

**Рісний Олег Петрович,**

*директор Львівського міського центру зайнятості, аспірант, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України*

## **МЕХАНІЗМИ ЕФЕКТИВНОГО РЕАГУВАННЯ НА ОКРЕМІ ВИКЛИКИ ВІДКРИТИХ РИНКІВ ПРАЦІ**

У статті висвітлено особливості змін на ринках праці, що потрапляють під вплив глобалізації. Запропоновано механізми та методи ефективного втручання держави через службу зайнятості в такі процеси. Завдяки оперативності, гнучкості, інклюзивності та локальній самостійності ці механізми стануть запорукою забезпечення позитивної динаміки соціально-економічного розвитку в Україні. В процесі аналізу досліджено досвід європейської координації та взаємодії ринків праці, зокрема шляхом оперування системи обміну вакансій EURES, запропоновано моделі поступової адаптації та інтеграції вітчизняного ринку праці до загальноєвропейського. Окрема увага приділена моделям ефективного оновлення трудового потенціалу в Україні шляхом формування скоординованої програми міграції необхідних фахівців з-за кордону, стимулювання реміграції українських трудових мігрантів зі створенням можливостей для започаткування власної справи чи перекваліфікації, організації професійного навчання місцевого населення. Слід звернути увагу на осіб, які перебувають за межами охоплення соціальними послугами, як такі, що належать, наприклад, до зайнятих як члени особистого селянського господарства чи особи без освіти, котрі виконували некваліфіковану працю. Професійне навчання на відміну від соціальних виплат повинно залежати не від соціального статусу чи прав особи, а виключно від потреб ринку праці та здійснюватися за доступними, ефективними та спрощеними за тривалістю програмами. Таким чином у статті запропоновано комплексний підхід до зменшення негативних наслідків трудової міграції українців у процесі євроінтеграції шляхом упровадження дійових механізмів збереження та оновлення вітчизняного трудового потенціалу.

**Ключові слова:** державна служба зайнятості (ДСЗ), безробіття, соціальна політика, зайнятість, ринок праці, трудова міграція, трудовий потенціал.

**Постановка проблеми.** Дедалі більший вплив глобалізації та відкритих ринків праці на національну економіку є неминучим у контексті євроінтеграції. Від оперативності та успішності державної політики на цих ринках залежатиме, чи наслідки таких процесів будуть катастрофічними для національної економіки, чи менш відчутними, або й позитивними. Розробка та впровадження чітких і доступних механізмів ефективного реагування на окремі виклики відкритих ринків праці, в т.ч. із залученням служби зайнятості, є одним із ключових елементів ефективного соціально-економічного розвитку держави.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Питання ефективного реагування на виклики глобалізації та відкритих ринків праці, основні загрози й можливості, що виникають, вивчали багато вчених, зокрема Е. Лібанова [1], А. Черкасов [2], Ю. Маршавін [3], О. Грішнова [4], С. Калініна [5] та ін. Проте згаданий процес перебуває в постійній динаміці, яка потребує безперервного вивчення

та аналізу, водночас – дослідження відповідних механізмів втручання служби зайнятості.

**Мета статті** полягає в дослідженні механізмів ефективного функціонування служби зайнятості в умовах відкритих ринків праці, форм та методів забезпечення національних інтересів у контексті глобалізації.

**Виклад основного матеріалу.** Зростання взаємозалежності між національними ринками праці в Європі вимагає посилення міжнародного співробітництва між європейськими ДСЗ, у т.ч. щодо забезпечення добровільної мобільності робочої сили. Основною метою служб зайнятості має бути досягнення якомога вищого рівня зайнятості населення, зокрема завдяки розширенню й видозміні класичних форм зайнятості.

Питання трудової міграції та її впливу на національну економіку є доволі багатовекторним і не повністю вивченим. З одного боку, звертається увага на більш поширені аспекти, такі як вплив робочої сили, особливо кваліфікованої, з негатив-

ною оцінкою цього процесу. Така ситуація дійсно створює диспропорцію на ринку праці в країнах, де спостерігається відплив, а отже – відчутну нестачу кваліфікованих кадрів для заповнення відповідних робочих місць. Це сповільнює розвиток окремих підприємств, галузей і національної економіки в цілому.

