

## МАРКЕТИНГОВИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ СТРУКТУРНИМИ ЗМІНАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

А.С. Пасєка<sup>1</sup>, О.С. Гуменюк<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Центральноукраїнський національний технічний університет, pasieka.anna@gmail.com

<sup>2</sup>Східноєвропейський університет економіки і менеджменту, gumeniuk.oleksandra@gmail.com

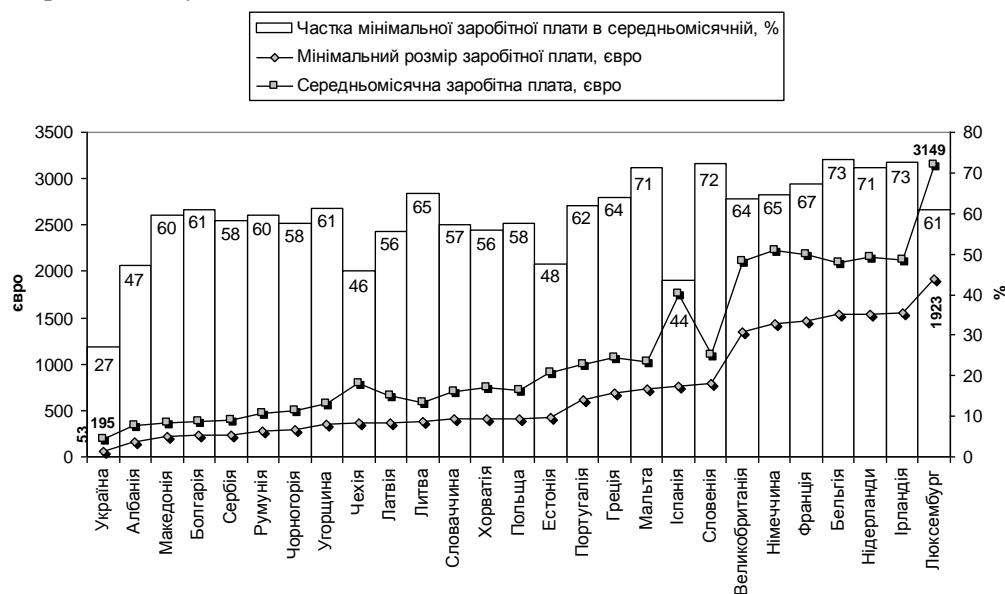
Індикатором розвитку економіки будь-якої країни є ринок праці та процеси, що відбуваються на ньому. Численні аналітичні напрацювання щодо ринку праці України не супроводжуються втіленням у життя науково обґрунтованих пропозицій з вирішення ключових проблем. Серед них – освітньо–професійні диспропорції, структурні зміни, низька продуктивність праці, нерозвинене мотиваційне середовище неперервного розвитку та інноваційної діяльності населення. Як наслідок, розвиток ринку праці України супроводжується поглибленням структурних проблем та подальшою втратою конкурентних позицій у глобальному просторі, підтвердженням чому є зростаючі міграційні втрати. Лише за офіційними даними, станом на 2015 рік, 6 млн. мігрантів–громадян України перебувало за кордоном, що становить близько 33% чисельності економічно активного та 14% усього населення країни [1]. Ситуація в Україні, що склалась в останні роки на ринку праці є гіршою за всі роки існування незалежної України: високий рівень безробіття, відтік найрозумніших та перспективних кадрів, дискримінація та низький рівень оплати праці. Такий стан передусє початку глибокої затяжної депресії, а тому потребує негайного переосмислення стратегій та підходів до їх формування. Необхідні певні структурні зміни.

Розуміючи теоретичне коло проблем маркетингової концепції ринку праці, звернемось до окремих практичних моментів, актуальних для України. Україна належить до держав з трансфор-

маційними умовами розвитку ринку праці. З одного боку, в глобальному вимірі наша держава володіє достатніми умовами для використання і розвитку трудового потенціалу українського населення. З іншого боку, з огляду на геополітичне розташування України у Європейському економічному просторі, ситуація на ринку праці вимагає кращого. Якщо описувати ситуацію на ринку праці України в загальних рисах, то слід виділити наступні показові тенденції, які окреслюють пріоритети маркетингових досліджень. Найперше слід звернути увагу на помірний рівень безробіття. За даними Міжнародної організації праці, даний показник для України у 2015 році становив 8% (у кризовий 2009 рік – 8,8%). Це 71 позиція у світі, при чому показник України є нижчим, аніж Польщі (8,4%), Бельгії (8,5%), Словенії (9,5%), Франції (10%), Італії (12,6%), Словаччини (12,8%), Португалії (13,1%), Іспанії (23,6%), Греції (24,6%) (в останніх двох країнах спостерігається значне зростання рівня безробіття з 2009 року) [2]. З таких даних закономірно виникає питання, чому громадяни України, перебуваючи в умовах нижчого рівня безробіття, аніж інші європейські країни, емігрують до них. Висновок може бути неоднозначним: по–перше, дані щодо рівня безробіття можуть занижуватись через невірне застосування методології Міжнародної організації праці; по–друге, дані щодо рівня безробіття можуть бути низькими через практику офіційної міграції; по–третє, при низькому рівні безробіття прогративні умови праці, зокрема мотивації, спонукають громадян України до пошуку місця праці за кордоном.

