<https://doi.org/10.15407/socium2020.01.083>
УДК 331.5.024.5 + 339.97 + 364.23

Костриця В.І., заступник Голови Об'єднання організацій роботодавців України, вул. Хрещатик, 34, Київ, 01001, Україна, email: kostrytsya2@gmail.com,
Бурлай Т.В., д-р екон. наук, старший науковий співробітник відділу економічної теорії, ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України", вул. Панаса Мирного, 26, Київ, 01011, Україна, email: btv2008@ukr.net, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-4530-9151>

ДИСБАЛАНСИ І ДИВЕРГЕНЦІЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ: ПІДХОДИ ЄС ТА УКРАЇНИ ДО ЇХ ПОДОЛАННЯ¹

Показано, що останніми роками тренди глобалізації, цифровізації, демографічних змін, міграції тощо посилюють актуальність проблеми дисбалансів у сфері зайнятості, що має серйозний вплив на глобальний і національні ринки праці. Зазначено, що найближчим часом ця проблема надзвичайно загостриться внаслідок шокової дії пандемії COVID-19, оголошеної ВООЗ у березні 2020 р. Визначено, що для національних урядів задане обумовлює необхідність сфокусувати увагу на вирішенні проблеми розбалансування внутрішніх ринків праці за допомогою інструментів державної політики. Для України це важливо також і в контексті досягнення цілей Угоди про асоціацію з ЄС, оскільки дисбаланси у сфері зайнятості є однією з причин соціально-економічної дивергенції між ними, яка спостерігається з 2014 р. Показано основні види розбалансування на ринках праці України та Європейського Союзу. Оцінено динаміку процесів конвергенції та дивергенції на рівні Україна – ЄС у сфері зайнятості, означено потенційні наслідки цих процесів. Комплексно охарактеризовано сучасні підходи та програмні інструменти Євросоюзу до подолання розбалансування і дивергенції у сфері зайнятості. На основі критичного підходу надано загальну характеристику стану нинішнього ринку праці України та її державної політики у сфері праці й захисту соціально-трудова прав людей. Виявлено найактуальніші проблеми щодо зайнятості, кількості й якості робочих місць, динаміки трудової міграції тощо, які стали наслідком фрагментованості та невиваженості такої політики. Надано низку рекомендацій щодо першочергових кроків державної політики України, спрямованої на збалансування національного та регіональних ринків праці й подолання дивергенції з Європейським Союзом у сфері зайнятості. Зазначено, що відповідна політика держави має реалізовуватись у два етапи. На першому – у найближчий період, у зв'язку з поширенням пандемії коронавірусної інфекції необхідним є ухвалення та невідкладне впровадження Програми антикризових заходів, розробленої на основі Рекомендацій ОЕСР щодо невідкладних дій політики зайнятості та соціальної політики, необхідних для підтримки населення та бізнесу у зв'язку з пандемією COVID-19. На другому етапі – у період після зупинення пандемії коронавірусу та відміни карантинного режиму, першочерговими кроками мають стати ухвалення нового трудового законодавства України, комплексних програм збереження існуючих і створення нових робочих місць, посилення інституційної ролі державної служби зайнятості, удосконалення вітчизняної системи оплати праці та інші заходи.

Ключові слова: зайнятість, ринок праці, дисбаланси, дивергенція, державна політика зайнятості, Україна, Євросоюз.

¹ Статтю підготовлено на основі тез виступів авторів на Міжнародній науково-практичній конференції "Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку", що відбулася 23–24 жовтня 2019 р. у Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана.

© Костриця В.І., Бурлай Т.В., 2020

Kostrysia V.I., Deputy Chairman of the Association of Employers' Organizations of Ukraine, 34, Khreshchatyk Str., Kyiv, 01001, Ukraine, email: kostrytsya2@gmail.com,

Burlyay T.V., Dr. Habil. (Economics), Senior Researcher, Department of Economic Theory, Institute for Economics and Forecasting, National Academy of Sciences of Ukraine, 26, Panasas Myrnoho Str., Kyiv, 01011, Ukraine, email: btv2008@ukr.net, ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-4530-9151>

IMBALANCES AND DIVERGENCE IN EMPLOYMENT: EU AND UKRAINE'S APPROACHES TO OVERCOME IT

Recent years have shown that trends in globalization, digitization, demographic change, migration, and others have exacerbated the problem of employment imbalances, which have a serious impact on global and national labour markets. It is noted that this problem will be exacerbated in the nearest future by the shock effect of the COVID-19 pandemic announced by WHO in March 2020. It has been stated that for national governments, this necessitates a focus on addressing the problem of imbalances in the internal labour markets through public policy instruments. For Ukraine, this is also important in the context of achieving the objectives of the Association Agreement with the EU, since imbalances in employment are one of the causes of the socio-economic divergence between them, which has been observed since 2014. The main types of imbalances in the labour markets of Ukraine and the European Union are shown. The dynamics of convergence and divergence processes at the EU-Ukraine level in the employment sector are evaluated, and the potential consequences of these processes are identified. The EU's current approaches and programmatic tools to tackle imbalances and divergence in employment are comprehensively described. Based on a critical approach, a general description of the current state of the labour market of Ukraine and its state policy in the sphere of labour and protection of social and labour rights of people is given. The most urgent problems in terms of employment, quantity and quality of jobs, dynamics of labour migration, etc., which have resulted from fragmentation and neglect of such policy are identified. A number of recommendations have been developed on the first steps of Ukraine's public policy aimed at balancing national and regional labour markets and overcoming divergence with the European Union in the field of employment. It is stated that the relevant state policy should be implemented in two stages. Firstly, in the near future, due to the spread of the pandemic coronavirus infection, it is necessary to adopt and urgently implement the Crisis Measures Program, developed based on the OECD Recommendations on urgent employment and social policy actions needed to support the population and business in supporting the population and business with the COVID-19 pandemic. During the second stage - in the period after the cessation of the pandemic of the coronavirus and the abolition of the quarantine regime, the first steps should be the adoption of new labour legislation of Ukraine, comprehensive programs for preserving existing and creating new jobs, strengthening the institutional role of the State Employment Service, improving the domestic remuneration system and other activities.

Keywords: employment, labor market, imbalances, divergence, state employment policy, Ukraine, European Union.

Дисбаланси у сфері зайнятості, зокрема, розбалансування ринків праці традиційно перебувають у фокусі уваги національних урядів і міжнародних структур як одна з ключових детермінант соціально-економічного розвитку та багатовимірної проблема політики державного регулювання. Під дією сучасних трендів глобалізації, цифровізації, демографічних змін, міграції тощо актуальність цієї проблеми в останні роки посилюється, що справляє значущий вплив на світовий і національні ринки праці. За

цього річкою оцінкою Міжнародної організації праці (МОП), наданою ще до початку у березні 2020 р. пандемії коронавірусу (COVID-19)², через дисбаланси глобального ринку праці понад 470 млн працездатних людей у світі не мають повноцінного доступу до повної зайнятості або оплачуваної роботи загалом; понад 630 млн працівників або 20% світових трудових ресурсів потерпають від трудової бідності (є працюючими бідними); 267 млн молодих людей віком 15–24 роки (з них дві третини – це молоді жінки) перебувають поза зайнятістю, освітою чи професійною підготовкою; глобальна чисельність безробітних уже сягнула 188 млн і у 2020 р. зросте ще на 2,5 млн осіб [1, р. 12-14, 20].

Очевидно, що внаслідок поширення пандемії коронавірусної інфекції, яка на значний час – за різними експертними оцінками, від двох місяців до пів року, – паралізувала економіку та ринки праці переважної більшості країн Європи, Північної Америки, Східної та Центральної Азії, розбалансування у глобальній сфері зайнятості дуже значимо посиляться. Згідно з прогнозом МОП, залежно від різних за масштабами впливу пандемії COVID-19 на динаміку світового ВВП сценаріїв, за підсумками 2020 р. зростання безробіття у світі може становити від 5,3 млн (“м'який” варіант) до 24,7 млн осіб (“жорсткий” варіант); загальні втрати трудових доходів працівників потенційно складуть від 860 млрд до 3,4 трлн дол. США; збільшення чисельності працюючих бідних може сягнути від 8,8 до 35,0 млн осіб, хоча донедавна планувалося її скорочення на 14,0 млн осіб³. Значний розкид прогнозних оцінок МОП пояснюється неможливістю точно встановити, коли саме пандемію COVID-19 вдасться зупинити (станом на кінець березня 2020 р. вона стрімко поширювалася Євразією), щоб почати реанімувати “наглухо вимкнені” жорсткими карантинними заходами сфери виробництва та зайнятості.

Фахівці МОП також відмічають зростаючі у світовому масштабі дисбаланси між затребуваними роботодавцями навичками та кваліфікацією претендентів, що сприяє посиленню таких видів розбалансованості, як поляризація робочих місць і нерівність у розподілі трудових доходів працівників [2, р. 23]. На загальносвітову тенденцію посилення дисбалансів у сфері оплати праці та розподілу трудових доходів звертає увагу й Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), називаючи серед її головних факторів технологічні зміни, глобалізаційні та міграційні процеси, гендерну нерівність, недостатні освітні можливості людей, а також існуючі розриви у рівнях захисту соціально-трудових прав зайнятих, зокрема, працюючих за тимчасовими та постійними трудовими договорами [3, р. 1].

Внаслідок об'єктивних причин (нерівноважності ринків, шоків і циклічних впливів, державного регуляторного втручання тощо) наявність дисбалансів у сфері

² Пандемія коронавірусу (COVID-19) була офіційно оголошена Всесвітньою організацією охорони здоров'я 11 березня 2020 р. (див.: WHO announces COVID-19 outbreak a pandemic. World Health Organization Regional Office for Europe. 12.03.2020. URL: <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/news/news/2020/3/who-announces-covid-19-outbreak-a-pandemic>).

³ Пандемія COVID-19 может привести к потере почти 25 миллионов рабочих мест в мире, предупреждает МОТ. Международная организация труда. Восточная Европа и Центральная Азия. 18.03.2020. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_739003/lang--ru/index.htm

зайнятості сьогодні характерна практично для усіх національних економік. Не є винятком і економічні системи країн Європейського Союзу [4–6]. Проте проблема полягає в тому, що розбалансування ринків праці не лише уповільнює економічне зростання і формування людського капіталу, але й гальмує процеси міжкраїнної та міжрегіональної конвергенції (зближення за ключовими параметрами соціально-економічного розвитку), обумовлює дивергенційні процеси відповідного рівня (розходження зазначених параметрів). Так, у доповіді МВФ “Перспективи розвитку світової економіки” за 2019 р. обґрунтовується, що впливовим чинником посилення міжрегіональної дивергенції ринків праці у розвинених державах є дисбаланси між професійними навичками працівників і вимогами роботодавців, зумовлені процесами автоматизації виробництва, а подолання негативних тенденцій потребує проведення реформ, що підвищують рівень людського капіталу та гнучкість ринків праці [7, р. 65-79].

