

НАЦІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 331.5:[338.1+338.2]

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2019-6.4>

Богущ Л.Г.

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,
Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи
Національної академії наук України

**АСИМЕТРІЇ МОБІЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ:
ЧИННИКИ, ЗАГРОЗИ, ПРОДУКТИВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕАЛІЗАЦІЇ**

У статті досліджені асиметрії мобільності на ринку праці України, що розвиваються під впливом взаємодіючих внутрішніх і глобалізованих господарських та соціум-формуєчих процесів. Уточнена трактовка категорії мобільності та її асиметрій; запропонована класифікація їх глобальних передумов, а також типів і видів асиметрій мобільності (мотивованих економічною доцільністю та широкими спільнотними й особистісними безпековими факторами і стимулами), розроблена за критеріями ролі відповідних процесів для відтворення і використання робочої сили, змісту потенційних механізмів їх оптимізації в діяльності з усталення соціально-економічного розвитку. Обґрунтовані пріоритети та ключові заходи державної стратегії регулювання асиметрій мобільності робочої сили з використанням нормативних, легітимних адміністративних, фіскальних, маркетингових та ін. механізмів і важелів.

Ключові слова: ринок праці, мобільність робочої сили, асиметрія, глобальні та внутрішні чинники, державна політика.

**АСИММЕТРИИ МОБИЛЬНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ:
АКТОРЫ, УГРОЗЫ, ПРОДУКТИВНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕАЛИЗАЦИИ**

Богущ Л.Г.

В статье исследованы асимметрии мобильности на рынке труда Украины, развивающиеся под влиянием взаимодействующих внутренних и глобализованных хозяйственных и социум-формирующих процессов. Уточнена трактовка категории мобильности и ее асимметрий; предложена классификация их глобальных предпосылок, а также типов и видов асимметрий мобильности (мотивированных экономической целесообразностью, широкими общностными и личностными факторами и стимулами безопасности), разработанная в соответствии с критериями роли соответствующих процессов для воспроизводства и использования рабочей силы, содержания потенциальных механизмов их оптимизации в деятельности по обеспечению устойчивого социально-экономического развития. Обоснованы приоритеты и ключевые меры государственной стратегии регулирования асимметрий мобильности рабочей силы с использованием нормативных, легитимных административных, фискальных, маркетинговых и др. механизмов и рычагов.

Ключевые слова: рынок труда, мобильность рабочей силы, асимметрия, глобальные и внутренние факторы, государственная политика.

**ASYMMETRIES OF MOBILITY IN THE UKRAINE' LABOR MARKET:
FACTORS, THREATS, PRODUCTIVE POTENTIAL OF REALIZATION**

Bogush Larysa

The article explores the asymmetries of mobility in the labor market of Ukraine, which are developed under the influence of interacting internal and globalized economic and social-forming processes. The interpretation of the mobility category and its asymmetries is refined; the classification of their global prerequisites, as well as types and aspects of mobility asymmetries (motivated by economic feasibility, broad communal and personal safety factors and incentives, based on the criteria of the role of appropriate processes for the workforce' reproduction and use, the content of potential mechanisms for their optimization in the activity for sustaining socio-economic development) is suggested. The asymmetry of the processes of territorial organization of settlement and production systems on a national and cross-border scale influences the population' mobility in the labor market, defining its vectors, stimulating or limiting the potential and parameters of workforce displacement (individuals and groups of formal and informal employment seekers). Mobility in the labor market should be understood as the movement of individuals and groups of formal and informal employment seekers under the influence of objective and subjective factors of economic and security expediency both in the territorial aspect and in the social positions' system (in terms of economic, professional and qualification, socio-political statuses). The aims of preserving labor resources and meeting the needs of the domestic economy in skilled personnel government structures are now primarily

associated with: the expansion of training and retraining; the development of workers' skills in accordance with the employers' needs; the implementation of a lifelong learning system; the promotion of internal migration, labor inclusion of large groups of people who are not in the labor market but who do not have the unemployed status. Realization of the economic expediency' potential (as one of the key factors in initiating and adjusting workforce mobility asymmetries) includes such basic measures as: balancing of regulatory principles and values of the minimum wage and subsistence level; increasing the share of employees' compensation in production costs.

Keywords: labor market, workforce mobility, asymmetry, global and internal factors, state policy.

