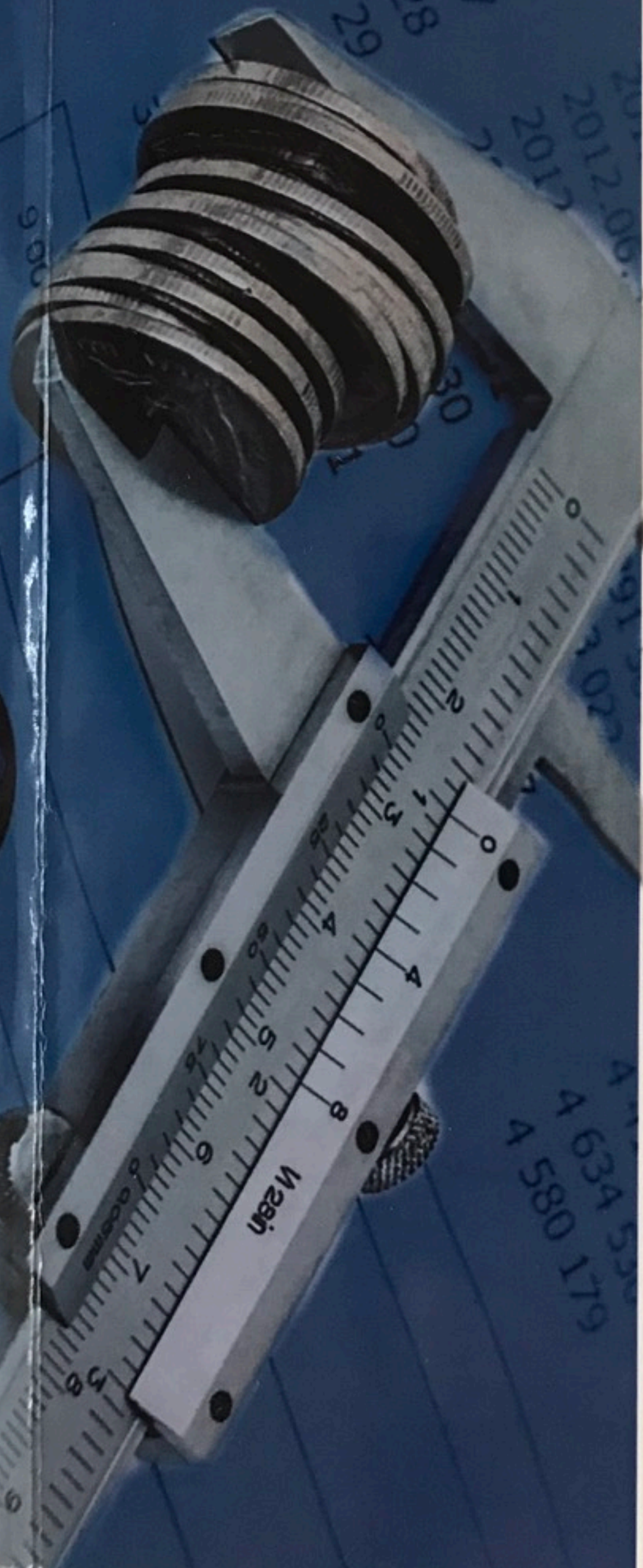


**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ  
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ  
ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**



**РИНОК ПРАЦІ  
І ЗАЙНЯТІСТЬ  
В УКРАЇНІ:**

**РЕАЛІЇ  
ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ  
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

**РИНОК ПРАЦІ І ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ:  
РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**Київ 2018**

