

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ДУ «ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ НАН УКРАЇНИ»

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ: ТЕОРІЯ, ПРАКТИКА, ПЕРСПЕКТИВИ

За редакцією д-ра екон.наук, проф. І.Л. Петрової,
канд. екон. наук В.В. Близнюк

Київ 2016

УДК 331./5(477)
ББК 65.24(4Укр)
Р64

Автори:

Близнюк В.В. (1.1;1.3;1.4;3.3;5.5), Петрова І.Л. (вступ, 1.2; розділ 2 (2.1; 2.2; 2.3; 2.4); 3.1; 5.3)), Гук Л.П. (1.2;3.2), Галустян Ю.М. (1.4;4.3), Юрик Я.І. (3.3;3.4), Жовнір С.М. (3.5), Куліков Г.Т. (4.1), Монастирська Г.В. (1.2;4.2), Гречан А.П. (5.1), Колос І.В. (5.1), Лавриненко Л.М. (5.2), Біліченко С.П. (5.2), Кагляк О.В. (5.3), Перегудова Т.В. (5.4).

Рецензенти:

д-р екон. наук Дмитренко Г.А. (Університет менеджменту освіти НАПН України – Київ)
д-р екон. наук Ємельяненко В.Г. (Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана – Київ)
д-р екон. наук Лісогор Л.С. (Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України – Київ)

Затверджено до друку Вченою радою ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» (протокол № 110 від 11 листопада 2014р.)

Розвиток соціально-трудова сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 326 с. : 58 табл., 51 рис.

ISBN 978-966-02-7901-8

У роботі виявлено інституційні пастки становлення соціально-трудова сфери українського суспільства, обґрунтовано засади їхнього подолання, визначено вектори зміни соціально-трудова відносин на ринку праці за умов становлення економіки знань. Здійснено аналіз суперечливих тенденцій функціонування ринку праці (взаємодії його формальної та неформальної, традиційної та інноваційної, гнучкої та жорсткої складових, внутрішньої та зовнішньої мобільності). Авторами вперше дано оцінку жорсткості захисту зайнятості в Україні у світлі міжнародних порівнянь, розроблено напрями необхідних інституційних перетворень. Висвітлено роль заробітної плати як регулятора ринку праці, гостроту її диференціації в Україні, визначено невідкладні кроки з удосконалення системи оплати праці, зокрема у бюджетному секторі. Обґрунтовано пріоритетні напрями реформування освітньої підсистеми соціально-трудова сфери. Важливими компонентами дослідження стали питання подолання втрат, викликаних недосконалістю системи охорони здоров'я, підвищення якості життя.

Для науковців, органів державної та виконавчої влади, викладачів, аспірантів та студентів економічних спеціальностей, а також усіх, кого цікавлять проблеми розвитку соціально-трудова сфери в Україні.

УДК 331./5(477)
ББК 65.24(4Укр)

ISBN 978-966-02-7901-8

© Національна академія наук України, 2016
© ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2016

ПЕРЕДМОВА	5
РОЗДІЛ 1. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ (ПРІОРИТЕТИ) МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ	7
1.1.Розвиток соціально-трудової сфери у світлі секторальних змін	7
1.2.Європейські перспективи розвитку соціально-трудової сфери України	21
1.3.Подолання інституційних пасток розвитку соціально-трудової сфери	36
1.4.Соціальний діалог як підсистема соціально-трудової сфери України	47
РОЗДІЛ 2. ВІДНОСИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ ЯК ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ	67
2.1.Трансформація змісту праці та нові вимоги до сучасного працівника	67
2.2.Розвиток інноваційних форм зайнятості та модифікація соціально-трудових відносин	78
2.3.Оновлення парадигми управління розвитком соціально-трудових відносин	90
2.4.Соціокультурний чинник становлення гідної праці	104
РОЗДІЛ 3.РИНОК ПРАЦІ ЯК ПІДСИСТЕМА СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВОЇСФЕРИ УКРАЇНИ: ВЕКТОРИ ТРАНСФОРМАЦІЇ	117
3.1.Сучасні особливості розвитку ринку праці України	117
3.2. Адаптаційний потенціал національного ринку праці в умовах глобальних трансформацій	130
3.3.Наслідки інерційного розвитку ринку праці України	143
3.4. Законодавчий захист зайнятості в Україні: оцінювання жорсткості та напрями лібералізації	153
3.5. Управління мобільністю робочої сили в системі розвитку соціально-трудової сфери	177
РОЗДІЛ 4. ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ПІДҐРУНТЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ І МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ	200

4.1. Заробітна плата як провідний чинник мотивації праці в системі соціально-трудових відносин	200
4.2. Реформування системи оплати праці в бюджетній сфері економіки	219
4.3. Якість трудового життя як детермінанта розвитку соціально-трудової сфери	241
РОЗДІЛ 5. РОЗВИТОК КЛЮЧОВИХ ПІДСИСТЕМ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ	257
5.1. Реформування освіти в системі трансформації соціально-трудової сфери	257
5.2. Інноваційна освіта як детермінанта розвитку соціально-трудової сфери	274
5.3. Підвищення кваліфікації працівників засобами соціальної політики підприємств	289
5.4. Соціальний захист осіб з інвалідністю на ринку праці	302
5.5.Удосконалення системи охорони здоров'я: оцінка втрат та можливості розвитку	314

Параметри розвитку соціально-трудої сфери (СТС) чинять вирішальний вплив на суспільно-економічну динаміку, оскільки пов'язані з відтворенням людини. Разом із тим у сучасній економіці України саме ця сфера зазнала чи не найбільших руйнівних впливів. Ознаки глибокої кризи позначились на всіх структурних складових і рівнях соціально-трудої сфери, створюючи загрози не лише відтворенню людського потенціалу країни, але й її національній безпеці. За цих обставин необхідним є пошук нових підходів до обґрунтування перспективних напрямів реформування соціально-трудої сфери, алгоритмів вирішення її найгостріших суперечностей.

В українській спеціальній літературі розроблено різноманітні аспекти функціонування та розвитку соціально-трудої сфери. Проте частина досі не вирішених проблем, пов'язаних із життєдіяльністю людини, спонукає до нових досліджень.

У пропонованій монографії реалізовано системний погляд на процеси трансформації соціально-трудої сфери. Автори відштовхуються від широкого трактування її змісту, який включає *соціальну сферу* (галузі соціально-культурного комплексу); *трудоу сферу* (ринок праці, соціальний захист, соціальне партнерство, соціальне страхування, пенсійна система, охорона праці); *забезпечувальну сферу* – соціально-трудої відносини, які виникають у процесі функціонування визначених підсистем (інститутів). Такий підхід дозволив виявити інституціональні пастки, які перешкоджають ефективному відтворенню людського потенціалу та збалансованому розвитку соціально-трудої сфери.

Соціально-трудова сфера представлена в секторальному розрізі, з позицій її збалансування в системі макроекономічних пропорцій, а також у світлі можливих євроінтеграційних перспектив. Кожна її підсистема та складова знайшли відображення в цій монографії.

Значну увагу приділено суперечливим тенденціям трансформації ринку праці в Україні. Складна конфігурація соціально-трудої відносин на ринку праці зумовлена переплетінням формальних і неформальних, традиційних та інноваційних, гнучких і застиглих форм прояву зайнятості, високої та низької мобільності робочої сили, потребувала глибокого кількісно-якісного аналізу. В монографії вперше зроблено оцінку жорсткості захисту зайнятості з використанням методики ОЕСР за її останньою версією. Авторами показано особливості соціально-трудої відносин у різних сегментах ринку

праці, включаючи соціально-вразливі, визначено необхідність формування інклюзивної культури ринку праці в нашій державі.

Монографія піднімає широкий пласт питань, пов'язаних із системою оплати праці та необхідністю її кардинального і конструктивного перегляду. На переконання авторів, без істотних зрушень у цій сфері формування людського потенціалу, адекватного потребам інформаційного суспільства, економіки знань, неможливо.

Основний прорив у становленні інноваційного працівника має забезпечити модернізована система освіти. У монографії представлено вектори гармонізації освітнього простору з нагальними та майбутніми потребами економічного та духовного розвитку. Крім того, людиноцентричний підхід дослідників обумовив переоцінку проблем сфери охорони здоров'я, виявив непомірні втрати від її недосконалості, дозволив визначити заходи її оновлення.

Комплексна оцінка сучасного стану соціально-трудої сфери в Україні, виявлення домінантних причинно-наслідкових зв'язків її розвитку стали основою для розроблення перспективних напрямів її подальшого реформування.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ (ПРІОРИТЕТИ) МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

1.1. Розвиток соціально-трудової сфери у світлі секторальних змін

Соціально-трудова сфера займає вагомe місце в системі економічного розвитку країни та тих секторальних змін, що визначають її цивілізаційний розвиток. Як зазначає більшість фахівців, це поняття базується на єдності та взаємообумовленості трудових та соціальних відносин¹. Так, В.Каменецький вважав, що СТС – це багаторівнева інтегральна категорія, до основних складових якої належать: ринок праці, зайнятість, безробіття, мотивація продуктивної праці, соціальне партнерство, система перепідготовки та підвищення кваліфікації, соціально-культурний комплекс, соціальний захист, забезпечення та страхування². На його думку, в центрі цієї системи є людина. Існують підходи, згідно з якими СТС визначають як сферу дії відносин: учасників виробничого процесу, зайнятості, розподілу та споживання виробленого національного доходу³. А.Юсов розглядав соціально-трудову сферу крізь призму соціального управління – як сукупність організованих систем, в основі якої лежить взаємодія людей⁴. Ми погоджуємося з думками фахівців, що роль людини у СТС є вагомою, оскільки людина виступає активним суб'єктом економічної діяльності та здатна до самовдосконалення та саморозвитку. Одночасно поділяємо думку щодо зміни ролі людини у соціально-трудових процесах та розвитку економіки в цілому. Глобальні зміни формацийного розвитку економічних систем, зміна вимог до рушійних сил розвитку формує новий клас – креативний, основний суб'єкт

якого не просто людина, а людина творча⁵, яка є суб'єктом етичної економіки, де на перший план виходять моральність, довіра, особиста відповідальність за створення умов до стійкого розвитку.

Н.Волгін та Ю.Одегов визначають соціально-трудову сферу як сферу соціально-економічних процесів та відносин, в яких домінують відносини щодо суспільних та виробничих умов праці, їх здійснення, організації оплати праці, дисципліни, трудової етики, формування та функціонування трудових обов'язків⁶.

Трансформація інститутів соціально-трудової сфери відбувається постійно. Так, змінюється зміст праці, розмиваються межі між самою працею та не-працею, а вчені-футурологи передбачають кінець «світу праці»⁷. І дійсно, постійні зміни у змісті праці, умовах її організації, соціально-трудових відносин свідчать про необхідність трансформації інститутів соціально-трудової сфери, виникнення новітніх форм регулювання.

Соціально-трудова сфера України пройшла декілька трансформаційних етапів, кожен з яких характеризується притаманними їй соціально-трудовими відносинами, і формувалася під впливом певних секторальних змін, сутність яких була докладно означена нами раніше. Так, слід виокремити такі етапи: індустріальний, етап реіндустріалізації, етап соціальної згуртованості.

Індустріальний тип функціонування соціально-трудової сфери добре описаний та досліджений цілою плеядою науковців-трудоваків. На наш погляд, період економічного зростання, що мав місце в Україні, характеризувався процесами реіндустріалізації (некроіндустріалізації) трудових відносин. Це підтверджують і статистичні дані щодо постійного попиту на некваліфіковану робочу силу та працівників низької кваліфікації, екстенсивністю використання праці в економіці України. Для цього етапу розвитку було характерним упровадження кон'юнктурної соціальної політики, яка вдається до соціального популізму. Цей період характеризувався порушеннями мак-

¹ Мельник С.В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України. – К.: Видавництво «Соцінформ», 2009. – 768 с.

² Каменецький В.А. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации российской экономики. – М.: Издательство ИЭ РАН, 2003. – 321 с.

³ Социально-трудовая сфера. Глоссарий [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_des2.cgi?qycoig/17.07.2012

⁴ Юсов А.Б. Социально-трудовая сфера: тенденции развития и методы мониторинга и прогнозирования. – М.: РАГС, 2009. – 160 с.

⁵ Колот А.М. Развитие науки про працю та соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарності // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць / М-во освіти і науки України; ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; Ін-т соціально-трудових відносин; [голова редкол. А. М. Колот]. – 2014. – № 1(7). – К.: КНЕУ. – С. 7–26.

⁶ Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под. ред. Н.А.Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2003. – 735 с.

⁷ Макарова М.Н. «Конец труда»: миф и реальность постиндустриализма // Экономическая социология. – 2007 – Т.8. – №1. – С.45–52.

ропропорцій у розвитку соціально-трудової сфери, формуванням розшарування суспільства (як майнового, так і його інших видів).

Сучасне суспільство набуває ознак соціальної згуртованості⁸, характерними особливостями якої є включеність та участь усіх членів суспільства у політичне, культурне та економічне життя. Тому на перший план виходять принципи етичної економіки, для якої є характерними довіра, моральність та особиста відповідальність за створення умов для стійкого розвитку. І саме для цього типу економічних та соціальних відносин основною рушійною силою виступатиме людина креативна.

Українські науковці (С.Бандур, О.Грішнова, Т.Заяць, А.Колот, С.Мельник, Г.Назарова) торкаються різних аспектів СТС, розкриваючи комплекси проблем, що становлять її базові основи – проблеми ринку праці, зайнятості та безробіття, оплати праці й соціальної політики – та досліджуючи основні тенденції цієї сфери. Проте багато з цих досліджень мають певну обмеженість: вони концентруються здебільшого на окремих предметних галузях СТС, її секторах і компонентах, розкриваючи проблеми найчастіше з позиції трудових відносин. Дослідники СТС розглядають її як у вузькому, так і у широкому контекстах. Широкий підхід передбачає розгляд СТС як суспільних умов формування, розвитку і життєдіяльності індивіда та населення в цілому, в тому числі сукупність відносин соціальних груп та окремих особистостей, рівень матеріального добробуту, умови праці, побуту та задоволення потреб у товарах та послугах, всебічного фізичного та інтелектуального розвитку, збереження і зміцнення здоров'я, використання вільного часу тощо. Вузький підхід розглядає СТС через результати тих видів діяльності, які беруть участь у формуванні умов та задоволенні споживчих потреб індивіда, соціальних груп і суспільства (житлово-комунальне господарство, побутове обслуговування, торгівля, ресторанне господарство, транспорт і зв'язок, освіта, культура і мистецтво, охорона здоров'я, фізкультура та спорт, рекреаційне обслуговування, соціальне забезпечення тощо)⁹. На

⁸Колот А.М. Розвиток науки про працю та соціально-трудові відносини на засадах міждисциплінарності // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; Ін-т соціально-трудових відносин; [голов. редкол. А. М. Колот]. – 2014. – № 1(7). – С. 7–27.

⁹ Богуш Л. Г. Удосконалення соціальної політики держави як передумова підвищення ефективності та відтворення і використання людського капіталу України // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць / Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2005. – 473 с.

думку С.Бандура¹⁰, соціально-трудова сфера має охоплювати весь спектр елементів, що характеризують: трудову діяльність населення; систему навчання та професійного перенавчання; професійно-кваліфікаційну структуру; умови, організацію та стимулювання праці; соціально-трудові відносини роботодавців та найманих працівників; ціннісні орієнтації працівників; рівень та якість життя населення; систему заробітної плати працівників та їх доходів; реальні бюджети різних груп населення та окремих сімей; рівень забезпеченості житловими послугами, установ охорони здоров'я, освіти, культури; стан транспортної мережі, рівня безпеки життя; громадську думку відносно соціально-економічного становища країни, стратегії та тактики здійснення ринкових перетворень, задоволення населення ходом їх проведення, а також рівня соціальної напруженості у трудових колективах і у суспільстві в цілому. Тобто цей автор зупинився саме на розширеному трактуванні СТС.

У нашому дослідженні взято за основу розширене трактування соціально-трудової сфери як комплексної динамічної системи інститутів та соціально-трудових відносин, що виникають у відтворювальному процесі функціонування робочої сили. Основними елементами соціально-трудової сфери є: *соціальна сфера* (демографічні процеси, галузі соціально-культурного комплексу), що безпосередньо впливають на процес відтворення робочої сили; *трудова сфера* (ринок праці та інфраструктурні її інститути, мотивація продуктивної праці, рівень життя населення, розвиток робочої сили); соціальний захист, соціальне партнерство, соціальне страхування, пенсійна система, охорона праці тощо; *забезпечувальна сфера* – соціально-трудові відносини, які виникають у процесі функціонування визначених підсистем (інститутів).

Сучасний період характеризується загостренням ситуації в соціально-трудовій сфері. У теперішніх, кризових умовах роботодавці, у тому числі держава як головний роботодавець, вдаються до вже незауважених заходів обмеження прав людини, дедалі частіше намагаючись подолати економічні проблеми за рахунок економії на працівниках. Зростає напруженість на ринку праці, знижується ціна праці, поширюється бідність.

¹⁰ Бандур С.И. Организация мониторинга социально-трудовой сферы в системе ее государственного регулирования // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: сб. научных тр. – Т.1 / НАН Украины ; Ин-т экономики пром-ти. – Донецк, 2001. – С. 24–29.

Економічний розвиток будь-якої країни передбачає постійні зміни у структурі між основними інституційними секторами, видами економічної діяльності, підприємствами з різною формою власності та ін. Відмінності та диспропорції, які мають місце у трудовій сфері, з одного боку, надають ознак динамічності у процесі формування економічного простору функціонування суб'єктів ринку праці, з іншого – посилюють розрив та глибину розшарування між ними. Особливості соціально-трудової сфери, наявні структурні диспропорції у структурі зайнятості, з одного боку, є джерелом та обмежувачем економічних процесів, з іншого – наслідком інтеграційних та глобалізаційних процесів у світі.

Секторальна структура економіки є відображенням її цивілізаційних змін від аграрної до постіндустріальної стадії. Секторальний розподіл зайнятості базується на постулатах теорії трьох секторів, розроблених К.Кларком¹¹ та доповнений Д.Белом, Е.Тофлером та У.Ростоу, сутність якої полягає у змінах часток первинного, вторинного та третинного секторів у структурі ВВП. Довгострокова динаміка світової економіки характеризується такими тенденціями: на початку індустріального розвитку майже 80% населення зайнято в сільському господарстві, 10% – у галузях обробної промисловості і 10% – у сфері послуг. Надалі спостерігається зменшення частки первинного і вторинного секторів на користь зростання зайнятості у сфері послуг.

У розвиток зазначеної трисекторної моделі сформовано й інші, наприклад, теорія п'ятисекторної економіки, в якій виокремлено сектор видобутку природних ресурсів, промисловість, індивідуальні послуги, ділові послуги (торгівля, фінанси, страхування тощо), охорону здоров'я, науку, освіту, управління¹².

Означені тенденції щодо зменшення частки зайнятих саме у первинному та вторинному секторах економіки простежуються й у структурі українського ринку праці (табл.1.1). Кількісну характеристику процесів, що існують у соціально-трудовій сфері України, а саме зростання третинного сектора зайнятості з 44,5% у 1990 р. до 66,9% у 2014 р., можна було б трактувати як цивілізаційний перехід до фази постіндустріального розвитку, якби не зважати на причинно-наслідкові зв'язки цих змін. Так, на відміну від європейських країн, у яких такі зрушення існують у межах однієї економічної системи, в Україні секторальні зміни відбувалися на тлі руйнування старої економіч-

ної системи, тобто секторальні зміни поглиблювалися та посилювали суперечності, успадковані від попередньої системи (диспропорційність секторальної структури економіки) та виникали внаслідок становлення нової (зміна системи цінностей, формування нових секторів економіки, зміна структури попиту на внутрішньому та зовнішньому ринках).

Таблиця 1.1

Трисекторна структура зайнятості українського ринку праці, %

Сектор ринку праці	1990	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Сільське господарство	19,8	19,4	15,4	16,8	17,2	17,5	17,1
Промисловість	35,7	19,	17,1	16,5	16,2	16,4	16,0
Послуги	44,5	60,9	67,5	66,7	66,6	66,1	66,9

Джерело: World Development Indicators [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://databank.worldbank.org/Data/reports.aspx?source=world-development-indicators>

Секторальні зміни у структурі зайнятості розвинених країн відбувалися завдяки перетіканню робочої сили із вторинного сектора в результаті випереджального зростання продуктивності праці в промисловості та більш високої еластичності попиту щодо доходу на послуги, ніж на товари (табл.1.2).

Для України характерна зміна співвідношень між секторами не лише за рахунок суто економічних факторів, а й унаслідок інтеграційних та дезінтеграційних процесів. Дезінтеграційні процеси були причиною деіндустріалізації. Незважаючи на те, що її початок було закладено ще наприкінці 80-х років минулого століття зі зростанням ступеня зношеності основних фондів промисловості, який на 1990 р. становив майже 48,7%¹³ порівняно із 37,4% у 1980 р., процеси деіндустріалізації призвели до перерозподілу структури національного доходу на користь сільського господарства, а подальші структурні зміни – до деаграризації.

Деіндустріалізація в нашій країні проявлялася не лише у переміщенні робочої сили у високотехнологічні галузі та у зростання сектора сфери послуг, але й у збільшенні сировинного сектора. Новітні інтеграційні зв'язки України розвивалися за рахунок галузей сировинного сектора, у структурі експорту домінувала проміжна продукція, зростала частка сировини, що, відповідно, потребувало зростання зайнятості саме в цих секторах економіки.

¹¹Clark C. The Condition of Economic Progress: 3-ed. – L.: Macmillan, 1957. – 247 p.

¹² Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. – М.: Academia, 1999. – 956 с.

¹³ Народне господарство Української РСР у 1990 році: стат. щорічник / Міністерство статистики УРСР; відп. за вип. В.В. Самченко. – К.: Техніка, 1991. – 496 с.

Таблиця 1.2

**Динаміка секторальної продуктивності праці в Україні
та окремих європейських країнах**

(у постійних цінах 2005 US\$ на 1 зайнятого)

Сектор ринку праці	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	Середній щорічний темп зростання за період, що аналізується
Франція										
Сільське господарство	25402,6	30420,3	40391,8	41284,8	53032,5	56930,9	52026,6	47615,5	55324,6	1,106
Промисловість	51382,1	58650,4	64851,7	71704,9	71675,7	72422,4	72884	75006	76573	1,052
Послуги	76327,5	80638,9	86672,9	84097,3	84634,3	86126,7	86667,2	87374	86797,3	1,016
Німеччина										
Сільське господарство	...	17268,7	23122,1	23492,1	35052,5	31395	35327,7	39272,6	41833,5	1,156
Промисловість	...	56399,6	62059,9	69780,8	73570,9	77560	77067,4	77496	77343,4	1,053
Послуги	...	68912,2	73707,1	73357,2	71273,5	73209,8	72792,5	71765,1	72393,7	1,008
Угорщина										
Сільське господарство	...	10301,4	12232,3	22192,8	19503,9	20517,4	15606,4	18824,4	20794,1	1,127
Промисловість	...	15042	18590,1	23951,4	25224	25042,4	24784,4	23937,4	24039,7	1,089
Послуги	...	20956,2	22666,8	25530,5	26251	26784,2	25900,5	26269,1	25670,1	1,036
Україна										
Сільське господарство	2236,6	1420,3	1483,2	1969,7	2767,5	3023,9	2814,3	3136,9	3738,3	1,066
Промисловість	5940,7	2615,5	3788,8	6025,6	6988,3	8313,8	8457,3	8023,9	7919,2	1,037
Послуги	5265,1	3183,9	2778,6	3446,8	3434,9	3315,2	3371,8	3343,6	3553,4	0,954

Джерело: World Development Indicators [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://databank.worldbank.org/Data/reports.aspx?source=world-development-indicators>

Усе це є ознаками регресивності економіки та редукції праці, викликаних переміщенням висококваліфікованої праці із обробної промисловості в сировинний (первинний) сектор економіки. З аналізу галузевої структури економіки України та окремих країн неозброєним оком видно відмінності у товарній структурі ВДВ обраних країн. Так, незважаючи на суттєве скорочення внеску сільського господарства та промисловості у формування ВДВ майже в 1,5 раза, він залишається достатньо вагомим порівняно з іншими країнами (табл.1.3).

Таблиця 1.3

Галузева структура валової доданої вартості в окремих країнах, %

Країна	Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство		Промисловість, у т.ч. енергетика		Будівництво		Оптова та роздрібна торгівля, ремонт, готелі та ресторани, транспорт та зв'язок		Фінансове посередництво в операціях з нерухомістю, оренда та послуги підприємствам		Інші послуги	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Німеччина	1,3	0,9	25,3	23,8	5,2	4,1	18,3	17,2	27,7	30,5	23,0	23,6
Італія	2,8	1,9	23,3	19,3	5,0	6,0	23,8	22,1	24,6	28,3	20,0	22,2
Франція (2009)	2,8	1,8	17,8	12,5	5,2	6,5	18,9	19,2	30,7	34,1	24,8	27,0
Об'єднане Королівство	1,0	0,7	21,8	15,3	5,2	6,0	22,7	20,1	26,7	32,9	21,5	22,7
Швеція	2,1	1,8	24,5	20,9	4,3	5,4	18,9	19,3	24,9	24,3	25,3	27,1
Литва	6,3	3,4	23,6	22,0	6,0	5,6	30,0	33,1	12,4	15,9	21,1	18,8
Польща	5,0	3,5	24,0	24,5	7,7	7,1	27,3	27,4	18,1	18,1	18,0	19,1
Чеська Республіка	3,7	2,3	30,4	29,4	6,2	6,9	24,8	23,1	15,6	17,7	15,4	16,9
Білорусь	14,0	10,2	34,5	30,2	7,2	10,6	23,3	22,8	7,7	11,8	13,3	14,4
Казахстан	8,6	4,7	34,6	34,0	5,5	8,0	26,0	25,8	14,8	18,6	10,6	9,0
Російська Федерація	6,7	3,9	33,2	28,2	6,6	6,5	31,9	30,2	10,8	16,7	9,9	14,6
Україна	16,8	8,3	33,7	25,9	3,9	3,3	24,1	28,6	7,8	17,0	13,6	16,9

Джерело: розраховано авторами за даними: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://w3.unece.org/pdxweb/Dialog/varval.asp?ma=>

Частка послуг у структурі ВДВ української економіки зросла за аналізований період з 45,5 до 62,5% (або в 1,4 раза). У розвинених країнах зростання сфери послуг відбувається не за рахунок виробничої сфери, а на її основі та одночасно є детермінантою її розвитку на якісно іншому рівні. Так, у розвинених країнах поширюються сервісні види послуг, безпосередньо пов'язані із виробничою діяльністю, а саме – дослідження й розробки, маркетингові, інжиніринг і консалтингові послуги, що у свою чергу сприяє нарощуванню та якісному оновленню матеріального виробництва та дозволяє не тільки задовольнити базові потреби практично всього населення, а й забезпечити високий рівень споживання. Для України характерним є слаб-

кий розвиток будівельного сектора на тлі загальноєвропейських тенденцій, де він (*будівельний сектор*) у короткостроковій перспективі став локомотивом у зростанні ВВП і підвищенні зайнятості, а також стимулюванні розвитку суміжних секторів економіки. Постіндустріальний розвиток передбачає не падіння або стагнацію промислового виробництва, а хоча й повільне, але ж зростання і повільність пояснюється лише ступенем задоволеності потреб у промисловому розвитку. Для України майже не притаманні такі процеси і не існує підстав для оцінки рівня виробництва як достатнього¹⁴ у вирішенні базових завдань. Тому можна погодитися з авторами, які відносять Україну до країн із індустріально-аграрним типом економіки зі значною різноманітністю регіонального розвитку¹⁵.

Аналіз структурних змін на національному ринку праці можна здійснити за допомогою узагальнюючих показників структурних зрушень. Найбільш поширеними у використанні є коефіцієнти абсолютних структурних зрушень, середньоквадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, середньоквадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень, інтегральний коефіцієнт структурних зрушень Гатєва, Салаї, удосконалений інтегральний коефіцієнт В.Рябцева. Ми здійснили індексний аналіз структурних зрушень у розрізі видів діяльності окремо за період 2000–2012 за КВЕД – 2005 та 2012–2014 рр. за КВЕД – 2010. Розрахунок був здійснений за показниками, формули розрахунків, докладно наведених у статті Н.Перстньової¹⁶. Отримані результати зведені нами у табл. 1.4.

Аналіз ланцюгових коефіцієнтів свідчить про несуттєві ланцюгові зміни у структурі зайнятості, тобто галузеві зміни не є достатньо вагомими. За показником лінійного коефіцієнту абсолютних структурних зрушень можна охарактеризувати загальну сукупну зміну всіх структурних частин без урахування напрямів окремих зрушень. Як видно з отриманих даних, найсуттєвіші зрушення в структурі зайнятості були за період з 2006 по 2010 рр., у наступному періоді інтенсивність структурних зрушень зменшилася.

¹⁴Задоя А.А. Деиндустриализация в Украине: «двадцать лет спустя» // Академичний огляд. – 2012. – № 1 (36). – С. 26–35.

¹⁵Корнус А. Деиндустриализация чи постіндустріалізація: проблеми типології регіонів України [Електронний ресурс]// Часопис соціально-економічної географії. – 2014. – Вип. 16. – С. 117–122. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chseg_2014_16_19

¹⁶Перстнева Н.П. Критерии классификации показателей структурных различий и сдвигов // Экономические науки. – 2012. – № 3. – С. 478–482.

Таблиця 1.4

**Структурно-динамічні відмінності національного ринку праці
за галузевою структурою (ланцюгові показники)**

Показник	2001	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2013	2014
Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	0,37	0,16	0,19	0,36	0,28	0,25	0,31	0,20	0,33	0,12	0,17
Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень	0,62	0,24	0,26	0,63	0,39	0,39	0,40	0,30	0,53	0,24	0,27
Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень	4,08	1,81	2,14	4,00	3,08	2,74	3,39	2,23	3,6	1,98	2,71
Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень	0,51	0,24	0,26	0,53	0,42	0,35	0,36	0,36	0,53	0,22	0,32
Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень Гатєва	0,038	0,015	0,016	0,039	0,025	0,024	0,025	0,019	0,033	0,016	0,018
Узагальнюючий коефіцієнт структурних зрушень Салаї	0,02	0,016	0,021	0,029	0,032	0,023	0,020	0,022	0,029	0,010	0,0174
Узагальнюючий коефіцієнт Рябцева	0,027	0,011	0,011	0,028	0,018	0,018	0,017	0,009	0,021	0,011	0,009

Джерело: розраховано авторами за даними Держстату за відповідні роки.

Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень Гатєва та показник структурних зрушень Салаї перебувають у діапазоні від 0,02 до 0,038, тобто значення є достатньо близькими до 0, що характеризує досліджуваний період однорідністю структури зайнятості в Україні.

Тобто *галузева структура зайнятості є достатньо усталеною та слабкозмінною*, однак подібна однорідність не є свідченням достатніх можливостей забезпечення зайнятості та низького рівня безробіття в Україні.

Структурна асиметрія української соціально-трудової сфери викликана також практикою використання нетипових адаптаційних механізмів роботодавців до змін економічної кон'юнктури, тобто стійкістю до збереження зайня-

тості, що пояснюється як жорсткістю трудового законодавства в частині регулювання звільнення постійних працівників, що у свою чергу зумовлює як регулювання тривалості робочого часу, так і підтримки доволі стабільної зайнятості за рахунок гнучкості оплати праці. Докладніше ці механізми розкриваються у наступних розділах монографії.