Постановка проблеми. Асиметричність процесів територіальної організації систем розселення і виробництва, тривалий час досліджувана світовою наукою в національному й транскордонному масштабах, впливає на мобільність населення на ринку праці, визначаючи її вектори, стимулюючи чи обмежуючи потенціал та параметри переміщень робочої сили (індивідів та груп пошукачів формальної і неформальної зайнятості). В результаті зазначена асиметрія перманентно перебуває в процесі урегулювання, створюючи як чинники для її посилення (зокрема, на засадах динаміки в концентрації на ринку праці носіїв кваліфікованої і некваліфікованої праці та асиметрій їх мобільності), так і умови для продуктивного використання цих диспропорцій в інтересах суб'єктів економічних змагань (окремих підприємств, галузей і видів економічної діяльності, країн і їх групувань) в рамках конкурентних полів мікро-, мезо-, макрорівнів відповідно, кожне з яких має національний і міжнародний масштаби. При цьому проблематика асиметричності просторової організації виробництва і розселення, а також мобільності робочої сили передбачає певні ризики і шанси як для країн – макрорегіональних і світових економічних лідерів, так і для країн – донорів робочої сили з гіршим рівнем життя та вагомою концентрацією в низці регіонів населення, менш конкурентоспроможного на внутрішньодержавних і транскордонних ринках праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Категорія мобільності робочої сили отримала широке висвітлення у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях, де розкривається складна система її типів, видів і форм, виділення як за ключовим критерієм економічної доцільності зміни місця роботи, так і з урахуванням сукупності чинників та динамічних процесів трудових переміщень, які супроводжуються спектром соціально-економічних змін у трудовій діяльності та житті працівника (серед них, зокрема, – навчання професії; адаптація; зміна робочого місця, висвітлена в параметрах плинності, ієрархічного руху кадрів, міграції; підвищення кваліфікації, освоєння суміжних професій тощо) [1–5].

Відтак до основних типів мобільності робочої сили прийнято відносити соціально-професійну та географічну, що варіюють у підтипах вертикальної (висхідної, спадної) та горизонтальної мобільності (внутрішньорегіональної, міжрегіональної, міждержавної). В їх складі, в свою чергу, розрізняють низку видів мобільності, пов'язаних з переміщенням як в середині суб'єктів господарювання, ланок і підсистем економіки (мобільність внутрішньофірмова, внутрішньогалузева, внутрішньосекторна), так і між ними (мобільність міжфірмова, міжгалузева, секторна, корпоративна). Кожен із зазначених видів мобільності має професійний, міжпрофесійний, кваліфікаційний та освітній підвиди. Насамкінець, застосовуючись до конкретних суб'єктів цього процесу з урахуванням характеру його стимулів і механізмів організації, мобільність набуває індивиду-

альної та групової, добровільної і примусової, організованої і неорганізованої форм.

В свою чергу за походженням соціум-формуєчих чинників мобільності робочої сили та її наслідками для суспільства в цілому виділяють [5]: демографічну мобільність, пов'язану з природним рухом населення, що визначає кількісні (в т. ч. статеві вікові) параметри формально і неформально зайнятої робочої сили; соціальну мобільність, що охоплює форми руху населення, які впливають на динаміку соціальної структури суспільства; економічну мобільність, що втілюється в змінах галузевої, професійної, територіальної структури зайнятості.

На усталену думку широкого кола дослідників [1–10]:

– параметри концентрації та структури трудових ресурсів на території систем розселення і регіонів перебувають під потужним впливом характеристик природного, соціального, міграційного відтворення населення цих суб'єктів адміністративно-територіального устрою і країни загалом;

– класифікація проявів мобільності на ринку праці ґрунтується на її розумінні як готовності та можливості населення змінювати соціальний статус, професійну приналежність і місце проживання, оскільки спричиняється спектром суспільно-економічних факторів. Ці ознаки дозволяють вважати мобільність робочої сили формою соціальної динаміки;

– галузеві та професійні переміщення відбуваються згідно із загальним для суспільного виробництва законом зміни праці.

Найчастішою безпосередньою причиною мобільності вважають невідповідність інтересів і вимог працівника щодо конкретного робочого місця та оплати праці, а на макроекономічному рівні – невідповідність між структурою робочих місць і потребами ринку праці, визначеними моделлю соціально-економічного розвитку [1, с. 115–116].

Постановка завдання. Основна мета дослідження асиметрії мобільності на ринку праці України під впливом внутрішніх і глобалізованих господарських та соціум-формуєчих процесів, передбачаючи обґрунтування пріоритетів і заходів державної стратегії їх регулювання, вимагає як уточнення трактовки цієї категорії, так і укрупнення класифікації різновидів мобільності за критеріями ролі відповідних процесів для відтворення і використання робочої сили, змісту потенційних механізмів їх оптимізації в діяльності з усталення регіонального соціально-економічного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стрімка глобалізація господарських та соціум-формуєчих процесів дедалі активніше змушує всіх учасників ринку праці (господарюючих суб'єктів; пошукачів формальної і неформальної зайнятості на засадах найманої праці або власної справи; спектр посередників з працевлаштування, захисту соціально-трудових прав та корпоративних інтересів, зокрема, профспілки

та асоціації роботодавців; державу в особі профільних інституцій галузевого управління і прогнозування, в т. ч. формування і реалізації державного замовлення на відтворення та удосконалення кадрового забезпечення національної економіки): засвоювати та поширювати норми і технології, продиктовані уніфікацією стандартів сукупності сфер життєдіяльності, апробовані в процесі урізноманітнення та індивідуалізації спектру суспільно необхідних і приватних потреб; впроваджувати стратегії захисту власних інтересів, зумовлені суб'єкт-орієнтованими пріоритетами сталого розвитку (від підтримання конкурентоспроможності, забезпечення життєдіяльності, нарощування доходів до збереження національної безпеки, ідентичності, соціальної солідарності й злагоди).

