

СТІЙКІСТЬ УКРАЇНИ ПЕРЕД КРИЗАМИ: ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ



ПІДГОТУВАЛИ:

Олександра Коломієць, к.е.н., старша економістка ЦЕС

Максим Самойлюк, молодший економіст ЦЕС

ДАТА:

10 лютого 2021 р.

ЗМІСТ

1.	Демографічні загрози формуванню людського капіталу	3
1.1.	Депопуляція	3
1.2.	Зовнішня міграція	7
1.3.	Старіння населення	10
2.	Підвищення стійкості робочої сили до трансформацій ринку праці: роль освіти	16
2.1.	Нагальні питання технічної підготовки та необхідність у модернізації вищої освіти	17
2.2.	Розвиток освіти для дорослих	18
2.3.	Перекваліфікація та міжсекторальний рух робочої сили	20
3.	Загрози стійкості розвитку ринку праці.....	25
3.1.	Структура зайнятості	25
3.2.	Низький рівень економічної активності.....	30
3.3.	Неформальна зайнятість	31
3.4.	Автоматизація та цифровізація	33
4.	Рекомендації з підвищення національної стійкості в контексті розвитку людського капіталу	36
4.1.	Реалізація соціально-демографічної політики.....	36
4.2.	Реформування освіти	40
4.3.	Зміни у політиці зайнятості.....	43

Центр економічної стратегії – незалежний центр досліджень державної політики. Завдання ЦЕС – підтримка реформ в Україні з метою досягнення стійкого економічного зростання країни. Центр робить внесок у розробку стратегії економічного зростання України, здійснює незалежний аналіз найбільш важливих аспектів державної політики, а також працює над посиленням громадської підтримки реформ. Заснований у травні 2015 року.

Наші принципи:

- Економічна свобода (лібералізація, дерегуляція, приватизація)
- Вільна та чесна конкуренція
- Менша роль держави за підвищення її ефективності
- Інформаційна прозорість та свобода слова
- Верховенство права та захист приватної власності
- Здорові та стабільні державні фінанси

- Економіка, що створена на засадах знань.

Для більш детальної інформації про ЦЕС просимо звертатися до В'ячеслава Ноздріна, директора з комунікацій (тел.: (044) 492-7970, office@ces.org.ua).

Також запрошуємо відвідати наш сайт www.ces.org.ua та слідкувати за нами у соціальних медіа facebook.com/cesukraine чи twitter.com/ces_ukraine.

Це дослідження були представлені ЦЕС в рамках Програми сприяння громадській активності «Долучайся!», що фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (USAID) та здійснюється Раєт в Україні.

Зміст дослідження є винятковою відповідальністю Раєт та його партнерів і не обов'язково відображає погляди Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) або уряду США.

1. ДЕМОГРАФІЧНІ ЗАГРОЗИ ФОРМУВАННЮ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Одним з найскладніших завдань для будь-якої держави є позитивний вплив на демографічні процеси, що забезпечують фізичне відтворення людського капіталу. Їх перебіг встановлює не лише кількісні, але й якісні (статеві-віковий склад, загальний стан здоров'я) обмеження для формування людських ресурсів. Характер природного руху¹ та характеристики міграції формують приріст населення і, водночас, визначають його статево-вікову структуру. Від обсягів народжуваності, смертності та міграції залежить і скільки нас буде, і якими будуть наші спроможності щодо забезпечення сталого економічного розвитку. Депопуляція як така була б менш загрозливою, якби вона не призводила до змін у статево-віковій структурі населення. Низька чисельність поколінь дітей, які народжуються сьогодні, – це зменшення потенціалу економічного зростання і підриєв солідарності у системі соціального страхування через 20 – 25 років.

Політика держави щодо формування і розвитку людського капіталу має базуватися на визначенні і оцінці загроз, які несе поточний демографічний розвиток. Не заперечуючи пріоритетності нарощування якості людських ресурсів, необхідно так само дбати про їхню достатню кількість. Тільки тоді ефективність суспільних вкладень у нагромадження людського капіталу буде максимальною.

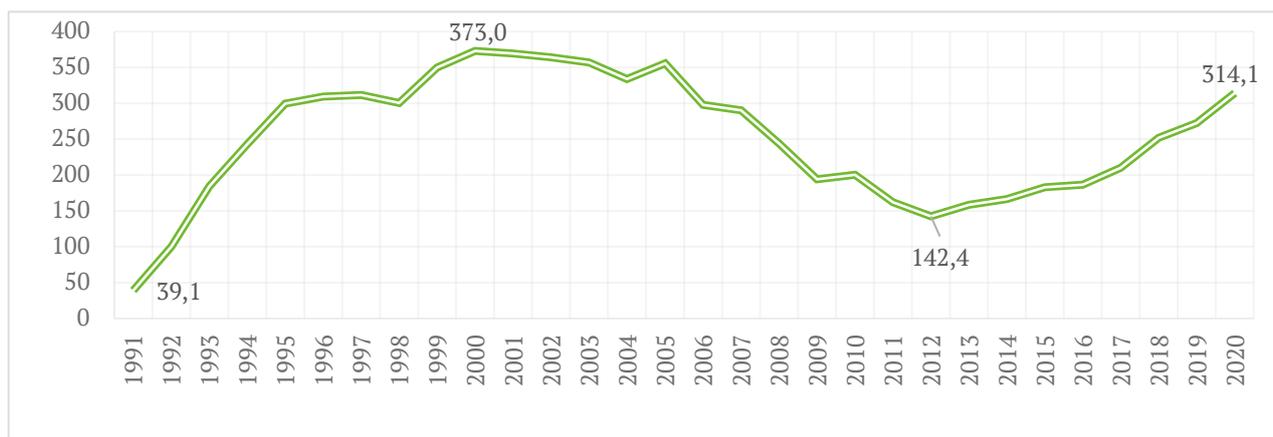
1.1. ДЕПОПУЛЯЦІЯ

Чисельність наявного населення України зменшилася з 51,8 млн до 41,6 млн осіб² у 1991 – 2021 рр., насамперед через високі темпи природного скорочення. У різні періоди незалежності народжуваність і смертність як основні показники природного руху змінювали свої значення. При цьому загальна динаміка природного скорочення (рисунок 1) обумовлювалася, передусім, змінами у показниках народжуваності, що варіювалися значно сильніше, ніж зміни у показниках смертності.

¹ Зміна чисельності і складу населення в результаті народжуваності і смертності.

² На початок року, без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя.

Рисунок 1. Природне скорочення населення України у 1991 – 2020 рр., тис. осіб на рік



Джерело: за даними Держстату³

На початку незалежності, в 1991 і 1992 рр., в Україні ще зберігалися високі показники народжуваності (12,6 – 12,1 дитини на 1000 населення), проте в подальшому вони стрімко знижувалися й сягнули історичного мінімуму у 2001 р. (7,7 живонароджених на 1000 населення). З 2002 р. **на тлі стабілізації економічної ситуації та відновлення економічного зростання народжуваність збільшувалася завдяки поступовому входженню у вік найвищої дітородної активності численних когорт молодих жінок, народжених у 1980х роках.** Вплив на формування позитивного тренду народжуваності мала і активна демографічна політика (зокрема, суттєве збільшення виплат при народженні других, третій дітей і дітей вищих черговостей).

Скорочення у 2014 р. виплат при народженні другої і наступних дітей, відв'язка розміру допомоги при народженні дитини від прожиткового мінімуму разом із зменшенням чисельності жінок найбільш активного дітородного віку і соціально-економічною кризою, розгортанням російської агресії сформували негативний тренд народжуваності. У 2020 р. кількість живонароджених на 1000 осіб склала 7,8 дитини (проти 11,1 дитини у 2013 р.).

Динаміка показників смертності є значно стабільнішою, передусім через відсутність кардинальних змін у факторах формування цього демографічного процесу. Так, з 1991 по 2005 рр. коефіцієнт смертності зростав (з 12,1 особи до 16,2 особи на 1000 наявного населення), а після цього так само поступово знижувався – до 14,7 особи на 1000 наявного населення у 2019 р. У 2020 р. через надлишкову смертність, спричинену COVID-19, цей показник знову збільшився – до 15,9 осіб на 1000 наявного населення.

Найважливішою характеристикою смертності в Україні весь час незалежності залишається **перевищення чоловічої смертності над жіночою,** особливо у трудоактивному віці. Так, у 2005 р. смертність чоловіків становила 1853,2 особи на 100 000 населення, жінок – 1494,1 особи. У 2019 р. ці показники змінилися на 1560,6 та 1384,4 особи відповідно. Найбільша різниця спостерігалася у смертності від туберкульозу (у 5,7 разу у 2020 р.) та зовнішніх причин (у 4,6 разу того ж року).

³ З 2014 р. без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Незважаючи на те, що більша середня тривалість життя жінок порівняно з чоловіками зумовлена низкою біологічних і соціальних факторів, у країнах ЄС різниця між тривалістю життя чоловіків і жінок становить у середньому 5,5 – 6 років (для порівняння: в Україні – близько 10). **Скорочення цієї різниці до об'єктивно обумовленого значення в Україні могло б стати відчутним ресурсом збереження людського капіталу.**

Поточні демографічні тенденції загрожують:

- звуженням демографічної бази відтворення (що погіршить довгострокові демографічні перспективи країни);
- поглибленням диспропорцій у демографічному розвитку регіонів та місцевостей;
- скороченням пропозиції робочої сили (що ставить під загрозу розвиток найменш привабливих для працівників галузей зайнятості).

Звуження демографічної бази відтворення

Більшість демографів вважають низькою народжуваність, за якої її сумарний коефіцієнт є меншим за 1,5 дитини на одну жінку. Це та межа, за якою вступає у дію демографічний механізм зниження народжуваності, що має властивість підсилюватися самостійно. Дане явище отримало назву «пастка низької народжуваності».⁴ **Зі зниженням кількості дітей у сім'ях у представників кожного наступного покоління уявлення щодо бажаної та ідеальної кількості дітей змінюються у бік меншого числа.** З часом кількість осіб дітородного віку стає такою малою, що зменшити диспропорції у віковій структурі стає складно навіть у разі збільшення числа дітей у сім'ях.

В Україні сумарний коефіцієнт народжуваності став нижчим 1,5 дитини на одну жінку після 1993 р. і тільки у 2012 – 2015 рр. короткий час перебував у межах 1,498 – 1,531 дитини. Падіння у 2020 р. даного показника нижче «гранично низької» народжуваності⁵, до 1,217 дитини на одну жінку **робить завдання виходу країни з «паски низької народжуваності» складним і дуже витратним.**

Поглиблення диспропорцій у демографічному розвитку регіонів та місцевостей

Демографічний розвиток регіонів України є нерівномірним. Так, наприклад у м. Києві у 2020 р. природне скорочення становило – 1,9 осіб на 1000 наявного населення,⁶ у Закарпатській області – 2,6. Водночас у Чернігівській області цей показник дорівнював –13,8, у Сумській – 12,2. І якщо у Чернігівській області був найвищий у країні показник смертності (19,8), то у Сумській – найнижчий показник народжуваності (5,7), хоча і смертність була суттєво вищою за середню по країні (17,9 проти 15,9).

Дещо кращою є ситуація із статеві-віковою структурою населення у регіонах з високими для України рівнями народжуваності, а також у містах, де спостерігається міграційний приріст за рахунок внутрішньої міграції.

⁴ Lutz W., Skirbekk V. Policies addressing the tempo effect in low-fertility countries // Population and Development Review. – 2005. – No. 31 (4). – P. 699–720.

⁵ 1,3 дитини на одну жінку.

⁶ Тут в далі за даними Держстату, кількість осіб на 1000 осіб наявного населення.

Так, найвищими є частки дітей 0 – 17 років⁷ у Рівненській (24 % проти 18% у середньому по Україні), Закарпатській (23,3%), Волинській (23,1%), Чернівецькій (20,4%) та Київській (20,3%) областях. Центром тяжіння для мігрантів є м. Київ, де у 2020 р. міграційний приріст становив 18,1 особи на 1000 наявного населення. Позитивними, проте не дуже високими показниками міграції у тому ж році відзначилися Одеська (0,4), Полтавська (0,3) та Львівська (0,2) області. У відповідних обласних центрах ці показники були вищими, ніж середні по області.

У сільській місцевості показник природного скорочення помітно знизився в період підвищення народжуваності (у 2006 – 2012 рр.), однак з 2013 до 2020 р. зріс з –5,1 до –9,6 осіб на 1000 осіб наявного населення. У 2018 – 2020 рр. поновилася тенденція міграційного скорочення сільського населення. Найвищим у 2020 р. воно було у вікових групах 15 – 19 років (6245 осіб), 25 – 29 років (5596 осіб) та 30 – 34 років (4147 осіб), тобто йдеться про молодь у трудоактивному і дітородному віці. Випускники шкіл виїжджають для отримання освіти, особи від 25 до 34 – з метою працевлаштування у містах з високим попитом на працю. Така характеристика міграції ще більше скорочує демографічну базу відтворення у сільській місцевості.

Найгіршою є демографічна ситуація у сільських поселеннях областей з низькими рівнями народжуваності – Донецької, Луганської, Сумської, Черкаської, Полтавської, Запорізької. При цьому у перших двох регіонах смертність суттєво перевищувала народжуваність і до російської агресії, однак з 2014 р. темпи природного скорочення значно зросли.

В областях з найбільшим в Україні навантаженням, спричиненим старінням, на формування цього тренду значно впливає структура сільського населення. Так, у Чернігівській області на 1 січня 2021 р. показник демоекономічного навантаження особами старшого віку становив 617 (при 413 для міського населення даного регіону),⁸ у Хмельницькій області – 502 (358 для міського населення), у Сумській – 521 (415 для міського населення), у Черкаській – 497 (333 для міського населення).

Ці ж місцевості мають найвищі в Україні показники природного скорочення. Так, у сільській місцевості Чернігівської області природне скорочення у 2020 р. становило – 20,3 особи на 1000 наявного населення (при значенні –9,6 для усього сільського населення України), у Сумській області – 16,5, у Черкаській – 14,5, у Полтавській та Хмельницькій – 14,4.

Несприятливий демографічний розвиток сільських територій повсякчас відтворюється: скорочення населення призводить до недоцільності утримання в них розгалуженої соціальної інфраструктури та гальмування їхнього економічного розвитку через дефіцит робочої сили та скорочення попиту на товари та послуги. Як наслідок – погіршуються умови життя, що призводить до подальшого скорочення народжуваності, підвищення смертності та міграційного відтоку осіб працездатного (і водночас дітородного) віку. У результаті стагнація розвитку цих територій поглиблюється.

Зменшення людського капіталу на окремих територіях ставить під питання забезпечення їхньої соціально-економічної самодостатності, передбаченої концепцією децентралізації.

Скорочення пропозиції робочої сили

⁷ На 1 січня 2021 р.

⁸ Осіб на 1000 осіб у віці 16 – 59 років.

Дані демографічного прогнозу⁹ Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи свідчать, що чисельність найбільш широкого працездатного контингенту (від 15 до 75 років) скоротиться з 27,8 млн осіб у 2021 р. до 26,6 млн у 2030 р. і 24,4 млн у 2040 р. У разі збереження поточної економічної активності за віковими групами¹⁰, у 2030 р. пропозиція робочої сили віком від 15 до 75 років становитиме 16,1 млн осіб, у 2040 р. – 14,7 млн осіб (порівняно з 17,6 млн осіб у 2021 р.).

До 2031 р. чисельність 65-річних осіб (вік, з якого помітно знижується економічна активність) буде суттєво, на 60 – 100 тис. осіб щорічно, переважати над чисельністю 25-річних (вік, з якого значно підвищується економічна активність). Це призведе до **проблем із заміщенням трудових ресурсів, від чого постраждають найменш прибавливі** (з точки зору заробітної плати та умов праці) **на ринку праці робочі місця**. На сьогодні до таких належать робітничі професії, вакансії працівників у сільському господарстві та низькооплачувані позиції у державному секторі зайнятості (працівників сфери культури, низових посад у сфері державного управління, молодшого медичного персоналу, учителів без стажу роботи та категорії тощо).

1.2. ЗОВНІШНЯ МІГРАЦІЯ

Останні два десятиліття головним видом зовнішніх міграцій з України залишається трудова міграція за кордон, що носить здебільшого короткостроковий характер. Результати дослідження масштабів міграції, здійсненого Центром Економічної стратегії у 2018 р., показали, що у той час за кордоном одночасно знаходилися 2,6– 2,7 млн українців¹¹. За оцінками Міжнародної організації з міграції (МОМ), у 2021 р. за кордоном перебувало 1 млн 167 тис. українців, що на 11% більше, ніж у доковідному 2019 р.¹² Найбільших втрат робочої сили від зовнішньої трудової міграції минулого року зазнали Закарпатська (87 тис. осіб або 7% від загальної чисельності населення¹³), Івано-Франківська (91 тис. або 6,7% населення), Рівненська (63 тис. або 5,5% населення), Херсонська (51 тис. або 4,9% населення) та Львівська (122 тис. або 4,8% населення) області.

Минулого року українці вдавалися до трудової міграції переважно з метою заробити кошти, щоб витратити їх в Україні (66%), через відсутність можливості знайти на Батьківщині роботу з достатнім рівнем оплати праці (37%), через неможливість знайти роботу у бажаній сфері з достатнім рівнем оплати праці (25%). Понад п'ята частина трудових мігрантів (22%) бажали отримати новий досвід або враження, 9% заявили, що хочуть емігрувати назавжди.