Автори: д.е.н. С.М. Кожем'якіна (наук. кер., вступ, висновки, пп.2.1, 2.3); д.е.н. С.П. Калініна (наук. кер., п.3.2); д.е.н. Л.А. Лутай (п.1.3); д.е.н. А.В. Черкасов (п.3.4); д.е.н. Ю.М. Маршавін (пп.5.4, 5.9); д.е.н. М.М. Руженський (п.3.3); д.е.н. В.І. Надрага (п.5.5); д.е.н. О.М. Могильний (п.1.5); д.е.н. А.М. Сундук (п.5.3); д.е.н. Г.Т. Куліков (п.2.4); д.е.н. В.В. Баліцька (п.5.2); д.мед. наук Г.А. Пріб (п.4.7); д.психол. наук В.Р. Дорожкін (п.4.8); д. з держ. упр. Н.Г. Діденко (п.5.8); д. психол. н. К.Л. Мілютіна (п.4.2); д. з держ. упр. П.В.Ворона (п.5.7); к. з держ. упр. Г.І. Мар'яненко (5.10); к.е.н. Б.М. Щукін (п.1.1); к.е.н. І.А. Колесник (п.3.4); к.е.н. А.Ю. Пекін (п.2.2); к.е.н. О.Є. Баришнікова (п.1.2.); проф. В.І. Костриця (п.1.4); к.з держ. упр. О.В. Боков (п.5.7); к.е.н. О.М. Ковбаско (п.5.6); к. психол. наук Л.І. Матвієнко (п. 4.1); к.психол.наук Л.Є.Бегеза (п.4.3); к.психол. наук Я.Ц. Зелінська (п.4.4); к. психол. наук О.М. Длугош. (п.4.5); к.е.н. Н.П. Загородня (п.5.1.); к.е.н. Д.Г. Кучеренко (п.5.1); к. філол. наук М.М. Малиш (п.4.6); к. психол. наук В.В. Колесникова (п.4.9); к.е.н. С.А. Тюленев (п.1.3); к.е.н. Нартюк (п.2.5); Т.В. Бурлай (п.1.4); С.Г. Кривуша (п.2.1); С.А.Мазуров (п.2.3); К.А.Тахтарова (п.3.2); В.К. Тарасов (п.3.1); А.М. Дерун (п.5.2); М.В. Ільїна (п.5.3); Ю.Б. Шпильова (п.5.3).

Рецензенти:

**Колот А.М.**, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», д.е.н., професор

**Сталінська О.В.**, Одеський національний економічний університет, д.е.н., професор

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (протокол від 30.01.2018 р.№ 1).

Р 51 Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи : колективна монографія / За наук. ред. С. Кожем'якіної, С. Калініної. - К.: ІПК ДСЗУ, 2018. - 424 с.

Колективна монографія видається в рамках виконання загальноінститутської теми  
ISBN 978-617-649- 045-6

Розповсюджувати та тиражувати без офіційного дозволу ІПК ДСЗУ забороняється.

У монографії досліджуються особливості теоретичного і практичного регулювання ринку праці України в умовах макроекономічної нестабільності. Автори розкривають проблеми структурної перебудови ринку праці. Розглядаються основні аспекти включення України до міжнародного ринку праці в умовах глобалізації. Досліджуються соціально-психологічні детермінанти трансформаційних змін на ринку праці. Показано вплив організаційного структурування підприємництва на зайнятість населення та потенціал екологічного підприємництва у формуванні нових робочих місць. Розкривається інституційна складова трансформаційних перетворень ринку праці України.

Для науковців, освітян, профспілкових активістів, фахівців органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування, а також аспірантів, студентів і слухачів, що вивчають економічні, соціологічні та психологічні аспекти ринку праці та зайнятості.

ISBN 978-617-649- 045-6

УДК 331.5

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>5</b>
<b>I. РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ МАКРОЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ.....</b>	<b>8</b>
1.1. Врахування трудового потенціалу при прогнозуванні темпів економічного розвитку.....	8
1.2. Тенденції та особливості розвитку ринку праці України .....	21
1.3. Стратегічні пріоритети механізму регулювання ринку праці в умовах кризи.....	33
1.4. Європейський вимір неформальної зайнятості та орієнтири державної політики для України .....	44
1.5. Гідна заробітна плата як фактор соціально-економічної стабілізації.....	80
<b>II. ПРОБЛЕМИ СТРУКТУРНОЇ ПЕРЕБУДОВИ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ.....</b>	<b>92</b>
2.1. Зростання продуктивності праці в системі структурних змін на ринку праці .....	92
2.2. Причини, наслідки та шляхи подолання тінізації ринку праці в Україні .....	99
2.3. Державна підтримка процесу створення високопродуктивних робочих місць в промисловості .....	127
2.4. Детінізація заробітної плати як фактор соціально-економічного розвитку.....	138
2.5. Вікова дискримінація як дестабілізуючий чинник функціонування ринку праці .....	158
<b>III. ВКЛЮЧЕННЯ УКРАЇНИ ДО МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....</b>	<b>172</b>
3.1. Вплив глобалізаційних процесів на розвиток економіки.....	172
3.2. Удосконалення інституційного регулювання включення України до системи міжнародних трудових комунікацій в умовах глобалізації... ..	178
3.3. Місце України в глобальному ринку праці та напрями унормування зовнішньої та внутрішньої міграції.....	188
3.4. Національна міграційна політика в умовах глобалізації ринку праці.....	200
<b>IV. ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ДО ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ.....</b>	<b>214</b>
4.1. Особливості мотивації безробітних із числа внутрішньо переміщених осіб до активного пошуку роботи.....	214
4.2. Психологічна допомога внутрішньо переміщеним особам у	221