Зазначені стратегії відображаються в переміщенні у фізичному, економічному, соціогуманітарному просторах (наприклад, у: трудових міграціях м'ягких, постійних, міжрегіональних, транскордонних; пристосуванні до змін, модернізації ресурсів та умов виробництва шляхом спеціалізації, диверсифікації, кооперації (в т. ч. у формі транснаціональної корпоративізації) з боку виробників і територіальних господарств різного масштабу; коригуванні (розширенні, зміні тощо) трудових функцій, навичок, кваліфікацій, професій, місць прикладання праці, реалізації підготовчих та супутніх заходів відповідних переміщень з боку індивідів, функціональних і територіальних спільнот). В таких умовах загострюється потреба в обґрунтуванні довготривалих індивідуальних, корпоративних, загальнодержавних стратегій оптимізації параметрів мобільності з використанням нормативних, легітимних адміністративних, фіскальних, маркетингових та ін. механізмів і важелів.

Під мобільністю на ринку праці доцільно розуміти переміщення індивідів та груп пошукачів формальної і неформальної зайнятості під впливом об'єктивних та суб'єктивних чинників економічної та безпекової доцільності як у територіальному аспекті, так і в системі соціальних статусів (у вимірах економічному, професійно-кваліфікаційному, суспільно-політичному). Таке переміщення має на меті використання здатності зазначених суб'єктів економічної діяльності до праці та отримання ними належної винагороди у відповідності з ситуативним співвідношенням індивідуальних, спільнотних, загальноекономічних умов і пріоритетів профорієнтації та зайнятості, генерованих взаємодією внутрішньодержавних та глобалізованих господарських і соціум-формуєчих процесів.

Зважаючи на зміст останніх, серед основних груп глобальних передумов асиметрій мобільності на національному ринку праці можна виділити:

– господарські (в. т. ч.: спеціалізацію країн на зовнішніх ринках товарів і послуг; формальні та неформальні механізми їх сегментації, в т. ч. імплементації в зовнішній та внутрішній економічній політиці механізми фінансово-кредитного, митно-податкового, валютного регулювання експорту й імпорту товарів і послуг, руху капіталу; транснаціональну корпоративізацію видів економічної діяльності та регіонів (як засіб освоєння ресурсів, ринків та підвищення рівня капіталізації бізнес-структур));

– технологічні та інноваційні (в. т. ч.: співвідношення технологічних укладів економік провідних країн світу та технологічного укладу економіки України; механізми

та швидкість розповсюдження технологій; особливості інноваційних циклів в світовій економіці, господарствах країн – лідерів інноваційного процесу та України);

– способу та якості життєдіяльності в спектрі її сфер (насамперед уніфікацію стандартів життєдіяльності, відтворення та використання професійно-кваліфікаційного потенціалу у вимірах відповідних змін стандартів: споживання, рівня і способу життя; освіти та компетенцій; господарювання, його фінансово-кредитного, кадрового забезпечення та управління персоналом);

– відтворення та використання робочої сили в зарубіжних країнах і регіонах світу (в. т. ч. демографічну ситуацію, попит на ринку праці в країнах потенційної трудової міграції населення України);

– міжнародного гуртування й співробітництва в спектрі їх сфер, поширення ідеологій та релігій (прозелітизму) (насамперед участь у міжнародних культурно-освітніх проектах, програмах міжнародного співробітництва – щодо розвитку інститутів громадянського суспільства, захисту довкілля, гуманітарного, науково-технічного, військового співробітництва тощо).

Вплив зазначених груп глобальних передумов опосередковується національним інституційним, економічним, організаційно-технологічним, соціокультурним (у тому числі в сфері поведінкових мотивацій) середовищем, а також відповідними стимулами формування та параметрів прояву спектру асиметрій мобільності на ринку праці, ієрархія актуальності яких за пріоритетністю для певної групи передумов відрізняється.

З огляду на сказане вище, основними типами мобільності робочої сили та її асиметрій доцільно вважати територіальну та соціально-статусну (в економічному, професійно-кваліфікаційному, суспільно-політичному видах). В умовах ринкового господарювання зазначені різновиди асиметрій мобільності робочої сили значною мірою ґрунтуються на власне економічній доцільності й широким спільнотним та особистісним безпековим факторами і стимулах (у т. ч. передусім на: господарському потенціалі регіонів і систем розселення, рівні оплати праці, сукупних фінансових можливостях домогосподарств у межах першої групи мотивацій; традиціях, пріоритетах, орієнтирах рівня і якості життя, поточних та бажаних параметрах соціального статусу, позицій у соціумі за ознаками освіти, професії, кваліфікації, рівня і структури доходів, форм і тривалості робочого часу та дозвілля, участі в програмах соціального забезпечення, управління, інституціях громадянського суспільства, а також на світоглядних, культурно-духовних нормах, пріоритетах, орієнтирах – у межах другої). Покращення чи більш-менш тривале обмеження перелічених факторів і стимулів у підсумку спричиняє:

– різновекторні тенденції внутрішньодержавної і транскордонної, легальної і тіншової міграції;

– динамічні зміни конкурентоспроможності й рівня життя формально і неформально зайнятих, їх функціональних, а також територіальних груп населення (від поліпшення сукупності характеристик їх соціального статусу, підвищення рівня соціального залучення, рівня і якості життя загалом до маргіналізації вразливих верств і територіальних спільнот);

– численні внутрішньо- й міжсекторальні, галузеві та професійно-кваліфікаційні диспропорції;

– економічне зростання, усталення параметрів розвитку суб'єктів господарювання і господарських сис-

тем або стагнацію та депресію систем розселення і регіонів (насамперед, моноспеціалізованих).

