального пакету, який надає більші можливості збереження здоров'я та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> – збільшення обсягів надання посередницьких послуг на ринку праці (кадровими агенціями, аутсорсинговими компаніями та ін.); – забезпечення додаткових конкурентних переваг на ринку праці; – соціально відповідального маркетингу роботодавців на ринку праці та ін.
Збереження людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> – утвердження культури навчання протягом життя; – заохочення підприємців інвестувати в освітні заходи для широких верств населення та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> – розширення участі у здоров'язбережувальних заходах; – заохочення підприємців інвестувати здоров'язбережувальні заходи та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> – утвердження в суспільстві соціально-трудо-вих цінностей, прагнення використати наявний людський капітал якомога більш продуктивно; – адаптації працівників до нових форм організації праці, які змінюються під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та ін.

Примітка. Розроблено авторами.

Формування трудового потенціалу / людського капіталу в освітній сфері потребує значних інвестицій, досить велику частину яких здійснюють вітчизняні домогосподарства та окремі індивіди. Перспективним напрямом диверсифікації джерел фінансування є пошук грантів на навчання, стажування, участь у різноманітних освітніх заходах, які фінансуються міжнародними організаціями. Підвищенню ефективності цих процесів сприяють такі маркетингові інструменти: самопрезентація та самоіміджування під час участі у різноманітних освітніх заходах, підготовка якісного «освітнього продукту» – заявок на отримання грантів, наукових проектів. Для попередження подальшої фіктивізації й формування непродуктивних форм людського капіталу, здобуття фіктивних документів про освіту, маркетинг на всіх рівнях має бути соціально відповідальним. Це стосується не тільки самомаркетингу, а також маркетингу навчальних закладів та різних видів освітніх послуг, адже досить часто формуванню фіктивного капіталу сприяє не тільки попит на низькоякісну освіту, а й наявність освітніх закладів, які надають такі послуги.

Необхідною передумовою ефективної реалізації процесів розвитку людського капіталу в усіх сферах є: залучення інвестицій для розвитку людського капіталу від держави, роботодавців, міжнародних організацій, громадських організацій та недержавних фондів; утвердження цінностей всебічного, гармонійного розвитку в суспільстві та ін. Утвердження концепції освіти впродовж життя дуже важливе для ефективної реалізації процесів відтворення людського капіталу, розширення можливостей продуктивної зайнятості, підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці за сучасних динамічних умов.

В контексті поширення практики навчання впродовж життя варто відзначити, що сучасні університети активно впроваджують принципи онлайн- і модульного навчання. Такі країни, як Сінгапур, вкладають значні кошти в навчальні кредити для громадян, які ті можуть використовувати протягом усього трудового життя. Люди теж все частіше визнають необхідність безперервного оновлення знань і навичок. За даними опитування Pew, 54% працюючих американців вважають, що набувати нові навички протягом трудового життя важливо; серед дорослих у віці до 30 років цей показник доходить до 61%. Інше опитування, проведе-

не Manpower в 2016 році, показало, що 93% представників «покоління Y» готові витратити власні гроші на подальше навчання. А роботодавці роблять все більший акцент на тому, що навчання – це справа самого працівника [10].

В питаннях використання людського капіталу маркетингові інструменти мають забезпечувати розширення можливостей підвищення кваліфікації, набуття нових компетенцій під час трудової діяльності; отримання другої вищої освіти та ін. Для підтримання й підвищення конкурентоспроможності найманому працівнику потрібно: постійно оновлювати наявні знання, приділяти увагу питанням професійного та особистісного розвитку; усвідомити, що навчання протягом життя – необхідна умова того, щоб ринок праці не «виштовхнув» працівника; вдосконалювати рівень знань іноземних мов, на високому рівні володіти англійською мовою як мовою міжнародного спілкування; інтегруватись у сучасний світ інформаційних технологій; забезпечити високий рівень активності у соціальних мережах, представлення інформації на спеціалізованих професійних сайтах та сайтах з пошуку роботи.

Важливою передумовою збереження людського капіталу є використання маркетингових інструментів для утвердження культури навчання протягом життя, заохочення підприємців інвестувати в освітні заходи для широких верств населення та ін.

Формування трудового потенціалу / людського капіталу, а також його розвиток в сфері охорони здоров'я передбачає використання маркетингових інструментів для: залучення інвестицій для формування людського капіталу / трудового потенціалу від держави та міжнародних організацій; утвердження здоров'язбережувальних цінностей; пропагування здорового способу життя; утвердження цінностей всебічного, гармонійного розвитку в суспільстві та ін. В цьому аспекті держава також має гарантувати відповідальну діяльність фармацевтичних та медичних фірм, зокрема в частині реклами.

Ефективному використанню та подальшому збереженню людського капіталу сприятиме використання маркетингових інструментів для: розширення можливостей участі у здоров'язбережувальних заходах; розширення можливостей отримання кращого соціального пакету, який надає більші можливості збереження здоров'я; заохочення підприємців інвестувати оздоровчі заходи та ін.

Ефективне формування трудового потенціалу / людського капіталу та його розвиток в соціально-трудої сфері передбачає використання маркетингових інструментів для: самопрезентації та самоіміджування під час здобуття освіти для формування позитивного враження потенційних роботодавців; успішного проходження стажувань, отримання рекомендацій для подальшого працевлаштування; залучення інвестицій для розвитку людського капіталу від держави, роботодавців, міжнародних організацій, громадських організацій та недержавних фондів; утвердження цінностей всебічного, гармонійного людського розвитку в суспільстві та ін.

В рамках розвитку співпраці освітніх закладів та бізнесу, формування професійних компетенцій у майбутніх працівників досить перспективним напрямом є розвиток дуального навчання, тобто поєднання теоретичного навчання у освітньому закладі та практичного – на підприємстві. Це дає можливість якнайповніше врахувати особливі вимоги робочого місця до характеристик працівника і сформулювати їх, а також підібрати для людини найбільш підходяще робоче місце. Соціальна відповідальність маркетингу у цих (як і у інших) процесах вимагає передусім найповнішої, прозорої і чесної інформації про можливості дуального навчання й подальшого працевлаштування.

Більш ефективному використанню людського капіталу сприятиме застосування маркетингових інструментів для: поліпшення якості й збільшення обсягів надання посередницьких послуг на ринку праці (кадровими агенціями, аутсорсинговими компаніями та ін.); забезпечення додаткових конкурентних переваг на ринку праці; соціально відповідального маркетингу роботодавців на ринку праці та ін. На етапі збереження людського капіталу доцільно використовувати маркетингові інструменти з метою утвердження в суспільстві соціально-трудої цінностей, використання наявного людського капіталу якомога більш продуктивно, адаптації працівників до нових форм організації праці, які змінюються під впливом інформаційно-комунікаційних технологій та ін.

IV. Висновки. Нині на процеси відтворення людського капіталу в Україні досить сильно впливають фіктивізаційні процеси, які пов'язані з поширенням його непродуктивних форм. В цьому контексті немалу роль відіграє

соціально безвідповідальний маркетинг освітніх та лікувальних закладів, підприємств-роботодавців, фармацевтичних та посередницьких фірм. Важливим також є зростання соціальної відповідальності працівників при формуванні свого людського капіталу та проведенні різних заходів самомаркетингу.

Соціально відповідальний маркетинг неможливий без загального поширення ідеології соціальної відповідальності в суспільстві. Концепція соціальної відповідальності має набути поширення в усіх сферах суспільного життя, стати фундаментальною основою соціально-трудої відносин і одним з найважливіших напрямів подолання системної соціально-економічної, політичної та військової кризи в Україні.

Необхідно прагнути і вимагати того, щоб маркетингова інформація, яка сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства, організації чи працівника, адекватно відображала їх об'єктивні характеристики і не призводила до подальшої фіктивізації національного людського капіталу, поширення неправдивих відомостей та формування спотвореного сприйняття реальності в професійному середовищі. Ідеологія соціальної відповідальності має стати основою оновлення нашого суспільства і подальшого розвитку економіки. Це передбачає також подальший розвиток безперервного навчання, зокрема дуальної його системи, поширення ідей людського розвитку, формування моделі здорового способу життя у всьому суспільстві.

Література:

1. Аграмакова Н. В. Сущность социальной ответственности предприятия и системы ее регулирования / Н. В. Аграмакова // Бизнес Информ. – 2011. – № 4. – С. 86-88.
2. Благоев Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепций. – СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. – 272 с.
3. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: Монографія / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук, О. О. Олійник. – Рівне: НУВГП, 2014. – 216 с.
4. Грішнова О. А., Брінцева О. Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка. – № 1 (23). – 2015. – С. 90-101.
5. Зеленко О. О. Соціально-відповідальний маркетинг як невід'ємна складова соціальної відповідальності бізнесу / О. О. Зеленко // Економічний простір. – 2008. – № 19. – С. 118-123.
6. Котлер Ф. Маркетинг-менеджмент / Ф. Котлер, К. Келлер. – 12 изд. – СПб: Питер, 2008. – 816 с.
7. Людський розвиток в Україні: історичний вимір

трансформації державної соціальної політики (колективна монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.

8. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501, [3] с.

9. Kotler P. What Consumerism Means for Marketers. / P. Kotler // Harvard Business Review. – 1972. – Vol. 50. – P. 48–57.

10. Palmer A. Lifelong learning is becoming an economic imperative [Electronic resource]. – Available at: <http://www.economist.com/news/special-report/21714169-technological-change-demands-stronger-and-more-continuous-connections-between-education>

11. Бойчевська І. Б. Особливості професійного навчання в межах дуальної системи освіти в Німеччині [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream/6789/494/1/Особливості%20професійного%20навчання%20в%20межах%20дуальної%20системи%20освіти%20Німеччини.pdf>

УДК 005.96:005.336.1]:338.46](477)

Герасименко Г. В.

ДОМІНАНТИ ВИМІРУ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ У СФЕРІ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ПОСЛУГ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ВИКЛИКИ ДЛЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Виокремлено домінанти виміру ефективності управління людськими ресурсами в координатах нової економіки. Досліджено сучасний стан інноваційного розвитку та реалізації принципів гідної праці у сфері високотехнологічних послуг економіки України, як складових двоконтурної моделі ефективності управління

людськими ресурсами, в контексті викликів нової економіки.

Ключові слова: високотехнологічні послуги, ефективність управління, людські ресурси, гідна праця, інноваційний розвиток.

Herasymenko H. V.

keynotes FOR MEASURING THE EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE area of HIGH TECH SERVICES: MODERN CONDITION AND CHALLENGES FOR THE ECONOMY OF UKRAINE

The keynotes for measuring the efficiency of human resources management in the coordinates of the new economy have been highlighted. The modern condition of innovative development and implementation of the principles of decent work in the area of high-tech services in Ukraine as a component of the two-contour model of the

efficiency of human resources management in the context of the challenges of the new economy has been researched.

Key words: high-tech services, efficiency of management, human resources, decent work, гідна, innovative development.

Вступ. Нова економіка як феномен розвитку сучасного глобального світу вирізняється багатовекторністю змін, серед яких – масштабне розгортання високотехнологічних видів діяльності. Зростання високотехнологічного сектору відіграє роль одного із факторів посилення конкурентоспроможності вітчизняної економіки у національному та міжнародному масштабах. В таких умовах головним джерелом конкурентних переваг підприємств на

світовому ринку стають знання, інтелект, нематеріальні активи, а успішними є ті підприємства, які продукують нові знання та втілюють їх у високотехнологічних продуктах і послугах. Розвиток високотехнологічного сегменту економіки стає стратегічно важливою компонентою позитивної економічної динаміки, адже перехід на нові технології, виробництво високотехнологічної продукції, надання високотехнологічних послуг супроводжується зни-

женням витрат та зростанням рентабельності. Розширення масштабів високотехнологічних видів діяльності відіграє роль головного фактора посилення потенціалу конкурентоспроможності [5].

Є всі підстави стверджувати, що стратегічно важливим фактором становлення нової економіки стають інтелектуально-креативні людські ресурси, які є втіленням нових знань та продукують інноваційні продукти [3; 4]. Отже, серед першочергових наукових завдань, що підлягають вирішенню, слід визнати необхідність оновлення концептуально-прикладних засад управління інтелектуально-креативними людськими ресурсами.

Постановка завдання. Різновекторні питання управління людськими ресурсами висвітлено у працях українських учених – Н. Гавкалової, О. Грішнєвої, О. Даниленко, В. Даниюка, А. Колота, Т. Костишиної, О. Кузьміна, Г. Назарової, І. Петрової, В. Петюха, В. Савченка, М. Семікіної та інших, а також розкрито в роботах іноземних авторів – М. Армстронга, О. Єгоршина, Дж. Іванцевича, Л. Карташової, А. Кібанова, Дж. Лафти, О. Лобанова, Є. Маслова, Ю. Одогова, Д. Торрінгтона та інших. Вітчизняними та зарубіжними науковцями здійснено обґрунтування багатоаспектних теоретико-методологічних і прикладних питань щодо управління людськими ресурсами підприємств. Проте, в умовах посилення стратегічної значущості людських ресурсів в координатах нової економіки виникає потреба вдосконалення теоретичних засад та розроблення механізмів підвищення ефективності управління ними для високотехнологічних підприємств як провідних суб'єктів інформаційно-інноваційної економіки. Невирішеність дискусійних аспектів концептуального характеру та наявність науково-прикладних проблем щодо визначення домінант виміру ефективності управління людськими ресурсами обумовили вибір теми дослідження. Метою статті є здійснення аналізу сучасного стану сфери високотехнологічних послуг економіки України за домінантами виміру ефективності управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств, що дозволить створити теоретико-прикладну платформу для розроблення механізмів та інструментарію підвищення ефективності управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств в контексті викликів нової економіки.

Результати. Опрацювання дефініції по-

няття «ефективність управління» в теоретико-прикладній площині та узагальнення наявних підходів до її визначення дозволило обґрунтувати новий формат ефективності управління людськими ресурсами підприємства, який передбачає усунення асиметрій в напрямках економічного, соціального та організаційного розвитку. Передусім наголосимо, що адекватна сучасним трансформаціям соціально-трудової сфери система управління людськими ресурсами повинна бути націлена на узгодження та оптимізацію інтересів різних сторін соціально-трудових відносин – роботодавця та найманих працівників. Гармонізація відносин у сфері менеджменту людських ресурсів високотехнологічних підприємств має здійснюватись за вектором врівноваження відповідальності соціальних партнерів за інноваційний розвиток підприємства – з одного боку, та реалізацію принципів гідної праці – з іншого боку. Тому пропонується автором двоконтурна модель ефективності управління людськими ресурсами інтегрує показники інноваційного розвитку підприємства як зиску для роботодавця на основі використання людських ресурсів та показники забезпечення гідної праці як індикатор зиску для найманих працівників [1; 2].

Показники інноваційного розвитку у сфері високотехнологічних послуг, яку виокремлено відповідно до позицій українського класифікатора видів економічної діяльності на основі гармонізації з міжнародними класифікаціями високотехнологічних послуг [6], наведено в табл. 1.

