

14<sup>th</sup> International youth conference

**“Perspectives of science and education”**

17 January 2020

**New York  
2020**

# СУЧАСНИЙ СТАН ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

**СИНЯЄВА Л.В.**

*доктор економічних наук, професор,  
професор кафедри менеджменту*

**ІВЧЕНКО А.**

*студентка 4 курсу  
Таврійський державний агротехнологічний університет (ТДАТУ)  
ім. Дмитра Моторного, м.Мелітополь, Україна*

Наше найближче майбутнє багато в чому визначається станом ринку праці в нашій країні. Розглянемо його основні тенденції?

В сучасних умовах розвитку економіки України особливої актуальності набувають проблеми ефективної зайнятості населення. Азіта Берар (Azita Berar), директор Департаменту з питань політики зайнятості МОП відмічає, що у найближчі 10 років, щоби працевлаштувати сьогоднішніх безробітних і тих, хто вийде за цей період на світовий ринок праці, необхідно створити близько 600 млн. нових якісних робочих місць [1].

Ринок стає різноманітним, він диференціюється в різних площинах. Він не стає складнішим, але вимагає інших систем управління пошуком і наймом персоналу, адаптацією, оцінкою і навчанням, внутрішніми ротаціями і адмініструванням всієї системи управління персоналом. Це ставить перед компаніями амбітні виклики і дає можливість суттєво обійти конкурентів завдяки власному професіоналізму і умінню бачити перспективи

Кожен працедавець стикається з необхідністю вирішення проблем і розвитком напрямів, яким раніше не приділялось ніякої уваги. Вплив світової фінансової кризи та військова агресія Російської Федерації загострила ряд проблем, пов'язаних із залученням інвестиційного капіталу у вітчизняну

економіку та значно вплинула на систему функціонування вітчизняного ринку праці.

Серед основних проблем ринку праці України слід виділити такі:

- недостатній рівень реформування трудової сфери, що призводить до неефективної зайнятості; низька продуктивність праці і недостатній рівень її оплати; недостатньо висока, порівняно з розвиненими країнами, частка працюючих у високотехнологічних і наукоємних сферах економіки; відсутність взаємозв'язку між трудовим вкладом і доходами працівників тощо.

- втрата трудових навичок кваліфікованих і висококваліфікованих кадрів внаслідок закриття, реструктуризації великих промислових підприємств, їх збитковості; перехід фахівців і спеціалістів у сферу нерегламентованої зайнятості, тіньової економіки, міграція за кордон;

- проблеми у сфері забезпечення належних якісних характеристик робочих місць, недостатнє введення в дію нових робочих місць для кваліфікованих кадрів, що збільшує обсяги та рівень безробіття, знижує продуктивність праці і конкурентоспроможність виробництва;

- невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили; недостатність обсягів інвестицій у сферу виробництва для вирішення питань забезпечення безробітних сучасними робочими місцями; недостатність державної підтримки підприємництва і малого бізнесу;

- високий рівень тіньової зайнятості;

- недоліки процесів реформування системи державного професійного навчання і освіти: неадекватність масштабів, структури і форм професійної підготовки і перепідготовки кадрів вимогам сучасного ринку праці; недостатня розвиненість системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; слабка зацікавленість роботодавців у підвищенні кваліфікації працівників;

- складна ситуація щодо працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення: молоді, жінок, інвалідів, осіб старшого віку та ін.; збереження дискримінаційного підходу при вирішенні питань звільнення і найму на роботу залежно від статі, віку, стану здоров'я; недоліки системи

дотримання норм трудового законодавства щодо режиму і охорони праці; недосконалість існуючих нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини (доцільним є перегляд та прискорення прийняття оновленого Трудового кодексу);

- спостерігається диференціація регіональних ринків праці, наявність депресивних регіонів з особливо напруженою ситуацією на ринку праці, значно вищим за середній рівнем безробіття при одночасно обмеженій можливості щодо внутрішньої трудової міграції, яка свідчить про недоліки державної системи регулювання цих аспектів зайнятості і безробіття;

- глобальною проблемою національного ринку праці є його функціонування в умовах членства України у Світовій організації торгівлі, інтеграції України в європейське співтовариство, у тому числі проблема конкурентоспроможності національної робочої сили [5].