Проте вона сприяє постійному зростанню рівня заробітних плат, адже в умовах дефіциту на кваліфікований персонал і конкуренції за нього зростає його ціна на ринку праці.

Згодом, за зростанням ціни робочої сили найбільш затребуваних професій спостерігається помірне підвищення заробітних плат і в інших галузях економіки. Це зумовлено тим фактором, що частина населення перекваліфіковується на дефіцитні та більш оплачувані спеціальності, зменшуючи пропозицію за спеціальностями, де спостерігається їх перенасичення. Таким чином відбувається певне саморегулювання на ринку праці.

Відплив робочої сили за кордон також зменшує навантаження на систему соціального забезпечення в країні. Особи, які не можуть реалізувати себе на вітчизняному ринку праці, знаходять такі можливості за кордоном.

Деякі позитивні моменти впливу трудової міграції на національну економіку та благополуччя населення можна помітити в країнах Східної Європи, які останніми подолали шлях відповідних ринкових перетворень і в яких суттєво зріс рівень доходів населення.

Так, за останні десять років чисельність зайнятого населення в Естонії майже не змінилась, у Латвії та Литві дещо зменшилась, проте перебуває у позитивній динаміці, у Польщі відбувалося постійне зростання майже на 6,6%, у Словаччині на 5,5%, при загальноєвропейському прирості 1,6%. Окремі дослідження прогнозують у найближчі роки можливе відкриття до 5 млн нових робочих місць у Польщі. Натомість значно зросли середньорічні трудові доходи населення: в Естонії – на 74%, у Литві – на 72%, в Польщі – на 67%, у Словаччині – на 41%, в Румунії – на 88%, а в Латвії – на цілих 186%! Це значно перевищує приріст загалом по ЄС, який становив у згаданому періоді лише 26%. Водночас зростає і середня заробітна плата: в Естонії вона перетнула позначку 1 тис. євро, в інших країнах Балтії та Східної Європи – наближається до неї. Проте в Україні у 2017 р. вона становила лише 262 євро.

Із протилежними наслідками стикаються економічні системи країн – реципієнтів робочої сили, де разом із напливом працівників з-за кордону відповідно збільшується пропозиція праці.

Разом із цим зупиняється зростання заробітної плати, а може відбуватися і певне її зниження, що провокує обурення місцевого населення.

Таким чином у країнах – донорах робочої сили та країнах-реципієнтах відбувається поступове скорочення розриву щодо рівнів заробітних плат, а водночас і зменшення привабливості закордонної міграції.

Ця ситуація потребує вмілого та ефективного втручання держави. Оперативна й ефективна політика держави не тільки пом'якшує негативні наслідки від міграції працівників, а може забезпечити і значні економічні вигоди.

Позиція держави щодо працевлаштування громадян України в інших країнах потребує окремої уваги. Враховуючи різні мотиви щодо «за» і «проти», чинним законодавством заборонено службі зайнятості здійснювати пошук роботи за кордоном. Однією з основоположних цінностей Європейської спільноти, до якої цілеспрямовано рухається українське суспільство, є вільний рух робочої сили та капіталів. Відкритість ринків праці, створюючи певні проблеми в державах, де відбувається відплив робочої сили, послаблює напругу на цих ринках, водночас позитивно впливає на них у довгостроковій перспективі.

З іншого боку, чим простіший шлях до тимчасового виїзду для роботи за кордон, тим більша ймовірність подальшого повернення при зміні економічної ситуації чи настанні сприятливих можливостей у країні походження. В ситуації, коли держава по суті усувається від участі в міграційних процесах, вони відбуваються стихійно та неконтрольовано. За наявності значної кількості бажаючих працевлаштуватися за кордоном з'являється відповідно велика кількість посередників, значна частина яких працює із нехтуванням чинного законодавства або взагалі нелегально. Про це свідчать офіційні дані щодо працевлаштованих за кордоном українців, які в десятки разів нижчі за неофіційні чи інформацію країн, що приймають наших громадян.