Показники інноваційного розвитку високотехнологічних послуг за видом економічної діяльності «Дослідження і розробки» засвідчують, що частка підприємств, які займалися створенням і використанням передових технологій та об'єктів права інтелектуальної власності, є незначною – 7,1 % у 2013 р. та лише 5,0 % у 2014 р. Зменшилась у 2014 р. до 25,5 % в порівнянні з 36,4 % у 2013 р. частка підприємств, які створили передові технології, в загальній кількості таких підприємств загалом в економіці України. Незначною є частка підприємств, які використовували передові технології, в загальній кількості таких підприємств загалом в економіці України – 6,2 % у 2013 р. та 4,8 % у 2014 р. Показники інноваційного розвитку за видом економічної діяльності «Інформація та телекомунікації» засвідчують незначну зміну відносних показників інновацій-

**Основні показники інноваційного розвитку
у сфері високотехнологічних послуг економіки України за 2013-2014 рр.***

№ з/п	Показник	Вид економічної діяльності			
		Дослідження і розробки		Інформація та телекомунікації	
		2013	2014	2013	2014
1.	Кількість підприємств, які займалися створенням і використанням передових технологій та ОПІВ, використанням раціоналізаторських пропозицій, <i>усього</i>	159	88	102	83
2.	Частка підприємств, які займалися створенням і використанням передових технологій та ОПІВ, використанням раціоналізаторських пропозицій, в загальній кількості таких підприємств загалом в економіці України, %	7,1	5,0	4,6	4,7
3.	Кількість підприємств, які створили передові технології	64	27	8	9
4.	Частка підприємств, які створили передові технології, в загальній кількості таких підприємств загалом в економіці України, %	36,4	25,5	4,5	8,5
5.	Кількість підприємств, які використовували передові технології	128	78	95	71
6.	Частка підприємств, які використовували передові технології, в загальній кількості таких підприємств загалом в економіці України, %	6,2	4,8	4,6	4,3
7.	Кількість створених передових технологій, <i>усього</i>	168	93	13	15
7.1.	з них нові для України	136	81	12	14
7.2.	принципово нові	32	12	1	1
7.3.	за державним контрактом	59	33	1	-
8.	Кількість використаних передових технологій	887	730	276	242

* Складено за даними статистичної доповіді «Створення та використання передових технологій та об'єктів права інтелектуальної власності на підприємствах України» за 2012-2014 рр. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; первинної документації Держстату України. Дані за 2015-2016 рр. відсутні за причиною скасування форми статистичної звітності № 1-технологія (річна) «Звіт про створення та використання передових технологій та об'єктів права інтелектуальної власності».

ної активності підприємств. Зокрема, у 2014 р. несуттєво в порівнянні з попереднім роком зросла частка підприємств, які займалися створенням і використанням передових технологій та об'єктів прав інтелектуальної власності, використанням раціоналізаторських пропозицій, в загальній кількості таких підприємств загалом в економіці України – з 4,6 % до 4,7 %; натомість погіршились показники питомої ваги підприємств, які використовували передові

технології та в яких використані об'єкти права інтелектуальної власності, в загальній кількості таких підприємств по економіці України. Позитивним моментом стало зростання майже вдвічі – з 4,5 % до 8,5 % – частки підприємств, які створили передові технології. Збільшилась кількість створених, проте зменшилась кількість використаних передових технологій.

За офіційними статистичними даними (табл. 2) сегмент високотехнологічних по-

Таблиця 2

**Основні показники гідної праці
у сфері високотехнологічних послуг економіки України за 2013-2016 рр.***

№ з/п	Показник	Вид економічної діяльності					Дослідження і розробки					Інформація та телекомунікації				
		2013	2014	2015	2016	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016		
1.	Середньооблікова чисельність штатних працівників, тис. осіб	115	104	97	91	91	184	157	134	122	184	157	134	122		
2.	Середня чисельність працівників позаоблікового складу (залучені на умовах цивільно-правових договорів і зовнішні сумісники), тис. осіб	11,5	9,6	10,5	9,6	9,6	16,4	14,6	12,6	15,2	16,4	14,6	12,6	15,2		
3.	Чисельність працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, тис. осіб	11,9	12,8	15,9	25,1	25,1	7,8	6,1	3,6	1,7	7,8	6,1	3,6	1,7		
4.	Ступінь зносу основних засобів, %	63,6	61,9	63,4	63,1	63,1	63,6	57,4	57,9	55,6	63,6	57,4	57,9	55,6		
5.	Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), млн грн	8151,0	6843,6	8502,4	9519,8	9519,8	80410,4	84103,6	100590,4	117407,2	80410,4	84103,6	100590,4	117407,2		
6.	Валова додана вартість, млн грн	11508	12626	13492	13152	13152	48372	52724	72596	89268	48372	52724	72596	89268		
7.	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн	4 024	4 268	4 972	6 119	6 119	4 599	5 176	7 111	9 530	4 599	5 176	7 111	9 530		
8.	Середньомісячна заробітна плата працівників в еквіваленті повної зайнятості, грн	4 301	4 601	5 371	4 779	5 446	7 328	...	4 779	5 446	7 328	...		
9.	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, оплата яких фінансується за рахунок бюджетних коштів, грн	3 670	3 664	3 799	4 278	4 278	3 423	3 545	3 814	4 900	3 423	3 545	3 814	4 900		
10.	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників державних підприємств, грн	4 480	4 834	6 624	8 427	8 427	5 934	6 421	7 111	9 562	5 934	6 421	7 111	9 562		
11.	Витрати на оплату праці, млн грн	2357,6	2179,0	2748,0	3289,0	3289,0	10625,7	10810,4	12215,3	14513,2	10625,7	10810,4	12215,3	14513,2		
12.	Фонд оплати праці, млн грн	5541	5325	5775	6644	6644	9770	11433	13989	10173	9770	11433	13989	10173		
13.	Питома вага фонду основної заробітної плати в загальній величині фонду заробітної плати, %	39,3	39,4	43,3	42,3	42,3	67,1	64,1	66,7	67,3	67,1	64,1	66,7	67,3		
14.	Частка премій за виробничі результати у складі фонду додаткової заробітної плати, %	27,0	27,2	27,3	32,8	32,8	48,3	46,8	50,0	50,3	48,3	46,8	50,0	50,3		
15.	Частка працівників, яким станом на кінець року нарахована заробітна плата, менше мінімальної, %	2,4	1,7	1,4	1,7	1,7	2,4	1,9	1,8	1,5	2,4	1,9	1,8	1,5		
16.	Заборгованість з виплати заробітної плати станом на 1 січня наступного року, млн грн	50,7	52,9	63,0	55,7	55,7	1,3	1,9	3,2	22,6	1,3	1,9	3,2	22,6		
17.	Чисельність працівників, які охоплені колективними договорами, тис. осіб	101,8	85,5	82,3	71,8	71,8	115,6	87,4	70,9	64,3	115,6	87,4	70,9	64,3		
18.	Частка працівників, які охоплені колективними договорами, у середньообліковій чисельності штатних працівників, %	88,2	81,4	83,4	78,9	78,9	61,9	59,0	53,5	52,5	61,9	59,0	53,5	52,5		
19.	Частка жінок у середньообліковій чисельності штатних працівників, %	48,2	48,1	48,6	48,1	48,1	43,0	43,0	42,7	42,7	43,0	43,0	42,7	42,7		
20.	Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків, %	86,1	84,4	81,1	80,0	80,0	87,8	89,6	80,6	77,3	87,8	89,6	80,6	77,3		

слуг за видом економічної діяльності «Дослідження і розробки» є мізерним. Питома вага чисельності штатних працівників підприємств досліджуваного виду економічної діяльності у середньообліковій чисельності штатних працівників у цілому по економіці впродовж останніх чотирьох років не перевищила рівня в 1,2 %, залишаючись відносно стабільною. У сфері «Інформація та телекомунікації» цей показник складає близько 2,0 %, що є підтвердженням незадовільної динаміки поширення масштабів високотехнологічних послуг у вітчизняній економіці. Питома вага середньооблікової чисельності штатних працівників, зайнятих на державних підприємствах, складає близько третини (максимальний рівень – 31,0 % у 2014 р., мінімальний впродовж останніх чотирьох років – 29,9 % у 2015 р.).

Частка штатних працівників, оплата праці яких фінансується за рахунок коштів державного бюджету, перевищує 50 %, а у 2015 р. зросла до 54,6 % та становила 52,6 % у 2016 р. Для сфери «Інформація та телекомунікації» характерна незначна частка працівників, зайнятих на державних підприємствах – менше 4 %.

Масштаби застосування запозиченої праці у сфері «Дослідження і розробки» не перевищують рівня у 10 %. Питома вага чисельності працівників позаоблікового складу (залучених на умовах цивільно-правових договорів і зовнішніх сумісників) у загальній середньообліковій чисельності працівників за досліджуваний період зменшилась від 11,5 % у 2013 р. до 9,6 % у 2016 р. Для виду економічної діяльності «Інформація та телекомунікації» найвищий рівень цього показника характерний для 2013 р. – 16,4 %. Вимушена неповна зайнятість за видом економічної діяльності «Дослідження і розробки» впродовж досліджуваного періоду досягла апогею у 2016 р., охопивши 25,9 % чисельності штатних працівників, що вплинуло на розмір середньомісячної заробітної плати. На жаль, програмою статистичного дослідження за 2016 р. не передбачено визначення показника заробітної плати в еквіваленті повної зайнятості. Зазначимо, що у 2015 р., коли питома вага чисельності працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, у середньообліковій чисельності штатних працівників складала 15,29 %, розрив у середньомісячній заробітній платі штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості та фактичній середньомісячній заробітній платі штатних працівників склав 7,4 %.

Підтвердженням прогресу щодо втілення принципів гідної праці на фоні поступового зростання масштабів сфери «Інформація та телекомунікації» за чисельністю найманих та штатних працівників, як свідчать офіційні дані Держстату, є зменшення чисельності та питомої ваги працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості. За досліджуваний період частка працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, скоротилась від 4,19 % у 2013 р. до 1,27 % у 2016 р. Відповідно, зменшились втрати в заробітній платі: розрив між середньомісячною заробітною платою штатних працівників та середньомісячною заробітною платою працівників в еквіваленті повної зайнятості у 2013 р. становив 180 грн, а у відносному значенні – 3,9 %.

Елементом прогресу в розвитку соціально-трудової сфери сегменту високотехнологічних послуг впродовж досліджуваного періоду є позитивна динаміка заробітної плати. Так, на підприємствах досліджуваних сфер економічної діяльності номінальна середньомісячна заробітна плата штатних працівників зростала помітними темпами, суттєво перевищуючи розмір середньомісячної заробітної плати в цілому по економіці. Найвища позначка в різниці розміру заробітної плати характерна для сфери «Інформація та телекомунікації» у 2016 р. – 183,9 %. Така ж відмінність проявляється і в розмірі заробітної плати за одну оплачену годину, оскільки питома вага чисельності працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, у середньообліковій чисельності штатних працівників є незначною. Для виду економічної діяльності «Дослідження і розробки» згадана різниця становила 123,2 % у 2013 році та 118,1 % у 2016 році. Суттєвим є розрив в розмірі середньомісячної заробітної плати штатних працівників, оплата яких фінансується за рахунок бюджетних коштів, та середньомісячної заробітної плати штатних працівників. Так, у 2016 р. у сфері «Інформація та телекомунікації» заробітна плата, виплачена за рахунок коштів державного бюджету, була вдвічі меншою від середньомісячної заробітної плати штатних працівників.

Витрати на оплату праці в цілому та фонд оплати праці зокрема, як елемент ресурсного забезпечення інноваційного розвитку сфери високотехнологічних послуг економіки України, в абсолютному вираженні характеризують

ся нестійкою динамікою, зокрема в періоди 2015-2016 рр. у сфері «Дослідження і розробки» та 2013-2016 рр. у сфері «Інформація та телекомунікації» ця динаміка є стабільно зростаючою, у 2014 році у сфері «Дослідження і розробки» спостерігається незначний спад в порівнянні з попереднім роком. Для структури фонду заробітної плати у сфері «Дослідження і розробки» впродовж всього досліджуваного періоду характерні значні перекося у співвідношенні основної та додаткової заробітної плати. Так, впродовж досліджуваного періоду питома вага фонду основної заробітної плати в загальній його величині становила близько 40 %. Натомість, у сфері «Інформація та телекомунікації» простежуються прийнятні співвідношення між фондами основної та додаткової заробітної плати. Так, частка основної заробітної плати складала близько 60 %, додаткової – близько 40 %. Недостатньою, на думку автора, є частка премій за виробничі результати у сфері «Дослідження і розробки», яка не досягає навіть 33 % і є підставою для висновку щодо необхідності розроблення і запровадження дієвого інструментарію посилення мотивації працівників до підвищення рівня результативності праці.

Переконливим підтвердженням нереалізованих можливостей щодо втілення принципів гідної праці є збереження частки працівників, яким станом на кінець року нарахована заробітна плата, менше мінімальної, та збільшення заборгованості з виплати заробітної плати. Особливо показовою є ситуація за 2016 р., в якому заборгованість з виплати заробітної плати в порівнянні з попереднім роком у сфері діяльності «Інформація та телекомунікації» зросла в 7 разів (з 3,2 млн грн до 22,6 млн грн). Має місце й розрив у заробітній платі за гендерною ознакою.

Одним з аргументів низького рівня конкурентоспроможності робочих місць у сфері високотехнологічних послуг є ступінь зносу основних засобів, який становить близько 60 %. Окрім того, зберігаються робочі місця, умови праці на яких не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Окрім того, як свідчать статистичні дані, наведені в табл. 2, відбувається згортання сфери дії колективно-договірних механізмів регулювання соціально-трудова відносин. Зокрема, скорочується чисельність працівників, які охоплені колективними договорами та зменшується їх частка у середньо-обліковій чисельності штатних працівників.

Висновки. Результати проведеного дослідження засвідчили недостатню поширеність сегменту високотехнологічної діяльності в економіці України, наявність дефіциту гідної праці у сфері високотехнологічних послуг та підтвердили впливовість державних механізмів регулювання діяльності високотехнологічних підприємств. Зазначене є підставою для висновку про необхідність вдосконалення інституціонального середовища та інструментарію підвищення ефективності управління інтелектуально-креативними людськими ресурсами на рівні підприємства, що визначає напрями подальших авторських досліджень та розвідок.

Література

1. Герасименко Г. В. Двоконтурна модель ефективності управління людськими ресурсами високотехнологічних підприємств. *Національна економіка України в умовах європейської інтеграції*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 19-20 жовтня 2017 р.). Дніпро, 2017. С. 250-253.

2. 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.

3. Зинов В. Г., Лебедева Т. Я., Цыганов С. А. Инновационное развитие компании: управление интеллектуальными ресурсами: учеб. пособие / под ред. В. Г. Зинова. Москва: Издательский дом «Дело» РАН-ХиГС, 2014. 248 с.

4. Лукиных Т. Н. Человеческие ресурсы в условиях информационной экономики. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-resursy-v-usloviyah-informatsionnoy-ekonomiki>

5. Мешко Н. П. Стратегії високотехнологічного розвитку в умовах глобалізації: національний та корпоративний аспекти: монографія / Н. П. Мешко, О. М. Сазонь, О. А. Джусов, О. В. Пирог, С. Е. Сардак; ред. Н. П. Мешко / Дніпропетр. нац. ун-т ім. О. Гончара. Донецьк: Юго-Восток, 2012. 470 с.