Використання таких інструментів адаптації, недостатній інфорсмент трудового законодавства призвело до появи такого явища, як **економічна бідність**, коли працездатні громадяни не можуть забезпечити собі соціально прийнятний рівень добробуту. При цьому фактори, які генерують економічну бідність, такі, що сама по собі наявність зайнятості не є джерелом добробуту з таких причин, як:

- низький рівень оплати праці, що не дозволяє працівникам отримувати гідну винагороду за свою працю;
- нерозвиненість (відсутність) ринку праці у депресивних регіонах України (передусім у малих містах і селищах), де економіка визначається обмеженим колом підприємств, а інколи єдиним – містоутворюючим, що належать до стагнуючої сфери економіки;
- неконкурентоспроможність певних сфер української економіки, окремих підприємств і фірм;
- невисока продуктивність праці у багатьох сферах економіки;
- наявність на ринку праці значної частки сегментів із низькокваліфікованою, малоприбутковою працею.

Працюючі бідні – значна частка українських бідних. До працюючих бідних належить частина населення, що одержує дохід від трудової діяльності, який не дозволяє задовольнити природно-фізіологічні, матеріальні, духовні потреби і перешкоджає відтворенню робочої сили.

Слід зазначити, що до категорії «працюючі бідні» можуть потрапити працівники підприємств із великою часткою «сірої» заробітної плати, хоча їхній реальний заробіток вищий за величину прожиткового мінімуму. Бідність у широкому сенсі зумовлюється трудовими процесами, які, у свою чергу, обумовлюються існуючою ситуацією на ринку праці. У світовій практиці відсутній такий феномен, як *бідність людини праці*. Бідність працюючих в Україні, як і на всьому пострадянському просторі, породжена особливостями перехідного періоду.

Ринок праці впливає на бідність через попит та пропозицію робочої сили, доступ до продуктивної зайнятості, відмінність робочих місць. Диференціація працездатних громадян на ринку праці визначає диференціацію рівня

їх життя і, таким чином, визначає рівні бідності. З точки зору рівня оплати праці бідність також обумовлюється розвитком ринку праці через галузеві, кваліфікаційні, регіональні та інші відмінності.

Саме з наявністю низькодохідних, малопродуктивних сегментів ринку праці, де може бути задіяна малокваліфікована та низькооплачувана робоча сила (неякісні робочі місця), значною мірою і пов'язана бідність. До бідності можуть призвести також такі форми зайнятості, як неповна зайнятість (скорочений робочий день, тиждень, відпустки за власний рахунок тощо). Депрофесіоналізація – відмова від кваліфікованої праці на користь некваліфікованої – досить поширена стратегія виживання працюючих бідних.

Не можна ефективно вирішити проблему бідності поза вдосконалюванням політики оплати праці. Аналізуючи програми адресної соціальної допомоги населенню, варто зауважити, що вони значною мірою є боротьбою не з причиною, а з наслідком – високим рівнем бідності значної частини працездатного населення. Це зумовлює необхідність:

- детального дослідження тих механізмів оплати праці, які «сприяють» виникненню бідності й ризику для працездатного населення потрапити в категорію бідних;
- створення умов для економічно активної частини населення достатньо заробляти й тим самим утримувати себе й свою родину.

Сформована в Україні модель бідності – це насамперед результат низького рівня доходів від зайнятості та, як наслідок, – через їхнє оподаткування – низького рівня соціальних трансфертів. Тенденція економії на заробітній платі, якою відзначилися від початку переходу до ринкової економіки як роботодавці, так і держава і яка посилювалася під час кризи, призвела до бідності населення.

Отже, у системі заходів зі скорочення бідності політиці оплати праці належить особливе місце. Вона чинить різний вплив на процес соціального розшарування населення, що може відбитися на динаміці бідності – як позитивно (до зменшення масштабів бідності), так і негативно, збільшуючи ці масштаби. Фактори впливу заробітної плати на бідність – це:

- низький рівень заробітних плат;
- наявність низькооплачуваних робочих місць, оплата праці яких не забезпечує прожиткового мінімуму працездатного населення;
- затримки з виплатою заробітної плати;
- використання «сірих» та «чорних» схем заробітної плати.

Ключовим соціально-економічним процесом, що стимулює високий рівень бідності, є значний *рівень соціально-економічної нерівності*. Диференціація в оплаті праці між галузями, регіонами, різними професійними групами населення, що різко зросла за останні роки, свідчить не просто про відрив ціни робочої сили від її вартості, але й про деградацію трудового потенціалу тих галузей економіки, де праця оплачується на рівні, нижчому за прожитковий мінімум. Найбільше це стосується регіональної бідності, яка тісно зв'язана із проблемами територіальної структури нашої економіки. Недарма кажуть, що бідність у нас має регіональний характер.

Докладний аналіз структурних змін у соціально-трудої сфері дозволяє констатувати наявність інституційних системних вад, що потребують активізації процесу соціального діалогу. Основним завданням є розробка інструментів державного регулювання структурної перебудови ринку праці, регулювання зайнятості з позиції попиту та пропозиції. Політика зайнятості має орієнтуватися на перехід до економіки пропозиції, яка базується на збільшенні інвестицій та створенні робочих місць.

Пріоритетними завданнями економічної політики є забезпечення реалізації національних проектів зі створення робочих місць; реалізація інвестиційних та інноваційних проектів у тих сферах економіки, які передбачають зайнятість висококваліфікованих працівників; розвиток виробничих кластерів, малого та середнього бізнесу; формування інфраструктурних проектів.

Забезпечення ефективної зайнятості потребує запровадження інноваційних методів державного регулювання у сфері зайнятості населення.

Основними інструментами такого державного регулювання є:

- вдосконалення трудового законодавства;
- забезпечення збалансованості попиту та пропозиції у галузево-регіональних ринках праці;
- забезпечення професійної та територіальної мобільності робочої сили;
- підвищення якості робочих місць;
- реформування системи оплати праці.

Удосконалення трудового законодавства має відповідати сучасним тенденціям у трудовій сфері, що пов'язано зі зміною у змісті праці, формах її організації в різних секторах економіки, здійсненню структурних реформ, створенням високотехнологічних виробництв та об'єктів інфраструктури. Усі заходи, спрямовані на підвищення гнучкості регулювання трудових відно-

син, мають здійснюватися одночасно із забезпеченням та контролем щодо дотримання норм трудового законодавства.

Підвищення якості професійної освіти та забезпечення збалансованості попиту та пропозиції ринку праці має бути здійснено шляхом прийняття професійних стандартів, що дозволить поєднати ринкові вимоги роботодавців до підготовки кадрів. Процес має здійснюватися (у деяких галузях – продовжуватися) за підтримки та повноцінної участі роботодавців. Розроблені професійні стандарти дозволять проводити об'єктивну атестацію та поточне оцінювання персоналу підприємств та створити об'єктивне підґрунтя щодо галузевих стандартів оплати праці.

Підвищення галузевої та територіальної мобільності робочої сили. На сьогодні українські реалії не дають можливості забезпечення вільної територіальної мобільності робочої сили. Тобто потребує вирішення питання розширення доступу громадян до ринку житла. З цією метою слід забезпечити нормативно-законодавче регулювання інституту орендованого житла. Житлова оренда має набути ознак цивілізованості. Необхідно прийняти нормативно-правові акти щодо прав та обов'язків усіх суб'єктів ринку житлової оренди (орендаря, орендодавця та фірм-посередників).

Забезпечення трудоводефіцитних регіонів, де розширюються виробничі потужності стратегічних галузей економіки, трудовими ресурсами можливе за рахунок надання тимчасового соціального житла та використання механізмів іпотечного кредитування. Розвиток регіональних житлових програм має здійснюватися за участі роботодавців, які орієнтуються на працевикористання трудових мігрантів та з урахуванням інтересів місцевих громад. Слід забезпечити постійний моніторинг структурного безробіття у галузево-територіальному розрізі, та за умов обґрунтованої потреби у працівниках саме певного кваліфікаційного рівня має бути забезпечена державна компенсація затрат на переїзд.

Підвищення якості робочих місць є можливою лише на умовах договірного регулювання ринку праці шляхом укладання генеральних та міжгалузевих угод, згідно з якими визначаються умови оплати праці, її організації та охорони, соціального забезпечення працівників. На наш погляд, окрім посилення контролю за дотриманням трудового законодавства, держава має стимулювати сумлінних роботодавців, які покращують умови праці, запобігають попередженню професійного травматизму та професійних захворювань.

Реформування системи оплати праці має здійснюватися як мінімум за трьома напрямками: перегляд та вдосконалення розрахунку прожиткового мінімуму, індексація заробітної плати відповідно до зростання індексу споживчих цін та реформування оплати праці у бюджетному секторі. На наше глибоке переконання, доцільно розробити методологічні засади галузевих стандартів оплати праці. На першому етапі слід переглянути істотну необґрунтовану диференціацію в оплаті праці у бюджетному секторі та запровадити галузеві стандарти та галузеві гарантовані розміри мінімальної заробітної плати. До розміру мінімальної заробітної плати не можна включати стимулюючі та компенсаційні надбавки, оскільки це значно зменшить розмір зарплат.

Таким чином, секторальні зміни в економіці України, обумовлені як зовнішніми, так і внутрішніми детермінантами, яскраво проявляються у індикаторах соціально-трудової сфери. Вони характеризуються несформованістю передумов постіндустріального розвитку, галузевими диспропорціями, сировинною орієнтацією експорту, недосконалою конкуренцією та існуванням великих монополій, низьким рівнем інновацій, високим рівнем зношування основних виробничих фондів, неефективним використанням робочої сили. Усе це впливає на функціонування ринку праці та соціально-трудові відносини між роботодавцями та найманими працівниками. Продовження цих тенденцій не сприятиме формуванню та становленню принципів суспільства знань, а призводитиме до деградації наявного людського потенціалу. Тому набуває пріоритету теоретичне усвідомлення необхідності структурних змін та розроблення на цій основі практичних рекомендацій, які дозволять пом'якшити негативні наслідки та унеможливити настання більшості з них.

1.2. Європейські перспективи розвитку соціально-трудової сфери України

Формування соціально-трудової сфери в Україні відбувається в умовах реалізації основної зовнішньоекономічної стратегії – інтеграції країни до Європейського Союзу. Український ринок праці функціонує як складова міжнародного ринку праці, зокрема в частині його європейського регіону¹⁷. На сучасному етапі відбувається поглиблення міжнародного поділу та спеціалізації праці, які обумовлюють необхідність міцних і стабільних коопераційних зв'язків. Значно інтенсифікувалися міграційні потоки, значні масиви

робочої сили використовуються у транснаціональних організаціях. Орієнтирами розвитку кожної країни є міжнародні стандарти, що базуються на загальнолюдських цінностях. Це вимагає розроблення нового підходу до розвитку національної СТС як відкритої системи, адаптованої до особливостей та стандартів функціонування країн ЄС. Базовими орієнтирами інтегративного процесу, на думку авторів, мають стати ключові вимоги нової парадигми суспільного розвитку – економіки знань, а його умовами - запровадження в Україні концептуальних принципів гідної праці. У європейських країнах сформувалося уявлення про пріоритети економіки знань, які визначають випереджальний розвиток науки, освіти, сектор інформаційних технологій та охорону здоров'я. Частка економіки знань у країнах Західної Європи становить 35%, вона зростає швидше валового продукту, що створює імпульси піднесення інших галузей. Частка людського капіталу в національному багатстві цих країн сягає 79%. Натомість в Україні комплекс галузей економіки знань (науки, освіти, сектора інформаційних технологій та охорони здоров'я) зазнає суттєвих втрат, що стримує можливість подальшого розвитку. Зауважимо, що складові соціально-трудової сфери є змістовно і структурно пов'язаними з економікою знань, а забезпечення гідної праці є головною умовою її реформування.

Для оцінки стану СТС України та проведення її порівняння з СТС європейських країн була сформована система показників, яка містить:

- інтегральні показники стану СТС;
- індикатори стану і динаміки ринку праці (зайнятість й безробіття);
- індикатори рівня життя (оплати праці і рівня життя населення);
- індикатори соціальної сфери – базових галузей соціально-культурного комплексу (освіта, охорона здоров'я).

Інтегральними індикаторами розвитку СТС насамперед є макроекономічні показники, індекси соціального й людського розвитку окремих країн (табл. 1.5).

Індекс соціального розвитку (*The Social Progress Index*) – це комбінований показник, що вимірює рівень суспільного благополуччя і соціального прогресу в країнах світу. При визначенні успіхів тієї або іншої країни у соціальному розвитку враховуються понад 50 показників, об'єднаних у три основні групи: базові потреби людини (харчування, доступ до основної медичної допомоги, забезпечення житлом, доступ до води, рівень особистої безпеки); засади благополуччя людини (доступ до базових знань і рівень грамотності населення, доступ до інформації і засобів комунікації, рівень

¹⁷ Петрова І.Л. Ринок праці. Соціальні наслідки Євроінтеграції України. – К. : Фонд Фрідріха Еберта, 2012. – 16 с.

охорони здоров'я); можливості розвитку людини (рівень особистості і громадянської свободи, забезпечення прав і можливостей реалізовувати свій потенціал). У 2014 р. Україна зайняла 62 місце серед 132 країн, випередивши такі країни регіону, як Росія, Грузія, Молдова за рахунок високих показників у доступності продуктів і базовій медичній допомозі, проте суттєво поступившись країнам ЄЕС, США і Норвегії¹⁸.

Таблиця 1.5

Інтегральні індикатори, що характеризують СТС

Країна	Індекс соціального розвитку 2014 р.		Індекс людського розвитку 2013 р.		Індекс якості життя – середина 2014р.	Міжнародний індекс щастя 2012 р.		Очікувана тривалість життя, років у 2012 р.
	(The Social Progress Index)		(Human Development Index)		(Quality of Life Index for Country)	(Happy Planet Index)		(Life Expectancy Index)
	Позиція у рейтингу	Значення індексу	Позиція у рейтингу	Значення індексу		Позиція у рейтингу	Значення індексу	
Україна	62	64,91	84	0,734	20,07	87	5,057	68,8
Країни Європи								
Білорусь	58	65,2	53	0,86	72,85	66	5,504	70,6
Іспанія	21	80,77	27	0,869	121,24	38	6,322	81,6
Люксембург	x	x	21	0,881	x	19	7,054	80,1
Молдова	81	60,12	114	0,663	x	53	5,791	69,6
Німеччина	12	84,61	6	0,911	186,61	26	6,672	80,6
Норвегія	5	87,12	1	0,944	160,51	2	7,655	81,3
Польща	27	77,44	35	0,834	97,91	51	5,822	76,3
Португалія	22	80,49	41	0,822	122,57	85	5,101	79,7
Росія	80	60,79	57	0,778	23,02	68	5,464	69,1
Словаччина	24	78,93	37	0,83	103,92	46	5,969	75,6
Словенія	18	81,65	25	0,874	121,3	44	6,06	79,5
Угорщина	32	73,7	43	0,818	85,23	110	4,775	74,6
Чехія	23	80,41	28	0,861	119,9	39	6,29	77,8

Джерело: за даними Євростату.

Індекс людського розвитку (Human Development Index) – комбінований показник, що характеризує розвиток людини, який щорічно складається ПРООН і використовується для спеціальної серії доповідей ООН про розвиток людини. Суспільний розвиток, згідно з концепцією ІЛР, оцінюється не тільки за національним доходом, а й за досягненнями у галузях здоров'я

¹⁸Quality of Life Index for Country 2014 Mid Year [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp

й освіти, в подоланні соціально-економічної нерівності. За підсумками 2013 р. Україна зайняла 83-тє місце у світі. І хоча з 1990-го по 2013 рр. цей індекс для нашої країни підвищився на 0,029 пункту, в усьому світі він виріс на 0,105 пункту¹⁹.

Індекс якості життя (Quality of Life), який розраховується міжнародною дослідницькою організацією Numbeo, дозволяє порівнювати інформацію про якість життя міст: вартість проживання, купівельна спроможність, доступність житла, якості системи охорони здоров'я, забруднення повітря, води та ін.²⁰.

Всесвітній індекс щастя (The Happy Planet Index) — комбінований показник, що вимірює досягнення країн світу з точки зору їх здатності забезпечити своїм громадянам щасливе життя. Індекс, встановлений як альтернатива Індексу людського розвитку, вимірює показники задоволеності жителів країн і середню тривалість їх життя у співвідношенні з кількістю споживаних ними природних ресурсів. У 2012 р. Україна опинилася на 87-й позиції серед 151 країни, тобто нижче за середній рівень²¹.

Індекс рівня тривалості життя (Life Expectancy Index) публікується у спеціальному звіті ООН «Оцінка тенденцій розвитку світового населення» і вимірює середню очікувану тривалість життя в країнах світу. Він є індикатором широкого спектра, що характеризує СТС (умови життя, соціальну політику, соціальний захист)²².

Індикатори ринку праці перш за все віддзеркалюють рівні зайнятості та безробіття населення. Для досягнення стійкого зростання в майбутньому Європейська Комісія розробила стратегію «Європа – 2020». Пропонується п'ять основних напрямів діяльності, якими варто керуватися європейським державам: зайнятість; дослідження та інновації; зміна клімату та енергетика; освіта; боротьба з бідністю. Такий підхід стосується усунення безробіття, забезпечення гідної праці, поліпшення якості життя. Для реалізації стратегії «Європа – 2020» поставлено такі цілі у сфері соціально-трудових відносин:

– 75% населення у віці від 20 років до 64 років повинні бути працевлаштовані (табл. 1.6);

¹⁹Human Development Report 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf>

²⁰Quality of Life Index for Country 2014 Mid Year [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp

²¹World Happiness Report 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://unsdsn.org/wp-content/uploads/2014/02/WorldHappinessReport2013_online.pdf

²²Life Expectancy Index [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/>

- 3% ВВП має бути інвестовано в дослідження і розробки;
- частка учнів, які кинули школи, не повинна перевищувати 10%. Не менше 40% молоді повинні мати вищу освіту;
- скорочення на 20 млн числа людей, які можуть опинитися за межею бідності.

Таблиця 1.6

Динаміка рівня зайнятості в Україні та деяких країнах ЄС

Країна	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	Цільове значення на 2020 р. (згідно зі стратегією «Європа 2020»)
Україна	55,8	56	56,7	57,9	59,3	58,4	59,6	56,6	
ЄС (28 країн)	:	66,7	67,4	68,9	70,3	68,6	68,4	69,2	75
Чеська Республіка	71,0	71,6	70,1	71,2	72,4	70,4	71,5	73,5	75
Німеччина	68,8	68,8	68,8	71,1	74,0	74,9	76,9	77,7	77
Естонія	66,6	68	70,3	75,9	77,1	66,8	72,2	74,3	76
Греція	61,9	62,5	63,9	65,6	66,3	63,8	55	53,3	70
Франція	67,8	68,7	69,6	69,4	70,5	69,3	69,4	69,9	75
Латвія	63,5	66,5	67,9	73,2	75,4	64,3	68,1	70,7	73
Литва	65,6	67,2	69,3	71,3	72,0	64,3	68,5	71,8	72,8
Угорщина	61,2	61,4	62,1	62,6	61,5	59,9	61,6	66,7	75
Польща	61,0	57,4	57,3	60,1	65,0	64,3	64,7	66,5	71
Румунія	69,1	63,3	63,5	64,8	64,4	64,8	64,8	65,7	70
Швеція	77,7	78,5	77,4	78,8	80,4	78,1	79,4	80,0	80

Джерело: дані Євростату та Держстату України.

Рівень зайнятості в більшості країн ЄС у період 2000–2014 рр. зріс у середньому на 2,2 в.п. В Україні цей показник збільшився лише на 0,8 в.п., а його значення залишається найнижчим серед європейських країн (крім Греції, де криза призвела до різкого падіння рівня зайнятості та зростання безробіття). Дані Євростату демонструють зростаючий розрив у рівні зайнятості між більш стабільними північноєвропейськими країнами та охопленим економічною кризою півднем Європи.

Рівень безробіття в Україні становив 9,3 % у 2014 р., що відповідає значенню цього показника в країнах ЄС, який у середньому становив 9–10 % (рис. 1.1).

Як видно з рис. 1.1, рівень безробіття в ЄС варіюється. Так, в Італії та Франції він досяг 12,7 і 10,3%, у Норвегії та Німеччині – 3,5 та 5%, у Греції та Іспанії – відповідно 26,5 та 24,5 % економічно активного населення. Для по-

долання нерівності аналітики МОП вважають, що країни Європи, найбільш постраждалі від кризи, повинні відмовитися від політики жорсткої економії та перейти до заходів із цілеспрямованої підтримки ринку праці.

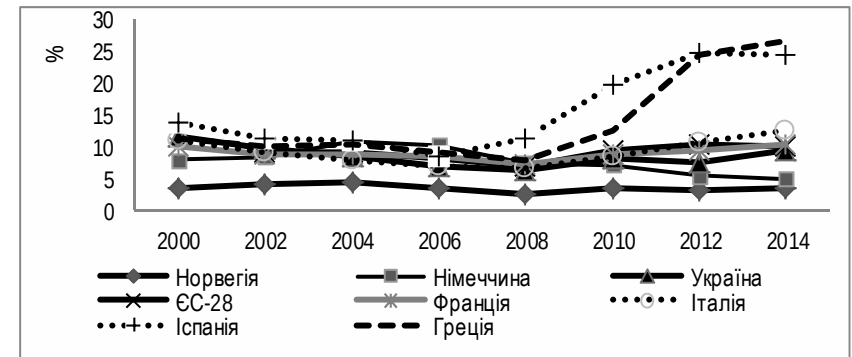


Рис. 1.1. Рівень безробіття в Україні та деяких країнах ЄС

Джерело: дані Євростату та Держслужби статистики України

Показники макроекономічного розвитку характеризують СТС та ефективність використання трудового потенціалу. В ЄС-15 падіння ВВП під впливом кризи 2009 р. було таким же, як у середньому по ЄС, але в різних країнах воно спричинялося різними факторами. Одні країни на кризу відреагували великим спадом зайнятості при збереженні або навіть збільшенні продуктивності праці. Пріоритетом інших країн було збереження існуючого рівня зайнятості, за цих умов спостерігалось зниження продуктивності праці (рис. 1.2).

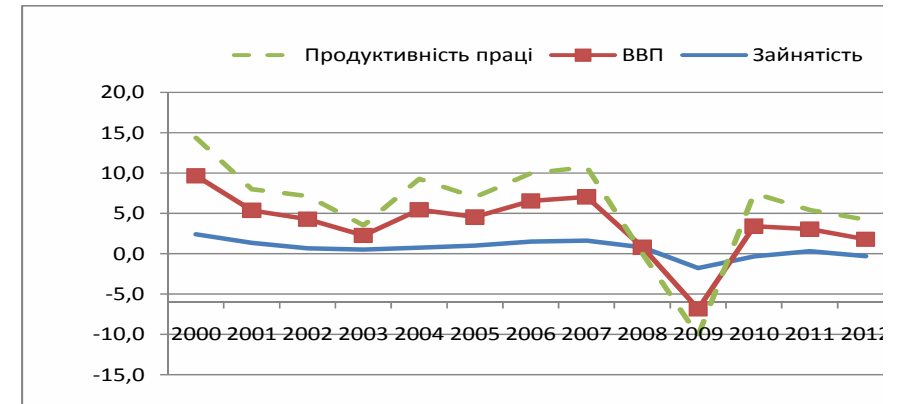


Рис. 1.2. ВВП, зайнятість і продуктивність (ВВП на одного зайнятого) в ЄС-15 (% змін порівняно з попереднім роком)

Джерело: Eurostat, National Accounts.

Великі відмінності між країнами щодо змін у рівні зайнятості протягом рецесії лише почасти можна пояснити масштабами спаду ВВП. Іншими факторами, важливими для змін у сфері зайнятості, є збереження робочих місць при зниженні продуктивності, скорочення робочих годин або за рахунок заходів державної політики (схеми зайнятості неповний робочий час), або за рахунок заходів, що вживалися роботодавцями за згодою з профспілками (скорочення заробітної плати, вимушені неоплачувані відпустки тощо).

У більшості країн ЄС-15 продуктивність праці після кризи 2009 р. зростала (рис. 1.3), тоді як в Україні залишалась найнижчою серед новоінтегрованих країн.

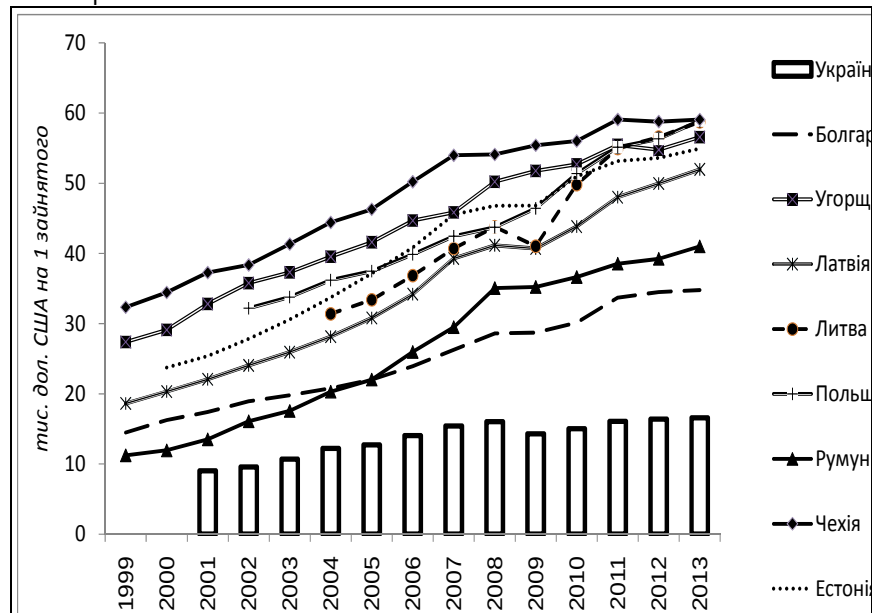


Рис. 1.3. Продуктивність праці (ВВП на одного зайнятого) в Україні та деяких країнах ЄС

Джерело: United Nations Economic Commission for Europe.

Розглянемо макроекономічні показники та індикатори ринку праці європейських країн в галузевому розрізі.

Частка сільського, лісового господарства та рибальства у загальній доданій вартості в ЄС-15 та країнах, які приєдналися до ЄС, за період 1999–2012 рр. істотно зменшується (рис. 1.4).

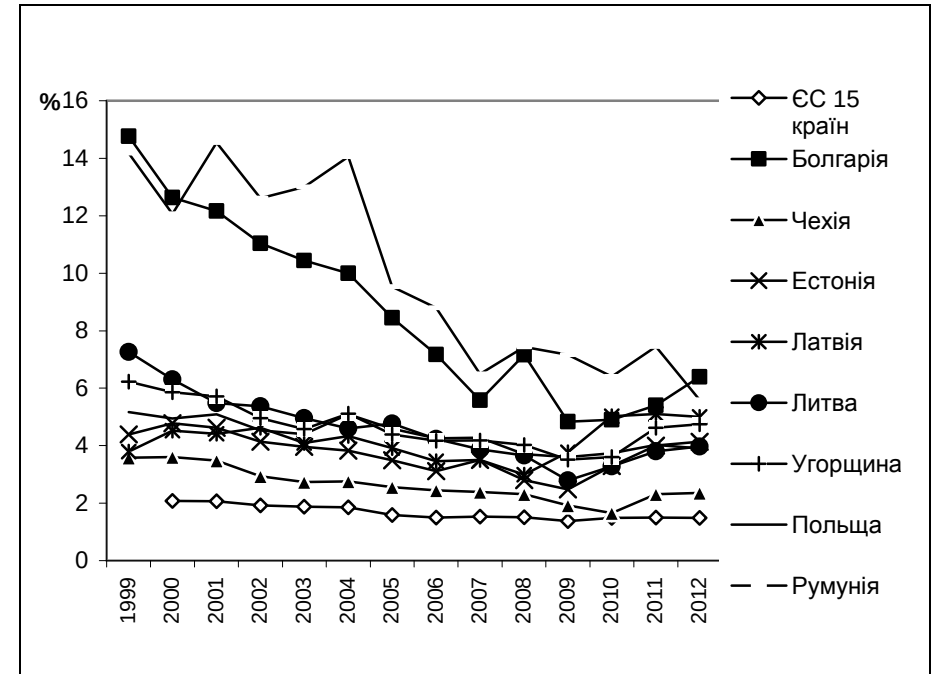


Рис. 1.4. Частка ВДВ сільського, лісового господарства та рибальства в загальному обсязі доданої вартості

Джерело: Eurostat, National Accounts.

В ЄС-15 вона становила 2,08% у 2000 р. і знизилася до 1,49% у 2012 р. Найнижчі значення показника в Чехії, де він зменшився з 3,58 до 2,36%, найвищим цей показник є для Румунії та Болгарії, але і в цих країнах спостерігалось різке падіння частки ВДВ сільського, лісового господарства та рибальства в загальному обсязі доданої вартості протягом 1999–2012 рр. Зауважимо, що в Румунії майже половина зайнятих (42,1%) у 1999 р. працювала в сільському господарстві, проте в 2011 р. цей показник становив 27,5 % зайнятих. У Болгарії частка зайнятих у сільському господарстві також значна, але за загальною тенденцією вона зменшилася з 21,1% у 2000 р. до 17,1% у 2012 р. Тільки в Латвії частка ВДВ сільського господарства збільшилась на 1,21 в.п. і досягла в 2012 р. 5%, що є досить вагомим значенням для країн ЄС-15, хоча кількість зайнятих у сільському господарстві Латвії зменшилась майже удвічі.

Щодо продуктивності праці в галузі сільського, лісового господарства та рибальства, то мало місце зростання за період 1999–2012 рр. (рис. 1.5).

Так, у Латвії продуктивність праці в сільському господарстві з 1999 р. до 2012 р. зросла в 4,7 раза, в Литві – в 2,9 раза, а в Естонії та Румунії майже в 2,5 раза. Незначний спад продуктивності спостерігався в період кризи 2009 р., але наочною є загальна тенденція до зростання продуктивності праці в галузі сільського господарства для всіх країн ЄС-15.

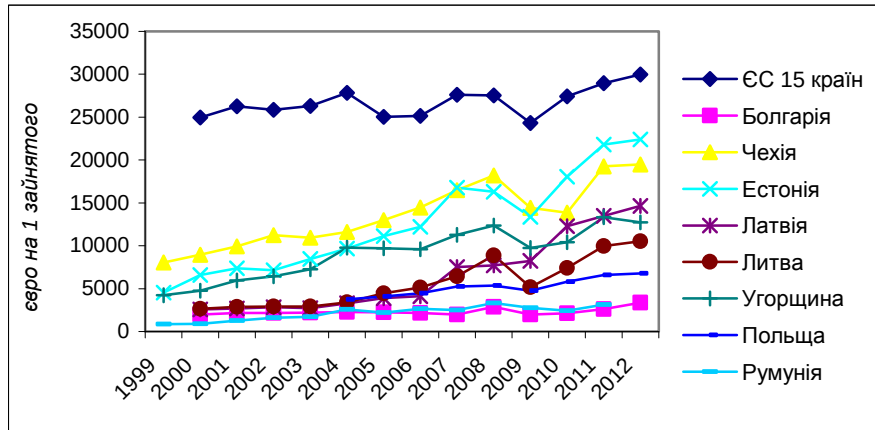


Рис. 1.5. Продуктивність праці в галузі сільського, лісового господарства та рибальства

Джерело: Eurostat, National Accounts.

Частка обробної промисловості в доданій вартості країн ЄС-15 варіювалася упродовж усього періоду (табл. 1.7).

