



О. О. Левицька¹, О. П. Мульська², У. В. Іванюк³

^{1,2} Інститут регіональних досліджень ім. М. І. Долішнього НАН України,
відділ проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів

³ Національний університет “Львівська політехніка”,
кафедра менеджменту організацій

ORCID: ¹ 0000-0001-8174-9918, ² 0000-0002-1666-3971, ³ 0000-0001-8845-9120

СТИМУЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ПОШИРЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВРАЗЛИВОСТІ

<http://doi.org/10.23939/semi2021.02.034>

© Левицька О. О., Мульська О. П., Іванюк У. В., 2021

Обґрунтовано, що основні виклики сучасної сфери зайнятості в Україні призводять до збільшення зовнішньої міграції, зокрема, формування дефіциту робочої сили на національному ринку праці, посилення деструктивних змін у зайнятості; низька оплата, особливо працівників бюджетної сфери. Аргументовано, що реалізація інструментів стримування інструментів зовнішніх міграційних процесів виступає одним із напрямів державної політики зайнятості України. Доведено об'єктивна необхідність реалізації ефективних інституційно-адміністративних, організаційно-економічних та інформаційних інструментів державної політики зайнятості, яка корелює із мірою поширення соціальної вразливості, інтенсивністю зовнішніх міграційних процесів та зниження рівня прекаріату в Україні.

Ключові слова: сприяння зайнятості, соціальна вразливість, міграційні процеси, державна політика зайнятості.

Постановка проблеми

Сьогодні в умовах посилення соціально-економічної нестабільності та структурних трансформацій національної економіки активізувалися процеси зовнішньої міграції населення України, формуючи нові виклики для суспільства у сфері зайнятості та трудових відносин. За оцінками експертів, за кордоном працює від 4,5 до 10 млн українських громадян; за даними Міністерства соціальної політики України в інших країнах перебуває 3,2 млн постійних трудових мігрантів з України, а у період сезонних робіт – майже 9 млн осіб [10]. Рівень інтенсивності трудової міграції щороку зростає, а після запровадження безвізового режиму і відкриття окремими державами-членами ЄС внутрішніх ринків для іноземних працівників з'явилися широкі можливості у сфері зайнятості для українців. Існує також багато нових чинників, що сприяють посиленню української еміграції вже у найближчій перспективі. Так, у Чехії квоти на працівників з України у 2019 р. зросли з 19,6 тис. до 40,0 тис. од., в Німеччині з 2020 р. істотно пом'якшені закони щодо працевлаштування фахівців (зокрема робітничих професій) з-поза меж ЄС, а Польща на тлі демографічної кризи продовжує знімати обмеження для українських працівників, активно відкриваючи їм доступ до своїх ринків праці та освітніх послуг [12].

Все це призводить до втрати трудового потенціалу (зокрема до зменшення кількості економічно активного населення, дефіциту робочої сили в окремих професіях), критичного погіршення якості професійно-кваліфікаційної складової через виїзд з України великого прошарку молодих креативних осіб, висококваліфікованих фахівців і, як наслідок, до дисбалансу попиту та пропозиції на національному ринку праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Основу сучасних досліджень стимулювання ефективної зайнятості в ринковій економіці становлять праці зарубіжних та вітчизняних вчених. Серед українських дослідників вагомий внесок у вивчення цих проблем належить О. Амоші, Д. Богині, О. Грішновій, Л. Семів, Г. Дмитренку, Т. Заяць, Б. Карпінському, Г. Кулікову, Г. Купаловій, І. Кравченко, Т. Костишиній, Е. Лібановій, Л. Лісогор, О. Новіковій, В. Онікієнку, В. Петюсі, І. Петровій та ін.

Водночас у дослідженні проблеми зайнятості та аспектів мотивації трудової діяльності існує практична потреба у вдосконаленні мотиваційних стратегій трудової поведінки окремих верств населення на ринку праці, важелів формування стійких мотивів до ефективної зайнятості саме у легальному секторі економіки. У сучасній науковій літературі сформовано різноманітні підходи до дослідження проблематики якості трудового потенціалу. Доволі поширені дослідження та аналіз структури зайнятості, а також формування якісного трудового потенціалу через призму соціально-економічних важелів державного впливу (Ю. Бондаренко [2], Л. Гальків [4], М. Гвоздь [2], О. Карий [5], А. Колот [6], І. Кулиняк [2]).

Численні дослідження зосереджені на проблемах міграційних процесів, мінімізації негативних соціальних і культурологічних наслідків міграції, відстеженні регіональної специфіки міграційної активності та мотиваційних установок населення (У. Садова, О. Сорочак, Т. Степура [16], О. Левицька [7], М. Біль [1], Л. Гальків [20], Л. Прокопишин-Рашкевич [20]). Наукові пошуки істотно ускладнює недостатнє інформаційне забезпечення цієї сфери, брак конкретних напрацювань і належного досвіду здійснення таких досліджень в Україні.

Формулювання гіпотез і постановка цілей

Результати опрацювання останніх результатів досліджень та публікацій дають змогу сформулювати основну гіпотезу: для стимулювання ефективної зайнятості в умовах соціальної вразливості існують певні інституційно-адміністративні, організаційно-економічні й інформаційні інструменти державної політики. Стаття націлена на виокремлення цих інструментів та обґрунтування їх впливу на ринок праці із урахуванням міграційних змін населення України.

Методи досліджень

Для дослідження сутності та необхідності удосконалення сучасної державної політики зайнятості в умовах інтенсифікації зовнішньої міграції населення України застосовано методи наукових досліджень – теоретико-логічного пояснення, статистичного аналізу, систематизації та пояснення, семантичного аналізу. Дослідження здійснено в межах інституціональної економічної теорії, міграціології та державного регулювання економіки.