6. Саліхова О. Б. Високі технології: дефініція та оцінка: монографія / О. Б. Саліхова; Центр дослідж. наук.-техн. потенціалу та історії науки ім. Г. М. Доброва НАН України, Держ. ін-т комплекс. техн.-економік. дослідж. К.: Інформ.-аналіт. агентство, 2008. 290 с.

1. Herasyenko, H. V. (2017), "Two-circuit model of the efficiency of human resources management of a high-tech enterprise", *Materialy Vseukrains'koi naukovo-praktychnoi konferentsii* [Materials of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference], Dnipro, Ukraine, pp. 250-253.

2. Kolot, A. M., Daniuk, V. M. and Herasyenko, O. O. (2017), *Hidna pratsia: imperatyvy, ukrains'ki realii, mekhanizm zabezpechennia* [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanism of support], KNEU, Kyiv, Ukraine.

3. Zinov, V. G., Lebedeva, T. Ja., Cyganov, S. A. (2014), *Innovacionnoe razvitie kompanii: upravlenie intellektual'nymi resursami* [Innovative development of the company: man-

agement of intellectual resources], Izdatel'skij dom «Delo», Moscow, Russia.

4. *Lukinyh, T. N.* "Human Resources in the Information Economy". available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-resursy-v-usloviyah-informatsionnoy-ekonomiki> (Accessed 31 May 2018).

5. *Meshko, N. P., Sazonets', O. M., Dzhusov, O. A. Pyroh, O. V., Sardak S. E.* (2012), *Strategii vysokotekhnologich-*

noho rozvytku v umovakh hlobalizatsii: natsional'nyj ta korporatyvnyj aspekty [Strategies for high-tech development in the context of globalization: national and corporate aspects], Yuho-Vostok, Donetsk, Ukraine.

6. *Salikhova, O. B.* (2008), *Vysoki tekhnolohii: definit-siia ta otsinka* [High technology: definition and assessment], Inform.-analit. ahentstvo, Kyiv, Ukraine.

УДК 658.64:658.8:61

Геренда А.З.

НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Розглянуто суть поняття державного управління охороною здоров'я. Визначено основні параметри проведення реформи системи охорони здоров'я в Україні. На основі проведеного аналізу визначено основні напрям-

ми подальшого реформування системи охорони здоров'я.

Ключові слова: охорона здоров'я, система, державне управління, медична реформа.

Herenda A.

DIRECTIONS FOR THE REFORMATION OF THE MEDICAL INDUSTRY OF UKRAINE

The essence of the concept of public health management is considered. The main parameters of the reform of the health care system in Ukraine are determined. on the basis of the analysis the

main directions of the further reformation of the health care system are determined.

Key words: health care, system, public administration, medical reform.

Вступ. Процес реформування та становлення України як незалежної держави пов'язане із виникнення значної кількості труднощів. Глибинні політичні та соціально-економічні ринкові перетворення здійснюються водночас з перебудовою управлінського державного апарату. Сфера охорони здоров'я визнається одним із головних пріоритетів проведення державної політики України та одним із базових чинників формування її національної безпеки. Відповідно, здоров'я людини розглядається як соціально-економічна цінність, а діяльність, що спрямована на збереження і зміцнення здоров'я, вимагають зосередження уваги з боку держави.

Система цінностей будь-якої цивілізованої нації включає діяльність зі збереження життя і здоров'я її громадян. Специфікою феномену здоров'я як базової складової людського розвитку визначається і в тому, що його водночас розглядають як найнеобхіднішу умову для повноцінного розвитку людини. Здоров'я сприй-

мається як здатність до виконання індивідом соціально-трудова функції, до відтворення сукупності людських здібностей та потреб взагалі.

З метою наукового осмислення теми дослідження використовувалися праці В. Д. Бакуменка, В. М. Вакуленка, О. С. Ігнатенка, В. М. Князева, О. Ю. Лебединської, В. В. Мамонової, В. П. Трощинського, в яких наведено результати досліджень методологічних засад державного управління та місцевого самоврядування. Вагомий внесок у розв'язання теоретичних та методологічних проблем розвитку державного управління та місцевого самоврядування у сфері охорони здоров'я здійснили М. М. Білинська, Л. І. Жаліло, Д. В. Карамішев, Н. П. Кризіна, В. М. Лехан, В. Ф. Москаленко, Я. Ф. Радиш, В. М. Рудий, В. А. Скуратівський, Г. О. Слабкий, І. М. Солоненко, В. П. Удовиченко, І. І. Хожило та ін.

Слід також відмітити, що тема медицини на сьогодні є вкрай актуальною і болючою для

українського суспільства. Про її стан і перспективи розвитку (реформування) всі охоче й активно дискутують і обговорюють. Це пов'язано з тим, що охорона здоров'я стосується кожного без винятку громадянина нашої країни. Конституційне право кожного громадянина на соціальний захист, у тому числі й на охорону здоров'я та належне медичне забезпечення, має реалізовуватись як пріоритетне та першорядне в Україні, адже здоровий генфонд нації є фундаментом розвитку та процвітання держави загалом. Отже, покращення діяльності сфери охорони здоров'я – обов'язок і місія влади всіх рівнів, а інструментарієм реалізації забезпечення державної політики в медичній галузі, одній із найважливіших галузей соціальної сфери, є наявність структурної ефективної системи охорони здоров'я, а її вектором – орієнтованість медицини на задоволення потреб та врахування інтересів кожного громадянина.

Постановка завдання. Метою статті є визначення основних тенденцій та напрямів реформування медичної галузі та на основі проведеного аналізу розробити пропозиції щодо вдосконалення реформування медичної сфери.

Результати дослідження.

Значення рівня здоров'я населення України на сьогоднішній день визначається як незадовільний, оскільки впродовж останнього десятиріччя в нашій країні спостерігається зменшення чисельності населення через зростання рівня загальної смертності населення в межах 4%, тоді як у країнах Європи навпаки – на 4% відбулося його зниження, а середня тривалість очікуваного життя в Україні на 5-10 років менша, ніж в економічно розвинених європейських державах.

Рівень загальної захворюваності зріс на 10,6%, поширеності хвороб – на 38,9%, природний приріст має від'ємний характер і коливається від – 5,8 до – 7,8 на 1000, загальна чисельність населення скоротилася на 7,7%, що вірогідно загрожує національній безпеці держави. Зазначена ситуація ускладнюється також проведенням військових дій на території держави, а також значним відтоком працездатного населення за кордон з метою працевлаштування або постійного проживання.

Дана ситуація викликана деструктивними процесами в економіці та зниженням національного прибутку, унаслідок чого видатки на охорону здоров'я вкрай обмежені.

Залишається незадовільним стан здоров'я населення України. Показники загальної

смертності населення вдвічі перевищують показники країн ЄС, а показники смертності населення у працездатному віці – у 2-4 рази.

В Україні щогодини вмирає 86 осіб, кожні дві години вмирає одна дитина у віці до одного року, а впродовж години народжується тільки 52, ще наші співгромадяни живуть у середньому на 12–14 років менше, ніж у розвинених європейських країнах. Вважаються основними причинами затяжної системної кризи в галузі такі:

- хронічне недофінансування галузі охорони здоров'я та нераціональне використання виділених бюджетних ресурсів;
- відсутність у суспільстві ідеології здоров'я й свідомого ставлення громадян до необхідності його збереження і зміцнення. Це явище можна охарактеризувати як інфляцію здоров'я в Україні;
- відсутність розуміння того ступеня загрози внаслідок демографічної кризи.

Основою даних проблем є хронічне запізнення із прийняттям стратегічно важливих рішень, зокрема щодо реформи фінансування медичної галузі.

Для України значно ускладнюється процес реалізації змін у системі охорони здоров'я, ефективно управління якою є важливим внеском у досягнення належних стандартів життя населення і національної безпеки держави, її обороноздатності. Основою сучасної стратегії розвитку України має бути покладене розуміння того, що охорона здоров'я – це пріоритетна галузь. Тому виникає потреба переформувати сферу охорони здоров'я із соціально-витратної на соціально-інвестиційну, адже інвестиції в людський капітал є найбільш перспективними та набувають загальнодержавного стратегічного значення.

В першу чергу зміни необхідні щодо фінансово-економічних засад діяльності системи охорони здоров'я, а саме фінансування за обсягом наданих послуг, а не відповідно до існуючої інфраструктури. Проте в стереотипному мисленні пересічного громадянина залишається міф щодо безоплатності медичних послуг, хоча по факту у випадку захворювання сплачують набагато більше. Державний бюджет не в змозі виконати фінансування елементарних потреб населення щодо забезпечення охорони здоров'я. Необхідним є гарантування мінімального соціального пакету для кожного громадянина із гарантією права вільного вибору лікаря. Необхідно ефективно розподіляти

обмежені фінансові можливості державного бюджету із найбільшою ефективністю. А для цього слід розробити відповідні механізми державного регулювання.

Спостерігається невідповідність європейським стандартам якості управління медичною галуззю, а також залишається актуальним неефективне використання наявних фінансових ресурсів. Існує невідповідність між потребами суспільства в медичних послугах, зокрема в підготовці кваліфікованого спеціаліста в галузі управління охороною здоров'я. Повільний несистемний характер проведених реформ в галузі охорони здоров'я пов'язаний із браком фахівців з управління змінами і необхідної підтримки з боку громадськості щодо реформи. Для впливу на соціально-економічні процеси виникає потреба у формуванні масштабного самостійного мислення керівників з управління охороною здоров'я.

З метою підвищення якості державної політики в сфері охорони здоров'я необхідні не тільки змістові та структурні зміни, а й суттєве підвищення функціональної результативності її реалізації.

Державна політика України в галузі охорони здоров'я – це комплекс взятих зобов'язань та прийнятих загальнодержавних рішень, які стосуються збереження та зміцнення фізичного і психічного здоров'я населення України як найважливішої складової її національного багатства шляхом реалізації сукупності політичних, організаційних, економічних, правових, соціальних, культурних, наукових, профілактичних та медичних заходів.

Метою державної політики в сфері охорони здоров'я є збереження генофонду української нації, її гуманітарного потенціалу та врахування вимог нинішнього і майбутніх поколінь, в інтересах як конкретної людини (особистості), так і суспільства в цілому.

Покращення рівня здоров'я населення, підвищення реальної доступності медичної допомоги для найширших його прошарків становить стратегічну мету державної політики в сфері охорони здоров'я.

Покращення і збереження здоров'я та тривалості життя населення забезпечує більшу повноту використання можливостей людини як біологічної та соціальної істоти, піднесення економічно значущих якісних характеристик населення шляхом збільшення тривалості активного працездатного періоду її життя. В даному аспекті здоров'я сприймається не стільки

як здатність до фізичного благополучного існування, скільки здатність до відтворення сукупності людських здібностей та потреб також здійснення соціально трудових функцій.

Реалізація державної політики в сфері охорони здоров'я повинна забезпечити доступність кваліфікованої медичної допомоги кожному громадянину України.

За видами медична допомога поділяється на такі рівні: екстрена, первинна, вторинна (спеціалізована), третинна (високоспеціалізована), паліативна, медична реабілітація. На первинній ланці медична допомога здійснюється дільничними терапевтами, педіатрами, сімейними лікарями, які мають визначену окрему дільницю і надається людям, які проживають на території цієї дільниці. Наразі медична реформа стосується лише первинної ланки медичної допомоги, вторинна і третинна ланка почнуть реформуватися з 2020 року.

Визначальним завданням лікаря первинної ланки є спостереження за станом здоров'я своїх пацієнтів, за ризиком і можливістю виникнення певних захворювання, проведення реабілітаційних заходів та лікувальної роботи. Саме тому найважливішою є профілактика захворювань, роз'яснювальна та інформаційна робота серед населення дільниці щодо можливого і основних симптомів захворювання, та методи поведінки в певних екстрених ситуаціях.

З метою поширення знань серед населення дільниць щодо певних надзвичайно загрозливих захворювань, таких як туберкульоз, гіпертонічна хвороба, цукровий діабет, тощо в різних районах міста Івано-Франківська періодично поліклініками, за участю лікарів первинної ланки міста, проводяться Дні здоров'я.

Основним елементом реформування первинної ланки охорони здоров'я є підписання медичної декларації з лікарем. Підписувати декларацію можна з сімейним лікарем, педіатром або терапевтом. Сімейний лікар може лікувати і дітей, і дорослих. В зону обслуговування терапевтів входять лише дорослі віком від 18 років. Педіатр лікує лише дітей до 18 років.

У відповідності з реформою, заклади первинної медичної допомоги, в яких працюють сімейні лікарі, підписують контракт із Національною службою здоров'я, а пацієнти – декларацію з тими лікарями, яких самі собі обрали. Декларацію підписують на рік, однак при бажанні пацієнт зможе один раз змінити лі-

каря. Підписання декларацій мало стартувати з 1 січня 2018 року, проте реально розпочалося з 01 квітня 2018 року і вимагає комп'ютеризації медичних закладів первинної ланки.

У відповідності із медичною реформою, у випадку захворювання слід звертатися до лікаря загальної практики, з яким підписана декларація, а вже даний лікар відправляє до вузьких спеціалістів по необхідності. Також слід відзначити, що медична допомога не прив'язана до місця прописки чи проживання. Кожен українець може вибрати терапевта, педіатра або сімейного лікаря у будь-якому медичному закладі, а гроші за медичне обслуговування заплатить держава.

Наприкінці 2018 року відбуватиметься проведення оплати у відповідності до кількості підписаних декларацій. Тобто, основна ідея реформи полягає в тому, що в залежності від рівня кваліфікації лікаря буде залежати кількість залечуваних ним пацієнтів, а вже в залежності від цієї кількості буде здійснюватися оплата. Тому лікарю, який більше працює, оплата буде здійснюватися на вищому рівні. Проте згідно з поправками до Закону, рівень фінансування первинної ланки буде залежати не тільки від підписаних декларацій. Зазначеними поправками народні депутати запропонували виділяти місцевим органам влади медичну субвенцію. Оскільки, як вже було проведено аналіз, різні регіони України демонструють різний рівень підготовки до реформи, і дані субвенції є тим компромісом, тобто надавачі медичних послуг будуть укладати контракти з державою або ж кошти надходять за старою схемою – субвенцією. Кабінет Міністрів визначатиме умови, на основі яких видаватимуть субвенцію.

За задумом медичної реформи, у 2018 році медична установа, у якій працює сімейний лікар, почне одержувати пряму річну оплату за надання медичних послуг кожному пацієнту, який уклав з ним договір. Планувалося, що у 2018 році середня виплата на первинній ланці становитиме близько 370 грн на одного пацієнта, у 2019 – 450 грн. медична практика у 2000 пацієнтів може мати річний дохід від 740 000 грн до 1 000 000 грн у 2018-му та від 900 000 до 1 200 000 грн у 2019-му. Зазначений бюджет включає оренду кабінету, заробітня плата лікаря, медсестри (фельдшера), прості витратні матеріали та часткове покриття аналізів. Половина зазначених цих коштів – видатки практики, все інше – зарплата працівників (лікаря, медсестер, фельдшерів).