Таблиця 1.7

Частка ВДВ обробної промисловості в загальному обсязі доданої вартості

Країна	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Болгарія	14,0	14,9	15,4	16,0	15,2	16,3	16,3	17,4	15,4	15,5	14,5	16,4	16,7
Чехія	25,9	25,9	24,6	23,9	25,3	25,5	25,6	25,7	24,3	22,6	23,0	24,0	24,7
Естонія	17,0	17,7	17,4	17,4	16,7	16,5	16,5	16,0	15,7	14,2	15,9	16,4	15,4
Латвія	14,4	14,4	14,5	13,8	13,5	12,9	12,1	11,7	10,8	10,9	13,3	14,1	14,5
Литва	18,8	19,3	18,3	18,6	20,0	20,1	19,4	17,8	17,5	16,8	18,9	20,5	20,8
Угорщина	22,9	22,2	21,3	21,6	22,2	22,3	22,8	22,1	21,6	20,1	21,9	22,2	22,7
Польща	17,2	15,8	15,5	16,9	18,3	17,8	18,0	18,0	17,7	18,0	16,8	17,4	17,3
Румунія	22,0	24,3	24,1	22,7	23,3	23,7	23,5	23,3	22,0	22,0	24,3	24,8	24,8

Джерело: Eurostat, National Accounts.

У Литві, Румунії та Болгарії вона зросла приблизно на 3 в.п. і становила 18,8%, 22,0 та 14,0% в 2000 р., збільшившись до 20,8%, 24,8 та 16,7% у 2012 р. відповідно. У Польщі, Естонії, Чехії частка ВДВ обробної промисло-

вості зменшилась на 1 в.п., а в Латвії та Угорщині залишилась практично незмінною протягом 2000–2012 рр., окрім кризи 2008–2009 рр., на яку всі розглянуті країни відреагували зниженням частки промислової ВДВ в її загальному обсязі.

В ЄС-15 продуктивність зросла в період 1999–2012 рр. у 2–3 раза. У середньому щорічне зростання продуктивності залишалося на рівні 10,5% в 1999–2012 рр., що в основному обумовлено наздоганяльними процесами в розвитку технологій обробної промисловості. Інвестиції в ІКТ мають значні наслідки для зайнятості в обробній промисловості, сприяючи поліпшенню продуктивності, одночасно зменшуючи попит на малокваліфіковану працю. Тим самим за рахунок вивільнення некваліфікованих працівників зайнятості в обробній промисловості зменшується.

На відміну від різноспрямованих тенденцій зміни частки промисловості у доданій вартості в структурі зайнятості частка виробництва в усіх країнах змінювалась однаково (рис. 1.6). Так, частка зайнятих в обробній промисловості скоротилася, в ЄС-15 в 2000 р. виробництва становили 17,3% від загальної чисельності зайнятих; до 2012 р. частка знизилася до 13,4 %.

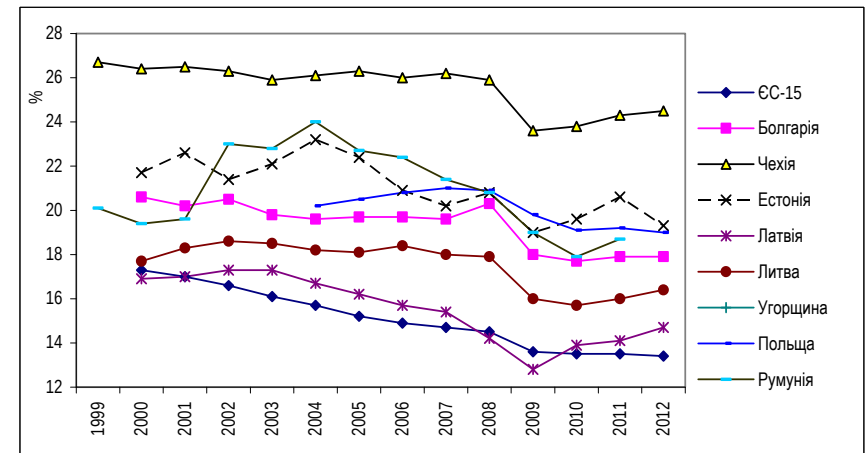


Рис. 1.6. Частка зайнятих в обробній промисловості в загальній кількості зайнятих

Джерело: Eurostat, National Accounts.

Крім того, зайнятість знизилася у всіх країнах за аналізований період. Найвища частка як доданої вартості, так і зайнятих (близько 25%) в промисловості Чехії, але вимушені скорочення у 2009 р. призвели до вивільнення 9% зайнятих в цій галузі, і докризові показники ще не досягнуті: У 2012 р.

частка зайнятих в обробній промисловості становила 24,5%, тоді як у 1999 р. становила 26,7%. Найменша частка зайнятих у виробництві у Латвії: 14,7 % в 2012 р.

Частка будівництва в загальній доданій вартості в ЄС-15 залишалася досить стабільною з 2000 р. по 2012 р. на рівні 6% (табл. 1.8). Однак у постсоціалістичних країнах після 2004 р. відбулося розгортання різноманітних будівельних проектів, результатом реалізації яких стало розширення частки доданої вартості будівництва у валовій доданій вартості цих країн.

Таблиця 1.8

Частка ВДВ будівництва в загальному обсязі доданої вартості

Країна	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ЄС-15	5,9	5,9	6,0	6,1	6,3	6,4	6,6	6,7	6,7	6,5	6,0	5,9	5,8
Болгарія	5,1	5,2	4,9	4,8	5,0	6,2	7,1	8,1	9,3	9,2	7,1	6,5	5,9
Чехія	6,6	6,3	6,5	6,7	6,9	6,7	6,6	6,8	6,8	7,1	7,3	6,8	6,3
Естонія	5,9	5,9	6,3	6,5	7,0	8,6	9,9	10,7	9,8	7,2	5,9	6,9	7,8
Латвія	6,8	6,4	6,2	6,3	6,6	7,0	8,5	10,4	10,1	8,0	5,3	5,5	6,2
Литва	6,0	5,9	6,3	7,0	7,2	7,8	9,4	11,2	11,2	6,6	5,9	6,5	6,0
Угорщина	5,3	5,6	5,9	5,5	5,2	5,4	5,1	4,8	4,9	4,9	4,2	4,0	3,8
Польща	7,8	7,4	6,8	6,2	5,8	6,3	6,7	7,4	7,7	8,1	8,1	8,2	7,8
Румунія	5,7	6,3	6,8	6,8	7,0	7,8	8,9	10,7	12,2	11,7	10,2	9,2	9,8

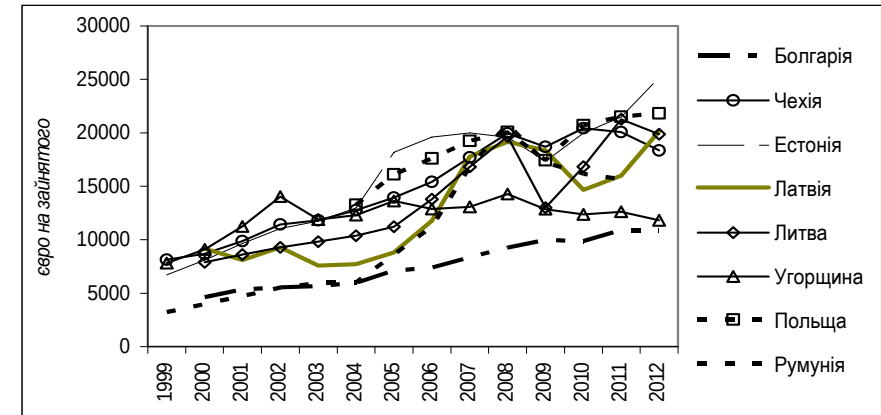
Джерело: Eurostat, National Accounts.

Відповідно до цього зайнятість у будівництві була також стабільною. В ЄС-15 у 1999 р. працюючі в будівництві становили 8,1% від загального числа зайнятих, у 2012 р. – 7,2 %. Щорічне зростання продуктивності праці в будівництві в 1999–2012 рр. становило 2–6% за рік, окрім кризового 2009 р., коли продуктивність скоротилася на 2% (рис. 1.7).

Тожусі постсоціалістичні країни продемонстрували зростання продуктивності праці в будівництві в 1999–2012 рр.

Аналіз показав, що основним фактором економічного розвитку є інноваційні зрушення, ключові компетенції та конкурентоспроможні ділові моделі²³. Зростанню продуктивності праці в різних сферах економічної діяльності сприяє розвиток нових інформаційно-комунікаційних технологій, їх упровадження в діяльність підприємств різних галузей.

²³ Антонюк Л.Л. Міжнародна конкурентоспроможність країн: теорія та механізм реалізації. – К.: КНЕУ, 2004. – 275 с.

**Рис. 1.7. Продуктивність праці в галузі будівництва**

Джерело: Eurostat, National Accounts.

Розвиток сфери інформаційних технологій є запорукою зростання економіки знань, а збільшення зайнятості в цій сфері створюватиме підґрунтя для інноваційного розвитку економіки загалом. Частка зайнятих у сфері інформації та зв'язку в загальній чисельності зайнятих ЄС-15 (табл. 1.9) залишається досить стабільною (на рівні 3%) протягом усього аналізованого періоду.

Таблиця 1.9

ІТ-зайнятість в Україні та деяких країнах ЄС-15

Країна	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ЄС-15	2,9	3,0	3,0	3,0	2,9	2,9	3,0	3,0	3,0	3,1	3,0	3,1	3,2
Болгарія	1,7	1,7	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,7	1,8	2,1	2,2	2,2
Чехія	1,9	1,8	1,9	1,9	1,9	2,0	2,1	2,3	2,4	2,6	2,6	2,5	2,5
Естонія	2,0	2,3	2,1	1,6	2,0	2,4	2,4	2,2	2,5	2,5	2,3	2,8	3,1
Латвія	1,8	1,7	1,9	1,8	1,8	1,9	1,8	1,9	1,9	2,1	2,3	2,4	2,4
Литва	1,3	1,3	1,2	1,1	1,4	1,5	1,4	1,7	1,7	1,9	1,8	2,0	2,2
Польща	...	...	...	...	1,6	1,6	1,8	1,9	1,9	2,0	1,9	1,9	2,0
Румунія	1,1	1,1	1,4	1,4	1,6	1,4	1,4	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	...
Україна	...	...	...	...	1,1	1,0	0,9	1,0	1,2	1,2	1,3	1,4	1,5

Джерело: Eurostat, National Accounts та авторські розрахунки щодо України на основі даних Державної служби статистики України.

Темпи зростання інноваційної зайнятості в Україні не відрізняються від східноєвропейських, але її частка в загальній кількості зайнятих менша проти аналогічного показника країн ЄС-15. Особливо активно зростала частка ІТ-зайнятих в Естонії, де з 2000 р. по 2012 р. цей показник зріс на

1,1%, тоді як в інших країнах, і в Україні зокрема, зростання відбулося в межах 0,3–0,6%.

Поява нових технологій надала поштовх для створення нових послуг на базі ІКТ, розширила можливості діяльності у сфері послуг загалом. Частка зайнятих у сфері послуг ЄС-15 зростає досить швидкими темпами і в деяких країнах ЄС наближається до 70% від загальної кількості зайнятих (рис. 1.8).

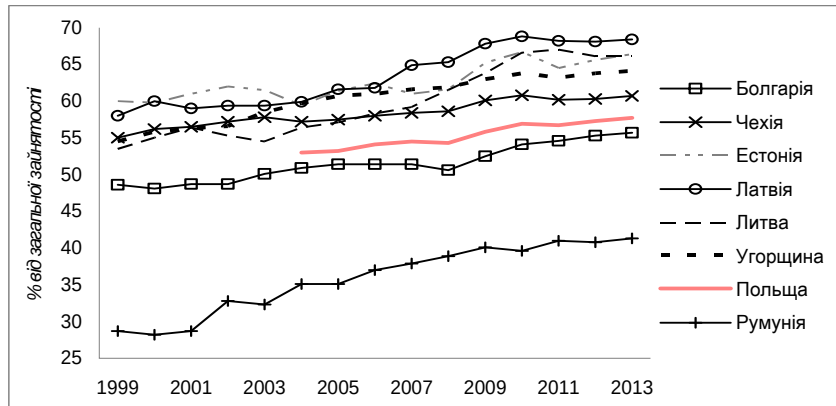


Рис. 1.8. Частка зайнятих у сфері послуг у країнах ЄС

Джерело: Eurostat, National Fccounts.

Так, у 1999 р. частка зайнятих у сфері послуг Латвії становила 58%, а в 2012 р. цей показник збільшився на 10,4 в.п. і досяг значення 68,4%, у Литві, Естонії, Угорщині, Чехії, Польщі та Болгарії також понад половину працюючих зайнято у сфері послуг. Тільки в Румунії цей показник становить 41,3% від усіх зайнятих в 2012 р., хоча темпи зростання зайнятості у сфері послуг високі. Зміни в структурі зайнятості країн, що нещодавно стали членами ЄС, є характерними і для України (табл. 1.10).

Таблиця 1.10

Структура зайнятості за видами економічної діяльності в Україні

Вид економічної діяльності	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство, рибальство, рибництво	21,7	19,4	17,6	16,7	15,8	15,5	15,3	16,8	17,2
Промисловість	22,8	19,7	19,5	19,1	18,5	17,6	17,1	16,5	16,3
Будівництво	4,5	4,6	4,8	4,9	5,0	4,8	4,7	4,6	4,5
Сфера послуг	51,0	56,3	58,1	59,3	60,7	62,1	62,9	62,1	62,0

Джерело: за даними Держстату України.

Розвиток сфери послуг в Україні відбувається в річці європейських тенденцій. Частка зайнятих у сфері послуг України збільшувалась та становила в 2012 р. 62 %, що корелюється з відповідними показниками європейських країн.

Для оцінки рівня життя ми використали показники рівнів оплати праці і життя населення. Заробітна плата українців суттєво відстає від рівня зарплат не тільки країн ЄС (що не відповідає цілям євроінтеграції України), але й більшості країн СНД. Проте індекс Кейтця, який для європейських країн є практично нормативом, в Україні зростає, досягаючи прийнятного рівня.

Розрив українських зарплат із зарплатами в інших країнах суттєво зростає. Мінімальна зарплата «заморожена» сьогодні в Україні на рівні 78 євро. Водночас у сусідніх Словаччині та Польщі мінімальна зарплата досягла, відповідно, 307,7 і 405 євро, що вже казати про кризову Іспанію (800 євро) або благополучний Люксембург (1682,8 євро).

Для порівняльної характеристики СТС України та Європи використано такі індикатори соціальної сфери (табл. 1.11).

Таблиця 1.11

Індикатори рівня життя та соціальної сфери

Країна	Рівень безробіття за методологією МОП, 2004–2013 рр.	СЗП 2013 р., дол. США**	СЗП, \$ за ПКС 2012 р.	Мінімальна заробітна плата, дол. США за ПКС, 2013 р.	Індекс Кейтця, %	Індекс купівельної спроможності	Індекс охорони здоров'я, 2014 р.	Індекс освіти, 2011 р.
Україна	7,5	409,7	686	281	45,7	27,14	46,89	0,87
Країни Європи								
Білорусь	0,7	573,5	959	418	42,4	32,75	48,02	0,78
Іспанія	25	2220	2352	960	45,9	71,23	74,23	0,87
Люксембург	5,1	x	4089	1750	62,7	107,17	x	0,77
Молдова	5,6	297,8	438	x	x	22,31	x	0,72
Німеччина	5,5	2824	2720	x	x	105,8	76,66	0,93
Норвегія	3,1	3313	3678	x	x	89,81	75,39	0,99
Польща	10,1	983*	1536	758	64,1	56,42	54,26	0,82
Португалія	15,7	1090*	x	794	51,1	51,81	66,04	0,74
Росія	5,5	942,3	1215	223	22,4	36,08	52,71	0,78
Словаччина	14	1048	1385	599	54,4	50,41	58,84	0,88
Словенія	8,8	1310*	x	1219	82,5	57,81	55,88	0,93
США	7,4	3541*	3263	1340	46,1	125,63	68,15	0,94
Угорщина	10,9	696	1374	637	66,9	41,86	49,74	0,87
Чехія	7	963	1786	555	41,1	62,03	66,26	0,92
Японія	4,3	x	2522	x	x	90,86	84,82	0,88

Примітки: x – дані відсутні; показник не розраховується або мізерно малий;

* дані 2012 року, для Польщі – січень 2014 року.

Джерело: для країн СНД – авторські розрахунки за даними Статкомітету СНД і НБ; для інших країн – за даними ВВС.

З наведених даних лише показник рівня освіти в Україні відповідає значенням європейських країн, тоді як купівельна спроможність українців менша – удвічі, ніж жителів постсоціалістичних країн, і у 3–4 рази – ніж громадян ЄС.

За індексом охорони здоров'я Україна відстає від усіх, обраних для аналізу країн, окрім Молдови. Сучасний стан медицини характеризується неефективністю організації та застарілістю форм і методів лікування, а здоров'я українців – високими показниками захворюваності та смертності, особливо серед осіб працездатного віку, неможливістю для більшості українців отримати медичну допомогу на рівні стандартів цивілізованих країн.

З огляду на істотне відставання соціально-трудової сфери України порівняно з країнами ЄС пріоритетними напрямками розвитку є такі, як регулювання процесів на ринку праці, запровадження принципів гідної праці, піднесення рівня життя населення; охорона і безпека праці; соціальний захист.

Конвергенція ЄС України та Європи потребує співпраці в інноваційних сферах економічної діяльності. Так, особливу увагу слід приділяти розвитку ІТ-сфери в Україні та формуванню ринку інноваційної праці²⁴. У східноєвропейських країнах, які приєдналися до ЄС, зайнятість в ІТ-сфері помітно зростає. Частка ІТ-зайнятих у цьому виді економічної діяльності в середньому по країнах ЄС становить 3%, в Україні – 1,4%. Виробництво нових технологій та програмного забезпечення в ІТ-сфері створює підґрунтя для інноваційного розвитку інших галузей економіки, тому необхідно стимулювати зростання частки ІТ-зайнятих в Україні.

Розвиток національної промисловості має базуватися на інноваційних технологіях. Частка зайнятих в промисловості України зменшилась до 16,3%, тоді як частка тільки обробної промисловості в країнах ЄС у середньому становить близько 20%. Розширення частки зайнятих в обробній промисловості є основою забезпечення внутрішнього попиту в країні та зменшення залежності національного ринку від імпорту.

Державна політика регулювання сфер СТВ має забезпечувати збалансування попиту та пропозиції на ринку праці й сприяти конвергенції соціально-трудової сфери України з ЄС шляхом реалізації концепції гідної праці та розвитку економіки знань, що сприятиме більш ефективному використанню людських ресурсів на європейському просторі.

²⁴Петрова І.Л. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 6–7.

1.3. Подолання інституційних пасток розвитку соціально-трудової сфери

Становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, забезпечення її нормального функціонування можливі за умови її інтеграції у світове господарство, що передбачає інституціоналізацію соціально-трудових відносин, розроблення та впровадження механізмів їх розвитку й ефективного регулювання та інтеграцію національної системи соціально-трудових відносин у світову систему. Вирішення цих завдань потребує співробітництва усіх суспільних інститутів у проведенні узгодженої політики у сфері соціально-трудових відносин та формуванні ефективної системи захисту інтересів усіх їх сторін.

Період трансформації української економіки виявив суперечності соціально-трудової сфери, де збігаються і перетинаються інтереси провідних учасників суспільного виробництва: капіталу та найманої праці, роботодавців та працівників. Основна складність полягала у відсутності попереднього досвіду регулювання цих відносин, а також у неможливості прямого запозичення управлінських технологій, застосованих у передових країнах. Відсутність відпрацьованого законодавства та високої відповідальності сторін за порушення елементарних норм трудового права, викривлення при проведенні приватизаційних процесів та нехтування інтересами трудових колективів зумовили негативні тенденції формування соціально-трудових відносин в Україні. До них, на нашу думку, можна віднести таке:

- наростання диференціації в оплаті праці між роботодавцями, менеджерами, з одного боку, та працівниками – з іншого;
- кризу духовних цінностей, приниження принципів чесної праці, відносин співробітництва, грубе насадження індивідуалістичної моделі поведінки;
- відсутність належного соціального захисту працівників та гарантій дотримання їх прав та обов'язків у сфері праці;
- переважання неформальних процедур та практик регулювання в усіх сферах соціально-трудових відносин;
- недостатню самоідентифікацію суб'єктів соціально-трудових відносин;
- слабку увагу до особистісних потреб і характеристик працівника, мотивів його діяльності;
- недостатні вкладення у підготовку та перепідготовку працівників;
- зневіру працівників у силі й можливостях органів самоуправління і соціального партнерства, розчарування у профспілках.

Розвиток та функціонування інститутів, які лежать в основі СТС, відбувається, але недостатньо ефективно, чому є як об'єктивні, так і суб'єктивні причини. Під інституційними пастками ми розуміємо ті норми та інститути, існування або відсутність яких порушує ефективність (або не дозволяє її забезпечення) та збалансованість існування усіх підсистем соціально-трудової сфери. О.Пищуліна, виділяє основні інституціональні пастки функціонування ринку праці в Україні, серед яких²⁵:

- 1) інерційність зайнятості: інтенсивний «холостий оборот» робочої сили; низька якість робочих місць;
- 2) недосконалість інституціонального механізму формування заробітної плати: інституціональна прив'язка фіксованої частки заробітної плати до мінімального рівня оплати праці;
- 3) неефективність інститутів трудового права: застарілі норми трудового законодавства;
- 4) слабкість інститутів укладення контракту і ведення переговорів: слабкість та складність соціального діалогу; незавершеність процесів інституціоналізації профспілок та їх залежність від влади або підприємців;
- 5) слабкість інститутів державного регулювання: невідповідність сфери професійної освіти потребам ринку праці; відсутність державного планування розвитку ринку праці.

О. Вашків та Л. Куц до інституціональних пасток відносять ухилення від податків, тіньову економіку, корупцію, неплатежі, бартер, рейдерство, основу механізму формування яких в економічній системі становлять ефект координації, ефект удосконалення (навчання), ефект поєднання, культурна інерція (небажання економічних агентів змінювати стереотипи поведінки) і лобіювання²⁶.

Зокрема І. Левіна досліджує інституціональні пастки, які перешкоджають ефективному нагромадженню інтелектуального капіталу, та розуміє під ними неефективні інститути та неефективні сталі норми. На мікрорівні нею виділено: 1) пастки низької оплати праці, що призводять до спростування аксіом людського капіталу про високий рівень кореляції заробітків з рівнем

освіти; 2) пастки неефективної системи прав власності, що обумовлюють нерівність розподілу дивідендів від інтелектуального капіталу та знижують мотивацію до творчої діяльності. На макрорівні нею досліджено інституціональні пастки, які проявляються у неефективності законодавчих норм та формальних важелів забезпечення контрактів у сфері інтелектуального капіталу, що призводить до високого рівня недобросовісної конкуренції, ризиків та високих трансакційних витрат²⁷.

Як показує досвід інших країн, вирішення проблеми інститутів, які не відповідають сучасним тенденціям і цілям, – складне, проте реалістичне завдання. Реалізація реформи оптимізації інститутів, особливо державних, можлива тільки за наявності сильної політичної волі, зацікавленості і взаємодії всіх сторін (уряду, громадянського суспільства, ЗМІ). Експерти наголошують, що основні зусилля потрібно зосередити не на створенні правильних законопроектів, а на тому, як забезпечити їх виконання. В українських реаліях багато ухвалених законів залишаються формальністю, розпочаті реформи не доводяться до кінця, а інститути часом зовсім не виконують свої функції. За оцінками Світового банку, поліпшення за складовою інститутів на 1 бал зумовлює збільшення ВВП у середньому на 1,21 в.п. Небезпека впливу інституціональних пасток може оцінюватись як стосовно соціально-трудової сфери в цілому, так і стосовно окремих її складових.

На наш погляд, систему інституційних пасток розвитку соціально-трудової сфери можна представити такими узагальненими групами, а саме: *інерційності* розвитку та інституційної асиметричності соціально-трудових відносин; *атиповості* адаптаційної політики зайнятості до внутрішніх та зовнішніх шоків; *неосвіченості* або невідповідності якості освіти потребам економіки; *деформалізації* трудових відносин або розповсюдження неформальної та тіньової зайнятості; *нерівності* або існування значної диференціації населення як за доходами, так і доступністю до ресурсів та суспільно значущих соціальних послуг; *інерційності економічної культури*. Розглянемо більш докладно особливості прояву цих інституційних пасток.

²⁵Пищуліна О.М. Інституціональні пастки функціонування ринку праці в Україні // Стратегічні пріоритети. – 2009. – №4(13). – С. 140–147.

²⁶Вашків О.П., Куц Л.Л. Інституційні пастки в адмініструванні процесів функціонування підприємств [Електронний ресурс] / Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VsUNU/2011.../aschkiv.pdf

²⁷Левіна І.В. Інтелектуальний капітал: концептуальні основи відтворення: автореф. дис. канд. екон. наук: спец. 08.00.01 «Економічна теорія та історія економічної думки» [Електронний ресурс]. – Донецьк, 2007. – 20 с. – Режим доступу: <http://avtoreferat.net/content/view/12896/46/>

Однією із основних пасток, притаманних розвитку соціально-трудової сфери України, є **інерційність розвитку та інституціональна асиметричність соціально-трудових відносин**, що знаходить свій прояв у неефективності зайнятості, архаїчності її структури, яка характеризується значною чисельністю та надто високою часткою зайнятих у низькопродуктивному особистому селянському господарстві та первинному секторі економіки у цілому. В Україні структура зайнятості вже не має ознак індустріальної зайнятості, поступово в ній зростає частка сфери послуг, однак саме у сфері торгівлі, тобто ознак інноваційності зайнятості не набуває.

На початку ринкових перетворень очікувалося зростання зайнятості у сфері послуг, однак для українського ринку праці послуги – це насамперед торгівля, готельно-ресторанний бізнес. Для України помітним є відставання від найбільш розвинених у соціально-економічних відносинах країн галузей соціальної сфери. Зменшення зайнятості у промисловості можна було б розглядати як позитивний момент, якби одночасно зростала зайнятість і в інформаційно-комунікаційній сфері, яка виокремлюється за КВЕД-2010. Але, на жаль, такі тенденції у країні відсутні. Тому можна зробити висновок, що структура є як неоптимальною, так і неінноваційною. Останні роки спостерігається зменшення частки у фінансовому секторі, у сфері операцій з нерухомим майном, що відповідає здійснюваній політиці Національного банку щодо зменшення фінансових суб'єктів ринку. Натомість простежується динаміка щодо збільшення частки зайнятих у секторі транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності, тобто в обслуговуючих невиробничих сферах. Посилення обороноздатності вимагатиме зростання зайнятості у силових структурах, які представлені сферою державного управління. Таким чином, така структура зайнятості не відповідає жодним критеріям постіндустріального розвитку.

Економічний розвиток будь-якої країни передбачає постійні зміни у структурі як основних інституційних секторів, видів економічної діяльності, підприємств з різною формою власності та відповідно і в структурі зайнятості. Основними детермінантами структурних диспропорцій ринку праці є нестабільність політичної ситуації, відсутність узгодженості дій суб'єктів державного управління, структурна, макроекономічна та інституційна кризи, що призводить до скорочення можливостей створення нових робочих місць; поступового звуження обсягів попиту на робочу силу з одночасним наростанням деформаційних змін у його структурі.

До основних чинників неоптимальної структури зайнятості в Україні слід віднести:

- збереження застарілої технологічної бази значної частки вітчизняних підприємств;
- у ретроспективі переважання сировинної складової економічного зростання;
- слабку сприйнятливості професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень;
- переважання у професійно-кваліфікаційній структурі попиту та пропозиції робочої сили частки малокваліфікованої праці;
- невідповідність професійно-кваліфікаційної структури персоналу потребам роботодавців для забезпечення технологічних змін;
- низький рівень мобільності населення та найманих працівників;
- низький та неконкурентоспроможний рівень заробітної плати, існування працюючих бідних, що демотивує ефективну зайнятість.

Усунення зазначених проблем, формування й системна реалізація дієвого механізму підвищення якості робочої сили дозволить забезпечити конкурентоспроможність національної економіки в довгостроковій перспективі.

Асиметричність соціально-трудових відносин характеризується переважанням прав роботодавців із одночасним приниженням прав працівників, відсутністю інституційних норм щодо індивідуального трудового контракту та культури його використання у трудових відносинах, залежністю профспілок від роботодавців та інституційні ускладнення на шляху оформлення альтернативних асоціацій працівників, які б реально обстоювали їх інтереси. Формальний характер колективних договорів, відсутність відповідальності сторін за їх недотримання в частині норм праці, своєчасності та повноти виплати, з одного боку, формують асиметричність трудових відносин, з іншого – є її результатом. Надзайнятість та вторинна зайнятість є проявом неефективного використання робочої сили. Ця пастка яскраво проявляється у невідповідності трудового законодавства вимогам мережевої економіки, тобто у неврегульованості механізмів праці на умовах лізингу, аутсорсингу та аутстафінгу, у відсутності відповідної правової бази, внаслідок чого права та інтереси найманих працівників не захищені належним чином та незабезпечена участь лізингових працівників у соціальному партнерстві.

Сучасний ринок праці характеризується неефективністю і недостатністю інститутів посередництва та неузгодженістю діяльності приватних та державних кадрових агентств, що зумовлює шахрайство на ринку послуг з працевлаштування. Ці особливості, що формують та підтримують існування зазначеної вище інституційної пастки, проявляються у відсутності інституційного забезпечення соціально-трудова відносин на державних і недержавних підприємствах, що виявляється у формальному ставленні або взагалі уникненні колективних договорів, порушенні прав працівників через встановлення понаднормової роботи без оплати, необґрунтовані звільнення, дискримінацію при прийомі на роботу, відмову у соціальному захисті, що значно актуалізує питання реалізації інструментів соціального діалогу на ринку праці.

Атиповість адаптації ринку праці. Так адаптаційні стратегії роботодавців орієнтовані переважно на гнучкість в оплаті праці (затримки та зменшення її розміру). Показник зайнятості не змінюється адекватно змінам обсягів виробництва, оскільки на підприємствах зберігається неефективна зайва зайнятість. Основним завданням сьогодення є подолання (ліквідація) неефективної зайнятості в економіці та довготривалого й структурного безробіття. Структурне безробіття виникає унаслідок технологічних змін чи зміну структури попиту та виробництва продукції та послуг різних галузей у тому випадку, коли ринок праці не встигає пристосуватися до цих коливань. Таким чином, якщо циклічне безробіття виникає через відсутність попиту на робочу силу, то структурне – є наслідком нездатності ринку праці повністю і якісно задовольнити існуючий попит на працю. З двох зазначених вище причин незбалансованості структури попиту та пропозиції на працю, пріоритет в Україні сьогодні належить нерівномірному коливанню ринкової кон'юнктури галузей економіки.

Структурне безробіття як результат руху робочої сили між секторами економіки (регіон, галузь) є показником неефективності функціонування ринку праці, зумовленої насамперед низькою мобільністю робочої сили, недостатньою системою професійної підготовки та перепідготовки кадрів, а також нерозвиненістю інформаційної системи ринку праці.

Структурні зміни в попиті на робочу силу та її пропозиції (кількість вільних робочих місць (вакантних посад), про які повідомили роботодавці та чисельність безробітного населення відповідно) у разі їх помітного розходження призводять до структурних дисбалансів на національному та локальному ринках праці, тобто ситуацій, коли професійна, галузева або те-

риторіальна структури безробітного населення не збігаються з відповідними структурами вакантних робочих місць.

Мінімізація структурного безробіття потребує вживання заходів, орієнтованих на створення адекватної змінам попиту на робочу силу системи підготовки та перепідготовки кадрів; сприяння професійної та територіальної мобільності робочої сили; забезпечення інформаційної прозорості ринку праці. В іншому випадку зміни в структурі попиту та виробництва товарів і послуг галузей не узгоджуватимуться зі структурою кадрів, що стане перешкодою на шляху до стабілізації соціально-економічної ситуації та економічного зростання країни в цілому. В умовах сьогодення дослідження цього типу безробіття з точки зору формування політики держави у сфері зайнятості є особливо актуальним, оскільки заходи з розвитку інфраструктури ринку праці менш ресурсомісткі на відміну від політики відкриття нових робочих місць, і так само ведуть до зниження існуючого рівня загального безробіття.