За такої ситуації українським трудовим мігрантам часто нав'язують кабальні умови, вони не захищені ні вітчизняним, ні закордонним законодавством. Часто потрібні роки, щоб пройти складні етапи пошуку легальної праці, яка б певним чином відповідала кваліфікації та досвіду. Відповідно після втрати такої роботи особи всіма шляхами намагаються залишитись у країні перебування, до ринку праці якої так важко інтегрувалися, та часто витрачають значну частину особистих заощаджень на проживання й пошук нового місця праці.

З іншого боку, в службах зайнятості країн Євросоюзу, поряд із пропонуванням праці у своїй країні, існують пропозиції працевлаштування за кордоном, яке здійснюється шляхом застосування систем EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES – Європейські служби зайнятості) та EURES-T [6].

Зокрема, станом на 11.07.2018 р. в базі даних системи налічувалося понад 3 млн вільних вакансій у 12 тис. працедавців та майже 400 тис. online-резюме претендентів на роботу. Окрім того, ця база доступна для всіх клієнтів публічних служб зайнятості країн Євросоюзу, а також Норвегії, Ісландії, Ліхтенштейну та Швейцарії.

Державні служби зайнятості Європейського Союзу / Європейського економічного простору надають послуги через мережу більш ніж 5 тис. місцевих бюро працевлаштування, де працює понад 100 тис. співробітників, які пропонують послуги шукачам праці та роботодавцям. Незважаючи на те, що в кожній країні ці служби структуровані по-різному, всі вони ставлять одне ключове завдання – сприяти узгодженню попиту та пропозиції на ринку праці шляхом надання інформації, працевлаштування й активної підтримки.

Державні служби зайнятості пропонують легкий доступ на ринок праці на місцевому, національному та європейському рівнях для всіх шукачів роботи, роботодавців і компаній, що спеціалізуються на наборі персоналу. З цією метою вони надають усебічну та детальну інформацію про наявні робочі місця і шукачів праці, а також пов'язані з цим питання. Вони також пропонують широкий спектр активних послуг, які допомагають у пошуку роботи та доборі персоналу.

Там, де немає достатніх вакансій для кожного безробітного шукача роботи, щоб знайти роботу її негайно, або навички роботи шукачів не відповідають вимогам ринку чи виникають інші труднощі, які ускладнюють пошук роботи, ДСЗ пропонують доступ до більш широких послуг для задоволення індивідуальних потреб. Вони гарантують, що жоден шукач роботи не стане маргіналізованим через брак адекватної допомоги для пошуку відповідної зайнятості. Шукачам роботи створюються нові можливості для її пошуку.

Підприємствам надається цілий ряд якісних посередницьких послуг для збалансування їхніх потреб та умов ринку праці. Забезпечуючи ці послуги підприємствам, ДСЗ також налагоджують партнерські відносини з роботодавцями для досягнення економічних та соціальних цілей інтеграції працівників на ринок праці. Державні служби зайнятості активно співпрацюють на єв-

ропейському рівні, щоб поліпшити свої послуги. Вони є партнерами EURES з метою полегшення мобільності у подоланні національних кордонів на європейському ринку праці та основними учасниками цього Європейського порталу мобільності праці.

В Україні слід розглянути можливість доукомплектування служби зайнятості до цієї системи у межах процесу євроінтеграції – як загалом до системи EURES, так і до локальних можливостей створення транскордонних партнерств EURES- Cross-border Partnerships.

EURES відіграє особливо важливу роль у прикордонних регіонах. Понад 1 млн осіб, які живуть в одній країні ЄС та працюють в іншій, мають бути обізнаними з різними національними практиками та правовими системами. Адже вони можуть щодня стикатися з адміністративними, правовими або фіскальними перешкодами на шляху своєї мобільності.

Транскордонні партнерства EURES є групами членів та партнерів EURES та (якщо це доречно) інших зацікавлених сторін за межами цієї мережі. Вони беруть участь у довгостроковому співробітництві для підтримки мобільності працівників, які працюють за кордоном, та їх роботодавців. Зазвичай вони охоплюють регіональні або місцеві служби зайнятості, соціальних партнерів та інші організації, зокрема торгові палати, університети, організації професійного навчання, органи місцевого самоврядування тощо із, щонайменше, двох сусідніх держав-членів. Наразі в Європі успішно функціонують 9 таких партнерств.