Європейські дослідники аргументовано пов’язують існуючі дисбаланси у сфері зайнятості країн-учасниць ЄС як з гальмуванням процесів їх загального соціально-економічного зближення – особливо між державами інтеграційного ядра та інтегрованими у 2004–2013 рр. державами, – так і з посиленням міжкраїнних відмінностей ринків праці Євросоюзу [8–10]. У такому контексті значні розбалансування та дивергенційні процеси у сфері зайнятості ЄС слід розглядати як один із серйозних викликів європейському інтеграційному проєкту, який має адекватно враховуватись у державній політиці і самого Євросоюзу, і країн, що прагнуть набути членства у цьому об’єднанні.

Це завдання видається актуальним і для України, яка, прагнучи наблизити власні євроінтеграційні перспективи, 2014 р. ратифікувала Угоду про асоціацію з Європейським Союзом⁴. Відповідно до ст. 424 зазначеної Угоди, Україна зобов’язалася забезпечувати поступове наближення до права, стандартів і практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. У підсумку це має сприяти конвергенційному зближенню ринків праці України та ЄС, однак аналіз ситуації засвідчує їх структурну дивергенцію (за результатами оцінювання структурних показників ринків праці) [11, с. 41-43], що генерує відповідні ризики для реалізації соціально-економічних цілей згаданої Угоди, а також вітчизняної політики зайнятості та реформ національного ринку праці.

З огляду на зазначене, **мета цієї статті** полягає у дослідженні дисбалансів і процесів зближення (розходження) ринків праці України і ЄС та виробленні на основі результатів дослідження рекомендацій щодо формування державної політики України, орієнтованої на сприяння її зближенню з Євросоюзом, зокрема, у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин. Досягти вказаної мети видається можливим за умови реалізації кількох **завдань**: визначення наявності процесів структурної конвергенції/дивергенції ринків праці України та ЄС; з’ясування основних дисбалансів вітчизняного ринку праці, що обумовлюють його структурні розходження з ринком праці

⁴ Закон України “Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони” від 16.09.2014 р. № 1678-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1678-18>

об'єднаної Європи; оцінювання сучасних підходів Європейського Союзу та України до подолання розбалансувань і дивергенції у сфері зайнятості.

Оцінка процесів зближення/розходження ринків праці України та ЄС. У своїй праці [11] автори обґрунтували наявність структурної дивергенції ринків праці України та ЄС за 2013–2018 рр. і спрогнозували її збереження у найближчі роки. Актуалізація даних за 2019 р. підтвердила достовірність цього прогнозу.

Необхідні для аналізу дані Держстату та Євростату щодо низки ключових індикаторів, які характеризують галузеву, професійно-кваліфікаційну, вікову, освітню та гендерну структуру ринків праці України та ЄС за 2013 р. – III кв. 2019 р., наведено в табл. 1. Оцінка за абсолютними значеннями різниць, представлених у таблиці 14 індикаторів показує, що за цей період структурна конвергенція мала місце лише за трьома параметрами, а саме рівнями безробіття: населення у працездатному віці, молодь віком 15–24 роки, жінки працездатного віку. З огляду на традиційно високі середні рівні безробіття в об'єднаній Європі, таке конвергенційне зближення несе для України негативний потенціал. Так само, як і зближення з ЄС за показником питомої ваги зайнятих у промисловості, яке зумовлене процесами прискореної в останні роки деіндустріалізації економіки України та її реструктуризації у бік галузей з низькою доданою вартістю, насамперед, сільського господарства.

Усі інші показники табл. 1 демонструють наявність процесів структурної дивергенції (розходження параметрів ринків праці України та ЄС-28), характерною ознакою якої є різноспрямованість тенденцій динаміки їх відповідних індикаторів.

Так, за 2013 р. – III кв. 2019 рр. структурні показники зайнятості населення, крім частки зайнятих у сільському, лісовому та рибному господарстві, яка стрімко зросла більш ніж утричі⁵, в Україні скоротилися, тоді як в ЄС-28 вони зросли (табл. 1). Вочевидь, за даним критерієм вітчизняний і загальноєвропейський ринки праці дрейфують у протилежних напрямках, тобто дивергуються.

Слід зауважити, що *процеси структурної дивергенції за умовно “позитивними” параметрами* (рівнями зайнятості й оплати праці) та *конвергенції за умовно “негативними” параметрами* (рівнями безробіття) ринків праці України та ЄС-28 мають *значний дезінтеграційний потенціал* і, як вже зазначалося, повинні стати одним з першорядних об'єктів вітчизняного державного регулювання.

Характерні дисбаланси вітчизняного ринку праці, що обумовлюють його розходження з ринком праці ЄС. На наш погляд, одним із визначальних чинників охарактеризованої структурної дивергенції є розбалансованість ринків праці як в Україні, так і в Європейському Союзі. Проблемні питання, що стосуються дисбалансів у сфері

⁵ Автори зауважують, що у макроекономічному сенсі таке зростання зайнятості в аграрній сфері є відносним, оскільки за методологією Державної служби статистики України до складу зайнятих належать особи, які працювали безоплатно в особистому селянському та фермерському господарстві з метою реалізації виробленої ними продукції. За відповідних умов, такими особами є члени сімей власників особистих селянських і фермерських господарств. Так, за підсумками 2018 р. із загальної чисельності 2 млн 937,6 тис. зайнятих у галузі сільського, лісового та рибного господарства лише 540,5 тис. осіб мали статус найманих працівників.

Таблиця 1

**Окремі структурні характеристики ринків праці України та ЄС-28
за підсумками 2013 р. і III кв. 2019 р.**

№	Показник, %	Україна		ЄС-28		Різниця показників України і ЄС, п.п. (за абс. знач.)		Конвергенція / дивергенція показників
		2013 р.	III кв. 2019 р.	2013 р.	III кв. 2019 р.	2013 р.	III кв. 2019 р.	
1	Рівень зайнятості населення віком 15–59 років	67,3	69,0	67,1	77,1	0,2	8,1	Дивергенція
2	Рівень зайнятості населення віком 15–24 роки	32,5	30,7	32,2	42,8	0,3	12,1	Дивергенція
3	Рівень зайнятості жінок віком 15–59 років	63,7	64,0	62,1	71,9	1,6	7,9	Дивергенція
4	Частка населення, зайнято-го у промисловості*	24,1	14,9**	15,4	15,4**	8,7	0,5**	Конвергенція
5	Частка населення, зайнято-го у сільському, лісовому та рибному господарстві*	5,7	17,8**	4,7	4,0**	1,0	13,8**	Дивергенція
6	Частка фахівців у загальній чисельності зайнятих*	11,3	11,1**	15,8	16,1**	4,5	5,0**	Дивергенція
7	Рівень зайнятості населення з повною вищою освітою*	73,3	71,5**	76,3	78,2**	3,0	6,6**	Дивергенція
8	Рівень зайнятості населення, яке має початкову загальну освіту або не має освіти*	12,0	4,4**	36,5	38,5**	24,5	34,1**	Дивергенція
9	Рівень безробіття населення віком 15–59 років	7,7	7,6	11,2	6,4	3,5	1,2	Конвергенція
10	Рівень безробіття населення віком 15–24 роки	17,4	15,4	23,7	14,5	6,3	0,9	Конвергенція
11	Рівень безробіття жінок віком 15–59 років	6,9	7,5	11,2	6,6	4,3	0,9	Конвергенція
12	Рівень безробіття населення з повною вищою освітою*	6,6	7,8**	6,4	4,1**	0,2	3,7**	Дивергенція
13	Частка фахівців у загальній чисельності безробітних*	9,6	11,5**	6,5	5,9**	3,1	5,6**	Дивергенція
14	Розрив у розмірах зарплати чоловіків і жінок***	22,8	22,3**	16,8	15,7**	6,0	6,6**	Дивергенція

* Дані для України охоплюють населення віком 15–70 років, для ЄС-28 – віком 15–74 роки.

** Дані за 2018 рік.

*** Дані для України охоплюють всю економіку, а для ЄС-28 – лише промисловість, будівництво та послуги (крім державного управління, військової оборони, обов'язкового соціального забезпечення).
Примітка: статистичні дані по Україні за 2018–2019 рр. не включають даних щодо тимчасово окупованих територій АР Крим, окремих районів Донецької та Луганської обл.

Джерело: Економічна активність населення України. Статистичні дані за 2013–2019 рр. Державна служба статистики України. 2020. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Eurostat Database. Eurostat, 2020. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

зайнятості, комплексно досліджено у працях вітчизняних [12–14] і зарубіжних учених [4–6; 9]. З урахуванням результатів цих досліджень, на поточний момент *на ринках праці України та Євросоюзу* можна виокремити *внутрішні дисбаланси* таких видів:

- попиту та пропозиції робочої сили;
- гендерних, освітніх і регіональних параметрів зайнятості, безробіття й оплати праці;
- професійно-кваліфікаційної структури зайнятості;
- поляризації робочих місць за рівнем оплати праці;
- відповідності набутого освітньо-професійного рівня, професійних навичок працівників займаним робочим місцям, а також потребам ринку праці;
- дисбаланси внаслідок безпідставного поширення атипових форм зайнятості;
- забезпечення соціального захисту офіційно та неформально працюючих;
- інституційного розвитку сфери соціально-трудова відносин тощо.

Сучасні ринки праці України та Європейського Союзу мають концептуально схожі точки розбалансування, як і базові причини, що їх зумовлюють, – демографічні, макроструктурні, інституційні (зазначений шоківий вплив пандемії COVID-19, безумовно, стане ключовою глобальною причиною посилення дисбалансів зайнятості щонайменше протягом 2020–2021 рр., але за своєю природою він має виключно форсмажорний характер). При цьому *держави суттєво відрізняються за глибиною дисбалансів* (табл. 2) *і підходами державної політики до їх подолання*.

Аналітична оцінка ситуації станом на початок 2020 р. давала підстави для висновку, що *в найближчі роки дисбаланси в сфері зайнятості України зростатимуть, тоді як Євросоюзу – скорочуватимуться, і в тому числі та значною мірою за рахунок українського чинника*. Такий розвиток подій зумовлюється дією трьох ключових факторів: 1) трудової міграції; 2) демографічних змін; 3) якості (ступеня розвитку) інститутів ринку праці. Наведемо окремі характеристики та міркування щодо проявів впливу зазначених факторів.