За даними Євростат, на кінець 2020 р. українці мали 1 088 539 посвідок на проживання в країнах ЄС, найбільше – у Польщі (343 775), Італії (223 478) та Чехії (165 572)¹⁴. Більшість з них були документами, що надавали право перебувати у країні на короткий період дії контракту на роботу.

⁹ Тут і далі за даними середнього варіанту демографічного прогнозу.

¹⁰ У 2020 р., за даними Держстату.

¹¹ Скільки українців виїхало за кордон та що державі з цим робити. URL: <https://ces.org.ua/migration/>

¹² Тут і далі за матеріалами Національного дослідження з питань міграції, торгівлі людьми та інших форм експлуатації мігрантів, проведеного агенцією Info Sapiens на замовлення Представництва Міжнародної організації з міграції (МОМ) – Агентства ООН з питань міграції в Україні за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) у вересні-жовтні 2021 р.

URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/human_trafficking_and_migration_survey_2021_ukr.pdf

¹³ Тут і далі оціночно, за результатами дослідження.

¹⁴ All valid permits by age, sex and citizenship on 31 December of each year [MIGR_RESVAS_custom_1853940]. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/82da1be5-1e93-484d-ae32-09388a8ae8cb?lang=en>

Завдяки територіальній близькості та активній цілеспрямованій політиці залучення робочої сили з України головною країною призначення вітчизняних трудових мігрантів була і залишається Польща. За попередніми оцінками польських економістів, працівники з України підвищували ефективну пропозицію робочої сили в Польщі на 0,8% щорічно у 2013 – 2018 рр. і зробили 13%-вий внесок у зростання ВВП країни у цей період.

З другої половини січня 2022 р. громадяни України та ще п'яти країн можуть працювати у Польщі два роки (замість 6 місяців) без оформлення дозволу на роботу на підставі декларації про доручення роботи. Спростилася також процедура отримання дозволу на тимчасове або постійне проживання. Його можна отримати за наявності трудової угоди, де вказана заробітна плата не нижча за мінімальну, передбачену польським законодавством, без задокументованого місця проживання. Зміна посади та збільшення заробітної плати більше не є підставами для переоформлення дозволу на проживання і роботу.¹⁵

Перетворення частини тимчасової трудової міграції на постійну

Спрощення процедур працевлаштування іноземців, створення умов для тривалішого перебування трудових мігрантів, проведення міграційних амністій – заходи міграційної політики країн перебування, що збільшують міграційні потоки та «прив'язують» мігрантів до країни перебування, стимулюючи перетворення частини тимчасової трудової міграції на постійну.

Додатковою підставою для остаточного переїзду мігрантів до країни перебування є тривалі суспільно-економічні проблеми у країні походження. Так, результати дослідження міграційних настроїв українців, проведеного 10 – 21 липня 2021 р. компанією Research and Branding Group в межах регулярного Omnibus Social, свідчать, що частка українців, які переїхали б до іншої країни на постійне проживання, якби була така можливість, зростає з 32% у лютому 2020 р. до 40% у липні 2021 р.¹⁶ До найбільш вагомих причин, які могли б спонукати респондентів назавжди залишити Україну, належать пропозиція цікавої і прибуткової роботи (зазначили 28% опитаних), збройний конфлікт (війна) (27%), економічні проблеми у країні (22%), сімейні обставини (21%), відсутність умов для особистої самореалізації (14%).

Найбільш тривожними з точки зору потенційних втрат людського капіталу є настрої українців, які перебувають у Польщі. За даними дослідження адаптації та намірів подальшої інтеграції українських трудових мігрантів, які працюють у Польщі, проведеного Аналітичним центром компанії з міжнародного працевлаштування Gremi Personal у лютому 2021 р., 46,4% українських працівників мають наміри залишитися жити у Польщі (30% – «скоріше залишитися», 16,4% – «точно залишитися»)¹⁷.

При цьому 66,5% опитаних (у порівнянні з 60% у 2020 р.) вже отримали або мають намір отримати посвідку на постійне перебування. У 2021 р. 51,7% опитаних мали наміри перевезти у Польщу свою сім'ю, тоді як у 2020 р. таких було тільки 41%. За цей же період відбулося значне зростання частки

¹⁵ Ustawy z podpisem Prezydenta (04 stycznia 2022). <https://www.prezydent.pl/aktualnosci/wydarzenia/ustawy-z-podpisem-prezydenta,47350>.

¹⁶ Міграційні настрої українців (2015 – 2021 рр.). <https://rb.com.ua/uk/blog-uk/omnibus-uk/migracijni-nastroi-ukrainciv-2015-2021-rr/>

¹⁷ Пульс трудової міграції. Інтеграційні наміри українських трудових мігрантів у Польщі. <https://gremi-personal.com.ua/backend/wp-content/uploads/2021/03/puls-trudovoi-migracii.pdf>

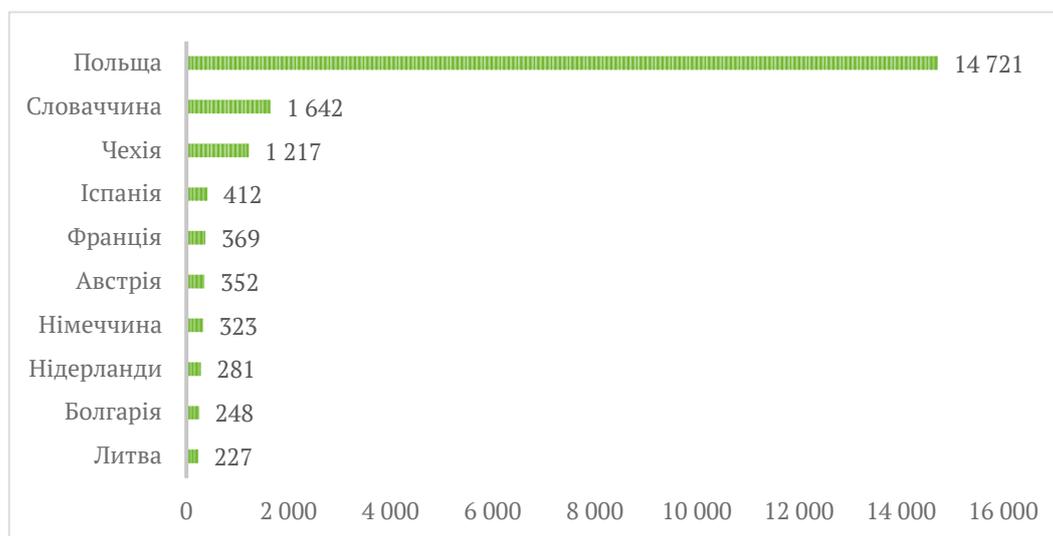
працівників, які розглядали можливість осісти у Польщі, придбавши там нерухомість – з 34% до 55,5%. До 39,8% (з 25% у 2020 р.) зросла частка українських трудових мігрантів, які хотіли б відкрити у країні перебування власний бізнес.

З наведених даних зрозуміло, що **пандемія COVID-19 не тільки не призвела до виникнення зворотного міграційного потоку, але й підживила еміграційні настрої українців, посиливши їхнє бажання жити у більш стабільному та матеріально благополучному середовищі.**

Зростання незворотної освітньої міграції

Останніми роками головним напрямом освітньої міграції для українських студентів є країни ЄС. Кількість дозволів на перебування з освітньою метою, виданих ними громадянам України, зросла з 8 955 (включно із дозволами, виданими Великою Британією) у 2012 р. до 20 754 (без дозволів, виданих Великою Британією) у 2020 р. Найбільше таких дозволів видають Польща, Словаччина, Чехія, Іспанія, Франція, Австрія, Німеччина (рисунок 2).

Рисунок 2. Кількість первинних дозволів на перебування з освітньою метою, виданих громадянам України окремими країнами ЄС у 2020 р., од



Джерело: за даними Євростат

Країни ЄС, у більшості з яких спостерігається природне скорочення населення, проводять політику із залучення іноземних студентів на власні ринки праці. Молоді люди, які отримали освіту у країні призначення, є найбажанішою категорією мігрантів, адже вони вже пройшли первинну соціально-культурну адаптацію та доклали власних зусиль до інтеграції у суспільство. Їхнє народження і зростання було профінансоване (суспільними і приватними інвестиціями) країною походження, і до моменту отримання пенсійних виплат такі мігранти потенційно спроможні приносити користь економіці країни призначення, сплачуючи податки усе професійне життя.

Українські студенти часто на додачу до іноземного диплому розраховують після завершення навчання знайти роботу на місцевому ринку праці та залишитися у країні призначення. Результати дослідження міграційних настроїв українців¹⁸ свідчать, що серед респондентів 18 – 29 років 54% були готові

¹⁸ Міграційні настрої українців (2015 – 2021 рр.). <https://rb.com.ua/uk/blog-uk/omnibus-uk/migracijni-nastroi-ukrainciv-2015-2021-rr/>

переїхати з України до іншої країни на постійне місце проживання. У віковій групі 30 – 39 років таких було 50%, 40 – 49 років – 44%, серед опитуваних 50 – 59 років таким був кожен третій, у віці старше 60+ – тільки 22%. Відтак, що молодший вік українців, то більше вони схильні до еміграції. А українські студенти, які отримали освіту за кордоном, мають для цього найсприятливіші (з точки зору міграційної політики приймаючих країн) можливості.

Декваліфікація робочої сили

Трудова міграція негативно позначається на розвитку людського капіталу через декваліфікацію національної робочої сили. Це відбувається тоді, коли освічені працівники займаються некваліфікованою працею під час роботи за кордоном. Прості роботи та некваліфікована праця є традиційними мігрантськими нішами на іноземних ринках праці, тому відповідні робочі місця залишаються найбільш доступними для працевлаштування.

Майже половина (48%) українських працівників у Польщі у 2021 р. мали професійно-технічну освіту, понад чверть (28%) – вищу освіту, 16% були до від'їзду працівниками розумової праці (у сфері освіти, медицини, інженерії, ІТ), 10% – із складу управлінського персоналу¹⁹.

Дані Держстату свідчать про те, що середній освітній рівень мігрантів є нижчим, ніж у фахівців, зайнятих в національній економіці. Проте ті з них, які мають освіту, працюють за кордоном здебільшого не за спеціальністю. Так, у Польщі більше половини (59,8%) українських мігрантів були залучені до роботи на виробництві, кожен десятий (10,8%) працював у сфері послуг, 8,5% були зайняті на будівництві, 5,5% – у сільському господарстві, 5,4% – у сфері логістики, 4,8% займалися ремонтними роботами. Без застосування отримана мігрантами на батьківщині кваліфікація втрачається, і повернення до роботи за спеціальністю в майбутньому суттєво ускладнюється.

Водночас, завдяки дії спеціальних програм з залучення кваліфікованих фахівців (наприклад, із залучення медичних працівників з України до роботи в Польщі) відбувається втрата спеціалістів затребуваних на національному ринку праці спеціальностей. Доступність для українців міжнародних магістерських і докторських програм часто призводить до безповоротного виїзду талановитої молоді, що спричиняє чергову хвилю «відтоку мізків».

Разом з тим, мігранти все ж можуть після повернення на Батьківщину використовувати практичний досвід, набутий під час роботи за кордоном. Навіть якщо не йдеться про нову спеціальність або професійні навички, корисними є світоглядні надбання: щодо ефективної виробничої взаємодії, ставлення до роботи, відповідальності за результат, важливості соціальних зв'язків і взаємної підтримки у колективі та громаді тощо.

1.3. СТАРІННЯ НАСЕЛЕННЯ

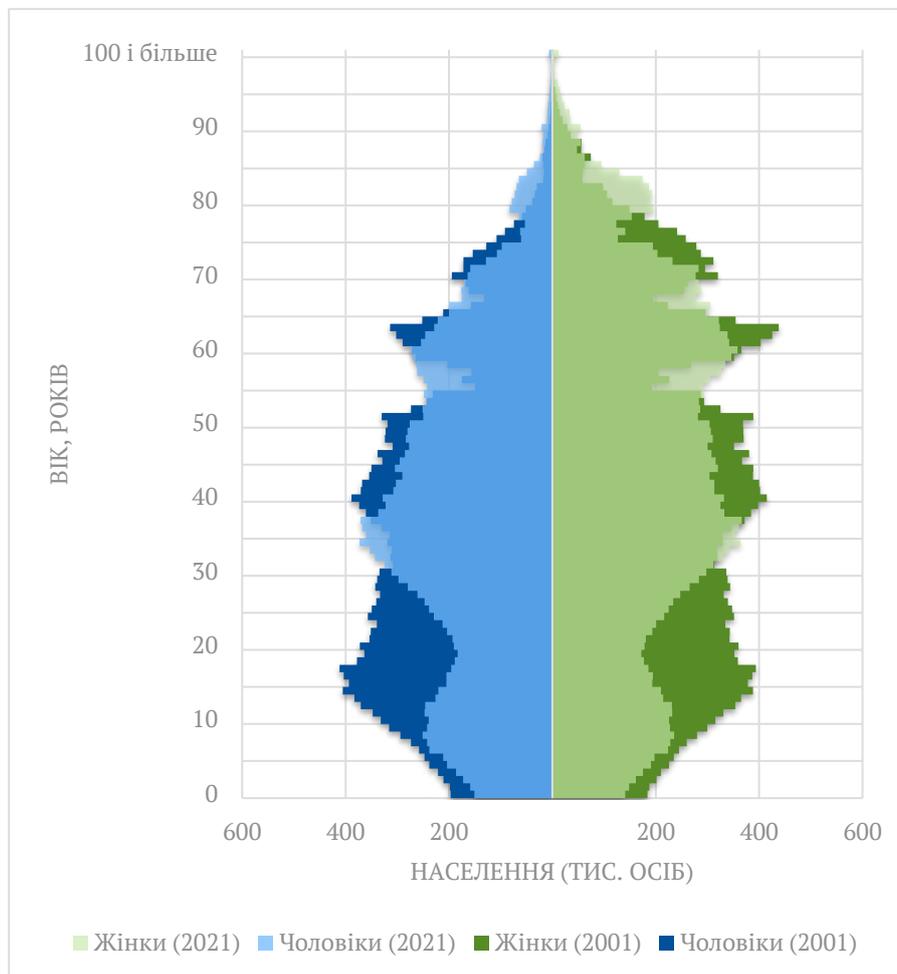
Старіння населення, що відбувається упродовж усього періоду незалежності, є результатом постійного перевищення чисельності померлих над чисельністю народжених. Водночас, характер і швидкість старіння обумовлюється наявністю хвиль народжуваності – періодів, в які кількість народжених

¹⁹ Пульс трудової міграції. Інтеграційні наміри українських трудових мігрантів у Польщі.

<https://gremi-personal.com.ua/backend/wp-content/uploads/2021/03/puls-trudovoi-migracii.pdf>

зростала. Так, нинішньому пришвидшенню темпів старіння сприяє перехід багаточисельного покоління осіб, народжених у 1980х роках, у середній вік (рисунок 3).

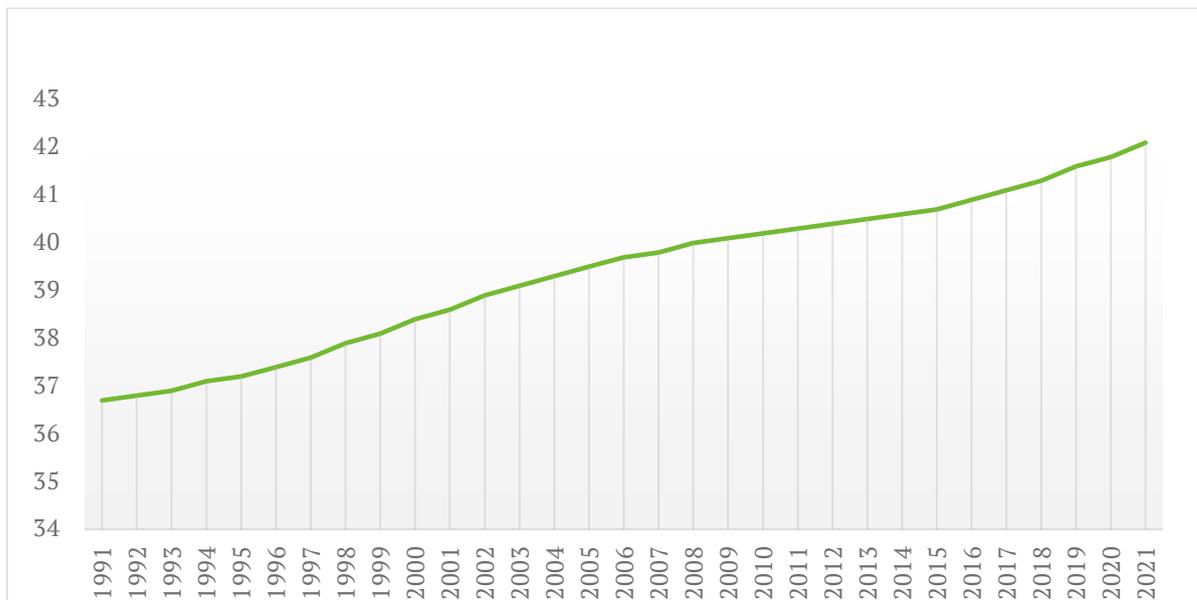
Рисунок 3. Статеві-вікова піраміда населення України на початок 2001 та 2021 р.



