

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В НОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ: ДОСВІД ЄВРОПИ ТА УКРАЇНИ

KEY ASPECTS OF LABOR MARKET DEVELOPMENT IN NEW ECONOMIC CONDITIONS: THE CASE OF EUROPE AND UKRAINE

УДК 331.5

<https://doi.org/10.32843/infrastuct48-43>

Романов А.Д.

к.е.н., доцент кафедри менеджменту
ПВНЗ «Міжнародний
економіко-гуманітарний університет
імені академіка Степана Дем'ячука»

Romanov Arthur

International University
of Economics and Humanities
named after Stepan Demianchuk

Стаття присвячена дослідженню тенденцій розвитку ринку праці у державах ЄС; вказано на необхідність врахування в Україні здобутків та прорахунків держав-членів Європейського Союзу щодо регулювання ринків праці, особливо в умовах поширення пандемії та скорочення економіки. Зроблено висновки, що рівень безробіття як основний показник розвитку ринку праці залежить від соціально-економічних, фінансових, освітніх та демографічних чинників. Залежно від показників зайнятості та доходів запропоновано нове групування ринків праці держав-членів ЄС. На основі вивчення досвіду розвитку ринку праці ЄС запропоновано напрями регулювання ринку праці України з метою ефективного використання наявного економічно активного населення та дотримання соціальних гарантій працівників, такі як: стимулювання економіки та зайнятості, забезпечення всебічної підтримки роботодавців та найманих працівників, а також активізація соціального діалогу.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, рівень безробіття, освіта, професійна підготовка, соціальний діалог.

Стаття посвящена исследованию тенденций развития рынка труда в государствах ЕС; указано на необходимость учета в Украине достижений и просчетов государств-членов Европейского Союза по регулированию рынков труда, особенно в условиях распространения пандемии и сокращения экономики. Сделаны выводы, что уровень безработицы как основной показатель развития рынка труда зависит от социально-экономических, финансовых, образовательных и демографических факторов. В зависимости от показателей занятости и доходов предложена новая группировка рынков труда стран-членов ЕС. Предложены направления регулирования рынка труда Украины с целью эффективного использования имеющегося экономически активного населения и соблюдения социальных гарантий работников, такие как: стимулирование экономики и занятости, обеспечение всесторонней поддержки работодателей и наемных работников, а также активизация социального диалога.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, уровень безработицы, образование, профессиональная подготовка, социальный диалог.

Countries derive their prosperity from infrastructure, education, and the ability of people to cooperate on the labor market. The digital revolution, globalization, demographic change, and COVID-19 are transforming labor markets. These deep and rapid transformations raise new challenges for policy makers. The purpose of the article is to study the national labor markets of the member states of the European Union (EU) and determine the strategic directions of reforming the Ukrainian labor market, taking into account the experience of these countries. For solving purpose there were used the following methods, such as the methods of structural and logical analysis, the methods of detailing and synthesis, the method of theoretical generalization. An effective labor market contributes achieve full and productive employment and decent work for all women and men, including for young people and persons with disabilities, and equal pay for work of equal value. The article analyzes labor markets of the member states of the European Union are carried out. The national labor markets of the member states of the EU are combined into three groups – highly effective, efficient and ineffective labor markets. The features of development of national labor markets of the member states of the European Union are exposed. They are youth unemployment, long-term unemployment, and different level of productivity. It is emphasized that, the key pillars in tackling the COVID-19 crisis are: stimulating the economy and employment (active fiscal policy; accommodative monetary policy; lending and financial support to specific sectors, including the health sector); supporting enterprises, jobs and incomes; extend social protection to all implement employment retention measures; provide financial/tax and other relief for enterprises); protecting workers in the workplace (strengthen occupational safety and health measures; provide health access for all); relying on social dialogue for solutions (strengthen social dialogue, collective bargaining). The strategic directions of reforming the labor market of Ukraine are developed.

Key words: labor market, employment, unemployment rate, education, vocational training, social dialogue.

Постановка проблеми. Конкуренентоспроможний ринок праці сприяє поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх, що є однією із Глобальних Цілей Сталого Розвитку [19], а визнання і дотримання міжнародних норм та принципів функціонування ринків праці забезпечує дотримання прав економічно активного населення, впливає на імідж будь-якої країни та її місце у міжнародних рейтингах. Окрім того, навчання та зайнятість впливають на життєдіяльність людей, забезпечують їм можливість робити певний внесок у розвиток суспільства, наповнюють їхнє життя сенсом; вроджені та набуті навички приводять до підвищення продуктивності та інноваційності компаній тощо. Як на національному, так і на регіональному рівнях рівність

можливостей у сфері освіти та зайнятості сприяють економічному розвитку та соціально-політичній стабільності.