1. Дисбаланси попиту і пропозиції робочої сили на українському та спільному європейському ринках праці тісно пов'язані, що визначальною мірою зумовлює *феномен масштабної трудової міграції з України*. За різними експертними оцінками, сьогодні за кордоном працюють від 4 до 10 млн українців (що становить 24–59% чисельності економічно активного населення працездатного віку, зафіксованої Державною службою статистики України). При цьому переважна частка з них – саме в Європі та переважно в трудомістких галузях. Доцільно припустити, що саме такі гіпертрофовані масштаби української трудової міграції дали підстави керівництву МВФ у липні 2019 р. стверджувати, що Україна потребує нової бізнес-моделі, яка “має полягати у постачанні товарів, а не людей до Європи”, і впровадження якої неможливе без подолання корупції та неадекватності інституцій⁶.

⁶ Україні потрібна нова бізнес-модель, якщо вона хоче наздогнати світ – МВФ. 02.07.2019. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2732314-ukraini-potribna-nova-biznesmodel-akso-vona-hoce-nazdognati-svit-mvf.html>

Таблиця 2

**Окремі індикатори дисбалансів на ринках праці в Україні та ЄС-28
за підсумками 2018 р.**

Україна	ЄС-28
<i>Дисбаланси попиту та пропозиції робочої сили на макрорівні</i>	
Пропозиція праці (безробітні + потенційна робоча сила віком 15–70 років) = 1 млн 720,3 тис. осіб. Попит на працю (кількість вакансій) = 58,4 тис. од.	Середньорічна зміна пропозиції праці (безробітні + потенційна робоча сила віком 15–74 роки) у 2014–2018 рр. = –6,7%. Середньорічна зміна попиту на працю (рівень вакансій) у 2014–2018 рр. = +1,8%
<i>Гендерні та вікові дисбаланси зайнятості</i>	
Рівень зайнятості населення віком 15–70 років: чоловіків = 62,1%; жінок = 52,5%. Рівень зайнятості населення: віком 15–24 роки = 27,6%; 40–49 років = 79,4%	Рівень зайнятості населення віком 15–74 роки: чоловіків = 79,2%; жінок = 68,3%. Рівень зайнятості населення: віком 15–24 роки = 35,4%; 40–59 років = 79,3%
<i>Гендерні та вікові дисбаланси безробіття</i>	
Рівень безробіття населення віком 15–70 років: чоловіків = 10,0%; жінок = 7,4%. Рівень безробіття населення: віком 15–24 роки = 17,9%; 40–49 років = 7,7%	Рівень безробіття населення віком 15–74 роки: чоловіків = 6,6%; жінок = 7,1%. Рівень безробіття населення: віком 15–24 роки = 15,2%; 40–59 років = 5,1%
<i>Регіональні (для ЄС – міжкраїнні) дисбаланси зайнятості, безробіття</i>	
Рівень зайнятості населення: м. Києва = 62,6%; Волинської обл. = 49,5%. Рівень безробіття населення: Луганської обл. = 15,1%; м. Києва = 6,1%	Рівень зайнятості населення: Швеції = 68,5%; Греції = 47,95%. Рівень безробіття населення: Греції = 19,3%; Чехії = 2,2%
<i>Гендерні та регіональні (для ЄС – міжкраїнні) дисбаланси в оплаті праці</i>	
Середньомісячна заробітна плата (брутто) штатних працівників: у м. Києві = 13 542 грн; у Чернівецькій обл. = 6991 грн. Середньомісячна заробітна плата (брутто) штатних працівників: чоловіків = 10 083 грн; жінок = 7830 грн. Гендерний розрив у розмірах зарплати чоловіків і жінок = 22,3%	Мінімальна заробітна плата: у Люксембурзі = 1998,6 євро; Болгарії = 260,8 євро. Гендерний розрив у розмірах зарплати чоловіків і жінок = 15,7%

Джерело: Економічна активність населення України. Статистичні дані за 2013–2019 роки. Державна служба статистики України. 2020. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Eurostat Database. Eurostat, 2020. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Вже зараз низка держав Європейського Союзу відчуває значний дефіцит робочих рук, який планує покривати, в тому числі завдяки залученню трудових мігрантів з України. Так, за експертними прогностичними оцінками⁷ у Німеччині чисельність робочої сили у 2025 р. скоротиться порівняно з 2010 р. на 6,5 млн осіб. При цьому загальний дефіцит фахівців у німецькій економіці сягне 2,0 млн осіб у 2020 р. і 5,2 млн у 2030 р. [15, р. 7-8].

⁷ Ці прогнози надано до виникнення пандемії коронавірусу, негативний вплив якої на ринки праці кількісно можливо буде оцінити лише по її припиненні.

З метою збалансування внутрішнього ринку праці наприкінці 2018 р. федеральний уряд Німеччини ухвалив закон про спрощення з 2020 р. доступу на внутрішній ринок праці для трудових мігрантів з-поза меж Євросоюзу, які мають певну професійну кваліфікацію та володіють німецькою мовою. Ці заходи викликали відповідну реакцію інших країн ЄС, що також мають потребу у подоланні дефіциту робочої сили. Зокрема, Національний банк Польщі закликав посилити конкуренцію за українських “заробітчан” (щорічний внесок яких у зростання польського ВВП оціночно становить 0,3-0,9%) з Чехією, Угорщиною та Словаччиною, де їм пропонують вищу заробітну плату та спрощене працевлаштування⁸.

Через форс-мажорні обставини – поширення пандемії COVID-19, станом на середину березня цього року практично у всіх державах Євросоюзу у суворому карантинному режимі були зупинені виробництва та заклади сфери послуг, припинено торгівлю і закрито кордони, що зумовило повернення до України десятків (за деякими оцінками, до чотирьох сотень) тисяч трудових мігрантів, які тимчасово або й назавжди втратили роботу в Європі. З одного боку, враховуючи загальну кількомільйонну чисельність українських “заробітчан”, ця цифра не видається значною і різниться залежно від країни їх найму. Так, польські експерти вважають, що лише приблизно 4% українців, які працюють у Польщі, залишили країну з моменту оголошення про закриття кордону⁹ (рішенням РНБО України з 17 березня 2020 р. на два тижні закрито пункти пропуску через державний кордон України для пасажирського сполучення¹⁰). З іншого боку, чисельність українців, працюючих у Європі, може значуще скоротитися вже після припинення пандемії коронавірусної інфекції внаслідок спричиненого нею кризового “схлопування” економіки та ринків праці в ЄС. Це ще більше розбалансиє вітчизняний ринок праці, який також постраждає від кризи й об’єктивно не зможе запропонувати робочі місця тим трудовим мігрантам, які повернуться додому, втративши роботу за кордоном.

У макроекономічному контексті слід підкреслити, що гіпертрофовані масштаби трудової міграції з України обумовлюють не лише значну втрату її потенційного ВВП, але й деградацію внутрішнього ринку праці та поступову переорієнтацію національної системи вищої та професійно-технічної освіти на потреби європейських держав-реципієнтів українських трудових ресурсів, що стратегічно неприпустимо для нашої держави.

2. *Негативні демографічні тренди* низької народжуваності та постаріння населення притаманні як Україні, так і переважній більшості держав-учасниць Євросоюзу.

⁸ Четверть українських трудових мігрантів в Польше могут переехать в Германию в 2020 году – Нацбанк Польши. 11.06.2019. URL: <https://hromadske.ua/ru/posts/chetvert-ukrainskih-trudovyh-migrantov-v-polshe-mogut-pereehat-v-germaniyu-v-2020-godu-nacbank-polshi>

⁹ Польщу залишили лише 4% українських заробітчан. *Економічна правда*. 17.03.2020. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/03/17/658211/>

¹⁰ Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13 березня 2020 року “Про невідкладні заходи щодо забезпечення національної безпеки в умовах спалаху гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2”, введене в дію Указом Президента України від 13.03.2020 р. № 87/2020. URL: <https://www.rnbo.gov.ua/ua/Diialnist/4582.html>

Проте зазначені країни істотно відрізняються за рівнем ефективності державної демографічної та соціальної політики, що, зокрема, позначається на динаміці чисельності населення. Так, лише за останні п'ять років загальна чисельність населення ЄС-28 зросла на 1,1% – з 508,5 млн осіб на початок 2015 р. до 514,3 млн осіб на початок 2020 р.¹¹, тоді як в Україні вона скоротилася на 2,3% – відповідно, з 42,9 до 41,9 млн осіб¹². Для України охарактеризоване стійке скорочення чисельності населення, за інших однакових умов, означає неминуче загострення проблеми відтворення трудових ресурсів, темпи якого прямо пропорційно корелюють з темпами економічного зростання [16, с. 39-40].

Водночас гальмування динаміки ВВП України може зумовити поглиблення дисбалансів на вітчизняному ринку праці і таким чином сприяти його дивергенції з ринком праці об'єднаної Європи. Тому існує нагальна потреба у впровадженні українським урядом відповідних запобіжних заходів, оскільки ймовірність реалізації зазначеного негативного сценарію є високою: за оцінками представників МВФ, протягом 2018–2030 рр. Україну очікує щорічне скорочення працездатного населення на 1,2% (*авт. – за весь прогностичний період Україна втратить 15,6%, або майже шосту частку своїх трудових ресурсів*) і без значного зростання продуктивності праці практично неможливо буде забезпечити темпи зростання економіки вище 2,5% на рік, тоді як для досягнення нинішнього рівня Польщі ВВП України має зростати протягом 20 років принаймні на 6% щороку¹³.

3. *Інститути ринку праці є критично важливими* у подоланні дисбалансів у сфері зайнятості – це доводить і світовий [17], і зокрема європейський досвід [4; 8]. Сьогодні вітчизняна державна політика потребує осмислення та відповідної адаптації такого досвіду, адже в останні роки спостерігаються значні концептуальні та практичні відмінності інституційних підходів до розвитку сфери праці та соціально-трудових відносин, які застосовують Україна та Євросоюз.

Сучасні підходи Європейського Союзу та України до вирішення проблем розбалансування і дивергенції у сфері зайнятості. На відміну від України, поточний порядок денний політики ЄС будується у парадигмі Четвертої промислової революції (національні програми “Індустрія 4.0”, “Зайнятість 4.0” та ін.), цифровізації, суспільства знань, соціальної інклюзії. При цьому новітня політика Євросоюзу чітко зорієнтована на “людино-центричні” підходи, вироблені Глобальною комісією з питань майбутнього сфери праці, що передбачають збільшення інвестицій у розвиток здібностей людини та інститутів праці, у гідну та стабільну зайнятість [17, с. 11-15]. Лише за часів каденції Єврокомісії під орудою Ж.-К. Юнкера (2014–2019 рр.), у рамках ухвалені у 2017 р. Європейської опори соціальних прав створено Європейське агентство з питань

¹¹ Population on 1 January by age and sex. Eurostat, 2020. URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_pjan&lang=en

¹² Чисельність населення та середня чисельність за періоди року. Київ: Державна служба статистики України, 2020. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

¹³ Украине нужно расти 20 лет по 6% в год, чтобы достичь нынешнего уровня Польши – представитель МВФ. 19.02.2020. URL: <https://interfax.com.ua/news/economic/642235.html>

праці (European Labour Authority), розпочато розробку спільної для країн ЄС процедури моніторингу та врегулювання соціально-трудова дисбалансів, дано старт проектуванню єдиної Європейської схеми виплат по безробіттю (European Unemployment Benefit Scheme), активізовано політику підтримки соціальних інвестицій та інновацій [4, р. 22-23].