започаткуванні власної справи.....	
4.3.Статус безробітного і його вплив на сенс життя вимушено переміщеної особи.....	226
4.4 Психологічна готовність до саморозвитку як умова ефективної адаптації безробітної молоді до вимог ринку праці.....	232
4.5.Надання соціальних послуг як інструментарій соціалізації внутрішньо переміщених осіб.....	239
4.6.Соціально-комунікативні аспекти адаптації внутрішньо переміщених осіб.....	245
4.7. Особливості психічних та поведінкових розладів у внутрішньо переміщених осіб в ситуації вимушеного переселення.....	250
4.8. Свідомі та несвідомі чинники психодинамічної взаємодії внутрішньо переміщених осіб у терапевтичних групах.....	255
4.9. Психологічні особливості використання копінгу як засобу подолання стресу для безробітних внутрішньо переміщених осіб.....	261
<b>V. ІННОВАЦІЙНА ТА ІНСТИТУЦІЙНА СКЛАДОВІ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ.....</b>	<b>272</b>
5.1. Сучасне еволюційне середовище: роль та місце людського фактору.....	272
5.2.Вплив організаційного структурування підприємництва на зайнятість населення.....	288
5.3. Потенціал екологічного підприємництва у формуванні нових робочих місць.....	299
5.4. Теоретико-методологічні засади інституційного забезпечення ринку праці.....	307
5.5 Інституціональні засади реалізації ризиків у соціально-трудої сфері .....	316
5.6. Формування системи міжсекторного партнерства державної служби зайнятості.....	327
5.7.Інституційні механізми політики Європейського Союзу в сфері зайнятості населення.....	334
5.8. Європейські стандарти публічного управління у сфері зайнятості	349
5.9.Соціальний діалог як інститут ринку праці: концепція та українські реалії.....	363
5.10.Безробітне майбутнє ринку праці в умовах роботизації виробництва та визначення тенденцій розвитку освіти у цифровому просторі.....	375
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>382</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>394</b>

### 3.2. Удосконалення інституційного регулювання включення України до системи міжнародних трудових комунікацій в умовах глобалізації

Серйозним інституційним викликом для України на етапі глобалізації економічного розвитку є суттєве послаблення інституту держави у регулюванні соціально-економічних процесів. За таких умов відбувається суттєва трансформація параметрів її економічного суверенітету, коли право уповноважених інститутів щодо регулювання національного ринку праці «розчиняється» у транснаціоналізації процесу суспільного відтворення і використання робочої сили [231, с.357]

Виходячи з цього, держава повинна взяти на себе повну відповідальність за захист національного людського ресурсу, особливо в умовах активізації процесу міжнародних трудових комунікацій.

Крім зазначеного вище, сутність процесу становлення системи міжнародних трудових комунікацій полягає в тому, що в умовах глобалізації активно відбувається формування нового багатопланового процесу прийняття рішень на наднаціональному рівні з новим складом учасників і розподілом обов'язків і відповідальності між ними. За таких умов змінюється і роль національних держав в процесі прийняття найбільш відповідальних соціально-політичних і економічних рішень в сфері використання праці.

Відповідно, оптимізувати шляхи включення держави в процеси міжнародних трудових комунікацій покликані заходи державного втручання у міграційні процеси трудових ресурсів, які передбачають: [237, с.18-19]

- 1) надання пільг мігрантам, які вкладають валютні заощадження у розвиток малого бізнесу;
- 2) запровадження митних пільг для трудових мігрантів на ввезення інвестиційних товарів;
- 3) географічну і професійну диверсифікацію міграційних потоків робочої сили через створення агенцій із працевлаштування українських громадян за кордоном;
- 4) регулювання оплати за посередницькі послуги агенцій із працевлаштування;
- 5) забезпечення потенційних емігрантів необхідною інформацією шляхом надання консалтингових послуг;

б) вдосконалення фінансових важелів через діяльність Європейського банку реконструкції і розвитку (ЄБРР). Зокрема, йдеться про:

- встановлення пільгових тарифів на інвалютні перекази трудових мігрантів;
- запровадження системи платності з боку іноземних фірм, які запрошують українських трудових мігрантів (розмір оплати повинен включати величину людського капіталу, обчислену на основі врахування терміну трудової діяльності до моменту досягнення особою пенсійного віку, щорічного доходу особи, яка емігрує, дисконтуючи його за показником процентної ставки по кредитах).