Торкається реформа і екстреної медицини і встановлення нових стандартів обслуговування екстрених станів. Однією з нагальних умов є проміжок часу від надходження виклику до моменту початку надання допомоги не більше 10 хв. Цю норму вдається дотримуватися лише у містах, у сільських і гірських районах це стає фізично неможливим. Негативною стороною даної реформи є відмова у прийнятті викликів хворих щодо високої температури чи гіпертонії. Такі хворі мають обслуговуватися сімейним лікарем, з яким укладено декларацію. Проте висока температура вимагає негайного надання медичної допомоги, а сімейний лікар працює лише в робочий час. Очікувати його може бути смертельно небезпечним для хворого. Це саме стосується гіпертонії чи інших важких станів. Це один із значних недоліків медичної реформи.

Постанова Кабміну зазначає: виклики, що не кваліфікуються як екстрені, повинні бути передані до установи первинної медико-санітарної допомоги. В Івано-Франківську жодного такого закладу нема, і рішення про їх створення чи репрофілювання немає, як і немає на цей рахунок розпорядження голови ОДА чи Кабміну. Це повинна була врегулювати окрема постанова, якої на даний час ще нема. Її оскільки не прийняті відповідні нормативні документи, жодних змін у роботі “швидкої” на сьогодні.

Ще однією негативною стороною медичної реформи є зміна і оновлення протоколів. Проте такі зміни не зовсім в позитивну сторону. Зокрема, слід згадати про те, що у відповідності з попередніми протоколами при проведенні анестезії необхідним було проведення алергічної проби на анестетик. Теперішні зміни знімають необхідність проведення таких проб, що може призвести до важких або летальних наслідків.

Як вже зазначалося, якщо сімейний лікар вважатиме за потрібне, він направить хворого на консультацію до вузького спеціаліста. Тільки у направленні не буде прізвища, і людина зможе звернутися до того лікаря, якого обере. Якщо це буде фахівець з поліклініки – за консультацію платити не потрібно. Якщо пацієнт захоче звернутися, наприклад, на вторинний рівень, то такі послуги будуть платними. Якщо розглядати медичні послуги з точки зору оплати, то ряд послуг будуть безоплатними, зокрема безкоштовними будуть відвідини лікаря – після підписання декларації, медичний

огляд, лабораторні дослідження крові та сечі, мокроти, швидкі тести на маркери окремих інфекційних хвороб, флюорообстеження. Також безкоштовною буде невідкладна допомога незалежно від укладення декларації, а також паліативна (хоспісна) допомога, екстрена стоматологічна допомога тощо. Змінюються умови госпіталізації в стаціонар – лише за направленням сімейного лікаря чи лікаря-терапевта, педіатра.

Це хороша ініціатива за прикладом європейської медицини, проте через не врегулювання деяких питань, на практиці це призводить до того, що пацієнти з температурою, зокрема діти, не можуть потрапити на прийом до вузького фахівця декілька днів через відсутність вільних місць в графіку лікаря. Це також є значним негативом даної медичної реформи, який виникає в результаті намагання застосувати розроблені і функціонуючі закордонні механізми без врахування вітчизняних особливостей.

Серед позитивних моментів проведення медичної реформи в рамках Івано-Франківської області слід відзначити запровадження медичної інформаційної системи «Медекс» у всіх поліклініках міста Івано-Франківська.

Практика європейських держав передбачає, що первинна ланка займає 60-80% лікарів, тоді як в Україні цей показник ледь досягає 50% лікарів первинної ланки. Позитивною стороною медичної реформи є те, що сімейний лікар загальної практики стане більш самодостатнім, адже в Україні лікарі первинної ланки зведені лише до надання окремо терапевтичної або педіатричної допомоги. А легкі неврологічні, лор, гастроентерологічні, навіть деякі хірургічні захворювання, які допустимо лікувати в лікаря первинної ланки, абсолютно виключаються із практики.

Недоліком старої існуючої дотепер системи є зрівняння в оплаті праці лікарів, до яких пацієнти не хочуть іти на прийом в силу його некомпетентності і лікарів, до яких люди просяться, в якого під кабінетом постійні черги, адже в нашій державі існує вільний вибір лікаря пацієнтом. Такі лікарі працюють однакової тривалості робочий час та отримують одного рівня заробітну платню. Реформування медичної сфери зумовить появу і поступове зростання мотивації у молодих і ефективних лікарів до постійного навчання, оволодіння знаннями і навичками, що сприятиме формуванню і становленню їх як висококваліфікованих фа-

хівців, до яких будуть записуватися пацієнти на прийом, адже передбачається, що державні кошти будуть іти за пацієнтом. Оскільки лише пацієнт якнайкраще може оцінити рівень якості наданої йому допомоги: ставлення лікаря до хворого, досягнення бажаного ефекту в лікуванні. Хоча це питання викликає також дискусії, адже пацієнт не є кваліфікованим медиком, рівень його обізнаності визначається знаннями, одержаними в інтернеті або з інших некваліфікованих джерел. Мабуть, жодна держава в світі не визначається таким високим рівнем втручання пацієнтів в своє лікування. Звісно, думку пацієнта слід враховувати, проте вона не може бути вирішальною, оскільки є некваліфікованою. А це може бути розцінено пацієнтом негативно і впливати на його вибір лікаря. І не кожен лікар, який гарно говорить з пацієнтом, надає висококваліфіковані медичні послуги. І це є ще одним недоліком даної реформи.

Також згідно нових реформаторських рішень МОЗ, відбудеться розподіл функцій головних лікарів в Україні, який передбачатиме введення двох нових посад – генерального директора/директора та медичного директора.

Така реформа передбачатиме чіткий та адекватний розподіл функцій і вимог щодо двох управлінських посад. Адже зараз директор (головний лікар) керує фактично усіма процесами, а "начмед" хоч номінально й відповідає за медичні питання, проте повністю залежний від рішень керівника. Зміни передбачають становлення медичного директора як самостійного управлінця.

Медичний директор матиме повноваження приймати управлінські рішення самостійно, буде більш незалежним у своїх рішеннях від генерального директора, здійснюватиме удосконалення медичних послуг, організовуватиме пацієнтоорієнтоване лікування, матиме змогу самостійно підбирати медичних працівників тощо.

В коло питань генерального директора буде включено напрями розвитку лікарень, координація роботи медичної установи, питання залучення інвестицій, підвищення ефективності господарської діяльності.

Висновки. На сучасному етапі основним пріоритетами державної політики в галузі охорони здоров'я має бути досягнення позитивних змін у наявній ситуації, що включає збереження і поліпшення стану здоров'я населення, покращення ефективності та рівня якості на-

дання первинної медико-санітарної допомоги, забезпечення прав громадян та соціальної справедливості щодо одержання якісної та своєчасної медичної допомоги в умовах трансформації соціально-економічних відносин, що досягається шляхом удосконалення організації і фінансування галузі та раціонального використання ресурсів.

Досягнення зазначеної мети можливе лише через застосування комплексу загальнодержавних заходів, які повинні передбачати:

- розроблення комплексу проведення економічних реформ, спрямованих на зростання обсягу і удосконалення структури валового національного продукту (ВНТ), що зумовить підвищення рівня життя населення і формування державного бюджету у відповідності з потребою на реалізацію програм охорони здоров'я;
- зростання рівня життя населення та його добробуту спричинить раціоналізацію корисного і якісного харчування, активного культурного відпочинку, можливостей щодо занять фізичною культурою і спортом;
- створення здорових умов праці, необхідний рівень охорони праці й техніки безпеки на всіх виробництвах з метою запобігання професійному травматизму;
- формування іміджу здорового способу життя, розвиток фізичної культури і спорту, боротьба зі шкідливими звичками;
- забезпечення ефективної охорони навколишнього середовища;
- ефективна демографічна політика, яка спрямовується на зростання народжуваності та позитивного приросту населення (перевищення рівня народжуваності над рівнем смертності);

УДК 331.2

ФОРМУВАННЯ ІНТЕГРАЛЬНОГО ІНДИКАТОРА ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Стаття присвячена методичним аспектам побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємств. Розроблено схему-карту диференціації регіонів України за інтегральним індикатором.

- збереження і зміцнення репродуктивного здоров'я населення;
- забезпечення всебічного гармонійного фізичного та психічного розвитку дитини;
- розвиток фармацевтичної та медико-інструментальної промисловості, поліпшенню медикаментозного і матеріально-технічного забезпечення медичних закладів і населення.

Література

1. Корнійчук О. П. Стан первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини в Україні / О. П. Корнійчук // Український медичний часопис. – 2012. – № 2. – С. 146–150.
2. Ремига Л. Т. Вдосконалення управління середнім медичним персоналом у системі охорони здоров'я як обов'язкова умова якості лікування та безпеки пацієнта // Л. Т. Ремига, В. В. Цурдук, В. В. Ковтун [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.tropinka.ks.ua/index.php/news/statti-interv-iu/301-2008-06-22-20-29-26>
3. World health statistics 2017: monitoring health for the SDGs, Sustainable Development Goals [Electronic resource] / World Health Organization. – 2017. – Mode of access: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255336/9789241565486-eng.pdf;jsessionid=D541E44CB5B851B3549C2E4806F8A943?sequence=1>
1. Korniychuk O. P. The state of primary health care on the principles of family medicine in Ukraine / O. P. Korniychuk // Ukrainian Medical Journal. – 2012. – No. 2. – P. 146-150.
2. Remyga L. T. Improvement of the management of the average medical personnel in the health care system as a prerequisite for the quality of patient's treatment and safety // L. T. Remyga, V. V. Zrduk, V. V. Kovtun [Electronic resource] – Access mode: <http://www.tropinka.ks.ua/index.php/news/statti-interv-iu/301-2008-06-22-20-29-26>
3. World health statistics 2017: monitoring health for the SDGs, Sustainable Development Goals [Electronic resource] / World Health Organization. – 2017. – Mode of access: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255336/9789241565486-eng.pdf;jsessionid=D541E44CB5B851B3549C2E4806F8A943?sequence=1>

Кравченко О. О.

Ключові слова: оплата праці, кадрова безпека, інтегральний індикатор, інтегральний індикатор оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, конкурентоспроможність працівників.

FORMATION OF INTEGRAL INDICATOR OF LABOR PAYMENT IN THE CONTEXT OF PROVIDING PERSONNEL SECURITY IN MODERN CONDITIONS

The article is devoted to the methodical aspects of the construction of the integral indicator of remuneration in the context of providing personnel security of enterprises. The scheme-map of differentiation of regions of Ukraine by the integral indicator is developed.

Key words: labor remuneration, personnel security, integral indicator, integral indicator of remuneration in the context of personnel security provision, workers competitiveness.

Вступ. На сучасному етапі розвитку економіки України оплата праці є важливим чинником ефективності діяльності та конкурентоспроможності підприємств різних галузей. Також вона відіграє важливу роль головного стимулу до праці та забезпечення кадрової безпеки. Тому однією з актуальних проблем є регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, що впливатиме на створення стабільної зайнятості, ефективного мотиваційного механізму, активності працівників та підвищення кількісних і якісних показників діяльності працівників та підприємств в цілому.

Постановка завдання. Серед методичних підходів до оцінки оплати праці одним з найбільш прогресивних вважаємо розрахунок інтегрального індикатора, який уможливує детальне дослідження та узагальнення обґрунтованих нами складових регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, згідно результатів якого формуються управлінські рішення щодо підвищення конкурентоспроможності працівників і підприємств в цілому.

Результати. З метою формування інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, що впливає на конкурентоспроможність працівників і підприємства, розглянемо класифікацію індикаторів загальної конкурентоспроможності країни, безпосередньо пов'язаних із розвитком людського чинника (табл. 1).

Згідно точки зору українських учених, головним ресурсом швидкого конкурентного розвитку сучасної економіки виступають нові технологічні ідеї, підкріплені високою кваліфікацією та творчою активністю людей, здатних впроваджувати ці ідеї в життя. Сучасні технології потребують для свого обслугову-

вання робочу силу, яка характеризується наявністю розвинутих новаторських здібностей, мотивацією до підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, можливістю забезпечення зростання продуктивності праці, насамперед, за рахунок удосконалення ефективності управління, спрямованого на збільшення обсягів виробництва [2].

Проте використання представленої вище класифікації індикаторів загальної конкурентоспроможності країни (в залежності від характеру їх впливу на рівень конкурентоспроможності людських ресурсів) для аналізу оплати праці не є прийнятним. Для побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки можна використовувати запропонований експертами міжнародної організації праці Індекс Здорового Ринку Праці (Good Labour Market Index (GLAM)). Індекс здорового ринку праці представляє собою комбінований індекс, що складається з семи індексів, кожний із яких відповідає конкретній формі захищеності економічно активного населення. Серед цих форм соціально-трудова захищеності експерти МОП виділяють:

- наявність можливостей працевлаштування на ринку праці (Labour market security);
- наявність стабільної та вільної зайнятості (Employment security);
- самостійність відновлення професійних навичок (Skill reproduction security);
- безпека умов праці (Work security);
- можливість представництва у професійних організаціях і об'єднаннях різного типу (Work representation security);
- гарантія отримання певного мінімального доходу (Income security) [3, с. 118].