В контексті існуючих у фаховій літературі трактовок категорії мобільності робочої сили [1–5] та запропонованого визначення мобільність робочої сили має потенціал, вектор і результати, які залежать від низки чинників, серед яких:

– динаміка і характер розвитку національної економічної системи (в т. ч. рівень та структура зайнятості, безробіття, інвестицій в національне господарство; диференціація в умовах та рівні оплати праці в його секторах і ланках; спеціалізація економіки в міжнародному поділі праці, пріоритети її розвитку, кількісні параметри представництва держави на світових ринках товарів і послуг; інноваційні орієнтири економічного розвитку, підкріплені заходами щодо розгалуження відповідного інфраструктурного та інформаційного забезпечення; масштаби представництва в окремих секторах і ланках національного господарства транснаціональних корпорацій; підходи до трансформації відносин власності та їх результати, зокрема, в сфері забезпечення гарантій зайнятості та дотримання інших соціально-трудових прав);

– соціально-економічні умови відтворення робочої сили (насамперед роль оплати праці у забезпеченні гідних стандартів життєдіяльності; рівень і динаміка споживчих цін та життєво та суспільно необхідні товари і послуги; об'єктивні та суб'єктивні оцінки якості середовища життєдіяльності, зокрема, його екологічного компоненту, стану «соціальних ліфтів» та програм соціальної інклюзії, систем відтворення здоров'я, загальної і професійної освіти), в т. ч. у порівнянні з країнами макрорегіону та світу з дефіцитом трудових ресурсів, що активно залучають іноземних трудових мігрантів;

– якість вітчизняного законодавства і практики з регулювання формальної, нестандартної і неформальної зайнятості, забезпечення відповідних сегментів пенсійних виплат;

– особливості територіальної організації, рівня і перспектив санації проблемних (депресивних та стагнуючих) регіонів і систем розселення, в т. ч. на засадах стимулювання потенціалу їх саморозвитку державними програмами (серед іншого – транскордонними) та підприємницькими зусиллями місцевого населення;

– конкурентність вітчизняної соціально-економічної політики збереження трудового потенціалу та продуктивного використання суспільно-економічного досвіду українських трудових мігрантів у порівнянні з політикою приймаючих країн; стан та очікувані зміни в політиці приймаючих країн макрорегіону і світу щодо процедур, обсягів та умов працевлаштування іноземних трудових мігрантів; суб'єктивні оцінки вітчизняних легальних і тінювих мігрантів щодо якості середовища життєдіяльності в Україні та перспектив соціальної інтеграції в країнах бажаного працевлаштування.

Зважаючи на висвітлені чинники та характеристики процесу трудової мобільності, її потенціал для пересічної особи та соціальних груп зумовлюється насамперед параметрами відтворювального потенціалу країни, регіональними особливостями його організації і динаміки [3; 4; 6].

Перспективи розвитку регіональних економічних систем, поліпшення кількісно-якісних характеристик їх робочої сили (зокрема, конкурентоспроможності, продуктивної мобільності) останні 2 десятиріччя

активно пов'язують із становленням V-го і VI-го технологічних укладів, у т. ч. супроводжуваним розгалуженням інфраструктури, нарощуванням продукції «економіки знань», масштабним поширенням інформаційних технологій і наукоємних виробництв.

Мобільність робочої сили обґрунтовано вважають не лише результатом, але й чинником продуктивної реалізації відтворювального потенціалу території (у масштабі від поселення до макрорегіону), адже нерівномірність у концентрації трудових ресурсів створює умови для вищих темпів економічного розвитку регіонів – лідерів (зокрема, прикордонних у межуючих країнах), водночас формуючи орієнтири ресурсоемності (в т. ч. обсягу і структури витрат на оплату праці) та продуктивності виробництва для відстаючих і стагнуючих територій.

Низку негативів кумулятивної концентрації в певних «точках зростання» (поселенні, іншому адміністративно-територіальному утворенні, галузі чи виді діяльності) сукупності виробничих ресурсів та інфраструктури вже тривалий час пов'язують з країнами традиційної сільськогосподарської спеціалізації, що розвиваються. На жаль, подібна трансформація господарства частиною вітчизняного політикуму нині визнається моделлю, перспективною для України, подальше просування до якої пов'язують із відкриттям ринку землі. В таких умовах концентрація в кількох центрах значної частки зайнятих і несільськогосподарського виробництва сприяє подальшій диверсифікації їх господарства, прискорюючи відтік ресурсів із сільськогосподарських та інших моноспеціалізованих регіонів, загострюючи асиметрії у пропорціях економічного розвитку, рівнях доходів і життя населення. Водночас позитивні ефекти для периферійних регіонів очікуються від загальноекономічного зростання, відображаючись насамперед у підвищенні доходів локалізованих контингентів менш конкурентоспроможних і некваліфікованих працівників.