Основні результати досліджень

Міграція детермінує зменшення частки працездатного населення у країні. Як наслідок, виникає працересурсна криза, збільшуються частки дітей і пенсіонерів, що є додатковими бюджетними витратами [11].

Головними внутрішніми чинниками “виштовхування” громадян за кордон є низькі та недостатньо якісні параметри зайнятості в Україні, зокрема рівень оплати праці, що гостро дисонує

порівняно із мінімальною заробітною платою у країнах ЄС, брак робочих місць або їх невідповідність критеріям гідних умов праці. У цьому контексті однією з ключових умов стримування зовнішніх міграційних процесів є збільшення кількості та покращення якості робочих місць, у зв'язку з чим актуалізується завдання удосконалення державної політики зайнятості на тлі високої міграційної активності населення України.

Викликами сучасної сфери зайнятості в Україні, які приводять до зростання зовнішньої міграції населення, є: формування працедефіцитної кон'юнктури національного ринку праці, посилення деструктивних змін у сфері зайнятості. Високі темпи зменшення кількості постійного населення та, відповідно, робочої сили є основною причиною спаду економічної активності населення. Природним чинником скорочення населення, що зумовлює зниження трудового потенціалу й обмеження перспектив економічного зростання України, є погіршення демографічної ситуації в країні.

У сфері зайнятості спостерігається тривалий кількісний дисбаланс, який поглиблюється низькими якісними характеристиками значної кількості вільних робочих місць. Зокрема, серед вакансій, заявлених роботодавцями у 2018 р., для близько 30 % рівень запропонованої заробітної плати відповідає прожитковому мінімуму, а для 8 % – вищий від середньостатистичного. Низький рівень заробітної плати пропонують висококваліфікованим представникам робітничих професій, фахівцям у галузі медицини, освіти, програмного забезпечення, економіки, юриспруденції тощо.

Спостерігається збільшення розриву між пропозицією і попитом робочої сили за всіма групами професій. Найгостріша ситуація за спеціальностями, які не потребують високого рівня професійної підготовки та кваліфікації працівників. Негативним аспектом соціально-трудоких відносин в Україні, який характеризує умови праці, є висока частка працівників, зайнятих на шкідливих роботах. Це один із факторів, котрий також стимулює міграційну активність населення, передусім трудову еміграцію, метою якої є пошук вищих стандартів організації праці. В Україні кількість зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці становила у 2019 р. 834,4 тис. осіб [14]. Для прикладу, у Польщі відповідний показник утричі менший [23], що зумовлює більшу привабливість польського ринку праці для українських мігрантів. До того ж надбавка за роботу в шкідливих чи важких умовах в Польщі не обов'язкова. Роботодавці самостійно вирішують питання стосовно доплат працівникам за роботу в умовах, шкідливих для здоров'я, важких чи небезпечних для життя. Розмір надбавки, як і схему її нарахування, також встановлюють роботодавці – у формі конкретно визначеної суми або відсотка від заробітної плати.

Низький рівень оплати праці, особливо працівників бюджетної сфери, поширені тіньові схеми зайнятості, що призводить до зниження соціальної захищеності працівників.

Гідна заробітна плата є фактором стримування еміграції не тільки висококваліфікованої робочої сили, а й численних робітничих кадрів. Однак в Україні тривалий час існує проблема наднизької вартості праці та істотної диференціації рівня заробітної плати за окремими секторами економіки, регіонами України та сусідніми країнами. Розбіжність у середньорічних розмірах оплати праці між Україною та країнами ЄС становить від 4–5 (Польща, Чехія, Угорщина) до 8–10 разів (Іспанія, Німеччина, Італія, Велика Британія).

Поширення тіньових схем праці спричиняє динамічний розвиток ринку неформальної зайнятості, який поглиблює проблему зниження соціальної захищеності працівників та їх інклюзії. Для осіб, які зайняті у неформальній економіці й набувають ознак прекаріату (соціально незахищені працівники), середовище є сприятливішим для міграції, аніж для тих, які офіційно працевлаштовані з базовими соціальними гарантіями.

Ще однією специфікою тінізації ринку праці в Україні є наявність комбінованих форм оплати праці, які передбачають часткову виплату заробітної плати “у конвертах”. Це збільшує ризик

недоодержання находжень до бюджету та соціальних фондів, недосягнення цілей реформування системи пенсійного страхування. За даними Міністерства соціальної політики України, обсяг тіньової зарплати щорічно становить близько 170–200 млрд грн, орієнтовні втрати бюджету оцінюються у понад 46 млрд грн, а недоотримані соціальні внески – на рівні 97 млрд грн на рік [3].

Актуальною проблемою інклюзивного ринку праці є нерегульованість діяльності фрілансерів, чисельність яких продовжує зростати завдяки представникам “творчих професій” (актори, письменники, художники, дизайнери, ІТ-фахівці). Стрімкому зростанню кількості новозареєстрованих фрілансерів в Україні сприяє зменшення (обмеження) офіційної зайнятості у зв’язку із карантинними заходами, спричиненими пандемією Covid-19. Попри очевидні переваги нетрадиційних форм зайнятості, умови функціонування ринку фрілансу не передбачають можливостей колективного захисту низки трудових прав працівників, зокрема через членство в профспілках.

Посилюється професійно-кваліфікаційний дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці через невідповідність напрямів підготовки фахівців потребам економіки.