Проте ринки праці як сегменти світової та української економіки найбільше постраждали від пандемії коронавірусу COVID-19. Загальне уповільнення економічної активності призвело до різкого падіння попиту на робочу силу в багатьох галузях економіки та до гострого дефіциту робочої сили в інших секторах. У всіх країнах політична відповідь передбачає пом'якшення наслідків із залученням різних механізмів та інструментів (фінансова підтримка безробітних, перерозподіл працівників між різними секторами економіки, надання робочих позик, субсидування перекваліфікації тощо).

Тому дослідження сучасних національних ринків праці в державах-членах Європейського Союзу

дасть змогу виявити тенденції розвитку ринків праці до та під час кризи та їх регулювання у процесі подолання наслідків пандемії, а також досягнення Глобальних Цілей Сталого Розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми функціонування та напрями трансформації національних та світового ринків праці знаходяться у сфері не лише суто економічних, а й соціально-політичних інтересів широкого загалу.

Особливої уваги заслуговують праці Т. Василюєвої, О. Грішнєвої, М. Лалакулич, Е. Лібанової, М. Олієвської, Л. Семів, в яких проведено глибокі дослідження та розроблено пропозиції щодо ефективного використання економічно активного населення України.

Виклики та можливості розвитку ринку праці в умовах пандемії коронавірусу вивчають експерти міжнародних організацій та провідні українські та зарубіжні науковці. Зокрема, у дослідженні «The challenges for labour market policy during the Covid-19 pandemic» Моніка Коста Діас та інші звертають увагу на те, що урядам вкрай важливо зберегти існуючі відносини між роботодавцями та працівниками, не допустити скорочення працівників; натомість активно фінансувати та субсидувати навчання та перепідготовку.

За оцінками українських експертів, національний ринок праці зазнав негативного впливу пандемії COVID-19 одразу за кількома напрямками. По-перше, на розвиток ситуації на українському ринку праці впливають зміни в тому сегменті національної економіки, функціонування якого зорієнтовано на внутрішній ринок України. По-друге, у тому сегменті національної економіки, функціонування якого зорієнтовано на зовнішній (світовий) ринок. По-третє, на розвиток ситуації на українському ринку праці впливають зміни в стані, що склався нині з безпосередньою міграцією робочої сили з України закордон. Адже Україна є доволі великим нетто-експортером робочої сили та послуг праці на світовому ринку [2].

Незважаючи на наявність ґрунтовних наукових досліджень щодо пошуку ефективних механізмів реформування ринку праці України, недостатньо дослідженими є питання підготовки фахівців відповідно до потреб ринку праці, встановлення взаємозв'язку між компетенціями працівників та рівнем оплати праці, запобігання трудовій міграції, подолання наслідків кризи COVID-19.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження національних ринків праці держав-членів Європейського Союзу (ЄС) та визначення стратегічних напрямів реформування ринку праці України з урахуванням досвіду цих країн та в умовах нових викликів.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Окрім цифрової стратегії, яка має розширити можливості людей використовувати технології нового

покоління, зеленого курсу Європи та пропаганди європейського способу життя, у Європейському Союзі переймаються питаннями створення більш привабливого інвестиційного середовища та зростання задля створення якісних робочих місць, особливо для молоді та малого бізнесу [17].

Так, у державах-членах Європейської Союзу розроблені та діють низка документів щодо регулювання ринків праці. Зокрема, Угода про Європейський Союз (відповідно до якої єдиний ринок праці ґрунтується на соціальній ринковій економіці, спрямованій на досягнення повної зайнятості й соціального прогресу); Лісабонською угодою визнається юридичне значення Хартії Європейського союзу з прав людини; у межах стратегії росту Євро-2020 діє Європейська стратегія зайнятості (European employment strategy, 1997), метою якої є створення нових робочих місць, відповідно до якої держави взяли на себе зобов'язання щодо встановлення низки спільних цілей та завдань для впровадження політики зайнятості. Вищезазначеними та іншими документами визначено принципи розвитку ринків праці (таблиця 1).