Джерело: побудовано на базі даних Держстату

З 1989 р. по 2020 рр. середній вік населення зріс з 36,5 (33,6 для чоловіків і 38,9 для жінок) до 41,8 років (39 для чоловіків і 44,3 для жінок) (рисунок 4). Різниця у 5,3 року між середнім віком жінок і середнім віком чоловіків, що спостерігалася на початку незалежності, залишилася без змін.

Рисунок 4. Середній вік населення України у 1991 – 2021 рр., років



Джерело: за даними Держстату

У різних регіонах України старіння, що є наслідком природного і міграційного рухів, відбувається нерівномірно. Так, найстаршим²⁰ є населення Луганської (середній вік – 47,3 року), Донецької (46,2 року), Чернігівської (44,1 року), Сумської (43,7 року) та Черкаської (43,4 року) областей. Більший середній вік формується в цих регіонах через найвищі показники питомої ваги населення у віці 60 років і старше. Так, в Луганській області такі особи становлять 31,8%²¹ від усього населення (при середньому по Україні показнику у 24,4%), у Донецькій – 30,5%, у Чернігівській – 27,7%, у Сумській – 26,6%.

До 2014 р. Донецька і Луганська області належали до регіонів із населенням у віці старшому за середній по Україні, однак подальший відтік працездатного населення в результаті російської агресії зробив цей регіон лідером із старіння в Україні.

Наймолодшим є населення Закарпатської (середній вік 37,7 року), Рівненської (37,8 року) та Волинської (38,4 року) областей. Ці області мають найбільші в Україні частки дітей від 0 до 17 років. Так, в Рівненській таких 24% від усього населення (при середньому для усіх регіонів показнику у 18%), у Закарпатській – 23,3%, у Волинській – 23,1%.

Старіння населення не тільки знижує якість людського капіталу, але й має інші негативні соціально-економічні наслідки.

Підвищення демоекономічного навантаження

Збільшення частки осіб у віці старше працездатного у структурі населення провокує проблеми з наповненням соціальних фондів. Передусім йдеться про покриття частини видатків Пенсійного фонду, переважна частина коштів якого призначається для виплати пенсій за віком, коштами Державного бюджету (у 2022 р. на це заплановано виділити 205 млрд грн).

²⁰ На 1 січня 2021 р.

²¹ На 1 січня 2021 р.

Така ситуація створює конфлікт інтересів у розподілі суспільних ресурсів між представниками молодших і старших поколінь. У той час як перші зацікавлені у збільшенні суспільних інвестицій у людський капітал (зокрема у розвиток, освіту, добробут і медичне обслуговування дітей), останні бажають, щоб пріоритетом соціальної політики було покращення пенсійного забезпечення.

Низька частка працівників у загальній структурі населення також створює перепони для збільшення сум від сплати податку на доходи фізичних осіб (ПДФО), що становлять вагомому частку відрахувань до місцевих бюджетів.

Демографічний прогноз на середньострокову і, тим більше, довгострокову перспективу **покращення статево-вікової структури населення не передбачає, тому актуалізується завдання детінізації ринку праці і збільшення доходів соціальних фондів у спосіб зменшення обсягів неформальної зайнятості та переходу працівників у формальний сектор.**

Зниження продуктивності праці, гальмування технологічного розвитку

В Україні все ще висока частка зайнятих в галузях, де з підвищенням віку працівників зменшується їхня індивідуальна продуктивність праці²² – у будівництві (4,2%²³) та промисловості (14,8%).

На макрорівні старіння населення **знижує продуктивність праці через скорочення середньої кількості робочих годин, відпрацьованих одним працівником.** Найшвидше це скорочення відбувається для працівників, старших за 60 років. При цьому зростання, для прикладу, сектору послуг гальмується сильніше, ніж зростання виробництва, де постаріння робочої сили компенсується автоматизацією²⁴.

Молоді працівники краще адаптуються до змін у технології виробництва, орієнтовані на роботу у перспективних і динамічних галузях²⁵, тому, якщо **частка працівників молодшого віку**, які є основним драйвером структурної перебудови зайнятості, **незначна, це сповільняє інноваційний розвиток.** Крім того, молоді громадяни є основними споживачами нових технологій та нових технологічних продуктів, а підвищений попит на них стимулює розвиток відповідних галузей.

Швидкі технологічні зміни знижують цінність практичного досвіду у порівнянні із спроможністю засвоювати нову інформацію. Частина накопиченого у попередні періоди людського капіталу застаріває, тоді як актуальність швидкого набуття новітніх знань і навичок підвищується. Вікові диспропорції у складі робочої сили гальмують масовий розвиток затребуваних професійних компетентностей у працівників.

Зниження професійної, соціальної та територіальної мобільності робочої сили

²² Класифікація за: Veen S. Demographischer Wandel, alternde Belegschaften und Betriebsproduktivität. Munich, Rainer Hampp Verlag, 2008.

²³ У 2020 р.

²⁴ The impact of ageing on the labour force and productivity: six of one, half a dozen of the other. <https://www.caixabankresearch.com/en/economics-markets/labour-market-demographics/impact-ageing-labour-force-and-productivity-six-one>

²⁵ Nishimura G. Effects of information technology and aging work force on labor demand and technological progress in Japanese industries: 1980 – 1998 / G. Nishimura G. Kiyohiko and others // Discussion paper CIRJE-F145 / University of Tokyo. Faculty of Economics. – Tokyo, 2003.

Результати досліджень свідчать, що працівники старшого віку демонструють нижчі рівні територіальної, професійної та міжсекторальної мобільності, ніж молодші²⁶. Із зростанням частки перших у складі робочої сили **послаблюється гнучкість ринків праці**.

Територіальна мобільність особи знижується вже після двадцяти років.²⁷ Водночас її високий рівень серед працівників дозволяє швидко задовольняти підвищений попит на регіональних ринках праці, а також у галузях, зростання яких відбувається найвищими темпами. **Успішна адаптація до структурних зрушень у зайнятості неможлива без активної релокації робочої сили**. Як правило, до територіальної зміни місця роботи більше схильні молоді працівники, які поки що не мають власного житла і дітей. Коли пропозиція праці з їхнього боку обмежена, **регіональний дефіцит кадрів може набувати хронічної форми**.

Досягнувши високої спорідненості з поточним робочим місцем, **старші працівники не схильні його змінювати, що знижує міжорганізаційну мобільність**. Так, наприкінці 1990-х років у Великій Британії коефіцієнт добровільних звільнень двадцятип'ятирічних працівників був удвічі вищим, ніж відповідний показник для осіб 50 років і старше.²⁸ З одного боку, висока плинність кадрів призводить до збільшення витрат на найм та навчання персоналу, з другого – тривалий час роботи на одному місці обмежує професійний розвиток особи, не дає розширити сфери застосування власних знань і навичок.

Ще менше стимулів мають старші працівники для зміни галузі зайнятості. Так, після досягнення піку кар'єри працівника його заробітна плата часто перевищує продуктивність праці, а часу для отримання ним економічної віддачі від зміни сфери зайнятості залишається все менше.

Збільшення частки працівників старшого віку є неминучим результатом старіння населення і низька участь представників старших поколінь у робочій силі тільки підвищить демографічні загрози економіці, проте вже сьогодні працівників середнього віку потрібно орієнтувати на застосування моделей більш гнучких і мобільних моделей зайнятості, які не тільки поглиблюють, але й розширюють професійні компетенції фахівців.

РЕАКЦІЯ ДЕРЖАВИ НА ДЕМОГРАФІЧНІ ЗАГРОЗИ

Демографічні процеси дуже складно піддаються регулюванню з боку держави, і більшою мірою формуються під впливом соціально-економічних умов проживання у кожній країні та загальних закономірностей демографічного розвитку. Інструменти державної політики можуть пом'якшити негативні демографічні тенденції, однак вони є вкрай неефективними у разі, якщо загальна соціально-економічна ситуація погіршується.

Найбільш однозначними є фактори, що впливають на смертність. До таких належать: спосіб життя населення, поширеність шкідливих звичок і соціально небезпечних хвороб, доступність і якість медичної допомоги, рівень соціальної напруженості, а також відкритість і дружелюбність суспільства.

В Україні ніколи не впроваджувалася спеціальна комплексна політика скорочення смертності. Зниження рівня смертності, яке спостерігалось у 2009 – 2019 рр., було обумовлено стабілізацією

²⁶ Aiyar Sh., Ebeke Ch., Shao X. The Impact of Workforce Aging on European Productivity. IMF Working Paper. WP16/238. 2016.

²⁷ Там само.

²⁸ Dixon S. Implications of Population Ageing for the Labour Market // Labour Market Trends. 2003. No 2. P. 67–76.

соціально-економічної ситуації, частковою вичерпаністю потенціалу смертності у трудоактивному віці у найбільш несприятливий економічний період.

Крім того, зниженню смертності сприяло завершення життів представників багаточисельного контингенту осіб, народжених у другій половині 1930х років. Статеві-вікова структура населення є трохи більшим предиктором щорічної чисельності померлих (визначає на 55%), ніж інші чинники (45% усі разом)²⁹.

Достеменно заходами державної політики (удосконалення технологій догляду за дітьми, які народилися передчасно) вдалося знизити лише малюкову смертність.³⁰

Щодо народжуваності, то державна політика дійсно сприяла її підвищенню з 2006 р. Збільшення кількості народжених відбулося насамперед через розширення контингенту жінок найбільш активного дітородного віку. Однак завдяки грошовому стимулюванню державою народжень других, третіх дітей і дітей вищих черговостей саме це покоління жінок, народжених у 1980-ті роки, матиме вище середнє число дітей у порівнянні з жінками інших поколінь.

Зменшення показників народжуваності після 2014 р. було обумовлено не лише об'єктивними демографічними чинниками та погіршенням соціально-економічної ситуації, а й згортанням активної пронаталістської політики (зменшенням виплат при народженні других, третіх дітей та дітей вищих черговостей).

Далось взнаки, що сім'ї з дітьми в Україні традиційно підлягають вищому ризику бідності, тому в економічно несприятливі періоди потребують особливої підтримки. Високі виплати при народженні дитини (особливо другої і наступних) були значущим елементом демографічної політики, спрямованим на допомогу сім'ям з дітьми в найскладніший для них період, коли навантаження утриманнями на домогосподарство різко зростало. Тому за сприятливої пронаталістської політики в періоди напруженості на ринку праці жінки часто обирали народження дитини як альтернативу трудовій зайнятості. У разі збереження відповідних стимулів падіння народжуваності після 2014 р. могло б бути менш різким і драматичним. Стимулювання народжуваності було однією з небагатьох суспільних сфер, в яких між населенням і державою була встановлена довіра, що була зруйнована внаслідок непослідовності заходів влади.

Непростим завданням для держави залишається скорочення масштабів трудової міграції, викликані економічними чинниками. Оплата праці в Україні є значно нижчою, ніж у сусідніх країнах, доступ на ринки праці яких для українців є відкритим. Найпопулярніші країни призначення, відчуваючи брак власної робочої сили, проводять цілеспрямовану політику залучення працівників з-за кордону. Передусім це справедливо щодо Польщі, що потерпає від значного міграційного відтоку власного працездатного населення.

Сумнівно, щоб економічний розвиток в Україні прискорювався темпами, що могли б забезпечити зростання у коротко- і середньостроковій перспективі заробітної плати до рівня оплати праці в країнах призначення мігрантів. Трудова міграція з України продовжуватиметься. Але її масштаби скоротяться, якщо реальна заробітна плата буде зростати, а у трудонадлишкових регіонах завдяки покращенню інвестиційного клімату будуть з'являтися нові робочі місця. Крім того, важливо

²⁹ Населення України. Енциклопедія сучасної України. https://esu.com.ua/search_articles.php?id=71298

³⁰ Дітей до 1 року.

проводити політику сприяння репатріації та реінтеграції трудових мігрантів, які бажають повернутися в Україну. Значна частина з них хотіла б витратити зароблені кошти на відкриття бізнесу в Україні, і цьому необхідно сприяти.

Через програш (можливо, тимчасовий) європейським країнам у боротьби за власний людський капітал, Україні варто замислитися про розроблення інструментів залучення іноземної робочої сили до національного ринку праці. Поточна політика щодо трудової імміграції потребує осучаснення, зокрема суттєвої лібералізації. Визначені державою правила отримання іноземцями дозволів на працю, відсутність легальної можливості працевлаштування для іноземних студентів, а також вимога щодо встановлення для працівників з інших країн суттєво завищеного відносно середнього по економіці розміру заробітної плати³¹ тінізують зайнятість іммігрантів. За таких умов у формальному секторі іноземні працівники можуть бути зайняті лише на високооплачуваних робочих місцях, у той час як найбільш незадовільненим на вітчизняному ринку праці залишається попит на некваліфіковану працю і робітників найпростіших професій.

2. ПІДВИЩЕННЯ СТІЙКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ ДО ТРАНСФОРМАЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ: РОЛЬ ОСВІТИ

За відсутності перспектив сприятливого демографічного розвитку вирішальну роль у формуванні людського капіталу країни відіграє освіта. Саме якісною освітою та ефективною системою перепідготовки та підвищення кваліфікації наявних кадрів можна бодай частково компенсувати дефіцит пропозиції праці. З огляду на це Україна не може собі дозволити неефективно витратити ресурси на освіту. На жаль, зусилля держави з покращення якості та посилення її прикладного характеру на всіх рівнях — особливо на тих, що є найбільш дотичними до ринку праці, як-от професійно-технічна, вища, освіта для дорослих, — є недостатніми.

Незважаючи на те, що на ринку праці не вистачає «синіх комірців», заклади професійно-технічної освіти щороку набирають усе менше слухачів і випускають усе менше спеціалістів. Це відбувається як через недостатню якість освітніх послуг, які вони надають, так і через низьку престижність робочих спеціальностей, яка, однак, уже не спирається на низький рівень оплати праці робітників. Для того, щоб забезпечити економіку необхідними їй робітниками, держава має реформувати професійно-технічну освіту, долучивши до процесу головного стейкхолдера – бізнес.

На відміну від професійно-технічної освіти, вища освіта не страждає від кількості охочих її здобути. Однак результати працевлаштування випускників закладів вищої освіти (ЗВО) свідчать про те, що ринок не відчуває реальної потреби у фахівцях отриманих ними спеціальностей у тому обсязі, на який працює підготовка на даному освітньому рівні. За даними дослідження МОН, частка працевлаштованих серед випускників ЗВО, що навчалися за державним чи регіональним замовленням, становить усього 59%.³²

Заклади вищої освіти мають стати більш гнучкими та відкритими до інновацій. Українським важливим є долучення їхнього кадрового та інфраструктурного потенціалу до розвитку освіти дорослих, їхньої

³¹ На сьогодні у розмірі 10 мінімальних заробітних плат, визначеним українським законодавством.

³² Перший моніторинг працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/pidvedeno-pidsumki-pershogo-monitoringu-pracevlashtuvannya-vipusknikiv-zakladiv-vishoyi-ta-fahovoyi-peredvishoyi-osviti>

перекваліфікації за напрямками, визначеними попитом на працю. Освіта для дорослих здобуває все більшої популярності у світі, проте в Україні відсоток дорослих, які навчаються, є одним з найнижчих у Європі.

2.1. НАГАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА НЕОБХІДНІСТЬ У МОДЕРНІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Найбільшим в Україні є попит роботодавців на персонал робітничих спеціальностей³³³⁴. Незважаючи на це, кількість закладів професійно-технічної освіти та вступників до них невпинно скорочується. За даними МОН, близько 80% випускників шкіл для подальшого навчання обирають виші, тільки 20% вступають до профтехів; з 2012 р. кількість вступників, які обрали професійно-технічну освіту, скоротилася на дві третини, у тому числі і через об'єктивні демографічні причини – зменшення молодіжного контингенту.³⁵ У період з 2014 по 2020 рр. в Україні закрилися 103 заклади професійно-технічної освіти, а кількість студентів, які щорічно розпочинали у них навчання, зменшилася на 50 тис. – з 178 до 127,8 тис. (рисунок 5).

Рисунок 5. Кількість закладів професійно-технічної освіти (шт.), та вступників до них (тис. осіб), у 2014 – 2020 рр.



Джерело: Держстат

Заклади професійно-технічної освіти в їхньому теперішньому стані не можуть забезпечити належного рівня викладання дисциплін та професійної підготовки слухачів. Більшість професійно-технічних училищ мають зношене та морально застаріле обладнання, що не відповідає сучасним вимогам та не може бути використаним для навчання студентів навичкам, необхідним для подальшої роботи. Не сприяють підвищенню якості навчання і застарілі форми викладання, недостатній рівень кваліфікації педагогічних працівників.