На засадах спадкоємності європейської політики зі стимулювання розвитку сфери зайнятості та посилення соціального захисту працівників відповідні пріоритети закріплено політичними директивами¹⁴ і нині діючої Єврокомісії (2019–2024 рр.), яку очолює У. фон дер Ляєн. У січні 2020 р. на виконання цих директив Єврокомісія оприлюднила загальну програму дій “Сильна соціальна Європа для справедливих перетворень” [18], у якій п’ять розділів з шести напряму стосуються питань функціонування та збалансування ринків праці. Планом визначено і відповідні завдання на найближчі роки, реалізація яких потенційно сприятиме подоланню дисбалансів у сфері зайнятості ЄС з урахуванням структурних, зовнішньоторговельних, гендерних, освітніх, демографічних тощо аспектів (табл. 3).

Таблиця 3

**Сучасні підходи Єврокомісії (2019–2024 рр.)
у регулюванні сфери зайнятості та соціально-трудова відносин,
викладені у програмі дій
“Сильна соціальна Європа для справедливих перетворень”**

Вихідні положення програми / характерні проблеми	Завдання та строки їх виконання	Потенційні результати
<i>Розділ програми дій Єврокомісії: I. “Зміцнення соціальної Європи”</i>		
Представлена Єврокомісією наприкінці 2019 р. “Європейська Зелена угода” (European Green Deal) є новою стратегією зростання ЄС на наступне десятиліття, що визначає створення нового бізнесу, нових робочих місць і залучення інвестицій, має на меті до 2050 р. перетворити Європу на перший кліматично нейтральний континент. Цифрова економіка формує “новий світ праці”, який несе ризики скорочення робочих місць, нові вимоги до професійних навичок і нові можливості для розширення та гнучкості зайнятості. Європейська опора соціальних прав – основа соціальної стратегії ЄС, яка має забезпечити, щоб перетворення, пов’язані з кліматичним нейтралітетом, цифровізацією та демографічними змінами, були соціально справедливими та обґрунтованими	Розробка та широке обговорення <i>Плану дій щодо імплементації Європейської опори соціальних прав</i> , що містить ініціативи Єврокомісії для впровадження на загальноєвропейському, національному, регіональному та місцевому рівнях (початок 2021 р.)	Скорочення різних видів дисбалансів у сфері зайнятості та соціальної підтримки працюючих і безробітних

¹⁴ Von der Leyen U. Union that strives for more. My agenda for Europe: Political Guidelines for the next European Commission 2019-2024. P. 7-11. URL: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf

Продовження табл. 3

Вихідні положення програми / характерні проблеми	Завдання та строки їх виконання	Потенційні результати
<i>Розділ програми дій Єврокомісії: 2. “Рівні можливості та зайнятість для всіх”</i>		
Економіка ЄС продовжує зростати вже сьомий рік поспіль. Очікується, що економіка продовжить розширюватися у 2020–2021 рр., хоча перспективи зростання зменшилися. Ринки праці залишаються сильними, а безробіття продовжує скорочуватися, хоча й повільнішими темпами. В епоху цифровізації об’єднана Європа потребує потужної індустріальної основи для забезпечення функціонування соціальної ринкової економіки, у якій продовжуватиме зростати кількість і якість робочих місць у наступні роки	Розробка <i>Індустріальної стратегії ЄС</i> . Розробка <i>Інвестиційного плану сталої Європи</i> (інвестиційного плану для реалізації Європейської Зеленої угоди). Створення <i>Фонду сприяння соціально справедливим перетворенням</i> (І квартал 2020 р.)	Скорочення дисбалансів: між попитом і пропозицією робочої сили; за кваліфікаційними рівнями працівників; у професійно-галузевій структурі зайнятості
Під впливом цифровізації половині наявної робочої сили потрібно буде оновити свої навички протягом наступних п’яти років. Проте занадто багато працівників в ЄС, у т.ч. молоді не мають базових і цифрових навичок. Розрив у рівнях зайнятості низько- та висококваліфікованих працівників в ЄС становить 28 п. п. Лише 1 з 25 низькокваліфікованих працівників в ЄС залучений до систем навчання протягом усього життя. Інвестиції в цифрову трансформацію економіки Європи стримує нестача відповідних навичок у працівників і дефіцит працівників окремих професій. Сьогодні в ЄС існує 1 млн вакансій для фахівців у галузі ІКТ	Оновлення <i>Порядку денного для Європи щодо навичок</i> , включаючи рекомендації щодо системи професійної освіти та навчання ЄС (І квартал 2020 р.)	Скорочення дисбалансів: за кваліфікаційними рівнями працівників; за віковими ознаками зайнятості та безробіття; у професійній та освітній структурі зайнятості
Занадто багато молоді в ЄС мають низьку заробітну плату, тимчасову та нестандартну зайнятість, внаслідок чого вони не можуть розвинути свої таланти та планувати своє майбутнє. Рівень молодіжного безробіття коливається між регіонами ЄС від 4% до 62%. Завдяки ухваленій у 2013 р. Програмі ЄС “Гарантія для молоді” щороку 3,5 млн молодих європейців охоплюються освітою, навчанням чи зайнятістю	Представлення <i>розширеної Програми ЄС “Гарантія для молоді”</i> (ІІ квартал 2020 р.)	Скорочення дисбалансів за віковими ознаками зайнятості та безробіття
На малі та середні підприємства припадає 85% нових робочих місць, створених в ЄС за останні п’ять років. Заохочення інновацій, забезпечення фінансування та зняття бюрократичних перепон для малого й середнього бізнесу є надзвичайно важливим для зростання зайнятості в Європі	Розробка <i>Стратегії щодо підтримки малого та середнього бізнесу ЄС</i> (І квартал 2020 р.)	Скорочення дисбалансів: між попитом і пропозицією робочої сили; у галузевій структурі зайнятості

Продовження табл. 3

Вихідні положення програми / характерні проблеми	Завдання та строки їх виконання	Потенційні результати
Гендерний розрив у розмірах оплати праці в ЄС становить 16%, у розмірах пенсійного забезпечення – 35%	Розробка <i>Європейської стратегії гендерної рівності</i> (I квартал 2020 р.)	Скорочення гендерних дисбалансів
Понад 13,6 млн європейців працює у різних соціально-орієнтованих секторах економіки, таких як освіта, охорона здоров'я, надання соціальних послуг тощо. Європейська економіка потребує стимулювання соціальних інвестицій та інновацій, а також підвищення потенціалу соціальних підприємств для створення робочих місць	Розробка <i>Плану дій щодо соціальної економіки</i> (2021 р.)	Скорочення дисбалансів у професійно-галузевій структурі зайнятості
Реалізація Європейської стратегії щодо осіб з інвалідністю на 2010–2020 рр. потребує відповідної оцінки результатів, що дасть підстави для пролонгації Стратегії. Тільки 50% європейців з інвалідністю, які можуть і хочуть працювати, мають роботу	Пролонгація та посилення <i>Європейської стратегії щодо осіб з інвалідністю</i> (2021 р.)	Скорочення дисбалансів між попитом і пропозицією робочої сили
<i>Розділ програми дій Єврокомісії: 3. “Справедливі умови праці”</i>		
Працівники в Європі повинні мати справедливую мінімальну заробітну плату, яка забезпечує гідне проживання. Це не означає встановлення однакової мінімальної заробітної плати для кожного працівника в ЄС. Мінімальна заробітна плата повинна встановлюватися відповідно до стану національної економіки і шляхом колективних договорів. Кожен 10-й працівник в ЄС піддається ризику бідності	Проведення 1-го етапу консультацій із соціальними партнерами щодо законодавчого встановлення мінімальної заробітної плати (I квартал 2020 р.)	Зменшення поляризації робочих місць та трудової бідності
Стале зростання платформної економіки в ЄС вимагає покращення умов праці зайнятих у ній працівників, а також законодавчого врегулювання питання щодо їх статусу зайнятості, умов праці, доступу до соціального захисту, а також колективного представництва та переговорів. Розвиток Єдиного цифрового ринку ЄС потребує удосконалення законодавства в частині діючих правил контролю та безпеки цифрових платформ, цифрових послуг і продуктів	Проведення <i>Саміту з питань платформної зайнятості</i> для учасників соціального діалогу (III квартал 2020 р.) Розробка <i>нового Закону про цифрові послуги</i> (IV квартал 2020 р.)	Скорочення дисбалансів у професійно-галузевій та освітній структурі зайнятості
Понад 17,5 млн європейських громадян живуть або працюють в інших країнах-учасниках ЄС. Це ускладнює питання трудової міграції й охорони праці, оплати службових відряджень, пенсійного забезпечення, а також впливає на явища соціального демпінгу, неформальної зайнятості та шахрайства у сфері працевлаштування за кордоном	Підтримка діяльності <i>Європейського агентства з питань зайнятості</i> (2020–2021 рр.)	Скорочення дисбалансів, пов'язаних із трудовою міграцією, нестандартною та неформальною зайнятістю

Закінчення табл. 3

Вихідні положення програми / характерні проблеми	Завдання та строки їх виконання	Потенційні результати
<i>Розділ програми дій Єврокомісії: 4. “Соціальний захист та інклюзія”</i>		
Для підтримки соціального згуртування в європейському суспільстві необхідно посилити підтримку осіб, які втрачають роботу через соціально-економічні та цифрові зміни, потребують перекваліфікації й реінтеграції до ринку праці. Лише 1 із 3 європейців, які перебувають у стані короткострокового безробіття, отримує допомогу по безробіттю	Представлення єдиної <i>Європейської схеми вторинного страхування (перестрахування)</i> ¹⁵ на випадок безробіття (IV квартал 2020 р.)	Скорочення дисбалансів у сфері соціальної підтримки працюючих і безробітних
Демографічні проблеми (зокрема, постаріння населення та міграція) негативно впливають на стійкість ринків праці, пенсійних систем і систем соціального захисту ЄС. Сьогодні в ЄС співвідношення пенсіонерів і працюючих становить 1:3. Без коригування державної політики, у 2050 р. це співвідношення скоротиться до 1:2, що спричинить значний додатковий тиск на системи соціального та пенсійного забезпечення Євросоюзу	Надання <i>Звіту про вплив демографічних змін на розвиток ЄС</i> (I квартал 2020 р.) Представлення <i>Зеленої книги з проблем старіння населення ЄС</i> (IV квартал 2020 р.)	Скорочення дисбалансів за віковими ознаками зайнятості та безробіття
<i>Розділ програми дій Єврокомісії: 5. “Просування європейських цінностей у світі”</i>		
Європа у інтересах сталого розвитку повинна зайняти жорстку позицію щодо виконання діючих і укладання нових угод чи торгових домовленостей з метою сприяння та захисту міжнародно узгоджених стандартів соціально-трудова прав, із забезпеченням нульової толерантності до дитячої праці	Призначення на рівні ЄС <i>Керівника з питань підтримки торгівлі (Chief Trade Enforcement Officer)</i> (протягом періоду)	Скорочення дисбалансів за професійною (галузевою) структурою зайнятості
У рамках поглиблення євроінтеграційних процесів існує необхідність підтримки з боку ЄС імплементації країнами-претендентами Європейської опори соціальних прав	Посилення <i>діалогу з країнами Західних Балкан</i> щодо імплементації Європейської опори соціальних прав (протягом періоду)	Скорочення дисбалансів, зумовлених євроінтеграційними процесами