Таким чином, в основі Європейської соціальної моделі – сукупність принципів соціальної політики, ринку праці, соціального діалогу та трудового кодексу. Але велика кількість повноважень у цих сферах, як і раніше, перебувають на рівні держав-членів; часто ведеться абстрактна дискусія про те, чи існує одна Європейська соціальна модель або, можливо, це сукупність 27–28 соціальних моделей [4]. Незважаючи на особливості, у кожній країні Державні служби зайнятості (PES) забезпечують об'єднання тих, хто шукає роботу з роботодавцями; всі PES допомагають узгодити попит та пропозицію на ринку праці за допомогою інформаційних послуг та активної підтримки на місцевому, національному та європейському рівнях.

Проте, як і інші економічні та політичні інститути, ринки праці є вкрай чутливими до глобалізаційних процесів, економічного та соціального розвитку країни (регіону, світу в цілому), а також залежать від низки фінансових, інтеграційних, освітніх та демографічних чинників.

Як наслідок, у всіх країнах, незалежно від рівня розвитку та географічного положення, основними проблемами ринків праці є дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили, невідповідність між реальними потребами ринку праці та ринком освітніх послуг, демографічні, економічні та політичні кризи [16], що призводять до зменшення еластичності попиту на робочу силу та часткової втрати здатності до державного регулювання ринків праці.

Країни, котрі мають високоефективні та ефективні ринки праці, використовують профілактичні та підтримувальні інструменти впливу на зайнятість та безробіття, зокрема:

Принципи розвитку ринків праці держав-членів ЄС

Принцип	Сутність
Стимулювання попиту на роботу	Сприяння створенню якісних робочих місць; усунення бар'єрів для компаній щодо найму працівників, сприяти розвитку підприємництва та підтримка малого бізнесу; стимулювання розвитку соціальної економіки та активного запровадження інновацій.
Підвищення пропозиції робочої сили, навичок та кваліфікаційного рівня	Інвестування коштів в освіту та професійну підготовку; поліпшення умов набуття навичок та компетенцій робочої сили; розширення можливостей адаптації працівників; прогнозування змін на ринку праці; сприяння дотриманню балансу між роботою та сімейним життям шляхом забезпечення доступу до якісних і недорогих послуг дошкільної освіти, догляду за дітьми; використання Європейського соціального фонду
Поліпшення функціонування ринків праці	Зменшення сегментації на ринку праці; проведення профілактичної боротьби проти неформальної зайнятості; забезпечення якості робочих місць; заохочення мобільності працівників з метою якнайповнішого використання потенціалу ринку праці
Зниження бідності та поліпшення рівних можливостей	Вдосконалення системи соціального захисту з метою забезпечення ефективного та адекватного захисту особи на всіх етапах її життя, сприяючи соціальній інтеграції, поліпшенню рівності можливостей для жінок і чоловіків, їх активній участі на ринку праці і в суспільстві.

Джерело: складено автором за даними [11; 12]

1. Здійснюють активну державну політику в питаннях зайнятості з метою попередження безробіття шляхом, по-перше, проведення обмеженої фіскальної політики (підтримка найменш прибуткових підприємств і стримування прибутку високодохідних фірм для зниження інфляційної конкуренції між фірмами і підвищення заробітної плати); по-друге, проведення «політики солідарності» в заробітній платі (рівна оплата за рівну працю незалежно від фінансового стану тих чи інших фірм); по-третє, активної підтримки неконкурентних працівників; по-четверте, підтримки зайнятості в секторах економіки, які мають низькі результати діяльності, але забезпечують вирішення соціальних завдань (Швеція).

2. Використовують активні заходи реформування галузі освіти і професійного навчання для досягнення ефективності ринку праці; заохочують інвестиції в інтелектуальний капітал (Бельгія).

3. Розробляють спеціальні механізми, які передбачають високий рівень гарантій, що людина зможе знайти собі роботу, але водночас відносно невеликий захист від необґрунтованого звільнення (Данія).

4. Постійно переглядають інструменти трудового права (наприклад, реформування страхування на випадок безробіття), стимулюють роботодавців підтримувати довгострокові соціально-трудова відносини з найманими працівниками; підтримують тісний зв'язок між сферою освіти та ринком праці шляхом реформування професійного навчання і підготовки, приділяючи особливу увагу малокваліфікованим професіям (Франція).

5. Стимулюють збільшення кількості самозайнятих для вирішення проблем соціального захисту (Нідерланди).

6. Вдосконалюють пенсійні системи; усувають перешкоди для постійної зайнятості та праці за рахунок поліпшення релевантності загальної і професійної освіти (Польща).

7. Підтримують діалог із соціальними партнерами щодо розміру мінімальної заробітної плати; координують співпрацю між службами зайнятості та соціальних послуг для вирішення проблем довготривалого безробіття; заохочують компанії укласти постійні контракти із співробітниками (Португалія).