Невідповідність обсягів і напрямів професійного навчання потребам ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки, незадовільні умови, які пропонують у сфері зайнятості, – це виклики сучасного ринку праці України, які виникли внаслідок недосконалого формування державного/регіонального замовлення на підготовку кадрів, відсутності дієвих взаємозв’язків між закладами освіти та роботодавцями, а також унаслідок недостатньої мотивації молоді до оволодіння робітничими професіями. Крім того, відсутність даних про працевлаштування випускників за фахом, їхні доходи та рівень реалізації трудового потенціалу не стимулюють заклади вищої та професійної освіти дбати про свою конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг, підвищувати соціальну відповідальність за ефективність використання публічних і приватних ресурсів, спрямованих на здобуття освіти.

Структурний дисбаланс на ринку праці є першопричиною посилення проблем щодо працевлаштування молоді, зростання рівня безробіття серед молодих фахівців, а відповідно зниження рівня життя. Ці обставини формують позитивні міграційні установки серед молодого покоління, зокрема спонукають до зовнішніх трудових міграцій, а також поширення пасивних, нерегламентованих (тіньова зайнятість) і деструктивних (кримінальних) моделей поведінки.

Не сформований ринок праці сільських територій, зберігаються тенденції до зростання обсягів відкритого та прихованого безробіття серед сільського населення, зменшення попиту на робочу силу в сільській місцевості.

Сьогодні на сільських територіях України відбуваються глибокі деструктивні зміни, що, зокрема, стосуються посилення депопуляції, зниження людського потенціалу, поширення безробіття й бідності, що в результаті стимулює трудову міграцію та від’їзд молоді із села. Занепадають основні галузі спеціалізації сільських територій. Так, у сільському господарстві України спостерігається, з одного боку, дефіцит кваліфікованих кадрів, а з іншого – перевищення пропозиції сільської робочої сили над попитом. Триває незворотний процес старіння і зменшення кількості кваліфікованих фахівців сільськогосподарських підприємств усіх форм власності, існує значна диференціація в оплаті праці, відзначається низький рівень конкурентоспроможності й захищеності працівників у сільській місцевості. Не створюються нові виробництва сільськогосподарських і несільськогосподарських видів діяльності, що також є чинником посилення міграції населення сільських територій, менш економічно розвинених районів та районних центрів до міст або за кордон, де попит на працю в рази вищий. Динаміка основних показників офіційно реєстрованої української міграції свідчить про інтенсифікацію міграційних процесів після 2014 р., що спричиняє депопуляцію та зміни у демографічній ситуації України, зокрема її сільських територій (рис. 1).

Для сучасного ринку праці України не характерні ознаки інклюзивності, а відтак відсутні рівні умови доступу та конкуренції для всіх контрагентів сукупної пропозиції, зокрема для осіб з

інвалідністю, молоді й осіб, які потребують особливого захисту. За сучасних умов на особливу увагу заслуговують учасники Операції об'єднаних сил і члени їхніх сімей, внутрішньо переміщені особи, біженці та постраждалі внаслідок воєнних дій на території Луганської та Донецької областей.

Небажання і відсутність стимулів роботодавців працевлаштовувати недосвідчену, а часто і некваліфіковану молодь, низькі офіційні зарплати для молодих працівників, які пропонують на вакантних посадах, і, відповідно, небажання молоді їх заповнювати, високий рівень корупції у разі працевлаштування на “престижні” вакансії є причинами зростання рівня безробіття серед молоді.

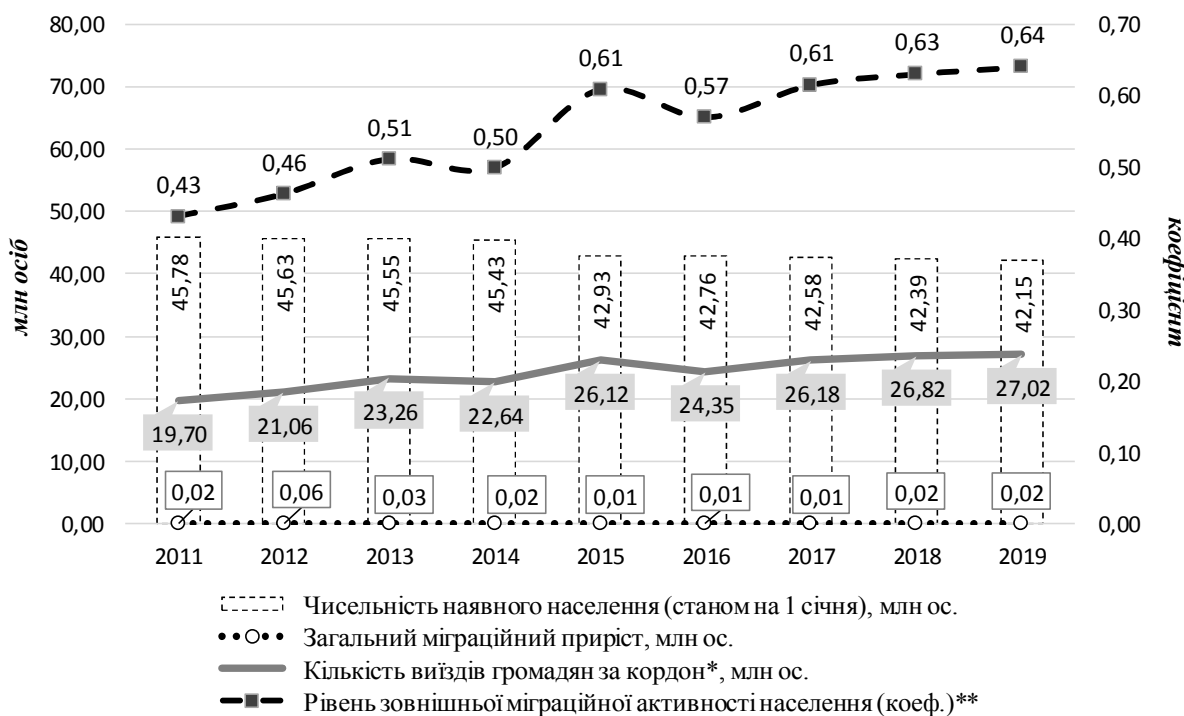


Рис. 1. Міграційна активність населення і депопуляція в Україні, 2011–2019 рр.