Джерело: A strong social Europe for just transitions. COM (2020) 14 final. Brussels, European Commission, 14.01.2020. P. 1-11, 15. URL: https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2020/01/EAPN-Strong_Social_Europe_Communication_and_Annex-4034.pdf

За даними табл. 3, сучасні підходи ЄС до стимулювання розвитку сфери зайнятості та збалансування європейських ринків праці є досить системними та корельованими як з глобальними Цілями сталого розвитку, так і з викликами, ініційованими процесами цифровізації, міграції, демографічних змін, європейської інтеграції тощо.

Серед недоліків згаданих підходів, впроваджуваних Євросоюзом, варто зазначити послаблення акцентів державної політики на детінізації сфери зайнятості й оплати праці. Ця проблема є актуальною та досить масштабною для Європейського Союзу

¹⁵ Перестрахування – форма страхування, що передбачає перерозподіл фінансових ризиків між кількома страховими компаніями.

– за даними “Євробарометра” (соціологічної служби Єврокомісії), за опитуваннями громадян країн ЄС-28 у вересні 2019 р., кожен десятий європеець за останній рік придбав незадекларовані товари чи послуги, найчастіше це були послуги з облаштування чи ремонту житла (30%), проведення перукарських і косметичних процедур (27%), різних видів ремонтних робіт (19%). Третина опитаних європейців твердить, що знає осіб, які працюють і не декларують доходи в податкових органах (частка таких респондентів варіюється від 59% у Греції, 55% у Данії та Нідерландах до 13% у Великій Британії). Кожен десятий респондент з ЄС-28 визнав, що отримує незадекларовані грошові виплати від свого роботодавця у невеликих розмірах [19, р. 7-10]. За наведеними останніми даними щодо поширення неформальної зайнятості в ЄС, ця проблема далека від вирішення та має перебувати у зоні посиленої уваги європейських політиків.

Переваги новітніх управлінських підходів Євросоюзу, які сприяють збалансуванню ринків праці, полягають у їх чіткій соціальній орієнтованості, крім власне проблем зайнятості, охоплюються проблеми доходів населення і справедливості їх розподілу, подолання бідності, у тому числі трудової, забезпечення гідного рівня життя людей. Прикладом є проведення у рамках соціального діалогу широких консультацій щодо законодавчого встановлення справедливої мінімальної заробітної плати в країнах-членах ЄС (табл. 3). У ході першого етапу Єврокомісія опублікувала консультаційний документ з пропозицією законодавчого встановлення до 2024 р. як адекватного та соціально справедливого мінімального рівня зарплати (такого, що сприяє соціальній згуртованості, запобігає трудовій бідності та забезпечує гідний рівень життя) у розмірі 60% національної середньої (медіанної) заробітної плати (брутто) за повний робочий день¹⁶.

Європейські експерти, визнаючи соціальну значущість цієї пропозиції Єврокомісії, водночас надають ґрунтовні зауваження щодо неї. *По-перше*, низка держав Європи (Польща, Словаччина, Хорватія, Велика Британія) на хвилі економічного відновлення в останні роки підвищувала мінімальну зарплату і за її розміром вже досягла чи навіть перетнула рівень 60% національної середньої заробітної плати. *По-друге*, визначення розміру мінімальної заробітної плати за допомогою підходів, заснованих на потребах людини (оцінки мінімальної величини коштів, необхідної для забезпечення працівникам та їхнім сім'ям гідного рівня життя і соціальної участі), тісно пов'язане з концепцією "прожиткового мінімуму". Проте сьогодні державний стандарт прожиткового мінімуму застосовується, причому на добровільних засадах і додатково до законодавчо встановленої мінімальної зарплати, лише в Ірландії та Великій Британії [20]. *По-третє*, у країнах ЄС зі значною часткою працівників з низькими зарплатами мінімальна зарплата в розмірі 60% національної середньої заробітної плати може бути недостатньою для забезпечення гідного рівня життя. *По-четверте*, пропозиція Єврокомісії не враховує позицій національних профспілок, які ініціюють (ведуть колективні переговори щодо) підвищення мінімальної заробітної плати до рівня, що перевищує 60% національної середньої зарплати. Так, відповідні ініціативи висунули профспілки

¹⁶ First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages. C(2020) 83 final. Brussels, European Commission, 14.01.2020. 14 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=522&langId=en&moreDocuments=yes>

Бельгії та Нідерландів, які вимагають збільшити у своїх країнах мінімальну заробітну плату на 45% і 38% відповідно. В інших країнах, таких як Чехія, Франція, Німеччина, Велика Британія, Ірландія, Люксембург, Португалія, Словаччина та Іспанія, вимоги профспілок щодо рівня підвищення мінімальної зарплати також є високими і становлять від 10% до 30% [21, р. 5].

Окремої уваги заслуговують підходи політики Європейського Союзу, що почали застосовуватися з березня цього року для недопущення руйнівних соціально-економічних наслідків від поширення пандемії коронавірусної інфекції, серед яких можна виокремити чотири головні.

Перший, 13 березня 2020 р. Єврокомісія оперативно ухвалила Інвестиційну ініціативу щодо коронавірусного реагування (Coronavirus Response Investment Initiative)¹⁷, у рамках якої планується направити на боротьбу зі спричиненою спалахом COVID-19 економічною кризою майже 37 млрд євро. Першочергово кошти цієї Ініціативи будуть спрямовані на підтримку систем охорони здоров'я, ринків праці, малого та середнього бізнесу, а також інших вразливих сфер європейської економіки.

Другий, Євросоюз тимчасово відмінив усі заходи бюджетної економії, а також діючі жорсткі правила надання державної допомоги європейським компаніям – таким чином, національні уряди країн ЄС зможуть “влити в економіку” необхідний обсяг коштів. Глава Єврокомісії У. фон дер Ляєн зазначила, зокрема, що у рамках Інвестиційної ініціативи як пакет допомоги будуть розморожені 11 млрд євро для Італії, яка зможе сама вирішити, куди їх спрямувати – наприклад, у підтримання ринку праці¹⁸.

Третій, 19 березня 2020 р. Єврокомісія ухвалила для країн-членів ЄС Тимчасову рамку щодо заходів державної допомоги для підтримки економіки в умовах спалаху COVID-19¹⁹, яка передбачає п'ять видів допомоги:

1) *прямі гранти, вибіркові податкові пільги та авансові платежі*: у такій формі країни ЄС зможуть надавати компаніям кошти обсягом до 800 тис. євро на підтримку ліквідності (загалом планується спрямувати 8 млрд євро для 100 тис. європейських малих і середніх підприємств);

2) *державні гарантії при наданні компаніям банківських позик*;

3) *субсидизовані державні позики компаніям*: держави-учасниці зможуть надавати компаніям кредити за вигідними процентними ставками, щоб покрити їх нагальні потреби в оборотних коштах та інвестиціях;

¹⁷ Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation (EU) No 1303/2013, Regulation (EU) No 1301/2013 and Regulation (EU) No 508/2014 as regards specific measures to mobilise investments in the health care systems of the Member States and in other sectors of their economies in response to the COVID-19 outbreak [Coronavirus Response Investment Initiative]. COM(2020) 113 final. European Commission, 13.03.2020. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/regulation-coronavirus-response-investment-initiative-march-2020_en.pdf

¹⁸ COVID-19: ЕС отменяет меры бюджетной экономии. *Euronews*. 20.03.2020. https://ru.euronews.com/2020/03/20/ec-economic-support-to-italy-covid19?fbclid=IwAR3kiO_3EYocONH5hnVa5gd-d9vWjcC17WUVMd2n5OKLtZPq96lZNFGW9XA

¹⁹ State aid: Commission adopts Temporary Framework to enable Member States to further support the economy in the COVID-19 outbreak. European Commission, 19 March 2020. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_496

4) державні гарантії для банків при кредитуванні ними підприємств реального сектору економіки, насамперед, малих і середніх;

5) короткострокове державне страхування експортних кредитів.

Фінансування заходів державної допомоги здійснюватиметься переважно за рахунок коштів національних бюджетів держав Європейського Союзу.

Четвертий, для забезпечення механізмів впровадження зазначеної Тимчасової рамки щодо заходів державної допомоги, Європейський Союз уперше в своїй історії призупинив дію Пакту стабільності та зростання (*Stability and Growth Pact*), скасувавши принцип бюджетної дисципліни, згідно з яким для країн як єврозони, так і ЄС в цілому, встановлено обмеження дефіциту державного бюджету на рівні 3% ВВП і межа державного боргу на рівні 60% ВВП. Призупинення дії Пакту має дозволити національним урядам держав-учасниць без обмежень і штрафів залучати кредити для допомоги бізнесу у зв'язку з пандемією коронавірусу, при цьому підвищуючи дефіцит бюджетів більше, ніж це регламентовано документом²⁰.

Водночас Єврокомісією схвалено антикризові ініціативи щодо зайнятості²¹, які мають на меті захистити працівників від безробіття та втрати трудових доходів, у тому числі шляхом активного впровадження схем роботи на короткий час, а також програм підвищення кваліфікації та перекваліфікації, – інструментів, ефективність яких вже доведена попереднім досвідом ЄС. Як заявив Віце-президент Єврокомісії В. Домбровскіс, на тлі загрози економічної кризи Євросоюз має на меті гарантовано забезпечувати підтримку незахищених верств населення, запобігати ризикам безробіття та гарантувати доходи на випадок втрати європейськими громадянами роботи²².

Крім того, Єврокомісія прискорить підготовку законодавчої пропозиції щодо впровадження єдиної Європейської схеми вторинного страхування (перестрахування) на випадок безробіття, спрямованої на підтримку політики держав-членів ЄС щодо збереження робочих місць і професійних навичок працівників. Водночас планується залучення коштів Європейського соціального фонду та Європейського фонду адаптації до глобалізації (обсягом 179 млн євро) для соціального захисту звільнених працівників.