³³ За даними портала Jooble. URL: <https://ua.jooble.org/ru>

³⁴ Підсумки ринку праці: кого шукали та скільки платили у 2021 році. URL: <https://blog.olx.ua/27684/pidsumki-rinku-praci-kogo-shukali-ta-skilki-platili-u-2021-roci/>

³⁵ Чи вистачить Україні кваліфікованих робітників? URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/chi-vistachit-ukrayini-kvalifikovanih-robitnikiv>

До ключових проблем професійно-технічної освіти належить і невідповідність структури підготовки фахівців запитам ринку праці. Поширеною була ситуація, коли при формуванні регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів за кошти обласних бюджетів враховувалися лише кадрові потреби комунальних підприємств, тоді як ширші потреби ринку праці ігнорувалися.⁵⁶

Щодо організації учбового процесу у закладах вищої освіти, то загалом вона є кращою, ніж у закладах професійно-технічної освіти, однак вони теж мають проблеми із залученням висококваліфікованих та вмотивованих викладачів. Недостатній рівень фінансової та академічної автономії не дозволяє закладам вищої освіти реалізовувати власні проєкти із наближення учбових програм до сучасних вимог ринку праці.

Вища освіта як суспільний інститут переживає глобальну кризу, що призводить до переосмислення її ролі у становленні особистості. Так само для випускника закладу вищої освіти мало «вміти навчатися», за сучасними стандартами ці навички повинен мати учень у середніх класах школи. Натомість, сучасна вища освіта повинна надавати особі орієнтири для професійної та особистісної орієнтації у складному глобалізованому світі, навчати інструментам взаємодії в умовах соціально-культурного різноманіття.

І заклади професійно-технічної освіти, і заклади вищої освіти не вповні задовольняють кадрові потреби ринку праці. У звіті про дослідження Світового Банку «Навички для сучасної України» (2017 р.) вказано, що близько 70% опитаних фірм повідомили, що випускники закладів загальної (у тому числі вищої) та професійно-технічної освіти не володіють практичними навичками або сучасними знаннями; понад 58% відзначили відсутність типів та рівнів навичок, необхідних роботодавцям; 55% – актуальних знань.⁵⁷ Це змушує працедавців витратити власні ресурси на додаткове навчання випускників, які починають кар'єру.

2.2. РОЗВИТОК ОСВІТИ ДЛЯ ДОРΟΣЛИХ

Збільшення популярності освіти протягом життя є однією з ключових освітніх тенденцій у світі. Відповідно до концепції «напіврозпаду» компетентності, половина з отриманих працівником професійних знань за багатьма спеціальностями застаріває протягом п'яти років, що в українському контексті менше тривалості періоду отримання вищої освіти.^{58 59}

Отже, для збереження власної конкурентоспроможності на ринку праці працівник має постійно, безперервно протягом усього життя оновлювати свої знання та професійні навички. Освіта для дорослих може бути як формальною (з навчанням у ліцензованих навчальних закладах) так і неформальною, отриманою на курсах, тренінгах, при освоєнні освітніх програм. Завдяки масовим відкритим онлайн-курсам (Massive Open Online Courses – MOOCs) все більшого поширення набуває самоосвіта.

⁵⁶ Пацієнт швидше живий, ніж мертвий. Чи можна реанімувати профосвіту? URL: <http://www.golos.com.ua/article/333253>

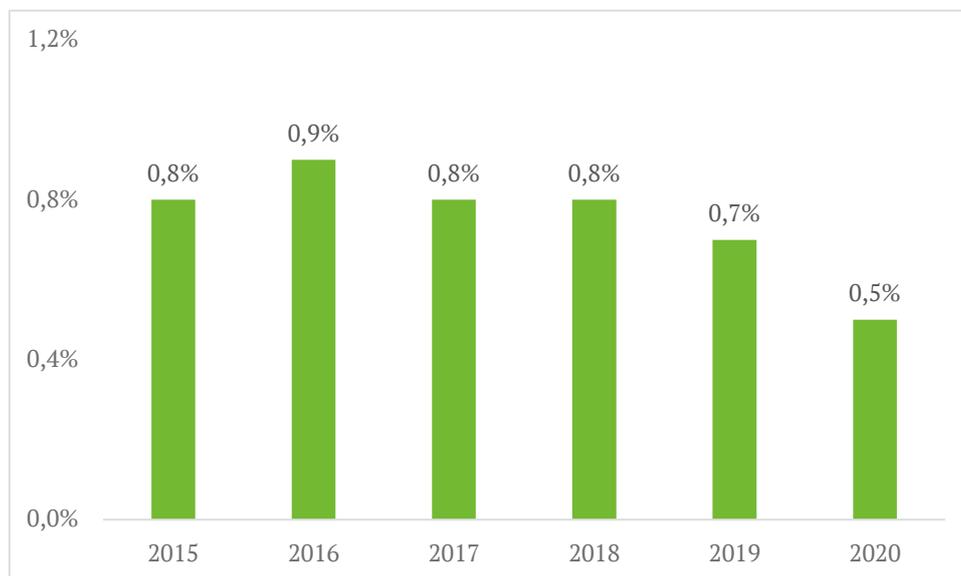
⁵⁷ Del Carpio, Ximena, Olga Kupets, Noël Muller, and Anna Olefir. 2017. Skills for a Modern Ukraine. Overview booklet. World Bank, Washington, DC. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/25741>

⁵⁸ Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/osvita-protyagom-zhittya-svitoviy-dosvid-i-ukrainska-praktika>

⁵⁹ Skill, re-skill and re-skill again. How to keep up with the future of work <https://www.weforum.org/agenda/2017/07/skill-reskill-prepare-for-future-of-work/>

Водночас статистика показує, що залученість дорослого населення України до формальної та неформальної освіти не зростає. Частка українців у віці 25 – 64 років, залучених до будь-якої форми навчання, зменшився з 0,8% у 2015 р. до 0,5% у 2020 р. (рисунок 6).

Рисунок 6. Рівень участі населення у віці 25 – 64 років у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки у 2015 – 2020 рр., %



Джерело: Держстат⁴⁰

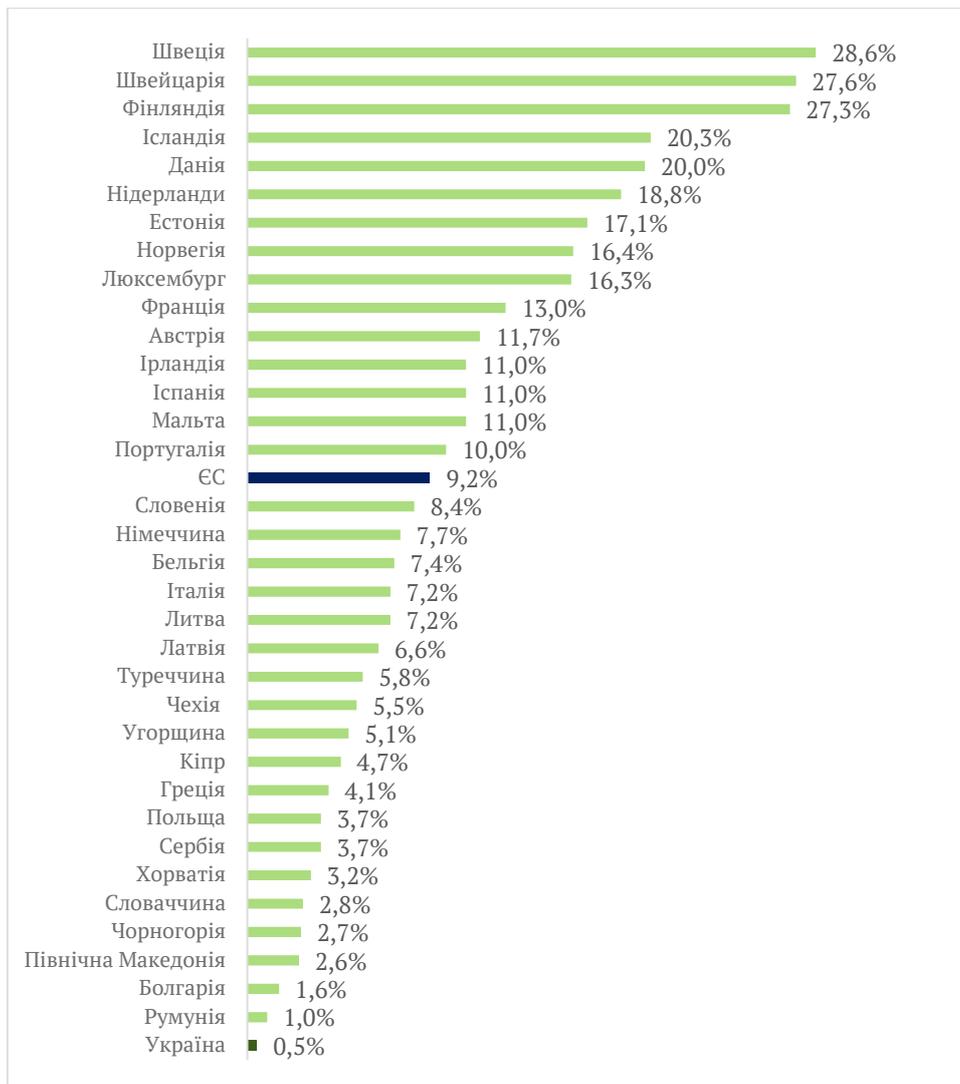
Це можна пояснити пердусім низьким рівнем мотивації дорослих українців до інвестування ресурсів у власну освіту, саморозвиток чи підвищення кваліфікації. Такий низький рівень залученості до власного професійного розвитку контрастує з викликами, що постають перед ринком праці. За даними Всесвітнього економічного форуму, у 2020 р. 94% роботодавців очікували, що їхні працівники самотужки отримуватимуть нові професійні навички, їх частка стрімко зросла порівняно з 65% у 2018 р.⁴¹

Порівняно з іншими державами Європи ситуація з освітою протягом усього життя в Україні є катастрофічною. Рівень участі дорослого населення у будь-якому навчанні в Україні є нижчим, ніж у будь-якій країні Європейського Союзу та одним із найнижчих у Європі в цілому: якщо в середньому у країнах ЄС у 2020 р. бодай до якогось виду навчання було залучено 9,2% населення, то в Україні цей показник становить лише 0,5% (рисунок 7).

Рисунок 7. Рівень участі населення у віці 25 – 64 років у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки в Україні, країнах ЄС та деяких інших країнах Європи у 2020 р., %

⁴⁰ Відношення кількості населення віком 25-64 років, яке проходило будь-яке навчання (формальне чи неформальне) впродовж останніх чотирьох тижнів перед моментом опитування, до всього населення відповідної вікової групи.

⁴¹ The Future of Jobs Report 2020. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>



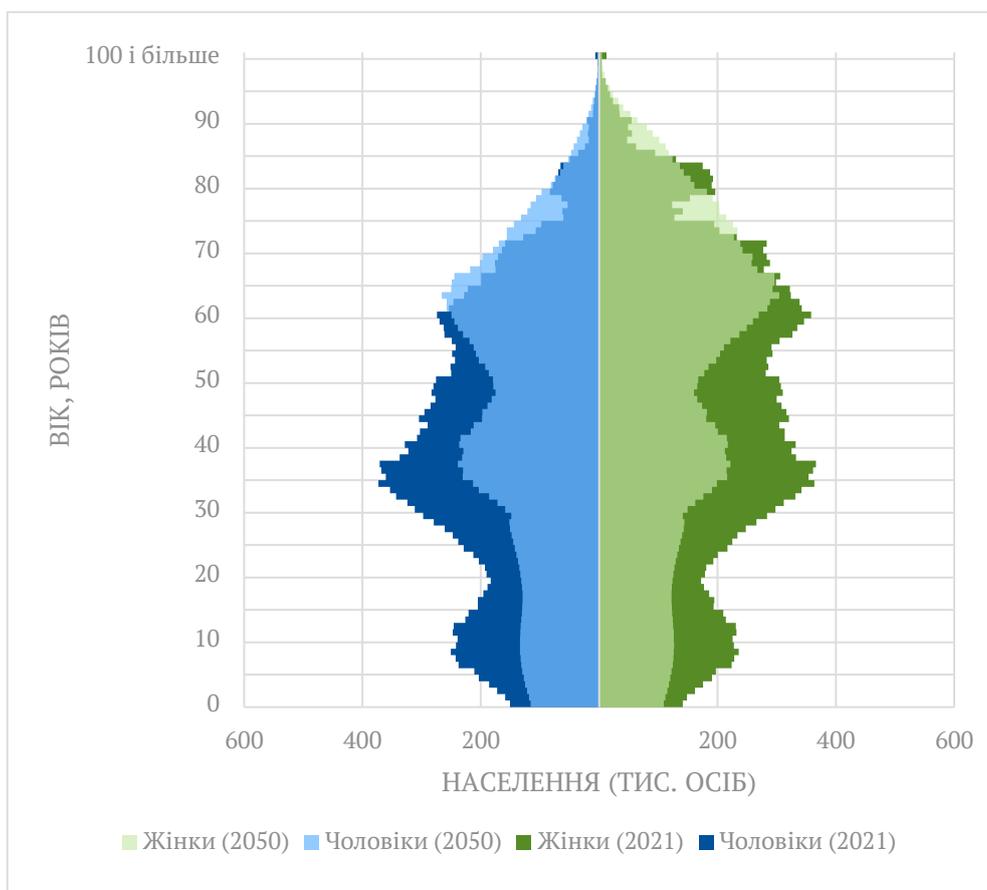
Джерело: Євростат, Держстат

Кожен працівник має нести особисту відповідальність за побудову власної кар'єрної траєкторії. Небажання дорослих українців навчатися загрожує, передусім, їхнім можливостям самозабезпечення. Однак держава є так само зацікавленою у стабільному економічному розвитку, тому має стимулювати поширення освіти для дорослих у національному масштабі. Передусім, вона повинна взяти на себе просвітницьку та консультаційну ролі, збільшуючи кількість охочих вчитися та надаючи їм відповідні можливості. Саме цей аспект накопичення людського капіталу є найбільш критичним для збереження конкурентоспроможності національної економіки у міжнародному розподілі праці.

2.3. ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЯ ТА МІЖСЕКТОРАЛЬНИЙ РУХ РОБОЧОЇ СИЛИ

За прогнозами Державної служби статистики, у 2050 р. значну частку населення України становитимуть особи старше 50 років (рисунок 8). Скорочення частки молоді у складі робочої сили означає, що саме фахівці, які пройшли перекваліфікацію, стануть важливим джерелом задоволення попиту на працю.

Рисунок 8. Статеві-вікова піраміда населення України на початок 2021р. та 2050 р. (за середнім прогнозом)



Джерело: Побудовано на даних Держстату та демографічного прогнозу Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи⁴²

Ринок праці майбутнього буде суттєво відрізнятись від сьогоднішнього. За даними дослідження PricewaterhouseCoopers (PwC), близько третини робочих місць у розвинутих країнах можуть зникнути внаслідок автоматизації.⁴³ Це означає, що частині працівників доведеться перекваліфікуватися і переходити в інші галузі зайнятості, що на сьогодні ускладняється низкою інституціональних бар'єрів.

Вітчизняний ринок праці характеризується низьким рівнем мобільності, як територіальної, так і міжсекторальної (що часто пов'язано між собою). Низька ціна національної робочої сили робить переміщення всередині країни менш доцільним у порівнянні з трудовою міграцією за кордон. Водночас нерозвиненість ринку житла (зокрема орендного у великих містах) «піднімає планку» рівня оплати праці, який робить переїзд до центрів підвищеного попиту на працю економічно невиправданим. Відтак, зміна сфери зайнятості (а в окремих регіонах навіть місця зайнятості) для більшості українських працівників стає вкрай складною.

Іншою причиною низької міжсекторальної мобільності є збереження (в основному у бюджетних галузях) розроблених за радянських часів схем стабілізації індивідів на робочих місцях. Це системи оплати праці, в яких значну частку у заробітній платі складають надбавки за стаж роботи за

⁴² Національні демографічні прогнози. https://idss.org.ua/forecasts/nation_pop_proj

⁴³ Майбутнє ринку праці – PwC. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>

спеціальністю. З одного боку, це не сприяє притоку в такі галузі (освіта, державна служба, наукові дослідження і розробки) молодих фахівців та працівників середнього віку з інших сфер зайнятості. З другого – утримує в них осіб, які не є провідними фахівцями, але завдяки значному стажу роботи за спеціальністю отримують заробітну плату, що перевищує їхню продуктивність.

Зазначене посилює сегрегацію ринку праці на державний та приватний сектори, кожен з яких має свої переваги. Якщо робота у державному секторі гарантує стабільність зайнятості та соціальну захищеність, то приватний сектор пропонує вищий рівень оплати праці, сучасну ділову культуру, гнучкі ділові стосунки, кращі кар'єрні перспективи.

В останні 5 – 7 років дещо поживавився перехід найманих працівників до категорії економічно незалежних контингентів. Щороку усе більше фахівців працюють як незалежні професіонали та отримують оплату за результат власної роботи, а не за час, витрачений на її виконання. Така діяльність є найбільш гнучкою як з огляду на умови зайнятості, так і з огляду на керування працівником своїм професійним розвитком. Саме незалежні професіонали є тією категорією працівників, які через необхідність постійно забезпечувати свою затребуваність на ринку праці змушені постійно розвиватися, а у разі необхідності і перекваліфікуватися.

Відтак, проактивна державна політика на ринку праці неможлива без усунення перешкод для міжсекторального руху робочої сили і створення умов для підвищення гнучкості зайнятості.