Як наслідок, в ЄС було практично було досягнуто цілі ЄС-2020 щодо зайнятості на рівні 75,0%. Зайнятість зростала високими темпами на добре оплачуваних роботах, тоді як зростання зайнятості на середньо оплачуваних роботах було меншим. У державах-членах ЄС активно розвивалися нестандартні форми зайнятості [9]. При цьому гендерний розрив у зайнятості значно зменшився і спостерігалось помітне зростання зайнятості як серед жіночого, так і серед старшого населення [8].

Середній рівень безробіття не перевищував 6,0%; найменший рівень спостерігався у таких державах, як Чехія (1,8%), Угорщина (3,0%), Нідерланди (3,2%); найвищий – у Греції (19,7%), Північній Македонії (16,6%), Іспанії (14,5%) [13].

Одночасно з вищезазначеними позитивними процесами та діями урядів держав, європейський ринок праці характеризується певними проблемами, серед яких можна виокремити такі:

– в умовах динамічної зміни потреб ринків праці та зростаючої цифрової економіки змінюються вимоги до підготовки та компетенцій найманих працівників, що зумовлює необхідність постійно вдосконалювати існуючі та розробляти нові підходи до державного регулювання ринків праці;

– довгострокове безробіття (понад 12 місяців) є однією з причин постійної бідності, негативно впливає на економічне зростання та розвиток державних фінансів [11];

– обсяги трудової еміграції вимагають покращення її регулювання. Дії держав у міграційній сфері мають бути спрямовані на: створення умов

для скорочення виїзду на заробітки кваліфікованих робітників, молоді; заохочення повернення мігрантів додому; а також забезпечення захисту прав громадян, які працюють за кордоном [5, с. 376].

Позитивна динаміка зайнятості європейців та системне узагальнення екзо- та ендогенних факторів розвитку ринків праці у державах-членах ЄС можуть бути підставами для об'єднання ринків праці цих держав у три групи і виявлення високоефективних, ефективних та неефективних ринків праці (таблиця 2).

Як бачимо, незважаючи на єдину Європейську соціальну модель, одні держави-члени ЄС мають ліберальні, соціально орієнтовані та гнучкі ринки праці; інші держави (як правило, нові члени ЄС) – відкриті ринки з високою плинністю кадрів та відносно невисоким рівнем оплати праці; третя група держав-членів ЄС мають фрагментарні, чутливі до економічних коливань ринки праці.

Суттєві розбіжності між показниками національних ринків праці держав-членів ЄС призвели до того, що окремі країни не повністю використовують людський капітал [7], постійно зазнають впливу технологічного прогресу, потерпають від старіння населення, залучають дешеву робочу силу на зовнішніх ринках праці.

Політика зайнятості у державах-членах ЄС спрямована на вдосконалення професійної освіти та навчання відповідно до потреб економіки; створення нової культури навчання впродовж життя; реформування ринку праці для стимулювання зайнятості та продуктивності праці; сприяння гнучкості ринку праці шляхом надійного регулювання, посилення зв'язків між зарплатою та продуктивністю праці, а також розроблення і впровадження інклюзивного соціального захисту, що спонукає до праці (справедлива система оподаткування та пільг, виплати по безробіттю тощо) [17].



Рис. 1. Ключові аспекти подолання кризи COVID-19 на основі міжнародних стандартів праці

Джерело: [10]

Проте таких заходів було недостатньо для протидії економічній кризі 2020 року, європейський ринок праці став менш стабільним та більш ослабленим. Через обмеження та економічне уповільнення частина населення втратила роботу, інші працювали менше, ніж очікували [15].

За даними Eurostat, впродовж двох кварталів 2020 року частка зайнятих людей у віці 15–74 років зменшилася з 58,3% до 56,9%; 6,1 млн (48,9%) залишились безробітними; рекордно висока кількість (4,4 млн осіб, або 35,6%) стали економічно неактивними; рекордно низька кількість безробітних (лише 1,9 млн осіб, або 15,4% усіх безробітних) знайшли роботу [13].