Внаслідок поширення пандемії коронавірусу національні агентства зайнятості країн-членів Євросоюзу скоригували формат своєї діяльності з тим, щоб навіть за жорстких умов карантинного режиму не припинити надання послуг своїм клієнтам (табл. 4).

Стосовно України слід визнати, що *дієва політика прогнозування і врегулювання дисбалансів у неї впродовж останніх 5–6 років практично відсутня*. Аналізуючи стан нинішнього ринку праці України, автори свідомо не використовують термін “сучасного”, зважаючи, що впродовж останніх 10–15 років цей ринок стає дедалі відсталим (як

²⁰ ЕС впервые в истории приостановил действие базового документа еврозоны. *Взгляд*. 23.03.2020. URL: <https://vz.ru/news/2020/3/23/1030412.html>

²¹ COVID-19: Commission sets out European coordinated response to counter the economic impact of the Coronavirus. European Commission, 13 March 2020. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_459

²² Евросоюз должен минимизировать риск безработицы из-за коронавируса среди населения – ЕК. 19.03.2020. URL: <https://nangs.org/news/society/evrosoyuz-dolzhen-minimizirovaty-risk-bezrabotitsy-iz-za-koronavirusa-sredi-naseleniya-ek>

за якістю його інститутів, так і за параметрами якості робочих місць, зайнятості, продуктивності праці, технічного оснащення), фактично демонструючи тенденцію деградації під час нових, лише “паперових” реформ.

Таблиця 4

Заходи національних служб (агентств, бюро праці, центрів) зайнятості окремих країн ЄС, вжиті внаслідок пандемії коронавірусної хвороби, березень 2020 р.

Країни ЄС	Заходи
Німеччина	<p>Пам'ятка клієнтам про небезпеку COVID-19. Мінімізація та призупинення обслуговування клієнтів в офісах агентств зайнятості та в Центрах робочих місць віч-на-віч. Переорієнтація клієнтів на реєстрацію безробітних та їх спілкування з агентствами зайнятості через електронні облікові записи, електронну пошту та телефонні лінії обслуговування.</p> <p>Концентрація роботи органів служби зайнятості на обробці заявок і затвердженні грошових виплат для осіб, що мають статус безробітного. Скасування штрафних санкцій для безробітних за неявку на зустрічі з фахівцями агентств зайнятості та центрів робочих місць.</p> <p>Надання інформації про можливості для безробітних і роботодавців щодо короткочасного працевлаштування. Запровадження виплати через федеральні агентства зайнятості компенсації роботодавцям для виплати заробітної плати працівникам при їх частковому безробітті (на період до 12 міс.) у зв'язку з пандемією</p>
Австрія, Франція	<p>Пам'ятка клієнтам про небезпеку COVID-19. Мінімізація обслуговування клієнтів в офісах органів служби зайнятості віч-на-віч. Переорієнтація клієнтів на спілкування зі службами зайнятості через електронні облікові записи, електронну пошту та телефонні лінії обслуговування.</p> <p>Тимчасове припинення навчальних професійно-освітніх курсів для клієнтів.</p> <p>Припинення службами зайнятості моніторингу пошуку роботи зареєстрованими безробітними на весь період карантину та незастосування штрафних санкцій до них.</p> <p>Впровадження механізму часткової зайнятості (часткового безробіття) працівників, у рамках якого служби зайнятості виплачуватимуть роботодавцям компенсацію на виплату частково працюючим безробітним) працівникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> – у Франції: 70% їх погодинної зарплати-брутто, що дорівнює близько 84% погодинної зарплати-нетто); – в Австрії: залежно від розміру зарплати-брутто, яку працівник отримував перед запровадженням механізму його часткової зайнятості (безробіття): до 1700 євро – працівник отримує 90% попередньої зарплати-нетто; до 2685 євро – працівник отримує 85% попередньої зарплати-нетто; до 5370 євро – працівник отримує 80% попередньої зарплати-нетто; учні виробничого навчання отримують 100% попереднього розміру стипендії (оплати за виробниче навчання)
Чехія	<p>Пам'ятка клієнтам про небезпеку COVID-19. Мінімізація обслуговування клієнтів в офісах органів служби зайнятості віч-на-віч. Переорієнтація клієнтів на спілкування зі службами зайнятості через електронні облікові записи, електронну пошту та телефонні лінії обслуговування.</p> <p>Уряд Чехії 19.03.2020 р. ухвалив Програму захисту зайнятості “Антивірус”, що впроваджується національним Бюро праці, і передбачає виплату фінансових компенсацій роботодавцям з тим, щоб вони не вдавалися до звільнення праців-</p>

Країни ЄС	Заходи
	<p>ників, – на період, поки триватиме пандемія COVID-19 та долатимуться її наслідки.</p> <p>У рамках Програми тимчасово (частково) непрацюючі працівники, залежно від виду та режиму їх трудової діяльності, зможуть отримувати від 60% до 100% заробітної плати за рахунок компенсацій, які отримуватиме від Бюро праці роботодавець.</p> <p>Залежно від виду та специфіки бізнесу, роботодавцю буде компенсовано від 50% до 100% сум, які він витратить на виплату зарплати тимчасово (частково) непрацюючим працівникам. Тобто, у деяких випадках роботодавець буде змушений виплачувати таким працівникам 100% заробітної плати, але Бюро праці компенсує йому лише, наприклад, 80% заробітної плати.</p> <p>Надання дозволу самозайнятим особам протягом 6 міс. не сплачувати соціальні внески при збереженні для них страхового стажу на цей період</p>
Естонія, Болгарія	<p>Пам'ятка клієнтам про небезпеку COVID-19. Мінімізація обслуговування клієнтів в офісах органів служби зайнятості віч-на-віч. Переорієнтація клієнтів на спілкування зі службами зайнятості через електронні облікові записи, електронну пошту та телефонні лінії обслуговування.</p> <p>Тимчасове припинення навчальних професійно-освітніх курсів для клієнтів.</p> <p>В Естонії частину навчальних курсів переведено на електронне, дистанційне або самостійне навчання без додаткових фінансових затрат для клієнтів.</p> <p>У Болгарії на період карантину припинено фінансування “освітніх ваучерів” для безробітних (з метою недопущення зловживань, які могли б виникнути при дистанційному наданні освітніх послуг безробітним)</p>
Фінляндія	<p>Пам'ятка клієнтам про небезпеку COVID-19. Мінімізація обслуговування клієнтів в офісах органів служби зайнятості віч-на-віч.</p> <p>Переорієнтація клієнтів на спілкування зі службами зайнятості через електронні облікові записи, електронну пошту та телефонні лінії обслуговування.</p> <p>Основний інструмент – надання клієнтам онлайн-телефонних послуг, посилення функції “надання запиту на дзвінок від фахівців служби зайнятості”</p>
Португалія	<p>Пам'ятка клієнтам про небезпеку COVID-19. Мінімізація обслуговування клієнтів в офісах органів служби зайнятості віч-на-віч.</p> <p>Тимчасове припинення навчальних професійно-освітніх курсів для клієнтів.</p> <p>Повідомлення про призупинення обов'язку осіб, які отримують допомогу по безробіттю, активно шукати роботу та скасування відповідних санкцій до них</p>
Угорщина	<p>Додатково до переведення на дистанційний доступ клієнтів до реєстрації як безробітних спілкування з фахівцями, припиняється видача дозволів на працевлаштування іноземців в Угорщині на період пандемії та ухвалення нового рішення з цього питання</p>

Джерело: Офіційні сайти державних служб зайнятості (бюро праці, центрів, інститутів, фондів страхування на випадок безробіття тощо) країн-учасниць ЄС.

Нинішній ринок праці в Україні можна охарактеризувати циклічною тріадою “політика – песимізм – популізм”, яка зрештою зумовлює в бізнесі відсутність мотивації створювати якісні та офіційні робочі місця, а у працівників, особливо потенційних, – мотивації виходити на цей ринок для працевлаштування. Замість реальних й ефективних реформ у сфері зайнятості та запровадження державою у співпраці з бізнесом нових заходів активної політики ринку праці, відбувається пошук винного та

перекладання усієї відповідальності за стан ринку праці на державну службу зайнятості, а також проголошення майже кожні пів року вимог щодо її реформування.

Насправді ж, влада до останнього часу не мала чіткої та виваженої політики щодо забезпечення зайнятості в Україні, збалансування попиту та пропозиції на національному та регіональних ринках праці, припинення погіршення якості та скорочення робочих місць, їх дегінізації (за даними І півріччя 2019 р., 21% українців віком 15–70 років працювали неформально на внутрішньому ринку²³), а також масштабного відтоку працівників за кордон (за експертними оцінками, він сягає від 4 до 10 млн осіб).

І минулий, і попередні уряди так і не спромоглися створити умови, які б на економічних, а не директивних засадах обумовлювали підвищення заробітної плати в реальному та бюджетному секторах економіки, а також вирішити проблему погашення заборгованості з виплати заробітної плати (насамперед, на державних підприємствах), яка на початок березня 2020 р. сягнула 3 млрд 19,8 млн грн., збільшившись за останні шість років у 4 рази (станом на початок 2014 р. становила 753,0 млн грн)²⁴.

На цьому фоні заяви урядовців щодо залучення зовнішніх інвесторів і навіть передачі їм в концесію шкіл, дитячих садків, лікарень і державних університетів²⁵ мають виключно політичний і популістський характер, і ніяким чином не сприяють поліпшенню ситуації на ринку праці. Навпаки, внаслідок дилетантсько-популістських підходів у вітчизняній політиці зайнятості в країні сформовано серйозні ризики втрати існуючих робочих місць, скорочення рівня зайнятості, зростання рівня бідності, дискримінації та нерівності українських громадян в доступі до освіти та гідної зайнятості, незалежно від віку або статі, стану здоров'я, що глибоко суперечить міжнародним зобов'язанням України, які визначені ратифікованими нею конвенціями МОП.

Надзвичайно серйозним викликом для національного бізнесу та найманих працівників є і той факт, що влада фактично усунула об'єднання роботодавців і профспілок від тристоронніх консультацій та переговорів не тільки з питань розвитку та збереження людського потенціалу, але й питань ринку праці, економічної та соціальної політики. Фактично відбувається демонтаж інституту соціального діалогу, що, на думку Міжнародної конфедерації профспілок, матиме практично незворотні наслідки для української економіки та суспільства²⁶.