* У найчастіше відвідувані країни: Австрія, Білорусь, Велика Британія, Греція, Єгипет, Ізраїль, Іспанія, Італія, Молдова, Німеччина, ОАЕ, Польща, Росія, Румунія, Словаччина, Туреччина, Угорщина, Чехія.

** Рівень міграційної активності відображено як співвідношення кількості виїздів за кордон до загальної чисельності населення.

Сформовано на основі даних [9; 10].

Проблема інклюзивності ринку праці України найгостріша для осіб із обмеженими фізичними можливостями. Незважаючи на те, що законодавством встановлена квота працевлаштування інвалідів на всіх підприємствах в Україні, реальна кількість вакансій для інклюзивних осіб лімітована. Іншими проблемами залишаються невідповідність професійної кваліфікації осіб з інвалідністю вакантним посадам і низька оплата праці.

Цифровізація економіки, широке використання інформаційно-комунікаційних технологій, поширення інновацій потребують модернізації системи підходів до надання послуг безробітним, роботодавцям, а також іншим контрагентам ринку праці. Несформована система соціального партнерства не дає можливості об'єднати зусилля державної служби зайнятості (ДСЗ), сторін соціального діалогу та усіх стейкхолдерів на національному та регіональних ринках праці задля

розроблення, фінансування і реалізації загальнодержавних і місцевих ініціатив у сфері зайнятості, зокрема щодо створення нових робочих місць й оперативного працевлаштування безробітних.

Реалізація потенціалу ДСЗ залежить від повноти охоплення послугами ринку праці, рівня довіри безробітних до ДСЗ і задоволеності контрагентів отриманими послугами, а також широкого використання сучасних інтерактивних підходів до їх надання. ДСЗ у ході забезпечення інноваційного розвитку сфери зайнятості залишається певною мірою “віддаленою” від своїх контрагентів, а саме економічно активного населення і роботодавців, а також не забезпечує достатнього рівня соціальної відповідальності (у частині забезпечення зайнятості). Все ще не повною мірою імплементовано досвід ЄС щодо впровадження норм і стандартів сервісної діяльності ДСЗ на основі реалізації електронних послуг для стейкхолдерів.

Не забезпечено сповна комплексний порядок організації аналітично-планової роботи ДСЗ (зокрема, у частині обґрунтованості планових показників працевлаштування безробітних, зменшення тривалості безробіття та укомплектування вакансій), раціонального використання ресурсного забезпечення під час вирішення проблем фіктивного безробіття; організації роботи з питань працевлаштування внутрішньо переміщених осіб; співпраці з обміну адміністративними даними про зайнятість трудових мігрантів тощо.

Зважаючи на негативні аспекти сфери зайнятості населення України, які призводять до зростання міграційної активності населення, вимивання висококваліфікованих і робітничих кадрів, посилення структурних диспропорцій на ринку праці, існує об’єктивна необхідність реалізації ефективних інституційно-адміністративних, організаційно-економічних й інформаційних інструментів державної політики зайнятості, від чого значною мірою залежить природне стримування міграційних процесів в Україні, зокрема за такими напрямками: сприяння економічному відновленню країни через покращення інвестиційного середовища, формування раціональнішої системи оподаткування для поживлення підприємницької діяльності та створення нових робочих місць. Для цього необхідно: створити сприятливі умови для відкриття, ведення і розвитку малого та середнього підприємництва через реалізацію фінансових (міжнародна фінансова допомога, державні програми підтримки підприємництва, фінансування за допомогою кредитних спілок, схеми гарантування кредитів, векселі, факторинг, лізинг тощо) і нефінансових (інформаційне забезпечення щодо можливостей Європейської мережі підприємств і програми ЄС “Конкурентоспроможність підприємств малого та середнього бізнесу”, рамкової програми ЄС із досліджень і інновацій “Горизонт 2020”) інструментів; реалізувати організаційно-економічні заходи з реіндустріалізації національного господарства на основі технологічної модернізації шляхом кооперації переробних і високотехнологічних галузей, створення науково-виробничих кластерів і R&D-центрів, спінінгових і мостових організацій, оновлення інноваційно-технологічного забезпечення, широкого використання виробничих й інформаційних платформ та удосконалення політики державних закупівель, використання експортних субсидій і кредитів, нарощування виробничих потужностей; пропагувати ідею національного економічного патріотизму, пов’язану зі створенням сприятливих соціально-економічних, політичних та інституційних умов і позитивного іміджу України задля стимулювання зайнятості та самозайнятості населення, особливо молоді (у сфері започаткування власної справи, стартапів); підвищити рівень наукоємності промисловості через комерціалізацію наукових розробок, трансфер високотехнологічних інновацій, співпрацю приватного бізнесу та наукових кластерів, реалізацію науково-технічної й інноваційної політики з метою створення високопродуктивних робочих місць у промисловому секторі.

