

НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ
В КОНТЕКСТІ ЄВРО ІНТЕГРАЦІЙНОГО ВЕКТОРУ РОЗВИТКУTHE AREAS OF FORMING THE UKRAINIAN LABOR MARKET
IN THE CONTEXT OF THE EURO INTEGRATION DEVELOPMENT VECTOR

УДК 338.64

<https://doi.org/10.32843/bses.49-24>**Стройко Т.В.**д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки та менеджменту
Миколаївський національний
університет імені В.О. Сухомлинського**Єремєєва А.М.**студентка
Миколаївський національний
університет імені В.О. Сухомлинського**Stroiko Tetiana**Mykolaiv National University
named after V.O. Sukhomlynsky
Yeremeieva AlinaMykolaiv National University
named after V.O. Sukhomlynsky

У статті розглянуто основні напрями, як формують український ринок праці в контексті Угоди про асоціацію Україна – ЄС. Також проаналізовано загальну ситуацію, що склалася на ринку праці України за 2018-2019 роки. Автором досліджено основний із показників, що характерний для ринку праці – рівень зайнятості населення за віковими групами та статтю в загальному до працездатного населення. Також оброблено дані відносно відсотку зайнятого населення за професійними групами. Встановлено, що існує ряд наявних перспектив стабільного економічного та політичного розвитку, які включають поліпшення економічної ситуації в країні загалом послаблення фінансової кризи, збільшення доходів та видатків державного бюджету, вирішення проблеми соціальної нерівності. Також встановлено, що задля ефективного регулювання сфери зайнятості та ринку робочої сили першочергово необхідно переймати досвід країн Єврозони.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, міграція, євроінтеграція, технології.

В статье рассмотрены основные направления, как формируют украинский рынок труда в контексте Соглашения об ассоциации Украина – ЕС. Также проанализированы общую ситуацию на рынке труда Украины за 2018-2019 годы. Автором исследованы основные из показателей, что характерно для рынка труда – уровень занятости населения по возрастным группам и полу в общем к трудоспособному населению. Также обработаны данные относительно процента занятого населения по профессиональным группам. Установлено, что существует ряд уже имеющихся перспектив стабильного экономического и политического развития, которые включают улучшение экономической ситуации в стране в целом ослабление финансового кризиса, увеличение доходов и расходов государственного бюджета, решение проблемы социального неравенства. Также установлено, что для эффективного регулирования сферы занятости и рынка рабочей силы в первую очередь необходимо перенимать опыт стран Еврозоны.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, миграция, евроинтеграция, технологии.

The article deals with the main directions, which form the Ukrainian labor market in the context of the EU-Ukraine Association Agreement. The overall situation on the labor market of Ukraine for 2018-2019 is also analyzed. The author investigates the main indicators that characterize the labor market – the employment rate of the population by age groups and gender in general to the able-bodied population. Data on the percentage of employed population by occupational groups have been processed. It is established that there are a number of already existing prospects for stable economic and political development, which include improving the economic situation in the country as a whole, alleviating the financial crisis, increasing revenues and expenditures of the state budget, solving the problem of social inequality. It also found that in order to effectively regulate the employment sector and the labor market, it is essential to adopt the experience of the Eurozone countries. It is revealed that for the sake of a better functioning of the labor market, it is necessary to actively introduce universally recognized global trends, which in today's economic transformations help to gain a competitive advantage. On the basis of the processed information, the author suggested the most effective directions of formation and further growth of the Ukrainian labor market on the basis of two key ways of the development – managerial and technological. These include focusing on: finding a balance between workers and managers, their most effective communication; the process of digitizing all spheres of life based on artificial intelligence and robotics. Based on the above, the application of these trends will help to create not only new jobs to attract more people to the labor market and reduce migration processes, but also the development of a human – worker as an individual. The identified trends in the formation of the Ukrainian labor market in today's transformational conditions require the development and implementation of a number of measures aimed at forming a sustainable system of social partnership. However, in the context of constant technological change and comprehensive communication, a new system of labor relations is emerging. Further research requires a closer examination of Ukraine's prospects for Ukraine's participation in the pan-European labor market, as stipulated in the Association Agreement with the EU, first of all, the adoption of the experience of leading countries and the full transition to European standards.