²³ Неформально зайняте населення за видами економічної діяльності у січні-червні 2019 року. Київ: Державна служба статистики України, 2020. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_nzn_ved_u.htm

²⁴ Сума заборгованості із виплати заробітної плати в цілому по країні у 2010–2020 роках. Київ: Державна служба статистики України, 2020. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

²⁵ Кабмін може передати приватним інвесторам державні університети та лікарні, – Милованов. 17.02.2020. URL: <https://rubryka.com/2020/02/17/kabmin-mozhe-peredat-pryvatnym-investoram-derzhavni-universytety-ta-likarni-mylovanov/>

²⁶ Ukraine's government puts oligarchs and multinational enterprises ahead of its own people. International Trade Union Confederation, 30.12.2019. URL: https://www.ituc-csi.org/ukraine-draft-law?fbclid=IwAR39sA7lNCt_GSXA7cZT0eyfY9YgYs5cpExkA2nNNp61oaB3gthgofOqrY&lang=en#.Xgn2aQ7TekQ.facebook

Так склалося, що з 2009 р. ні уряди, ні парламент, які поспіхом переписували економічні програми, фінансове, трудове (зокрема, щодо оплати праці) та соціальне законодавство, не розглядали прискіпливо ризики та наслідки для національного ринку праці й взагалі для збереження трудового потенціалу держави. За підрахунками авторів на основі офіційних статистичних і експертних даних, податкові реформи 2010–2011 рр. знищили можливості офіційної зайнятості в малому та середньому бізнесі для майже 3,0 млн осіб в Україні, а нещодавні фінансові реформи призвели до втрати роботи для 1,9 млн підприємців і найманих працівників у 2019 р.

Чутливими до політичних намірів і заяв, як зазначає чимало зарубіжних дослідників, є не тільки фінансові ринки, але й ринки праці. Для України – це особливо характерне явище. Занепокоєність на вітчизняному ринку праці викликають багаточисельні та необережні заяви урядовців і політиків щодо приватизації систем соціального страхування та забезпечення²⁷, запровадження платного прийому дітей в інтернатні заклади²⁸, переведення центрів професійної реабілітації для осіб з інвалідністю на самокупність, переспрямування соціальних внесків з цільових фондів соціального та пенсійного страхування до державного бюджету тощо (автори розцінюють такі наміри як неприпустимі спроби “комерціалізації соціальної політики” в Україні, які у загальних рисах відповідають ідеології соціал-дарвінізму).

Так, у нашій державі є чинним ухвалений ще в 1971 р. Кодекс законів про працю, який не враховує цілу низку сучасних викликів, зокрема, щодо прекарізації, цифровізації, тінізації, поширення атипових форм зайнятості тощо. Тому діючі в останні роки уряди мали наміри без проведення обов’язкових консультацій з соціальними партнерами “радикально лібералізувати” трудове законодавство, замість того, щоб зробити його достатньо гнучким і таким, що захищає зайнятість в інтересах найманих працівників і роботодавців. За таких невиважених підходів не дивно, що внесений попереднім Урядом законопроект про працю²⁹ (відкликаний у березні цього року) викликав серйозне незадоволення серед працівників, їх профспілок, а також представників бізнесу, посилив песимізм людей щодо майбутнього, а це сукупно стало додатковим каталізатором втрати працівників для вітчизняного ринку праці через від’їзд молоді на навчання, а людей працездатного віку – на роботу за кордон.

Інституційну слабкість і фактичну неготовність вітчизняної політики зайнятості адекватно реагувати на нові виклики та екстраординарні обставини показала ситуація з поширенням пандемії COVID-19. Вже 11 березня 2020 р. український уряд тимчасо-

²⁷ Пенсійний фонд може піти на ліквідацію, – Глава комітету ВР з питань соцполітики. 24.02.2020. URL: <http://finbalance.com.ua/news/pensiyniy-fond-mozhe-piti-na-likvidatsiyu---hlava-komitet-vr-z-pitan-sotspolitiki>

²⁸ З 2020-го влаштування дітей в інтернати в Україні буде платним – Мінсоцполітики. 19.02.2020. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2020/02/19/239938/>

²⁹ Проект Закону “Про працю”. Реєстраційний № 2708 від 28.12.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

во (до 1 червня 2020 р.) обмежив експорт товарів протиепідемічного призначення³⁰, з 12 березня запровадив тритижневий карантин для усіх закладів освіти та ввів обмеження на проведення масових заходів³¹, а 17 березня парламентом було ухвалено закон³² про впровадження комплексу заходів соціально-економічного та адміністративно-правового характеру, які мають запобігти поширенню коронавірусної хвороби, не допустити адміністративних і кримінальних правопорушень на період запровадженого через неї карантинного режиму, а також пом'якшити негативні соціальні наслідки пандемії COVID-19 для українських громадян. А з 25 березня цього року Кабінет Міністрів України через спалах коронавірусу запровадив режим надзвичайної ситуації по всій території країни до 24 квітня 2020 р.³³

Всі ці та інші обставини свідчать про те, що одна величезна загроза (поширення пандемії коронавірусу) породжує іншу, не менш значну загрозу (входження України у період глибокої та тривалої соціально-економічної кризи).

Вже 20 березня 2020 р., тобто лише за три дні після запровадження загальнодержавного карантинного режиму, Торгово-промислова палата України повідомила, що через карантин зупинили роботу близько 600–700 тис. підприємців, а також малих підприємств сфери послуг і установ сфери освіти, які дають роботу 3,5–4,0 млн українських громадян³⁴. За підсумками 2020 р., як прогнозують вітчизняні та міжнародні експерти, шоківий вплив пандемії COVID-19 може спричинити стрімкий (від щонайменше 5%³⁵ до 15%³⁶) спад реального обсягу ВВП України.

Відповідно, ситуація з шоковою дією пандемії коронавірусу, її вплив на всі сфери економіки та управління, систему надання адміністративних і соціальних послуг тощо,

³⁰ Постанова Кабінету Міністрів України “Про внесення змін у додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. № 1109” від 11.03.2020 р. № 214. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2020-%D0%BF>

³¹ Уряд прийняв низку рішень, що мають убезпечити українців від COVID-19. *Урядовий портал*. 11.03.2020. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-prijnyav-nizku-rishen-shcho-mayut-ubezpechiti-ukrayinciv-vid-covid-19-11-03-20>

³² Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)” від 17.03.2020 р. № 530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20>

³³ Розпорядження Кабінету Міністрів України “Про переведення єдиної державної системи цивільного захисту у режим надзвичайної ситуації” від 25.03.2020 р. № 338-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-perevedennya-yedinoyi-derzhavnoyi-sistemi-civilnogo-zahistu-u-rezhim-nadzvichajnoyi-situaciyi-338250320>

³⁴ Близько 700 тисяч українських бізнесів зупинили виробництво, – Торгово-промислова палата. 20.03.2020. URL: <https://rubryka.com/2020/03/20/blyzko-700-tysyach-ukrayinskyh-biznesiv-zupynyly-vyrobnytstvo-torgovo-promyslova-palata/>

³⁵ ВВП Украины ждет падение на 5%. И это в лучшем случае – Офис президента. *СТРАНА.ua*. 23.03.2020. URL: <https://strana.ua/news/256744-u-zelenskoho-zhdut-padenija-vvp-na-5-iz-za-koronavirusa-pri-optimistichnom-stsenarii.html>

³⁶ Atlantic Council: Коронавирус может сократить ВВП Украины на 15%. *УНІАН*. 20.03.2020. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/10924694-atlantic-council-koronavirus-mozhe-skorotiti-vvp-ukrajini-na-15.html>

крім очевидної загрози розгортання соціально-економічної кризи в Україні, матиме серйозні наслідки для вітчизняного ринку праці та сфери зайнятості в цілому. Насамперед, стрімке зростання рівня безробіття через зростання кількості людей, які в умовах пандемії коронавірусної хвороби повинні будуть звільнитися з роботи з різних причин, в тому числі через відсутність транспортного сполучення, закриття МСП на невизначений період, зупинення роботи крупних підприємств і організацій, закінчення сезонних робіт тощо.

Всі ці фактори мають бути адекватно враховані при виробленні Програми дієвих антикризових заходів у сфері зайнятості та соціального захисту людей. На жаль, на кінець березня 2020 р. профільні міністерства та державні служби такої Програми не згенерували. На нашу думку, опорною конструкцією при розробці зазначеної Програми мають стати підготовлені фахівцями ОЕСР Рекомендації щодо невідкладних дій політики зайнятості та соціальної політики, необхідних для підтримки населення та бізнесу у зв'язку з пандемією COVID-19³⁷.

Таким чином, зазначимо, що наведені приклади провалів вітчизняної політики зайнятості та врегулювання дисбалансів на ринку праці не є вичерпними, але набагато важливіше запропонувати альтернативні шляхи й підходи. Вбачається, що першочерговими кроками державної політики України, спрямованої на збалансування національного й регіональних ринків праці та подолання дивергенції з ЄС у сфері зайнятості, мають стати:

1) на найближчий період, внаслідок поширення пандемії коронавірусної інфекції (COVID-19):

- ухвалення та невідкладне впровадження Програми антикризових заходів, розробленої на основі Рекомендацій ОЕСР щодо невідкладних дій політики зайнятості та соціальної політики, необхідних для підтримки населення та бізнесу внаслідок пандемії COVID-19;

- запровадження строком на 6 місяців процедури фіксації органами державної служби зайнятості стану “часткового безробіття” та виплати допомоги частково безробітним за рахунок коштів фонду державного соціального страхування на випадок безробіття та коштів державного бюджету;

- розробка та запровадження механізмів державної підтримки/часткової компенсації роботодавцям, які змушені призупинити виробництво чи надання послуг в умовах пандемії COVID-19, але не звільняли працівників і виплачували їм заробітну плату;

2) на період після зупинення пандемії коронавірусу та відміни карантинного режиму економічної, громадської, управлінської та інших видів діяльності:

- ухвалення нового Трудового кодексу або Закону про працю, який відповідатиме інтересам людини праці та гармонізує трудові відносини працівника й роботодавця, взаємодію учасників соціального діалогу, а також гарантуватиме дотримання ратифікованих Україною конвенцій МОП. Обов'язковим компонентом нового трудового

³⁷ Supporting people and companies to deal with the Covid-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response. OECD. 20 March 2020. URL: https://oecd.dam-broadcast.com/pm_7379_119_119686-962r78x4do.pdf

законодавства має стати розділ про регулювання соціально-трудових відносин та підтримки різних форм зайнятості в екстраординарних умовах суспільного життя, зокрема, таких як поширення пандемій (епідемій) небезпечних хвороб;

- впровадження, у тому числі через механізми державно-приватного партнерства програм збереження існуючих і створення нових робочих місць, підтримки зайнятості молоді, працевлаштування українських трудових мігрантів, що повернулися на внутрішній ринок праці;

- переосмислення інституційної ролі та підвищення ефективності роботи Державної служби зайнятості: акцентування її діяльності саме на активних, а не пасивних заходах політики зайнятості, надання комплексу якісних послуг роботодавцям, посилення її взаємодії з професійно-освітніми установами, досягнення конкретних результатів у межах наявних бюджетних програм;

- формування конкурентного ринку професійно-освітніх послуг України, на якому працівники, в тому числі безробітні, та роботодавці зможуть обирати для професійного навчання найконкурентоспроможніші заклади з точки зору навчально-виробничої бази, професійності педагогічного складу, якості та диверсифікованості технологій навчання;

- розробка та ухвалення Програми повного погашення заборгованості з виплат заробітної плати та недопущення її виникнення у майбутньому, а також створення механізму гарантування виплати заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця (відповідно до Конвенції МОП № 173 “Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця”);

- ухвалення необхідних законодавчо-правових актів для врегулювання проблеми встановлення для урядовців, державних службовців і менеджменту державних корпоративних структур, установ і організацій надвисоких, абсолютно економічно необґрунтованих рівнів оплати праці (заробітних плат, премій, бонусів тощо).