Серйозним проблемним аспектом розвитку вітчизняного ринку праці, безумовно, є його мотиваційне середовище. Матеріальні чинники є основою розвитку – як на рівні особистості, трудових колективів, так і суспільства в цілому. В Україні проблем щодо оплати праці є чимало. Вони проявляються не лише в розмірі, але й в ефективності.

На рис. можна побачити місце України за показником мінімального та середньомісячного розміру заробітної плати. Показовим моментом є те, що частка мінімальної заробітної плати в середньомісячному розмірі для України становить лише 27%, у той час як у більш розвинених європейських державах цей показник коливається у межах 44–73%. Низька частка є ознакою розривів у рівні оплати праці для населення, що спричиняє дисбаланс на ринку праці та унеможливорює цілісний його розвиток в усіх сегментах.



**Рисунок – Основні показники оплати праці в країнах Європейського Союзу і в Україні, середина 2016 року\***

*Джерело: побудовано автором за даними [3,4]*

Маркетинговий підхід до вивчення оплати праці повинен моделювати наслідки виплат певного рівня на результатах продуктивності праці. Українська статистика поступово перестала визначати дані щодо продуктивності. На популярному веб–ресурсі «www.tradingeconomics.com», що містить основні показники розвитку ринку праці і зайнятості, для більшості держав наводиться продуктивність, однак для України цей показник відсутній. Це доводить крайню необхідність фокусу маркетингових досліджень на питаннях продуктивності праці у визначених просторових масштабах.

Актуальність маркетингових досліджень щодо продуктивності праці доводить також факт про неефективну міжгалузеву систему оплати праці. Як доводять українські вчені з результатів аналізу співвідношення розмірів зарплат у добувній та переробній промисловості, в сучасній Україні важку фізичну працю у шкідливих та небезпечних умовах оплачують значно краще, ніж кваліфіковану працю в інноваційних галузях [5, с. 137]. Це означає, що галузевий зріз рівня оплати праці наразі є неефективним. Він не стимулює інноваційного розвитку трудового потенціалу та змушує значну частину населення, особливо молоді, орієнтуватись на міграцію.

Викладене свідчить про необхідність вдосконалення державного регулювання ринку праці, налагодження активного соціального діалогу для підвищення рівня офіційної зайнятості, забезпечення соціальної відповідальності держави та бізнесу за створення продуктивних робочих місць.

Предметом обговорення соціальних партнерів на макроекономічному рівні має стати:

- вдосконалення законодавчої бази, спрямованої на зменшення тіньової зайнятості і максимальне сприяння розвитку підприємництва в інтересах створення нових робочих місць;
- зниження податкового тиску на фонд заробітної плати;
- забезпечення суворої відповідальності роботодавців за офіційне працевлаштування найманих працівників та надання соціальних гарантій (між тим заходи щодо подолання тіньових трудових відносин не повинні мати агресивного характеру, оскільки, це може призвести до непередбачених наслідків);
- підвищення оплати праці висококваліфікованих працівників та надання реальних гарантій зайнятості випускників навчальних закладів для скорочення відтоку освіченої молоді за межі України.

Перспективи розвитку національного ринку праці залежать від проведення прогресивних структурних зрушень в економіці, розширення інноваційного сегменту зайнятих та забезпечення привабливості робочих місць у секторі формальної зайнятості для працівників усіх вікових категорій за допомогою стабільних соціальних та економічних стимулів, надійного соціального захисту.

### **Список використаних джерел:**

1. International migration report highlights 2015 [Electronic resource]. – Access : [http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015\\_Highlights.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf)
2. Where will unemployment be the highest over the next five years? : World Employment and Social Outlook – Trends 2015 : International Labour Organization [Electronic resource]. – Access : [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS\\_336950/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_336950/lang-en/index.htm)
3. Minimum wage statistics : Eurostat [Electronic resource]. – Access : [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics)
4. Average Salary in European Union 2016 : Reinis Fischer [Electronic resource]. – Access : <https://www.reinifischer.com/average-salary-european-union-2016>
5. Ткаченко Л. Г. Продуктивність та оплата праці: діалектика взаємодії / Л. Г. Ткаченко // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 1. – С. 132–141.