Key words: labor market, employment, migration, European integration, technologies.

Постановка проблеми. Сучасні умови входу України до Європейського Союзу, ознаменувалися суттєвими змінами в соціально-економічному розвитку України: посилилась інтеграція національної економіки у світові ринки в умовах зростаючих глобалізаційних процесів. Ці зміни безпосередньо вплинули на всі сфери життя і діяльності суспільства, в першу чергу на зайнятість та формування ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед досліджень, які висвітлюють різні аспекти функціонування та регулювання зайнятості на національному та міжнародному рівнях ринку праці слід відзначити наукові розробки Л. Шевченко, М. Поліщук, Е. Лібанова, В. Вовк, Г. Горо-

децька, В. Лопух, О. Малиновська, С. Полковниченко, О. П'ятковська.

Постановка завдання. Метою дослідження є узагальнення сучасних тенденцій розвитку та визначення шляхів формування українського ринку праці в контексті Угоди про асоціацію Україна – ЄС.

Виклад основного матеріалу дослідження. Теперішній стан українського ринку праці має досить неоднозначні тенденції розвитку, адже з одного боку в останні роки спостерігається певне зростання зайнятості населення, зменшується скорочення чисельності зайнятих осіб, але прогресує дуже складна тема для нашої країни – це міграція найбільш активної частини населення

за кордон, збільшення рівня внутрішньої, в тому числі вимушеної міграції населення. У країні спостерігається поліпшення економічної ситуації, послаблення фінансової кризи, збільшення доходів та видатків державного бюджету, вирішення проблеми соціальної нерівності. На вітчизняному ринку праці рівень зайнятості значно покращився, ці зміни можна спостерігати на рисунку 1.

За даними Державної служби статистики України, кількість зайнятого населення у віці 15-70 років за 9 місяців 2019 року, у порівнянні з 9 місяцями 2018 року, зросла на 219 тис. осіб та становила 16,6 млн осіб. За віковими групами: майже половину зайнятих громадян становлять особи віком 40-59 років, 29% – особи у віці від 30 до 39 років, кожний п'ятий у віці від 15 до 29 років.

Статистика щодо статевого розподілу рівня зайнятості населенням свідчить про існування гендерної сегрегації в економіці (табл. 1).

Також, дані статистичної служби свідчать про те, що найбільший відсоток зайнятого населення за професійними групами становлять: керівники, службовці, професіонали та фахівці – 41%; найменша частка відповідає робітникам з обслуговування машин та устаткування – 11,1% (рис. 2).

Слід зазначити, що в контексті прискорення євроінтеграційних процесів для регулювання сфери зайнятості та ринків робочої сили Україні актуально запозичувати позитивний досвід країн Євросоюзу. На основі вищесказаного, активно почали впроваджуватися загальноєвропейські світові тренди, які в сучасних трансформаційних перетвореннях допомагають отримувати конкурентну перевагу. Тому на сьогоднішній день, ключовою ланкою механізму розвитку людини є не тільки професійний, але й насамперед, особистісний.

Український ринок праці в останні роки в умовах євроінтеграційних процесів почав формуватися на основі загальноєвропейських світових трендів. Під час економічних, соціальних та технологічних змін, вагомого значення має розширення меж різних програм соціального значення, що ставлять людину в центр своїх бізнес-стратегій. Хоча в сучасних трансформаційних перетвореннях, технології допомагають отримувати конкурентну перевагу, проте вкрай важливо не дозволити втратити працівникам своєї самобутності на робочому місці. Тому в наш час, велику увагу почали приділяти питання можливості безперервного навчання