Пастка неосвіченості або невідповідності якості освіти потребам економіки характеризується розбалансованістю ринку праці та освітніх послуг, унаслідок чого виникли перекося в кількісно-якісній структурі ринку праці та невідповідність рівня кваліфікації потребам роботодавців. Наявність феномена одночасно надмірної та дефіцитної праці, збільшення частки структурної складової безробіття стимулює, з одного боку, трудову міграцію, з іншого – зайнятість не за фахом. Система освіти є джерелом пропозиції кваліфікованої праці на ринку, але відсутність ефективної системи адаптації структури підготовки кадрів до потреб ринку поглиблює структурні диспропорції в цій сфері.

Стабільно високий попит на отримання освітніх послуг пов'язаний не стільки з потребами економіки у фахівцях з високим рівнем освіти, скільки з такими очікуваннями самих студентів та їх батьків, що отриманий диплом гарантуватиме швидке працевлаштування на високооплачувану, престижну та цікаву роботу. Так, показники рівнів зайнятості за освітою свідчать про те, що роботодавці позитивно реагують на сигнали ринку освітніх послуг у вигляді диплома та віддають перевагу особам з вищою освітою (рис. 1.9).

Окрім формального сигналу щодо формальних компетенцій у вигляді диплома, роботодавець бере до уваги й наявність у претендентів на робоче місце умінь, які високо цінуються у працівниках, як-от: навички роботи на комп'ютері, знання іноземних мов, водійські навички, вміння вести бізнес та ін. (рис. 1.10).

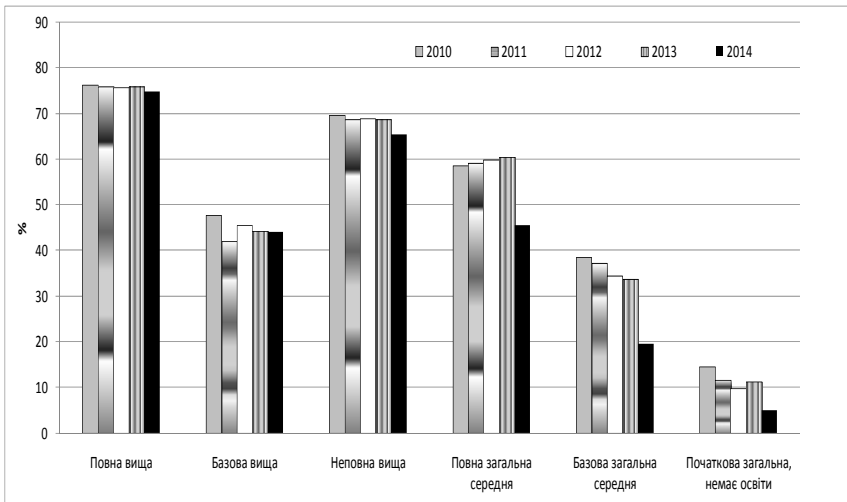


Рис. 1.9. Рівень зайнятості населення України у віці 15–64 років за освітніми рівнями у 2010–2014 рр., %

Джерело: за даними Держстату України.

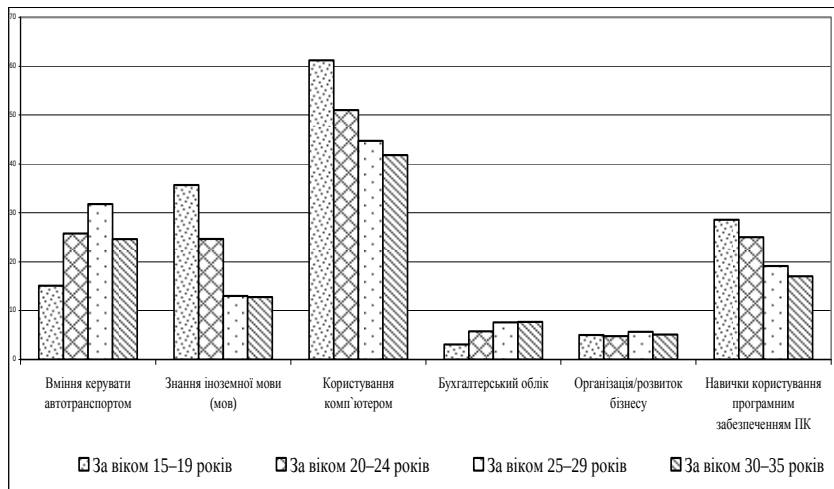


Рис. 1.10. Навички та компетенції молоді України у 2013 р.

Джерело: опитування «Формування економічної активності молоді України», проведеного УІСД ім. О.О.Яременка у серпні-вересні 2013 р.

Як бачимо, ступінь поширеності володіння навичками, які за умов інтеграційних спрямувань країни є конче необхідними, насамперед володіння іноземними мовами, навіть у молодіжному середовищі в Україні є недостат-

нім. Знання іноземної мови переважає у наймолодшій віковій групі, найстарші особи вирізняються недостатнім рівнем володіння мовою, майже для всіх молодіжних груп простежується недостатність навичок у веденні бізнесу та бухгалтерського обліку.

Професійно-кваліфікаційні диспропорції вітчизняної соціально-трудової сфери поглиблюються **деформалізацією соціально-трудових відносин**, що свідчить про наявність значного прошарку тіньової зайнятості. Нині, за приблизними оцінками, в неформальні трудові відносини залучено від чверті до половини працездатного населення. Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років в Україні за період з 2000 р. до 2014 р. змінився з 55,8 до 56,6%. Водночас зайнятість у неформальному секторі, навпаки, зростала швидкими темпами і збільшилась в 1,7 раза з 14,8% в 2000 р. до 25,1% у 2014 р., тобто рівень неформальної зайнятості підвищився на 10,3 в.п. Гендерний зріз свідчить про найбільшу представленість у її лавах саме чоловіків (гендерний розрив рівнів зайнятості становить 2,4 в.п.), що пояснюється головним чином нездатністю формальної економіки створити достатню кількість робочих місць із гідними умовами праці для вивільнених працівників промислових підприємств, де домінують чоловіки (ефект виштовхування), та підвищеною схильністю чоловіків братися за більш ризиковану, але часто краще оплачувану роботу в неформальній економіці (ефект притягування). Найбільшого розповсюдження неформальні форми зайнятості набули серед осіб працездатного віку, де їх частка у 2014 р. становила 82,6% загальної кількості зайнятого населення. Передпенсійний та пенсійний вік вважаються факторами ризику і зменшують шанси офіційного працевлаштування не тільки в державному, але й у приватному секторі. Ще однією причиною, що змушує пенсіонерів шукати роботу в неформальному секторі, є низькі коефіцієнти заміщення пенсій, що призводить до високих рівнів бідності серед осіб похилого віку. В умовах посилення деформалізації соціально-трудових відносин має бути впорядкований інфорсмент.

Пастка дешевої робочої сили та нерівності. Головним чинником суперечностей між найманим працівником та роботодавцем є усвідомлення того, що заробітна плата залишається на достатньо низькому рівні та існує несправедливість щодо її виплати та диференціації. Впродовж усього пострадянського періоду Україна позиціонує себе як країна з дешевою робочою силою з усіма наслідками, що з цього випливають. Підтримуючи достатньо низький рівень оплати праці, держава потрапляє у пастку низької продуктивності праці, тобто низький рівень заробітної пла-

ти зумовлює низьку продуктивність праці, яка у свою чергу не сприяє зростанню життєвого рівня працівників. Політика випереджального зростання оплати праці, притаманна економічно розвиненим країнам (якщо розглядати динаміку заробітних плат і цін у довгостроковій ретроспективі) зумовила сприятливі умови для вирішення проблем ефективної зайнятості, підвищення добробуту й відтворення населення. В Україні – інша політика – дешевої робочої сили, що зумовлює поширеність бідності працюючих, особливо у теперішніх кризових умовах, коли ціни на товари й послуги зростають випереджальними темпами відносно темпів зростання зарплат. Тим самим створюється інституціональна пастка низької оплати праці, що додає великого навантаження на фонди соціальних виплат, звідси – нестача бюджетних коштів, а це у свою чергу зумовлює неможливість зростання заробітних плат, передусім у бюджетному секторі. Утворюється замкнуте коло – інституціональна пастка.

Крім того, «заручником» низки інституціональних пасток, які здебільшого стають результатом макроекономічної політики, є галузі бюджетного сектора української економіки, які ми, за невеликим винятком, розглядаємо як складову соціально-трудової сфери. У бюджетному секторі сформувалася система взаємозалежних неефективних інститутів, яка не дозволяє забезпечити його ефективність:

- одна з таких пасток нашої макроекономічної політики – це **залежність бюджетного сектора від траєкторії попереднього розвитку**, що сформувалася ще в умовах соціалістичної системи і базується на застарілих механізмах та інструментах. Залежність від попереднього періоду розвитку стримує реформування галузей бюджетного сектора, роблячи їх несприйнятливими до спроб модернізації на основі нових векторів розвитку та інструментів регулювання;

- згідно з неоінституціональною теорією інституціональна пастка – це неефективна стійка норма (неефективний інститут), що самопідтримується. Це повною мірою стосується наявної системи оплати праці в бюджетних установах, яка базується на Єдиній тарифній сітці. Усі розуміють, що така система оплати праці неефективна, але вихід поза нею не шукають, бо вважають її такою, що забезпечує єдність, зіставність і автоматичність у політиці оплати праці. Насправді вона лише забезпечує простоту керування і встановлення практично в автоматичному режимі рівня заробітних плат (посадових окладів і тарифних ставок) працівників бюджетних установ;

- відсутність цілісного підходу до оплати праці найманих працівників в економіці, зокрема, у реальному та бюджетному секторах. Зокрема, ще у 2008 р. було ухвалено урядову постанову щодо встановлення рівня посадового окладу (тарифної ставки) першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки у «ручному» режимі, відповідно цей рівень відокремили від рівня мінімальної заробітної плати, за яким встановлюється рівень посадових окладів (тарифних ставок) в усіх інших секторах економіки. За своєю сутністю це нормативне рішення є інституціональною пасткою, яка практично змінила соціальні гарантії для працівників бюджетного сектора поза відповідними змінами в усій системі оплати праці. Відтоді ця неефективна, але стійка норма, яка ще й суперечить трудовому законодавству, «забезпечує» істотне (30–35%) відставання заробітних плат працівників бюджетного сектора від зарплат працівників реального сектора. Така диференціація рівня оплати праці призвела до ситуації, коли працівники бюджетних установ й інших секторів економіки одержують різного рівня грошову винагороду за ідентичну роботу, пов'язану з виробництвом певних благ.

Без подолання цієї норми і встановлення єдиного механізму визначення мінімальних заробітних плат в усіх секторах економіки проблема оплати праці й, передусім, оплати праці у бюджетному секторі, не може бути вирішена. Крім того, через цю норму підтримується одна з інституціональних пасток – корупція у бюджетній сфері. Проте вийти з цієї пастки досить проблематично, бо цьому протидіють на верхніх рівнях влади, вважаючи цю норму такою, що економить бюджетні ресурси і є зручною для керування бюджетниками.

Можна виокремити на цьому етапі соціально-економічного розвитку також і **пастку інституціональної асиметричності соціально-трудових відносин**, що проявляється у переважанні прав роботодавців за зниження прав працівників: відстоювання працівником своїх прав є прямою загрозою його звільнення; непрозорість СТВ у сфері оплати праці, наявність подвійної бухгалтерії, прихованої зайнятості та прихованого безробіття; відсутність інституційних норм щодо індивідуального трудового контракту, що заважає утриманню важливих спеціалістів на підприємствах; повне підпорядкування і залежність профспілок від роботодавців та інституційні ускладнення на шляху оформлення альтернативних асоціацій працівників, які б реально обстоювали їх інтереси.

Зазначеними пастками проявляються у відмінностях інституційного забезпечення соціально-трудових відносин на державних і недержавних підп-

риємствах, що призводять до формального ставлення або уникнення колективних договорів, порушення прав працівників через встановлення понаднормової роботи без оплати, необґрунтованих звільнень, дискримінацію при прийомі на роботу, відмову у соціальному захисті, що значно актуалізує питання реалізації інструментів соціального діалогу на ринку праці.

1.4. Соціальний діалог як підсистема соціально-трудової сфери України

На сучасному етапі посилюється роль соціального діалогу у регулюванні соціально-трудової сфери. Саме він має виступати способом цивілізованого узгодження інтересів різних груп у вирішенні суперечностей, які виникають на ринку праці, і попередження конфліктів у соціально-трудовій сфері.

Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України, його становлять Закони України «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». У ст. 1 Закону «Про соціальний діалог в Україні» дано визначення соціального діалогу з позицій трипартизму. Це – активна взаємодія уряду, роботодавців та працівників (через їх представників) як рівних і незалежних партнерів у прагненні знайти рішення для питань, що становлять взаємний інтерес²⁸.

Попри вагомі досягнення у створенні законодавчого підґрунтя здійснення соціального діалогу, залишається багато неврегульованих питань. У складних фінансово-економічних умовах функціонування ринку праці на перший план виступає необхідність забезпечення гідної праці та її гідної оплати. Орієнтація бізнес-структур на отримання прибутку часто суперечить основним правам людини праці, її особистісному розвитку.

За даними Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна²⁹, більшість офісних співробітників працюють за стандартним восьмигодинним робочим днем (52%), кожен п'ятий інколи може собі дозволити змістити рамки своєї присутності в офісі. Така ж частина офісних співробітників має

²⁸Арріго Д., Касале Д. Глосарій із трудового права та соціально-трудових відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу). – К. : Видавничий дім «Стилос», 2006. – С. 407.

²⁹ Дані були отримані в результаті опитування зареєстрованих користувачів сайту hh.ua, проведеного у вересні 2013 року. В опитуванні брали участь 2839 респондентів із різних регіонів України.

можливість працювати за гнучким графіком роботи. При цьому майже всім респондентам інколи випадає працювати довше, ніж належить, або працювати у вихідний (87%). Для третини опитаних така ситуація – норма їхнього життя³⁰.

Згідно з дослідженнями Всесвітнього банку майже 5 млн працездатних українців трудяться без офіційного оформлення трудових відносин, що ставить Україну на одне з перших місць у світі за обсягами «тіньової» економіки³¹. За окремими оцінками, до 60% економіки України опинилося в «тіні»³². Наймані працівники вкрай залежні від роботодавців – звідси і слабкість реальних профспілок.

З набуттям Україною незалежності розпочався процес формування представницьких структур суб'єктів соціального діалогу – професійних спілок і спілок роботодавців (власників) всеукраїнського, регіонального та галузевого рівнів, політичних партій. Згідно з даними Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України, оприлюдненими Державною службою статистики України, станом на 1 грудня 2013 р. було зареєстровано (включно з міжнародними, всеукраїнськими, місцевими організаціями, їх осередками, філіями та відокремленими структурними підрозділами) 77065 громадських організацій (на початок 2011 р. їх було 67696), 29609 профспілок та їх об'єднань, у 2008 р. – 26340 (рис. 1.11)³³. Громадська активність в її організованих формах охоплює сьогодні майже всі сфери суспільного життя. У структурі громадських організацій у 2012 р. об'єднання професійної спрямованості становили 10,3% їх загальної кількості³⁴.

³⁰ 87% українців працюють понаднормово – дослідження [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zik.ua/ua/news/2013/11/19/87_ukraintsiv_pratsyuyut_ponadnormovo_doslidzhennya_440788

³¹Вернигора І. Потрібен баланс інтересів усіх сторін // Соціальний захист. – 2012. – №4. – С. 16–17.

³²Практика застосування Закону України «Про колективні договори і угоди». Інформаційна записка/Мельник С.В., Герасимов О.В., Матросов В.Д.; ДУ НДІ СТВ. – Луганськ, 2010. – 25 с.

³³ Показники Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ) на 1 січня 2012 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

³⁴ Громадські організації в Україні у 2012 році : стат. бюлетень / Державна служба статистики України. – К., 2013. – С. 7.

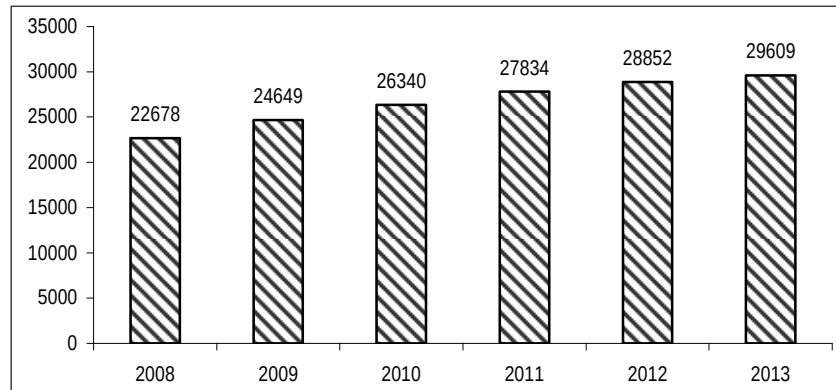


Рис. 1.11. Профспілки та їх об'єднання

Джерело: за даними Держстату України.

В Україні поступово зростає частка громадян, які усвідомлюють суспільно корисне значення громадських об'єднань. Як свідчать дані дослідження «Громадська думка в Україні», проведеного Міжнародною фундацією виборчих систем (IFES) у липні 2011 р., дедалі більше обізнаних з неурядовими організаціями України (НУО) громадян вважають, що НУО необхідні для своєї країни. Відсоток таких підвищився з 63% у 2010 р. до 76% у 2011 р. Це найвищий показник за весь час дослідження (проводиться з 1997 р.)³⁵. Проте, за даними Інституту соціології НАН України, участь у діяльності політичних партій та громадських організацій усе ще залишається найменш значущою цінністю для громадян України (менше трьох балів за п'ятибальною шкалою), разом із тим цей показник піднявся з 2,09 бала 1994 р. до 2,46 бала у 2011 р.³⁶.

Очевидно, низька участь українців у громадських об'єднаннях зумовлюється поряд з іншим низьким рівнем довіри до громадських організацій узагалі. Найнижчою є довіра до політичних партій. За різними джерелами, повна довіра до них властива лише 0,7–3,2% українців, відносна –

17,6–21,9% при завжди від'ємному балансі між довірою та недовірою, який коливається в межах 49,6–64,2% (табл. 1.12).

Таблиця 1.12

Відповіді населення України на запитання «Чи довіряєте Ви політичним партіям?», % знак мінус – “-”

Організації та терміни опитувань	Варіанти відповідей				
	Повністю довіряю	Скоріше довіряю	Скоріше не довіряю	Повністю не довіряю	Важко відповісти
Дані Центру Разумкова, березень 2013 р.	3,2	17,3	42,8	27,3	9,3
	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 20,5; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 70,1; баланс довіри-недовіри = -49,6				
Дані УІСД ім. О. Яременка, вересень 2013 р.	2,7	19,2	43,8	28,7	5,6
	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 21,9; «Скоріше не довіряю» та «Зовсім не довіряю» разом 72,5; баланс довіри-недовіри = -50,6				
Дані Ін-ту соціології НАНУ, 2012 р.	0,7	5,1	37,1	32,9	24,3
	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 5,8; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 70; баланс довіри-недовіри = -64,2				
Дані Фонду «Демініціативи ім. І.Кучеріва», травень 2013 р. (отримані за іншого інструментарію: «Довіряю», «Не довіряю», «Важко сказати»)	17,6		69,2		26,0
	Баланс довіри-недовіри = -51,6				

Джерело: Дослідження соціологічної служби Центру Разумкова 1–6.03.2013 р.³⁷[Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uceps.org/ukr/poll.php?poll_id=82; дослідження Українського інституту соціальних досліджень ім. Олександра Яременка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uisr.org.ua/news/72.html>; Українське суспільство 1992–2012. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг / за ред. д. ек. н. В.Ворони, д. соц. н. М.Шульги. – К. : Інститут соціології НАН України, 2012. – 660 с. Дослідження «Україні – 22: думка громадян» проведено Фондом «Демініціативи ім. І. Кучеріва» та соціологічною службою Центру Разумкова 17–22.05.2013 р.³⁸[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dif.org.ua/ua/polls/2013-year/fmlfmvblmerlgmlermgijm.htm>

У Європі довіри до політичних партій дещо більше. За середніми для 47 країн Європи показниками 2008 р. щодо повної (3,3%) і відносної (21,8%) довіри та від'ємного балансу довіри-недовіри (-49,4), Україна програвала в усіх трьох вимірах – відповідні показники були 1,3% (на 2% менше); 15,6%

³⁵ Громадська думка в Україні. Головні результати опитування проведеного IFES у липні 2011 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ifes.org/~media/Files/Publications/Survey/2011/Public_Opinion_in_Ukraine_2011_Report_UKR.pdf

³⁶ Україні – 20: погляд соціолога. Прес-реліз прес-конференції «Україні – 20: моніторинг соціальних змін» 3 серпня 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.i-soc.com.ua/institute/presrel_08_2011-1.pdf

³⁷ Опитано 2010 респондентів віком від 18 років у всіх областях України, Києві та АР Крим за вибіркою, що репрезентує доросле населення України за основними соціально-демографічними показниками. Вибірка будувалася як стратифікована, багатоступенева, випадкова із квотним відбором респондентів на останньому етапі. Опитування здійснювалося у 132 населених пунктах (79 міських та 53 сільських). Теоретична похибка вибірки (без урахування дизайн-ефекту) не перевищує 2,3% з імовірністю 0,95.

³⁸ Опитано 2010 респондентів віком від 18 років у всіх регіонах України. Теоретична похибка вибірки – 2,3%.

(на 6,3% менше); 63,8% (на 14,4% більше). Але порівняно з привабливою «скандинавською» соціально-трудовою моделлю у північноєвропейських країн є цікаві особливості (табл. 1.13).

Таблиця 1.13

Відповіді населення окремих країн Європи на запитання «Скажіть, наскільки Ви довіряєте політичним партіям?», % (за даними EVS-2008)

Країна	Варіанти відповідей				
	Повністю довіряю	Довіряю деякою мірою	Не дуже довіряю	Зовсім не довіряю	Не знають/Не відповіли
Середнє для 47 країн Європи	3,3	18,5	43,3	29,9	5,0
Україна	«Повністю довіряю» та «Довіряю деякою мірою» разом 21,8; «Не дуже довіряю» та «Зовсім не довіряю» разом 73,2; баланс довіри-недовіри = -49,4				
	1,3	14,3	33,6	45,6	5,2
Данія	«Повністю довіряю» та «Довіряю деякою мірою» разом 15,6; «Не дуже довіряю» та «Зовсім не довіряю» разом 79,2; баланс довіри-недовіри = -63,8				
	2,5	39,2	48,2	4,5	5,6
Норвегія	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 41,7; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 52,7; баланс довіри-недовіри = -11,0				
	1,3	33,5	54,5	9,7	1,0
Нідерланди	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 34,8; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 64,4; баланс довіри-недовіри = -29,6				
	1,0	31,3	54,0	10,4	3,3
Швеція	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 32,3; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 64,4; баланс довіри-недовіри = -32,1				
	0,8	24,6	51,4	12,7	10,5
Ісландія	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 25,4; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 64,1; баланс довіри-недовіри = -38,7				
	0,5	16,2	62,9	17,3	3,1
Фінляндія	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 16,7; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 80,2; баланс довіри-недовіри = -63,5				
	0,4	14,3	51,8	28,4	5,1
Фінляндія	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 14,7; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 80,2; баланс довіри-недовіри = -65,5				
	0,4	14,3	51,8	28,4	5,1

Джерело: European Values Study [Електронний ресурс] // About EVS. – Режим доступу: <http://www.europeanvaluesstudy.eu/evs/about-evs/>

Так, якщо повна довіра до політичних партій лише в Данії була більшою, ніж в Україні (у Норвегії – однаковою, у решті чотирьох країнах – істотно нижчою), то відносна довіра в усіх наведених країнах була значно більшою, ніж в Україні, та значно меншим був від'ємний баланс довіри-недовіри (за винятком Фінляндії – там відносна довіра була на 0,9% меншою, а від'ємний баланс – на 1,7% більшим). Певні особливості скандинавської культури зумовлюють меншу схильність до абсолютизації позитиву/негативу в політичних оцінках (менша абсо-

лютна довіра), натомість більшу схильність до зваженості, поміркованості, компромісу (більша відносна довіра). Це сприяло поширенню на півночі Європи привабливих моделей соціально-трудових відносин, відомих як різновиди «шведського соціалізму». У цьому зв'язку досить прикметними є відмінності довіри в цих країнах та в Україні до профспілок.

Профспілки є особливим видом громадського об'єднання, який виявляє сукупність інтересів і цінностей різних груп населення, у тому числі і працівників, які не є членами профспілки. Дані про рівень інформованості та ставлення громадян до профспілок віддзеркалює дослідження, що проводяться соціологічною службою Центру Разумкова з 2000 р., демонструють, що повною довірою профспілки користуються тільки у 5% населення (рис. 1.12). Було опитано 2010 респондентів віком від 18 років у всіх областях України, Києві та АР Крим за вибіркою, що репрезентує доросле населення України за основними соціально-демографічними показниками. Вибірка опитування будувалася як стратифікована, багатоступенева, випадкова із квотним відбором респондентів на останньому етапі. Опитування здійснювалося у 132 населених пунктах (із них 79 міських та 53 сільських поселень). Теоретична похибка вибірки (без урахування дизайн-ефекту) не перевищує 2,3% з імовірністю 0,95.

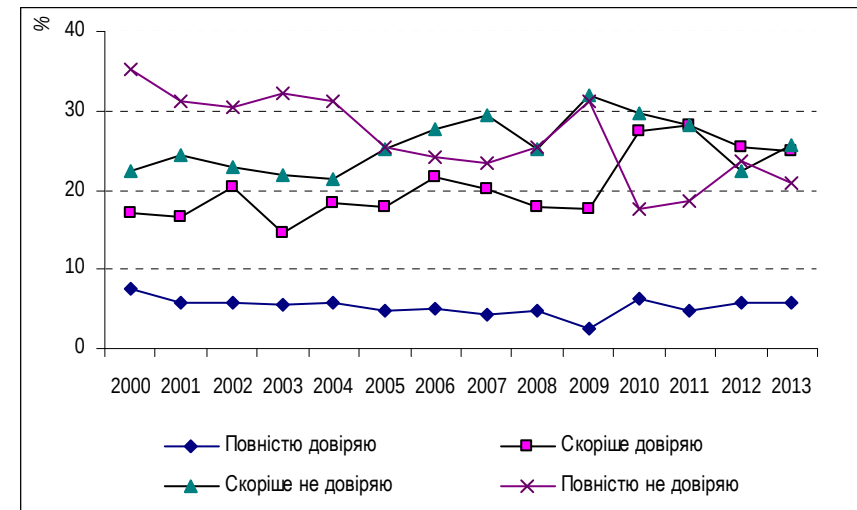


Рис. 1.12. Чи довіряєте Ви профспілкам?

Джерело: опитування Центру Разумкова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uceps.org/ukr/poll.php?poll_id=84

Так, ситуація в Україні щодо довіри до профспілок не набагато краща, ніж з політичними партіями,— баланс довіри-недовіри так само від'ємний, хоча самі величини показників майже вдвічі менші, ніж у партій —у межах 20,3–32,5% (табл. 1.14).

Таблиця 1.14

**Відповіді населення України на запитання
«Чи довіряєте Ви профспілкам?», %**

Організації і терміни опитувань	Варіанти відповідей				
	Повністю довіряю	Скоріше довіряю	Скоріше не довіряю	Зовсім не довіряю	Важко відповісти/відмова від відповіді
Дані УІСД ім. О. Яременка, вересень 2013 р.	6,8	28,0	31,6	23,3	10,3
	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 34,6; «Скоріше не довіряю» та «Зовсім не довіряю» разом 54,9; баланс довіри-недовіри = -20,3				
Дані Ін-ту соціології НАНУ, 2012 р.	2,0	12,9	28,0	19,4	37,8
	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 14,9%; «Скоріше не довіряю» та «Зовсім не довіряю» разом 47,4%; баланс довіри-недовіри = -32,5				

Джерело: дані Українського інституту соціальних досліджень ім. Олександра Яременка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uisr.org.ua/news/72.html>; Українське суспільство 1992–2012. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг / за ред. д.е.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2012. – 660 с.

Зрозуміло, що з огляду на роль профспілок як інституту громадянського суспільства, який захищає права та свободи громадян у сфері трудових відносин³⁹, показники повної (за різними даними 2012–2013 рр., лише 2,0–6,8%) та відносної (14,9–34,6%) довіри до них українців не дозволяють вважати цей інститут потужним і впливовим, невід'ємним, як це прийнято в розвинених країнах, атрибутом цивілізованої держави, здатним у тресторонньому діалозі ефективно відстоювати інтереси працівників, збалансовуючи їх з інтересами держави і розвитку бізнесу. Північній Європі в цьому розрізі властиві інші показники (табл. 1.15).

³⁹ Профспілковий рух в Україні може оздоровити лише конкурентне середовище [Електронний ресурс] / Аналітичний центр «Академія». – 2013. – Режим доступу: <http://www.academia.org.ua/?p=459>

Таблиця 1.15

Відповіді населення окремих країн Європи на запитання «Скажіть, наскільки Ви довіряєте профспілкам?», % (за даними EVS-2008)

Країна	Варіанти відповідей				
	Повністю довіряю	Довіряю деякою мірою	Не дуже довіряю	Зовсім не довіряю	Не знаю/Не відповіли
Середнє для 47 країн Європи	5,9	29,6	37,0	17,8	9,7
	«Повністю довіряю» та «Довіряю деякою мірою» разом 35,5; «Не дуже довіряю» та «Зовсім не довіряю» разом 54,0; баланс довіри-недовіри = -18,5				
Україна	5,1	25,9	28,2	24,1	16,7
	«Повністю довіряю» та «Довіряю деякою мірою» разом 31,0; «Не дуже довіряю» та «Зовсім не довіряю» разом 52,3; баланс довіри-недовіри = -21,3				
Данія	9,0	46,6	34,5	5,2	4,7
	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 55,6; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 39,7; баланс довіри-недовіри = +15,9				
Норвегія	10,2	53,2	30,2	4,8	1,6
	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 63,4; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 35,0; баланс довіри-недовіри = +28,4				
Нідерланди	4,1	44,5	37,0	8,2	6,2
	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 48,6; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 45,2; баланс довіри-недовіри = +3,4				
Швеція	2,2	30,6	43,4	14,1	9,7
	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 32,8; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 57,5; баланс довіри-недовіри = -24,7				
Ісландія	7,8	47,9	37,1	5,4	1,8
	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 55,7; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 42,5; баланс довіри-недовіри = +13,2				
Фінляндія	4,3	40,5	41,4	9,1	4,7
	«Повністю довіряю» та «Скоріше довіряю» разом 44,8; «Скоріше не довіряю» та «Повністю не довіряю» разом 50,5; баланс довіри-недовіри = -5,7				

Джерело: European Values Study [Електронний ресурс]// About EVS.– Режим доступу : <http://www.europeanvaluesstudy.eu/evs/about-evs/>

Профспілки вважають пріоритетами своєї діяльності розвиток та поглиблення соціального діалогу, захист соціально-трудових інтересів та прав осіб найманої праці. За даними державної статистики, рівень охоплення колективними договорами працівників є достатньо високим. Однак, якщо у період із 1995 по 2004 р. спостерігалася стійка тенденція до підвищення рівня охоплення (від 60,7% у 1995 р. – до 83,1% у 2004 р.), то в останні вісім років така тенденція не збереглася (рис. 1.13).