Рівень та динаміка оплати праці в Україні активно сприяють як деформаціям ринку праці, так і усталенню територіальних, економічних (секторальних, галузевих), професійно-кваліфікаційних, інших соціально-статусних асиметрій (насамперед, у сферах вирівнювання стартових умов конкурентоспроможності, оптимізації механізмів і середовища соціального залучення вразливих груп населення).

Попри значне зростання в 2017-2018 рр. номінальних показників мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму, дослідження їх динаміки у переведенні на дол. США та євро засвідчило, що розмір заробітної плати наразі відповідає рівню 2011-2012 рр. на тлі набагато вищих споживчих цін. Бюджет України 2018 р. передбачав погодинну оплату праці в розмірі 22,41 грн. (або 0,68 євро) проти 3,7 євро у Болгарії, 4,4 – у Румунії, 5,8 – у Литві, 6,0 – у Латвії, 15,6 – у Греції, 31 – у Німеччині, 34,9 – у Франції, 39,5 – у Данії, 40,4 – у Бельгії, 41,9 євро – у Швеції (отже, в Україні погодинна оплата нині є на порядок меншою, ніж у Болгарії, та вже майже у 7 разів меншою, ніж у Румунії) [7, с. 24].

Заробітна плата в Україні не виконує відтворювальної функції, дозволяючи значній частині населення задовольняти лише частину базових (життєвих) потреб, без урахування повноцінного обсягу відповідної суспільно необхідної складової споживання. Ситуацію

із цією важливою складовою підгрунтя формування економічного потенціалу мобільності характеризують дані Держстату, згідно з якими мінімальну заробітну плату та близьку до неї в останні роки отримувало приблизно 40% працівників (власне мінімальну зарплату отримувало до 10% штатних співробітників, зокрема, в 2017 р. їх частка склала 6,6%).

Нагальними гострими проблемами формування ефективної зайнятості в економіці України експерти вважають як недостатній ступінь мобільності трудових ресурсів у межах професій, галузей, регіонів, спеціальностей, підприємств, так і також відсутність суттєвих змін у якості трудового та інших сфер життя навіть за умови достатнього рівня трудових переміщень працівників [1, с. 116].

Серед основних показників трудової мобільності – коефіцієнт обороту робочої сили, який для економіки України (щодо великих і середніх підприємств зокрема) перевершує відповідні коефіцієнти багатьох країн Східної та Центральної Європи, а також країн ОЕСР [5]. З іншого боку, доволі висока внутрішньодержавна мобільність робочої сили в умовах порівняно низьких масштабів створення нових робочих місць не забезпечує помітного удосконалення параметрів зайнятості у галузевому і територіальному аспектах. Цей висновок підтверджують найбільші коефіцієнти обороту працівників, зареєстрованих в галузях із високою тимчасовою, сезонною і неповною зайнятістю – будівництві, торгівлі та громадському харчуванні, зв'язку [5].

Неоднозначну трактовку має також щорічна динаміка контингенту зареєстрованих безробітних на обліку в службі зайнятості, поряд з нестачею пропозиції в рамках вже існуючих та новостворених робочих місць засвідчуючи, скоріше, існування доволі сталих асиметрій економічної та професійно-кваліфікаційної мобільності зайнятих, посилені незадовільним рівнем розвитку та методичними недоліками функціонування державної інфраструктури ринку праці. Аналіз найкрупнішого регіонального ринку праці, що функціонує в м. Києві, зокрема, відображає:

- переважання неформальних стратегій працевлаштування серед вагомій частини безробітних, виявлених за методологією МОП, та економічно неактивних мешканців працездатного віку, більш-менш віддаленим негативним наслідком чого є спектр проблем соціального забезпечення (в т. ч. задоволення суспільно необхідних медичних, культурно-освітніх, транспортних, комунальних потреб, пенсійних виплат) цієї категорії населення, що визнаються спільними та дедалі зростаючими за гостротою для всіх регіонів України;

- значну поширеність у державній службі зайнятості вакансій короткотермінових (сезонних, тимчасових, із неповною зайнятістю) в обслуговуючому сегменті міського господарства і його будівельній індустрії (з оборотом робочої сили у терміни менше року) або вузькоспеціалізованих для фахівців високої кваліфікації. Перша із зазначених особливостей відчутно посилює плінність кадрів у спектрі обслуговуючих ланок та сфері будівництва, у т. ч. внаслідок завищених вимог роботодавців до обсягів трудового навантаження, які не відповідають раціональним нормам та пропонованому рівню оплати праці;

- існування умов для маргіналізації формально і неформально зайнятих (місцевого населення і трудо-

вих мігрантів), залучених до низькокваліфікованої, сезонної та інших форм тимчасової праці із неповною зайнятістю, адже швидкий оборот робочої сили в зазначених видах економічної діяльності супроводжується, здебільшого, позбавленням таких зайнятих соціальних гарантій, прийнятих у стандартних трудових відносинах (прав на нормований робочий день, убезпечення праці, відпустку, виплати по тимчасовій непрацездатності, допомогу в разі настання постійної непрацездатності, пенсійні відрахування тощо).