Міграція – це двосторонній процес. Експортуючи власну робочу силу, Україна неминуче імпортуватиме іноземну робочу силу. Впровадження у виробництво закордонних технологій, освоєння «ноу-хау», створення СГТ, їх участь у приватизації спричинять приплив із-за кордону бізнесменів, менеджерів, комерсантів та інших фахівців. Можливими каналами припливу іммігрантів можуть бути:

- 1) повернення на батьківщину частини тих українців, котрі живуть і працюють у Росії, інших країнах, що утворилися на теренах колишнього СРСР. Ця проблема потребує вирішення на міждержавному рівні;
- 2) рееміграція патріотично налаштованих представників далекого зарубіжжя, які проживають у Північній та Південній Америці, Австралії та інших країнах світу;
- 3) запрошення за потреби на роботу спеціалістів і робочих кадрів з різних країн Європи, Азії, Америки за ліцензіями.

Поки що Україна використовує працю іноземних працівників у тих галузях виробництва, де через важкі умови праці відчувається нестача робочих рук. Це металургійна, швейна, суконна, взуттєва, машинобудівна та деякі інші галузі.

Інтеграція України у світову і, передусім, загальноєвропейську економіку передбачає розробку дієвої державної політики щодо управління міграційними процесами. Державна міграційна політика має розглядатись як органічна сукупність політичних, економічних, адміністративних, правових, соціальних принципів, форм, методів, інструментів і важелів, які використовуються державою та її представниками для здійснення оптимального регулювання міжнародної міграції вітчизняної робочої сили. Режим та заходи міграційної політики держави повинні забезпечувати досить ретельне відстеження міграційних процесів, їх сучасних тенденцій і явищ, оперативно реагувати на зміни та контролювати їх з метою

підпорядкування національним і регіональним інтересам, особистим потребам мігрантів [232, с.24].

Таким чином, з метою використання позитивних наслідків міжнародної міграції, заходи державної міграційної політики, орієнтованої на збереження і покращення людського капіталу, мають включати:

- поступове підвищення частки заробітної плати в собівартості продукції;
- розробка дієвих механізмів індексації заробітної плати;
- перехід від показника мінімальної заробітної плати до показника соціального стандарту відтворення працівника;
- запровадження податкових стимулів збільшення величини оплати праці.

Інтеграція України у світовий ринок праці передбачає всебічне врахування тенденцій розвитку сучасної міжнародної трудової міграції, її форм та особливостей, механізму її державного регулювання. Основними завданнями щодо регулювання міграції в Україні можна визначити такі: скорочення масштабів нелегальної трудової міграції населення за межі країни; забезпечення захищеності товарів, робіт, працівників за кордоном; протидія нелегальної міграції, попередження виїзду високоосвічених спеціалістів. Хоча Україна є експортером робочої сили, проблемам її регулювання не приділяється належна увага на державному рівні. Трудова міграція повинна враховуватися при стратегічному економічному плануванні, при формуванні політики зайнятості, освітньої політики, розробці інвестиційних програм і на центральному, і на регіональному рівнях. Застосування цих заходів сприятиме подальшому забезпеченню ефективності реалізації міграційної політики України.

Можна констатувати, що протиріччя сучасного етапу економічного розвитку вимагають удосконалення інституційного регулювання ринку праці в системі міжнародних трудових комунікацій.

В ході розвитку суспільства формується взаємопов'язана сукупність інститутів – інституційна структура. Окремі інститути суспільства виступають в якості інструментів (способів) організації і регулювання тих чи інших сфер людської діяльності, а інституційна структура в цілому – інструментом адаптації людського суспільства до зовнішнього середовища. Інституційні структури представляють собою багаторівневі утворення. Їх необхідною частиною є глибинні інтегративні структури суспільства, що сформувались, як правило, впродовж тривалих проміжків часу і які характеризуються значною інерційністю. Дані структури утворюють певні інституційні матриці. Інституційна матриця суспільства



обмежує зміну інститутів в процесі адаптації до зовнішнього середовища певними рамками, що дозволяє зберегти цілісність утворень, їх внутрішню логіку.

Ринки праці різних країн мають різні інституційні матриці. На сьогодні можна говорити про існування «західної» і «східної» інституційних матриць, інституційної матриці українського ринку праці зокрема, що вимагає диференціації напрямків удосконалення інституційного забезпечення розвитку відповідних ринків праці.