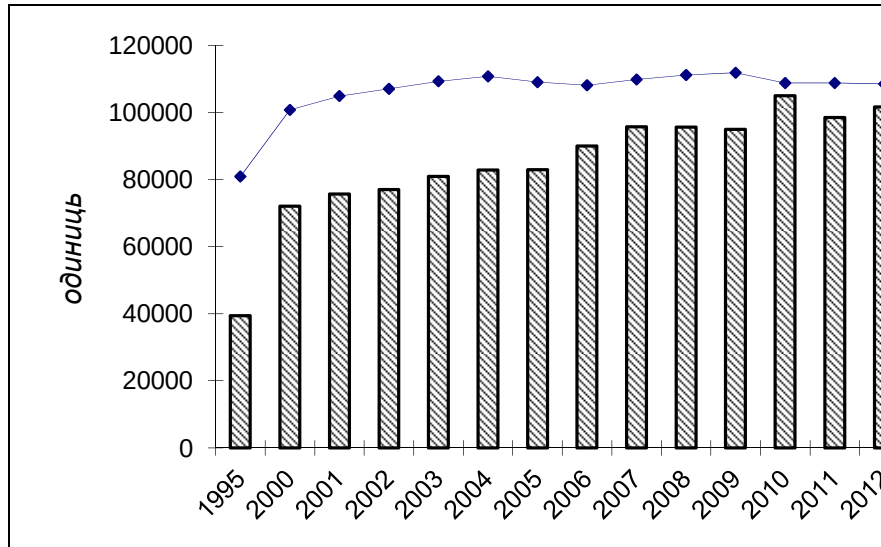


Рис. 1.13. Динаміка укладання колективних договорів в Україні у 1995–2012 рр. (дані за станом на 31 грудня відповідного року)

Джерело: за даними Держстату України.

Останніми роками неухильно зменшується частка працівників, охоплених колективними договорами: в 2009 р. – 83,9%, а в 2012 р. 81,4% найманих працівників. Протягом 2010–2012 рр. спостерігалася зменшення кількості колективних угод в будівництві, на підприємствах переробної промисловості, пошти і зв'язку, в установах, що здійснюють фінансову діяльність, та в установах охорони здоров'я; водночас на підприємствах у сфері добувної промисловості, виробництва та розподілення електроенергії, газу та води, в сільському господарстві, в транспортній діяльності та сфері послуг спостерігається щорічне зростання кількості укладених колективних договорів, а кількість трудових спорів протягом останніх років має усталену тенденцію (табл. 1.16).

Таблиця 1.16

Колективні трудові спори, од.

Кількість колективних трудових спорів, які взято на облік	2011		2012		2013		2014 ¹	
	Виробничий та територіальний рівні	Галуzeвий та національний рівні	Виробничий та територіальний рівні	Галуzeвий та національний рівні	Виробничий та територіальний рівні	Галуzeвий та національний рівні	Виробничий та територіальний рівні	Галуzeвий та національний рівні
на початок року	89	4	87	2	101	2	95	3
протягом року	84	—	102	—	104	2	82	1
Вирішено колективних трудових спорів	86	2	88	—	110	1	91	—
з них:								
за сприяння НСПП	53	2	52	—	73	—	59	—
в результаті страйку	—	—	1	—	1	—	—	—
Не вирішено колективних трудових спорів, на кінець року	87	2	101	2	95	3	86	4
Вимоги найманих працівників								
не вирішено на початок року	240	20	230	6	234	6	213	7
висунуто з початку року	231	—	237	—	209	9	208	2
вирішено з початку року	241	14	233	—	230	8	194	—
не вирішено на кінець звітного періоду	230	6	234	6	213	7	227	9

Джерело: за даними Держстату України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Страйк не можна вважати ефективним інструментом досягнення згоди сторін у процесі укладання колективних договорів і угод, оскільки: 1) профспілкova сторона ще не навчилася ним користуватися як інструментом захисту прав найманих працівників, 2) чинне українське законодавство,

зокрема Закон України «Про колективні трудові спори (конфлікти)», штучно ускладнює використання профспілками цього інструменту. Але, як свідчать дані Державної служби статистики України, кількість підприємств та організацій, на яких відбувалися страйки у 2014 р. становила 5, порівняно із 2 у 2013 р. Відповідно, кількість працівників, які брали участь у страйках, зросла на 1,5 тис. осіб (табл. 1.17).

Таблиця 1.17

Страйки та їх наслідки, за окремими видами економічної діяльності

Показник	2013	2014 ¹
Кількість підприємств та організацій, на яких відбувалися страйки		
Усього	2	5
Промисловість	—	4
Будівництво	—	—
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1	1
Операції з нерухомим майном	—	—
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1	—
Кількість працівників, які брали участь у страйках, тис. осіб		
Усього	0,1	1,6
Промисловість	—	1,5
Будівництво	—	—
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	0,05	0,08
Операції з нерухомим майном	—	—
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	0,04	—
Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного страйкуючого		
Усього	11	194
Промисловість	—	202
Будівництво	—	—
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	15	46
Операції з нерухомим майном	—	—
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	7	—

¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя.

Джерело: за даними стат. зб. «Праця України у 2013 році» та «Праця України у 2014 році»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ11_u.htm

Однак ситуація, що склалася на ринку праці, висвітлює неспроможність профспілкових організацій ефективно впливати на перебіг переговорного процесу і можливість відстоювати інтереси працівників на гідному рівні: близько половини опитаних респондентів не довіряють діяльності профспілок, 20% респондентів не змогли дати відповідь на це питання, і тільки від чверті до 30% опитаних за період 2000–2013 рр. дали позитивні відповіді щодо довіри профспілковим організаціям. Тому необхідно критично переосмислити роль профспілок в Україні з метою пошуку шляхів реформування їх діяльності.

Невисока оцінка ролі профспілок швидше за все пов'язана з тим, що Федерація профспілок України надто орієнтована на угоди з бізнесом і владою і нерідко усувається від реальної боротьби за інтереси найманих працівників. Така ситуація не може не позначатися на найманих працівниках, які дедалі більше відчують відсутність реальної можливості відстоювати свої інтереси. Можна припустити, що джерелом недовіри певної частини населення до громадських організацій і низької кількості звернень до них є досвід патерналістських установок, коли профспілку розглядали не як самоврядну організацію, а як структуру з розподільними функціями.

Інша площина причин недовіри до громадських об'єднань (ГО) пов'язана з низькою ефективністю їхнього впливу на діяльність органів державної влади, яка переважно не прагне дієвої співпраці з ГО, не розуміє їхнього потенціалу в забезпеченні суспільної стабільності й гармонізації інтересів населення та держави. Так, дослідження готовності влади до співпраці з громадськістю, здійснене аналітичним центром «Академія» приблизно через півроку після набуття чинності Закону України від 11.09.03 №1160 «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» (безпосередньо стосується гармонізації трудових інтересів населення та економічних інтересів держави як такий, що найбільш повно визначає порядок участі об'єднань громадян у розробленні й оцінці ефективності державної регуляторної політики органів виконавчої влади та місцевого самоврядування), показало: а) повну готовність до співпраці, прозорість та відкритість демонстрували лише 44,4% регіональних і 30,4% центральних органів влади; незадовільну – 18,5% регіональних і 56,6% центральних; б) як регіональним, так і центральним органам влади властивий традиційний підхід – імітація готовності до співпраці; в) розуміння та впровадження доцільної регуляторної політики владою залишається дуже низькими (оцінка лише 22,2% регіональних органів влади – «добре», а 77,8% – «низьке» та «неповне» разом; централь-

них – відповідно 39,1 та 60,9%); г) 46% працівників органів влади зазначають, що зміни на краще в регуляторному середовищі з часу впровадження зазначеного закону відсутні; г) показник нерозуміння та невиконання вимог зазначеного закону високий і демонструє стійку негативну тенденцію на всіх рівнях влади;

д) готовність центральних органів влади до співпраці з ГО дуже низька, більше половини їх не готові до такої роботи. Наведеним дослідженням було визначено необхідність подолання виявлених стійких тенденцій через координацію процедур публічних обговорень, збору, підготовки і подання громадських ініціатив та відстеження процесу їхнього врахування або обґрунтованого відхилення; через навчально-інформаційні заходи для влади і громадян; через моніторинг ефективних і суспільно невідповідних регуляторних ініціатив влади з оприлюдненням результатів у ЗМІ⁴⁰.

Інші причини недовіри до ГО пов'язані з низькою ефективністю впливу профспілок на рішення роботодавців і влади. Експерти відзначають: «Процедури трипартизму відбуваються здебільшого формально, модель українського трипартизму має <...> обмежено-кулуарний характер <...> Фактично не працює головний <...> орган <...> соціального партнерства – Національна рада з питань соціального партнерства при Президенті України <...> профспілковий рух здебільшого переродився <...> на суб'єкта обслуговування комерційних або владних інтересів і не забезпечує надійного захисту соціально-трудова прав громадян»⁴¹.

Проблемне поле невіри громадян в ефективність ГО у процесах тристороннього соціального діалогу підживлює сама влада ставленням до професійних об'єднань роботодавців і підприємців малого й середнього бізнесу. Попри те, що «В Україні процес налагодження співпраці між урядом і громадськими організаціями (професійними або галузевими об'єднаннями, асоціаціями) відбувається <...> з моменту проголошення <...> незалежності <...> такі спроби не набули системного характеру <...> Більшість <...> організацій <...> створені <...> для підтримки окремих урядових чиновників або органів державної влади <...> Доступ широких підприємницьких кіл до <...> механізмів взаємодії обмежений, нестабільний, а ці механізми, як

⁴⁰ Готовність влади до співпраці з громадськістю та рівень розуміння регуляторної політики [Електронний ресурс] / Аналітичний центр «Академія». – 2013. – Режим доступу: <http://www.academia.org.ua/?p=299>

⁴¹ Профспілковий рух в Україні може оздоровити лише конкурентне середовище [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.academia.org.ua/?p=459>

правило, використовуються якраз в інтересах окремих суб'єктів, а не галузі чи сектора економіки загалом»⁴². Тим часом ГО підприємців і роботодавців мають неабиякий потенціал поліпшення тристоронніх соціально-трудова відносин. За умов дієвого представництва таких ГО у владі частина суспільства, яка на практиці дає робочі місця й податки, здатна привнести до влади технології цивілізованого лобювання, сучасного документообігу, оперативної роботи, контролю виконання, рівної відповідальності бізнесу й держави (держслужбовців), «електронного» врядування (що особливо важливо для «глибини», де інформаційного забезпечення здебільшого геть бракує), стимулювання малого й середнього підприємництва, раціональної підготовки управлінських документів, рішень, котрі потім не доведеться скасовувати, збурюючи громадськість. Вони здатні більш ефективно, ніж самі фізичні особи, захищати права підприємців у державних органах виконавчої влади через судову систему; страхувати цивільну й майнову відповідальність своїх членів; оприлюднювати випадки порушення прав у ЗМІ; готувати інформацію для влади та лобювати місцеві й галузеві інтереси, працюючи «на випередження» задля збереження соціального спокою. Свідомість цього потенціалу – приклади, коли «...за активної участі громадських організацій зменшено адміністративний тиск на підприємців, запроваджено альтернативні схеми оподаткування, впорядковано процедури розробки та прийняття регуляторних актів, скорочено перелік продукції, що підлягає обов'язковій сертифікації тощо»⁴³. Крім того, ГО підприємців і роботодавців здатні до вагомого внеску в професійну освіту в напрямі кадрового забезпечення малого підприємництва (навчання молоді, підтримка молодіжного підприємництва) вже сьогодні: «...при Спілці підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України працює Навчальний центр «Професія», укладено договори про співробітництво з Київським державним лінгвістичним університетом, Київським гуманітарним інститутом, Європейським університетом тощо»⁴⁴.

⁴²Посилення лобістських можливостей громадськості [Електронний ресурс] / Аналітичний Центр «Академія». – 2013. – Режим доступу: <http://www.academia.org.ua/?p=145>

⁴³Влада, громадські організації, малий бізнес: методологія й практика співпраці, зарубіжний досвід[Електронний ресурс] / Аналітичний Центр «Академія». – 2013. – Режим доступу: <http://www.academia.org.ua/?p=250>

⁴⁴Там само.

Оцінюючи умови діяльності вітчизняних ГО незалежно від профілю, можна виокремити кілька загальних перешкод реалізації їхнього потенціалу. По-перше, це проблеми сприйняття ГО суспільством: а) частина населення асоціює ГО з радянськими профспілками, комсомолом, піонерією, не вбачаючи потреби в них у сучасних умовах; б) частина населення не сприймає «...такі різні некомерційні об'єднання, як профспілки, клуби собаківників, товариства інвалідів і екологічні організації...»⁴⁵ як складові єдиного цілого – громадянського суспільства; в) частина населення не розуміє мотивів діяльності некомерційних ГО, вбачаючи в ній (часом – небезпідставно) приватний інтерес певних політиків або підприємців, не пов'язаний з інтересом громади; г) влада недооцінює корисності ГО, відтак мало зважає на суспільно-важливу інформацію, котру вони продукують; г) суспільство має «...надто малий обсяг знань про роль неурядового сектора в суспільній політиці, що значно звужує коло організацій, які з ним ототожнюються»⁴⁶; д) управлінська ланка багатьох ГО не має достатньої спеціальної підготовки, тож часто працює в аматорські способи, особливо за такими напрямками, як пошук коштів, стратегічне планування, обміну інформацією між ГО тощо; е) дуже слабка інформативна інтегрованість третього сектора у ЗМІ; є) істотного вдосконалення потребує нормативна база щодо сприяння зацікавленості бізнесу в підтримці ГО (за рядом питань її взагалі немає⁴⁷).

Тому, попри більш ніж 20-річний досвід існування сучасних ГО в Україні, позитивна суспільна думка щодо їхньої необхідності достатньо мірою не сформувалася.

Вітчизняні ГО мають значний потенціал налагодження економічно-трудових відносин населення й держави як у напрямках безпосередньої участі (через профспілки в тристоронньому діалозі з роботодавцем і владою та через підприємницькі об'єднання роботодавців, які створюють робочі місця), так і опосередковано (через участь у діяльності державних і місцевих органів влади). Але реалізації цього потенціалу заважають низька довіра населення до ГО та недостатнє розуміння владою корисної ролі ГО і, відповідно, неготовність державних і місцевих органів до дієвої, не декларативної співпраці на результат. Серед причин заперечення активної участі в діяльності громадських рухів і організацій – відсутність можливості впли-

вати на вирішення соціальних проблем, соціальна апатія і наявність жорстких бюрократичних бар'єрів. Проте громадянська активність працівників має в основному добровільний характер, а мотивація участі у соціально-трудовій діяльності – чітко виражену соціальну спрямованість. Управлінська стійкість профспілок багато в чому визначається їх впливом на своїх членів, захистом інтересів, формуванням активної позиції особистості. У цьому зв'язку актуальним є аналіз механізмів їх взаємодії з владою і бізнесом. Профспілки захищають найважливіші права працівників на працю, здоров'я, гідну оплату праці, справедливий розподіл результатів праці.

Основними проблемами сучасного профспілкового руху в Україні є: постійне зниження рівня довіри населення до профспілок; незацікавленість та неспроможність профспілок опікуватися працівниками нових форм господарювання; недостатня підтримка профспілками тих, хто втратив роботу; надмірна політизація профспілкового руху, посилення залежності «незалежних» профспілок від певної політичної сили.

Однією з нагальних проблем є превалювання інтересів невеликої групи підприємців над інтересами великої частини населення. Спад виробництва у промислових секторах економіки призвів до скорочення працівників, переведення значної їх кількості на режим неповного робочого тижня, неоплачені відпустки, зростання заборгованості із заробітної плати. Потенціал протестної активності є досить високим.

Особливе значення профспілки надають соціальному партнерству. Саме цей механізм є одним із найдієвіших, що дозволяє зруйнувати монополію економічної влади. Згідно з домовленостями сторін частина повноважень з регулювання соціально-економічних процесів делегується трудовим колективам, які разом з роботодавцями та адміністрацією розділяють відповідальність за характер переговорного процесу і його результат. Це відповідає концепції ефективного соціального управління.

Соціальною базою функціонування ринку праці є різні рухи та організації, які виступають на захист та реалізацію трудових інтересів громадян і є певним буфером у вирішенні конфліктних ситуацій між роботодавцями та державою. Крім профспілок, слід виокремити професійні об'єднання людей, котрі живуть у різних місцях і мають різне громадянство, у єдиних соціальних мережах. Багато інтелектуалів об'єдналися у мережі, які є різновидом громадянського суспільства.

Діяльність професійних спілок має будуватись на таких принципах: *необхідної і достатньої різноманітності* – що вимагає відповідності діяльно-

⁴⁵Посилення лобістських можливостей громадськості[Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.academia.org.ua/?p=145>

⁴⁶Там само.

⁴⁷Там само.

сті профспілок її функціям, статусу і реальним можливостям; *інституціоналізації* – означає необхідність створення правової бази, що регламентує права та відповідальність учасників переговорних процесів, періодичність і порядок укладення договорів; *розроблення системи розвинених комунікацій*; *зворотного зв'язку* – пов'язаний зі створенням системи моніторингу проблем, суперечностей, конфліктів; *гнучкості* – використання ресурсів і можливостей для реагування на зміни; *контролю* – за рівнем виконання поточних домовленостей; балансу інтересів – забезпечення взаємовигідної співпраці між роботодавцями та працівниками; *мінімального соціального стандарту* – мінімальні соціальні гарантії працівникам повинні бути забезпечені⁴⁸; *реальності забезпечення зобов'язань* – відповідність зобов'язань чинним правовим актам, наявним матеріальним, фінансовим, людським ресурсам; *переговорного процесу узгодження інтересів*; *доповнення* – передбачає врахування конкретних умов реалізації інтересів роботодавців та працівників.

Реалізація профспілками своїх функцій як інституту громадянського суспільства передбачає такі напрями: розширення суспільної бази діяльності для забезпечення соціальної безпеки людини, її надійного соціального захисту; формування у трудоактивного населення ринкового світогляду, сучасного менталітету, соціально-психологічної зрілості, готовності до соціальних інновацій, власної відповідальності за якість свого життя; активізація трудоактивного потенціалу населення на основі формування внутрішніх глибинних мотивів людини до праці; реалізація функції захисту прав та інтересів працівників, насамперед у соціальній сфері, який би однаковою мірою поширювався на представників усіх соціальних груп; регулювання соціально-трудових відносин; поліпшення соціально-побутового обслуговування населення, умов праці та відпочинку людей⁴⁹.

Процес *соціального діалогу* є важливим елементом механізму регулювання ринку праці, однак має певні вади, зокрема:

- фактично номінальні інститути та атрибути соціального партнерства, що здебільшого «оформлюють» рішення, підготовлені виконавчою владою;

⁴⁸ Чумаченко І.М. Функції профспілок в нових умовах господарювання // Вісник Запорізького юридичного інституту МВС України. – 2004. – №3. – С. 72–79.

⁴⁹ Жуков В.І. Наймані працівники та їхні професійні спілки як суб'єкти соціального партнерства: з історії розвитку профспілкового руху в Україні з часів перебудови // Профспілки України. – 2001. – №4. – С. 35–41.

- вузькість питань, запропонованих у соціальному діалозі, зокрема врахування тільки питань соціально-трудових відносин;

- «вибірковий» принцип залучення учасників соціального діалогу.

На наш погляд, у сфері праці сучасної України завершується процес взаємної ідентифікації основних учасників трудових відносин, уточнення прав та обов'язків. Очевидною є наявність «системи структурного насильства» у сфері праці, орієнтованої на розмивання соціальної відповідальності підприємств та формування міфів про соціальне партнерство, яке поки не стало моделлю зближення соціальних інтересів. Однією з причин уповільнення цього процесу є неформованість оптимальної моделі взаємодії між учасниками трудових відносин, відсутність механізму вирішення суперечностей у сфері праці.

Об'єднання організацій роботодавців України (ООРУ) активно працює над проблемами реформування соціально-трудових відносин у країні:

- становленням ефективного соціального діалогу на всіх рівнях управління: від окремого підприємства, селища, міста, району, області до Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України;

- створенням сприятливого клімату для розвитку промисловості та підприємництва;

- посиленням соціальної відповідальності бізнесу.

ООРУ захищає інтереси вітчизняного товаровиробника в умовах СОТ, сприяє інтеграції України у світовий економічний простір, імплементації міжнародних норм законодавства в українське правове поле. ООРУ створено у 2009 р., до його складу входить 24 територіальних, 12 галузевих та 3 всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців⁵⁰. ООРУ є однією з найактивніших структур роботодавців, його представники входять до складу Фондів соціального страхування, Ради української хартії «За ділову досконалість і якість», Тристороннього спостережного комітету в рамках Проекту ЄС-МБП «Поліпшення стану безпеки праці та здоров'я на робочих місцях в контексті гідної праці». Фахівці ООРУ долучилися до програм Міжнародного бюро праці «Сприяння свободі асоціацій та ефективному визнанню права ведення колективних переговорів», до загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2010–2015 рр., проекту МОП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці».

⁵⁰ Об'єднання організацій роботодавців України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ooru.org.ua/1.pro-obdnannya.htm>

Місце соціального партнерства та профспілок у комплексі державних засобів із запобігання загрозам розвитку країни та із забезпечення системного рівня розвитку громадянського суспільства визначається й тим, що налагодження такого партнерства – не тільки додатковий організаційний ресурс, а й безальтернативний засіб продуктивного об'єднання суспільства⁵¹. Тлом і поштовхом до розвитку негативного сценарію може стати погіршення економічного стану, поляризація доходів населення, які можуть стимулювати розвиток масових протестних рухів.

Посилення ролі держави потребує, по-перше, гарантування прийнятних умов (політико-правових, адміністративно-організаційних, фінансових) для функціонування ІГС; по-друге, спрямування спільних зусиль державних інституцій та ІГС на розв'язання гальмівних проблем. Модель взаємодії державних інституцій та ІГС має забезпечувати задоволення прав та інтересів різних соціальних груп і реалізацію ефективної державної політики, враховуючи потребу збалансування інтересів національного, групового та індивідуального рівнів.

Серед інструментів взаємодії органів державної влади та ІГС є консультації з громадськістю, участь у спільних органах (громадські ради), спільних робочих групах (із представників органів виконавчої влади, законодавчої влади, місцевих органів влади) тощо. На загальнодержавному та місцевому рівнях ІГС застосовують доступ до публічної інформації (інформаційні запити), звернення до депутатів, органів державної влади, участь у громадських слуханнях, проведення громадських експертиз, участь у соціальних проєктах (так зване соціальне замовлення).

Об'єктивним є процес поступового перебирання громадським сектором частини соціальних та інших функцій, якими перевантажено державні інституції. На тлі обмеженості державних ресурсів потенціал громадського і приватного секторів використовується недостатньо та потребує стимулювання. Робота органів державної влади має бути зорієнтована на сприяння ІГС: від їх реєстрації, використання консультаційних механізмів до залучення ІГС до виконання соціальних завдань.

⁵¹ Шедяков В. Е. Постсовременные трудовые отношения // Бизнес-Информ. – 1995. – № 9–10. – С. 11–14.; Шедяков В. Е. Развитие социального партнерства та вдосконалення моделі модернізації // Соціальна психологія. – 2011. – № 2. – С. 29–37; Шедяков В. Е. Соціальне партнерство – чинник забезпечення зростання конкурентоспроможності національного проєкту економічного розвитку // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – 2006. – № 10. – С. 57–64.

Важливе місце у сегменті громадянського суспільства займають соціально-корпоративні організації та рухи (професійні галузеві організації, об'єднання ветеранів, ліквідаторів аварії на ЧАЕС, підприємців та інші організовані групи, що мають на меті поліпшення умов життєдіяльності). Соціально-корпоративні рухи, на відміну від організацій, створюються дуже швидко й так само швидко розпадаються після досягнення мети.

Потенціал інститутів громадянського суспільства щодо надання державі консультативних послуг та гарантованих державою соціальних послуг населенню використовується не повною мірою:

- високі вимоги щодо фінансових гарантій роблять умови участі у державних закупівлях надто обтяжливими для інститутів громадянського суспільства;
- конкуренція між інститутами громадянського суспільства та державними і комунальними установами щодо надання соціальних послуг за рахунок бюджетних коштів штучно обмежена;
- для інститутів громадянського суспільства не передбачено державної підтримки соціальних гарантій, професійної підготовки соціальних працівників та інших кадрів, які надають соціальні послуги

Держава має залишити за собою лише основні регулюючі важелі для забезпечення рівних конкурентних умов усім учасникам ринку, сприяння розвитку підприємництва (особливо малого та середнього бізнесу), недоторканості приватної власності. Це сприятиме економічній самодіяльності населення, нормальному функціонуванню ринку капіталів, товарів, послуг, робочої сили та інформації як економічного базису становлення громадянського суспільства та формування повноцінного середнього класу як його соціальної основи. За таких умов СТС має стати потужним чинником економічного зростання та соціального добробуту громадян.

ВІДНОСИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ ЯК ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

2.1. Трансформація змісту праці та нові вимоги до сучасного працівника

Радикальні зміни, яких зазнала світова економіка за останній час, інформатизація економіки та безпрецедентне ускладнення соціальних зв'язків об'єктивно відображаються у сфері праці, змінюючи її зміст і характер.

Кардинальних трансформацій зазнає роль людини у суспільному виробництві, внаслідок яких вона стає не лише провідним фактором, а й безпосередньою метою руху. Лейтмотивом змін, що відбуваються, є посилення творчого характеру праці, причому не тільки в аспекті його поширення у межах видів економічної діяльності або зростання його вагомості для створення суспільного продукту, але й у суто якісному аспекті – нових виявах самої творчої суті діяльності людини. За сучасних умов розвиток людини можливий лише через її творчість, продукування нових цінностей, яке ґрунтується не на узагальненні певних закономірностей, а на проривних ідеях, що виникають при конструюванні ймовірностей. Сфера творчості вже не обмежується взаєминами людини і природи, а дедалі більшою мірою торкається соціальних трансформацій та перетворень самої людини. Досліджуючи креативну функцію людини, український вчений-методолог А.Гальчинський розрізняє три напрями її реалізації: «олюднення природи», утвердження соціальної реальності (соціальної матерії) та нарощування продуктивної сили самої людини⁵².

Унаслідок прискорення інноваційного розвитку докорінно змінюється зміст праці. Дослідженню трансформацій змісту та характеру праці під впливом інноваційного розвитку приділяють пильну увагу зарубіжні автори, зокрема С.Брю, П.Дракер, Д.Мак-Клеланд, А.Маслоу, А.Тофлер, Б.Твісс та інші. Водночас сутність інноваційної праці як економічної категорії залишається ще недостатньо вивченою, потребують з'ясування специфічні особливості інноваційної праці, її якісні ознаки, пошук важелів її активізації

в умовах перехідної (сучасної) економіки, інноваційні зрушення у структурі трудового потенціалу, особливості формування інноваційного працівника.

Інноваційна та інтелектуальна праця не тотожні за своїм значенням. У сутності цих категорій є багато спільного, а саме – наявність та концентрація нових (знанневих, інтелектуальних, творчих) компонентів у змісті та характері праці⁵³. Проте інноваційна праця має істотні відмінності від інтелектуальної, які полягають, по-перше, у тому, що інноваційна праця спрямована на створення нових продуктів, послуг, проєктів та інших матеріальних і духовних благ, тоді як продуктом інтелектуальної праці не обов'язково виступають інновації. По-друге, інтелектуальна праця векономіції знань виконує роль фактора забезпечення функціонування підприємства (організації), натомість інноваційна праця є фактором його розвитку. Вони обумовлюють різні типи корпоративних стратегій, а саме – стратегії забезпечення економічної безпеки та стратегії стійкого розвитку. По-третє, глибинним сенсом інноваційної діяльності є впровадження її результатів у виробничі процеси (зрозуміло, не тільки промислові), тобто комерціалізація інновацій, що знову-таки є бажаним, але не обов'язковим для інтелектуальної праці. Нарешті, по-четверте, як наслідок попередніх міркувань, інноваційна та інтелектуальна праця по-різному впливають на створення інтелектуального капіталу, проявляючись у різних компонентах його структури та забезпечуючи взаємопов'язані, але не ідентичні формати його існування: функціонування та розвиток.

З цими категоріями корелює творча праця, яка, безперечно, завжди є інтелектуальною, хоча інтелектуальна праця не завжди є творчою, а лише у тих випадках, коли її результатом є створення нового продукту (послуги). Творча праця також відрізняється від інноваційної, оскільки не обов'язково передбачає комерціалізацію результатів діяльності.

Безсумнівною закономірністю інноваційного розвитку є збагачення змісту й посилення творчого характеру інтелектуальної діяльності.

Зміст праці трансформується під впливом таких чинників, як автоматизація, комп'ютеризація та інформатизація трудових процесів. Ці явища суттєво розширюють продуктивні можливості працівників, значно збільшуючи плідність їх зусиль та спільну продуктивну силу праці. Скажімо, досягнення в галузі мікроелектроніки дали змогу за вельми короткий час у багато разів підвищити продуктивність праці, точність технологічних операцій, звільнити

⁵²Гальчинський А.С. Глобальні трансформації: концептуальні альтернативи. Методологічні аспекти. – К. : Либідь, 2006. – С.86.

⁵³ Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 7.

людину від монотонної розумової праці, оптимізувати технологічні процеси. Упровадження автоматизації процесів, зокрема робототехніки, істотно зменшує фізичне навантаження на людину, усуває чимало видів заводських складальних операцій. Застосування мультимедійних засобів створює глобальну віртуальну реальність, тим самим відкриваючи можливості для людської творчості та швидкого оновлення знань.

Водночас відбуваються зрушення в інтенсивності праці. На думку Л.Федулової, «завдяки використанню такого унікального ресурсу, як здібності людини до праці інноваційного змісту, стає можливим збільшення обсягу продукції за умов зниження витрат робочого часу та інтенсивності праці»⁵⁴. Проте практика показала, що автоматизація та комп'ютеризація не завжди зменшують обсяг праці, що витрачається за одиницю часу. Інтенсивність праці часто зростає за рахунок витрат розумової та психоемоційної енергії. Працівники виконують функції переважно розумового характеру, пов'язані з обслуговуванням устаткування (монтаж і налагодження) і керування ним (моніторинг, контроль і регулювання). За даними спостережень, в автоматизованому виробництві контроль за технологічним процесом поглинає до 65% змінного часу працівника. Щоб запобігти виснаженню працівників, важливо враховувати можливість адаптації нової техніки і технології до антропометричних і психофізіологічних особливостей виконавців. На жаль, розробники нової техніки і технології не завжди приділяють достатню увагу ергономіці, що призводить до надмірної стомлюваності людини, психічного та професійного «вигорання», професійних захворювань. Тому технологізація трудових процесів повинна узгоджуватися з вимогами їх гуманізації.

Гуманізація праці відіграє особливу роль у зв'язку зі зміною місця і ролі людини в сучасних виробничих процесах. Вона покликана забезпечити гідні умови праці та життєдіяльності працівників, збереження їх здоров'я, високої та тривалої працездатності, розвитку людського потенціалу.

Інноваційний розвиток впливає на засоби та предмети праці, безперервно породжуючи зовнішні ефекти через відкриття нового ресурсу або створення нового продукту.

Унаслідок міжнародної спеціалізації виробництва виникають нові явища – його трансматеріалізація та дематеріалізація. Перше поняття характеризує зниження попиту на природні ресурси, оскільки на заміну традиційним мінералам прийшли матеріали із заданими властивостями (напівпровідни-

⁵⁴ Федулова Л.І. Економіка знань: підруч. [для студ. вищ.навч. закл.] – К.: Ін-т екон. та прогноз. НАН України, 2009. – С. 149.

ки, оптичні волокна, наноматеріали тощо), друге – зменшення частки сировини у вироблених товарах. Інакше кажучи трансматеріалізація – це зміна суті ресурсів, а дематеріалізація – зміна суті продуктів. У свою чергу, зміна суті ресурсів і продуктів модифікує зміст і форму самої праці. Ця еволюція впливає на економічну кон'юнктуру, динаміку попиту і пропозиції на вироблені товари, веде до оновлення обладнання, створення нових робочих місць та об'єктів виробництва; формуються нові галузі та виробництва, розвиваються нові види економічної діяльності⁵⁵.