Моніторинг оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки потребує роз-

**Класифікація індикаторів загальної конкурентоспроможності країни,
пов'язаних з розвитком людського чинника [1, с. 602-606]**

№ з/п	Чинники	Індикатори конкурентоспроможності
1.	Макроекономічні чинники	<ul style="list-style-type: none"> – обсяги внутрішнього продукту на душу населення (ВВП) – обсяги витрат на кінцеве споживання на душу населення – обсяги загальних внутрішніх інвестицій на душу населення – обсяги загальних внутрішніх накопичень на душу населення
2.	Ефективність управління	<ul style="list-style-type: none"> – рівні продуктивності праці – продуктивність праці за сферами економічної діяльності
3.	Ефективність державного управління	<ul style="list-style-type: none"> – обсяги державних витрат на соціальне забезпечення – рівень прибуткового податку – відсоток відрахувань працівників у фонди соціального страхування – відсоток відрахувань роботодавців у фонди соціального страхування
4.	Законодавча база розвитку	<ul style="list-style-type: none"> – протекціоністська політика держави – виваженість державної регуляторної політики (сприяння розвитку підприємництва) – обсяги паралельної (тіньової) економіки – трудове законодавство
5.	Оплата праці	<ul style="list-style-type: none"> – рівні матеріальної винагороди (загальний рівень погодинної оплати праці працівників промисловості) – оплата праці в промисловості – оплата праці у сфері послуг – оплата праці управлінців (менеджерів) – гендерні питання (співвідношення рівня доходів чоловіків та жінок)
6.	Трудові відносини	<ul style="list-style-type: none"> – середньорічна кількість відпрацьованого робочого часу – рівень мотивації праці (суб'єктивні оцінки) – страйки (кількість втрачених робочих днів у розрахунку на 1000 осіб населення за рік) – професійна підготовка та перепідготовка працівників на підприємствах
7.	Удосконалення трудових навичок та розвиток майстерності працівників	<ul style="list-style-type: none"> – обсяги робочої сили (зайняте населення та зареєстровані безробітні) – темпи росту чисельності робочої сили (процентні зміни) – гендерна структура робочої сили (частка жінок та чоловіків у загальній чисельності робочої сили) – частка іноземців у загальній чисельності робочої сили – частка освіченої робочої сили у загальній чисельності робочої сили – фінансова освіта робочої сили (вміння організувати власну справу) – частка висококваліфікованих працівників, неспроможних реалізувати власну конкурентоспроможність на національному ринку праці – частка іноземних висококваліфікованих працівників у загальній чисельності робочої сили – частка топ-менеджерів із досвідом роботи за кордоном – компетентність управлінців (керівних кадрів)

8.	Демографічні чинники	<ul style="list-style-type: none"> – кількість постійного населення країни – чисельність економічно активного населення – чисельність населення у віці до 15 та понад 65 років – демографічне навантаження – рівень урбанізації – рівень смертності населення – частка сільського населення у загальній чисельності населення – обсяги державних витрат на охорону здоров'я – середня очікувана тривалість життя населення – індекси людського розвитку регіонів
9.	Освітні чинники	<ul style="list-style-type: none"> – загальний рівень державних витрат на освіту (% від ВВП) – співвідношення чисельності учнів загальноосвітніх навчальних закладів до чисельності вчителів – прийом/випуск у загальноосвітніх та вищих навчальних закладах – відсоток населення з вищою освітою у віці від 25 до 34 років – відповідність освітніх систем потребам конкурентоспроможної економіки (суб'єктивна оцінка) – відсоток грамотного населення у віці понад 15 років у загальній чисельності населення – економічна та фінансова грамотність населення – рівень кваліфікації інженерно-технічних працівників – "трансфер знань" (обмін знаннями між фірмами та навчальними закладами)
10.	Розвиток технологічної інфраструктури	<ul style="list-style-type: none"> – інвестиції в розвиток телекомунікацій – забезпеченість телефонами (у розрахунку на 1000 жителів) – кількість користувачів мобільними телефонами у розрахунку на 1000 жителів – розвиток нових інформаційних технологій (обсяги освоєння інвестицій) – забезпеченість населення персональними комп'ютерами (кількість комп'ютерів на 1000 жителів) – кількість Інтернет-користувачів у розрахунку на 1000 жителів – наявність навичок персоналу по обслуговуванню новітніх інформаційних технологій – загальні обсяги фінансування R&D (загальні обсяги витрат на науково-дослідні роботи) – обсяги витрат фірм на R&D – обсяги фінансування R&D витрат у навчанні персоналу на фірмах – обсяги експорту високотехнологічного устаткування – кількість здобувачів наукових ступенів (у відсотках до загальної чисельності випускників вищих навчальних закладів) – кількість запатентованих відкриттів

рахунку інтегрального індикатора як початкового етапу аналізу основних тенденцій в оплаті праці. Для розрахунку цього індикатора доцільно використовувати методику відбору показників, нормування та визначення вагових коефіцієнтів для розрахунку індексу людського розвитку, запропоновану РВПС України НАН України та Державним комітетом статистики України [4, с. 19-21]. Згідно цієї методики, на концептуальному рівні цілком логічним вважається здійснення системного

аналізу проблеми, що передбачає її структуризацію; визначення питомого внеску кожного з структурних компонентів до кінцевого результату; розрахунок інтегральних регіональних індексів оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки.

На нашу думку, для побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки найбільш доцільним є застосування ієрархічної схеми, згідно якій найбільш вагомий індикатор займає найвищий

щабель, тоді як до нижчого рівня належать узагальнюючі, менш вагомні індикатори, які характеризують певні аспекти оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки.

Відбір показників доцільно здійснювати методами факторного аналізу, які передбачають визначення кореляційного зв'язку між окремими аспектами досліджуваного аспекту та дозволяють визначити узагальнюючих чинників. Підґрунтям для визначення цих чинників є групи показників, які систематизуються в залежності від характеру та міри їх впливу на означений чинник. При цьому необхідно враховувати, що у ряді випадків необхідною складовою процедури кількісної оцінки оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки є попереднє нормування відібраних показників, яке забезпечує порівнянність існуючої інформаційної бази. Найбільш адекватним вважається нормування в залежності від належності показника до групи стимуляторів та дестимуляторів 4, с. 19].

Для нормування показників-стимуляторів, збільшення яких стимулює зростання індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, використовується така формула:

$$Y_{ij} = \frac{Z_{ij} - Z_{i_{\min}}}{Z_{i_{\max}} - Z_{i_{\min}}} \quad (1)$$

де:

Z_{ij} – значення i -го показника в j -регіоні
 $Z_{i_{\max}}$ – максимальне значення i -го показника
 $Z_{i_{\min}}$ – мінімальне значення i -го показника.

Разом з тим, для нормування показників-дестимуляторів, зростання яких призводить до зменшення індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, доцільно використовувати дану формулу:

$$Y_{ij} = \frac{Z_{i_{\max}} - Z_{ij}}{Z_{i_{\max}} - Z_{i_{\min}}} \quad (2)$$

Високий рейтинг регіону за нормованим показником-дестимулятором свідчить про превалювання позитивних тенденцій оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки в цьому регіоні, тоді як збереження високого рівня показника-стимулятора діє у протилежному напрямку.

З метою отримання часткового індексу i_{ij} , який характеризує i -й аспект оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки у j -му регіоні, може бути використана формула:

$$i_{ij} = \mathbf{i}_{ij} = \sum_{i=1}^n Y_{ij} \omega_i, \quad (3)$$

де: ω – ваговий коефіцієнт для окремого показника Y_{ij} , який характеризує i -й аспект оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки;

Y_{ij} – нормований показник i -го аспекту оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки у j -му регіоні;

n – кількість показників, що характеризують i -й аспект оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки.

Наступним етапом аналізу є розрахунок інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки I_p , який обчислюється на основі узагальнюючих індексів окремих його аспектів, значення вагових коефіцієнтів для кожного з яких обчислюються за аналогічною формулою.

При цьому необхідно відзначити, що за умов застосування факторного аналізу для побудови узагальнюючих індексів доцільним, на нашу думку, є розрахунок ваг за факторними навантаженнями. Знаходження ваг, за умов використання цього методу, застосовується для визначення внеску кожного фактору до загальної дисперсії.

Завершальним етапом дослідження є здійснення системного аналізу проблеми оцінки оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки в регіональному аспекті. Загалом, кожний з показників системи, відіграючи важливу самостійну роль, виступає невід'ємною складовою формування узагальнюючого показника.

Високий рейтинг регіону за нормованим показником-дестимулятором свідчить про превалювання позитивних тенденцій оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки в цьому регіоні, тоді як збереження високого рівня показника-стимулятора діє у протилежному напрямку.

Необхідною складовою процедури побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки є визначення чинників впливу, класифікація кількісних індикаторів стану розвитку оплати праці в Україні. Формування інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки відбувається на основі 5 груп показників, які характеризують окремі аспекти оплати праці та кадрової безпеки. Кожному з виділених показників відповідає свій секторний індекс:

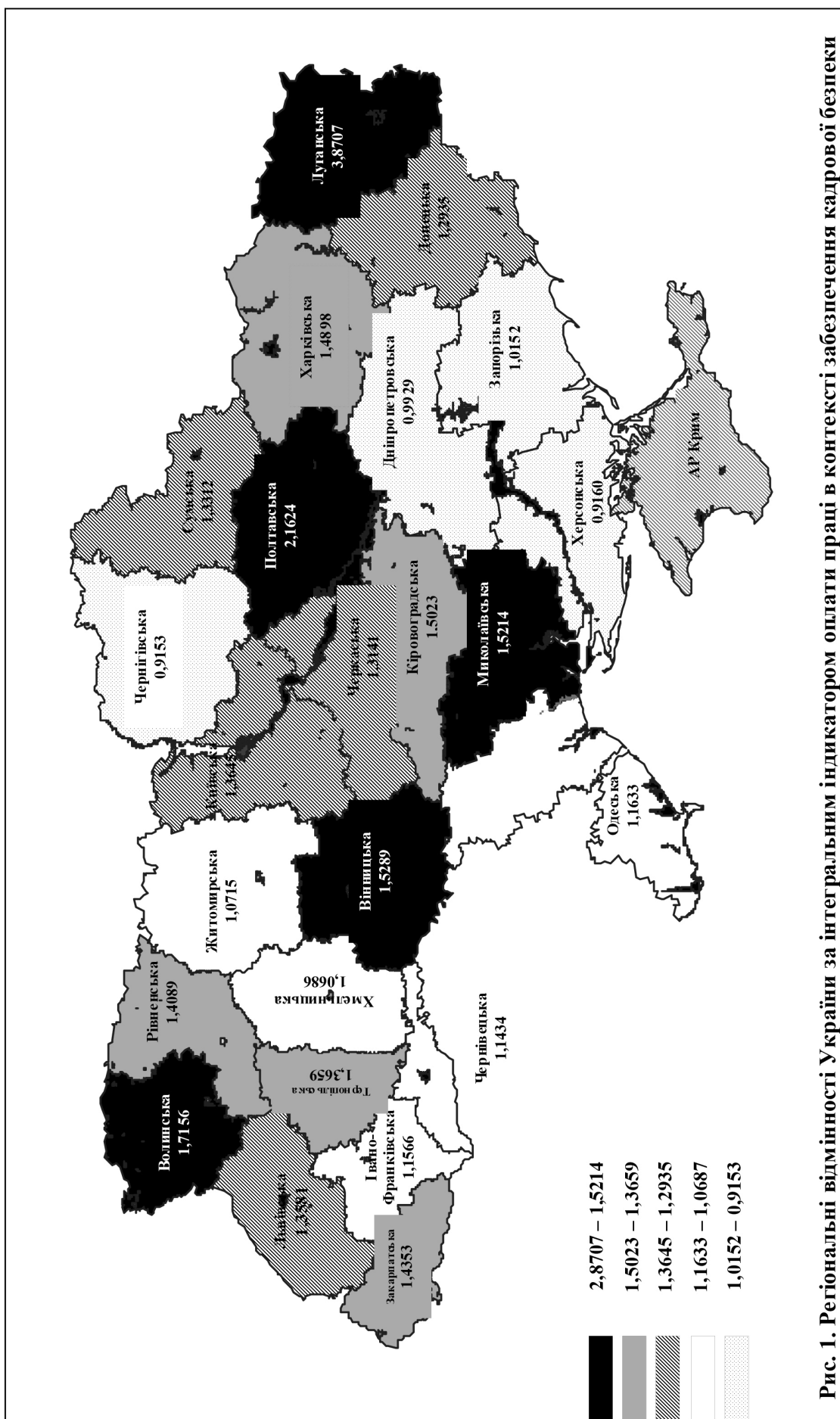


Рис. 1. Регіональні відмінності України за інтегральним індикатором оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки

мобільність робочої сили:

індекси руху працівників (+);
індекси рівня прийому та вибуття працівників (+, -);
індекси звільнення працівників за причинами (+, -);
індекси попиту та пропозиції робочої сили (+).

використання робочої сили:

індекси використання робочого часу працівників (+);
індекси кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості (-);
індекси рівня вимушеної неповної зайнятості (-);
індекси втрат робочого часу з причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості (-).

рівень заробітної плати:

індекси середньомісячної номінальної заробітної плати (+);
індекси середньомісячної реальної заробітної плати (+);
індекси середньомісячної заробітної плати штатних працівників (+);
індекси кількості працівників, яким заробітна плата нарахована у межах прожиткового мінімуму (-);
питома вага структурних складових фонду оплати праці (+, -);
індекси середньомісячної заробітної плати за відпрацьовану годину (+).

стан виплати заробітної плати:

індекси заборгованості населенню із заробітної плати та соціальних виплат (-);
індекси заборгованості із виплати заробітної плати (-);
співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати до фонду оплати праці (-);

індекси заборгованості виплати заробітної плати працівникам економічно активних підприємств за рахунок бюджетних коштів (-).

стан зареєстрованих колективних договорів, трудових спорів та страйків:

індекси кількості зареєстрованих колективних договорів (+);
індекси кількості працівників, які охоплені колективними договорами (+);
індекси кількості колективних трудових спорів (-).

Результати авторських розрахунків інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємств та рейтинги регіонів України за його рівнем представлені на рис. 1.

Отже, диференціація регіонів України за рівнем інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки зумовлена нерівномірністю існуючого розвитку областей, відмінністю обсягів наявних ресурсних потенціалів і ефективністю їх використання.

Висновки. Адаптація методики побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, обґрунтування показників стимуляторів та де стимуляторів та розрахунок індикатора сприяють формуванню ефективних управлінських рішень щодо регулювання оплати праці, забезпечення кадрової безпеки та підвищення конкурентоспроможності працівників і підприємств національної економіки.

Література

1. The Global Competitiveness Report. Geneva, World Economic Forum, WEF Press, 2005. – P. 506, 531, 534, 568, 573, 602-606
2. Інвестування. Зайнятість. Освіта : [монографія] / В. Г. Федоренко, М. Г. Чумаченко, Ю. М. Маршавін та ін. / За наук. ред. В. Г. Федоренко. – К. : Наук. світ, 2002. – с. 66.
3. Чернишов І. В. Статистика для нових ринків праці в країнах з перехідною економікою : [техн. посіб. з джерел, методів, класиф. та політики] / за участю Г. Стендінга. – [укр. вид., перекл. та допов.]. – К. : НДІ статистики Держкомстату України, 2000. – С. 118
4. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : [колективна монографія] / Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власик та ін. / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.
1. The Global Competitiveness Report. Geneva, World Economic Forum, WEF Press, 2005. – P. 506, 531, 534, 568, 573, 602-606
2. Investuvannia. Zainiatist. Osvita : [monohrafiia] / V. H. Fedorenko, M. H. Chumachenko, Yu. M. Marshavin ta in. / Za nauk. red. V. H. Fedorenko. – K. : Nauk. svit, 2002. – s. 66.
3. Chernyshov I. V. Statystyka dlia novykh rynkiv pratsi v krainakh z perekhidnoiu ekonomikoiu : [tekh. posib. z dzherel, metodiv, klasyf. ta polityky] / za uchastiu H. Stendinha. – [ukr. vyd., perehl. ta dopov.]. – K. : NDI statystyky Derzhkomstatu Ukrainy, 2000. – S. 118
4. Liudskiy rozvytok rehioniv Ukrainy: analiz ta prohnouz : [kolektyvna monohrafiia] / E. M. Libanova, N. S. Vlasenko, O. S. Vlasyk ta in. / za red. E. M. Libanovoi. – K. : In-t demohrafiia ta sotsialnykh doslidzhen NAN Ukrainy, 2007. – 328 s.

Ціжма Ю. І., Шеленко Д. І., Ціжма О. А.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ ЯК ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

У статті обґрунтовано актуальність та визначено чинники, які мають стратегічне значення у процесі багатофункціонального розвитку сільських територій і, зокрема, в підвищенні зайнятості населення та соціально-економічному розвитку.

Наведено показники соціально-економічного розвитку сільських територій. Ідентифіковано пріоритети та напрями реалізації ефек-

тивних засобів для соціально-економічного зростання. Висвітлено взаємодію стейкхолдерів у процесі підвищення рівня зайнятості населення сільських територій.

Ключові слова: *зайнятість населення, сільські території, ефективний механізм, соціально-економічний розвиток, пріоритети розвитку, стейкхолдери, стратегія розвитку.*

Tsizma Y., Shelenko D., Tsizhma O.