Іншою можливістю є впровадження ефективних міждержавних угод щодо трудової міграції з країнами, що користуються найбільшою популярністю серед співвітчизників. Це можуть бути угоди з Республікою Польща, Чехією, Словаччиною, країнами Прибалтики.

Такі угоди, як і система EURES, базуються на взаємній вигоді та довірі з обох сторін. Обмін інформацією про вакансії та претендентів відбувається лише за посередництва державних структур – аналогів служби зайнятості. До бази даних вакансій потрапляють лише ті пропозиції, які неможливо чи, принаймні, дуже важко укомплектувати з числа місцевого населення. Це у свою чергу зменшує суспільний тиск на мігрантів, а процес добору локальною службою зайнятості дозволяє детально перевірити умови працевлаштування на підприємстві.

Такі угоди існували та діяли у добу активних економічних трансформацій. Прикладом може бути угода між Польщею і Німеччиною, зокрема

до моменту повноцінної інтеграції першої до євроспільноти. Така угода сьогодні існує між Україною та Ізраїлем, проте через свою особливість та складність не є ефективною та затребуваною. Хоча, з іншого боку, це приклад надання легальних можливостей щодо тимчасового працевлаштування українців за кордоном та участі в цьому процесі служби зайнятості (рис. 1).

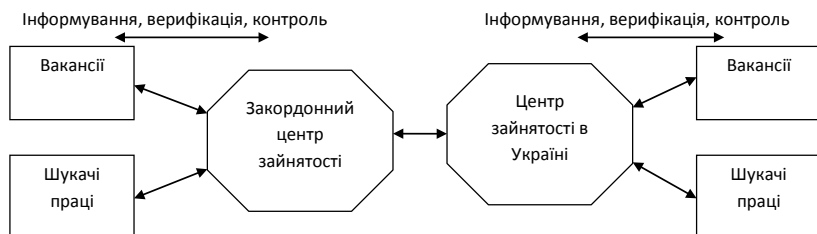


Рис. 1. Механізм дії міжнародної угоди про працевлаштування компетенціями.

Наявність урегульованого та прозорого процесу обміну інформацією про вакансії між країнами з найбільшим рухом робочої сили:

- зменшуватиме роль недобросовісних посередників, а також ризики втрати громадян, які хочуть працевлаштуватися;

- забезпечуватиме адекватний облік трудових мігрантів та їх правовий і соціальний захист;
- допоможе зменшувати державні витрати на соціальні допомоги та субсидії частині населення, що офіційно працевлаштоване за кордоном;

- відкриватиме можливості для реєміграції в окремих випадках тощо.

В ситуації цивілізованого міждержавного ринку праці трудові мігранти мають можливість працевлаштуватися легально та офіційно на підприємства, що заслуговують довіри (рис. 2). Легкий доступ до інформації про вільні робочі місця дозволяє здійснювати пошук віддалено. Це відкриває нові можливості для співвітчизників, які стикаються з певними труднощами під час перебування за кордоном. Усвідомлення можливості пошуку роботи з місця проживання в Україні може бути одним із чинників повернення з-за кордону – тимчасово або з метою постійного працевлаштування вдома.

Надання інформації до служб зайнятості інших країн про найбільш затребувані та гідно оплачувані вакансії в Україні також створювати-

ме додаткові можливості для повернення трудових мігрантів.

Іншою складовою проблеми є забезпечення вільних робочих місць в Україні, яких з'являтиметься все більше, не зважаючи на легальні чи нелегальні можливості виїзду за кордон вітчизняних фахівців. Прогалини у вітчизняному ринку праці з'являтимуться доти, доки рівень заробітних плат

не наблизиться хоча б до 70-75% від можливостей у близькому зарубіжжі. Ця проблема потребує негайного та оперативного втручання держави з метою уникнення можливого економічного колапсу. А інструментом повинна стати вітчизняна служба зайнятості з новими можливостями та

Найближчий доступний ресурс для заповнення дефіцитних спеціальностей в Україні – це навчання й перенавчання населення, а також залучення мігрантів з-за кордону. Особливо загостриться проблема залучення висококваліфікованих робітників. Система їх підготовки через мережу профтехосвіти повинна пройти



Рис. 2. Переваги легалізованого міждержавного ринку праці

Джерело: складено автором.