Крім цього, серед основних проблем ринку праці України виділяють також:

- управління лояльністю і залученістю персоналу;
- управління корпоративною культурою і брендом працедавця;
- HR- аналітика;
- кардинально нові системи наставництва і внутрішнього найму;
- управління добробутом персоналу;
- управління досвідом персоналу,
- корпоративна соціальна відповідальність і волонтерські проекти;
- гейміфікація і використання штучного інтелекту в роботі з персоналом.

Розширилося навіть розуміння самого терміну «персонал» як цільової аудиторії для працедавців. Якщо раніше це коло обмежувалось людьми, пов'язаними з ними формальними трудовими стосунками, то зараз – це всі існуючі працівники, при будь-якій формі їх працевлаштування, всі колишні працівники і майбутні, потенційні колеги.

Для працедавця це означає кінець стихійного ринку кандидатів. Ринок повинен стати прозорим для усіх учасників і керованим. Ціна помилки зростає

багаторазово. Немає можливості перебирати кандидатів і не утримувати існуючих. Вони елементарно закінчуються. Якщо в 2015 році на кожну вакансію, згідно з даними, представленими МОП, претендував 31 кандидат, то в 2018 році вже 10. І це йдеться тільки про кількість цих кандидатів, а інформації про їх якість немає.

Зараз, у зв'язку з демографічною ситуацією, міграційними процесами, виходом на ринок нових поколінь, потрібні кандидати є, але їх: а) треба уміти розпізнати, залучити і утримати і б) їх небагато. І самі компанії при опитуванні в числі пріоритетів кадрової політики на 2019 рік вказують (в порядку убудання значущості) на такі складові:

- навчання і розвиток персоналу.
- залученість персоналу.
- підбір персоналу.
- утримання персоналу.
- брендинг працедавця.
- корпоративну культуру.
- управління ефективністю.

І тільки на сьомому місці (!) в пріоритетах зазначено управління ефективністю, тому що безглуздо говорити про підвищення ефективності без вищеназваних пунктів.

В Україні вперше з березня почала зростати кількість безробітних. За підсумками листопада 2019 р. на 289 тис. безробітних припадає близько 81 тис. вакансій. Після березня, коли спостерігалось поступове зменшення кількості непрацевлаштованих українців, в листопаді їх кількість зросла на 11,4%, а щодо жовтня – з 259,3 тис. до 288,9 тис. чол. Про це повідомив Держстат з посиланням на дані Державної служби зайнятості.

За даними цього ж відомства, найбільше безробітних зареєстровано в містах – 162,1 тис. проти 126,8 тис. чол. в сільській місцевості. Проте, якщо кількість осіб, що встали на облік по безробіттю, відносно жовтня в містах зросла на 6,4 тис. осіб, то в сільській місцевості кількість претендентів

«підстрибнула» аж на 23,2 тис. осіб

Серед всіх безробітних більше всього жінок – 164,5 тис. проти 124,4 тис. офіційно непрацевлаштованих чоловіків. Кількість чоловіків, які шукають вакансію, минулого місяця зросла майже на 21 тис. Жінок, що встали на біржу праці, в листопаді стало більше майже на 9 тис.

Відзначимо, що ще в лютому 2019 р. кількість офіційно непрацевлаштованих була на 78 тис. осіб більше, ніж в листопаді – або 367 тис. Проте, починаючи з березня, їх число скорочувалося в середньому на 13,5 тис. осіб на місяць – в основному за рахунок сільської місцевості. При цьому навесні темпи падіння чисельності офіційно безробітних були істотно вищими, ніж восени.

Виходячи з даних Держслужби статистики, в листопаді на 289 тис. безробітних припадало близько 81 тис. вакансій – тобто 4 особи на одне місце.

Ринок праці України формується як основний елемент економічної системи, який чутливо реагує в цілому на всі суспільні процеси (табл. 1).

*Таблиця 1*

*Кількість та рівень зайнятого населення в Україні за 2011-2018 рр*

Рік	Зайняте населення у віці 15-70 років	Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років	Працевдатного віку	Рівень зайнятості населення працевдатного віку
2011	19 180,2	58,4	17 451,5	65,5
2012	19 230,3	59,1	17 571,8	66,2
2013	19 261,4	59,6	17 728,6	66,9
2014	19 314,2	60,2	17 889,4	67,3
2015	18 073,3	56,6	17 188,1	64,5
2016	16 443,2	56,7	15 742,0	64,7
2017	16 276,9	56,3	15 626,1	64,2
2018	16 156,4	56,1	15 495,9	64,5

Аналіз кількості зайнятого населення у віці 15-70 років свідчить про підвищення їх економічної активності з 2011 р. до 2014 р., що характеризується зростанням рівня зайнятості в цей період.