ORGANIZATIONAL AND LEGAL FORMS OF ECONOMIC ACTIVITY AS A FACTOR OF INCREASING POPULATION ACTIVITIES IN RURAL AREAS

The article substantiates the relevance and determinants of strategic importance in the process of multifunctional development of rural areas in the process of increasing employment of rural population and their socio-economic development. Problems that arise in rural areas from the standpoint of development arise as a result of the inefficient use of their socio-economic potential. The indicators of social and economic development of rural territories

are presented. Identify priorities and implement effective means for socio-economic growth, use of potential for rural development and interaction with stakeholders in the process of raising the employment rate of rural population.

Key words: *employment of the population, rural territories, effective mechanism, socio-economic development, development priorities, stakeholders, development strategy.*

Вступ. Найгострішими проблемами сучасного українського села є депопуляція і старіння сільського населення, поширення безробіття, падіння добробуту сільських жителів, занепад соціальної інфраструктури, занедбання сільських населених пунктів та ін. Складне соціально-економічне становище сільських територій України багато в чому спричинене загостренням кризи зайнятості, що не тільки підриває основи розвитку економіки сільських територій, а й загрожує продовольчій безпеці та звужує демографічно-відтворювальну базу, що і зумовлює актуальність дослідження та необхідність розробки стратегічних напрямів пов'язаних із ефективним процесом використання трудового потенціалу у процесі підвищення рівня зайнятості населення.

Багато вчених досліджують проблеми, пов'язані з соціально-економічним становищем

сільського населення у пореформений період, збільшенням розриву в рівні та якості життя сільського та міського населення, а також тенденцій покращення зайнятості сільського населення та впливу на темпи розвитку національної економіки й соціально-політичну стабільність у суспільстві. Серед них, зокрема, І. Ф. Гнибіденко [2], О. Ю. Єрмаков [5], В. В. Зіновчук [6], М. Й. Малік [8], М. Б. Махсма [9], О. М. Могильний [10], Є. М. Рудніченко [13], В.П. Рябоконт [14] та інші. Віддаючи належне результатам їх наукових досягнень, слід відзначити, що суттєві зміни в соціально-економічній політиці держави, реформи у важливих сферах життєдіяльності населення потребують постійного аналізу їх впливу на становище зайнятості сільських територій.

Постановка завдання. Метою написання статті є комплексна оцінка рівня зайнятості

населення сільських територій, визначення актуальних проблем у процесі раціонального використання трудового потенціалу села з метою подолання негативних тенденцій сільської зайнятості.

Результати. Відповідно до даних Державного комітету статистики України, на 1 січня 2018 року чисельність наявного населення України становила 42386,4 тис. осіб, з них у міських поселеннях проживало 29371,0 тис. осіб (69,3%), у сільській місцевості – 13015,4 тис. осіб (30,7%). Масове скорочення населення у селах протягом останніх десятиліть відбувається не лише через негативне сальдо внутрішньої і зовнішньої міграції сільського населення. Рівень природного скорочення населення у сільській місцевості (7,4‰) удвічі перевищує рівень природного скорочення населення у міських поселеннях (3,8‰). Смертність населення у сільській місцевості значно вища, ніж у міських поселеннях: 17,3 померлих на 1000 наявного населення у сільській місцевості проти 13,0‰ у міських поселеннях.

Рівень дитячої смертності у селах (до 1 року) на 20% вищий ніж у містах. Демографічне навантаження: станом на 1 січня 2018 року на 1000 осіб у віці 16–59 років припадало 269 осіб у віці 0–15 років та 378 осіб у віці 60 років і старше. У сільській місцевості відповідні показники значно вищі (302 і 396 осіб), ніж у міських поселеннях (255 і 370 осіб). У порівнянні з 2017 роком загальний коефіцієнт демографічного навантаження на 1000 осіб у віці 16–59 років у цілому по Україні зріс з 632 до 647 осіб [3].

Внаслідок руйнівних соціально-економічних процесів та демографічної кризи за аналізований період було знято з обліку 468 сільських населених пунктів, також невпинно скорочується і середня людність інших сільських поселень [10].

Відповідно до даних, наведені в таблиці 1, чисельність сільського населення протягом аналізованого періоду скорочується, і становить у 2017 році – 30,87% (у порівнянні з 2013 роком скорочення становить 0,44%). Чи-

Таблиця 1

Показники сільського населення України

Показники	2013	2014	2015	2016	2017
Загальна чисельність населення (постійне) України тис. осіб	45245,9	42759,7	42590,9	42414,9	42386,4
Сільське населення тис. осіб	14164,9	13325,3	13244,7	13171,4	13084,6
% сільського населення в загальній чисельності населення України, %	31,31	31,16	31,10	31,05	30,87
Загальна чисельність зайнятого населення України, тис. осіб	20404,1	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4
Чисельність зайнятого населення, в сільському, лісовому та рибному господарстві, тис. осіб	3577,5	3091,4	2870,6	2866,5	2860,7
% населення, в сільському, лісовому та рибному господарстві в загальній чисельності населення України, %	17,53	17,11	17,46	17,61	17,71
Загальна чисельність найманих працівників в Україні, тис. осіб	7285,6	6193,0	5778,1	5713,9	5674,2
Чисельність найманих працівників в сільському, лісовому та рибному господарстві, тис. осіб	652,1	596,0	569,4	583,4	565,1
% найманих працівників, в сільському, лісовому та рибному господарстві в загальній чисельності найманих працівників України, %	8,95	9,62	9,85	10,21	9,96

* Розраховано авторами на основі [11].

сельність зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві протягом аналізованого періоду у обчисленні тисяч чоловік скорочується, і становить у 2017 році – 2860,7 тисяч осіб (скорочення склало у порівнянні з 2013 роком – 716,8 тисяч осіб). Чисельність зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві у % до загальної чисельності зайнятого населення України зростає, і становить 17,71% (у порівнянні з 2013 роком зростання склало 0,18%). Чисельність найманих працівників в сільському, лісовому та рибному господарстві протягом аналізованого періоду скоротилося з 652,1 тисяч осіб у 2013 році до 565,1 тисяч осіб у 2017 році, однак у % до загальної чисельності найманих працівників відбулося його зростання з 8,95% у 2013 році до 9,96% у 2017 році [11].

Такі тенденції свідчать про загальне скорочення чисельності сільського населення і паралельне зростання чисельності найманих працівників в сільському, лісовому та рибному господарстві у % до загальної чисельності найманих працівників, хоча це, в першу чергу, пов'язано із загальним скороченням чисельності зайнятого населення України [13].

Глибокий занепад та руйнація сільських територій, низький рівень зайнятості сільського населення, низька оплата праці є результатом недостатньої уваги державних органів управління до їх проблем. Серед основних проблем, що виникають у процесі розвитку сільських територій є природні, історично-ментальні, соціально-економічні, інфраструктурні тощо. Вони обмежують можливості формування та використання соціально-економічного потенціалу села, призводять до нівелювання престижності сільської праці, різкого скорочення зайнятості сільського населення, виникнення проблем у сільськогосподарському виробництві [7].

Щоб врегулювати цей процес, потрібно розробляти та впроваджувати нові підходи, щодо розвитку сільських територій з метою стимулювання підприємницької активності та диверсифікацію зайнятості сільського населення [7].

На підвищення рівня зайнятості сільського населення окрім загальних тенденцій зміни чисельності сільського населення, важливою складовою соціально-економічного розвитку сільських територій є розмір площі землі окремих домогосподарств, оскільки це обумовлює загальний потенціал їх розвитку та специфіку ведення бізнесу. Також важливим показником є те, що вітчизняний аграрний сектор за 2017 р. формував приблизно 17% ВВП. Відповідно важливим є питання покращення вітчизняного аграрного бізнес-клімату, як гарантія розвитку сільських територій.

Як зображено на рис. 1 аграрний бізнес-клімат покращується з середини 2017 року.



Рис. 1. Аграрний бізнес-клімат України [1]

Компанії оцінили поточну ситуацію в бізнесі, а також прогнози на наступні дванадцять місяців як сприятливі у порівнянні з попереднім опитуванням. Цього року український аграрний сектор розпочав свою діяльність більш впевнено [1].

Ефективність функціонування аграрного сектору безпосередньо впливає на продовольчу безпеку, яка є одним з базових елементів національної безпеки. А враховуючи економічний потенціал сільських територій та їх важливість для безпеки макrorівня, необхідно запроваджувати дієві програми підтримки вітчизняного села з обов'язковою участю великих аграрних компаній. І це абсолютно реально зробити, враховуючи активне становлення об'єднаних територіальних громад і активізацію сільського населення у відстоюванні власних прав і свободх [13].

Відповідно до наявних статистичних даних основними товаровиробниками сільськогосподарської продукції є великі агрохолдинги та індивідуальні господарства. Саме великі агро-

виробники зайняли на ринку свої ніші, й не конкурують між собою, адже великі агрохолдинги зорієнтовані на найбільш комерційно привабливі та експортно орієнтовані види продукції. До прикладу, земельний банк найбільшого агрохолдинга України UkrLandFarming перевищує 600 тис. га. [15].

Використовуючи найновітніші технології і високотехнологічну сільгосподарську техніку агрохолдинги досягають нині вражаючих рівнів продуктивності праці у аграрному виробництві. Крім того, нерідко агрохолдинги практично не наймають місцевого населення, а користуються власною пересувною механізованою колоною висококваліфікованих механізаторів. Внаслідок чого з галузі вивільняється значна чисельність робочої сили. Створюється парадоксальна ситуація, коли на фоні швидких технологій обробітку землі, виробництва сільськогосподарської продукції селяни стають не потрібними на своїй власній землі [9].

Отож, у процесі здійснення диверсифікації сільської економіки необхідно здійснювати диверсифікацію форм та видів зайнятості сільського населення, а саме поширення на селі малого та середнього підприємництва, створення певних обслуговуючих кооперативів, сімейного підприємництва та самозайнятості населення.

Відповідно до положень Єдиної комплексної стратегії та плану дій розвитку сільського господарства та сільських територій в Україні на 2015 – 2020 рр. за основу державної політики взято перехід на інноваційний шлях розвитку [3]. Інновації вважаються важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва та необхідною передумовою стабільного розвитку сільських територій загалом.

В пріоритетах державної інноваційної політики багатьох розвинених країн визначено використання різних форм організації виробництва й управління, що дає синергетичний ефект у розвитку аграрної сфери та сільських територій.

Суттєве значення в комплексному розвитку територіальних громад має саме обслуговуюча кооперація, що стала поширеною формою кооперативного руху у XX – XXI ст. В її основі лежать прийняті Міжнародним кооперативним альянсом і схвалені Міжнародною організацією праці й Організацією Об'єднаних Націй принципи. Встановлено, що в кооперативному секторі світової економіки зайнято більше ніж

800 млн осіб, а послугами таких підприємств (організацій) користується близько половини населення планети [12]. Кооперативні організації надають різноманітні послуги фермерам, особистим селянським господарствам і сільському населенню у сферах газо- та водо-забезпечення, обслуговування інших інженерних споруд, надання житлово-комунальних, ремонтно-будівельних, логістичних, інформаційно-консалтингових, туристично-рекреаційних та інших сервісних послуг.

У складі Мінагрополітики України та/або місцевих органів влади, відповідальних за сприяння кооперативного розвитку сільських територій, варто створити агентства, котрі мали б проводити навчання для членів і працівників кооперативів, координацію роботи з неурядовими організаціями та надання організаційної та адміністративної підтримки у створенні кооперативів. Державна підтримка обслуговуючої кооперації повинна обов'язково здійснюватися протягом перших років з моменту створення таких суб'єктів на підставі відповідних програм. Пріоритетними є адаптація потужностей для забезпечення комплексного розвитку сільських територій, створення додаткових робочих місць, розширення сфери соціального обслуговування населення, залучення інвестицій, у тому числі грантів міжнародних проектів технічної допомоги на впровадження інноваційних розробок в об'єкти виробничої і соціальної інфраструктури [12].

Ще однією складовою розвитку сільських територій у сучасних умовах формування територіальних громад є сільський зелений туризм, який має неабияке значення для стабілізації економічного розвитку сіл. У більшості країнах світу сільський зелений туризм розглядається як невід'ємна складова частина програми комплексного соціально-економічного розвитку сільських територій. Дана галузь не потребує значних фінансових інвестицій на старті, проте може принести велику користь багатьом жителям сільських територій, насамперед розширити ринок збуту товарів та послуг, сприяти надходженню іноземної валюти, покращити інфраструктуру території, створити нові робочі місця тощо.

В сільських територіях реалізація окреслених заходів та пріоритетів зростання зайнятості потребує цілісного управління та координації, саме тому потрібно усвідомлювати цінність не тільки сільського населення, але і інших зацікавлених сторін – стейкхолдерів. До

них можна віднести органи державної влади, місцевого самоврядування, освітні заклади, заклади охорони здоров'я, культмасові заклади, інвестиційні компанії, екологічні та природоохоронні організації, сільськогосподарські підприємства, засоби масової інформації, міжнародні інвестори та донори. Для ефективної співпраці зі стейкхолдерами потрібно враховувати також й інтереси громади, оскільки їх спільні інтереси прямо чи опосередковано стосуються зацікавленості у вирішенні окремих проблем сільських територій і зайнятості сільського населення[5].

Таким чином комплексний розвиток сільських територій з метою підвищення зайнятості сільського населення вимагає цілісного підходу.

На рис. 2 визначено заходи поліпшення соціально-економічного розвитку сільських територій з метою підвищення зайнятості населення та вказано результати від такої діяльності.

Висновки. Для створення на селі привабливих умов до життя, надання базових медичних, освітніх та культурних послуг всьому сільському населенню потрібно запропонувати якісно новий рівень соціальної інфраструктури, використовуючи фінансування національних та регіональних програм розвитку, міжнародних донорів, зарубіжний досвід та бажання мешканців

Також важливими механізмами, спроможними забезпечити ключові якісні зміни є концепція узгодження інтересів стейкхолдерів та реалізація комплексної стратегії розвитку сільських територій в контексті вдосконалення трудового потенціалу. Запропоновані заходи передбачають розробку і реалізацію проектів із високим рівнем економічної мотивації усіх сторін, зацікавлених у розвитку трудового потенціалу сільських мешканців.