Вагомим чинником та компонентом асиметрій мобільності є структурне безробіття. Підгрунтям поступового і тривалого зростання міжгалузевих та професійно-кваліфікаційних диспропорцій, втілених зокрема в нарощуванні масштабів прихованого безробіття і вивільнення працівників, є невідповідність сформованої структури суспільного виробництва динамічним (у т. ч. глобально генерованим) змінам умов ефективного використання ресурсів. Ознакою негативних змін є створення в низці сервісних видів економічної діяльності робочих місць з низькими вимогами до якості робочої сили, а також істотне збільшення кількості зайнятих у найпростіших професіях.

Аналіз попиту і пропозиції робочої сили виявив зростання її структурних диспропорцій за професійними групами і видами економічної діяльності. Так, найбільшу питому вагу серед видів економічної діяльності за кількістю безробітних останніми роками мали промисловість, торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів і предметів особистого споживання, діяльність готелів і ресторанів, сільське господарство, мисливство, лісове господарство та будівництво [2, с. 10–11].

Найяскравішими різновекторними проявами асиметрій територіальної мобільності на українському ринку праці є:

- масштаби і наслідки транскордонної трудової міграції (легальної і тіньової, маятникової та міграції на постійне місце проживання), які, з одного боку, дедалі помітніше виснажують вітчизняний трудоворесурсний потенціал, але, з іншого, сприяють поширенню та імплементації в Україні модерних технологічних і соціокультурних практик, зокрема, довкілляберігаючого виробництва і споживання, підприємницької ініціативи;

- обмеження потенціалу та перспектив мобільності населення регіонів традиційної індустріальної спеціалізації, а також спектру проблемних (зокрема, депресивних та стагнуючих) регіонів, пов'язане насамперед з такими чинниками зазначеного процесу, як його фінансово-економічне підгрунтя та система трансляції і відтворення суми професійних знань та технологій.

Зважаючи на недосконалість державної статистики та відмінності в методичних підходах, офіційні та експертні оцінки масштабів трудової міграції з України вражають різницями. Кількість українців, які виїхали за кордон до 2013 р., експерти оцінюють приблизно в 7 млн. осіб [8]. Згідно із модульним вибірковою обстеженням Держстату за 2015-2017 рр., контингент трудових мігрантів у віці 15-70 років сягнув 1,303 млн. осіб (4,5% населення відповідного віку, або на 10,3% більше, ніж за минулий період обстеження – 2010-2012 рр.) [9]. За оцінками фахівців Всеукраїнської асоціації компаній з міжнародного працевлаштування, в умовах недосконалого обліку заробітчан в Україні та приймаючих країнах цілком реалістичною

нині є цифра в 10 млн. осіб, що охоплює власне трудових мігрантів, підприємців, які розвивають власну справу за кордоном, та студентів, які навчаються за межами України [8]. В свою чергу за даними суб'єктів господарювання, що мають ліцензію Мінсоцполітики України на посередництво у працевлаштуванні за кордоном, у 2017 р. ними було працевлаштовано за кордоном 83,8 тис. українських громадян (проти 79,2 тис. – у 2016 р. та 76,9 тис. – у 2015 р.) [9].

За оцінками експертів, у структурі основних причин, що змушують українців в останні роки емігрувати, домінує цікава та приваблива робота (36%), збройні конфлікти в Україні (25%), економічні проблеми (5%), сімейні обставини (3%), відсутність умов для самореалізації (2%), політична нестабільність (1%) [8, с. 6]. Вагомість насамперед економічних стимулів глобальних і макрорегіональних міграційних тенденцій та асиметрій засвідчує аналіз доступних даних щодо різниці в оплаті праці зайнятих в економіці України та трудових мігрантів у приймаючих країнах.

Попри незначне скорочення в останні роки, грошові перекази від трудових мігрантів нині перевищують прямі іноземні інвестиції в економіку України в доларовому еквіваленті (за даними НБУ, обсяг цих переказів у 2017 р. скоротився на 4,4% та склав майже 2,378 млрд. дол.) [10].

Водночас загрози і ризики власне асиметричності виїзної трудової міграції з України не компенсуються масштабами імміграції (за даними Держстату, наприкінці 2017 р. на облік перебувало понад 264,7 тис. іммігрантів; за даними Державної служби зайнятості, у вказаному році в Україні тимчасово працювало 12,4 тис. іноземних громадян та осіб без громадянства, роботодавці яких отримали дозволи на застосування їх праці, що на чверть більше порівняно з 2016 р. [9]). Зважаючи на рівень освіти та професійно-кваліфікаційний склад в'їзних мігрантів працездатного віку (зокрема, з країн Азії, Африки), виїзна трудова міграція завдає Україні значних збитків, наслідки яких для трудових ресурсів та економічного потенціалу з часом помітно посиляться.