ОСВІТНІ ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

З усіх сфер суспільного життя в останні 10 років галузь освіти реформувалася найактивніше. Зміни торкнулися кожного освітнього рівня, проте не на всіх просуваються з однаковою швидкістю.

Останні роки дошкільної освіти у відповідності до практик розвинених країн стали обов'язковою ланкою у вітчизняній освітній системі. Це допомагає соціальній та когнітивній адаптації дітей старшого дошкільного віку до майбутнього шкільного навчання. **Найбільшими проблемами у функціонуванні ланки дошкільної освіти залишаються відносно низький рівень охоплення дітей дошкільною освітою** (особливо у сільській місцевості) і **дефіцит вільних місць у державних дошкільних закладах** (особливо у великих містах). Не ухваленим залишається Закон України «Про дошкільну освіту», що спрямований на упровадження підходу «гроші ходять за дитиною» у фінансуванні дошкільних закладів.

З метою оновлення змісту освіти було затверджено низку освітніх стандартів - Державний стандарт початкової освіти, Державний стандарт базової середньої освіти, затверджено 29 нових стандартів професійно-технічної освіти на компетентнісній основі, на осінь 2021 р. розроблено 303 із 354 стандартів всіх рівнів вищої освіти, затверджено 187 стандартів вищої освіти для освітніх ступенів бакалавра та магістра.

Для актуалізації кваліфікаційних навичок педагогічних працівників були затверджені професійні стандарти «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)», а також професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти».

Триває робота із модернізації системи професійного розвитку педагогічних працівників – реорганізовано районні методичні центри, затверджено типові програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників, проводиться пілот з сертифікації педагогічних працівників.

Найскладнішим питанням у реформуванні середньої освіти залишається створення мережі опорних шкіл, що дозволять підвищити якість освіти для дітей, які проживають у сільській місцевості. Станом на початок 2021 р. близько 40% учнів, які навчалися в опорних школах, довозилися до закладу освіти і додому. Відтак, доступність освіти у таких закладах безпосередньо залежить від технічної та матеріальної можливості об'єднаних територіальних громад забезпечити транспортування до них учнів.

На процес реформування професійно-технічної освіти чекають значні виклики. Щодо концепції такого реформування («Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року), то вона вже схвалена урядом, а пілотний проєкт з апробації нового механізму децентралізації фінансування професійної освіти був запущений ще у 2020 р.

Водночас, в Україні досі діє Закон про професійну (професійно-технічну) освіту, ухвалений ще у 1998 році. Закон наразі є морально застарілим та не може слугувати базою розвитку сучасної професійно-технічної освіти. Незважаючи на те, що у Верховній Раді зареєстровано низку законопроектів, присвячених розбудові професійно-технічної освіти, жоден з них не враховує всіх аспектів її розвитку, продиктованих як потребами навчальних закладів, так і потребами роботодавців, і всі вони отримали критичні висновки від Головного науково-експертного управління Верховної Ради.

Модернізація навчально-виробничої та соціальної інфраструктури закладів професійної освіти залишається на початковій стадії, а залучення представників бізнесу до розробки навчальних програм та поширення дуальної освіти потребує активізації (у 2020 – 2021 навчальному році за дуальною формою навчалися 12 395 слухачів закладів професійно-технічної освіти або 5% відсотків від усіх студентів). Водночас перша **комунікаційна кампанія з підвищення престижності професійної (професійно-технічної) освіти та робітничих професій показала скромний результат** – відношення кількості вступників до загальної кількості місць у закладах професійної (професійно-технічної) освіти підвищилося з 85% у 2019 р. до 88% у 2020 р.⁴⁴

Головними пріоритетами державної політики з розвитку вищої освіти є **забезпечення прозорих і справедливих конкурсних умов вступу до ЗВО**, а також **розширення фінансової та академічної автономії** останніх.

Запровадження рейтингової системи серед випускників на основі Зовнішнього незалежного оцінювання є найбільш підтримуваною населенням державною реформою. Результати дослідження освіти в умовах пандемії, проведеного у липні 2020 р., свідчать, що 67% українців підтримували проведення ЗНО навіть в умовах ускладнення здобуття середньої освіти через пандемічні обмеження, проти його проведення виступали лише 14%. Майже три чверті (70%) респондентів відзначили, що ЗНО створило для вступу усіх абітурієнтів рівні умови, 60% погодилися з твердженням, що ЗНО зменшило рівень корупції при вступі⁴⁵.

⁴⁴ За даними МОН.

⁴⁵ ОСВІТА І ПАНДЕМІЯ: що українці думають про дистанційне навчання та як оцінюють ЗНО. URL: <https://dif.org.ua/en/article/osvita-i-pandemiya-shcho-ukrainsi-dumayut-pro-distantsiyne-navchannya-ta-yak-otsinyuyut-zno>

Після усунення в 2020 р. «хвиль для вступу» з повною автоматизацією розподілу неквотованих бюджетних місць у відповідності до обраних абітурієнтами пріоритетів впливати на цей процес у ручному режимі стало неможливо, що додатково зменшило можливості для зловживань. Цього ж року через збільшення спеціальних квот були розширені можливості для вступу до українських ЗВО для випускників з тимчасово окупованих територій.

Болонський процес, до якого Україна приєдналася ще у 2005 р., є потужним інструментом підвищення якості вищої освіти та цінності випускників на ринку праці. Проте результати імплементації положень Болонської декларації в українських ЗВО є викликають суттєві застереження. Так, досі не реалізованим є принцип самостійного визначення студентами освітньої траєкторії на основі вибору дисциплін для навчання та викладачів, які їх викладають.

В останні роки зусилля держави були сконцентровані також на **удосконаленні системи конкурсного вступу до ЗВО на здобуття ступеня магістра** на основі єдиного вступного іспиту. ЗВО було надане право самим встановлювати вагові коефіцієнти для вступних іспитів на магістратуру за умови, що вага іспиту з іноземної мови складає не менше 25%.

У липні 2020 р. на Генеральній Асамблеї CEENQA Національному агентству із забезпечення якості вищої освіти (Україна) було надано повне членство у Мережі агентств забезпечення якості вищої освіти Центральної та Східної Європи (CEENQA).

Вже перші роки застосування єдиних кваліфікаційних іспитів виявили одну з найболючіших проблем вищої освіти – **низький рівень знань випускників ЗВО**⁴⁶.

Це позначається на можливостях їхнього працевлаштування. У 2020 р. 9,3% від усіх безробітних (за методологією МОП) були випускниками навчальних закладів, які не змогли працевлаштуватися після завершення навчання.⁴⁷ Серед осіб, зареєстрованих як безробітні Державною службою зайнятості у 2021 р., найбільша частка (50%) мали вищу освіту, тільки 33% – професійно-технічну і 17% – загальну середню.⁴⁸

Низька частка дорослих, які навчаються, є серйозною загрозою економічній стійкості України у майбутньому. Державі необхідно стимулювати професіоналів до подальшого навчання. Інструментом їх інформаційної підтримки можуть стати консультаційні центри, що надаватимуть допомогу працівникам, які бажають підвищити свою кваліфікацію чи змінити галузь зайнятості, але не знають, як це краще зробити. Реалізувати такі центри можна на базі порталів «Дія.Цифрова освіта» та «Дія.Бізнес», що вже зараз надають консультаційні послуги з освіти та підтримки малого та середнього бізнесу.

Гарантування можливостей для отримання громадянами освіти протягом життя передбачає не тільки реалізацію традиційного концепту освіти дорослих (у межах формальної, неформальної та

⁴⁶ Навіщо необхідне Національне агентство забезпечення якості вищої освіти. URL: <https://sud.ua/ru/news/ukraine/135661-navischo-neobkhdidne-natsionalne-agentstvo-zabezpechennya-yakosti-vischoyi-osviti>

⁴⁷ За даними Держстату.

⁴⁸ Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у 2021 р. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>

інформальної освіти), але й **створення умов для безперервного підвищення кваліфікації працівників усіх сфер зайнятості, зростання їхньої професійної та трудової мобільності.** Законопроект “Про освіту дорослих” визначає пріоритетні напрями освіти дорослих, зокрема щодо формування у них ключових компетентностей, рекомендованих Європейським Союзом для освіти впродовж життя. Також він визначає засади співробітництва між державою, органами місцевого самоврядування та провайдером освіти дорослих. Проте зазначений документ носить рамковий характер, у той час як практична реалізація концепту освіти протягом життя передбачає розвиток культури зайнятості, за якої працівники будуть особисто зацікавленими у безперервному навчанні та підвищенні власної кваліфікації.

3. ЗАГРОЗИ СТІЙКОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці є місцем, де накопичений людський капітал приносить прибуток (як його носіям, так і економіці у цілому). З одного боку, прогноз розвитку ринку праці визначає напрями підготовки кадрів, перекваліфікації та підвищення кваліфікації наявної робочої сили. З другого, освітньо-кваліфікаційні характеристики трудових ресурсів встановлюють обмеження для розвитку окремих галузей, що сповільнює економічне зростання.

Стійкість ринку праці критично значима для сталого економічного розвитку. Передусім, **ліквідація дисбалансів між попитом і пропозицією на ринку праці** необхідна підприємцям, щоб отримувати економічну вигоду від наявної робочої сили, а працівникам – забезпечувати себе та свої сім'ї.

Достатня пропозиція робочої сили є ресурсом для прискорення економічного зростання. Можуть виникати ситуації, за яких однією з головних перепон для зростання галузі є недостатня кількість кваліфікованих кадрів. Тоді радикальне підвищення галузевих заробітних плат призводить до «перетікання» працівників із суміжних сфер і кадровий дефіцит поширюється і на них. Позитивним наслідком цього є підвищення оплати праці та покращення умов зайнятості.

Останні два роки життя в умовах пандемії виявили **потребу в стійкості ринку праці до обмежень фізичної мобільності.** У формуванні такої стійкості важливе значення має і структура ринку праці, яка визначає кількість працівників, робота яких може виконуватися дистанційно, і державне регулювання, що дозволяє організовувати таку роботу на законних підставах. Останній фактор є найважливішим для переведення на дистанційну зайнятість працівників галузей державного сектору, який є крупним національним роботодавцем.

3.1. СТРУКТУРА ЗАЙНЯТОСТІ

Вітчизняна структура **зайнятості не забезпечує умов для переходу країни до постіндустріального розвитку.** Поза статистикою про розподіл працівників за сферами зайнятості залишається самозайнятість, що характеризується високим рівнем залучення населення до низькопродуктивної роботи в особистому селянському господарстві і великою кількістю ФОПів, значна частка яких працює у сфері торгівлі.

Аналіз же розподілу штатних працівників за галузями зайнятості показує, що на сьогодні найбільше робочої сили поглинає промисловість, і навіть найбільші галузі бюджетної сфери (освіта, охорона здоров'я та державне управління, професійна, наукова та технічна діяльність) разом працевлаштовують лише у 1,4 разу більше працівників, ніж сама промисловість (рисунки 9). Водночас

в розвинених країнах набагато більшими є частки фінансових та консалтингових послуг, професійної діяльності, інформації та телекомунікацій.

Рисунок 9. Розподіл штатних працівників за галузями зайнятості в Україні у III кв. 2021 р., тис. осіб



Джерело: за даними Держстату

Технологічна відсталість більшості українських підприємств, особливо первинного сектору економіки, консервує попит на малокваліфіковану працю. Це не лише сприяє збереженню наявної професійно-кваліфікаційної структури, а й знижує шанси на зміну професії осіб, зайнятих на низькооплачуваних робочих місцях, адже зі збільшенням віку працівників їм все складніше долучатися до виробничих інновацій.

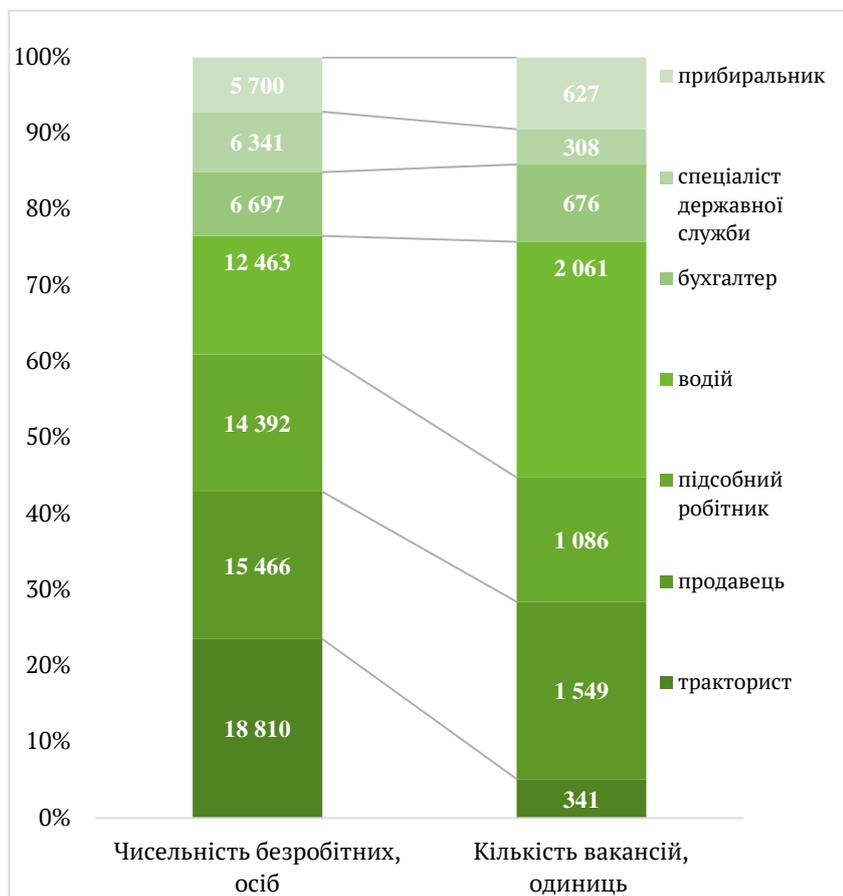
Поточна структура зайнятості є однією з причин **низької продуктивності праці в Україні**, оскільки значна частка населення зайнята у виробництві продукції з низькою валовою доданою вартістю. Водночас, поки що не така значна, проте помітна частина професіоналів (зокрема у сферах ІТ, креативних індустрій, дизайну тощо) володіє рівнем навичок, що дозволяє виходити їм на глобальний ринок робочої сили і отримувати високу винагороду за працю. Це призводить до міжсекторальної диференціації в оплаті праці.

Професійно-кваліфікаційні диспропорції

Вітчизняний ринок праці характеризується багатьма дисбалансами, найбільш значимими з яких є **невідповідність попиту і пропозиції на ринку праці за професіями та невідповідність вмінь і навичок**, якими володіють випускники вищих навчальних закладів, **вимогам ринку праці**.

У період зняття коронавірусних обмежень офіційні дані Державної служби зайнятості (ДСЗ) свідчать про значне (іноді понад у 10 разів) переважання чисельності безробітних над кількістю вакансій (рисунок 10). Це справедливо як для професіоналів, так і для представників робочих професій.

Рисунок 10. Співвідношення чисельності безробітних та кількості вакансій за професіями з найбільшою пропозицією праці⁴⁹, осіб



Джерело: за даними Державної служби зайнятості

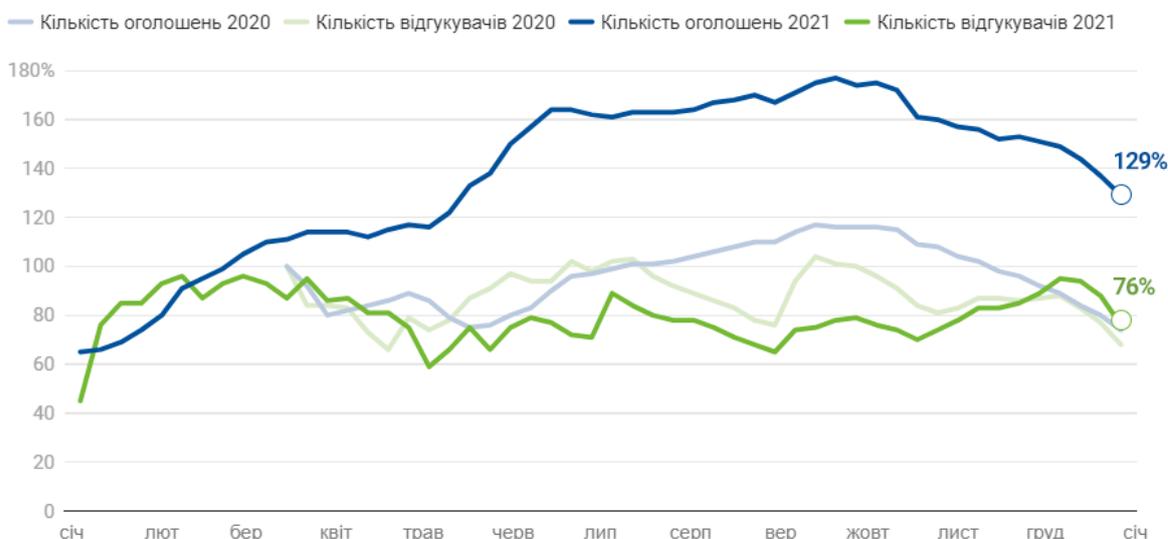
Оскільки ДСЗ відповідальна як за працевлаштування, так і за призначення допомоги у зв'язку з безробіттям, то користувачі її послуг повсякчас звертаються до неї лише для отримання відповідних виплат, не розраховуючи на реальне працевлаштування, часто навіть відверто саботують пропозиції Служби. Як наслідок – до ДСЗ не зацікавлені звертатися роботодавці.