Реалізація цього інструменту зорієнтована на стабілізацію економічної ситуації в країні та регіонах за рахунок стимулювання детінізації бізнесу та доходів, підвищення добробуту населення, збільшення можливостей для молоді у працевлаштуванні та зростання аспірацій трудових мігрантів до реєміграції та реалізації власних підприємницьких цілей на території України. Вирішення цього

завдання уможливить імплементація Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України державної програми (стратегії) повернення українських трудових мігрантів та їх соціально-економічної реінтеграції.

Також необхідно розробити та реалізувати національні стратегії створення високооплачуваних робочих місць як інструменту активізації зайнятості висококваліфікованих кадрів, мінімізації тіньової зайнятості та оплати праці, зменшення “прекаріату”, ключовими векторами яких є: розвиток ринку новітніх/гнучких форм зайнятості (дистанційної, віртуальної тощо) і самозайнятості за допомогою стимулювання ініціативності населення до створення суб’єктів малого та середнього підприємництва, забезпечення організаційно-економічних і нормативно-правових передумов розвитку молодіжного бізнесу; прискорення пенсійної реформи, що сприятиме створенню реальних стимулів для детінізації ринку праці та запровадженню системи соціального страхування; імплементація світового досвіду щодо мінімізації тіньової зайнятості методом запровадження “ваучерів на послуги”, зокрема у таких видах діяльності, як утримання та ремонт житла, сільське господарство, садівництво, охорона здоров’я, побутові послуги, догляд за дітьми, ремонт автомобілів тощо; формування креативного потенціалу та розвиток інноваційної активності населення створенням виробничих лабораторій і забезпеченням вільної адаптації інноваційних ідей для фізичних і юридичних осіб. Виробничі лабораторії є одними із ключових структурних елементів більшості промислових підприємств у світі, основні їхні завдання – тестування інноваційної продукції та контроль її якісних характеристик. Ефективна організація діяльності виробничих лабораторій в інноваційній діяльності сприяє визначенню конкурентних переваг підприємства і підвищенню рівня комерціалізації інновацій приватного сектору економіки.

З метою цільового спрямування грошових трансфертів трудових мігрантів у реальний сектор економіки, що забезпечить створення нових робочих місць і підвищення ефективності використання міграційного капіталу, можна використовувати “міграційні облигації”. Як ефективний механізм швидкого залучення коштів на бюджетні потреби їх використовують у багатьох країнах світу (Ізраїль, Індія, Китай, Ліван та ін.), що дало змогу залучити близько 50 млрд дол. США за 60 років. За оцінками експертів, ефективне використання міграційних облигацій може сприяти залученню на цілі економічного розвитку України близько 10 млрд дол. США за рік [13].

Також реалізація заходів із усунення дисбалансів попиту та пропозиції на ринку праці на підставі проведення національних і регіональних обстежень роботодавців та випускників закладів вищої та професійно-технічної освіти через формування програми обстеження роботодавців і випускників та системи постійного моніторингу (за прикладом Польщі – система ELA). У Польщі діє система моніторингу працевлаштування випускників університетів (Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych, ELA), яка враховує результати закладів вищої освіти та факультетів у чотирьох категоріях: кар’єра випускників, якість викладання, науковий потенціал та інтернаціоналізація [15].

Усунення дисбалансу в кваліфікаціях передбачає створення адаптивних систем освіти та навчання, забезпечення ефективних професійних орієнтацій, підтримку навчання протягом усього життя, залучення кваліфікованих працівників з-за кордону, збереження талантів за допомогою поліпшення якості роботи та гідної її оплати, а також ведення політики регулювання ринку праці, яка сприяє мобільності та гнучкості робочої сили.

Необхідно сформувати систему превентивних заходів регулювання сфери зайнятості у сільській місцевості, найважливішими із яких є: введення законодавчої норми щодо створення резерву робочих місць на підприємствах АПК і переробної сфери для випускників ЗВО та ЗПТО з метою стимулювання залучення випускників, а також молодих фахівців у виробничу сферу; розвиток туризму на сільських територіях, зеленого туризму та альтернативних видів сільсько-господарської діяльності, що сприятиме створенню нових робочих місць та зменшенню обсягів

трудої міграції населення у сільській місцевості, зокрема за рахунок розвитку сфери послуг й інфраструктури (транспорт, зв'язок, торгівля, рекреація тощо); формування координаційної структури (представники місцевих органів влади, некомерційних і громадських організацій, підприємств і організацій роботодавців), основним завданням якої є укладання договорів про співпрацю у сприянні зайнятості населення, що проживає у сільській місцевості. Сторонами-учасниками договорів можуть бути також профспілки агропромислового комплексу та представники фермерських господарств; необхідно залучати ресурси у межах програм міжнародних організацій і проєктів міжнародної підтримки ("U-LEAD з Європою", програми секторальної підтримки ЄС, програми ЄС щодо розвитку сільських територій тощо) для створення сільськогосподарських кооперативів і фермерських господарств.

Удосконалити систему інституціонального забезпечення інклюзивного ринку праці дасть змогу реалізація таких заходів:

а) розвиток автоматизованої інформаційної бази (на основі Cloud-технологій) на регіональних ринках праці для резервування вакансій для особливих категорій населення (інвалідів, пенсіонерів, малозабезпечених осіб);

б) професійна підготовка та перепідготовка економічно неактивного населення на основі тристоронніх договорів між ДСЗ, роботодавцями та закладами освіти;

в) створення можливостей дистанційного виконання операційних функцій окремими верствами населення за допомогою спеціалізованих інтернет-платформ, широкого використання ІКТ, що формують передумови для розвитку віртуального ринку праці, контрагентами якого будуть усі категорії населення;

г) створення Національного агентства із регулювання ринку праці та віртуальної зайнятості, підпорядкованого Міністерству соціальної політики України.