На жаль, якість поточної державної політики та стратегій, що розробляються з метою усталення соціально-економічного розвитку України в умовах посилення викликів глобалізаційних, євро– і світоінтеграційних процесів, не дозволяє очікувати конструктивних змін в пом'якшенні територіальних та професійно-кваліфікаційних асиметрій ринку праці, спричинених трансграничними трудовими міграціями. Згідно із коментарем НБУ, трудова міграція в Україні буде рости, доки зарплати не підвищаться до необхідного рівня [10], а отже, на невизначену перспективу, оскільки темпи зростання номінальної заробітної плати значно випереджають приріст реальної.

До об'єктивних перешкод пом'якшення асиметрій у стартових умовах конкурентоспроможності, працевлаштування і трудової діяльності, забезпеченні належного рівня соціального залучення вразливих індивідів, функціональних і територіальних спільнот в Україні нині належать ознаки поглиблення майнового розшарування й становлення суспільства, якому властиві низький рівень оплати праці та обмеження у забезпеченні вертикальної соціальної мобільності населення і територіальної мобільності легально зайнятих, внаслідок чого працюючі та члени їх сімей, зокрема, не

можуть повноцінно задовольняти потреби в конкурентоздатній освіті, підвищенні кваліфікації і перепідготовці, кар'єрному рості.

Висновки з проведеного дослідження. Ефективна державна політика має концентруватися на посиленні факторів, що позитивно впливають на економічний потенціал та мобільність робочої сили, реалізуючи системні заходи з підвищення якості трудового і позатрудового життя, стимулювання на цій основі ефективного відтворення параметрів продуктивної зайнятості населення. Збереження трудових ресурсів та задоволення потреб вітчизняної економіки в кваліфікованих кадрах урядові структури нині пов'язують, передусім, з розширенням масштабів навчання і перепідготовки кадрів, розвитком навичок працівників відповідно до потреб роботодавців, впровадженням системи навчання впродовж життя, стимулюванням внутрішньої міграції, трудової інклюзії великих груп населення, які не залучені до ринку праці, але не мають статусу безробітних [9].

Притаманна значній кількості наукових досліджень негативна оцінка впливу асиметрій концентрації та мобільності робочої сили на перспективи усталення соціально-економічного розвитку (у випадках як браку, так і надлишку в регіонах кадрового потенціалу) має поєднуватись із визначенням стимулів та шансів, які започатковує така ситуація в разі реалізації системних заходів щодо: підвищення обґрунтованості державного і регіонального замовлення на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів; розвитку та посилення методичного забезпечення інфраструктури ринку праці (служб зайнятості), узгоджених у консультаціях з представниками роботодавців та профспілками ланок спеціалізації поселень і регіонів; стимулювання інвестиційної привабливості стагнуючих і депресивних поселень та регіонів засобами фіскальних заохочень, пільг, преференцій, а також зовнішньоекономічної промоції перспективних інвестиційних майданчиків та продукції місцевих виробників.

Реалізація потенціалу економічної доцільності (як одного з ключових чинників започаткування й коригування асиметрій мобільності робочої сили) охоплює низку заходів щодо поліпшення матеріального добробуту населення, базовими серед яких є:

- збалансування нормативних засад і величин мінімальної оплати праці та прожиткового мінімуму; удосконалення методик оптимізації міжгалузевої диференціації заробітної плати; збільшення частки оплати праці найманих працівників у собівартості продукції до 60–65%;

- коригування методик розрахунку та індексації прожиткового мінімуму з метою узгодження динаміки зростання цього показника, обсягів мінімальних оплати праці та пенсії і споживчих цін; визначення прожиткового мінімуму на засадах повноцінного врахування його фізіологічної і соціальної складових;

- проведення пенсійної реформи в напрямках: формування трирівневої системи пенсійних нагромаджень; подальшого врегулювання механізму функціонування та забезпечення недержавних пенсійних фондів;

- сприяння виконанню функцій профспілок щодо встановлення рівня оплати праці, забезпечення узгоджених та регулярних відрахувань до Пенсійного фонду, вивільнення зайнятих (у т. ч. за скороченням

штатів), їх охоплення програмами недержавного пенсійного страхування за рахунок підприємства;

– реалізація програм подолання прихованого безробіття; акумуляція в територіальних службах зайнятості вакансій на працевлаштування і замовлень на громадські роботи, складених за регіональними програмами соціально-економічного розвитку (зокрема пріоритетами, спільно фінансованими бюджетом і суб'єктами господарювання);

– оптимізація податкового тиску на суб'єктів малого і середнього підприємництва, а також інноваційні ланки, насамперед продукуючі прикладні НДДКР;

– розвиток місцевих економік «простих речей» як ефективної стратегії підвищення частки замкнених циклів виробництва та імпортозаміщення, диверсифікації економіки, стимулювання місцевого підприємництва і несільськогосподарських функцій територій.