Важливою властивістю інституційних структур є їх залежність від попереднього шляху розвитку. Оскільки історичне минуле кожного ринку праці, що знайшло відображення в інституційній структурі, характеризується суттєвою специфікою, інституційні структури ринків праці різних країн також виявляються різними. Одночасно інституційна структура виступає в якості активної проміжної ланки між суспільством і економікою. Інституційна структура будь-якої країни під впливом імпульсів сучасного етапу розвитку системи світової економіки відчуває необхідність певних трансформаційних перетворень.

Накопичені до теперішнього часу емпіричні дані дозволяють зробити припущення, що інституційні структури відіграють роль фільтра, через який передається взаємодія зовнішнього середовища на національний ринок праці. До напрямків таких взаємодій (впливів) можна віднести як спільні (загальні) для всіх національних ринків праці імпульси (зумовлені особливостями використання праці з урахуванням вимог природного, технологічного, екологічного, соціального середовища тощо), так і певну дифузю (взаємовплив) розвитку ринків праці різних країн. Інституційна структура пропускає одну частину зовнішніх впливів, перетворює іншу, і блокує решту. В результаті щодо ринку праці на виході можна бачити подібні, але не ідентичні схеми включення до процесів міжнародних трудових комунікацій, навіть стосовно країн, близьких за культурою та рівнем економічного розвитку.

Одночасно при визначенні напрямків удосконалення інституційного регулювання національного ринку праці слід враховувати наявність (ймовірність) певних інституційних пасток, під якими розуміють неефективні, але стійкі форми існування певних інститутів регулювання ринку праці. Деструктивні, але в той же час стійкі форми прояву таких інституційних утворень є складовою частиною розвитку ринку праці.

Інституційні пастки розвитку ринку праці виникають з ряду причин. У багатьох випадках чинником, що провокує їх утворення, є різкі зміни

зовнішнього середовища – міжнародного ринку праці, щодо якого також можна говорити про існування інституційних пасток.

Так, ринкові реформи 1990-х років призвели до утворення не тільки економічних, але й демографічних пасток існування ринку праці. Відповідна криза призвела до суттєвої перебудови всієї інституційної структури регулювання ринку праці – від кодексів, що регулюють поведінку господарюючих суб'єктів, до чинників, що впливають на трудову поведінку конкретних працівників. На цей процес відбулось нашарування кризи соціальних інститутів. Спостерігався ефект «ланцюгової реакції», коли одні інституційні зміни викликали інші, в результаті чого відбулась зміна інституційної структури не лише ринку праці, а й держави в цілому.

Результати аналізу тенденцій розвитку міжнародних трудових комунікацій, а також включення України в систему міжнародних трудових комунікацій [233; 234; 235], дозволяють побачити основні напрями прояву впливу інституційних змін на функціонування національних ринків праці. Найбільш рельєфно цей вплив проявився за такими напрямками: криза інститутів державного регулювання, освіти, соціального захисту, охорони здоров'я тощо.

Інший напрям впливу пов'язаний з розповсюдженням різних варіантів економічної поведінки найманої робочої сили і роботодавців – від втрати уявлення щодо того, який варіант поведінки є «правильним», до свідомого порушення норм використання праці.

Методологія інституційного аналізу обумовлює необхідність причин, з яких неефективні і навіть деструктивні, з точки зору регулювання ринку праці, інститути виявляються життєздатними. Причиною деструктивних пасток часто виявляється ефект деструктивної інституалізації: одного разу утворившись, негативний соціальний феномен зростає, закріплюючись у поведінкових стереотипах робочої сили і роботодавців, і приростаючи групами впливу, зацікавленими у його збереженні. Характерним прикладом є розповсюдження неформальної зайнятості (офіційно незареєстрованої), яка отримала поширення як результат неефективності державних інститутів регулювання ринку праці.

Взаємодія інституційної структури регулювання ринку праці із зовнішніми по відношенню до неї (економічними, соціальними, технологічними та ін.) змінами – це певною мірою взаємовідносини минулих періодів, кристалізованих в інституційній структурі, і теперішнього. Ефекти такої взаємодії можуть здійснювати суттєвий вплив на розвиток ринку праці. Взаємодія минулих і сучасних вимог регулювання ринку праці, що знаходить прояв в інституційних структурах, в даний час

виступає однією з причин біфуркацій, в результаті яких траєкторії розвитку національних ринків праці в рамках системи міжнародних трудових комунікацій можуть відрізнятись.

Відповідно виникає питання щодо причин, з яких політика регулювання ринку праці в різних країнах світу, навіть з однаковим рівнем економічного розвитку, характеризувалась суттєвими відмінностями. Можна зробити висновок, що дані відмінності значною мірою визначаються інституційною структурою суспільств цих країн.