Ускладнення видів праці висуває нові вимоги до професійного і загальноосвітнього рівня зайнятих. Широке застосування у виробництві керуючих систем, гнучких технологій спричинює долучення до творчої праці дедалі більшої кількості працівників – від вчених та винахідників до рядових виконавців. Це зумовлює те, що, крім глибоких спеціальних знань, працівник повинен мати високий загальнокультурний рівень, володіти широким спектром різноманітних якостей⁵⁶. Такого висновку дійшли американські вчені за результатами спеціальних досліджень, проведених на підприємствах, забезпечених комп'ютерною технікою. Серед великої кількості вимог, які висуваються до працівників цих підприємств, можна виділити такі: високий рівень інтелектуального розвитку і професійної компетенції; творчий підхід до справи, безпосередня участь у підготовці програми виконання робіт; прагнення до удосконалення процесу праці, сприйняття та розуміння змін на виробництві; здатність ефективно працювати без нагляду, розвинене почуття обов'язку; критичний склад розуму, високий ступінь допитливості; цільність натури; комунікабельність; вміння обмінюватися ідеями і допомагати іншим членам колективу.

Разом із тим дослідження свідчать, що якість освіти в Україні не відповідає вимогам інноваційного розвитку. Як зазначає академік В.Гесць, підвищенням кваліфікації в Україні після закінчення навчання, порівняно з іншими європейськими країнами, переймаються в 3–10 разів менше людей. Інноваційні напрями підготовки кадрів ВНЗ мають занадто низьку питому вагу – до 0,6% випускників за рік, що ускладнює опанування 6-го та 7-го технологічного укладів, які визначатимуть розвиток багатьох країн після 2020 р.⁵⁶

⁵⁵ Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: монографія / за наук. ред. проф. Петрової І.Л. – К.: Дорадо, 2010. – С. 15–16.

⁵⁶ Гесць В.М. Наслідки демографічних викликів для економічного зростання в Україні // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – №1(15). – С. 9, 21.

Українські вищі навчальні заклади приділяють недостатньо уваги підготовці студентів до науково-дослідної діяльності у межах актуальних напрямів інноваційного розвитку. Це перешкоджає появі дійсно радикальних інноваційних розробок.

У сучасних умовах внесок живої праці у створення продукту, особливо інноваційного, неймовірно зростає. За очевидного зменшення затрат фізичної праці, скорочення часу її безпосереднього застосування багатократно збільшується роль інтелектуальної праці як основного джерела створення національного багатства. Ознакою виробництва інноваційного типу є перевищення віддачі від інвестицій у людський капітал над віддачею від інвестицій у матеріальні складові сукупного капіталу.

З розвитком науки і техніки, з одного боку, підвищується наукомісткість високих і нових технологій, у виробництво впроваджуються замкнуті (безвідходні) технологічні процеси тощо, а з іншого – виникає загроза поширення так званих закривальних технологій, які так назвали, через те, що їх використання призведе до закриття величезної кількості виробництв, що стали непотрібними. Масове запровадження таких технологій на світові ринки може спричинити різке скорочення усієї наявної індустрії, призвести до катастрофічних наслідків у більшості країн.

Розвиток високих технологій сприяє переходу людства від стадії панування матеріального виробництва до нематеріальної стадії виробничих процесів, що зумовлює трансформацію соціальної структури глобального суспільства.

Основними напрямками дальшого розвитку змісту праці є її інформатизація, тобто використання таких матеріально-речових елементів, які втілюють високу частку неречових витрат і забезпечують трудо-, енерго-, ресурсозбереження та збереження управлінської інформації, та інтелектуалізація – збільшення частки розумової праці в сукупній праці, підвищення творчих функцій у діяльності всіх працівників.

Інформатизація та інтелектуалізація праці ґрунтуються на нових мотиваційних стратегіях, складовими яких є: прагнення брати участь в управлінні виробництвом; бажання оновлювати продукцію на основі освоєння більш технологічно складних її видів та вдосконалювати методи роботи з метою економії ресурсів і підвищення продуктивності праці; реалізація власного творчого потенціалу і самоствердження. Отже, інформатизація економіки та інтелектуалізація праці стають важливими факторами зрушень у кадрових структурах, обумовлюючи потребу формування інтелектуальної еліти –

висококваліфікованих спеціалістів, здатних забезпечити генерування та ефективне використання науково-технічних інновацій, а також висококваліфікованих передавачів, поширювачів інформації в системі освіти, зв'язку, друку, засобів масової інформації тощо. Істотні зміни мають відбуватись і в підготовці технічного персоналу з обслуговування інформаційних машин, працівників масових професій матеріального виробництва і сфери послуг, для яких комп'ютерна грамотність стає вкрай потрібною.

Основну частину створюваних в економіці розвинених країн нових робочих місць охоплює інформаційний сектор. Інформаційні галузі господарства, а також компанії, що спеціалізувалися на виробництві інформаційних технологій, включаючи інтернет-технології та програмне забезпечення, розвивалися найбільш швидкими темпами. У світі зростає попит на програмістів, інноваційних менеджерів, працівників сфери освіти.

Завдяки формуванню інтелектуального капіталу виникає додатковий механізм економічного зростання, що базується на використанні не тільки власне передової технології, але і ключових переваг висококомпетентного персоналу.

Глобальне поширення комп'ютерних технологій висуває нові вимоги до організації та управління інтелектуальною діяльністю: захист інтелектуальної власності, авторського права, приватного життя, персональних даних; перешкоджання формуванню «медіамонополій» (встановлення контролю за комунікаціями в конкретній мережі єдиного «власника»).

Розвиток змісту праці закономірно веде до трансформації соціально-трудоваї відносин, появи нових рис характеру праці. Змінюється співвідношення між розумовою та фізичною працею, між виконавськими та управлінськими функціями. Незважаючи на те, що в будь-якій трудовій діяльності неодмінно наявні репродуктивні та продуктивні функції, за умов інноваційного розвитку помітно посилюються саме продуктивні, пов'язані зі створенням нових елементів продукту, застосуванням нових технологій, нових методів та заходів організації процесу праці. Вона стає дедалі більше творчою, потребує ширшої свободи працівника як у виконанні своїх трудових завдань, так і в управлінні власними діями. Зростає питома вага нестандартних рішень, що вимагає розвитку особистості, збагачення її ціннісно-мотиваційної сфери. Інноваційний характер праці долає межі вузької спеціалізації робітника, піднімаючи на рівень вимог універсальні знання, навички, вміння. Окреслюються дві важливі тенденції сучасного розвитку праці, яка є не тільки природним, а й суспільним феноменом. З одного боку, вона

стає сферою вияву індивідуальності працівника, його унікальних здібностей, виняткових компетенцій, а з іншого – різко посилюється суспільний характер праці, взаємозв'язок, співробітництво у процесі праці, її колективістський, зокрема командний, дух. Практично кожний зразок у сучасному світі товарів та послуг є свідченням докладених зусиль численних співробітників різних компаній і навіть різних країн.

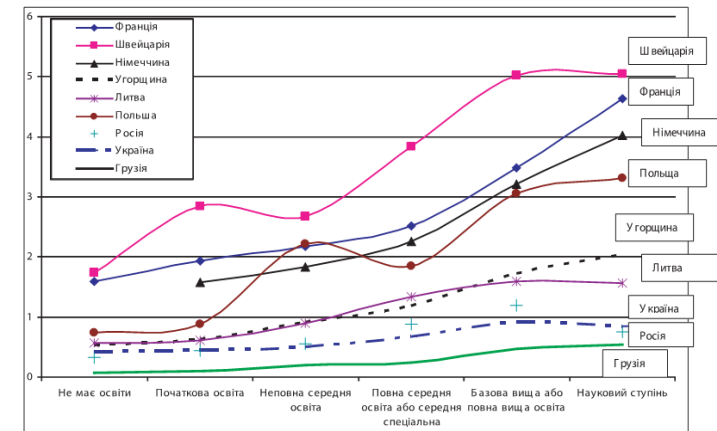
Інноваційний розвиток стає потужним фактором дії загального закону зміни праці. Докорінні зміни в поділі праці, властиві переворотам у техніці і технології, зумовлюють необхідність систематичного переміщення працівників з однієї галузі (виду) виробництва в іншу, зміну трудових функцій.

Соціальна роль технічного прогресу полягає у розвитку суспільного характеру праці. Технічний базис сучасного виробництва забезпечує ефективне функціонування як великих і невеликих господарських об'єднань, так і величезної кількості малих і середніх підприємств, які діють на національному та інтернаціональному рівнях. Існування великих багатогалузевих комплексів стає можливим завдяки застосуванню високопродуктивних гнучких технологічних систем, які дають змогу виготовляти широку номенклатуру виробів. Створюються інноваційні засоби управління цими об'єднаннями: телекомунікаційні мережі, швидкодіючі системи контролю і оброблення інформації, надійні транспортні засоби. Кооперація праці в межах таких об'єднань дедалі частіше долає національні кордони.

На наш погляд, новітньою тенденцією є інтернаціоналізація самих трудових процесів, у межах якої напручуються світові вимоги до підготовки фахівців, оцінювання рівня їх компетентності, стандарти побудови бізнес-процесів, якісні імперативи до праці та випуску продукції.

Інтелектуальна праця стає джерелом нової і домінуючої форми національного багатства. Якщо в попередні історичні періоди формами багатства народів були гроші, товари, капітал (фізичний, фінансовий), то в епоху знань істинною формою багатства країн стає збагачений світовою наукою та культурою, розвинений інтелектуальний і духовний світ їх населення. За оцінками спеціалістів – починаючи з 2000 р. – у розвинених країнах практично всі додаткові робочі місця створюються для фахівців з вищою освітою. Їхній освітній рівень стає запорукою зростання матеріального добробуту. У цих країнах простежується чітка тенденція зростання доходів зайнятих залежно від рівня освіти. Як видно з рис. 2.1, розрив у доходах осіб з базовою або повною вищою освітою і науковим ступенем та

осіб з нижчими рівнями освіти в таких країнах, як Швейцарія, Франція, Німеччина, є достатньо помітним.



Джерело: Об'єднаний масив даних EVS–2008. [Електронний ресурс]. Доступ: www.europeanvalues.study/en/evs/data-and-downloads/

Рис. 2.1. Розподіл середнього рівня доходу залежно від рівня освіти за різними країнами Європи

На жаль, цього не можна сказати про Україну, де більш високий освітній і кваліфікаційний рівень працівників не гарантує адекватного зростання їхніх доходів. Результати соціологічних досліджень показують, що освіта значною мірою «перестала бути мотивуючим чинником, що диференціює особистий дохід за прикладом європейських країн»⁵⁷.

Досягнення високого рівня техніки і технології, зосередження переважної частини працездатних у сфері послуг, що виробляють знання та інформацію, забезпечують не лише високий рівень добробуту, а й умови для розвитку творчості людини, піднесення її ролі у виробництві та житті суспільства. У сучасному світі основний імпульс прогресу виходить не від соціальної структури, а від активної особистості, яка характеризується реативністю, постматеріальною мотивацією, новими цінностями та нормами трудової та інноваційної поведінки.

Основною рушійною силою інноваційного розвитку є творчі фахівці. Саме вони стають провідною елітною верствою суспільства. За словами В.Іноземцева, «...основним джерелом сучасного прогресу виступає вже не взаємодія людини і природи, а внутрішній розвиток особистості, можливість

⁵⁷Там само. – С.21.

її самовиразу, продукування знань, здатних змінити не тільки навколишній світ, але, що більш важливо, її оточення»⁵⁸.

На жаль, маємо констатувати, що роль творчої діяльності як провідної сили сучасного розвитку ще недостатньо усвідомлена в українській культурі, а її носії – істинно творчі фахівці та професіонали різних напрямів та сфер економіки – не посідають лідерських позицій.

Творчість – діяльність, що породжує щось якісно нове, яке не існувало ніколи раніше. На нашу думку, творча праця пов'язана зі специфічним видом людської енергії, аналога якій немає в рукотворній та нерукотворній природі. Взагалі можна виділити п'ять рівнів людської енергії, яка відповідає п'яти видам праці: мускульна енергія (важка фізична праця), нервова енергія (легка фізична праця), логічна енергія (проста розумова праця), інтелектуальна енергія (складна розумова праця), духовна енергія (творча праця). У процесі еволюції людина послідовно передає здійснення функцій, пов'язаних з використанням своєї енергії, природі. Апогеєм є створення штучного інтелекту, проте імітувати духовну енергію, творчу працю неможливо. Стратегічним завданням сучасних організацій є створення умов для її розвитку.

Головний критерій, що відрізняє творчість від виготовлення (виробництва), – унікальність його результату. Результат творчості неможливо прямо вивести з початкових умов. Ніхто, крім, можливо, автора, не може одержати точно такий само результат, якщо створити для нього ту ж вихідну ситуацію. Таким чином, у процесі творчості автор вкладає в матеріал якісь незвідні до трудових операцій або логічного висновку можливості, виражає в кінцевому результаті певні аспекти своєї особистості. Саме цей факт надає продуктам творчості додаткову цінність порівняно з продуктами виробництва.

Творчий характер праці виявляється й у специфічних рисах її продукту, яким є не тільки новостворені матеріальні та духовні цінності, а й сама людина. «Основним виявом творчості, – зазначає В.Іноземцев, – стає інтерперсональна взаємодія, спілкування людини із собі подібними, а головним продуктом – суб'єкт, що сам себе творить, його вдосконалені здібності, нові можливості, що відкриваються перед ним»⁵⁹.

⁵⁸Іноземцев В.Л. Расколота цивилизация. – М.: Academia: Наука, 1999. – С. 22.

⁵⁹ Іноземцев В.Л. За пределами экономического общества. – М.: Academia: Наука, 1998. – С. 286.

Нарешті принципово іншою стає мотивація творчої праці. Її головний акцент зміщується в царину нематеріальних потреб і цінностей, пов'язаних передусім з новими об'єктами людської самореалізації. Нові роль і місце людини в цивілізаційній перспективі задають гуманістичний вектор в інноваційному розвитку.

Водночас поглиблюються спеціалізація та кооперація праці між індивідуальними винахідниками, що пропонують нові нетрадиційні ідеї, дрібними й середніми інноваційними компаніями, що доводять ці ідеї до практичного застосування, і великими корпораціями, які забезпечують використання нової технології в масовому виробництві.

Відомо, що розрив у творчих можливостях людей сягає 100–150 разів. До того ж не всі види розумової праці передбачають вияви творчості.

Творчу діяльність можна уявити як процес, складовими якого є:

- а) зародження ідеї, реалізація якої здійснюється у творчому акті;
- б) концентрація знань, безпосередньо або побічно стосовних до певної проблеми, добування відсутніх відомостей та даних;
- в) свідомо й несвідомо робота над матеріалом, розкладання й з'єднання, перебирання варіантів, раптове виникнення геніальної ідеї;
- г) перевірка й доробка продукту творчої діяльності.

Особливостями творчої праці, на нашу думку, є те, що:

- по-перше, творча праця вимагає продуктивного перетворення знань, отриманих індивідом науковим та інтуїтивним шляхом. Інтуїція – це індивідуально-психологічна здібність індивіда генерувати нові ідеї шляхом безпосереднього бачення істини. Вона є результатом поєднання обдарованості людини та її досвіду;

- по-друге, творча праця передбачає наявність у працівників інноваційного типу певних компетенцій⁶⁰.

Профіль творчого фахівця вирізняється:

- умінням визначати проблему і бачити альтернативні шляхи її вирішення;
- високим рівнем мотивації;
- умінням цілком віддаватися роботі, творчим «горінням»;
- здатністю творчої гнучко мислити, розв'язуючи проблему;

⁶⁰Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [А. М. Колот, І.Ф. Гнибіденко та ін.]; за наук.ред. А. М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. – С. 139.

• баченням соціальної потреби в інновації, умінням впроваджувати її у життя;

- високою інтуїцією;
- професійною компетентністю;
- постійним самовдосконаленням;
- вірністю вибраній сфері докладання зусиль;
- готовністю до ризику за умови непередбачуваності результату.

Важливою ознакою творчих фахівців є безперервне навчання впродовж усього періоду трудової діяльності. Невпинне старіння знань та їх швидке оновлення потребують постійного розвитку та саморозвитку, формування компетенцій фахівців, які знадобляться їм у майбутньому. Провідні університети світу готують спеціалістів для виконання робіт, які сьогодні ще не відомі. Самоосвіта стає потужним фактором особистісного зростання завдяки стрімкому розвитку Інтернету. Наведемо кілька прикладів. Кількість читачів он-лайн газет за останні п'ять років збільшилася на 30 млн. Електронна енциклопедія Вікіпедія, створена 2001 р., нині налічує 13 млн статей 200 мовами, а switch «Cisco Nexus» здатний передати всю Вікіпедію за 0,01 сек. Важко уявити, але таких повсюдно відвідуваних сайтів, як Myspace.com, Facebook, Youtube, шість років тому ще не існувало. За таких обставин інтернет-ресурс перетворюється на фактор освіти, засіб праці та продукт діяльності творчого фахівця. Узагальнюючи, зазначимо, що соціально-економічну специфіку творчих фахівців розкривають такі риси:

- новаторський характер праці;
- уміння створювати унікальні речі;
- необхідність постійного поповнення знань через постійне безперервне навчання;
- висока працездатність та відданість своїй справі;
- здатність до впровадження у виробництво нової науково-технічної розробки;
- переважне значення морального стимулювання;
- творчий доробок, який важко піддається диференціації.

Людина з інноваційною трудовою поведінкою, гідними моральними якостями, широким світоглядом, високою культурою мислення та розвиненими компетенціями є головною дійовою особою творчого процесу. Саме в ньому конкретний працівник – науковець, інженер, винахідник – є одночасно як засобом одержання результатів творчо-гносеологічної та творчо-перетворювальної розумової діяльності, так і її метою, завдяки чому суспільство

забезпечує свій динамічний духовний, науково-технологічний та соціально-економічний поступ.

Разом із тим перетворення продуктів творчої праці на інновації потребує удосконалення методів і шляхів комерціалізації інноваційної діяльності. Значну роль у цьому процесі відіграють маркетингові стратегії просування нових продуктів та послуг на ринок, підготовка споживачів до сприйняття нових товарів. За таких обставин здійснення повного циклу інноваційної діяльності потребує об'єднання зусиль усіх учасників процесу – від висунення та розробки ідеї до кінцевого споживання інноваційного продукту.

Трансформація змісту та характеру праці, піднесення ролі творчого фактора інноваційної діяльності обумовлюють необхідність зміни підходів до управління нею. Стає зрозумілим, що пошуковий характер інноваційної діяльності абсолютно несумісний з адміністративно-бюрократичними методами та авторитарним стилем управління. Творча праця потребує широкого простору для самовиявлення, розвитку механізмів горизонтальної координації дій, співпраці та обміну досвідом виконавців різноманітних сфер діяльності. Вона спирається на нові стимули, у тому числі нематеріального характеру, серед яких пріоритетною є можливість постійного розвитку та саморозвитку, а також уважне ставлення керівників організацій та суспільства загалом до своєчасного впровадження результатів діяльності у виробництво. Збереження та розвиток потенціалу творчої праці має розглядатися як стратегічний пріоритет на мікро- та макрорівні національної економіки.

2.2. Розвиток інноваційних форм зайнятості та модифікація соціально-трудових відносин

Технологічні зрушення, пришвидшення темпів економічних та соціальних змін, зростання ролі творчої діяльності, посилення гнучкості ринку праці зумовлюють необхідність трансформації змісту і форм організації праці, переходу від традиційних форм зайнятості до інноваційних. В українській економіці інноваційна зайнятість ще не посіла ключові позиції, проте її становлення помітно впливає на створення нових продуктів, підвищення продуктивності праці, модифікацію соціально-трудових відносин.

У зарубіжній та вітчизняній спеціальній літературі проявлено інтерес до цієї тематики. Проведено плідні дослідження з питань постіндустріальної, інформаційної економіки (Д.Белл, Дж.Гелбрейт, П.Друкер, В.Іноземцев, Е.Тоффлер), інтелектуальної праці (А.Колот, М.Семикіна), інноваційного

розвитку (В.Геєць, Л.Федулова, О.Бутнік-Сіверський). Однак залишаються невирішеними понятійні аспекти та особливості регулювання інноваційної зайнятості. Різноманітність форм інноваційної зайнятості, їх багатокритеріальна природа потребують теоретичного осмислення і систематизації. Виявлення специфіки формування та розвитку широкої варіації цього виду зайнятості може слугувати підґрунтям для розроблення диференційованих заходів з її регулювання.

За умов інтенсивного поширення інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та становлення економіки знань утворюється новий тип суспільних відносин, виникають нові форми взаємодії на ринку праці, з'являються інноваційні види зайнятості. Інноваційна зайнятість характеризується такими ознаками, як інтелектуалізація та інформатизація праці, підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили, «оновлення» професій і компетенцій; динамічна секторальна, галузева та внутрішньогалузева реструктуризація зайнятих, розвиток самозайнятості нового типу, зростання зайнятості у сфері середнього та малого бізнесу, посилення гнучкості ринку праці, модифікація соціально-трудових відносин.

Проникнення інформаційно-комунікаційних технологій у різні види економічної діяльності обумовлює значні зміни у структурі зайнятості як у традиційних, так і у нових сферах економіки. В індустріальній зайнятості виокремлюються гнучкі форми, пов'язані з новими підходами до організації праці, використання робочого часу та дизайну робочих місць. Крім того, виникають інформаційні гнучкі форми зайнятості, які відображають зайнятість у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, що пов'язана зі створенням, збереженням, передачею, обробкою та управлінням інформацією. Згідно з міжнародними підходами, ця форма зайнятості охоплює:

- ІТ-зайнятих безпосередньо в ІТ-сфері;
- ІТ-компетентних, що використовують інформаційно-комунікаційні технології для створення нового продукту у всіх видах економічної діяльності.

В обох випадках інноваційна зайнятість здійснюється у процесах, що супроводжують створення інновацій, на всіх стадіях інноваційного циклу, включаючи не тільки технологічні, але й організаційно-управлінські, та маркетингові процеси. Неодмінною умовою інноваційної зайнятості є використання інформаційно-комунікаційних технологій у тих процесах, які пов'язані зі створенням чи використанням інновацій. Тому, на нашу думку, інноваційна зайнятість – це зайнятість висококваліфікованих фахівців, діяльність яких

пов'язана зі створенням та впровадженням інновацій на основі використання ІКТ.

При цьому інноваційна зайнятість може бути організована як у стандартній, так і в нестандартній формах. Нестандартна зайнятість передбачає відхилення від законодавчих умов трудового договору щодо тривалості робочого часу та організації робочого місця. З поширенням інноваційної моделі розвитку застосування стандартної зайнятості зменшується. На думку американського соціолога А.Каллеберга, стандартна організація ієрархічних трудових відносин є швидше історичною аномалією, тоді як різноманітні форми нестандартної зайнятості – загальним правилом. У доіндустріальному, неіндустріальному і постіндустріальному типах економіки поняття «стандартна зайнятість» неприйнятна⁶¹. Р.М.Кантер дослідила, як під впливом еволюційних змін у соціально-трудовій сфері змінюються традиційні погляди на кар'єру як послідовне просування службовими сходами і системи довічної зайнятості змінюються комплексами альтернативних договорів про працевлаштування, жоден з яких повної і постійної зайнятості не передбачає⁶².

Таким чином, структура інноваційної зайнятості є багатокритеріальною⁶³. Залежно від ступеня залучення зайнятих в інноваційні процеси вона містить ІТ-зайнятість та ІКТ-зайнятість у різноманітних інноваційних процесах. З позицій організаційних форм інноваційна зайнятість може бути стандартною і нестандартною. Нарешті з точки зору способу регулювання інноваційна зайнятість існує у вигляді формальної та неформальної. Отже, комбінуючи ці три класифікаційні критерії, можна отримати таку структурну схему інноваційної зайнятості (рис.2.2).

Використання інноваційних форм зайнятості розширює можливості працівників реалізувати головний принцип зайнятості в ринковій економіці – виключне право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці. В умовах економічної кризи, тобто скорочення сукупного попиту, гнучкі форми зайнятості допомагають підприємцям маневрувати кількістю та якістю ро-

⁶¹Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annual Review of Sociology. – Department of Sociology University of North Carolina at Chapel Hill, 2000. – Vol. 26. – P. 342.

⁶²Kanter Rosabeth Moss. Innovation: the classic traps // Harvard Business Review on Inspiring and Executing Innovation. – 14 June 2011. – HarvardBusinessPress. – P.149–181.

⁶³Петрова І.Л. Змістовні та структурні аспекти інноваційної зайнятості // Вісник Прикарпатського ун-ту. Серія Економіка. – 2015. – Вип. 11. – С. 172–176.

бочої сили згідно з економічною ситуацією, що склалася, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників.

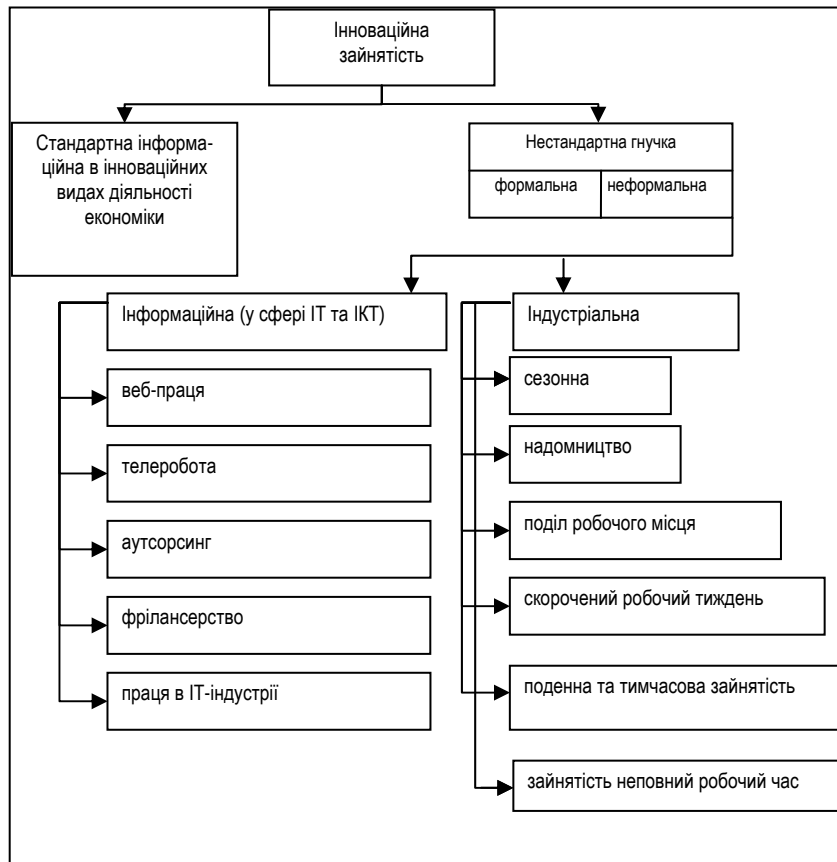


Рис.2.2. Структура інноваційної зайнятості

Джерело: узагальнено автором.

Типовою формою інноваційної нестандартної зайнятості є фріланс. Дослідження ринку фрілансерів показали, що українські фахівці досить затребувані на світовому ринку. В 2012 р. Україна зайняла 4-те місце серед усіх країн світу за рівнем доходу фрілансерів, поступившись тільки Індії, США та Пакистану. Середня ставка погодинної оплати для українських фахівців, зареєстрованих на майданчику, дорівнювала 16 дол., але робота ІТ-фахівців з України оцінюється в середньому в 22 дол./год.

За 2012 р. українські фрілансери виконали замовлень на 34 млн дол. (табл. 2.1)⁶⁴. Найбільше замовлень українські фрілансери виконували в ІТ-сфері та дизайні: на 32 млн дол. і 2 млн дол. відповідно.

Таблиця 2.1

Рейтинг ТОП-10 країн за рівнем доходу фрілансерів у 2012 р.

№	Країна	Сума реалізованих контрактів, млн дол.	Кількість фрілансерів, тис. осіб	Середня ставка за годину, дол.
1	Індія	150,9	283,6	15
2	США	150,2	629,9	28
3	Пакистан	35,5	99,8	14
4	Україна	34,2	11,4	16
5	Канада	17,1	47,9	29
6	Велика Британія	16,1	69,3	26
7	Румунія	13,7	14,7	16
8	Росія	13,3	10,7	20
9	Китай	5,8	15,2	21
10	Філіппіни	5,8	76	9

Джерело: за даними сайту FORFUN.ORG.UA: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.forfun.org.ua/?p=4087>

За результатами дослідження фріланс-біржі Elance, у 2013 р. Україна вийшла на третє місце (після США та Індії) серед країн із найбільш високооплачуваними фрілансерами. Четвертою країною у рейтингу є Пакистан, за ним – Британія, Росія та Канада. Рівень гонорарів фрілансерів за рік виріс на 50%. За минулі шість років українські працівники отримали 52 млн дол., у Росії цей показник становить 20 млн дол., а в США – 235 млн дол. На сьогодні на платформі Elance.com зареєстровано понад 15000 українських фрілансерів, з яких майже 10 тис. – фахівці ІТ-технологій. Таким чином, Україна займає 9 і 12 місце у світі за кількістю доступних ІТ-фахівців і дизайнерів-мультимедійників відповідно.

Нові роль і місце людини у виробництві ведуть до кількісних та якісних зрушень у професійно-кваліфікаційному складі робочої сили, трансформації соціальної структури суспільства. Традиційний для індустріального суспільства поділ персоналу на «білі» та «сині комірці» у сфері роботи з інформацією втрачає свою актуальність. Зміни структури зайнятості виявляються, у першу чергу, в значному скороченні «синіх комірців», або робітників традиційних індустріальних професій, з іншого – у масовому збільшенні

⁶⁴ Українські фрілансери заробляють за кордоном по \$16 на годину [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.forfun.org.ua/?p=4087>

чисельності «білих комірців» (knowledge-worker), кваліфікованих працівників, безпосередньо не зайнятих фізичною працею. За оцінками експертів, сьогодні у США майже 2/3 «білих комірців» (70% усіх зайнятих працівників) охоплені інтелектуальною працею інноваційної спрямованості. Вони відрізняються вищим рівнем освіти, соціальною мобільністю, особливою роллю в управлінні виробництвом та прийнятті рішень технологічного характеру. Наступною стратою у «кольоровій» класифікації зайнятих стали «золоті комірці», до яких належать учені, вищі керівники транснаціональних компаній, успішні представники бізнесових кіл, зайняті переважно у сфері високих технологій. Якщо у 2000 р. «золотих комірців» у світі нараховувалося близько 20 млн осіб, 40% з яких були американцями, то у 2010 р. їх чисельність орієнтовно подвоїлася⁶⁵.

Іншим фактором розвитку інноваційної зайнятості є інформатизація праці. Під її впливом виникає нова категорія зайнятих — «віртуальні комірці», що охоплює фахівців, які забезпечують розробку, впровадження і функціонування інформаційних продуктів. Їхня чисельність неухильно збільшується. «Віртуальні комірці» проникають у «неінформаційні» сектори економіки. Однією з сфер їхньої діяльності є робота за межами офісу, телеробота тощо. Головна особливість телероботи — виконання різноманітних операцій людиною, яка перебуває віддалено від того місця, де акумулюються результати за допомогою телекомунікацій, комп'ютерів, інтернет-технологій. Між роботодавцями і працівниками встановлюються віртуальні «дистанційні економічні стосунки». Практика економічного розвинення країн показує, що дистанційна зайнятість збільшує гнучкість режиму виконання праці внаслідок своїх функцій, оскільки він може оптимізувати співвідношення робочого часу і часу, що витрачається на поїздку на роботу⁶⁶.