У цьому контексті основні пріоритети сучасної політики зайнятості населення України стосуються: ратифікації конвенцій МОП щодо нових форм зайнятості та гнучкого режиму роботи, удосконалення Кодексу законів про працю України відповідно до міжнародних трудових стандартів та новітніх форм зайнятості; внесення змін до Закону України "Про колективні договори та угоди" щодо договорів та угод, укладених на різних рівнях (національному, регіональному, галузевому), введення положень, що стосуються регулювання умов праці вразливих категорій населення, а також диджиталізації управління людськими ресурсами, зокрема запровадження електронного процесу найму, онлайн-навчання, цифрових програм, віртуальних тренінгів та співпраці для ефективного прийняття рішень.

Висновки

За результатами дослідження стимулювання зайнятості в умовах соціальної вразливості можна констатувати необхідність реалізації ефективних інституційно-адміністративних, організаційно-економічних й інформаційних інструментів державної політики зайнятості. Викладені результати дослідження відобразили причини, що спонукають до зростання зовнішньої міграції населення України. Подолання дисбалансу в кваліфікаціях передбачає створення адаптивних систем освіти та навчання, забезпечення ефективних професійних орієнтацій, підтримку навчання протягом усього життя, залучення кваліфікованих працівників з-за кордону, збереження талантів завдяки поліпшенню якості роботи та гідній її оплаті, а також ведення політики регулювання ринку праці, яка сприяє мобільності та гнучкості робочої сили. Отже, покращення ситуації на ринку праці є пріоритетним напрямом державної політики регулювання міграції населення.

Перспективи подальших досліджень

Розроблення механізмів забезпечення конкурентоспроможності національних та регіональних ринків праці як інструменту стимулювання зовнішньої трудової міграції, а також удосконалення державної політики сфери зайнятості, особливо розвиток інноваційних та креативних видів праці.

1. Біль М. М. (2015). Фактори самоорганізації трудових мігрантів у площині соціокультурологічних наслідків міграції. *Молодий вчений*, № 2(1), С. 92–97.
2. Бондаренко Ю. Г., Кулиняк І. Я., Гвоздь М. Я. (2020). Роль і вплив державних важелів управління на сферу відпочинку населення в кризовій ситуації. *Review of Transport Economics and Management*, Вип. 3 (19), С. 33–47.
3. Бочі А., Поворозник В. (2014). Тіньова економіка в Україні: причини та шляхи подолання. Міжнародний центр перспективних досліджень, С. 3. Available at: http://icps.com.ua/assets/uploads/files/t_novaekonom_kaukra_ni.pdf
4. Гальків Л. (2010). Втрати людського капіталу: теорія й методологія дослідження та діагностика: монографія / НАН України, Ін-т регіон. дослідж. Львів: Вид-во Львів. комерц. акад. 229 с.
5. Карий О. І. (2015). Перетворення мешканця міста на просумента у процесі стратегічного планування розвитку міста. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, № 1, С. 32–44.
6. Колот А. М. (2010). Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. К.: КНЕУ. 251 с.
7. Левицька О. О. (2016). Міграційний чинник асиметрії розвитку прикордонних регіонів України та Польщі. *Регіональна економіка*, № 4, С. 56–65.
8. Міграційний рух населення. Державна служба статистики України. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Міграційний профіль. Державна міграційна служба України. Available at: <https://dmsu.gov.ua/diyalnist/monitoring-migracijnix-procesiv/migracijnij-profil.html>.
10. Мінсоцполітики (2018). Постійно за кордоном працюють понад 3,2 млн українців. ІА “Інтерфакс-Україна”, 03.07.2018. Available at: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/515547.html>
11. Мульська О. П., Бараняк І. Є., Іванюк У. В., Колосінська М. І. (2019). Соціально-демографічні чинники та міграційні процеси населення карпатського регіону. *Ефективна економіка*, № 11. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7418> (дата звернення: 20.09.2021). DOI: 10.32702/2307-2105-2019.11.66
12. Негода Т. (2019). Український трудовий мігрант: вигода сьогодні і колапс вже завтра. *Укрінформ*, 21.11.2019. Available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2822268-ukrainskij-trudovij-migrant-vigoda-sogodni-i-kolaps-vze-zavtra.html>
13. Облігації для мігрантів: незадіяні можливості. Available at: https://zn.ua/ukr/finances/obligatsiyi_dlya_migrantiv_nezadiyani_mozhливosti.html
14. Праця України у 2019 році: статист. зб. К.: Державна служба статистики України. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/08/zb_Pracia2019.pdf. С. 195.
15. Система моніторингу працевлаштування випускників університетів. Available at: <https://ela.nauka.gov.pl/pl>
16. Садова У. Я., Сорочак О. З., Степура Т. М. та ін. (2020). Українська трудова міграція й майбутнє сфери праці: соціально-економічний, геопросторовий, інституційний вимір: колективна монографія. Львів. 136 с.
17. Шильнікова З. М. (2013). Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на ринок праці та сферу зайнятості. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*, No. 7(196), Ч. 2, С. 192–199.
18. Auer, P. (2010). What's in a name? The rise (and fall?) of flexicurity. *Journal of industrial relations*, 52(3), pp. 371–386. DOI: <https://doi.org/10.1177/0022185610365646>
19. Cazes, S., Heuer, C., & Verick, S. (2011). Labour market policies in times of crisis. In *From the great recession to labour market recovery*. Palgrave Macmillan, London, pp. 196–226.
20. Halkiv, L., Prokopyshyn-Rashkevich, L. (2020). Migration Management: Analytical and Statistical Data on Migration in Ukraine. *Вісник Національного університету “Львівська політехніка”*. Серія: Проблеми економіки та управління, 2(8), С. 8–16.