Важливу роль при цьому відігравали:

- глибинні інтегративні структури суспільства (їх інституційна матриця);
- домінуюча в суспільстві модель соціального партнерства;
- характер політичних інститутів і ступінь розвитку інститутів громадянського суспільства;
- домінуюча ментальність і активність прибічників тих чи інших цінностей.

Значну роль у формуванні національного ринку праці відіграють також національні моделі соціальної держави, обумовлені історичними особливостями формування тих чи інших суспільств. Так, логічним наслідком інституційної матриці шведського суспільства, в основі якої лежить уявлення щодо держави як щодо «народного дому», є патерналістська модель регулювання ринку праці, уявити яку (з інституційних, а не з економічних причин) не можна наприклад, в США, які не поступаються Швеції за рівнем економічного розвитку.

Ще одним напрямком впливу інституційної структури на регулювання ринку праці є роль в цій структурі інститутів громадянського суспільства. Останні, як відомо, є продуктом тривалого історичного розвитку і відіграють різну (в одних випадках – значну, в інших – відносно невелику) роль у житті різних суспільств. Це, в свою чергу, виступає одним із джерел національної специфіки регулювання ринку праці.

Так, в політиці регулювання ринку праці ФРН великою є роль неурядових організацій і регіональних органів влади Німеччини, що напряму витікає з принципу субсидіарності, покладеного в основу повоєнного устрою ФРН: вищі органи влади не мають вирішувати ті питання регулювання ринку праці, які можуть бути успішно вирішені нижчими. Подібну модель регулюючого впливу на ринок праці не можна просто імпортувати, оскільки вона може успішно функціонувати лише в умовах розвинутого громадянського суспільства.

Хоча інституційний підхід зазвичай використовують для аналізу регіональних проблем ринку праці, його можна застосовувати і для регулювання національного ринку праці, зокрема, для ідентифікації прямих і прихованих чинників, обставин включення країн до системи міжнародних трудових комунікацій. При цьому необхідно проаналізувати відносини країн як на рівні національних урядів, так і з міжнародними неурядовими організаціями, комісіями ООН і т.п.

Таким чином, межі інституційного підходу визначаються не масштабами територіального охоплення, а акцентом на якісному аналізі регулювання ринку праці. Інституційний аналіз дозволяє проаналізувати на якісному рівні взаємодію причин і наслідків, яка визначає деструктивні феномени розвитку ринку праці, але він не є інструментом кількісного прогнозування, виступаючи необхідним інструментом інформаційної підтримки регулювання ринку праці.

Що стосується України, на сьогодні існує нагальна потреба реформування системи міжнародних трудових комунікацій з країнами – реципієнтами національної робочої сили. Хоча наша держава підписала і ратифікувала угоди про взаємне працевлаштування громадян із країнами – основними споживачами нашої робочої сили (Росією, Молдовою, Польщею, Латвією, Білоруссю, Вірменією, В'єтнамом, Чехією, Словаччиною та Португалією), проте всі вони мають суто декларативний характер. Окреслюючи лише право наших громадян працювати за кордоном, ці угоди не передбачають ефективних механізмів захисту їх прав у випадку зловживань роботодавців, не забезпечують правової основи для припинення діяльності з нелегального експорту робочої сили, її прихованого вербування, контрабанди та ін.

У таких угодах необхідно передбачати планомірний, цілеспрямований відбір громадян, їх професійну підготовку і перепідготовку на місці до виїзду за кордон, зазначати умови проживання, а також компенсацію за підготовку кадрів нашою державою (витрати на виховання, освіту, оздоровлення та ін.) □237, с.263□.

Тим більше, що розроблені МОП рішення дають право Україні ставити питання про отримання компенсації за підготовку робочої сили від країн – можливих користувачів її людського ресурсу. Дана ж компенсація є надзвичайно важливою для відновлення інтелектуального потенціалу держави. Так, вповдовж 90-х років ХХ ст. науково-технічний потенціал України через глибоку економічну кризу зазнав значного підриву: вдвічі скоротилась кількість проектних і дослідницьких організацій та чисельність наукових працівників, а питома вага асигнувань на НДДКР досягла

катастрофічної, з огляду інтенсивного відтворення суспільного продукту, величини – 0,3% ВВП країни (і це при тому, що фінансування науки на рівні, нижчому за 1%, цілком позбавляє її можливості розвиватись) [2387, с.262]. Таким чином, вказані компенсаторні виплати могли б спрямовуватись на розвиток науки як передумови відтворення інтелектуального потенціалу майбутніх поколінь.