Проте, як свідчать дані таблиці, в 2015 р. спостерігається значне скорочення зайнятості населення і вже в 2018 р. економічною діяльністю було

зайнято на 2903,3 тис. осіб менше ніж у 2011 р., відповідно, рівень зайнятості зменшився на 2,1%.

Аналіз тенденцій зайнятого населення працездатного віку свідчить про скорочення даної категорії на 1955,6 тис. осіб за період 2011-2018 рр. З 2011 по 2014 роки відбувалося помірне підвищення кількості зайнятого населення, проте складна політична та економічна ситуація в Україні спричинила значний спад зайнятості – більше ніж на мільйон осіб. У відсотковому значенні на сьогодні зайняте населення працездатного віку становить 56,1%, що свідчить про найнижчий рівень зайнятості за останні десять років [2].

З середини 2014 р. державні служби зайнятості в Україні зіткнулися з новими проблемами, які виникли в результаті окупації Кримського півострова та проведенням антитерористичної операції в Донецькій та Луганській областях. Зміни в економічній та політичній ситуації в країні знайшли своє відображення у сегментації ринку праці, зокрема, в зміні структури працюючих за видами економічної діяльності. За 2011-2018 рр. на 3% зросла питома вага зайнятого населення в сільськогосподарському секторі, а в секторі операцій з нерухомим майном зменшилась на 3,8%. У той же час загальна кількість зайнятого населення за цей період зменшилась на 3989 тис. осіб, що знайшло відображення у кількісному складі працюючих за всіма видами економічної діяльності [2].

Найбільша кількість зайнятого населення в останні роки спостерігається у сфері оптової та роздрібної торгівлі, сільському господарстві та промисловості, хоча у кожній з них спостерігається спад виробництва за останній рік. Найнижчі показники зайнятості спостерігаються у сфері мистецтва, спорту та відпочинку, інформації та телекомунікації, фінансової діяльності. Формування таких тенденцій на ринку праці відбувається через те, що Україна залишається сировинною і низькотехнологічною країною.

Так, для порівняння з країнами ЄС, рівень зайнятості в Україні в 2018 р. дорівнював 56,1%, що на 2,4% менше ніж у 2011 р., тоді як цей показник по країнах Євросоюзу складає 52,8%. Найбільший рівень зайнятості населення в

Євросоюзі в 2018 р. спостерігався в Швеції (60,4%), Нідерландах (60,2%), а найменший в Італії (43,7%), Хорватії (44,6%). Кількість зайнятих осіб у країнах Євросоюзу в 2018 р. сягнула понад 235 мільйонів. Це найвищий рівень, який був зафіксований будь-коли [3].

Головним індикатором стану ринку праці є рівень безробіття, який відображає ступінь відповідності між пропозицією робочої сили та попитом на неї і належить до переліку основних макроекономічних показників. Як свідчать дані Державної служби статистики України, ситуація на ринку залишається напруженою та супроводжується скороченням попиту на робочу силу. Чисельність безробітних у 2018 р. становила 1,69 млн осіб. Рівень безробіття, за методологією МОП, становив 9,5%, а серед осіб працездатного віку – 9,9% економічно активного населення. Зазначений рівень безробіття досить високий, хоча нижчий у порівнянні з показниками країн Європи. Рівень безробіття в країнах Європейського Союзу в 2018 р знизився до 8,5%, у порівнянні з 9,6% 2010 р. Це найнижчий показник безробіття з квітня 2010 року [3].

Серед країн ЄС найнижчі показники безробіття в 2018 року зафіксовані в Чехії (2,1%) і Німеччині (4,2%). Найвищий рівень безробіття спостерігався у Греції (23,6% у січні 2016 р.) та Іспанії (19,6%). У серпні 2018 р. в ЄС було на 1,9 мільйона менше безробітних, ніж у попередньому році, з яких 1,3 мільйони знаходилися в країнах єврозони [3].

Рівень безробіття значно варіює в залежності від вікової групи. Серед молоді у віці до 25 років рівень безробіття залишається більш як удвічі вищим, ніж в середньому по країні – в 2017 р. 16,9%, а в 2018 р. – 17,8%, тоді як в країнах ЄС відповідно 18,7% та 23,1% [3].

Найвищий рівень безробіття у 2011-2018 рр. спостерігається у віковій групі 15-24 роки. При цьому необхідно відмітити, що рівень безробіття у цій віковій групі стрімко зростає: від 17,2% у 2011 р. до 23,0 % у 2018 р. Необхідно зазначити, що рівень безробіття у віковій категорії 60-70 років практично відсутній.