Загалом зусилля, спрямовані на уповільнення поширення вірусу, мали безпрецедентний вплив на європейський ринок праці, і вимагають своєчасної та масштабної підтримки як роботодавців, так і працівників у всьому світі. У Міжнародній

Таблиця 2

Ринки праці держав-членів ЄС

Ринки праці	Країни	Частка робочої сили	Середній рівень безробіття	Середній щомісячний дохід	Рівень ВВП на душу населення
Високоефективні ринки праці	Нідерланди, Швеція, Данія, Австрія, Німеччина, Бельгія, Велика Британія, Франція	57–60%	7,8%	2500–5500 дол. США	Понад 27 тис. дол. США
Ефективні ринки праці	Латвія, Польща, Угорщина	52–56%	11,0%	1500–2500 дол. США	Понад 22 тис. дол. США
Неефективні ринки праці	Греція, Італія, Іспанія, Хорватія	≤52%	≥11%	300–1200 дол. США	Менше 22 тис. дол. США

Джерело: складено автором на основі [7; 13].

організації праці [10] зазначають, що для подолання кризи COVID-19 необхідно (рис. 1):

По-перше, забезпечити стимулювання економіки та зайнятості за рахунок удосконалення фіскальної та монетарної політик, кредитування та фінансової підтримки конкретних секторів, включаючи сектор охорони здоров'я.

По-друге, всебічно підтримувати бізнес щодо збереження робочих місць, розширення соціального захисту для усіх працівників, впровадження заходів задля збереження зайнятості, а також запровадити податкові та інші пільги для бізнесу.

По-третє, посилити заходи з охорони праці, запровадити гнучкі форми зайнятості, забезпечити оплачувані відпустки та медичні огляди для працівників.

По-четверте, використовувати соціальний діалог для пошуку рішень, посилити спроможність та стійкість організацій роботодавців та робітників, активізувати інститути та процеси соціального діалогу, колективних переговорів та трудових відносин.

Щодо України, то національному ринку праці притаманні як позитивні зміни, так і ознаки нерозвиненості, про що свідчить огляд ринку праці у 2019–2020 рр. Зокрема, у 2019 році:

1. Ринку праці була притаманна висока конкуренція з іноземними роботодавцями за кваліфіковану робочу силу та продовження зростання кількості вакансій (зокрема, за видами економічної діяльності більшість вакансій налічувалося на підприємствах постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (25,4%), у сфері мистецтва, спорту, розваги та відпочинку (16,7%), у сфері державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування (16,0%), у сфері освіти (15,8%), у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (7,5%)).

2. Спостерігалось зростання пропозиції робочої сили в умовах подальшого підвищення страхового стажу, необхідного для виходу на пенсію, а також мало місце масове вивільнення працівників, насамперед у державному управлінні.

3. Незважаючи на високу економічну активність, в Україні, порівняно з більшістю держав-членів ЄС, низький рівень зайнятості населення.

4. На фоні уповільнення економічного зростання заробітна плата зростала. Так, за даними Державної служби статистики України, темпи росту реальної заробітної плати суттєво випереджали темпи росту економіки загалом, що свідчить про диспропорції в попиті та пропозиції робочої сили на ринку, високу конкуренцію за робочу силу на ринку, який є досить відкритим. Темпи зростання реальної заробітної плати продовжили суттєво перевищувати темпи зростання продуктивності праці. Відповідно, зростає частка оплати праці у вартості виробленої продукції. Найвагомішими

факторами, які вплинули на зростання заробітної плати, були конкуренція за кваліфіковану робочу силу із закордонними працедавцями, продовження позитивної динаміки розвитку економіки, а також підвищення мінімальної заробітної плати. Заробітна плата в Україні зростає високими темпами, що сприяє поступовому скороченню розриву між рівнем заробітних плат в Україні і європейських країнах. Проте рівень заробітної плати в Україні залишається суттєво нижчим.

5. Незважаючи на позитивні результати діяльності з надання профорієнтаційних послуг, актуальними були і залишаються проблеми з працевлаштування молоді.

6. Тривають тенденції в напрямі зменшення рівня неформальної зайнятості населення. За результатами 2019 року найбільша частка неформально зайнятого населення спостерігалась у будівництві та сільському господарстві. Крім того, значна частина неформально зайнятих задіяна в оптовій та роздрібній торгівлі.

7. У регіональному розрізі за підсумком 2019 р. зменшення рівня безробіття населення у віці 15–70 років зафіксовано у всіх регіонах. Водночас рівень безробіття в Україні залишається високим порівняно з іншими європейськими країнами. За підсумками 2019 року найбільша частка зареєстрованих безробітних, які раніше працювали у сільському господарстві, промисловості, а також оптовій та роздрібній торгівлі. У розрізі професійних груп зберігається невідповідність навичок реальним запитам з боку роботодавців, особливо серед низько кваліфікованих працівників, що стримує швидкість їх працевлаштування.