Крім того, необхідно враховувати, що в сучасних умовах будь-які навички і знання швидко застарівають, тому при використанні переваг міжнародних трудових комунікацій в контексті створення конкурентних переваг національної економіки важливого значення набувають фахове навчання і розвиток.

Важливість безперервного навчання для рівноправного входження країни в систему міжнародних трудових комунікацій в умовах глобалізації підтверджують такі чинники: [237, с.222]

- впровадження нової техніки, технологій, виробництво сучасних товарів, збільшення комунікаційних можливостей створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт, у зв'язку з чим потрібна кваліфікація не може бути гарантована базовою освітою;
- світ перетворюється в ринок без меж з високим рівнем конкуренції між країнами та між підприємствами. Країни і підприємства, що мають сучасні технології і програми безперервної освіти, лідирують в умовах цієї конкуренції – вони мають можливість у найкоротші терміни відповісти на будь-який виклик підвищенням продуктивності праці;
- для підприємств більш ефективним і економічним є збільшення віддачі від уже працюючих співробітників на основі їх безперервного навчання, ніж від залучення нових працівників.

Залучати переважно молодих, добре освічених осіб до процесів міжнародних трудових комунікацій є свого роду демографічною і демоекономічною «інвестицією» для країн імміграції та, навпаки, сприянням старінню населення, погіршенню трудових ресурсного потенціалу в країнах еміграції. Крім того, міждержавні трудові міграції – важливий чинник розвитку технологій, обміну досвідом роботи, чинник перебудови професійної та кваліфікаційної структури зайнятості, швидкого й ефективного пристосування до умов світового ринку [231, с.210].

В освітньому компоненті системи міжнародних трудових комунікацій роль ТНК стала порівняною із багатьма суверенними державами, що активно співробітничать з ними, але часто вступають в гострі конкурентні відносини.

Транснаціоналізація економічної діяльності передбачає наявність безперервних змін та епізодичних змін в системі міжнародних трудових комунікацій.

До компонентів і характеристик *безперервних змін* належать такі:

- міжнародна міграція економічного характеру;
- незадовільні економічні умови життя працездатного населення;
- стабільний і відносно високий рівень заробітної плати в основних імміграційних центрах;

- відносно високий рівень умов праці;
- соціальні можливості більш повної реалізації своїх здібностей в країнах імміграції.

До компонентів і характеристик *епізодичних змін* належать такі:

- нестабільна макроекономічна ситуація;
- вигідні умови найму висококваліфікованих фахівців за кордоном;
- зниження соціального статусу вченого та фахівця;
- нереалізованість результатів роботи вчених і фахівців;
- бажання покращити матеріальний стан;
- більш широкі можливості для реалізації знань та досвіду;
- зростання безробіття в країні серед висококваліфікованих фахівців.

Таким чином, напрями інституційного забезпечення розвитку ринку праці України в контексті включення країни до системи міжнародних трудових комунікацій в умовах глобалізації визначаються необхідністю вирішення на наддержавному рівні таких завдань:

- розробка єдиної загальносвітової науково-методичної системи обліку зовнішньої трудової міграції;
- інституційне структурування системи регулювання зовнішньої трудової міграції за єдиними загальносвітовими стандартами;
- диференціація міжнародних міграційних норм в залежності від категорій мігрантів;
- уніфікація норм національних міграційних політик стосовно нелегальних мігрантів.

З урахуванням вищезазначеного як необхідний захід виглядає необхідність розробки та прийняття відповідної Конвенції МОП, створення в структурі Міжнародної організації праці *Бюро інституційного регулювання міжнародного ринку праці*. Цілі діяльності *Бюро інституційного регулювання міжнародного ринку праці* мають бути двоєдиними:

- узгодження нормативно-правових норм національних актів в сфері регулювання ринку праці;
- розробка рекомендацій щодо удосконалення нормативно-правового забезпечення національних ринків праці з метою уніфікації умов використання праці.

При цьому частина суверенних регулюючих функцій держави має бути визначена на наднаціональному рівні, що виглядає цілком логічним, зважаючи на процеси подальшої уніфікації умов використання праці у світовій економіці і трансформації під впливом цього змісту відповідного нормативно-правового інструментарію.