Рис. 2. Заходи поліпшення соціально-економічного розвитку сільських територій з метою підвищення рівня зайнятості населення (розроблено авторами)

Література

1. Аграрний бізнес-клімат України – асоціація «Український клуб аграрного бізнесу» Режим доступу : http://ucab.ua/ua/pres_sluzhba/novosti/ agrarniy_biznesklimat_ukraini_prodozhue_polipshuvatisya
2. Гнибіденко І. Ф. Трансформація ринку праці на селі: перспективи оптимізації неформальної зайнятості сільського населення // І. Ф. Гнибіденко // Економіка України. – 2014. – №4. – С. 83–93.
3. Демографічна ситуація в Україні у 2017 році – [Електронний ресурс] – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/ds/ds/ds2017.doc.
4. Єдина комплексна стратегія та план дій розвитку сільського господарства та сільських територій в Україні на 2015 – 2020 роки. Міністерство аграрної політики та продовольства України. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.minagro.gov.ua/node/16025>.
5. Єрмаков О. Ю., Личук Л. І. До проблеми формування і використання трудового потенціалу на засадах сталого розвитку сільських територій. – Економіка та держава № 5 – 2018. – С. 28 – 33.
6. Зіновчук В. В. Організаційно-правові засади становлення сільськогосподарської кооперації в Україні / В. В. Зіновчук // Вісн. Житомир. нац. агрокол. ун-ту : наук.-теорет. зб. – 2012. – № 1(2). – С. 3 – 12.
7. Коробка С. В., Пенцак Т. Г. Проблеми соціально-економічного розвитку сільських територій. – Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького, 2017, т 19, № 76. – С. 67 – 71.
8. Малік М. Й., Шпикуляк О. Г. Тенденції і перспективи розвитку особистих селянських господарств / М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк // Економіка АПК. – 2018. – №1. – С. 11–19.
9. Махсма М. Б. Постіндустріальна економіка: перспективи сільської зайнятості в Україні [Електронний ресурс] / Махсма М. Б. // Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: виклики постіндустріальної економіки : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., Львів, 18–19 трав. 2017 р. – Електрон. текстові дані. – Режим доступу <http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/24917> – Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2017. – С. 285–286.
10. Могилюк О. М., Демчак І. М. Стан сільських домогосподарств та зайнятості в сільських територіях: причини та наслідки державного регулювання в період аграрних реформ. – Економіка та держава № 6/2018. – С. 9 – 16.
11. Основні сільськогосподарські характеристики домогосподарств у сільській місцевості в 2017 році [Електронний ресурс]: статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. – Режим доступу: <http://agroua.net/statistics>
12. Приліпко С. Інноваційний розвиток обслуговуючої кооперації сільських територій: публічно-управлінський аспект. – Державне управління та місцеве самоврядування, 2018, вип. 2(37). – С. 102 – 108.
13. Рудніченко Є. М., Гавловська Н. І., Рудніченко М. М. Розвиток сільських територій як запорука соціально-економічної безпеки макрорівня. – Вісник Хмельницького національного університету 2017, № 6 Том 2. – С. 277 – 280.
14. Рябоконт В. П. Розвиток сільських домогосподарств в умовах трансформації аграрного сектора економіки / В. П. Рябоконт // Економіка АПК. – 2013. – № 9. – С. 12–19.
15. Топ 100 латифундистів України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://latifundist.com/rating/top100#81>.
1. Ahrarnyy biznes-klimat Ukrayiny – asotsiatsiya «Ukrayins'kyu klub ahrarnoho biznesu» Rezhym dostupu : http://ucab.ua/ua/pres_sluzhba/novosti/agrarniy_biznesklimat_ukraini_prodozhue_polipshuvatisya
2. Hnybidenko I. F. Transformatsiya rynku pratsi na seli: perspektyvy optymizatsiyi neformal'noyi zaynyatosti sil's'kohoho naseleння // I. F. Hnybidenko // Ekonomika Ukrayiny. – 2014. – №4. – S. 83–93.
3. Demohrafichna sytuatsiya v Ukrayini u 2017 rotsi – [Elektponnyy pesups] – Rezhym dostupu : www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/ds/ds/ds2017.doc.
4. Yedyna kompleksna stratehiya ta plan diy rozvytku sil's'kohoho hospodarstva ta sil's'kykh terytoriy v Ukrayini na 2015 – 2020 roky. Ministerstvo ahrarnoyi polityky ta prodovol'stva Ukrayiny. [Elektponnyy pesups] – Rezhym dostupu : <http://www.minagro.gov.ua/node/16025>.
5. Yermakov O. YU., Lychuk L. I. Do problemy formuvannya i vykorystannya trudovoho potentsialu na zasadakh staloho rozvytku sil's'kykh terytoriy. – Ekonomika ta derzhava № 5 – 2018. – S. 28 – 33.
6. Zinovchuk V. V. Orhanizatsiyno-pravovi zasady stanovlennya sil's'kohospodars'koyi kooperatsiyi v Ukrayini / V. V. Zinovchuk // Visn. Zhytomyr. nats. ahrrokol. un-tu : nauk.-teoret. zb. – 2012. – № 1(2). – S. 3 – 12.
7. Korobka S. V., Pentsak T. H. Problemy sotsial'no-ekonomichnoho rozvytku sil's'kykh terytoriy. – Naukovyy visnyk LNUVMBT imeni S.Z. Gzhyts'kohoho, 2017, t 19, № 76. – S. 67–71.
8. Malik M. Y., Shpykulyak O. H. Tendentsiyi i perspektyvy rozvytku osobystykh selyans'kykh hospodarstv / M. Y. Malik, O.H. Shpykulyak // Ekonomika APK. – 2018. – №1. – S. 11–19.
9. Makhsma M. B. Postindustrial'na ekonomika: perspektyvy sil's'koyi zaynyatosti v Ukrayini [Elektronnyy resurs] / Makhsma M. B. // Problemy formuvannya ta rozvytku innovatsiynoyi infrastrukтуры: vyklyky postindustrial'noyi ekonomiky : materialy IV Mizhnar. nauk.-prakt. konf., L'viv, 18–19 trav. 2017 r. – Elektron. tekstovi dani. – Rezhym dostupu <http://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/24917> – L'viv : Vyd-vo L'viv. politekhniki, 2017. – S. 285–286.
10. Mohyl'nyy O. M., Demchak I. M. Stan sil's'kykh domohospodarstv ta zaynyatosti v sil's'kykh terytoriyakh: prychny ta naslidky derzhavnogo rehulyuvannya v period ahrarmykh reform. – Ekonomika ta derzhava № 6/2018. – S. 9–16.
11. Osnovni sil's'kohospodars'ki kharakterystyky domohospodarstv u sil's'kiy mistsevosti v 2017 rotsi [Elektronnyy resurs] : statystychnyy byuleten' / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny. – Rezhym dostupu : <http://agroua.net/statistics>
12. Prylipko S. Innovatsiynyy rozvytok obsluhovuyuchoyi kooperatsiyi sil's'kykh terytoriy: publichno-upravlins'kyy aspekt. – Derzhavne upravlinnya ta mistseve samovyaduvannya, 2018, vyp. 2(37). – S. 102 – 108.
13. Rudnichenko YE. M., Havlovs'ka N. I., Rudnichenko M. M. Rozvytok sil's'kykh terytoriy yak zaporuka sotsial'no-ekonomichnoyi bezpeky makrorivnya. – Visnyk Khmel'nyts'kohoho natsional noho universytetu 2017, № 6 Tom 2. – S. 277 – 280.
14. Ryabokon' V.P. Rozvytok sil's'kykh domohospodarstv v umovakh transformatsiyi ahrarnoho sektora ekonomiky / V. P. Ryabokon' // Ekonomika APK. – 2013. – № 9. – S. 12–19.
15. Top 100 lattyfundystov Ukrayny. [Elektronnyy resurs]. Rezhym dostupu: <http://latifundist.com/rating/top100#81>.

УДК 331.5

Баланюк І. Ф., Копчак Ю., С., Голубчак О. М., Казюка Н. П.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ НА ТЕРИТОРІАЛЬНОМУ ТА ГАЛУЗЕВОМУ РІВНІ

У статті розглянуто сучасні тенденції розвитку регіонального ринку праці на основі аналізу територіальної та галузевої структури зайнятості населення. Виокремлено фактори впливу на структуру зайнятості населення Карпатського регіону. Доведено необхідність перерозподілу наявної робочої сили

між територіями та видами економічної діяльності для підвищення якісних та кількісних характеристик структури зайнятості населення Карпатського регіону.

Ключові слова: *зайнятість, структура зайнятості населення, трансформація економіки, робоча сила, ринок праці.*

Balaniuk I. F., Kopchak Y. S., Holubchak O. M., Kaziuka N. P.

THE TENDENCIES OF REGIONAL EMPLOYMENT MARKET DEVELOPMENT IN THE TERRITORIAL AND SECTORAL LEVELS

This article deals with the modern tendencies of regional employment market development based on the regional and structural analysis of local employment. It defines the impact factors on the local employment of the Carpathian region. This article proves the necessity of available labour force rearrangement between the territories and types of economic activities for improving

qualitative and quantitative characteristic of local employment of the Carpathian region. It also determines the factors of effective structure formation and development for regional local employment.

Key words: *employment, employment structure, transformation of the economy, labor force, labor market*

Вступ. Становлення ринкових відносин в Україні та Карпатському регіоні зокрема зумовило певні економічні перетворення. Особливо значущою за таких умов є проблема зайнятості, адже забезпечення її належного рівня є функцією не тільки ринку, але й держави, і від його стану залежить розвиток та функціонування економічної, соціальної, демографічної сфер життя суспільства. Тому із функціонуванням ринкового господарства в країні все більше уваги приділяється питанням зайнятості.

Зайнятість – важлива частина соціально-економічного життя суспільства, складова забезпечення реалізації трудових інтересів громадян, основа побудови всього суспільного виробництва. Зайнятість вивчається багатьма науками, оскільки це проблема не тільки економічного життя суспільства, але й засіб реалізації права на працю, визначеного конституцією країни, при цьому сама праця є основою життєдіяльності всього суспільства, основа для забезпечення дохідної частини бюджету сім'ї.

Постановка завдання. Розвиток економіки та ринкових відносин обумовили трансформацію структури зайнятості. Це викликане процесом лібералізації суспільних відносин, розширенням можливостей для реалізації трудових інтересів громадян та вільним вибором моделі поведінки на ринку праці. Проблеми структурних зрушень зайнятості набираються особливої ваги в даний час, оскільки за роки незалежності України економічні трансформації змінили сам процес зайнятості, диференціювали її види, типи та форми. Поряд з цим, спостерігаються зміни у структурі зайнятості у секторах та сферах народного господарства як на територіальному, так і на галузевому рівні. Створення нової інформаційної економіки в Україні, розвиток наукомісткого виробництва потребують глибокого дослідження сфери зайнятості, нових форм прикладання праці, активізації інноваційних напрямів трансформації зайнятості, вивчення проблем зайнятості та її регіональних особливостей.

Результати. Однією із основних соціально-економічних проблем регіону є проблема

зайнятості населення як однієї із складових формування економічної системи. З однієї сторони, наявна структура населення обумовлює напрям розвитку економічних процесів, з іншої, – зміни в структурі економіки викликають суттєві зрушення і в структурі зайнятості населення [1]. Тому за таких умов формування з боку органів держуправління такої структури економіки, яка б в повній мірі змогла забезпечити розвиток економіки регіону, та такої структури зайнятості населення, що відповідає б вимогам економічного сектору та змогла б забезпечити його ефективне функціонування.

Система розподілу праці та її розвитку відображається в різноманітних структурах зайнятості: галузевій, професійній, кваліфікаційній. Міжгалузеві співвідношення формуються із врахуванням як наявних трудових ресурсів, так і об'єктивних суспільних потреб. Саме від їх збалансованості залежить напрям соціально-економічного розвитку регіону та ефективність виробництва.

Основним чинником формування територіальної структури зайнятості є природно-історичні умови розвитку кожного окремого регіону [2, с. 19], оскільки саме від даного фактору залежить спеціалізація, кооперація виробництва та розміщення виробничих потужностей на певній території, міжгалузеві співвідношення, розподіл та відтворення людського капіталу.

Що стосується сучасної територіальної організації структури зайнятості, то в Карпатському регіоні існує велика нерівномірність показників, що характеризують зайнятість в територіальному та галузевому розвитку. Це викликано тим, що в період становлення ринкових відносин виявилась невідповідність у розміщенні галузей виробництва до наявних сировинних та трудових ресурсів регіону. Така ситуація спровокувала дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили, підвищення показника безробіття в регіоні, невідповідність профілю освіти та кваліфікації щодо потреб соціально-економічного розвитку регіону, спеціалізація регіону на якомусь одному виду діяльності, що вказує на нераціональність використання трудових ресурсів. В свою чергу, нову структуру зайнятості в Україні та її регіонах формують такі соціально-економічні трансформації, як розвиток нових видів виробництва, підприємництва, сільського господарства. Сектор зайнятості в Карпатському регіоні характеризується великою нерівномірністю свого розвитку (див. табл. 1).

Вивчення основних закономірностей кількісних та якісних змін рівня зайнятості населення між видами економічної діяльності та факторами, що їх обумовлюють, забезпечує можливість ефективного оцінювання проблем використання робочої сили в різних сферах народного господарства. Аналіз структури зайнятості має важливе значення для ефективного розподілу зайнятих в суспільному виробництві, між сферами прикладання праці, видами економічної діяльності, певними територіями та окремими підприємствами.

Для оцінки тенденцій на ринку праці населення регіону доцільно враховувати також рівень розвитку ринкових відносин в регіоні, загальний соціально-економічний розвиток регіону, попит та пропозицію на робочу силу, а також потенційні можливості для розвитку регіону. Механізм формування, розподілу та перерозподілу робочої сили між матеріальним виробництвом та сферами обслуговування вимагає дослідження змін суспільних потреб даних секторів прикладання праці в робочій силі та ступеня її використання на кожному етапі соціально-економічного розвитку регіону. Народного господарські співвідношення, темпи та тенденції змін структури зайнятості дуже важливі для активізації процесу інтенсифікації виробництва.