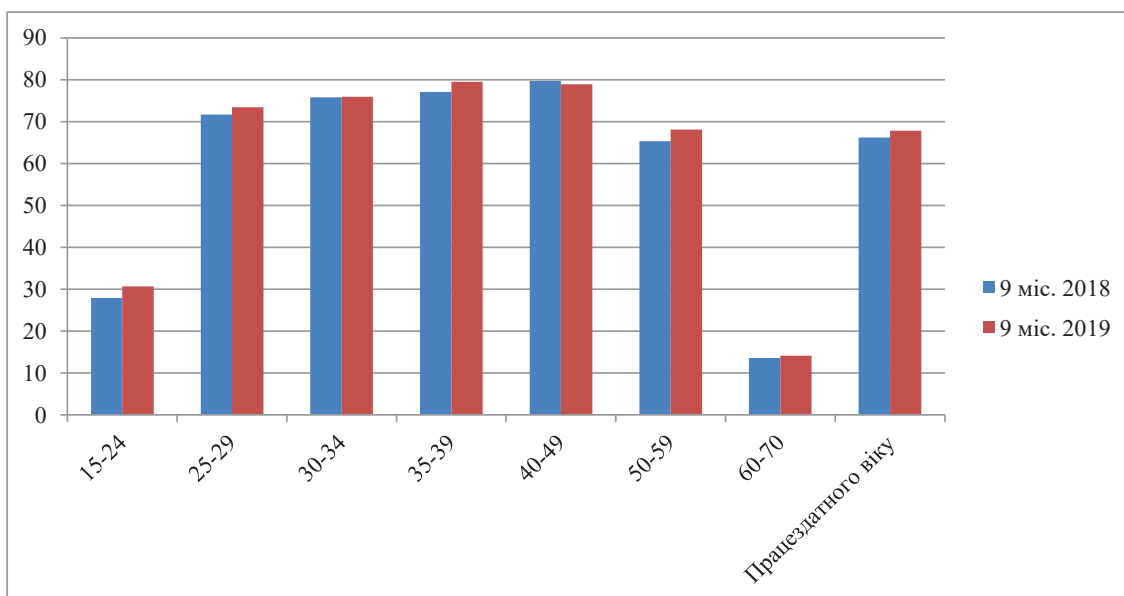


Рис. 1. Рівень зайнятості населення за віковими групами в Україні, % (9 міс. 2018-2019 рр.)

Джерело: побудовано на основі [1; 2]

Таблиця 1

Рівень зайнятості населення за статтю та віковими групами в Україні, 9 міс. 2019 рік, %

Стать	Зайняте населення у віці 15-70 років	у тому числі за віковими групами							Працездатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	
жінки	53,2	26,3	62,6	67,8	74,4	77,1	65,8	12,3	63,4
чоловіки	64,1	34,9	83,8	83,8	84,5	80,9	70,9	16,7	72,3

Джерело: побудовано на основі [1; 2]



Рис. 2. Зайняте населення за професійними групами, % 9 міс. 2019 р.

Джерело: побудовано на основі [2]

та швидкого розвитку, не тільки професійного, але й насамперед, особистісного.

На основі вищезгаданих процесів, склалися певні напрями формування ринку праці:

1. Перший напрям-управлінський.

У зв'язку з тим, що конкуренція в бізнес-середовищі зростає, а цифрові технології невпинно поширюються, організації все більш гнучко реагують на роботу команд та єдність менеджменту. Попри те, що все це вже активно застосовується в різних функціональних сферах, залишається досить значна проблема, як змінити бачення роботи керівників найвищої ланки. Натомість тенденція, що топ-менеджерам як незалежним структурним одиницям доведеться працювати в однію команду, набуває все більшого поширення. Протягом останніх років важливого значення у сфері управління людським капіталом називають саме відмову від ієрархії та побудову організації, де в більшості випадків буде застосовуватися праця у форматі певної мережі та команд.

Оскільки альтернативні форми найму працівників стають все більш поширеними в економіці загалом, то система трудових відносин та її склад суттєво змінюється. На зміну традиційному формату трудових відносин «роботодавець – працівник» приходять працівники за контрактом, фрілансери, гіг-працівники (оплата конкретних завдань) і крауд-працівники (масово залучені працівники). У світі стає все більше людей, які працюють у такому форматі. Фрілансери є найшвидше зростаючою трудовою групою в Європейському Союзі, чисельність якої у період між 2000 та 2014 роками подвоїлась; поширення фрілансу як моделі роботи відбувалося швидше, ніж загальний темп росту

зайнятості у Великій Британії, Франції та Нідерландах [3]. Тому HR-фахівці та керівники компаній намагаються швидко спланувати та оптимізувати власні екосистеми працівників через необхідність підвищення якості надання послуг.