21. Lyons D. (2019). *Lab Rats: Why Modern Work Makes People Miserable*. London: Atlantic Books. 272 p. Available at: <https://vc.ru/books/59968-kak-menyayutsya-rabochie-mesta-pod-vliyaniem-tehnologiy-i-pochemu-sovremennaya-rabota-delaet-lyudey-neschastnymi>

22. Levytska O., Mulska O., Ivaniuk U., Kunytska-Iliash M., Vasylytsiv T., Lupak R. Modelling the Conditions Affecting Population Migration Activity in the Eastern European Region: The Case of Ukraine. *TEM Journal*, 9 (2), pp. 507–514. DOI: 10.18421/TEM92-12

23. Rynek pracy: Zatrudnieni w warunkach zagrożenia wg grup i nasilenia. Bank Danych Lokalnych GUS w Polsce. Available at: <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/wymiary>.

24. Schmid G Management through transitional labour markets. *Socio-economic review*. 2006. Vol. 4(1), pp. 1–33. DOI: <https://doi.org/10.1093/ser/mwj029>

25. Schmid G. (2006). Social Risk. Management through Transitional Labour Markets. *Socio-Economic Review*, 4, pp. 1–33. Available at: <https://doi.org/10.1093/SER/mwj029>.

26. Van der Hoeven, R. E. (2010). Labour Markets Trends, Financial Globalization and the current crisis in Developing Countries. ISS Staff Group 3: Human Resources and Local Development. United Nations, Department of Economic and Social Affairs (DESA). Available at: <http://hdl.handle.net/1765/22372>

1. Bil, M. M. (2015). Faktory samoorhanizatsii trudovykh mihrantiv u ploshchyni sotsiokulturolohichnykh naslidkiv mihratsii [Factors of self-organization of labor migrants in the plane of socio-cultural consequences of migration]. *Molodyj vchenyj*, Vol. 2 (1), pp. 92–97.

2. Bondarenko Y., Kulyniak I., Gvozd M. (2020) The role and influence of state management instruments on the shere of recreation in the crisis situation. *Review of Transport Economics and Management*, No. 3 (19), pp. 33–47.

3. Bochi A., Povoroznyk V. (2014). Shadow economy in Ukraine: causes and ways to overcome. International Center for Policy Studies, p. 3. Retrieved from: http://icps.com.ua/assets/uploads/files/t_novaekonom_kaukra_ni.pdf

4. Halkiv L. (2010). Loss of human capital: theory and methodology of research and diagnostics: monograph. Lviv Academy of Commerce, 229 c.

5. Karyy O. I. (2015). Transformation of a city resident into prosumer in the process of the city development strategic planning. *Marketing and Management of Innovations*, No. 1, pp. 32–44.

6. Kolot A. M. (2010). Socio-labor sphere: state of relations, new challenges, development trends: monograph. Kyiv: KNEU, 251 p.

7. Levytska, O. O. (2016). Migration factor of asymmetry of development of border regions of Ukraine and Poland. *Regional economy*, Vol. 4, pp. 56–65.

8. State Statistics Service of Ukraine (2019), “Database of Migration Movement of the Population”. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

9. Migration profile. State Migration Service of Ukraine. Retrieved from: <https://dmsu.gov.ua/diyalnist/monitoring-migracijnix-procesiv/migracijnij-profil.html>.

10. Ministry of Social Policy (2018). Postijno za kordonom prazyt ponad 3, 2 mln ukrajnziv. IA “Interfax-Ukraina”, 03.07.2018. Retrieved from: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/515547.html>

11. Mulska O. P., Baranjak I. E., Ivaniuk U. V., Kolosinska M. I. (2019) Sotsialno-demohrafichni chynnyky ta mihratsiini protsesy naseleennia karpatskoho rehionu. [Socio-demographic factors and migration processes of the population of the Carpathian region]. *Efficient economy*, No. 11. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7418> (20.09.2021). DOI: 10.32702/2307-2105-2019.11.66

12. Negoda T. (2019). Ukrainskyi trudovy mihrant: vyhoda sohodni i kolaps vzhe zavtra. [Ukrainian labor migrant: benefits today and collapse tomorrow]. *Urinform*, 21.11.2019. Retrieved from: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2822268-ukrainskij-trudovij-migrant-vigoda-sogodni-i-kolaps-vze-zavtra.html>

13. Oblihatsii dlia mihrantiv: nezadiiani mozhlyvosti [Migrant bonds: untapped opportunities]. Retrieved from: https://zn.ua/ukr/finances/obligatsiyi_dlya_migrantiv_nezadiyani_mozhlyvosti.html

14. Pratsia Ukrainy u 2019 rotsi [Labor of Ukraine in 2019]. Statistical collection. K.: State Statistics Service of Ukraine. Retrieved from: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/08/zb_Pracia2019.pdf. C. 195.