Завданнями бюро інституційного регулювання міжнародного ринку праці мають стати такі:

- визначення груп країн, між якими відбуваються найбільш інтенсивні процеси обміну робочою силою в системі міжнародних трудових комунікацій;
- визначення характеру вказаних процесів обміну робочою силою (притокова, відтокова міграція, «відтік мізків» і т.п.);
- аналіз причин включення країн до системи міжнародних трудових комунікацій;
- аналіз врахування національними нормативно-правовими актами щодо регулювання ринку праці особливостей сучасного етапу розвитку міжнародних трудових комунікацій;
- аналіз змістовної динаміки нормативно-правового регулювання національних ринків праці в контексті їх включення до системи міжнародних трудових комунікацій;
- аналіз впливу включення країн до системи міжнародних трудових комунікацій на кількісні показники національних ринків праці;
- аналіз динаміки трудових ресурсного забезпечення країн під впливом включення національних ринків праці до системи міжнародних трудових комунікацій;
- і т.і.

Функціями бюро інституційного регулювання міжнародного ринку праці мають стати такі:

- завчасна адаптація регулюючих впливів на ринок праці країн відповідно до прогнозованих змін;
- побудова моделей інституційного впливу на ринки праці країн залежно від кількісних та якісних параметрів національного ринку праці;
- створення єдиної інформаційно-аналітичної (електронної) бази даних за результатами виконання завдань;

- розробка рекомендацій щодо удосконалення інституційних важелів впливу на стан національних ринків праці;
- визначення сфери інституційної відповідальності національних урядів щодо регулювання ринків праці країн;
- синхронізація інституційного регулювання ринків праці різних країн;
- та інші.

Таким чином, діяльність Бюро інституційного регулювання міжнародного ринку праці, перш за все, має стосуватись площини багатовимірного наукового аналізу. Відповідно, вбачається необхідною систематична публікація аналітичних звітів, оглядів, узагальнених матеріалів тощо, і їх направлення інституціям регулювання національних ринків праці. При цьому направлення результатів аналізу різним країнам має носити перехресний характер, для того, щоб оптимізувати у часі і за змістом врахування зарубіжного досвіду трансформації регулюючих впливів держави на ринок праці.

### 3.3. Місце України в глобальному ринку праці та напрямки унормування зовнішньої та внутрішньої міграції

Характерною рисою сучасного етапу розвитку світової цивілізації є глобалізація економіки, становлення якої знаменує процес переходу від світової до планетарної господарської системи. Глобалізація економіки належить до домінуючих складових глобалізації, закономірної тенденції інтеграції світового господарства в єдиний економічний простір.

В умовах глобалізації інтернаціоналізація економіки як процес просування за кордон підприємницької діяльності найпотужніших корпорацій світу, набуває нових рис. Серед них до найбільш виразних належить формування глобального світового господарства на основі зародження наднаціональних відтворювальних потоків товарів і послуг, планетарного охоплення світового господарства транснаціональними корпораціями і транснаціональними банками. Якісних перетворень зазнає фінансова сфера, на основі прогресуючого зростання ролі валютних, фондових, кредитних та інших ринків.

Головною характеристикою глобальної економіки стає зростання дійсно транснаціонального капіталу і нової глобально інтегрованої виробничої і фінансової систем. Виробництво стає розчленованим на багаточисельні складові частини і фази, що постійно змінюються. Вони



Наукове видання

Наукові редактори:  
С.М. Кожем'якіна  
С.П. Калініна

**Ринок праці і зайнятість в Україні:  
реалії та перспективи**

Колективна монографія

Текст авторській редакції

Підписано до друку 07.04.2018 р.  
Формат 60x84/16. Тираж 300 екз. Замовлення №16-05/18  
Папір офсетний. Друк офсетний.  
Умовно-друкованих аркушів – 26,5

Гарнітура Times New Roman

Віддруковано ТОВ «НВП «Інтерсервіс»  
м.Київ, вул. Бориспільська, 9  
Свідоцтво серія ВОЗ № 919546 від 19.09.2004 р.

У монографії досліджуються особливості теоретичного і практичного регулювання ринку праці України в умовах макроекономічної нестабільності. Автори розкривають проблеми структурної перебудови ринку праці. Розглядаються основні аспекти включення України до міжнародного ринку праці в умовах глобалізації. Досліджуються соціально-психологічні детермінанти трансформаційних змін на ринку праці. Показано вплив організаційного структурування підприємництва на зайнятість населення та потенціал екологічного підприємництва у формуванні нових робочих місць. Розкривається інституційна складова трансформаційних перетворень ринку праці України. Для науковців, освітян, профспілкових активістів, фахівців органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування, а також аспірантів, студентів і слухачів, що вивчають економічні, соціологічні та психологічні аспекти ринку праці та зайнятості.