Проте в умовах загальносвітового поширення захворюваності на коронавірус ситуація на ринку праці у 2020 році погіршилася. Безробіття зростає як внаслідок вивільнення робочої сили в середині країни через зниження економічної активності в Україні в умовах обмеження діяльності низки сфер економіки на період карантину, так і через повернення частини заробітчан. Загальне погіршення економічної ситуації в Україні у 2020 році також обмежуватиме можливості роботодавців підвищувати заробітну плату. Разом із тим після стихання хвилі розповсюдження коронавірусу у світі у другій половині року трудові мігранти повертатимуться до міст роботи за межами України повільно, як внаслідок збереження ризиків зараження, так і через збереження економічних труднощів у світі.

За даними Державної служби статистики України, кількість зайнятого населення у віці 15–70 років у I півріччі 2020 року становила 16,1 млн осіб, що на 430 тис осіб менше у порівнянні з I півріччям 2019 року. Відповідно, рівень зайнятості населення у віці 15–70 років скоротився з 57,9% до 56,7% у всіх регіонах України та серед громадян усіх вікових груп, за винятком осіб віком

50–59 років, серед яких цей показник зріс з 67,0% до 68,6%, у міських поселеннях та у сільській місцевості, серед жінок та чоловіків. За даними Державної служби статистики України, найвищий рівень зайнятості у м. Києві (62,1%), Харківській (60,8%), Дніпропетровській (58,4%) та Київській (58,2%) областях, найнижчий – у Донецькій (48,9%) та Волинській (49,2%) областях. Низький рівень зайнятості молоді (26%) зумовлений тим, що значна кількість осіб у цьому віці навчається та не входить до складу робочої сили.

В Україні скоротилася кількість громадян у віці 15–70 років, зайнятих у неформальному секторі економіки. У I півріччі 2020 року цей показник становив 3,3 млн осіб, або 20,5% усіх зайнятих громадян, що на 167 тис. осіб менше порівняно з відповідним періодом 2019 року. Як правило, неформальна зайнятість має місце у сільському, лісовому та рибному господарствах (44%), у будівництві (17%), а також в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (16%).

Кількість безробітного населення у I півріччі 2020 року була 1,6 млн осіб. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у віці 15–70 років у I півріччі 2020 року становив 9,2% робочої сили (довідково: 8,5% робочої сили у I півріччі 2019 року). У розрізі регіонів найнижчий рівень безробіття спостерігався у Харківській (5,8%), Київській (6,6%), Одеській (6,9%) областях та місті Києві (6,6%), а найвищий – у Кіровоградській (12,3%), Волинській (12,3%), Донецькій (14,5%) та Луганській (15,2%) областях. Щодо вікових груп, то зростання рівня безробіття відбулося серед громадян усіх вікових груп, за винятком осіб віком від 25 до 29 років, де рівень безробіття скоротився з 8,8% до 8,7%. Найнижчий рівень безробіття спостерігався серед осіб у віці 30–34 роки (7,9%), водночас серед молоді до 25 років цей показник становив 18,3% робочої сили відповідного віку.

Окрім того, зростання обсягів та рівня безробіття відбулося як у міських поселеннях, у сільській місцевості, так і серед жінок та чоловіків. У міських поселеннях кількість безробітного населення у віці 15–70 років зросла на 57 тис. осіб (до 1068 тис. осіб), а рівень безробіття зріс із 8,1% до 8,8%. У сільській місцевості – кількість безробітного населення зросла на 44 тис. осіб (до 563 тис. осіб), рівень безробіття зріс з 9,2% до 10,2% робочої сили. Серед жінок кількість безробітних зросла на 90 тис. осіб (до 760 тис. осіб), а рівень безробіття зріс із 7,8% до 9,0% робочої сили, серед чоловіків кількість безробітних зросла на 12 тис. осіб (до 870 тис. осіб), а рівень безробіття зріс з 9,1% до 9,4% [1]. Кількість безробітних, що перебували на обліку у Державній службі зайнятості, станом на 1 жовтня 2020 року зросла на 21% порівняно із аналогічним періодом минулого року – до 443 тис. осіб.

Враховуючи те, що негативними наслідками безробіття є втрата доходу для фізичних осіб, підвищеного тиску щодо державних витрат на соціальні виплати, зменшення податкових надходжень, соціальна напруга в суспільстві тощо, задля його розвитку та ефективного використання наявного економічно активного населення, а також забезпечення високого рівня державних гарантій робочій силі, в Україні необхідно виконати певну низку дій:

1. Забезпечити узгодження потреб ринку праці та освітньої діяльності закладів професійно-технічної та вищої освіти з метою підготовки фахівців відповідно до потреб бізнесу [3].