Рівень безробіття молоді в Україні загалом вищий (23,0%), ніж у країнах



ЄС, який складав 18,7%, хоча в 2018 р. помітне зниження молодіжного безробіття [3].

Серед пріоритетних напрямів в сфері державної політики зайнятості слід виділити такі:

- ✓ розширення сфери застосування праці, зокрема шляхом стимулювання створення робочих місць з належними умовами та гідною оплатою праці, сприяння розвитку підприємництва та самостійної зайнятості населення;

- ✓ забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;

- ✓ підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили;

- ✓ створення умов для працевлаштування молоді;

- ✓ посилення мотивації до легальної зайнятості, детінізацію відносин на ринку праці;

- ✓ регулювання трудових міграцій населення.

Система заходів регулювання безробіття в Україні має включати:

- розвиток розгалуженої системи державної служби зайнятості, професійної орієнтації, системи професійної освіти, надання підприємцям субсидій та податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день;

- державну підтримку нетрадиційних сфер зайнятості, стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації та подальшого працевлаштування додаткової робочої сили, залучення приватного (як вітчизняного, так і іноземного) капіталу в райони зі стійким рівнем безробіття.

На рівень безробіття в Україні впливає низька вартість робочої сили. Так, у третьому кварталі 2019 р. середньостатистичний працівник в Чехії отримував €1309 (у 3,4 раза більше, ніж в Україні), у Польщі – €1142 (у 3 раза), а в Росії – €636 (у 1,7 раза), повідомила Експертна платформа Нацбанку. Для порівняння, середня зарплата штатного працівника в Україні за цей час склала €382. За підрахунками Міністерства економічного розвитку, реальні зарплати в Україні, з урахуванням інфляції, можуть досягти рівня Польщі лише через сім років. І це

за умови, що вони зростатимуть на 20% швидше, ніж в сусідній країні. Підвищенню рівня оплати праці в Україні повинні сприяти наступні заходи:

- розробка нової методології індексації заробітної плати, що базувалася б на розмірі фактичного (реального) прожиткового мінімуму і виступала б ефективним механізмом компенсації працюючим витрат, що виникають в результаті підвищення цін на товари та послуги;

- встановлення високих стандартів оплати праці та поновлення диференціації заробітку між працівниками різних кваліфікацій. Мінімальна заробітна плата повинна залишатися соціальною гарантією оплати некваліфікованої праці, в той час як зростання рівня оплати кваліфікованої праці має бути однією з головних цілей державної політики на ринку праці.

- розширення компенсаційного пакету роботодавця найманим працівникам, що не підлягає оподаткуванню, за рахунок всіх виплат і компенсацій, які можна віднести до інвестицій в людський капітал, а саме: оплата житла, підвищення безпеки робочого місця, витрати на культурний розвиток.

Державі, в першу чергу, необхідно проводити інноваційну політику, яка дозволяє задіяти молодь з вищою освітою і інженерів зрілого віку (і значним досвідом роботи), удосконалити нормативно-правове регулювання ринку праці, з огляду на проблеми регіонів, забезпечити систему соціальних стандартів і гарантій, стимулювати розвиток і діяльність малих і середніх підприємств за допомогою пільгового оподаткування та кредитування.

Першими кроками у державному сприянні зайнятості молоді повинні стати:

- основним заходом має бути надання роботодавцям дотацій, передбачених Законом України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю», залучення до роботи молоді з окремих груп, найменш конкурентоспроможних на ринку праці;

- розробка Міністерством освіти і науки спільно з Міністерством

соціальної політики рекомендацій для вищих навчальних і професійно-технічних закладів щодо створення спеціальних умов для здобуття освіти студентами, які офіційно працевлаштовані за майбутньою спеціальністю, у вигляді поновлення системи індивідуальних графіків навчання;

- законодавча гарантія проходження співбесіди молодого спеціаліста з роботодавцем у разі відповідності випускника навчального закладу більшості вимог до кандидата на посаду [4].