При цьому спеціалізовані бази даних приватних оголошень свідчать про стабільне перевищення попиту на представників робітничих спеціальностей над чисельністю осіб, які відгукуються на оголошення про вакансію, починаючи з березня 2021 р. (рисунок 11).

Однією з причин дефіциту таких робітників є занепад професійно-технічної освіти та ігнорування молодими людьми професій, за якими спостерігається найбільший кадровий голод, через стереотипні уявлення щодо престижності тих чи інших спеціальностей.

⁴⁹ Станом на 1 січня 2022 р.

Рисунок 11. Кількість оголошень про вакансії робітничих спеціальностей та відгукувачів на них у 2020 – 2021 рр., шт



Джерело: сайт приватних оголошень OLX Робота, розрахунки Opendatabot⁵⁰

Про невідповідність знань, навичок і умінь працівників, які виходять на ринок праці, його вимогам свідчать дані опитувань роботодавці у спеціальних дослідженнях якості освіти. Результати одного з останніх⁵¹ показали, що представники українського бізнесу воліють бачити молодих працівників інноваційними, з навичками аналітичного мислення. При цьому у промисловості найбільш затребуваними є креативність і нестандартність мислення, у сфері послуг – стресостійкість і витривалість, а в ІТ - аналітичні здібності. Вітчизняна освіта є досить конкурентоспроможною з точки зору надання знань, фундаментальної підготовки, проте **організація освітнього процесу не дає змогу студентам отримувати м'які навички, навички командної роботи, проявляти ініціативу, нестандартне мислення та брати на себе більше відповідальності за результат навчання.**

Обмежені можливості для дистанційної роботи

Описана вище структура зайнятості, при якій характер роботи переважної більшості працівників не дає змогу виконувати її поза робочим місцем, зменшує можливості для організації віддаленої праці. Під час проведення спеціального дослідження щодо ставлення працівників до дистанційної зайнятості, 53,6% респондентів заявили, що мають таку роботу, яка не може виконуватися дистанційно⁵².

Можливість працювати дистанційно залежить від сфери зайнятості. В Україні традиційно ще до пандемії дистанційну або частково дистанційну зайнятість практикували міжнародні ІТ-компанії, проектна робота яких побудована на формуванні інтернаціональних команд фахівців. Серед напрямів діяльності, в яких компанії мають успішний досвід застосування віддаленої роботи в останні роки та

⁵⁰ Оприлюднено на сайті Центру економічної стратегії у Трекері відновлення української економіки. URL: <https://ces.org.ua/ukraine-economic-recovery-tracker/>

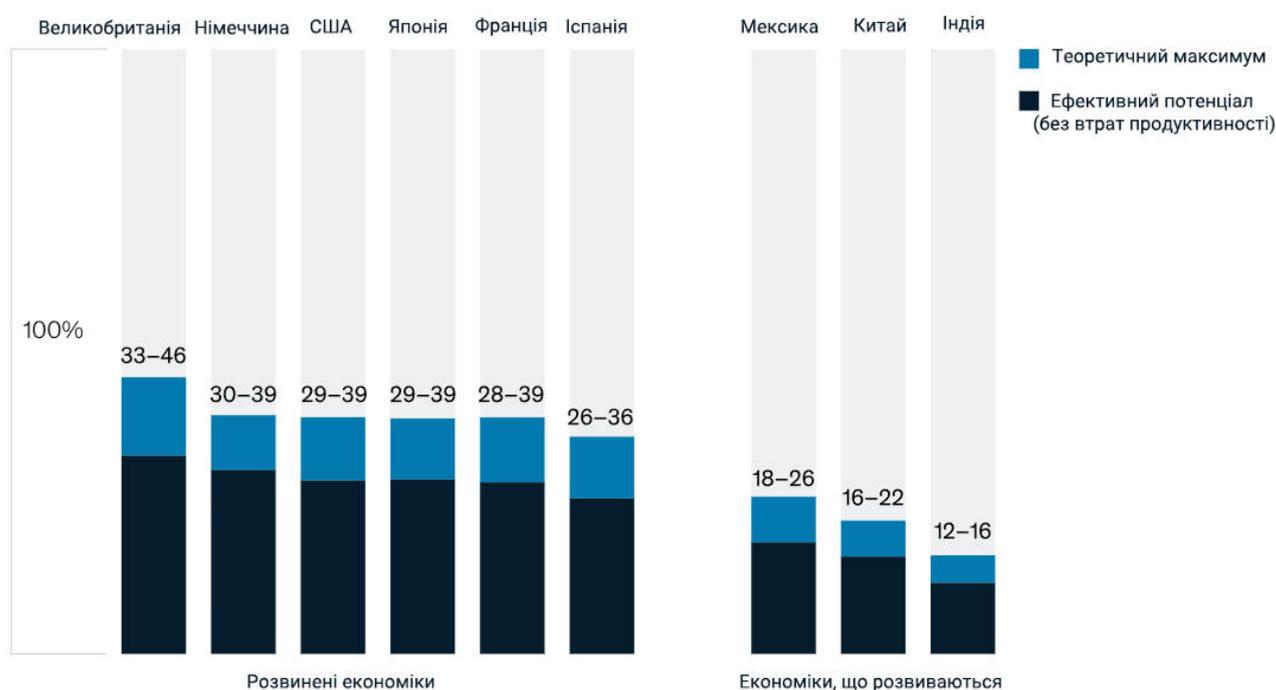
⁵¹ «Future of Work 2030: як підготуватись до змін в Україні». Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» (Career Hub, експертна платформа). URL: <https://careerhub.in.ua/wp-content/uploads/2021/07/Future-of-Work-research-Ukr.pdf>

⁵² Соціально-економічні наслідки коронакризи. Інформаційно-аналітична доповідь. Разумков центр. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2021_Socialno-Ekonomichni_naslidky_koronakryzy.pdf

готові залишитися у такому форматі після завершення пандемії, лідирують юридичні послуги (50% компаній готові впровадити дистанційну форму організації праці), бухгалтерія і фінанси (42%), маркетинг (42%), аналітична діяльність (40%) та HR-послуги (31%)⁵³.

На основі даних про структуру зайнятості в розвинених країнах і країнах, що розвиваються, аналітики консалтингової компанії McKinsey показали, як відрізняється частка робочого часу в економіці, який може бути використаний в режимі дистанційної зайнятості в різних країнах (рисунок 12). Вони зазначають, що можливості переходу на віддалену роботу для значної частки працівників в розвинених країнах (найбільше у Великій Британії) обумовлені розвиненістю сектору фінансових послуг, який має найбільший потенціал для переходу до дистанційних операцій. Водночас в економіках, що розвиваються, розвиток новітніх форм організації праці обмежується значною часткою робочих місць, що вимагають фізичної присутності та виконання ручних операцій⁵⁴.

Рисунок 12. Частка робочого часу, який потенційно може бути використаний в режимі дистанційної зайнятості



Джерело: за результатами дослідження консалтингової компанії McKinsey

URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>

⁵³ Скорочення орендних площ та часткова віддалена робота: якою буде робота компаній в Україні після закінчення карантину (опитування 50 компаній з 14 сфер бізнесу). CBRE Ukraine. URL: <https://cbre-expandia.com/skorochennya-orendnih-ploshh-ta-chastkova-viddalena-robota-yakoyu-bude-robota-kompanij-v-ukra%1%97ni-pislya-zakinchennya-karantinu/>

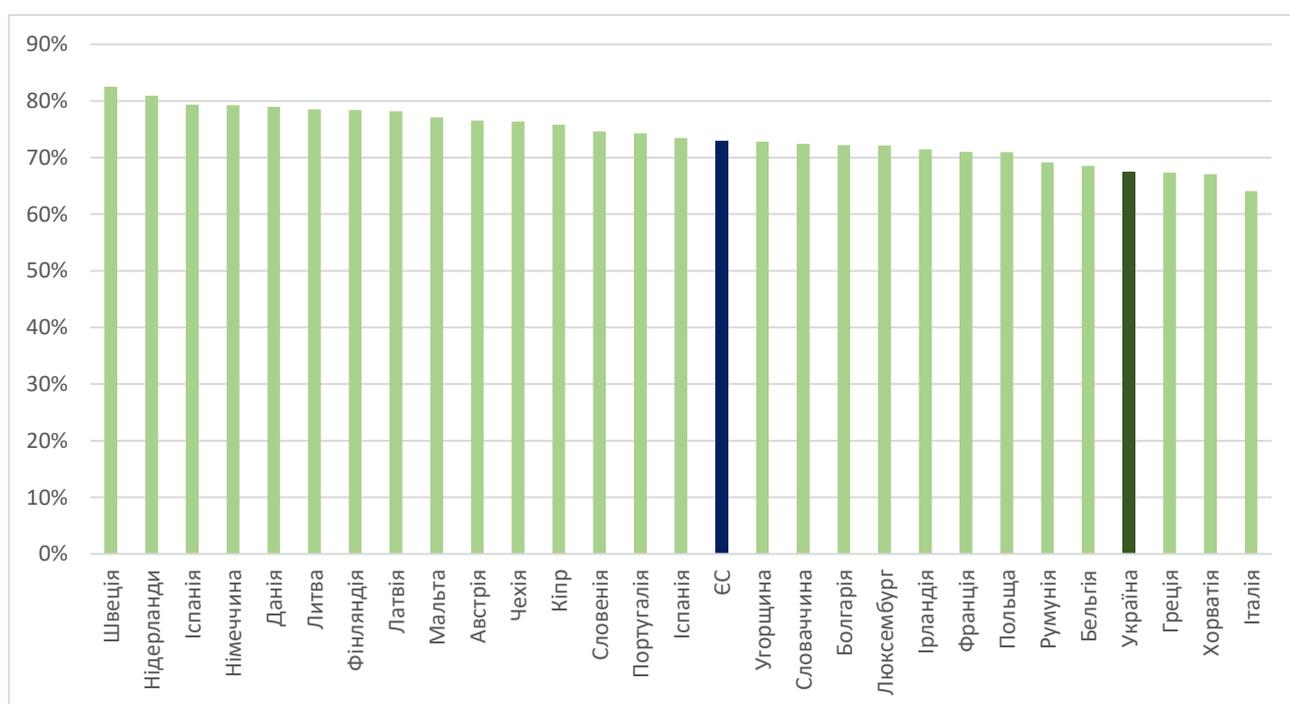
⁵⁴ What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>

Відтак, вітчизняна структура зайнятості накладає обмеження для поширення дистанційної роботи і впровадження моделі гібридної зайнятості більшістю роботодавців.

3.2. НИЗЬКИЙ РІВЕНЬ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ

Рівень участі населення у робочій силі в Україні є одним з найнижчих у Європі (рисунок 13). У порівнянні з іншими соціально-демографічними групами **низькою є економічна активність молоді 15 – 24 років (31,9% від усього населення відповідного віку, для міської молоді – 29,4%) та жінок (48,1% від усього населення відповідної статі у віці 15 років і старше)**⁵⁵.

Рисунок 13. Рівень участі населення 15 – 64 років у робочій силі у 2020 р., % від усього населення відповідної вікової групи



Джерело: Держстат, Євростат

Серед населення, яке не входить до складу робочої сили, найбільше пенсіонерів (65,3%), студентів денної форми навчання (15,2%), а також осіб, які виконують домашні обов'язки (у середньому серед представників обох статей їх було 15,7%, серед жінок – 21,2%, серед чоловіків – 6,4%).

Примітно, що для жінок втрати людського капіталу від неучасті у робочій силі є вищими. Так, серед жінок з повною вищою освітою тільки 67% були економічно активними, серед чоловіків з таким самим рівнем освіти – 78%. Найбільшою була різниця у рівнях активності високоосвічених осіб різних статей у віковій групі 15 – 34 роки (76,4% у жінок проти 95% у чоловіків), що вочевидь пояснюється виходом жінок з ринку праці на період догляду за малолітніми дітьми.

⁵⁵ Тут і далі у 2020 р. за даними Держстату.

Той факт, що **участь у робочій силі підвищується із зростанням рівня освіти** (рівні економічної активності у 2020 р.: 71,8% для осіб з повною вищою освітою, 62,4% – з базовою вищою, 64,1% – з професійно-технічною, 42,7% – з повною загальною середньою, 11,9% – з базовою освітою, загальною середньою або без освіти) свідчить про **небажання молодих українців виходити на ринок праці до тих пір, поки вартість їхньої робочої сили залишається невисокою**.

Не зважаючи на підвищення пенсійного віку і вимог до тривалості стажу роботи, а також деяку промоцію корисності для здоров'я та благополуччя професійної зайнятості у старшому віці, **рівень економічної активності українців після 60 років значно знижується**: з 72,3% у віковій групі 50 – 59 років до 11,2% у віковій групі 60 – 70 років у жінок та з 77,4% до 16,2% у відповідних вікових групах у чоловіків.

Про те, що ринок праці «виштовхує» працівників старшого (причому допенсійного) віку через відсутність для них достатньої кількості вакансій з хорошими умовами зайнятості, **свідчать найбільші частки потенційної робочої сили⁵⁶ серед осіб передпенсійного віку** (у порівнянні з іншими віковими групами). Так, з усіх жінок, які входили до складу потенційної робочої сили у 2020 р., 22,1% були у віці 40 – 49 років, 27,1% – у віці 50 – 70 років; у складі потенційної робочої сили чоловіків найбільше було осіб у віці 40 – 49 років – 24,1%.

Підвищення рівня економічної активності є найближчим резервом розширення обсягу робочої сили, тому залучення на ринок праці представників зазначених соціально-демографічних груп повинно бути окремим завданням проактивної політики зайнятості.

3.3. НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТИСТЬ

Значне поширення неформальної зайнятості є однією з найбільших інституціональних проблем вітчизняного ринку праці. Офіційна статистика свідчить, що у січні-вересні 2021 р. неформально зайнятими були 3 122,8 тис. осіб або 19,8% від усіх працевлаштованих.⁵⁷ Найбільшими є сектори тіньової зайнятості у сільському господарстві (46,6% від усіх працівників), будівництві (16,9%), оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (15,1%).

Переважає більшість (83,4%) неформально зайнятих були найманими працівниками, тільки 15% – самозайнятими, хоча у суспільстві превалює думка, що значний потенціал детінізації ринку праці мають індивідуальні професійні послуги (як то, репетиторство, перукарські, косметологічні, психологічні консультації тощо). Такий стереотип сформувався через те, що працівники, які працюють не за наймом, частіше схильні свідомо деформалізувати свій статус зайнятості (68,5% опитаних цієї категорії працювали неформально). Проте в абсолютних показниках у тіньовому секторі найманих працівників незрівнянно більше, тому головні заходи державної політики з детінізації ринку праці мають впливати на роботодавців.

Низький рівень соціальної захищеності працівників, обмеження їхніх економічних прав

Найбільш негативним для працівників аспектом тіньової зайнятості є соціальна незахищеність. Відсутність офіційно оформлених трудових відносин не дозволяє працівникам реалізовувати свої

⁵⁶ Відповідно до методології, що застосовується Держстатом, до неї належать особи, які бажали б працювати, але не готові приступити до роботи в найближчий час або не шукають роботу в момент опитування.

⁵⁷ Тут і далі дані щодо неформальної зайнятості, оприлюднені Держстатом у збірнику «Робоча сила України» за 2020 р.

базові трудові права – на відпочинок, безпечні умови праці та своєчасну її оплату, звільнення виключно на законних підставах, на збереження робочого місця під час вагітності, пологів і догляду на дитиною до 3х років, на соціальний захист під час хвороби або вимушеного безробіття, на нарахування трудового стажу для отримання пенсійного забезпечення, тощо.

Відсутність офіційного доходу також обмежує економічні права особи, зокрема знижує її шанси на отримання банківського кредиту, унеможлиблює отримання податкових пільг і вирахувань, ставить під сумнів законність здійснення крупних покупок.

У разі, коли у неформальній зайнятості беруть участь найбільш вразливі категорії працівників (жінки, молоді працівники, мігранти, особи похилого віку), збільшуються ризики трудової експлуатації, застосування насильства та інших форм зловживань.

Відтак, поширення неформальної зайнятості погіршує середовище трудових відносин, негативно впливає на їхню загальну якість. З одного боку, значний обсяг неформальної зайнятості дає змогу «опускати планку» в питаннях соціального захисту працівників економічним суб'єктам, які в цілому не схильні до порушення законодавства. З другого, роботодавці, які повністю виконують усі юридичні вимоги, опиняються в гірших економічних умовах порівняно з порушниками. Це призводить до тінізації праці у цілих секторах зайнятості.

Скорочення розмірів виплат до соціальних фондів

Для держави головним ризиком від неформальної зайнятості є недоотримання відрахувань до соціальних фондів. Дуже часто саме мінімізація податків на працю є для роботодавців головною причиною не оформлювати трудові відносини з працівниками. Самим працівникам ситуацію представляють як таку, яка за рахунок економії на обов'язкових відрахуваннях дасть змогу отримувати їм вищу зарплату «на руки».