2. Оновити зміст та підвищити якість професійно-технічної освіти задля впровадження в освітній процес стандартів, заснованих на компетентнісному підході, та забезпечення мобільності фахівців на ринку праці.

3. Розробити нову методику розрахунку вартості послуг за кожним рівнем освіти та за кожною спеціальністю з метою забезпечення високого рівня наданих освітніх послуг та створення умов для підвищення якості освіти у сільській місцевості.

4. Мотивувати домогосподарства до навчання впродовж життя; науковці аналітично підтвердили, що фінансування системи освіти впродовж життя має прямий вплив на економічний розвиток країни, зменшення нерівності розподілу доходів населення, збільшення зайнятості та скорочення безробіття, підвищення рівнів глобалізації та конкурентоспроможності країни та сприяння сплаті податків населенням [3].

5. Забезпечити взаємозв'язок між заробітною платою працівників та рівнем розвитку їхнього людського капіталу; передбачити залежність розміру гарантованої заробітної плати від компетенцій працівників та складності виконуваних робіт [3].

6. Посилити ефективність політики у сфері захисту вимог працівників щодо погашення заборгованості із заробітної плати шляхом приведення трудового законодавства у відповідність з трудовим правом ЄС та захисту вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця.

7. Для зменшення масштабів сезонного та прихованого безробіття доцільно через державні служби зайнятості надавати індивідуальні послуги, стимулювати попит на ринку праці, впроваджувати системи вимірювання її продуктивності; сприяти застосуванню ефективних заходів зайнятості у боротьбі з дискримінацією, покращенню інвестицій у людський капітал.

8. Система соціального захисту повинна сприяти інвестиціям у людський капітал, зменшувати масштаби бідності й соціальної ізоляції за рахунок адресності та індивідуального підходу.

9. Одним із пріоритетів має бути те, щоб кожен працівник мав доступ до навчання протягом усього

життя, з додатковими надбавками, призначеними для соціально вразливих працівників [14].

Висновки з проведеного дослідження. Країни постійно конкурують не лише за ринки збуту та природні ресурси, але й за демографічні ресурси, які є основними постачальниками робочої сили на ринках праці. У Європейському союзі єдиний ринок праці ґрунтується на соціальній ринковій економіці, спрямованій на досягнення повної зайнятості, соціального прогресу та справедливості та недопущення соціальної ізоляції і дискримінації. Проте, як показали дослідження, у Європейському Союзі є: 1) держави, національні ринки праці яких дуже чутливі до економічних коливань; як наслідок, вони не в змозі протистояти ризикам і побороти соціальні потрясіння; 2) держави, котрі мають високий рівень розвитку національних ринків праці, ефективно використовують людський капітал; у результаті чого вони займають провідні позиції у світових рейтингах, досягли високого рівня життя населення. Саме досвід таких країн є цінним для України, оскільки на ринку праці постійно відбуваються суттєві зміни у структурі зайнятості; перерозподіл у працевлаштуванні українців між різними галузями; попит і пропозиція робочої сили суттєво залежать від самозайнятості та неформальної зайнятості економічно активного населення; мають місце нераціональні підходи до матеріальної та нематеріальної мотивації працівників; розвиток ринку праці в Україні дуже чутливий як до внутрішніх соціально-економічних чинників, так і до попиту та пропозиції на зовнішніх ринках праці (переважно європейських країн); як правило, інтеграція національного ринку праці та ринків європейських країн проявляється у вигляді міграції робочої сили за межі України, де українські мігранти успішно конкурують із місцевим населенням завдяки пропозиції своєї робочої сили у найменш оплачуваних видах економічної діяльності. Невирішені питання щодо забезпечення ефективною зайнятістю під впливом пандемії вимагають стимулювання економіки та зайнятості, забезпечення всебічної підтримки роботодавців та найманих працівників, а також активізації соціального діалогу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Державна служба статистики України. Цілі сталого розвитку. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 12.10.2020).
2. Кулицький С. Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка перспектив розвитку. *Україна: події, факти, коментарі*. 2020. № 12. 43–57.
3. Олієвська М. Фінансування людського капіталу в регіонах України: монографія. Рівне: НУВГП, 2017. 286 с.
4. Правила ринку праці в Європейському Союзі й Україні. Загальні риси та відмінності. Приведення трудового законодавства у відповідність до зако-

нодавства ЄС. URL: http://eu-ua-csp.org.ua/media/uploads/3d_CSP_EESC_Labour_report_ukr.PDF (дата звернення: 12.10.2020).