Необхідно усунення дискримінації працівників старшого віку, яке має відбуватися за такими напрямками:

- сприяння попередженню випадків дискримінації за віком у трудових відносинах через стимулювання позитивних культурних зрушень у ставленні до літніх працівників шляхом проведення масштабних державних інформаційних кампаній, спрямованих на подолання негативних стереотипних уявлень роботодавців про працівників старшого віку. Це може бути: розповсюдження через засоби масової інформації результатів досліджень і публікацій про їх значний адаптаційний потенціал, реальні можливості з підвищення продуктивності праці; проведення інформаційно-комунікативних заходів для обговорення проблем трудової адаптації осіб старшого віку; заснування спеціальних премій для тих підприємств і організацій, що створюють робочі місця для осіб похилого віку і можуть бути прикладом по сприянню зайнятості літніх осіб;

- внесення змін до законодавства, які передбачають заборону будь-яких проявів дискримінації за віком шляхом прийняття спеціального Закону «Про сприяння зайнятості літніх осіб», де, крім іншого, буде міститися: чітке визначення дискримінації за віком у трудових відносинах; вичерпний перелік професій, в яких через особливі вимоги до здоров'я працівників може встановлюватися межа граничного віку для осіб, які бажають отримати місце роботи; перелік видів робіт, на які особи літнього віку можуть бути залучені в пріоритетному порядку; норми, що встановлюють відповідальність роботодавців за прояв дискримінації за віком у трудових відносинах;

- поступову відмову від вживання термінів «працездатний вік», «вік непрацездатності» та «пенсійний вік» в наукових дослідженнях, планово-статистичній практиці і державному управлінні, шляхом їх заміни на конкретні вікові межі (15 – 60 років, 15 – 65 років, 65 років і старші) відповідно до європейських стандартів обліку і статистики;

- включення в колективні договори положень про недопущення дискримінації за віком у забезпеченні доступу до участі у навчальних проектах, програмах, спрямованих на підвищення кваліфікації, а також в інших заходах професійної підготовки і перепідготовки.

Підвищення конкурентоспроможності на ринку праці працівників старшого віку та покращання якості їх трудового потенціалу шляхом:

- сприяння залученню до «навчання протягом життя» осіб середнього, зрілого і перед пенсійного віку для набуття ними інноваційних навичок роботи та через реалізацію освітніх програм, спрямованих на широке застосування новітніх технологій працівниками на їх робочих місцях;

- адаптації міжнародного досвіду з надання пільг роботодавцям, які створюють робочі місця для працівників зрілого, перед пенсійного та пенсійного віку, а саме: часткова державна компенсація роботодавцям від 50 до 100% їх внесків на соціальне страхування в залежності від віку співробітника, який наймається на роботу; одноразові виплати або фіксовані щорічні бонуси для підприємств, які наймають на постійну роботу працівників у віці 45 – 50 років; скорочення податкових зборів з роботодавців, які наймають безробітних працівників старшого віку; часткове непряме субсидування заробітної плати працівників, які продовжують трудову діяльність після досягнення офіційної межі пенсійного віку, через повну відміну для роботодавців виплат на них у фонд соціального страхування. Для найбільшої результативності доцільно, в першу чергу, надавати запропоновані пільги роботодавцям, які наймають на роботу представників соціально не захищених категорій літніх осіб з низькими доходами, з обмеженими можливостями, безробітних впродовж тривалого часу тощо.

- надання через Державну службу зайнятості спеціальних консультаційних послуг з питань переходу в реальний сектор економіки для осіб старшого віку, зайнятих в неформальному секторі (для самозайнятих – з управління фінансами, податкової звітності, для найманих робітників – щодо можливостей офіційного працевлаштування і розрахунків пов’язаного з цим підвищення майбутніх пенсійних виплат) [6].

#### Використана література

1. Матеріали 103-й міжнародної конференції праці [Електронний ресурс] // Міжнародна організація праці – офіційний веб-сайт. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/lang--en/index.htm>.
2. Ринок праці України. – К.: Державна служба статистики України, 2017.
3. Статистичний щорічник України. – К.: Державна служба статистики України, 2018.
4. Тенденції розвитку нових професій в умовах глобалізації: наукова доповідь / [Джинчарадзе, Н.Г., Савченко Н.В., Літвінчук Л.Й.]; за заг. ред. Р.В.Войтович. – К.: ІПК ДСЗУ, 2018. – 25 с.
5. Прогноз економічного і соціального розвитку України на 2018-2020 роки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/250057723>.
6. Інноваційний розвиток промисловості як складова структурної трансформації економіки України: аналіт. доп. / О.В. Собкевич, А.І. Сухоруков, А.В. Шевченко та ін.; за ред. Я.А. Жаліла. – К.: НІСД, 2014. – 152 с. – (Сер. «Економіка», вип. 15).