Важливим елементом є, і буде залишатися, ефективність залучення, мотивації та розвитку фахівців завдяки винагороді. Наразі відбувається перехід до нового формату систем винагород, тому компанії розуміють, що ефективні програми винагороди передбачають наявність також особистих відносин з кожним працівником, і що цей новий підхід може стати величезною конкурентною перевагою. Проте, роботодавці мають зосередитися на вдосконаленні відносин із персоналом, а не просто забезпечувати їх винагородою.

Отже, керівники провідних компаній мають розуміти, що робота, співпраця та взаємодія у межах команди, поширення нових моделей працевлаштування та зміна системи винагород приводить до переосмислення відносин між роботодавцями та працівниками. Вони мають можливість користуватися перевагами, які пропонує сучасний ринок праці. Організації, які втілили це розуміння в життя, стануть найбільш конкурентоспроможними на довгий час.

2. Другий напрям – технологічний (рис. 3).

Нові технології охоплюють все більше організацій, що стимулює бурхливий розвиток ринку інструментів на базі штучного інтелекту та робототехніки. Все це стало незамінним помічником в роботі, але значно швидше і в глобальних масштабах, ніж очікувалося. Впровадження автоматизації, роботизації та штучного інтелекту набирає безупинних обертів.

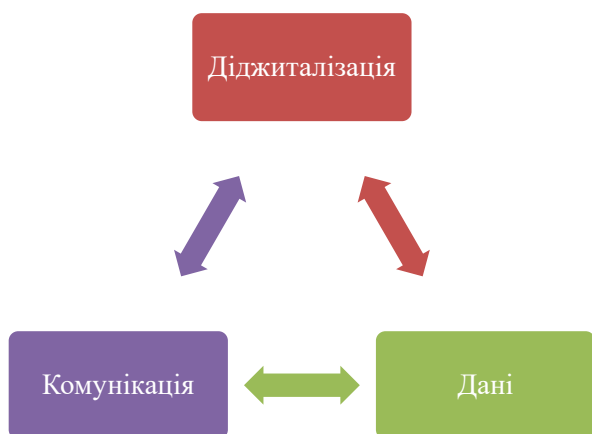


Рис. 3. Технологічний напрям формування ринку праці

Процес діджиталізації відкриває нові горизонти для HR. Software – може розпізнавати обличчя та з'ясовувати стать [4], чути голоси та визначати настрої [5], здійснювати відбір кандидатів. Потенційні можливості при цьому залишаються досить: штучний інтелект використовується для створення чат-ботів, які можуть взаємодіяти з кандидатами, оцінювати відео-інтерв'ю та розуміти емоційний стан після проведених опитувань. Провідні компанії визнають, що найбільшій ефективності можна досягти лише в тому випадку, коли ці технології доповнюють роботу людини, а не заміщують її.

Поява нових машин не призводить до повного заміщення людей, а навпаки, змушує змінювати навички та вимоги до персоналу для використання нових технологій.

Велике різноманіття засобів комунікації зростає щоденно, і всі вони дають певну перевагу працівникам бути більш продуктивними. Заради збільшення ефективності, керівники починають реорганізувати свої методи, змінюють робочий простір і підходи до управління. Поведінка, звички та інструменти комунікації, які працівники використовують в особистому спілкуванні, плавно переміщуються у їхній робочий простір. Адаптоване та гнучке робоче середовище є одним із ключових елементів для забезпечення продуктивності.

Аналіз даних про працівників стає поширеною практикою і напрямки їх застосування швидко розвиваються, з'являються нові можливості для підбору, управління та оптимізації робочої сили. Організації, що нагромаджують інформацію про працівників зіштовхуються з достатньою кількістю питань відносно ризиків та етики загалом. Все це пов'язано із безпекою та прозорістю даних, а також необхідністю отримувати дозвіл на їх використання та зберігання.