серйозну трансформацію з упровадженням нових форм підготовки, зокрема дуальної освіти.

Змістовно нові підходи до організації профнавчання дорослого населення очікуватимуться і від структур служби зайнятості. Навчальні програми мають бути максимально стислими та зорієнтованими на практичні навички і вміння, відповідати специфіці навчання дорослого населення, яке зазвичай уже має базову та спеціальну освіту.

Особи, що навчаються за державні кошти, повинні відпрацювати певний період у вітчизняних роботодавців, в іншому випадку – повернути кошти.

Окремим ресурсом для поповнення професійних кадрів може бути сільське населення, яке час-

то з огляду на особливості чинного законодавства (розглядає його як членів особистого сільського господарства) випадає зі сфери охоплення послугами служби зайнятості. Іншою категорією є особи без кваліфікації, або такі, що втратили її через тривалу відсутність працевлаштування. Вони також не можуть здобути затребувані професії на ринку праці з тих самих причин. Таким особам прийнятною роботою є будь-яка некваліфікована праця, пропозицій якої наразі достатньо. З відмовою від такої пропозиції роботи особа втрачає право на отримання статусу безробітного, а отже, і право на проходження профнавчання.

Якщо ситуація з отриманням статусу та матеріальної допомоги є логічною, то щодо можливостей навчання – ні. Вітчизняне законодавство потребує модернізації у напрямі надання можливостей підготовки затребуваних у національній економіці спеціальностей без «прив'язки» до можливостей отримання статусу безробітного.

Такі спеціальності варто щороку визначати на загальнодержавному рівні та надати право їх визначати регіонам окремо, зважаючи на їх особливості в межах країни.

Цей підхід допоможе залучити до легальної зайнятості осіб, які на сьогодні цієї можливості по суті не мають та змушені працювати за напрямками, що не потребують кваліфікації, і зайнятість у яких є часто нелегальною. Водночас вони часто дістають пасивну підтримку від держави у формі соціальних допомог та субсидій.

Таким самим підходом доцільно було б скористатися при залученні гостродефіцитних кадрів з-за меж країни. Необхідний простий та якісний механізм визначення дефіцитних професій та спеціальностей на державному й локальному рівнях, механізм спрощеного залучення за цими напрямками затребуваних фахівців. За певними напрямками важливими стануть державні програми підтримки сімей трудових мігрантів.

На сьогодні можна сміливо стверджувати: таких механізмів поки що немає в нашій державі, навіть якщо вони формально задекларовані, то не дієздатні на практиці. Оперативне та ефектив-

не втручання держави в описану проблематику через інститути служби зайнятості є запорукою гармонійного розвитку національної економіки та підвищення благополуччя й матеріального стану населення України. Рекомендовані механізми оновлення трудового потенціалу в Україні наведено на рис. 3. Лише комплексний підхід у вирішенні проблематики може мати потенційно позитивний результат.



Рис. 3. Механізми оновлення трудового потенціалу в Україні

**Висновки та пропозиції.** Таким чином, можна стверджувати, що на відміну від здійснюваних заходів в Україні запропоновані (зокрема на рис. 3) повинні вирізнятися:

- для програм навчання дорослого населення – доступністю (не залежно від соціального статусу особи, трудового чи страхового стажу, відношення до зайнятості, належності до ОСГ чи інших категорій зайнятості, статі, реєстрації місця проживання тощо) та цільовим призначенням (виключно за офіційно визначеними дефіцитними професіями та спеціальностями на державному й локальному рівнях, з умовою подальшого працевлаштування в межах України);

- для механізмів залучення закордонних фахівців – оперативністю визначення пріоритетності професій та спеціальностей, сегментацією компетенцій для загальнодержавного й локального рівнів, спрощеністю доступу та реалізації, встановлення умов повернення;

- для стимулювання реміграції українських заробітчан – спрощенням доступу до закордонних ринків праці та українського, дієвістю програм підтримки малого бізнесу тощо.