15. Systema monitorynhu pratsevlashtuvannia vypusknkyiv universytetiv [The system of monitoring the employment of university graduates]. Retrieved from: <https://ela.nauka.gov.pl/pl>

16. Sadova U. Y., Sorochak O. Z., Stepura T. M. and others (2020). *Ukrainska trudova mihratsiia y maibutnie sfery pratsi: sotsialno-ekonomichniy, heoprosstorovy, instytutsiinyi vymir* [Ukrainian labor migration and the future of the sphere of labor: socio-economic, geospatial, institutional dimension]: a collective monograph. Lviv, 136 p.
17. Shylnikova, Z. M. (2013) Vplyv informatsiino-komunikatsiinykh tekhnolohii na rynek pratsi ta sferu zainiatosti. [Impact of information and communication technologies on the labour market and employment]. *Bulletin of the Volodymyr Dahl East Ukrainian National University*, 7 (196): 2, pp. 192–199.
18. Auer, P. (2010). What's in a name? The rise (and fall?) of flexicurity. *Journal of industrial relations*, 52(3), pp. 371–386. DOI: <https://doi.org/10.1177/0022185610365646>
19. Cazes, S., Heuer, C., & Verick, S. (2011). Labour market policies in times of crisis. In *From the great recession to labour market recovery*, pp. 196–226. Palgrave Macmillan, London.
20. Halkiv, L., Prokopyshyn-Rashkevich, L. (2020). Migration Management: Analytical and Statistical Data on Migration in Ukraine. *Bulletin of the Lviv Polytechnic National University. Series: Problems of economics and management*, 2(8), pp. 8–16.
21. Lyons D. (2019). *Lab Rats: Why Modern Work Makes People Miserable*. London: Atlantic Books, 272 p. Available at: <https://vc.ru/books/59968-kak-menyayutsya-rabochie-mesta-pod-vliyaniem-tehnologiy-i-pochemu-sovremennaya-rabota-delaet-lyudey-neschastnymi>
22. Levytska O., Mulka O., Ivaniuk U., Kynytska-Iliash M., Vasylytsiv T., Lupak R. Modelling the Conditions Affecting Population Migration Activity in the Eastern European Region: The Case of Ukraine. *TEM Journal*, 9 (2), pp. 507–514. DOI: 10.18421/TEM92-12
23. Rynek pracy: Zatrudnieni w warunkach zagrozenia wg grup i nasilenia. Bank Danych Lokalnych GUS w Polsce. Available at: <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/wymiary>.
24. Schmid G. (2006). Management through transitional labour markets. *Socio-economic review*, Vol. 4(1), pp. 1–33. DOI: <https://doi.org/10.1093/ser/mwj029>
25. Schmid G. (2006). Social Risk. Management through Tran-sitional Labour Markets. *Socio-Economic Review*, 4, pp. 1–33. Available at: <https://doi.org/10.1093/SER/mwj029>.
26. Van der Hoeven, R. E. (2010). Labour Markets Trends, Financial Globalization and the current crisis in Developing Countries. ISS Staff Group 3: Human Resources and Local Development. United Nations, Department of Economic and Social Affairs (DESA). Available at: <http://hdl.handle.net/1765/22372>

O. Levytska¹, O. Mulka², U. Ivaniuk³

^{1,2} Dolishniy Institute of Regional Research of the National Academy of Sciences of Ukraine,
Department of Social and Humanitarian Development of the Regions

³ Lviv Polytechnic National University,
Department of Management of Organizations

STIMULATION OF EFFECTIVE EMPLOYMENT IN THE CONDITIONS OF SOCIAL VULNERABILITY

© Levytska O., Mulka O., Ivaniuk U., 2021

The purpose. The purpose of the article is to substantiate the need to improve the modern state employment policy under the intensification of external migration of the population of Ukraine. Effective institutional-administrative, organizational-economic, and information tools of the state employment policy should be used to create and improve the quality of existing jobs, intensify employment in rural areas, eliminate shadow employment and wages, equalize imbalances in supply and demand in the labor market.

Design/Methodology/Approach. To study the need to develop modern state employment policy in Ukraine, the authors used the following research methods – theoretical and logical explanation, statistical analysis, systematization and explanation, semantic analysis. The study was conducted within the framework of institutional economic theory, migration, and state regulation of the economy.

Findings. The studies have shown that the containment of external migration processes by increasing the number and improving the quality of jobs, in connection with which the task of developing the state

employment policy against the background of high migration activity of the population of Ukraine is relevant. It is substantiated that the main challenges of the modern sphere of employment in Ukraine lead to an increase in external migration, namely: formation of labor shortage in the national labor market, intensification of destructive changes in employment; low pay, especially for budget sphere workers, the spread of shadow employment schemes, which leads to a decrease in social protection of employees; strengthening of professional and qualification imbalance in demand and proposals in the labor market due to the mismatch in training the specialists for the needs of the economy. Other challenges are the unformed labor market in rural areas, preservation trends of open and hidden unemployment among the rural population, reducing the demand for labor in rural areas; lack of appropriate conditions for the development of inclusive labor market, the insufficient realization of opportunities and potential of the state employment services in ensuring the innovative development of employment. The objective necessity of realization of effective institutional-administrative, organizational-economic, and information tools of the state employment policy is proved, which largely depends on the natural containment of migration processes in Ukraine. The implementation of the presented tools is focused on economic stabilization of the situation in the country and regions by stimulating the de-shadowing of business and income, increase the welfare of the population, increase of opportunities for young people in employment, and the growth of aspirations of migrant workers to remigration and realization of own business goals on the territory of Ukraine.

Practical implications. The materials presented in the article can help improve the state employment service activities and improve local, regional, state employment policy.

Originality/value. The value of the research lies in the development of the mechanisms to ensure the competitiveness of national and regional labor markets as a tool for regulating external labor migration, as well as for improvement of the state employment policy, especially the development of innovative and creative types of work.

Key words: employment promotion; social vulnerability; migration processes; state employment policy.

Paper type: Research paper.