Скорочуються можливості держави щодо виконання своїх соціальних зобов'язань, зокрема щодо утримання осіб у віці, старшому за працездатний. Це політизує питання реформування системи соціального забезпечення, підвищує соціальну напруженість та підриває основи суспільної солідарності.

Повсякчас, коли піднімається питання низького пенсійного забезпечення, то можновладці схильні описувати ситуацію як «фатальний наслідок демографічних тенденцій», проте найпростішим та найефективнішим способом збільшення розмірів відрахувань до фондів соціального призначення є детінізація зайнятості.

Декваліфікація працівників та зниження їхніх доходів

Неформальна зайнятість справляє негативний вплив на доходи робітників як у короткостроковій (через незалученість до системи соціального страхування), так і у довгостроковій перспективі. Не працевлаштовані офіційно особи «закріплюються» у неформальному секторі через декваліфікацію, неможливість підтвердити досвід роботи та професійні навички для переходу у сектор формальної зайнятості.

Будь-яка зайнятість, яка не відповідає критеріям гідної праці, створює економічні «пастки» для працівника. Роботодавці, які не дбають про соціальний захист працівників, не схильні вкладатися й у їхній професійний розвиток. Робітнику, який не має пристойних шансів на зміну роботи, дуже складно оцінити актуальні вимоги ринку праці та свою спроможність відповідати цим вимогам. Це ще більше

«прив'язує» їх до теперішнього місця роботи. Знеціненому людському капіталу складно повернути собі початкову вартість, ще складніше її збільшити.

3.4. АВТОМАТИЗАЦІЯ ТА ЦИФРОВІЗАЦІЯ

У ХХ ст. скорочення участі людини у виробництві досягалося підвищенням його автоматизації. Цей процес продовжується, однак зараз оптимізація бізнес-процесів (у тому числі і шляхом меншого використання людського ресурсу) відбувається в основному за рахунок цифровізації. І хоча цифровізація впливає на усі сфери життя, для розвитку ринку праці найбільше значення має її вплив на сферу послуг – освіту, охорону здоров'я, банківські та страхові послуги, консалтингові послуги, туристичний бізнес, послуги з найму робочої сили тощо.

В Україні цифровізація є магістральним напрямом державної політики, тому традиційно інертний державний сектор тримає не гірший її темп, ніж бізнес, а в деяких питаннях лідирує. Передусім, це стосується соціальних та адміністративних послуг, де відзначається помітний прогрес.

Скорочення попиту на працю

Найбільш популярні концепції структурних змін на ринку праці, спричинених технологічним розвитком, передбачають що:

- 1) попит на висококваліфікованих працівників, які виконують креативні завдання, зростатиме, у той час як низькокваліфіковані ризикуватимуть втрати роботи⁵⁸;
- 2) скорочення попиту на ринку праці передусім торкнеться офісних працівників з середньою кваліфікацією, ризик втрати роботи для яких буде вищим, ніж для низькокваліфікованих працівників.⁵⁹

Практика останніх років показує, що це не альтернативні варіанти розвитку подій, а паралельні процеси. Наприклад, для здійснення кур'єрської доставки вже використовуються дрони, а кількість офісних працівників непрофільних для бізнесу підрозділів може бути зменшена завдяки електронному документообігу та сучасному програмному забезпеченню.

Проте заміна дешевої ручної праці дорогим устаткуванням поки що не завжди є економічно виправданою, а робота з сучасним програмним забезпеченням все одно потребує участі людей, хоча і меншою мірою. Відтак, скорочення попиту на працю на першому етапі скоріше за все буде «точковим» і торкнеться не стільки цілих галузей, скільки окремих професій в окремих компаніях.

У контексті автоматизації та цифровізації найбільш ймовірним сценарієм змін на ринку праці є поступова еволюція вимог до конкретних навичок професіоналів. Так, попит на фахівців з бухгалтерського, складського обліку, підбору кадрів, ймовірно, зовсім не зникне, проте вони будуть виконувати інші функції і завдання, тому тим з них, хто не бажає змінювати професію, доведеться підвищувати кваліфікацію і навчатися новим навичкам.

⁵⁸ Krusell, P.; Ohnian, L.; Rios-Rull, J.V.; Violante, G.L. 2002. "Capital-Skill complementarity and inequality: A macroeconomic analysis", in *Econometrica*, Vol. 68, No. 5, pp. 1029–1053.

⁵⁹ Goos, M.; Manning, A.; Salomons, A. 2014. "Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring", in *American Economic Review*, Vol. 104, No. 8, pp. 2509–2526.

Гальмування розвитку галузей, в яких не вистачає кваліфікованих працівників

Згадане вище підвищення кваліфікації буде виправдовувати себе у тих галузях, де витрати на накопичення людського капіталу будуть виправданими як для роботодавців, так і для працівників. В інших інноваційний розвиток буде менш динамічним.

Водночас в Україні є багато сфер зайнятості, в яких спостерігається старіння робочої сили (охорона здоров'я, освіта, наукові дослідження і розробки). Тому темпи їхньої трансформації є об'єктивно обмеженими кількістю молодих працівників, які формують попит на інновації і застосовують технологічно проривні методи роботи. Водночас галузь може розвиватися і внаслідок підвищеного попиту на нові продукти, методи роботи та способи надання послуг, а також в результаті підвищення конкуренції на ринку.

ПОЛІТИКА ЗАДЛЯ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

Розвиток ринку праці відбувається в умовах посилення конкуренції за робочу силу, появи нових технологій, виробничих і управлінських інновацій, еволюції форм зайнятості та характеру праці. Однак за весь період незалежності державні підходи до регулювання зайнятості майже не змінилися. Тому правове регулювання трудових відносин неефективно працює на підвищення їхньої якості. Ринок праці розглядається як саморегульований механізм, де вартість робочої сили встановлюється на основі взаємодії попиту і пропозиції.

Декларативно держава сприяє підвищенню зайнятості населення, але по факту головною функцією відповідального за реалізацію цього завдання органу влади є адміністрування виплат із соціального страхування на випадок безробіття. Правове регулювання трудових відносин неефективно працює на підвищення їхньої якості, а колективно-договірне регулювання досі суттєво переважає над застосуванням індивідуальних трудових договорів і контрактів.

У той час як розвинені країни намагаються модернізувати структуру зайнятості, постійно моніторять зміни у попиті на професії та конкретні навички їхніх представників, використовують дієві інструменти розширення пропозиції праці та правового регулювання зайнятості, в Україні державна політика на ринку праці залишається здебільшого реактивною. А в окремих випадках негативні явища не отримують навіть найменшої реакції держави.

Найболючіші проблеми ринку праці зберігаються багато років. Передусім це:

1. **Низька вартість робочої сили.** Україна є однією з небагатьох країн, де ризику бідності підлягають не вимушено непрацездатні або неосвічені особи, представники маргінальних груп населення, а дипломовані фахівці, зайняті в економіці (не залежно від того, зайняті за спеціальністю або ні). Результатом низької вартості робочої сили є бідність сімей з дітьми і великі обсяги трудової міграції. Підвищення вартості робочої сили ніколи не було пріоритетом держави, а реалізація «моделі дешевої робочої сили» подавалася як конкурентна перевага України. Проте єдиним значим економічним наслідком тридцятирічного втілення даної моделі стали втрати людського капіталу – як кількісні, так і якісні.
2. **Міжсекторальна, регіональна та міжпоселенська диференціація в оплаті праці** призводить до вимивання людського капіталу з низькооплачуваних секторів зайнятості, регіонів з низьким попитом на висококваліфікованих працівників, сільських поселень. Навіть у разі, якщо таке вимивання неповне, через відсутність умов для відтворення не стимульований фінансово до розвитку наявний людський капітал втрачає якість.

3. **Низький рівень економічної активності** є одним з наслідків низької вартості робочої сили. Поточний рівень оплати праці не стимулює громадян долучатися до оплачуваної зайнятості. Соціальні трансфери та пасивні доходи все ще відіграють значну роль у доходах домогосподарств, де частка оплати праці тільки з 2017 р. перевищила 50% (58,3% у 2020 р.⁶⁰). Рівень зайнятості жінок все ще значно відстає від відповідного показника для чоловіків (у січні-вересні 2021 р. тільки 48% жінок старше 15 років входили до складу робочої сили, у той час як серед чоловіків таких було 63,1%⁶¹). Це результат як різниці в рівні оплати праці чоловіків та жінок, так і високої вартості приватних послуг з ведення домашнього господарства, низької доступності та якості позасімейного догляду за дітьми.
4. **Висока частка тіньового сектору зайнятості** залишається одним з найбільш актуальних питань ринку праці. Від цієї ситуації втрачає держава, втрачають робітники та добросовісні платники податків, проте поодинокі зусилля держави щодо детінізації праці залишаються малорезультативними. Кардинальне зниження ставки єдиного соціального внеску (ЄСВ) до 22% у 2016 р. практично жодним чином не сприяло детінізації заробітних плат.⁶² Цей випадок вчергове підтверджує, що підприємці будуть мінімізувати сплату податків доти, доки їм дозволяють це робити прогалини у законодавстві, а єдиною гарантією дотримання закону є суворість і невідворотність покарання за його порушення.
5. **Рівень залученості дорослих до усіх видів формального і неформального навчання є надзвичайно низьким, а державна політика підвищення кваліфікації кадрів не відображає останніх світових тенденцій у розвитку галузей зайнятості, де вона застосовується.** Так, наприклад, педагогічні і медичні працівники проходять підвищення кваліфікації з наступною атестацією для отримання більш високої кваліфікаційної категорії (що має значення при нарахуванні заробітної плати). Проте сам процес підвищення кваліфікації часто носить формальний характер, а учбові програми змінюються не настільки часто, щоб вчасно відповідати на запити фахівців щодо їхнього професійного розвитку.

Невирішеність зазначених проблем не задовольняє суспільного запиту на гідну працю, що є обов'язковою умовою для економічної самореалізації особистості в сучасному суспільстві. Теза про те, що отримання сучасних знань є умовою для достойного самозабезпечення на сьогодні вже мало у кого викликає сумнів, проте суспільство хоче бачити очевидніший і незаперечний зв'язок між якістю освіти працівників та рівнем їхнього добробуту.

Що більше можливостей для реалізації людського капіталу буде створено державою, то вищою буде економічна вигода від суспільних інвестицій у його формування і розвиток.

⁶⁰ За даними Держстату.

⁶¹ За даними Держстату.

⁶² Мельничук Г.С., Райнова Л.Б., Кошук Т. В. Аналіз результативності реформи ЄСВ 2016 року в Україні.

Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії і практики. 2020 р. №4. URL: http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6623/1/6767_IR.pdf

4. РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПІДВИЩЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ:

4.1. РЕАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНОЇ ПОЛІТИКИ

Інституціональне забезпечення демографічної політики

«У мене була пропозиція створити до 2025 р. при Кабінеті Міністрів Демографічне агентство, яке б могло виконувати координуючу роль щодо демографічної політики. Для того, щоб вона [демографічна політика] з'явилася як політика, має бути орган, цовка⁶³, і у політиків розуміння, хто її створює і на яких підставах».

Галина Третьякова, голова Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

Виконання окремих завдань демографічної політики розподілене між різними органами влади, для яких пріоритетними є функції, що впливають на основні демографічні показники лише опосередковано. При цьому громадяни держави не обізнані з якісною державною оцінкою поточних рівнів народжуваності, смертності та міграції, метою та завданнями державного впливу на них.

Для посилення інституціонального забезпечення демографічної політики її формуванням і комплексною реалізацією має займатися або окремий новостворений орган виконавчої влади, або великий підрозділ у складі одного з існуючих міністерств, або ж міжвідомча комісія із спеціальними повноваженнями.

Підвищення доступності високовартісних медичних послуг

«Держава працює над тим, щоб розробити механізми допомоги безплідним парам. У ВРУ зареєстровано Законопроект про допоміжні репродуктивні технології. Він дуже важливий – ми надаємо змогу жінкам обрати заклад і отримати безоплатно від держави допомогу для того, щоб народити дітей».

Олександра Машкевич, генеральний директор Директорату медичних послуг МОЗ України

З огляду на складність взаємодії соціально-економічних факторів, під впливом яких формується тренд народжуваності, на нинішньому етапі держава може сконцентрувати свої зусилля на тих аспектах активації резервів поповнення людських ресурсів, які піддаються впливу легше, ніж інші. Передусім йдеться про допомогу особам, які з медичних причин не можуть реалізувати намір народити дитину, а також про збереження життя і здоров'я дітей, лікування яких потребує значних ресурсів.

Використання допоміжних репродуктивних технологій з медичних причин набуває дедалі більшого поширення в усьому світі, проте в Україні для більшості бездітних пар ці технології залишаються фінансово недоступними. Водночас у світі багато національних систем як добровільного, так і

⁶³ ЦОВ (центральний орган виконавчої влади) – прим. ЦЕС.

обов'язкового медичного страхування вважають ненастання бажаної вагітності у певний термін (може залежати від віку жінки) страховим випадком, що передбачає повне або часткове покриття витрат на штучне запліднення.

Українська держава надає податкові знижки для осіб, які вже понесли приватні витрати на використання допоміжних репродуктивних технологій, однак поки що не забезпечує **зниження фінансових бар'єрів** для тих, хто не може собі цього дозволити.

Актуальними питанням **підвищення доступності високовартісної медичної допомоги є розширення переліку захворювань, що підлягають обов'язковому, оплачуваному державою неонатальному скринінгу, та збільшення фінансування програм із надання медичної допомоги дітям з орфанними захворюваннями.** Реалізація зазначених заходів не тільки допоможе зберігати життя тим дітям, яким можна допомогти силами сучасної медичної науки, а й суттєво підвищити якість їхнього життя.

Скорочення смертності та зниження інвалідизації

«Від 7 до 15% лише медицина впливає на те, скільки людина буде жити. Якщо ми будемо говорити про те, чому українці живуть менше, ніж європейці (наприклад, поляки), то це питання способу життя».

Матвій Хренов, співзасновник Українського центру охорони здоров'я

Збільшення тривалості здорового життя є значним ресурсом підвищення ефективності використання людського капіталу. Якість і доступність медичної допомоги має обмежений вплив на середню очікувану тривалість життя, проте економічні втрати від смертності та інвалідизації у трудоактивному віці можуть бути знижені завдяки реалізації таких заходів, як **популяризація здорового способу життя та підвищення якості фізичної реабілітації.**

«Якість встановлення причини смерті свідчить про якість надання медичної допомоги у попередні періоди, коли людина була жива».

Олексій Суховій, експерт Українського центру суспільних даних

Для визначення пріоритетних напрямів покращення медичної допомоги необхідно **покращувати якість інформації про смертність від окремих причин.** Профільні дослідники констатують, що поточна статистика смертності є суттєво спотвореною, що пов'язано як з об'єктивними недоліками самої системи обліку, недбалістю лікарів, так і з їхнім страхом нести особисту відповідальність за те, що окремим випадкам смерті могла (і повинна була) запобігти система охорони здоров'я⁶⁴. Це актуалізує питання **страхування професійної діяльності лікарів.**

«У нас немає як нормативного поля захисту пацієнта, так само незахищений і лікар. Мас бути страхування лікарської діяльності, якого у нас також немає».

⁶⁴ Зазначалося у виступі на Форумі Олексія Суховія, експерта Українського центру суспільних даних.

Сучасні технології та методи реабілітації дозволяють поновлювати здоров'я і працездатність особам, які ще 20–30 років тому були б приреченими на пожиттєву інвалідність. Однак на заваді залученню осіб з інвалідністю до повноцінного життя стоять висока вартість реабілітаційних послуг і сучасних протезів, а також застарілі погляди держави і суспільства на економічну роль осіб з інвалідністю.

«Одним з моїх професійних пріоритетів є побудова в Україні системи реабілітації, якої, я вважаю, у сучасному вигляді немає. Йдеться про зменшення інвалідизації, повернення людини на ринок праці».

Юлія Соколовська, заступниця голови Офісу Президента України

Якість та обсяг послуг з фізичної реабілітації, які можна отримати в Україні безоплатно, не можуть повернути людину, яка зазнала серйозних травм, до повноцінного життя. Робота з фізичної реабілітації зазвичай складна (як для медичних фахівців, так і для самих пацієнтів) і тривала, тому дороговартісна. Навіть у країнах з найкращими медичними системами подібні послуги не покриваються державою або страховими компаніями у повному обсязі, однак право пацієнтів на ознайомлення з варіантами їхнього фізичного поновлення (і витратами на нього) завжди реалізується.

В Україні не рідкісними є випадки, коли пацієнтів відділень травматології або ортопедії виписують з лікарні взагалі без консультації лікаря-реабітолога, хоча медичний пакет на відповідну допомогу передбачає покриття послуг з медичної реабілітації в гострий період. Відтак, послугам з реабілітації, якість яких є такою самою важливою для повноцінного відновлення, як і якість хірургічного втручання, необхідної уваги не надається.

«Отримавши пакет реабілітаційних послуг, людина відновлює свою працездатність. Вона може спокійно вийти на роботу, працювати і приносити дохід в державу, і, відповідно, ті пільги, які були для неї передбачені, стають неактуальними».