Оперативність, адресність, інклюзивність та гнучкість таких програм є запорукою їх успішності, а отже – необхідним критерієм для забезпечення позитивної динаміки соціально-економічного розвитку держави.

#### Список використаних джерел

1. Лібанова Е.М. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект: кол.

#### References

1. Libanova E.M. Lyuds'ky'j rozvy'tok v Ukrayini. Modernizaciya social'noyi polity'ky': regional'ny'j aspekt:

- моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової. Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2015. 356 с.
2. Черкасов А.В. Продуктивна зайнятість та соціальний розвиток України: стан та перспективи. А.В. Черкасов, О.В. Родіонов. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1(42). С. 25-29.
  3. Маршавін Ю.М. Професійний дисбаланс на ринку праці: економічні втрати та шляхи їх мінімізації. Я-концепція Н. Ничкало. К.: Нац. акад. пед. наук України. 2014. С. 256-264.
  4. Olena Grishnova, Halyna Mishchuk. Empirical study of the comfort of living and working environment – Ukraine and Europe: comparative assessment. *Journal of International Studies*. Vol. 8. № 1. 2015. P. 67-80.
  5. Калініна С.П. Розвиток міжнародного ринку праці: глобалізаційний аспект: моногр. С.П. Калініна, Ю.О. Гетьманенко, Л.П. Давидюк / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. С.П. Калініної. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД». 2016. 240 с.
  6. EURES – The European job mobility portal – European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage>
2. Cherkasov A.V. Produkty`vna zajnyatist` ta social`ny`j rozvy`tok Ukrayiny` : stan ta perspekty`vy` . A.V. Cherkasov, O.V. Rody`onov. Ry`nok praci ta zajnyatist` naseleण्या. 2016. # 1(42). S. 25-29.
  3. Marshavin Yu.M. Profesijny`j dy`sbalans na ry`nku praci: ekonomichni vtraty` ta shlyaxy` yix minimizaciyi. Ya-koncepciya N. Ny`chkalo. K.: Nacz. akad. ped. nauk Ukrayiny`. 2014. S. 256-264.
  4. Olena Grishnova, Halyna Mishchuk. Empirical study of the comfort of living and working environment – Ukraine and Europe: comparative assessment. *Journal of International Studies*. Vol. 8. № 1. 2015. P. 67-80.
  5. Kalinina S.P. Rozvy`tok mizhnarodnogo ry`nku praci: globalizacijny`j aspekt: monogr. S.P. Kalinina, Yu.O. Get`manenko, L.P. Davy`dyuk / za zag. red. d-ra ekon. nauk, prof. S.P. Kalininoyi. Vinny`cya: TOV «Nilan-LTD», 2016. 240 s.
  6. EURES – The European job mobility portal – European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage>

---

**Oleh Risnyy,**

*Director, Lviv City Employment Center*

### **Effective response mechanisms for particular challenges of open labor markets**

*This article highlights the peculiarities of changes in the labor markets that fall under the globalization impact. It proposed mechanisms and methods for effective state intervention through the employment service in processes that due to efficiency, flexibility, inclusiveness and local autonomy, will ensure positive dynamics of social and economic development in Ukraine. During the analysis, the experience of European coordination and interaction of labor markets was studied, specifically through using the EURES job exchange system. A model of gradual adaptation and integration of the domestic labor market into the pan-European labor market has been proposed. A special attention was paid to the models of effective renewal of labor potential in Ukraine through designing a coordinated program of migration of specialists in demand from abroad, stimulating the resettlement of Ukrainian labor migrants with the creation of opportunities for starting their own business or retraining, and creating vocational training for the local population. Attention should be drawn to residents outside the scope of social services, such as those who are employed for example as members of private family farms, or persons without education working in unskilled occupations. Vocational training, unlike social benefits, should solely depend on the labor market demand rather than on the individuals' social status or rights, and it should be carried out on the basis of accessible, efficient programs streamlined in duration. Thus, the article proposes a comprehensive approach to reduce the negative consequences of labor migration of Ukrainians in the process of European integration through the introduction of effective mechanisms for the preservation and renewal of the domestic labor potential.*

*Key words: employment service, unemployment, social policy, employment, employment market, labor migration, labor potential.*

Стаття надійшла 05.09.2018