Віддалена зайнятість з використанням новітніх технологій у різних країнах має різні назви: у США поширений термін телеком'ютинг (telecommuting job),

у Європі — телеробота (telework). Передові технології надають можливість працювати за межами

офісу. Заданим дослідження, презентованого у квітні 2013 р. компанією «uSamr», 65% компаній дозволяють своїм співробітникам працювати віддалено⁶⁷. Телеробота здатна забезпечити людям, що проживають на територіях з високим безробіттям, доступ до можливостей для роботи, що виникає в будь-якій країні світу. Крім того, він може стати свого роду панацеєю для людини, стан здоров'я якої не дає змогу залишати свій будинок. Інформаційні технології роблять телепрацівника постійно «підключеним» до всіх процесів на його підприємстві. Будь-коли, у будь-якому місці він може користуватися ресурсами компанії, спілкуватися з керівниками та колегами.

Глобальне поширення комп'ютерних технологій висуває нові вимоги до організації та управління інтелектуальною діяльністю: щодо захисту інтелектуальної власності, авторського права, приватного життя, персональних даних; стосовно перешкоджання формуванню «медіамонополій» (встановлення контролю за комунікаціями в конкретній мережі єдиного «власника»).

Інноваційний розвиток стає потужним фактором дії загального закону зміни праці. Докорінні зміни в поділі праці, властиві переворотам у техніці і технології, зумовлюють необхідність систематичного переміщення працівників з однієї галузі й виду виробництва в іншу, зміну трудових функцій. Під впливом високих технологій виникають та поширюються більш складні професії, що потребують нових компетенцій. Зростає потреба у спеціалістах, які обслуговують складну техніку (наприклад, сканери в лікарнях чи волоконну оптику), здатні відновлювати ресурси (у тому числі людські), ремонтувати апаратуру для розпізнавання голосу, а також у дизайнерах, підводних археологах, архітекторах космічних лабораторій, програмістах безпосереднього супутникового зв'язку, розробниках відеонавчання та консультантах з проведення телеконференцій.

Технічний базис сучасного виробництва забезпечує ефективне функціонування як великих і невеликих господарських об'єднань, так і величезної кількості малих і середніх підприємств, які діють на національному та інтернаціональному рівнях. Існування великих багатогалузевих комплексів стає можливим завдяки застосуванню високопродуктивних гнучких технологічних систем, які дають змогу виготовляти широку номенклатуру виробів. Створюються інноваційні засоби управління цими об'єднаннями: телекому-

⁶⁵ Революция «золотых воротничков» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.litrossia.ru/2007/05/01160.html>

⁶⁶ Ємельяненко Л.М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні // Український соціум. — 2015. — № 1. — С. 82–91.

⁶⁷ New Study with Business Professionals Reveals 65 Percent of Companies Allow Working Remotely [Електронний ресурс]. — № 11. — С. 3–12. — Режим доступу: <http://www.usamp.com/objects/pdf/pr/2013-04-16.pdf>

нікаційні мережі, швидкодіючі системи контролю і обробки інформації, надійні транспортні засоби. Кооперація праці в межах таких об'єднань дедалі частіше стає міжнародною.

З іншого боку, у сфері інноваційної зайнятості поширюються малі організаційні форми. Проривні інновації, що змінюють світ, створюються здебільшого у малих за розмірами лабораторіях і випробовуються у невеликих венчурних підприємствах.

Крім техніко-організаційних, пов'язаних зможливостями використання передової техніки та технології, найсучасніших продуктів ІТ-індустрії, факторами розвитку інноваційної зайнятості є економічні та соціокультурні. Економічні фактори є комплексом інвестиційних, кредитних, податкових, цінових важелів, сукупно спрямованих на стимулювання інноваційної діяльності в суспільстві. Соціокультурні безпосередньо віддзеркалюють відповідність соціально-трудої сфери завданням інноваційного розвитку. Вони передбачають передусім високий рівень освіти і загальної культури населення, розвиненість інноваційної інфраструктури, правове забезпечення інституту інноваційної зайнятості. На жаль, на цьому етапі дія більшості факторів гальмується.

Розвиток інноваційної зайнятості можливий за умов імплементації інноваційної моделі розвитку. Проте її формування в Україні відбувається укрив уповільнено та суперечливо. У структурі продукції промисловості понад 80% не відповідає сучасному науково-технічному рівню; частка наукомісткої продукції, за оцінкою експертів, становить 0,1%, що на порядок нижче, ніж у Росії, Польщі і Китаї. Вітчизняному бізнесу загалом властива низька інноваційна активність. Більш того, аналіз стану та динаміки інноваційного розвитку України переконує, що сумною ознакою останніх років стало сповільнення інноваційної діяльності. Понад 80% вітчизняних промислових підприємств взагалі не займаються інноваційною діяльністю. Якщо за період 2012–2013 рр. чисельність зайнятих у сфері інформації та телекомунікації зросла з 310,2 до 312,2 тис. осіб, то у сфері професійної, наукової та технічної діяльності, навпаки, зменшилась: з 539,4 до 527,4 тис. осіб. Зазначені тенденції становлення інноваційної сфери в Україні відбиваються на її рейтингу серед інших країн світу за базовими економічними показниками. Згідно з даними щорічної доповіді щодо глобальної конкурентоспроможності країн за 2013–2014 рр. (The Global Competitiveness Report 2013–2014),

Україна за останній рік втратила 11 позицій і залишається у другій частині рейтингу, що охоплює 144 країни, та займає 84 позицію⁶⁸.

Недостатня інноваційна активність значною мірою пояснюється низькими витратами на фінансування наукових досліджень і розробок. За цим показником Україна істотно відстає від більшості європейських держав.

За даними Євростату, у 2012 р. середній рівень обсягу витрат на наукові дослідження та розробки країн ЄС-27 у ВВП становив 2,06%. Більшою частка витрат на дослідження та розробки була у Фінляндії – 3,55%, Швеції – 3,41%, Данії – 2,99%, Німеччині – 2,92%, Австрії – 2,84%, Словенії – 2,80%, Франції – 2,26%, Бельгії – 2,24%, Естонії – 2,18% та Нідерландах – 2,16%; найменшою – у Румунії, Кіпрі, Болгарії, Латвії (від 0,42 до 0,66%). В Україні питома вага загального обсягу наукових та науково-технічних робіт у ВВПу 2013 р. становила 0,81%⁶⁹.

Проблема недостатніх внутрішніх інвестицій поглиблюється незначним припливом іноземних, що пояснюється несприятливим інвестиційним кліматом у країні. Інвестиційна привабливість України залишається низькою, а інвестиційний клімат ризикованим. Занепокоєння у інвесторів викликають три ключові сфери: прозорість ведення бізнесу, політична стабільність, а також взаємодія з державними органами. Оцінка Індексу інвестиційної привабливості України (2013 р.), яка проводиться Європейською бізнес-асоціацією за підтримки дослідної компанії InMind, виявила низку негативних явищ, які найбільшою мірою блокують приплив інвестицій: корупцію, недосконале правове середовище, непрозорість судової системи, технічні бар'єри в процесі митного оформлення, проблеми під час отримання банківських кредитів і позик.

Разом із тим в Україні є значні переваги для іноземних інвесторів: багаті природні ресурси, розвинена телекомунікаційна інфраструктура, нові ринки, висока кваліфікація кадрів, нижчі ціни на трудові послуги. Завдяки цьому за умов збільшення інвестицій в інноваційний сектор економіки українські працівники можуть здійснювати інноваційну діяльність на вітчизняному та світовому ринках.

⁶⁸The Global Competitiveness Report 2013–2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www3.weforum.org>

⁶⁹ Наукова та інноваційна діяльність в Україні: стат. зб. / Державна служба статистики України. – К., 2014. – С. 81.

Ситуація на ринку інновацій безпосередньо впливає на формування ринку інноваційної праці, визначаючи, на жаль, негативні тенденції його розвитку. Серед них ми виокремили такі:

- відсутність цілеспрямованої підготовки працівників інноваційного типу;
- обмеженість та незадоволеність попиту на інноваційних працівників з боку роботодавців;
- слабкість регуляторних механізмів у сегменті інноваційної праці;
- нерозвиненість інфраструктури ринку інноваційної праці;
- залежність попиту на ринку інноваційної праці від слабого попиту на ринку інновацій⁷⁰.

Удосконалення механізму регулювання державної політики зайнятості передбачає зростання продуктивної зайнятості, поширення інноваційних типів зайнятості; забезпечення працівника умовами гідної праці для максимально можливої реалізації та віддачі; скорочення обсягів неформальної зайнятості та непродуктивних витрат робочого часу; збереження потенціалу людських ресурсів; забезпечення соціального захисту працівників; розвиток конкуренції на ринку праці; створення нових висококваліфікованих робочих місць; навчання і підвищення кваліфікації незайнятих; збалансування попиту і пропозиції на ринку праці.

Для впровадження інноваційної моделі розвитку необхідно об'єднати науку, освіту і промислове виробництво. Важливу роль у цьому процесі повинні зіграти вищі навчальні заклади. На наш погляд, інтернаціоналізація трудових процесів потребує формування світових стандартів підготовки фахівців, оцінювання рівня їх компетентності, якісних імперативів праці та випуску продукції, побудови бізнес-процесів.

Вища освіта як фактор розвитку інноваційної зайнятості має забезпечити здійснення інноваційного циклу від стадії фундаментальних досліджень до випуску і реалізації наукомісткої продукції та технологій, формувати та удосконалювати інноваційну інфраструктуру, здійснювати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців інноваційної сфери.

Інноваційна складова діяльності сучасних вишів вимагає як організаційних, так і інституційних перетворень. Ці перетворення, на наш погляд, повинні здійснюватися за такими напрямками, як:

- асоціація вищих навчальних закладів з технологічними і науковими парками, інноваційно-технологічними центрами, інноваційно-промисловими комплексами, регіональними кластерами для вирішення актуальних проблем розвитку національної економіки;

- участь фахівців вищих навчальних закладів у діяльності державних центрів науки і високих технологій для забезпечення пріоритетного розвитку високотехнологічних галузей реального сектора економіки;

- залучення державних та приватних дослідницьких університетів до цілеспрямованої підготовки кадрів у сфері інноваційної діяльності.

Безпосередніми об'єктами державної політики сприяння інноваційній зайнятості в Україні як чинника інноваційного розвитку, зокрема, мають бути:

- о структурні зрушення в економіці України, які передбачають перепрофілювання багатьох підприємств, формування нових коопераційних зв'язків, що забезпечують можливість інноваційного розвитку;

- о стимулювання створення нової інноваційної інфраструктури: розвитку інноваційних центрів, кластерів наукомістких та високотехнологічних галузей; бізнес-інкубаторів, технополісів, технопарків (на базі університетів, наукових лабораторій, інноваційних підприємств); консорціумів промислових компаній, освітніх установ і наукових лабораторій;

- о сприяння розвитку підприємницької діяльності в науково-технічній та інноваційній сферах, зокрема венчурного підприємництва, запровадження податкових стимулів до інвестицій у самозайнятність;

- о підтримка гнучких форм інноваційної зайнятості;

- о запровадження інноваційних освітніх програм для підготовки і перепідготовки фахівців, управлінців з функціонування інноваційних мережевих структур; у сфері інноваційного менеджменту, стратегічного планування, управління персоналом, маркетингу тощо;

- о стимулювання індивідуальних інвестицій у людський капітал, зокрема, вирахування з бази оподаткування особистих витрат на заходи з охорони та зміцнення здоров'я, освіти для себе та членів сім'ї, виплат до фондів пенсійного та медичного страхування;

- о регулювання пропозиції робочої сили на ринку праці шляхом забезпечення сучасної професійної підготовки та підвищення якості робочої сили відповідно до структурних змін, які відбуваються в економіці;

- о підвищення рівня та якості освіти населення для всіх його вікових груп, удосконалення професійної підготовки та перепідготовки, підвищення

⁷⁰ Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні// Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–7.

кваліфікації та навчання впродовж життя, популяризація новітніх знань у науковій та науково-технологічній сферах;

о створення сприятливих умов для вітчизняного та іноземного інвестування в пріоритетні наукові галузі (зниження бази оподаткування, податкові кредити, зниження ставок податків; державні замовлення; пільгове кредитування; пільгова митна політика; статус ВЕЗ; позики, дотації, субсидії; цільове фінансування досліджень);

о захист прав інтелектуальної власності, авторських прав, допомога в патентній та ліцензійній діяльності;

о розвиток інноваційної інфраструктури, центрів упровадження та розповсюдження технологій, за участю вищих навчальних закладів, академічних та галузевих інститутів тощо;

о взаємодія держави, підприємницького сектора та науки у сфері створення та використання інформаційних технологій.

Розвиток інноваційної зайнятості потребує модифікації соціально-трудових відносин. Українське трудове законодавство обмежує будь-які відхилення від стандарту, тоді як значна частина зайнятих інноваційною діяльністю працює в нестандартних умовах. За окремими експертними оцінками, сьогодні не менше двох мільйонів працівників, у тому числі в інноваційних видах діяльності, виконують роботу без оформлення трудових відносин⁷¹. З іншого боку, українське законодавство не забезпечує умов сприяння інноваційної зайнятості в офіційному секторі економіки, слабо захищаючи права інтелектуальної власності та не забезпечуючи необхідних стимулів для розвитку інновацій.

У суспільстві ще не сформувалась однозначна позиція щодо сприйняття нестандартних форм інноваційної зайнятості. Одні дослідники соціально-трудових відносин акцентують на соціальних втратах, породжуваних нестандартною зайнятістю, інші – підкреслюють її роль в адаптації підприємств і працівників до технологічних, економічних і соціальних змін.

За оцінкою Федерації профспілок України, поширення нестандартної зайнятості становить реальну загрозу. Вони наголошують, що нестандартна зайнятість базується на низькому рівні оплати праці, не гарантує працевлаштування, призводить до порушень безпеки праці, закриває шлях до подальшої освіти, професійного та кар'єрного зростання. Нестандартні форми зайнятості та їх поширення є викликом для робітничого руху, оскільки

⁷¹ Кулик Ю. Нестандартна зайнятість – загроза для економіки [Електронний ресурс] – Golos.ua. – 2014. – Режим доступу: <http://ua.golos.ua/politika>

ки негативно впливають на єдність працівників і перешкоджають їх вступу до профспілки. Проте вже зроблено перші спроби регулювання нестандартних форм зайнятості. Верховна Рада України ухвалила в першому читанні законопроект «Про внесення змін до деяких законів України щодо видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця». Це дозволить створити реальні інструменти для захисту прав найманих працівників. Важливо також ратифікувати Конвенцію МОП № 181 «Про приватні агенції зайнятості».

Слід зважати на те, що поширення нестандартної зайнятості тісно пов'язане з характером трудового законодавства. Що жорсткіше регулювання зайнятості, то вищий ризик для працівників з низькою конкурентоспроможністю перейти до категорії нестандартно зайнятих. Жорстке законодавство про захист зайнятості підвищує трудові витрати роботодавця і тим самим робить стандартного працівника «дорожчим», скорочуючи попит на його послуги. Тому формальні правила, надійно захищаючи постійних працівників від звільнень і обмежуючи гнучкість зайнятості і робочого часу, одночасно сприяють зменшенню масштабів стандартної зайнятості. На світових ринках праці диверсифікація відносин зайнятості перетворюється на важливу конкурентну перевагу, підвищуючи мобільність і конкурентоспроможність робочої сили. В українській економіці відносини зайнятості недостатньо диверсифіковані. Культура ринку праці мало адаптована до новітніх форм нестандартної зайнятості та до атипових трудових контрактів.

Поширення інноваційної зайнятості потребує досягнення балансу між регулюванням та дерегулюванням, що надасть додаткових імпульсів її розвитку.

2.3. Оновлення парадигми управління розвитком соціально-трудових відносин

Період трансформації української економіки виявив суперечності найважливішої сфери – соціально-трудових відносин, де збігаються і стикаються інтереси провідних учасників суспільного виробництва: капіталу та найманої праці, роботодавців та працівників. Основна складність полягала у відсутності попереднього досвіду регулювання цих відносин, а також у неможливості прямого запозичення управлінських технологій, застосованих у передових країнах. Відсутність відпрацьованого законодавства та високої відповідальності сторін за порушення елементарних норм трудового права, викривлення при проведенні приватизаційних процесів та нехтування інтересами трудових колективів зумовили негативні тенденції формування

соціально-трудових відносин в Україні. До них, на нашу думку, можна віднести таке:

- наростання диференціації в оплаті праці між роботодавцями, менеджерами, з одного боку, та працівниками – з іншого;
- криза духовних цінностей, приниження принципів чесної праці, відносин співробітництва, грубе насадження індивідуалістичної моделі поведінки;
- відсутність належного соціального захисту працівників та дефіцит гідної праці⁷²;
- переважання неформальних процедур та практик регулювання в усіх сферах соціально-трудових відносин;
- недостатня самоідентифікація суб'єктів соціально-трудових відносин;
- слабка увага до особистісних потреб та характеристик працівника, мотивів його діяльності;
- недостатні вкладення у підготовку та перепідготовку працівників;
- зневіра працівників у силі й можливостях органів самоуправління і соціального партнерства, розчарування у профспілках.

Практика показала, що характер соціально-трудових відносин значною мірою залежить від напруженості ситуації на конкретних ринках праці. Так, вузькодефіцитні спеціалісти іноді можуть диктувати роботодавцеві свої умови – аж до порушення трудової дисципліни. Власники та менеджери змушені зважати на те, що невдоволення таких працівників може призвести до зупинки виробництва. Подібні непоодинокі випадки були на ринку праці програмістів. Проте загальне співвідношення інтересів сторін складається явно не на користь найманої праці. Співробітники малих підприємств і великих компаній однаковою мірою відчувають свою цілковиту залежність від роботодавця. При виникненні спірних питань вони не вдаються до формальних процедур через їх надмірну складність та мізерні компенсації, а намагаються владнати питання неформально, не псуючи стосунки з керівництвом. Слід констатувати, що ідея соціального партнерства як ефективного механізму регулювання та узгодження інтересів учасників процесів виробництва (в усіх видах економічної діяльності) не знаходить відгуку насамперед у тих, хто на ринку праці пропонує лише свої трудові послуги. Парадоксально, але здебільшого працівники відмовляються брати участь у

⁷²Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / [Колот А.М., Гнибіденко І.Ф. та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. — К.: КНЕУ, 2015. — С. 48–49.

формуванні системи соціального партнерства, фігурувати в комісіях з укладання колективних договорів. Часто колективні переговори ініціюються підприємцями, які прагнуть захистити себе на майбутнє.

Іншим фактором, що істотно впливає на розвиток соціально-трудових відносин, є нерівномірність розповсюдження інноваційних процесів, неоднаковий доступ та ступінь володіння інформацією, різне наближення до економіки знань не тільки у межах різних видів економічної діяльності, а й на окремих підприємствах. Як зазначає російський дослідник І.Юрасов, модернізація виробництва, щоназдоганяє західні технології, проявляється в одночасному співіснуванні трьох соціокультурних типів суспільства: традиційного, індустріального, інформаційного⁷³. Криза в економіці та промисловості, деформація трудових стосунків посилюються тим, що колективи підприємств і організацій формуються з осіб, що одночасно розділяють цінності трьох типів суспільства: традиційного, індустріального, інформаційного, які, безумовно, суперечать один одному.

Часто створюється ситуація, коли керівництво і вищий менеджмент розділяють цінності і живуть у ритмі постіндустріального суспільства, середній менеджмент (рівень начальників відділів, цехів, ділянок, майстрів) працюють у ритмі індустріального суспільства, а робочі, низові технічні працівники живуть у традиційному суспільстві. Така ситуація значно ускладнює управління соціально-трудовими відносинами, оскільки різні типи виробництва вимагають застосування різних управлінських технологій.

На наш погляд, потребує рішучого переосмислення парадигма управління соціально-трудовими відносинами, яке сьогодні, по суті, зведено до вузькорамкових процедур укладання трудових договорів та угод різного рівня. Необхідно створювати та розвивати на практиці систему трипартизму як запоруку балансу інтересів держави, підприємців та найманих працівників, переводячи її з рівня декларацій у площину реальних соціально-трудових відносин. Повністю поділяємо думку А.Колота про необхідність «нових та розширення, модернізацію класичних функцій держави у соціально-трудовій сфері»⁷⁴. Є підстави констатувати наявність глибокої управлінської кризи, що охопила усі вертикальні та горизонтальні зв'язки та ін-

⁷³Юрасов И.А. Особенности управления российскими социально-трудовыми отношениями на современном этапе // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 127–131.

⁷⁴Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 135.

формаційні потоки й призвела до некерованості, непрозорості та неефективності соціально-трудової сфери. Скорочення адміністративно-директивних важелів, з одного боку, та надзвичайне ускладнення й урізноманітнення державних завдань інституціонального, економічного та соціального характеру – з іншого, зумовлює необхідність пошуку принципово нової моделі втручання держави як в економіку, так і в соціально-трудоу сферу. Останню слід розглядати як соціальну систему, якій притаманні складність, відкритість, динамізм, невизначеність перебігу процесів, здатність до самоорганізації. За таких умов перспективними напрямками формування державно-управлінських технологій стають удосконалення проблемно-орієнтованої нормативно-правової бази регулювання соціально-трудових відносин, розвиток стратегічного підходу до управління ними, впровадження новітніх технологій прийняття рішень та контролю за їх виконанням. Важливими принципами державного управління соціально-трудовими відносинами мають стати визначення цілей та пріоритетів, інтеграція цілей та «поля діяльності», досягнення результатів. У суспільстві повинні відтворюватися високі норми трудової моралі, престиж чесної праці, повага до творчості, індивідуальної ініціативи, майстерності й компетентності. Держава покликана реально захищати одвічні принципи рівності, справедливості у сфері соціально-трудових відносин. На нашу думку, відновлення довіри суспільства до держави має розпочинатися саме з посилення її ролі у формуванні та дотриманні правових, інституціональних, економічних та соціальних умов розвитку соціально-трудових відносин.

Разом із тим слід наголосити на тому, що у тристоронньому співробітництві держава виступає посередником, балансує та гармонізує інтереси основних учасників соціального партнерства, забезпечуючи гарантію їх прав та координацію дій. Основне ж силове поле простирається в царині відносин між найманою працею та капіталом. Не викликає сумнівів, що майже двадцятирічний період укладання колективних договорів виявив їх незначну ефективність. Вони використовуються переважно у формальних процедурах, часто обмежуючи гнучкість прийняття нагальних управлінських рішень. Нова управлінська парадигма, на наше переконання, повинна відштовхуватися від необхідності стратегічного підходу до управління соціально-трудовими відносинами, до розроблення та впровадження сильних стратегій розвитку соціально-трудових відносин. Стратегічний підхід дозволяє враховувати і гнучко адаптувати діяльність з управління соціально-трудовими відносинами до постійних та гучних викликів зовнішнього сере-

довища, розглядати людські ресурси організації як найпотужніший фактор її конкурентоспроможності, а стабільність і гармонійність соціально-трудових відносин – як основу її стійкого економічного та соціального розвитку. Застосування стратегічного підходу одночасно передбачає модернізацію стилів управління, подолання так званої управлінської патології, докорінної зміни уявлень про диктат та підлеглість. Життєдайність соціального партнерства безпосередньо залежить від сильної позиції працівників, їх участі у прийнятті рішень щодо умов праці та розподілу її результатів, соціальних гарантій та захисту трудових і громадянських прав. Без реальної уваги до потреб

і запитів працівників, без системи ефективних інформаційних прямих і зворотних потоків, без нових схем і технологій діалогового управління механізм соціального партнерства залишиться простим зведенням норм, правил та процедур. Сучасний розвиток засад соціального партнерства передбачає пошук нових форм конструктивного діалогу, спільну участь представників працівників та керівних органів в управлінні підприємством, реалізацію прав кожного співробітника на участь у прийнятті та здійсненні рішень залежно від рівня його посади та компетентності.

Соціально-трудоі відносини є глибинним пластом суспільної культури і відіграють визначальну роль у формуванні всіх інших видів людських відносин. Вони пов'язані зі зростанням представництва соціальних сил у формуванні й регулюванні відносин у сфері праці, потенційною «соціалізацією» відносин між працею і капіталом⁷⁵. Управління соціально-трудовими відносинами має на меті підвищення якості трудового життя. Концептуальні засади цього процесу передбачають виокремлення суб'єктів та об'єктів управління, розроблення механізму їх взаємодії, побудову інформаційно-комунікаційної системи, встановлення цілей та завдань управління, визначення пріоритетів, методів та засобів їх реалізації з урахуванням реальної ситуації та прогнозованих перспектив соціально-економічного розвитку.

Найскладнішим компонентом системи управління соціально-трудовими відносинами є механізм взаємодії основних учасників процесу, який за більшістю сучасних підходів має бути механізмом соціального партнерства. Його ефективне функціонування потребує якісно нової ролі працівників в управлінських процесах. Через це нагальною потребою стають професійний і загальнокультурний розвиток, збагачення мотиваційних установок,

⁷⁵ Там само. – С. 15.

розширення можливостей працівників щодо участі в прийнятті рішень, розв'язанні доленосних питань розвитку підприємства, а також – як необхідний та логічний наслідок – у формуванні та розподілі доходів.

Процес управління соціально-трудовими відносинами повинен включати такі етапи, як аналіз ситуації та характеристику проблем у сфері соціально-трудових відносин, визначення цільових установок та завдань управління соціально-трудовими відносинами, виявлення пріоритетних напрямів політики у цій сфері та умов її втілення у життя, створення механізму досягнення поставлених цілей та контролю за результатами. Ефективне управління соціально-трудовими відносинами має спиратися на належне науково-методичне, інформаційне, матеріально-технічне, фінансове забезпечення.

Система управління соціально-трудовими відносинами є багатоаспектною і багаторівневою. Основним їх ядром є відносини, що утворюються безпосередньо на підприємстві. Ґрунтуючись на загальноприйнятих нормах трудового права та соціальних гарантіях, вони повинні бути органічним компонентом соціальної будови підприємства, корелювати з його місією, цілями, завданнями розвитку.

На нашу думку, в умовах становлення стратегічного підходу до управління сучасним підприємством виникає потреба у формуванні стратегії розвитку соціально-трудових відносин як складової загальної стратегії розвитку підприємства.

Концепція стратегічного управління соціально-трудовими відносинами, по-перше, передбачає управління трудовим колективом підприємства, яке спирається на людський потенціал як основу організації і ставиться до її співробітників як головних учасників діалогового процесу. По-друге, стратегічне управління соціально-трудовими відносинами орієнтоване на перспективу, виходить з довгочасних тенденцій розвитку бізнесу і розглядає коло тактичних завдань у сфері праці під кутом зору досягнення стратегічних цілей організації. По-третє, у процесі стратегічного управління соціально-трудовими відносинами відбувається постійне врахування впливу факторів зовнішнього середовища, що надає цій часто надто зарегламентованій сфері гнучкості. Нарешті стратегічне управління соціально-трудовими відносинами є органічною складовою загальної організаційної стратегії, а їх діалектичний взаємозв'язок слугує джерелом поступового руху організації.

З досвіду реформування української економіки стало очевидним, що ефективність реалізації стратегії організації значною мірою залежить від типу та рівня розвитку трудових відносин, які виникають між роботодавцями

та найманими працівниками з приводу найму, використання, відтворення робочої сили. У структурі цих відносин правомірно виділяти два види⁷⁶. Перший охоплює відносини між роботодавцем або уповноваженою ним особою та найманим працівником щодо умов наймання, включаючи зміст і обсяги роботи, оплату праці та соціальні гарантії, умови праці. Другий – між найманими працівниками, які виконують суміжні трудові операції (функції) і пов'язані між собою різними формами поділу та кооперації праці, між лінійними і функціональними керівниками різних ланок танайманими працівниками щодо умов реалізації умов трудового договору, а також відносини між іншими суб'єктами й органами відносин у сфері праці.

З огляду на реалії сьогодення, є потреба в розширенні традиційного кола суб'єктів управління соціально-трудовими відносинами. Формально ними виступають роботодавці та представники працівників, тобто ті, хто уповноважений укладати відповідні договори, угоди, домовленості. Проте на практиці суб'єктами управління соціально-трудовими відносинами на підприємствах і в організаціях стають не тільки власники (роботодавці) та профспілки, а й керівники підприємства та його структурних підрозділів, функціональні відділи та служби підприємства. Крім того, на наш погляд, у сучасних умовах є необхідність віднесення до суб'єктів управління соціально-трудовими відносинами неформальних лідерів організацій. Аргументами на користь цієї позиції можуть бути, по-перше, поширення неформальних відносин та процедур в урегулюванні проблем соціально-трудої сфери, по-друге, посилення ролі неформальних лідерів, якими часто стають висококваліфіковані спеціалісти, по-третє, наявність тенденцій до самоорганізації та самоуправління в трудових колективах.

Об'єктами управління соціально-трудовими відносинами є трудовий колектив, формальні та неформальні групи працівників, окремі співробітники підприємства. Зміни у змісті та характері праці в умовах економіки знань стають підґрунтям численних альтернативних форм зайнятості, абсолютно нових видів коопераційних зв'язків між працівниками. Особи, охоплені дистанційною зайнятістю, телероботою, тимчасовими формами діяльності, є об'єктом принципово інших соціально-трудових відносин, управління якими потребує осмислення та конкретних конструктивних рішень.

За змістом соціально-трудої відносини охоплюють формування трудового колективу, професійну адаптацію та соціалізацію співробітників, умови

⁷⁶ Там само. – С. 21–22.

праці та стимулювання трудової активності, планування кар'єри, соціальні гарантії та захист, безпеку праці та охорону здоров'я працівників, атестацію, перепідготовку, навчання та розвиток персоналу. При цьому йдеться не про технології здійснення зазначених процесів, а про відносини, способи узгодження інтересів, дотримання домовленостей та досягнення взаєморозуміння між сторонами – учасниками процесів.

Взаємозалежність праці та капіталу стократно посилюється у форматі інноваційного розвитку, коли цінність людських ресурсів невимірно зростає, є невідомою в найближчих майбутніх періодах. За цих обставин гармонійний розвиток соціально-трудових відносин, підвищення якості життя стають запорукою успішного поступу організації.

Управління соціально-трудовими відносинами повинно розглядатися як елемент корпоративного управління, фундаментальними принципами якого мають бути спільність цілей та відданість місії організації, заінтересованість у загальному результаті діяльності, повага до особистості працівника, єдиний статус працівників. Корпоративний підхід до управління трудовим колективом включає в себе такі складові, як:

- філософія компанії;
- стратегія компанії;
- корпоративна культура;
- стиль керівництва;
- методи управління;
- система розвитку та мотивації персоналу;
- система соціального захисту працівників;

Основними завданнями стратегії управління трудовими відносинами є⁷⁷:

- побудова стабільних відносин співробітництва з працівниками, що дозволяє мінімізувати конфлікти;
- досягнення прихильності шляхом залучення працівників у процеси комунікації;
- посилення загальної зацікавленості у досягненні організаційних цілей через розвиток корпоративної культури.

Успіх реалізації стратегії управління трудовими відносинами залежить від їх основних типів. Це можуть бути:

- відносини протиборства, які будуються за принципом «володар-підлеглий»;
- традиційні – коли працівники можуть вирішувати свої питання тільки через представницькі органи;
- партнерські, коли працівники залучаються до участі в управлінні, але остаточних рішень не ухвалюють;
- поділ влади – коли працівники залучаються до участі в прийнятті рішень як на тактичному, так і на стратегічному рівнях.

Перший тип трудових відносин є неприйнятним у стратегічному управлінні, яке ґрунтується на спільності цілей та інтересів, останній – зустрічається надто рідко. Найбільш продуктивною стратегією управління трудовими відносинами є така, що засновується на соціальному партнерстві. Це такий тип трудових відносин, який передбачає погодження інтересів найманих працівників та роботодавців шляхом досягнення консенсусу, упередження конфліктів та сприяння соціально-економічному розвитку організації.