Наприклад, в Європейському Союзі та інших країнах, сам факт зберігання даних вже створює ризики, тому існує вимога видаляти будь-які дані

одразу після того, як зникає потреба в їхньому використанні. Новий Загальний регламент ЄС щодо захисту даних (General Data Protection Regulation – GDPR), який набрав чинності 25 травня 2018 року, розширює цю концепцію, виокремлюючи дані з високим ступенем ризику як такі, що «можуть створити великі ризики для прав і свобод громадян» [6].

Компанії приватного сектора повинні слідкувати за передовими практиками, адже за порушення нових правил GDPR їм загрожує штраф у розмірі кількох десятків мільйонів євро. Цілком зрозуміло, що управління даними про працівників вимагає суворої конфіденційності.

Швидкість вирішення питань на основі штучного інтелекту, роботизації та автоматизації є вже сьогодні. Провідні компанії наполегливо працюють задля забезпечення головної ролі людини у робочих процесах, але вони також мають занепокоєння відносно невідповідності нових засобів комунікації цілям організації. У зв'язку з цим, активно змінюються та впроваджуються нові методи роботи, стиль керівництва та робочий простір загалом на більш продуктивний. Також, організаціям необхідно усвідомлювати всі переваги та ризики використання даних про працівників. Особливої уваги потребують питання якості та безпеки даних, управління якими здійснюється за допомогою технологій штучного інтелекту.

Висновки з проведеного дослідження. Тому виявлені напрями формування українського ринку праці в сучасних трансформаційних умовах вимагають розробки та впровадження ряду заходів, спрямованих на формування стійкої системи соціального партнерства. Проте в умовах постійних технологічних змін та всебічної комунікації складається нова система трудових відносин.

Подальших досліджень потребує більш детальне вивчення перспектив участі України в загальноєвропейському ринку праці, що обумовлено Угодою про Асоціацію України з ЄС, в першу чергу перейняття досвіду провідних країн та повного переходу на європейські стандарти.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Основні показники ринку праці. Державна служба статистики України. 2019. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 04.10.2019).
2. Ситуація на ринку праці та результати діяльності державної служби зайнятості. Державна служба зайнятості. 2019. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68> (дата звернення: 07.10.2019).
3. Morgan Stanley. The Gig Economy Goes Global. *Research*. June 4, 2018. URL: <https://www.morganstanley.com/ideas/oil-price-rise-global-growth> (дата звернення: 14.10.2019).
4. A.I. can detect the sexual orientation of a person based on one photo, research shows. *CNBC*. 2017. URL:

<https://www.cnn.com/2017/09/08/a-i-can-detect-the-sexual-orientation-of-a-person-based-on-one-photo-research-shows.html> (дата звернення: 11.11.2019).

5. Yonatan Sredni. Listen Up: Study Shows Your Voice Can Tell If You Have Heart Diseases. *NoCamels*. 2017. URL: <http://nocamels.com/2017/02/voice-heart-disease-cad-beyond-verbal/>. (дата звернення: 15.11.2019).

6. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). *Publications Office of the European Union*. 2018. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3e485e15-11bd-11e6-ba9a-01aa75ed71a1/language-en> (дата звернення: 15.11.2019).

REFERENCES:

1. The main indicators of the labor market. State Statistics Service of Ukraine. (2019) Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (accessed 04 October 2019).

2. Situation in the labor market and the results of the activity of the state employment service. State

Employment Service. (2019) Available at: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/> (accessed 07 October 2019).

3. Morgan Stanley. The Gig Economy Goes Global. *Research*. June 4, 2018. Available at: <https://www.morganstanley.com/ideas/oil-price-rise-global-growth> (accessed 14 October 2019).

4. A.I. can detect the sexual orientation of a person based on one photo, research shows. *CNN*. 2017. Available at: <https://www.cnn.com/2017/09/08/a-i-can-detect-the-sexual-orientation-of-a-person-based-on-one-photo-research-shows.html> (accessed 11 November 2019).

5. Yonatan Sredni. Listen Up: Study Shows Your Voice Can Tell If You Have Heart Diseases. *NoCamels*. 2017. Available at: <http://nocamels.com/2017/02/voice-heart-disease-cad-beyond-verbal/> (accessed 15 November 2019).

6. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). *Publications Office of the European Union*. 2018. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3e485e15-11bd-11e6-ba9a-01aa75ed71a1/language-en> (accessed 15 November 2019).