Олександра Машкевич, генеральний директор Директорату медичних послуг МОЗ України

Чинне законодавство передбачає періодичний перегляд статусу особи з інвалідністю медико-соціальною експертною комісією (МСЕК), але особи з інвалідністю здебільшого зацікавлені у його підтвердженні для збереження державних пільг (у тому числі грошового забезпечення). Це підвищує корупційні ризики при присвоєнні груп інвалідності. При цьому вади системи забезпечення осіб з інвалідністю технічними засобами реабілітації не сприяють найбільш ефективній витраті в інтересах пацієнтів і тих коштів, які держава виділяє на ці цілі⁶⁵.

Оновлена система має бути вибудована таким чином, щоб **усі причетні до лікування травм медичні фахівці** (травматологи, ортопеди, реабітологи, фізіотерапевти тощо) **були зацікавлені у повному одужанні пацієнтів, щоб частка таких одужань стала критерієм якості їхньої роботи.**

⁶⁵ Топ-10 корупційних схем. Забезпечення осіб з інвалідністю технічними засобами реабілітації. Національне агентство з питань запобігання корупції, 2021 р. URL: https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2021/10/top-10-TZR_final-2.pdf

Вже в лікарні пацієнтів потрібно налаштовувати на досягнення ними фізичного максимуму від процесу реабілітації. Пояснювати **переваги від отримання якісних послуг з реабілітації у повному обсязі за умови, що після цього людина повернеться до оплачуваної зайнятості.**

Якість інших медичних послуг так само має **оцінюватися** (як за об'єктивними статистичними критеріями, так і за рівнем задоволеності пацієнтів) і **враховуватися при підписанні договорів з медичними закладами.**

Реалізація потенціалу міграції

«Ми бачимо міграцію не як поганий процес, не як добрий процес, а як об'єктивний процес. Поганим чи добрим може бути управління міграцією».

Катерина Арданян, фахівець з міграції та розвитку, Міжнародна організація з міграції в Україні

У більшості випадків міграція має об'єктивні економічні (рідше – гуманітарні) причини, тому політика управління нею може бути ефективною тільки у разі врахування економічних інтересів учасників цього процесу, а також країн походження та призначення мігрантів.

«Легально працевлаштуватися в Україні іноземному студентові, який тут перебуває цілком законно і хоче так само, як і український студент, підробити під час свого навчання, абсолютно неможливо».

Олена Малиновська, д. н. держ. упр., головний науковий співробітник, Національний інститут стратегічних досліджень

Відсутність легальної можливості для працевлаштування іноземних студентів, які законно перебувають на території України, є старим механізмом захисту інтересів українських працівників, однак його збереження **в умовах дефіциту некваліфікованої праці є необґрунтованим**. Іншим невідкладним кроком у лібералізації працевлаштування іноземців має стати **законодавче встановлення терміну, протягом якого іноземні студенти можуть працевлаштуватися після закінчення закладу вищої освіти**. Боротьба між приймаючими країнами за іноземних студентів як найбільш бажану категорію іммігрантів наростає, однак Українська держава не включається в неї навіть через реалізацію заходів міграційної політики, що не потребують значного фінансування.

Потребує перегляду норма про те, що заробітна плата іноземних працівників має бути не нижчою за десять мінімальних заробітних плат, передбачених законодавством України. Такий рівень оплати праці іноземних працівників не дозволяє залучати мігрантів у сфери зайнятості з низьким і середнім рівнем оплати праці, перепоною для розвитку яких є мала пропозиція робочої сили. У результаті праця іноземців тінізується, а держава недоотримує податки та інші обов'язкові відрахування.

«Ці законодавчі новели [щодо необхідності підтверджувати джерела походження коштів при купівлі нерухомості] – це конкретний сигнал нашим мігрантам: «Будь ласка, хлопці і дівчата,

квартири в Україні купувати не треба, гроші сюди привозити не треба, це не має жодного сенсу. Облаштовуйтеся за кордоном, перевозьте туди свої сім'ї, осідайте, відкривайте там бізнеси тощо».

Олена Малиновська, д. н. держ. упр., головний науковий співробітник, Національний інститут стратегічних досліджень

Той факт, що грошові перекази від трудових мігрантів є значним джерелом валютних надходжень, визначено на державному рівні.⁶⁶ При цьому застереження економістів щодо того, що будь-яка спроба їхнього оподаткування в Україні призведе до скорочення потоку цих коштів, залишилися поза увагою законотворців.

Чинні правові норми щодо амністії капіталів не передбачають спеціальних процедур підтвердження походження коштів, зароблених українцями за кордоном, при тому що відповідні практики широко використовуються банківськими установами у світі для оцінки платоспроможності позичальників-заробітчан. Якщо українські трудові мігранти не зможуть вільно використовувати зароблені за кордоном кошти в Україні, то це стане для них додатковим стимулом вкладати згадані ресурси у бізнес та нерухомість за кордоном.

Використання інвестиційного потенціалу зароблених трудовими мігрантами за кордоном коштів має стати однією з офіційних цілей економічної політики (особливо в контексті розвитку регіонів), що передбачає підпорядкування економічних заходів, передбачених державними ініціативами, її виконанню.

4.2. РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ

Переосмислення ролі вищої освіти

«Це освітні програми, які стимулюватимуть розвиток людського капіталу. Вони стосуватимуться грантів на навчання за кордоном та в Україні, стажування за кордоном, приїзду іноземних викладачів та тренерів в Україну».

Юлія Соколовська, заступниця голови Офісу Президента України

Ще не так давно від випускників закладів вищої освіти очікувалося, що вони вміють навчатися (тобто можуть успішно пройти адаптацію на робочому місці), мають достатній рівень фундаментальних знань щодо функціонування тих суспільних сфер, де буде прикладатися їхня праця, успішно застосовують навички самоорганізації.

Нині ж, в умовах поглиблення економічної інтеграції країн та усунення національних кордонів у багатьох сферах зайнятості, молоді люди приходять на ринок праці з **умінням працювати у мультикультурному середовищі**. Зважаючи на темпи розвитку і поглиблення міжнародних ділових зв'язків, щороку дедалі більше зростає потреба у формуванні комунікативної мобільності працівників в іншомовному просторі. Вони мають не просто використовувати свої мовленнєві навички для

⁶⁶ Перекази від трудових мігрантів: поточна ситуація та оцінка перспектив. Національний банк України, 2020 р. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Transfers_from_migrant_workers_Tokarchuk_2020-06-03.pdf?v=4

ефективного ділового спілкування іноземною мовою, а й мати можливість відтворювати цією мовою типові та нетипові ситуації ділової поведінки.

Особливого значення набуває **наявність у працівників комунікативної толерантності**, що є додатковою перевагою при вирішенні робочих завдань в іншомовному професійному середовищі.

Оволодіння «м'якими» (або універсальними) навичками стає для випускників закладів вищої освіти однією з умов забезпечення власної конкурентоспроможності на ринку праці. **Заклади вищої освіти мають пропонувати ті форми навчання, які ці навички розвивають** – роботу в команді, широку участь у творчій та громадській діяльності, взаємодію з «реальним світом» поза студентським кампусом як у формі стажування, так і при реалізації практичних проектів.

Нині період отримання вищої освіти є **початковим етапом адаптації молодшої особи у глобальному світі**. Інструментами такої адаптації є міжнародні програми студентського обміну, масові відкриті онлайн-курси на освітніх платформах, міжнародні волонтерські програми, стажування за кордоном тощо. Збагачення індивідуального досвіду участю у таких програмах є важливою умовою для **формування у студентів відкритого типу мислення**, що в подальшому дозволить їм адаптуватися в умовах постійної зміни технологій управління та організації праці.

Сучасні програми освітньої підготовки повинні не лише забезпечувати студентів визначеним обсягом знань, а й **вирішувати завдання підвищення загальної адаптивності випускників закладів вищої освіти та їхньої спроможності працювати і розвиватися в умовах невизначеності**.

Професійно-технічна освіта: вирішення проблеми залучення студентів

«Мало знати, які фахівці потрібні на ринку праці, дуже потрібно ще знати, якими скілами та навичками вони повинні володіти, аби бути успішними».

Ірина Шумік, генеральний директор Директорату професійної освіти Міністерства освіти і науки

Головним завданням професійно-технічної освіти є надання практичних навичок, які можна застосувати у роботі «вже завтра». Це освіта переважно практичного спрямування, тому **підготовка фахівців**, безперечно, **має бути міцно зав'язаною на коротко- і середньострокові потреби ринку праці** – як з точки зору кількості випускників тих або інших спеціальностей, так і з огляду на набір тих умінь і навичок, якими вони мають володіти.

Тому **постійний моніторинг ринків праці** (як національного, так і регіональних) та **комунікаційна робота з роботодавцями** є важливими елементами розвитку професійно-технічної освіти. Так само залучення роботодавців до підготовки робітничих кадрів є невід'ємним елементом матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу. Відповідна підготовка неможлива без проходження багатогодинної **виробничої практики або запровадження дуальної форми здобуття освіти**.

Актуальність змісту професійно-технічної освіти має забезпечуватися **регулярним оновленням професійних стандартів для робітничих спеціальностей** відповідно до сучасних виробничих потреб та рівня автоматизації виробництва.

Питання популяризації закладів професійно-технічної освіти серед випускників шкіл вирішується **встановленням більш високих стипендій для студентів цього освітнього рівня**. Якщо студенти

профтехів будуть розуміти перевагу свого професійного вибору вже на етапі навчання, то це стане найкращим аргументом на користь залучення молоді до опанування робітничими професіями.

Подолання ментальних бар'єрів для поширення освіти дорослих

«Люди звикли отримувати освіту безкоштовно, і коли ми говоримо про кар'єрний розвиток, додаткові програми, курси підвищення кваліфікації, перекваліфікацію, всі також очікують, що за це хтось має платити».

Ірина Шумік, генеральний директор Директорату професійної освіти Міністерства освіти і науки

Одним з найскладніших завдань сучасної державної освітньої політики є підвищення рівня залученості дорослих до формального і неформального навчання. Доступність навчальних ресурсів відкриває можливості для підвищення кваліфікації та перекваліфікації для осіб з будь-яким доходом, проте на заваді масовому долученню дорослих до навчальних програм і курсів стоять поширені негативні стереотипи, як-от:

- ✓ навчання працівника має оплачувати роботодавець, оскільки він найбільше зацікавлений в опануванні працівником нових знань і умінь;
 - ✓ навчальні програми для дорослих носять теоретичний характер, а їх опанування не дає жодних переваг на ринку праці;
 - ✓ навчання потребує значних зусиль, які не є економічно виправданими.
-

«Раніше для того, щоб виживати, ти мав працювати. Зараз маєш працювати і вчитися».

Наталія Ємченко, директорка зі зв'язків із громадськістю та комунікацій SCM

Через застарівання професійних знань, яке пришвидшується з кожним роком, різниця між попитом роботодавців на певні навички і рівнем оволодіння цими навичками працівниками постійно зростає. Нині професійна кваліфікація затребуваного фахівця виходить далеко за межі здатності якісно виконувати функціональні обов'язки. Головною запорукою конкурентоспроможності як молодих, так і досвідчених спеціалістів стає **вміння самостійно коригувати власну кар'єрну траєкторію** відповідно до головних тенденцій розвитку сфери зайнятості або навіть і ринку праці загалом.

Державі необхідно на всіх рівнях просувати тезу про те, що професійний розвиток фахівця є його власною відповідальністю – інновації (а з ними і вимоги ринку праці) змінюються настільки швидко, що деякі роботодавці самі не готові пропонувати найбільш технологічні варіанти зайнятості за тими чи іншими професіями.

Водночас, маючи свободу визначати напрями власного професійного розвитку, фахівець може опанувати цікаві для нього сегменти власної професії, передбачати перспективні напрями розвитку галузі, в якій він зайнятий, підвищувати професійну мобільність, набуваючи корисних компетенцій, які ще не отримали значного поширення на вітчизняному ринку праці. За необхідності фахівець має бути готовим переходити у суміжні, краще оплачувані професії, а в окремих випадках й кардинально змінювати напрям професійної підготовки.

Позитивне сприйняття програм професійного розвитку дорослих буде формуватися разом з осучасненням і практичним наповненням тих навчальних курсів, які є найбільш поширеними у нашій

країні, – для працівників галузей державного сектору, які зобов'язані підвищувати кваліфікацію (медичних працівників, педагогів, державних службовців).

Розширення форм і збільшення гнучкості порядку проходження зазначених курсів разом із запровадженням можливості самостійно обирати напрям підвищення кваліфікації самими працівниками бюджетного сектору допоможе **подолати негативне уявлення про навчання дорослих як про обтяжливий обов'язок**, що ускладнює виконання основної роботи.

«Головне завдання держави – створити систему, в якій освіта і просвіта для дорослих – це ринок. Причому ринок, де є не лише державний оператор, а ринок гнучкий... Просвіта для дорослих має бути структурою, яку держава певним чином конструює, але це ринок з великою кількістю операторів».

Наталія Ємченко, директорка зі зв'язків із громадськістю та комунікацій SCM

Політика держави щодо навчання дорослих, крім ідеологічної компоненти, має містити і низку практичних заходів, спрямованих на:

- ✓ створення сприятливих умов для розвитку галузі;
- ✓ забезпечення державним коштом стратегічно важливих «нішевих» напрямів підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів;
- ✓ встановлення таких правил для надавачів послуг з освіти дорослих, за яких ринок праці буде приймати та вітати сертифікати та інші документи про успішне завершення навчальних курсів.

4.3. ЗМІНИ У ПОЛІТИЦІ ЗАЙНЯТОСТІ

Підвищення гнучкості ринку праці

В Україні помітні структурні зміни на ринку праці відбуваються через активне посування молодих працівників у галузі, в яких можливе застосування гнучкої зайнятості. На вітчизняному ринку праці формуються ті самі тенденції, що поширюються і в розвинених країнах. Головною з них є **запровадження** в тих сферах, де це можливо, **гібридних форм зайнятості**, що найкраще задовольняють усі сторони трудових відносин.

Держава може сприяти цьому процесу за двома напрямами:

- ✓ **розширення правових засад нестандартних форм зайнятості**;
- ✓ налагодження процесів переходу на дистанційну роботу в галузях зайнятості бюджетного сектору.

Зокрема, Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України доцільно скласти і подати на затвердження Кабінету Міністрів України **перелік посад, професій, робота за якими може виконуватися дистанційно**. Необхідно також **розробити регламенти переходу підприємств, установ і організацій на дистанційний режим роботи у випадку непередбачуваної ситуації**.

Стимулювання трудової мобільності

«Надзвичайно швидко [зростають сфери зайнятості], що стосуються забезпечення якості життя».

Наталія Ємченко, директорка зі зв'язків із громадськістю та комунікацій SCM

Зважаючи на велику різницю в умовах роботи та її оплати в бюджетному і приватному секторах зайнятості, значним фактором низької міжсекторальної мобільності є неоднорідність ринку праці. **Системи оплати праці бюджетного сектору**, де значну частку заробітної плати складають надбавки за стаж і вислугу років, **виставляють економічні перешкоди для переходу в сектор працівників з інших галузей**. Вони ж роблять непривабливою зайнятість у галузях освіти, охорони здоров'я, державного управління для молодих фахівців з профільною освітою. **Системи оплати праці у цих галузях мають бути реформованими шляхом підвищення часток окладів**.

Дефіцит на галузевих і регіональних ринках праці призводить до стихійного ринкового підвищення зарплат на них, що стимулює територіальну та міжсекторальну мобільність. Однак у разі, коли заробітна плата є вищою за середню по ринку до того, як на ньому сформується відчутний дефіцит, роботодавець має змогу робити якісніший відбір кандидатів та забезпечити поступове заміщення робочої сили.

Створення централізованої системи моніторингу попиту та рівня оплати праці на регіональних і галузевих ринках праці дозволить роботодавцям якісно планувати розвиток людського капіталу та рух кадрів на власних підприємствах та в організаціях. Ця ж система може надавати дані для інформаційних кампаній з профорієнтації та перекваліфікації. Працівники так само мають бути зацікавленими у проходженні навчання та зміні сфери зайнятості до того моменту, коли ринок праці буде переповнений вивільненими фахівцями однакової кваліфікації.

Зростання ролі компетенцій

Ми прогнозуємо дуже швидкі зміни на ринку праці. І це стосується, в тому числі, і професійних компетенцій. Кваліфікації змінюються, змінюються професії, змінюється їх наповнення.

Галина Третякова, голова Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

Одним з наслідків автоматизації та цифровізації є **зміна кваліфікаційних вимог до професіоналів та їхніх посадових обов'язків**. Інновації частіше призводять до зміни характеру роботи, аніж до повного зникнення професій.

Так, наприклад, внаслідок автоматизації спостерігається покращення умов зайнятості у промисловості. Уміння робітника працювати з автоматичним механізмом стає на виробництві важливішим за здатність виконувати ручні операції. Отримавши таке уміння, робітник може застосувати його на іншому виробництві, відтак можливості для прикладання його праці розширюються.

За тим самим принципом в роботі офісних працівників освоєння просунутого програмного забезпечення часто відграє більш значущу роль, ніж базова освіта. Відтак, **шанси на вдале працевлаштування** для особи зростають з **розширенням низки компетенцій**, які вона може отримати відносно швидко, поєднуючи роботу і навчання.

Для того, щоб стимулювати професійний розвиток працівників та підвищити їх конкурентоспроможність, державі варто **створити систему визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти.**