1. Штундер І.О. Мобільність робочої сили як засіб забезпечення ефективної зайнятості. Вчені записки Університету «КРОК». 2013. Вип. 34. С. 114–122.

2. Зірко О.В. Регулювання структурного безробіття на ринку праці : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Харків, 2013. 24 с.

3. Єрмоленко О.О. Визначення впливу просторової асиметрії розміщення трудових ресурсів на економіку регіону. Чернігівський науковий часопис. Серія 1 «Економіка і управління». 2012. № 1(3). С. 31–36.

4. Звонар Й.П. Вплив трудової мобільності населення на конкурентоспроможність соціально-трудового потенціалу. Інноваційна економіка. 2012. № 7(33). С.182–186.

5. Тілікіна Н.В. Концептуальні підходи до дослідження мобільності робочої сили. Актуальні проблеми економіки. 2008. № 11(89). С. 185–193.

6. Колчков В.А. Соціально-економічні асиметрії регіонального розвитку України (сутність і шляхи подолання). Вісник Університету банківської справи Національного банку України. 2012. № 1(13). С. 12–18.

7. Балан О.Д., Савченко Ю.К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. Агросвіт. 2018. № 10. С. 22–26.

8. Дмитрук Б.П., Чудаєва І.Б. Еміграційні процеси в Україні: мотивації, тенденції та наслідки для країни. Економіка та держава. 2018. № 1. С. 4–10.

9. Уряд проводить системну роботу для мінімізації негативних наслідків трудової міграції та створення умов для повернення українських громадян. Міністерство соціальної політики України. 10.08.2018. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/15731.html?PrintVersion> (дата звернення: 27.12.2019).

10. Киян Є. Українська міграція: чого очікувати сусідам? МЦПД. 17.09.2018. URL: <http://www.icps.com.ua/ukrayinska-mihratsiya-choho-ochikuvatyu-susidam/> (дата звернення: 27.12.2019).

1. Shtunder I.O. (2013) Mobilnist robochoi syly yak zasib zabezpechennia efektyvnoi zainiatosti [Workforce mobility as a mean for ensuring effective employment]. Academic notes from KROK University, vol. 34, pp. 114–122. (in Ukrainian)

2. Zirko O.V. (2013) Reghuljuvannja strukturnogho bezrobittja na rynku praci [Regulation of structural unemployment in the labor market] (PhD Thesis). Kharkiv: Kharkiv National Economic University. (in Ukrainian)

3. Jermolenko O.O. (2012) Vyznachennja vplyvu prostorovoji asymetriji rozmishhennja trudovykh resursiv na ekonomiku rehionu [Determination of the influence of spatial asymmetry of the labor resources' allocation on the region economy]. Chernihiv scientific journal. Series 1 "Economics and Management", no. 1(3), pp. 31–36. (in Ukrainian)

4. Zvonar Y.P. (2012) Vplyv trudovoi mobilnosti naseleennia na konkurentospromozhnist sotsialno-trudovoho potentsialu [Influence of the population' labor mobility on the competitiveness of social and labor potential]. Innovative economy, no. 7(33), pp. 182–186. (in Ukrainian)

5. Tilikina N.V. (2008) Kontseptualni pidkhody do doslidzhennia mobilnosti robochoi syly [Conceptual approaches to the labor mobility study]. Actual problems of economics, no. 11(89), pp. 185–193. (in Ukrainian)

6. Kolchikov V.A. (2012) Sotsialno-ekonomichni asymetrii rehionalnoho rozvytku Ukrainy (sutnist i shliakhy podolannia) [Socio-economic asymmetries of Ukrainian regional development (essence and ways of overcoming)]. Bulletin of the National Bank of Ukraine's Banking University, no. 1(13), pp. 12–18. (in Ukrainian)

7. Balan O.D., Savchenko Yu.K. (2018) Oplata pratsi ta yii sotsialno-ekonomichni aspekty [Remuneration and its socio-economic aspects]. Agro-world, no. 10, pp. 22–26. (in Ukrainian)

8. Dmytruk B.P., Chudaieva I.B. (2018) Emihratsiini protsesy v Ukraini: motyvatsii, tendentsii ta naslidky dlia krainy [Emigration processes in Ukraine: motivations, trends and consequences for the country]. Economy and the state, no. 1, pp. 4–10. (in Ukrainian)

9. Ministry of Social Policy of Ukraine (2018) Uriad provodyt systemnu robotu dlia minimizatsii nehatyvnykh naslidkiv trudovoi mihratsii ta stvorennia umov dlia povorennia umov dlia povorennia ukrainskykh hromadian [The government is working systematically to minimize the labor migration' negative effects and to create conditions for Ukrainian citizens' returning]. Available at: <https://www.msp.gov.ua/news/15731.html?PrintVersion> (accessed 27 December 2019). (in Ukrainian)

10. Kyian Ye. (2018) Ukrainaska mihratsiia: choho ochikuvatyu susidam? [Ukrainian migration: what to expect neighbors?]. International Center for Policy Studies. Available at: <http://www.icps.com.ua/ukrayinska-mihratsiya-choho-ochikuvatyu-susidam/> (accessed 27 December 2019). (in Ukrainian)