5. Семів Л., Лалакулич М. Функціонування праце-ресурсної та міграційної систем України в світлі сучасних ризиків розвитку. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2017. № 22. С. 371–377.

6. AdaletMcGowan M., et al. Addressing labour market challenges in Belgium. *OECD Economics Department Working Papers*, 2020. No. 1602. OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/8a542d68-en>.

7. Human capital Index 2018. URL: https://photius.com/rankings/human_capital_index_country_rankings_2018.html (дата звернення: 12.10.2020).

8. Employment rates and Europe 2020 national targets. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets (дата звернення: 12.10.2020).

9. Eurofound (2020) Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

10. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf (дата звернення: 12.10.2020).

11. European Commission. URL: <http://ec.europa.eu> (дата звернення: 12.10.2020).

12. European employment strategy. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en> (дата звернення: 12.10.2020).

13. Eurostat. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat> (дата звернення: 12.10.2020).

14. Monica Costa Dias, Robert Joyce, Fabien Postel-Vinay, Xiaowei Xu. The challenges for labour market policy during the Covid-19 pandemic. URL: <https://www.ifs.org.uk/publications/14767> (дата звернення: 12.10.2020).

15. Labour market slack – unmet need for employment – quarterly statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_-_unmet_need_for_employment_-_quarterly_statistics (дата звернення: 12.10.2020).

16. Skills supply and demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014., p. 39

17. Strategy. The European Commission's priorities. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy_en (дата звернення: 12.10.2020).

18. The Organisation for Economic Co-operation and Development. URL: <http://www.oecd.org> (дата звернення: 12.10.2020).

19. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=E (дата звернення: 12.10.2020).

REFERENCES

1. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2020). Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed 12 October 2020).
2. Kulycykij S. (2020). Ukrainskyj rynek praci pid vplyvom pandemiji COVID-19: stan ta ocinka perspe-

ktiv rozvytku [Ukrainian labor market under the influence of the COVID-19 pandemic: status and assessment of development prospects]. *Ukraina: podiji, fakty, komentari*, no. 12, pp. 43–57.

3. Oliyevska M.G. (2017) Finansuvannya lyud-skogo kapitalu v regionax Ukrayiny [Financing of human capital in the regions of Ukraine]. NUVGP, Rivne, Ukraine.

4. Pravyla rynku praci v Jevropejskomu Sojuzi j Ukraini. Zaghajni rysy ta vidminnosti. Pryvedennja trudovogho zakonodavstva u vidpovidnistj do zakonodavstva ES. Available at: http://eu-ua-csp.org.ua/media/uploads/3d_CSP_EESC_Labour_report_ukr.PDF (accessed 12 October 2020).

5. Semiv L., Lalakulych M. (2017) Funktsionuvannya pratse resursnoi ta mihratsiinoi system Ukrainy v svitli suchasnykh ryzykiv rozvytku [Functioning of labor resource and migration systems of Ukraine in light of current development risks]. *Finansovo-kredytna diialnist: problemy teorii ta praktyky*, vol. 22, pp. 371–377.

6. Adalet McGowan M., et al. (2020) Addressing labour market challenges in Belgium. *OECD Economics Department Working Papers*, no. 1602. OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/8a542d68-en>

7. Human capital Index 2018. Available at: https://photius.com/rankings/human_capital_index_country_rankings_2018.html (accessed 12 October 2020).

8. Employment rates and Europe 2020 national targets. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_rates_and_Europe_2020_targets (accessed 12 October 2020).

9. Eurofound (2020) Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation. Challenges and prospects in the EU series. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

10. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf (accessed 12 October 2020).

11. European Commission. Available at: <http://ec.europa.eu> (accessed 12 October 2020).

12. European employment strategy. Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en> (accessed 12 October 2020).

13. Eurostat. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat> (accessed 12 October 2020).

14. Monica Costa Dias, Robert Joyce, Fabien Postel-Vinay and Xiaowei Xu The challenges for labour market policy during the Covid-19 pandemic. Available at: <https://www.ifs.org.uk/publications/14767> (accessed 12 October 2020).

15. Labour market slack – unmet need for employment – quarterly statistics. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_marke_quarterly_statistics (accessed 12 October 2020).

16. Skills supply and demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014, p. 39.

17. Strategy. The European Commission's priorities. Available at: https://ec.europa.eu/info/strategy_en (accessed 12 October 2020).

18. The Organisation for Economic Co-operation and Development. Available at: <http://www.oecd.org> (accessed 12 October 2020).

19. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Available at: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=E (accessed 12 October 2020).