Висновки. Сучасні тренди глобалізації, цифровізації, демографічних змін, міграції та інші останніми роками посилюють актуальність проблеми дисбалансів у сфері зайнятості, що має серйозний вплив на глобальний і національні ринки праці. Найближчим часом ця проблема надзвичайно загостриться внаслідок шокової дії пандемії COVID-19, оголошеної ВООЗ у березні 2020 р.

Для національних урядів зазначене зумовлює необхідність сфокусувати увагу на вирішенні проблеми розбалансувань внутрішніх ринків праці за допомогою інструментів державної політики, ураховуючи рекомендації МОП та інших профільних міжнародних структур. Для України це важливо також і в контексті досягнення цілей Угоди про асоціацію з ЄС, оскільки дисбаланси у сфері зайнятості є однією з причин соціально-економічної дивергенції між ними, яка спостерігається з 2014 р.

Вітчизняна політика щодо подолання дисбалансів і дивергенції у сфері зайнятості має формуватися з урахуванням відповідного досвіду Євросоюзу та рекомендацій МОП, проте пріоритетом мають бути національні інтереси України та належний захист соціально-трудових прав її громадян. Сьогодні відповідна політика держави має реалізовуватись у два етапи.

На першому (у найближчий період) – внаслідок поширення пандемії коронавірусної інфекції доцільним є ухвалення та невідкладне впровадження Програми антикризових заходів, розробленої на основі Рекомендацій ОЕСР щодо невідкладних дій політики зайнятості та соціальної політики, необхідних для підтримки населення та бізнесу у зв'язку з пандемією COVID-19. На другому етапі (після зупинення пандемії коронавірусу та відміни карантинного режиму) – першочерговими кроками державної політики мають стати ухвалення нового трудового законодавства України, комплексних програм збереження існуючих і створення нових робочих місць, посилення інституційної ролі Державної служби зайнятості, удосконалення вітчизняної системи оплати праці тощо.

Список використаних джерел

1. World Employment and Social Outlook: Trends 2020. Geneva, International Labour Office, 2020. 127 pp. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang-en/index.htm
2. Ernst E. The Shrinking Middle. *Finance & Development*. March 2015. P. 20-23. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2015/03/ernst.htm>
3. Inequality in labour income – What are its drivers and how can it be reduced? / *OECD Economics Department Policy Notes*. January 2012. No. 8. 9 pp. URL: <http://www.oecd.org/economy/public-finance/49417273.pdf>
4. Sparreboom Th., Tarvid A. Imbalanced Job Polarization and Skills Mismatch in Europe. *Journal for Labour Market Research*. July 2016. Vol. 49, Issue 1. P. 15-42. <https://doi.org/10.1007/s12651-016-0196-y>
5. Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), December 2019. 89 pp. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19033en.pdf
6. Benchmarking Working Europe – 2019 / European Trade Union Institute, 2019. 104 pp. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2019>
7. World Economic Outlook: Global Manufacturing Downturn, Rising Trade Barriers / International Monetary Fund. October 2019. 189 pp. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2019/10/01/world-economic-outlook-october-2019>
8. Boeri T., Jimeno J.F. The unbearable divergence of unemployment in Europe. *Working Papers by Banco de España*. November 2015. No. 1534. 35 pp. URL: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosTrabajo/15/Fich/dt1534e.pdf>
9. Kapeller J., Gräbner C., Heimberger P. Economic Polarisation in Europe: Causes and Policy Options. *WIIW Research Report*. September 2019. No. 440. 49 pp. URL: <https://wiiw.ac.at/economic-polarisation-in-europe-causes-and-options-for-action-dlp-5022.pdf>
10. Upward convergence in working conditions / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), December 2019. 68 pp. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19049en.pdf
11. Костриця В.І., Бурлай Т.В. Розбалансованість ринків праці в Україні і ЄС як чинник їх структурної дивергенції. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку*: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 23-24 жовтня 2019 р. Київ: КНЕУ, 2019. С. 41–48. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31231/19-5571-2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
12. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. І.Л. Петрової, В.В. Близнюк; НАН України, ДУ “Ін-т екон. та прогноз. НАН України”. Електрон. дані. Київ, 2018. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>

13. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. Київ: КНЕУ, 2015. 295 с. URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/20466/Kolot_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Соціальний потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання: монографія / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2014. 478 с. URL: https://iee.org.ua/wp-content/uploads/2014/01/mono_Novikova_2014.pdf
15. Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland / Bundesagentur für Arbeit, 2011. 55 s. URL: <https://www.uni-heidelberg.de/md/journal/2013/01/perspektive2025.pdf>
16. Лифшиц М.Л. Влияние миграции и естественного воспроизводства трудовых ресурсов на экономический рост в странах мира. *Прикладная эконометрика*. 2013. № 3 (31). С. 32–51. URL: <http://www.appliedeconometrics.ru/general/upload/articles/pp32-51-renamed.pdf>
17. Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Женева, Международное бюро труда, 2019. 88 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf
18. A strong social Europe for just transitions. COM (2020) 14 final. Brussels, European Commission, 14.01.2020. 15 p. URL: https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2020/01/EAPN-Strong_Social_Europe_Communication_and_Annex-4034.pdf
19. Undeclared Work in the European Union / *Special Eurobarometer*. September 2019. No. 498. European Commission, February 2020. 167 p. URL: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/special/surveyKy/2250>
20. Aumayr-Pintar Ch. Fears and hopes around future minimum wages. *Eurofound Blog*. 15 January 2020. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/fears-and-hopes-around-future-minimum-wages>
21. Müller T., Schulten Th. The European minimum wage on the doorstep. *ETUI Policy Brief*. European Economic, Employment and Social Policy. 2020. No. 1. 7 p. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3532424

Отримано 10.03.20 та оновлено 25.03.20

References

1. World Employment and Social Outlook: Trends 2020. (2020). International Labour Office. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--en/index.htm
2. Ernst, E. (2015, March). The Shrinking Middle. *Finance & Development*, 52, 1, 20-23. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2015/03/ernst.htm>
3. Inequality in labour income – What are its drivers and how can it be reduced? (2012, January). OECD Economics Department Policy Notes, 8. URL: <http://www.oecd.org/economy/public-finance/49417273.pdf>
4. Sparreboom, Th., Tarvid, A. (2016, July). Imbalanced Job Polarization and Skills Mismatch in Europe. *Journal for Labour Market Research*, 49, 1, 15-42. <https://doi.org/10.1007/s12651-016-0196-y>
5. Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses. (2019, December). Eurofound. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19033en.pdf
6. Benchmarking Working Europe – 2019. (2019). European Trade Union Institute. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2019>
7. World Economic Outlook: Global Manufacturing Downturn, Rising Trade Barriers. (2019, October). International Monetary Fund. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2019/10/01/world-economic-outlook-october-2019>

8. Boeri, T., Jimeno, J.F. (2015, November). The unbearable divergence of unemployment in Europe. Working Papers by Banco de España, 1534. URL: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosTrabajo/15/Fich/dt1534e.pdf>
9. Kapeller, J., Gräbner, C., Heimberger, P. (2019, September). Economic Polarisation in Europe: Causes and Policy Options. WIIW Research Report, 440. URL: <https://wiiw.ac.at/economic-polarisation-in-europe-causes-and-options-for-action-dlp-5022.pdf>
10. Upward convergence in working conditions. (2019, December). Eurofound. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19049en.pdf
11. Kostriytsia, V.I., Burlay, T.V. (2019). Labor market imbalances in Ukraine and the EU as a factor in their structural divergence. In *The sphere of employment and income in the digital economy conditions: mechanisms of regulation, challenges and development dominants. Book of participants' abstracts of the International Scientific and Practical Conference 23–24 October 2019* (pp. 41-48). Kyiv: State University Kyiv National Economic University Vadym Hetman. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31231/19-5571-2.pdf?sequence=3&isAllowed=y> [in Ukrainian]
12. Petrova, I.L., Blyzniuk, V.V. (Eds.). (2018). The Ukrainian labor market: imperatives and opportunities for change. Kyiv: NAS of Ukraine, Institute for Economics and Forecasting, National Academy of Sciences of Ukraine. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf> [in Ukrainian]
13. Kolot, A.M., Gnybidenko, I.F. (Eds.). (2015). Social and employment relations of employment: current trends, challenges, ways of development. Kyiv: State University Kyiv National Economic University Vadym Hetman [in Ukrainian]
14. Novikova, O.F. (Ed.). (2014). Social potential of sustainable development: innovative mechanisms of formation and use. Donetsk: Institute of Industrial Economics, National Academy of Sciences of Ukraine. URL: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/2014/01/mono_Novikova_2014.pdf [in Ukrainian]
15. Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. (2011). Bundesagentur für Arbeit. URL: <https://www.uni-heidelberg.de/md/journal/2013/01/perspektive2025.pdf>
16. Lifshits, M.L. (2013). The impact of migration and natural reproduction of labor resources on economic growth in the countries of the world. *Applied Econometrics*, 3 (31), 32-51. URL: <http://www.applieconometrics.ru/general/upload/articles/pp32-51-renamed.pdf> [in Russian]
17. Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work. (2019). Zheneva: International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf [in Russian]
18. A strong social Europe for just transitions. (14.01.2020). COM (2020) 14 final. European Commission. URL: https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2020/01/EAPN-Strong_Social_Europe_Communication_and_Annex-4034.pdf
19. Undeclared Work in the European Union. (2020, February). Special Eurobarometer. September 2019. No. 498. European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/special/surveyKy/2250>
20. Aumayr-Pintar, Ch. (2020, January 15). Fears and hopes around future minimum wages. Eurofound Blog. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/fears-and-hopes-around-future-minimum-wages>
21. Müller, T., Schulten, Th. (2020). The European minimum wage on the doorstep. *ETUI Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy*, 1. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3532424

Received on 10.03.20 and updated on 25.03.20