Структура зайнятості є важливою характеристикою, оскільки безпосередньо впливає на ефективність зайнятості населення [4, с. 229]. Важливим показником ефективності структури зайнятості є зміни в частці населення, зайнятого в сфері сільського господарства, оскільки за цих умов відбувається зростання Національного доходу та продуктивності праці, обумовлене перерозподілом робочої сили із галузі сільського господарства в інші галузі народного господарства, в яких виготовлення чистої продукції одним зайнятим є значно вищим. Високу питому вагу у загальній структурі зайнятості займає сектор промисловості. При цьому наявність підвищеної потреби у висококваліфікованій робочій силі з боку промислового виробництва веде до підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону. При цьому відбувається професійне зростання робочої сили, обумовлене підвищенням її мобільності та можливостей адаптації до різних виробничих процесів. Сучасна структура економіки свідчить про недостатній розвиток експортоорієнтованих та імпортозамінних галузей, що вказує на її застарілість та неефективність [5]. Недостатність забезпе-

Таблиця 1

Динаміка кількості найманих працівників за видами економічної діяльності Карпатського регіону у 2012, 2017 рр., тис. осіб

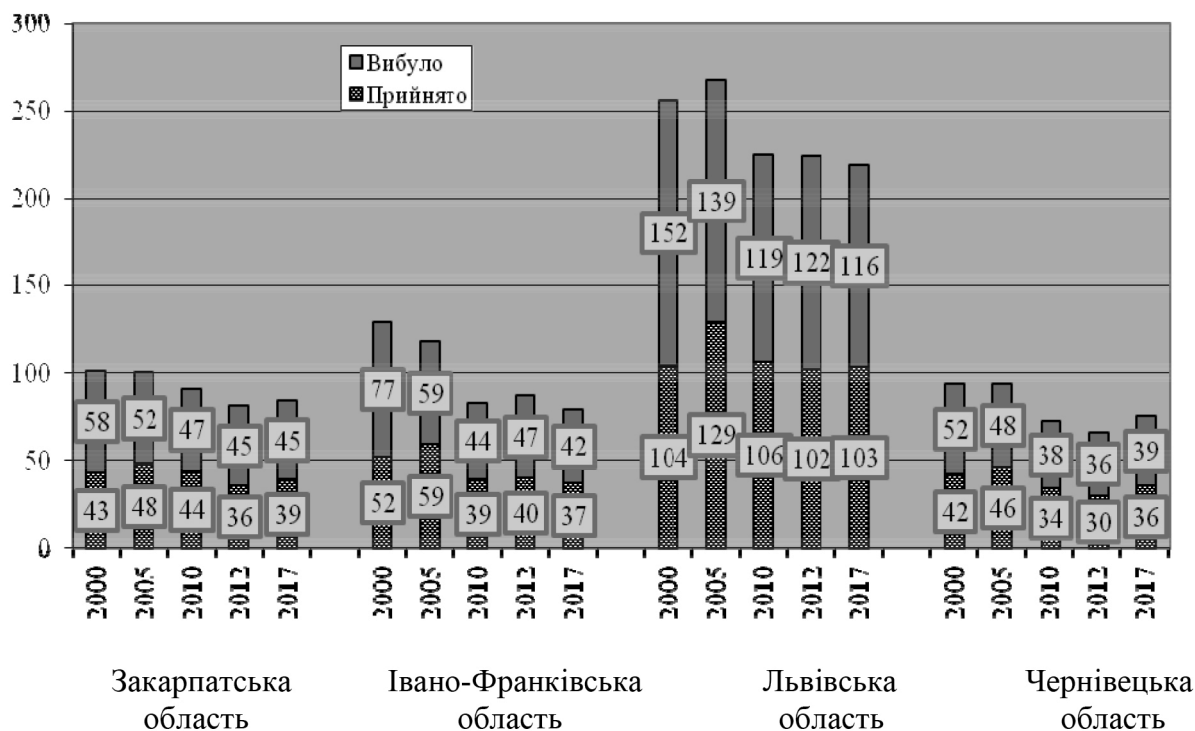
Види економічної діяльності	Закарпатська область		Івано-Франківська область		Львівська область		Чернівецька область		Закарпатська область	Івано-Франківська область	Львівська область	Чернівецька область
	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2013	2017				
Сільське, лісове, та рибне господарство	6,7	6,6	9,0	8,5	14,7	14,6	9,7	8,9	-0,1	-0,5	-0,1	-0,8
Промисловість	47,2	43,2	55,5	51,3	128,3	126,6	21,9	20,2	-4,0	-4,2	-1,7	-1,7
Будівництво	4,5	4,3	8,1	7,5	24,4	20,6	6,0	4,9	-0,2	-0,6	-3,8	-1,1
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів	15,2	14,7	18,5	18,2	65,2	58,6	12,1	11,4	-0,5	-0,3	-6,6	-0,7
Транспортне та складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	17,6	16,0	16,5	15,4	50,6	49,2	7,8	7,5	-1,6	-1,1	-1,4	-0,3
Розміщення й організація харчування	2,2	2,0	2,4	2,3	9,4	9,2	1,6	1,3	-0,2	-0,1	-0,2	-0,3
Інформація та телекомунікації	2,4	2,4	2,5	2,7	13,7	14,2	2,8	2,4	0,0	+0,2	+0,5	-0,4
Фінансова та страхова діяльність	4,1	3,9	5,1	4,8	13,9	12,7	2,9	2,4	-0,2	-0,3	-1,2	-0,5
Операції з нерухомим майном	3,5	3,2	2,1	2,2	11,3	8,6	3,1	3,0	-0,3	+0,1	-2,7	-0,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	3,3	3,4	5,9	5,9	18,7	17,9	3,2	3,1	+0,1	0,0	-0,8	-0,1
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3,0	3,1	5,9	5,2	14,0	14,6	2,4	2,4	+0,1	-0,7	+0,6	0,0
Державне управління, оборона, соціальне страхування	26,4	25,4	23,9	22,7	58,1	55,3	16,9	16,9	-1,0	-1,2	-2,8	0,0
Освіта	47,7	47,8	54,4	54,8	104,8	103,0	34,9	34,9	+0,1	+0,4	-1,8	0,0
Охорона здоров'я, надання соціальної допомоги	27,1	26,7	37,2	37,4	75,9	77,8	23,8	22,9	-0,4	+0,2	+1,9	-0,9
Мистецтво, спорт, відпочинок	5,7	5,2	7,2	6,7	9,9	9,2	3,9	3,3	-0,5	-0,5	-0,7	-0,6
Інші види економічної діяльності	1,4	1,5	2,4	2,3	7,2	6,5	2,0	2,0	+0,1	-0,1	-0,7	0,0
Усього	218,0	209,4	256,6	247,9	620,1	598,6	155,0	147,5	-8,6	-8,7	-21,5	-7,5

Джерело: складено автором на основі [3].

чення ефективних галузевих та міжгалузевих зрушень заважає підвищенню ефективності структури зайнятості, раціональному розподілу та перерозподілу трудових ресурсів між сферами та видами економічної діяльності.

Досліджуючи джерела трудових ресурсів, варто відзначити, що вони формуються не

тільки із вивільнених працівників певних галузей, але й із «вихідців» певних територій. Так, джерела формування робочої сили носять не тільки галузевий, але й територіальний характер, що проявляється у зміні пропорцій між кількістю населення, що проживає на даній території, та вивільнених трудових ресурсів з інших регіонів країни. Співвідношення руху працівників відображено на рис. 1.



Джерело: складено автором на основі [3]

Рис. 1. Динаміка руху працівників Карпатського регіону у 2000-2017 рр., тис. осіб

Таким чином, основним для розвитку промисловості є забезпечення таких умов: використання нових джерел енергії, підвищення конкурентоспроможності продукції за рахунок зростання якості та зниження собівартості, впровадження технологічних та інноваційних новинок у промислове виробництво. Що стосується сфери сільського господарства, то за наявності родючих чорноземів в Карпатському регіоні даний сектор повинен бути одним із найбільших, базових видів діяльності, тоді як на даний час дана галузь перебуває у глибокій кризі. Занепад інфраструктури АПК, відсутність новітньої техніки та технологій обробки сировини, неможливість розвивати нові види виробництва у аграрному секторі провокують розвиток однієї із найпоширеніших проблем регіону – сільського безробіття. Економічна активність населення є базою для перетворення трудового потенціалу (робочої сили) в людський капітал. Кількість економічно активного населення як показник сукупної пропозиції праці може служити кількісним індикатором, що відображає рівень наявного трудового потенціалу у певний момент часу.

У формуванні структури зайнятості важливе місце займають нові професії та види зайнятості: фінансовий менеджмент та фінансовий інжиніринг, консалтинг, логістика, кре-

дитування, біржова діяльність, іпотека, оренда, лізинг та ін. [6, 0, 49]. Такі види зайнятості користуються високим попитом з боку роботодавців, оскільки це альтернативні та перспективні напрями діяльності для розвитку економіки, тому трудові ресурси, зайняті в таких сферах діяльності характеризуються високим рівнем заробітної плати, освіти та кваліфікації, мобільністю на ринку праці за рахунок зазначених характеристик.

Характеристики наявної робочої сили безпосередньо залежать від ступеня соціально-економічного розвитку регіону [7, с. 395]. Саме організація праці, умови та характер виконуваної роботи, розвиток виробничої сфери, розподіл трудових ресурсів, структура робочих місць, розвиток соціальної сфери прямо та опосередковано впливають на функціонування трудового потенціалу регіону. Необхідно ліквідувати регіональні диспропорції в розвитку трудових ресурсів, що виникають залежно від диференційованого розвитку регіонів. Таким чином, вдасться задіяти резерви збільшення продуктивного використання робочої сили, що криється в таких розбіжностях. Поряд з масштабом зайнятості ідентифікатором якості робочої сили повинно виступати здоров'я робітників, що є основним показником для збереження та відтворення трудового потенці-

алу, що в регіональному аспекті є дуже важливим, адже саме від територіальної організації праці, місць розміщення крупних переробних підприємств, що створюють велику кількість шкідливих викидів в атмосферу та гідросферу, залежить і рівень здоров'я та процеси відтворення трудових ресурсів даного регіону. Галузевий аспект розгляду такого впливу полягає у залежності здоров'я робітників від галузей виробництва, рівня трудового навантаження в тій чи іншій галузі та сфери прикладання праці.

Структура зайнятості населення в Україні та її регіонах сформувалась під впливом командно-адміністративної економіки, що призвело до значної її нераціональності, особливо це стосується галузевої структури зайнятих. Проте з розвитком ринкових відносин з'являються нові сектори у структурі зайнятості. Структурні зміни зайнятості відбуваються під впливом економічних, інституціональних трансформацій та характеризують скорочення зайнятих в регіонах, які переживають фазу економічного спаду, перерозподіл робочої сили між регіонами та галузями.

Внутрішньогалузева структура зайнятості, розподіл її трудових ресурсів по окремих регіонах визначає темпи та співвідношення розширеного відтворення та рівень задоволення матеріальних та духовних інтересів індивідів. Тому важливого теоретичного та практичного значення набуває аналіз сфери трудового потенціалу сектору економічної діяльності, виявлення специфічних тенденцій змін в кількісних та якісних характеристиках зайнятості і на основі проведеного аналізу, наукове передбачення найбільш вірогідних тенденцій розвитку структури зайнятості в майбутній перспективі. При чому останнє повинно стати основою для державного регулювання структурних змін зайнятості, розробки соціально-економічних та інших програм щодо формування, розподілу та використання трудових ресурсів. Підвищення якості трудового потенціалу неможливе без використання нових методів господарювання, що забезпечують розширення самостійності підприємств галузі, посилення матеріального стимулювання працюючих, що здатні виявити та активізувати матеріальні, трудові та фінансові резерви на базі використання досягнень НТП та ресурсозберігаючих технологій.

Економічна оцінка кількісних та якісних зрушень в професійно-кваліфікаційній структурі робітників вимагає комплексного підходу.

Для цього необхідно враховувати оцінку ефективності використання робочої сили, показників якості праці, забезпеченості робочої сили, якісного складу працівників. Від правильного управління процесами формування, розподілу і використання робочої сили між видами економічної діяльності залежить успішна реалізація соціально-економічних програм та зростання ефективності суспільного виробництва. Структурні зміни зайнятості відбуваються не досить активно, що обумовлено нераціональністю формування робочої сили, високим рухом кадрів та нераціональністю трудових потоків, що створюють надлишковий внутрішньо- та міжгалузевий перерозподіл робочої сили. В умовах постійних кон'юнктурних змін спостерігаються постійні дисбаланси в розподілі робочої сили між сферами прикладання праці.

Сукупна робоча сила розподіляється з допомогою збалансування трудових ресурсів між галузями матеріального та нематеріального виробництва в територіальному аспекті. Проте фаза розподілу робочої сили включає не тільки її розподіл та перерозподіл між галузями та сферами зайнятості. В результаті інтенсифікації соціально-економічного розвитку значні зрушення проходять і в територіальному розподілі робочої сили. Отже, розподіл та перерозподіл робочої сили між територіями та видами економічної діяльності повинен бути спрямований на: забезпечення максимально ефективного територіального розміщення виробництва; забезпечення стабільного економічного, соціокультурного та демографічного розвитку всіх територіальних одиниць, включаючи сільську місцевість; активізації розвитку галузей обслуговування з метою зростання зайнятості населення в них.

Висновки. Проведені дослідження закономірностей розвитку трансформації зайнятості показують, що для регулювання її структури необхідний комплексний підхід, який включатиме співпрацю держави та місцевої виконавчої влади. Регіональна програма зайнятості як один з основних засобів проведення політики у сфері зайнятості повинна враховувати існуючі тенденції реструктуризації економіки, де проходить формування попиту та пропозиції робочої сили, на основі яких доцільно розробляти напрями регулювання структури зайнятості.

У структурі зайнятості Карпатського регіону спостерігається кризовий стан, зокрема в

сфері промислового виробництва, сільського господарства, що стало причиною для зниження зайнятості, скорочення потреб у робочій силі. Ринок праці на даному етапі продовжує підпадати під дію негативних наслідків світової фінансово-економічної кризи, тому і з'являється потреба у системному дослідженні змін у структурі зайнятості. Потреба у розв'язанні даної проблеми тісно пов'язана із глобальністю проблем зайнятості, оскільки від ситуації в даній сфері залежить не тільки економічний розвиток регіону, але й налагодження зовнішньоекономічних зв'язків, формування політичної та соціальної сфер життя суспільства.

Таким чином, зміни у формуванні структури зайнятості між видами економічної діяльності та регіонами повинні служити цілям підвищення якості праці та її удосконалення. Збалансування потреб різних галузей в робочій силі з наявними трудовими ресурсами забезпечується за рахунок екстенсивного чинника (розширення сфери зайнятих шляхом входження молоді в контингент трудових ресурсів), а також завдяки удосконаленню якісного складу зайнятих.

Література

1. Indicators of Economic Structure / Economic Structure [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://www.ipser.ku.edu/resrep/KCEconomy/chapter3.pdf>.
2. Регіональний прогноз структурних зрушень в зайнятості населення України в галузях і сферах економіки по формах власності на період до 2000 р. / М. В. Шаленко, Л. П. Піддубна, О. М. Дрозд, В. А. Солонуха. – К. : НЦ ЗРП, 1995. – 56 с.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua/.
4. Колот А. М., Грیشнова О. О. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Підручник ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. 711 с.
5. Contemporary Economic Issues: Regional Experience and System Reform / J. Lin Springer. – 2008. – 244 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://books.google.com.ua/books?id=8WawCwAAQBAJ&dq=contemporary+economic+structure&hl=ru&source=gbs_navlinks_s.
6. Kuddo A. Public Employment Services, and Activation Policies. / A. Kuddo. – Washington DC : World Bank. – 2012. – 143 p.
7. Ринок праці : нав. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. / О. В. Чернявська. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 522 с.
1. Indicators of Economic Structure / Economic Structure [Elektronne vydannya]. – Rezhym dostupu : <http://www.ipser.ku.edu/resrep/KCEconomy/chapter3.pdf>.
2. Rehionalnyy prohnaz strukturykh zrushen v zaynyatosti naselelnyya Ukrayiny v haluzyakh i sferakh ekonomiky po formakh vlasnosti na period do 2000. / M. V. Shalenko, L. P. Pidubna, O. M. Drozd, V. A. Solonukha. – K. : NTS ZRP, 1995. – 56.
3. Ofitsiyyny sayt Derzhavnoyi sluzhby statystyky Ukrayiny [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu : www.ukrstat.gov.ua/.
4. Kolot A. M., Hrishnova O. O. ta in. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny. Pidruchnyk ; za nauk. red. d-ra ekon. nauk, prof. A.M. Kolota. – K. : KNEU, 2009. – 711.
5. Contemporary Economic Issues: Regional Experience and System Reform / J. Lin Springer. – 2008. – 244 p. [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : https://books.google.com.ua/books?id=8WawCwAAQBAJ&dq=contemporary+economic+structure&hl=ru&source=gbs_navlinks_s.
6. Kuddo A. Public Employment Services, and Activation Policies. / A. Kuddo. – Washington DC : World Bank. – 2012. – 143.
7. Rynok pratsi : nav. posib. 2-he vyd. pererob. ta dop. / O. V. Chernyavska. – K. : Tsentri uchbovoyi literatury, 2013. – 522.