У західній спеціалізованій літературі виділяють три стратегії розвитку соціально-трудових відносин в організації⁷⁸:

- розвиток позитивного психологічного контракту;
- підвищення рівня прихильності;
- створення клімату довіри.

Правовою формою регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем є трудовий договір, який відбиває не лише конкретні умови праці, а й загальні соціально-трудові норми⁷⁹. На відміну від ньюгопсихологічний контракт виражає комбінацію думок індивідуальних працівників і їх працедавця про те, що вони чекають один від одного. Це – набір взаємних стосунків між працівниками і роботодавцем. З точки зору працівника психологічний контракт означає :

- упевненість у тому, що керівництво організації стримає свої обіцянки; ставлення до працівників з позицій справедливості, рівності та стабільності;
- гарантію зайнятості;
- можливість виявити компетентність; очікування кар'єрного зростання і умови для розвитку умінь і навичок;
- залучення у трудовий процес і можливість впливу.

⁷⁸ Там само. – С. 323.

⁷⁹ Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку. – С. 20.

⁷⁷ Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – С. 301.

З точки зору працедавця, психологічний контракт включає такі очікувані риси трудової поведінки, як прихильність; компетентність; зусилля; підпорядкування; вірність.

Психологічний контракт потрібний для безперервних гармонійних стосунків між працівниками і працедавцями. Однак порушення психологічного контракту свідчить про те, що очікування сторін щодо умов праці та її оплати не виправдовуються і вони більше не розділяють загальних цінностей або цілей. На жаль, порушення не лише усних домовленостей, але й офіційно укладених трудових договорів (контрактів) стало поширеною практикою в українських організаціях.

Досвід країн, які широко застосовують психологічний контракт, показує, що він не завжди є гарантією гармонійних відносин між роботодавцями та працівниками. Як відзначали Гест і співавтори (Guest et al, 1996), «тоді як очікування працівників залишаються незмінними – безпека, кар'єра, справедлива винагорода, цікава робота і так далі, працедавці більше не вважають за можливе або обов'язкове надавати всі ці блага. Навпаки, вони вимагають від своїх працівників більшого вкладу і толерантного ставлення до невизначеності і змін, надаючи натомість менше, особливо менше гарантій і більш обмежені перспективи розвитку кар'єри».

Розробляючи позитивний психологічний контракт, спеціалісти з управління людськими ресурсами звертають увагу на надання можливостей для навчання і розвитку; гарантії зайнятості, просування і кар'єри; скорочення відмінностей в статусі; справедливую систему винагороди; комплексні процеси комунікації і залучення. Реалізація стратегії розвитку психологічного контракту передбачає здійснення таких кроків:

- під час підбору та відбору персоналу – надання реальної інформації про умови праці та її оплати, види соціальних пільг та компенсацій, систему соціального захисту;
- у процесі орієнтації та адаптації в організації – роз'яснення новим працівникам кадрової політики організації і загальноприйнятих процедур, ключових цінностей, стандартів ефективної роботи, особливо в таких сферах, як якість, обслуговування споживачів, командна робота, інновації;
- у процесі стимулювання – розроблення системи стимулів, пов'язаних з реальними досягненнями у сфері продуктивності праці та ефективності виробництва;
- у процесах розвитку персоналу – використання планів особистого розвитку, в яких прописані способи досягнення безперервного підвищення ефективності праці, покращення її якості, вияву творчої ініціативи;

– у процесі винагороди – реалізація принципів рівності, справедливості і стабільності в усіх аспектах оплати і стимулювання;

– у процесі комунікації – стимулювання конструктивних контактів між менеджерами і співробітниками для досягнення взаємного розуміння очікувань; надання засобів і умов для ефективного спілкування; проведення загальної політики «прозорості», що сприяє інформуванню працівників з усіх питань, які їх стосуються, роз'яснення причин того, що відбувається і можливих наслідків для зайнятості, розвитку і перспектив;

– у сфері процедур управління соціально-трудовими відносинами – конструктивна робота з скаргами, дисциплінарними стягненнями, проведення політики рівних можливостей, просування і звільнення, забезпечення справедливого і систематичного проведення цих процедур; загальне консультування з питань, процедур і процесів міжособових стосунків на робочому місці, які сприяють формуванню сприятливої соціальної атмосфери.

Для українських компаній актуальною є стратегія управління трудовими відносинами, спрямована на підвищення прихильності (відданості) працівників. Стратегія прихильності має враховувати такі позиції. По-перше, інтереси організації та її членів не обов'язково повинні збігатись. При визначенні цінностей важливо не нав'язувати їх працівникам. Вироблення цінностей повинно бути сумісним процесом, в якому бере участь увесь трудовий колектив. Цінності недостатньо задекларувати, як це робиться в багатьох організаціях. Вони виявляють свою істинну силу лише в повсякденній поведінці, будучи особисто сприйнятими. По-друге, цінності не повинні бути догмами, перешкоджати новим ініціативам, творчості працівників, знижувати здатність організації до змін. Навпаки, вони повинні підкреслювати постійну готовність до інновацій разом з необхідністю підвищення ефективності та якості. Нарешті, варто зазначити, що підвищення рівня прихильності автоматично не забезпечує ефективність виробництва. Відомі управлінські моделі на кшталт «загороднього клубу», де турбота та поблажливість до працівників супроводжується зниженням ефективності виробництва. У цих випадках скорочення плинності кадрів, посилення ступеня ідентифікації з організацією, почуття лояльності серед працівників, ступеня задоволеності роботою, може не відбитися на кількісних фінансових показниках, хоча умови для цього, звісно, будуть кращими.

Реалізація стратегії прихильності (відданості) працівників вимагає спеціальних програм розвитку комунікації, навчання, відчуття причетності, інтересу до праці, довіри у міжособових стосунках.

Відчуття причетності підвищується, якщо у працівників сформовано почуття «власності», і не лише в сенсі володіння акціями, а в сенсі упевненості в тому, що працівники щиро сприймаються керівництвом як ключові активи організації. Поняття «власності» охоплює участь в ухваленні рішень з питань нового шляху розвитку і змін трудових процесів та відносин. Не менш важливо посилювати інтерес до роботи. Поширеними шляхами цього є засоби внутрішньої мотивації, підвищення відповідальності, визнання досягнень, делегування повноважень. Надійним засобом посилення причетності працівників є їх участь в управлінні ефективністю, якістю, інноваціями. Участь працівників у прийнятті управлінських рішень повинна охоплювати і коло питань, пов'язаних з винагородою, яка базуватиметься на принципах відкритості та справедливості.

Іншою стратегією управління трудовими відносинами є стратегія розвитку клімату довіри. Довіра й згуртованість організації в сучасному світі невідзначеності та постійних бурхливих зрушень стають ключовими факторами її успіху. За визначенням Ф.Фукуями, довіра – це очікування того, що інші члени колективу будуть поводитися передбачувано, чесно, з увагою до потреб інших, відповідно до загальних норм⁸⁰.

Термін «довіра» поступово входить до етичних кодексів українських компаній. Так, у «Принципах етики» української фармацевтичної компанії «Артеріум» наголошено: «...довіра до людей... – запорука наших досягнень. Довірчі стосунки допомагають розкрити потенціал кожної людини, дають їй можливість брати відповідальність на себе, і працювати з повною самовіддачею для досягнення цілей корпорації».

Результатом довіри є соціальний капітал організації, її потужний нематеріальний актив. Незважаючи на те, що довірою не можна управляти, її можна створювати, вона є наслідком ефективного демократичного управління. Найбільш корисним способом посилення довіри є розвиток партнерських відносин. Розов і Каснер-Лотто (1998) виділили п'ять ключових цінностей для цього розвитку:

- взаємна довіра і повага;
- безперервний обмін інформацією;
- визнання центральної ролі переговорів;
- розширений процес прийняття рішень.

⁸⁰Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели путь к процветанию. – М.: АСТ: АСТ-Москва: Хранитель, 2006. – С. 52.

У спільному звіті Department of Trade and Industry та Department for Education and Employment (1997) наголошено, що партнерство є ключовим моментом стратегій найбільш успішних компаній світу. У звіті виділено п'ять основних факторів успіху: спільні цілі, спільна культура, загальне навчання, спільні зусилля, спільна інформація.

З інноваційним розвитком суспільства, появою та поширенням мережевої економіки неформальне, розосереджене та розширене прийняття рішень стають нагальною вимогою, а довіра – природною перевагою. Сучасним прикладом ефективності, заснованої на довірі, є концепція «полегшеного виробництва» (lean production), у межах якого право прийняття рішень делегується на низовий рівень і централізоване керування замінюється на неформальну взаємодію всередині робочого колективу. Спеціалісти зі стратегічного управління соціально-трудоваї відносинами повинні сприяти створенню атмосфери довіри та нарощуванню соціального капіталу організації, розглядаючи їх як пріоритетні стратегічні активи.

Розвиток стратегічного підходу до управління соціально-трудоваї відносинами вимагає істотних зрушень у стилях управління. Загальних посилань на демократизацію управлінських процесів замало. Настала потреба осмислити нові закономірності розвитку соціальних систем, обумовлені процесами глобалізації економіки, прискорення інноваційних відкриттів і впроваджень, радикальних технологічних та соціально-економічних змін. У цих умовах погляди на соціальні системи як на стабільні, стійкі, рівноважні, ззовні керовані, з прогнозованою та передбачуваною поведінкою, вже не відповідають дійсності. Розвиток підприємства як соціальної системи відбувається в єдності організації та самоорганізації, а його функціонування здійснюється шляхом постійних переходів між нерівноважними станами.

У межах синергетичного підходу ефективність стратегічного управління соціально-трудоваї відносинами визначається можливістю гнучкого реагування на збурення зовнішнього середовища, використанням механізмів самоорганізації, вищим ступенем свободи вибору шляхів досягнення цілей.

Результатом самоорганізації є саморозвиток системи, або її прогресивне перетворення для збереження й підтримки режиму, структури та мети своєї діяльності⁸¹. Усвідомлений саморозвиток здійснюється в процесі діалогічної адаптації – реакції системи на збурення середовища, яка передба-

⁸¹Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: кол. моногр. / [Єльнікова Г.В., Борова Т.А., Касьянова О.М. та ін.]; за заг. ред. Г.В.Єльнікової. – Чернівці: Технодруk, 2009. – С. 34.

чає когерентне узгодження дій організації з подразником. При цьому протилежне не відштовхується, а сприймається як варіант на пряму дію. В результаті підвищується рівень організації як системи та її оточення, оскільки забезпечується синхронність прогресивного розвитку.

Необхідно застерегти, що самі лише процеси самоорганізації не можуть забезпечити ефективної системи управління соціально-трудовими відносинами. «Очевидним є той факт, – справедливо зазначає С.Калініна, – що абсолютне переважання як процесів самоорганізації, так і процесів організації, може привести до негативних результатів»⁸². Тільки резонансне управління, в якому досягається синергія керуючого впливу і спрямованості руху всередині самої системи, забезпечує її поступальний прогресивний розвиток.

Умовами стратегічного управління розвитком соціально-трудових відносин стають, по-перше, сприяння усвідомленню мети поступу організації кожним її співробітником; по-друге, сприяння партнерській взаємодії різних суб'єктів управління та різних зацікавлених сторін; по-третє, створення ситуації додаткової орієнтації, за якої виконання завдань потребує розвитку нових компетенції, що стають джерелом подальшого руху та саморуху організації; по-четверте, розвиток нелінійного мислення керівників.

У форматі синергетичного підходу до управління стратегія має пріоритет над тактикою, цілі стратегічного управління більш важливі, ніж механізми і системи управління: цілі стають засобами розв'язання проблеми, а не проблеми розв'язуються для досягнення цілей.

Співробітники підприємств мають розглядатися як співпідприємці. При цьому організації потрібно сформувати такі моделі поведінки співробітників, які б сприяли розвитку й збагаченню соціально-трудових відносин. Нова концепція управління соціально-трудовими відносинами ґрунтується на активному залученні працівників до господарської та управлінської діяльності, що потребує повідомляти ділову інформацію та делегувати додаткові повноваження щодо розроблення та прийняття рішень з широкого спектра соціально-економічних питань. Взаємодія усіх суб'єктів управління соціально-трудовими відносинами має здійснюватися шляхом консультацій, нарад, угод, договорів і контрактів, спільного розроблення й ухвалення програм подальшого розвитку.

Формування соціального діалогу між працедавцями, працівниками і державними органами спрямоване на підвищення якості трудового життя.

⁸²Калініна С.П. Реструктуризація і регулювання зайнятості. – Донецьк, 2006. – С. 106.

В організаціях та на підприємствах основну увагу необхідно звернути на підвищення міри задоволеності трудовою діяльністю, забезпечення гідної матеріальної і моральної винагороди, виключення деструктивного впливу конфліктних ситуацій у трудовій сфері, створення сприятливих умов праці і професійного та особистісного розвитку працівників.

У рамках нової концепції управління соціально-трудовими відносинами пріоритетними завданнями стають:

- формування правових основ взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, заснованих на принципах соціального партнерства;
- розроблення та впровадження інноваційних стратегій розвитку організації, її людських ресурсів та відносин між працею та капіталом;
- подолання управлінських патологій та затвердження нових стилів управління, заснованих на діалогово-адаптивних технологіях;
- розвиток самосвідомості та самоідентифікації працівників як основних суб'єктів соціально-трудових відносин;
- забезпечення гідної праці та справедливої винагороди за працю;
- розроблення і реалізація заходів з удосконалення професійно-кваліфікаційної структури трудового колективу;
- створення необхідних умов для розвитку самоорганізації і самоврядування в трудовому колективі;
- забезпечення реального соціального захисту кожного члена трудового колективу.

2.4. Соціокультурний чинник становлення гідної праці

Наша держава потрапила в найдраматичнішу смугу своєї історії, що визначається гострою руйнівною кризою її політичних, економічних і соціокультурних засад. Напрацьовані роками культурні цінності виявили повну неспроможність утримати цілісність та згуртованість українського суспільства, підтримати конкурентоспроможність національної економіки, протистояти агресивним зовнішнім впливам. У такі часи важко думати про створення культурних елементів, але по-іншому не можна, оскільки будь-які позитивні перетворення можуть закріпитися лише на культурному фундаменті.

Феномен культури існує на трьох основних рівнях: особистісному, або на рівні окремої людини, корпоративному – на рівні окремих організацій, національному – на рівні всієї держави. При цьому серединний рівень – підприємства, на нашу думку, відіграє вирішальну роль, оскільки засоби

управлінського впливу тут мають найвагомішу силу і адресність впливу. Саме підприємства здатні започатковувати й розвивати нові цінності: гідної праці, розвитку і саморозвитку працівника, творчого співробітництва, відкритості до спілкування, толерантності до протилежних думок тощо. Перед трудовими колективами наразі стоять завдання істотної соціокультурної трансформації, вирішення яких є вагомим інструментом імплементації принципів гідної праці, реформування соціально-трудової сфери та управління соціально-трудовими відносинами.

В українській практиці основна увага приділяється удосконаленню правових аспектів управління соціально-трудовими відносинами. Проте численні приклади недотримання норм трудового права, порушення умов гідної праці підводять, до висновку, що без формування відповідної організаційної культури підприємства «соціалізувати» відносини праці неможливо.

Соціалізація індивідуумів по суті є керованим процесом засвоєння базових цінностей організації, розуміння її місії та завдань, структури, системи соціально-трудових відносин. Цілком зрозуміло, що в успішних компаніях створюється більш міцна економічна база становлення гармонійних соціально-трудових відносин. Проте варто наголосити, що соціалізація працівників має зворотній позитивний економічний ефект, обумовлюючи позитивне ставлення до праці, скорочення часу на узгодження завдань, розуміння своїх ролей та обов'язків, посилюючи заінтересованість в індивідуальних та загальних здобутках організації.

Управління соціально-трудовими відносинами у сфері праці повинно базуватися на принципах організаційної культури підприємства і загальної культури суспільства⁸³. В кінцевому результаті добре відпрацьовані процедури та правила регулювання відносин праці стають внутрішніми компонентами організаційної культури підприємства. Скажімо, такі, як існуючі в багатьох компаніях ритуали введення працівника в посаду, ознайомлення з підприємством, представлення трудовому колективу, різноманітні форми допомоги працівникам, вшанування героїв виробництва, турботи про членів сім'ї співробітників тощо. Зазначене одночасно може бути як елементами трудових контрактів або угод та спільними цінностями, що формують організаційну культуру підприємства.

⁸³Петрова І.Л. Вплив корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин // Вчені записки. – Вип. 40. – К., 2015. – С. 139–145.

З іншого боку, необхідно звернути увагу на необхідність виховання нової культури соціально-трудових відносин організації, складовими елементами якої мають стати нова культура праці, нові стилі та методи управління, способи участі працівників у різних видах організаційної діяльності, психологічна культура самого працівника.

Корпоративна культура – це сформована система керівних переконань, принципів, норм, цінностей і технологій у життєдіяльності організації. Метою корпоративної культури є формування трудової поведінки персоналу, що сприяє досягненню цілей підприємства. Для досягнення цієї мети в процесі управління персоналом підприємства необхідно вирішувати такі завдання:

- розвиток у персоналу почуття причетності до справ підприємства (лояльність персоналу);
- покращення умов праці та запровадження принципів гідної праці та справедливої оплати праці;
- залучення персоналу до конструктивного соціального діалогу;
- зміцнення стабільності та конструктивності системи соціально-трудових відносин;
- підтримка індивідуальної ініціативи працівників;
- створення атмосфери єдності всіх працівників організації;
- формування довіри працівників до керівників і один до одного;
- делегування відповідальності;
- розвиток партисипативного управління;
- зміцнення корпоративної родини, виховання корпоративного духу.

Культура організації виявляється у філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки, насамперед її трудової моделі. Вона регламентує поведінку людини і дає можливість прогнозувати її реакцію в критичних ситуаціях.

У системі соціально-трудових відносин корпоративна культура визначає:

- загальнолюдські цінності, сполучення інтересів персоналу (співробітництво, новаторство, довіра і т.ін.) з корпоративними інтересами (підвищенням конкурентоспроможності, завоюванням ринкової ніші);
- ринкові принципи управління підприємством (пріоритет споживача, якість роботи та ін.) і вимоги до персоналу (лояльність, почуття спільності, причетності до загальної справи підприємства);
- норми і правила трудової поведінки, стандарти виконання трудових обов'язків, умови матеріальної і моральної винагороди і вимоги до організації праці, її гуманізації та безпеки.

Розвиток корпоративної культури передбачає підвищення професійної та особистісної компетентності працівників:

- заохочує процес навчання і розвитку персоналу;
- розвиває принципи трудової етики;
- формує у персоналу відчуття гордості і відданості своїй організації;
- полегшує спілкування і забезпечує психологічну комфортність працівників.

На основі поєднання компетенції працівника, його трудової етики, принципів і цінностей формується професійна культура, яка має стати об'єктом діяльності та інтересів сторін договірної процедури.

Культура праці є органічною складовою культури підприємства та її ключовою сферою, оскільки три основні прояви культури реалізуються передусім у процесі праці: гармонізація взаємодії людини і природи, створення культурної атмосфери взаємовідносин між людьми, культурна трансформація самої людини у напрямі її саморозвитку через творчу самореалізацію.

Культура праці характеризується комплексом функцій, найважливішими серед яких є: пізнавальна (сприяє засвоєнню працівниками позитивних установок і зразків поведінки в ринковому середовищі, озброєнню їх знаннями й навичками, необхідними для професійної та особистісної реалізації); регулятивна (впливає на ставлення до праці, самодисципліну, створення команд та інших об'єднань, встановлення норм і стандартів у трудових процесах); комунікативна (сприяє спілкуванню, обміну інформацією); інтегративна та дезінтегративна (з одного боку, сприяє єднанню суб'єктів праці, гармонізації їх інтересів, з іншого – поділяє їх на різні групи з різними субкультурами); адаптаційна (полегшує адаптацію працівника під час зміни робочого місця, втрати роботи, працевлаштування); оціночно-мотиваційна (дозволяє оцінювати трудову поведінку та стиль керівництва згідно з прийнятними цінностями та нормами і на цій основі мотивувати людей до кращого виконання трудових та управлінських функцій); керівна (поступове витіснення адміністративно-командного управління демократичним).

Аналіз функцій культури праці дає підстави стверджувати про її системотворчу роль у формуванні та розвитку принципів гідної праці, на основі яких, у свою чергу, сьогодні формується нова культура праці.

Концепція гідної праці вперше була презентована у доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці (МБП) на 87-й сесії Міжнародної конференції праці у 1999 р. Гідна праця, згідно з визначенням МОП, це

«продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності й особисті прагнення людини»⁸⁴.

Концепція гідної праці спрямована на оптимізацію відносин між працівниками і роботодавцями і має чотири складові: продуктивну зайнятість, трудові права працівників, соціальний захист і соціальний діалог. Базовим розділом є продуктивна зайнятість, що означає: доступність продуктивної та значущої праці, реальна можливість знайти роботу на ринку праці та реалізувати економічну активність для всіх бажаючих працездатних осіб; вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості; безпечні та здорові умови праці; можливість розвитку професійних навичок, підвищення кваліфікації, професійного зростання та особистісного розвитку. Основою продуктивної зайнятості є раціональна організація праці, що передбачає: обладнання робочих місць відповідно до сучасних технологій і стандартів безпеки; підбір і розстановку персоналу відповідно до вимог до рівня кваліфікації; нормування праці, що забезпечує ефективне використання робочого часу, розумових і фізичних сил працівників. На нашу думку, сучасний науковий підхід до продуктивної зайнятості має враховувати культурологічний формат цього феномена і включати соціальну складову. У цьому форматі результатом продуктивної зайнятості є не лише економічна ефективність суспільного виробництва, але й соціальна, що виявляється у підвищенні матеріального і духовного добробуту населення, розширенні можливостей людини до саморозвитку. Такому підходу відповідає визначення гідної праці, подане в пілотній програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці. У цьому документі гідна праця трактується як «праця, що приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, дозволяє почуватися надійно сім'ї, дотримуються права людини, в тому числі й на власну думку, і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця – це шлях, що поєднує економічні та соціальні цілі»⁸⁵.

⁸⁴Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. – Женева, июнь 1999 г. – 106 с. – С. 5.

⁸⁵ ILO. 2000. Decent work pilot program [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>

З цих позицій зайнятість необхідно розглядати як ефективну. Таким чином, ключовим принципом гідної праці в системі культурних цінностей стає саме ефективна зайнятість.

Іншою складовою концепції гідної праці є дотримання трудових прав, що передбачає наявність розвинутого трудового законодавства, яке ґрунтується на принципі верховенства права і включає право на працю; дотримання людської гідності на роботі, повагу до працюючих, гендерну рівність, відсутність будь-яких форм дискримінації, примусової та дитячої праці; можливість професійного навчання, підвищення кваліфікації, професійного зростання, розвитку здібностей працівників; право на свободу слова та вільний вияв власних поглядів.

У частині соціального захисту представлено систему гарантій дотримання інтересів працівників у разі втрати або зниження доходів унаслідок безробіття або втрати працездатності, право на соціальне, медичне і пенсійне страхування та забезпечення, а також надання додаткового «соціального пакета» і різних соціальних послуг у сфері охорони здоров'я, відпочинку, сприяння в поліпшенні житлово-побутових умов.

Соціальний діалог як складова концепції гідної праці передбачає право на ведення колективних переговорів роботодавців і працівників, спільного пошуку і прийняття рішень у разі виникнення трудових конфліктів, систему заходів, що забезпечують взаємозацікавлену співпрацю працівників і роботодавців, свободу створення і діяльності профспілок, упровадження економічної демократії, у т.ч. залучення працівників до участі у власності та управлінні підприємствами.

Таким чином, реалізація концепції гідної праці фактично означає затвердження європейських цінностей у сфері праці, серед яких базовими є свобода вибору робочого місця, рівність і гідність працівників, продуктивність праці, відповідний і справедливий дохід, пристойний соціальний захист, безпека умов праці, повага прав трудящих, можливість приймати рішення щодо трудових відносин у процесі соціального діалогу. Такі цінності не можна насадити директивно, вони передбачають зміну підходів до побудови корпоративної культури в організації. Зокрема, зазначимо важливість формування нового ставлення до людських ресурсів як пріоритетних, найцінніших для організації, надання працівникам гарантій зайнятості, професійного розвитку та якості життя, підвищення соціальної відповідальності роботодавців перед найманими працівниками, застосування прозорих і дієвих стимулів до праці, створення її безпечних умов.

Показники реалізації Концепції гідної праці (продуктивність зайнятості, безпека, повага прав трудящих і соціальний захист, відповідний дохід, можливість впливати на прийняття рішень щодо умов праці та трудових відносин шляхом соціального партнерства тощо) є неоднорідними та незіставними у межах різних країн. Тому в українській спеціальній літературі зроблено спробу визначення *регіонального індексу гідної праці (PIGP)*, який є інтегральним показником і охоплює окремі складові гідної праці, а саме – індекс зайнятості, індекс оплати праці; індекс умов праці; індекс соціального захисту; індекс розвиненості соціального діалогу⁸⁶.

На наш погляд, окремі показники реалізації Концепції гідної праці сукупно відображають рівень досягнутої культури у сфері праці.

Аналіз ступеня реалізації Концепції гідної праці в Україні підводить до висновку про наявність істотного дефіциту гідної праці. Причому із загостренням політичної, економічної та соціальної криз останніх років цей дефіцит загрозливо зростає. Його проявами є падіння рівня зайнятості з 60,2% у 2013 р. до 56,6% у 2014 р., зростання безробіття, знецінення доходів від праці. Україна займає найгірші серед європейських країн позиції у сфері безпеки та охорони праці. Майже третина працівників працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, – підвищеного забруднення повітря на робочому місці хімічними речовинами, пилом, перевищення рівнів шуму та вібрації, на особливо важких ділянках та за напруженого ритму. На деяких підприємствах кількість таких робітників становить до 2/3 загальної чисельності. У цілому в усіх галузях економіки України понад 70% підприємств не відповідають вимогам санітарного законодавства. Невідповідність виробничих умов створення продукції світовим стандартам стала однією з вагомих перешкод на шляху євроінтеграції національної економіки.

Впровадження концепції гідної праці є серйозним викликом для українських підприємств у сфері праці та її оплати. Катастрофічне відставання від європейських країн за рівнем продуктивності праці та її оплати, масове порушення законодавства у сфері праці суперечать принципам гідної праці. Так, середня заробітна плата в Україні у сім разів менша середньої у світі. Ще більший цей розрив щодо розвинених країн. Наприклад, одна година роботи металурга в Україні оцінюється у 2,5 дол. США, в США – 43 дол. США, європейських країнах – 41 дол. США, Японії – 40 дол. США. Однією з причин такого відставання є те, що частка заробітної плати

⁸⁶ Дороніна О.А. Стратегія антикризової кадрової політики в системі забезпечення гідної праці в Україні: автореф. дис. д-ра екон. наук. – Донецьк, 2014. – С. 13–14.

в собівартості української продукції становить у середньому 8–11%, а європейської – 40–50%⁸⁷. У свою чергу пояснити заниження частки заробітної плати в собівартості української продукції неможливо, зважаючи на тільки з технологічну різницю у рівнях виробництва. Неабияку роль відіграє традиційне ставлення до персоналу як до статті витрат, на якій слід заощаджувати. Такі ж невинуваті розриви існують в оплаті праці українських та зарубіжних викладачів, наукових співробітників, лікарів. На жаль, виявився надто живучим пережиток радянської культури управління, в якій людський ресурс розглядався як невичерпний та легкозамінний.

На нашу думку, дефіцит гідної праці проявляється у дефіциті свободи працівника у сфері праці, у практично постійній ситуації вимушеного вибору. У своїй фундаментальній праці «Development as Capability Expansion» («Розвиток як розширення спроможності») Амартія Сен розрізняє п'ять аспектів свободи: це (1) політичні свободи, (2) економічні можливості, (3) соціальні можливості, (4) гарантії прозорості і (5) соціальний захист.⁸⁸ Усі ці аспекти безпосередньо корелюються з уявленнями про гідну праці. Більш того, вони є не лише метою розвитку відносин у сфері праці, а й основним засобом цього розвитку.

Разом із тим свобода праці, яка є запорукою вільно обраної зайнятості, належить до найменш розвинених у сучасному українському суспільстві, що змушує визнати зростання ступеня відчуження людини від праці.

У сфері регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах домінує диктат роботодавця. Працівники обмежені в можливості відстоювати свої права. Єдиним вибором у разі відкритого незадоволення своїм становищем часто залишається так зване звільнення за власним бажанням.

Соціальна модернізація передбачає оптимальне збалансування захисної та виробничої функції трудового права, за допомогою яких має забезпечуватись рівновага інтересів працівників і роботодавців на основі удосконалення механізму правового регулювання трудових відносин між ними.

На цьому етапі у системі методів регулювання соціально-трудових відносин, які мають використовуватися в економіці ринкового типу, переважають нормативно-правові, адміністративно-розпорядчі, організаційно-впорядкувальні. Договірні методи, що використовуються в соціально-

трудовій сфері і пов'язані з проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладенням системи угод і договорів на різних рівнях соціально-трудових відносин, демонструють низьку ефективність – хоча використання цих методів і становить основу функціонування соціального партнерства. Мета погоджувально-арбітражних, посередницьких, методів примирення – запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів. Демократичні або партисипативні методи як ознака нової культури праці та управління на практиці залишаються гаслом, показовими зразками. Реальне використання партисипативних методів передбачає запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень. На практиці ж ці методи застосовуються формально.

Досвід показує, що економічні перетворення безсоціальної спрямованості та культурної трансформації в кращому разі можуть бути ефективними для досягнення короткострокових цілей. Неможливо проводити ефективну соціальну політику при слабкій економіці і, навпаки, економічні реформи не матимуть перспективи без урахування соціальної складової. Зміни у сфері соціально-трудових відносин мають бути гармонізовані зі змінами в економічній сфері та враховувати їх культурний формат. У протилежному випадку виникає дисбаланс інтересів суб'єктів трудового процесу.

Нова культура управління соціально-трудовими відносинами повинна продукувати спільність цілей та відданість місії організації, заінтересованість у загальному результаті діяльності, повагу до особистості працівника, його свободу у сфері праці, рівність та гідність працівників. Вона істотно реформує стиль керівництва і методи управління, системи розвитку, мотивації та соціального захисту працівників.

Управління трудовими відносинами засобами корпоративної культури забезпечує:

- побудову стабільних відносин співробітництва з працівниками, яка дозволяє мінімізувати конфлікти;
- розуміння працівниками колективних інтересів через комунікаційні процеси;
- посилення загальної зацікавленості у досягненні організаційних цілей через розвиток корпоративної культури.

Впровадження методів та засобів корпоративної культури в практику підприємств полегшує перехід від директивного до адаптивного управління,

⁸⁷ Почему зарплата в Украине в семь раз меньше средней оплаты труда в мире [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dsnews.ua/society/pochemu-zarplata-v-ukraine-v-sem-raz-menshe-sredney-oplaty-08122014100700>

⁸⁸ Amartya Sen. Development as Capability Expansion // Journal of Development Planning. – 1989. – P. 41–58.

заснованого на ідеях синергетичного підходу⁸⁹. Згідно з цим напрямом підприємство є системою не тільки керованою, а й такою, що може самоорганізуватися. Воно розвивається за законами нелінійного характеру (реакція системи непропорційна силі впливу на неї), проходячи через нерівноважні стани. За адаптивного управління соціально-трудовими відносинами менеджмент організації розробляє генеральну стратегію їх розвитку, тоді як окремі деталі узгоджуються в процесі самоорганізації та адаптації.

Застосування принципів корпоративної культури дозволяє модернізувати договірний процес, використовувати гнучкі форми трудових договорів і контрактів. У світовій практиці є три основні типи контрактів: класичний, імпліцитний та неокласичний:

– класичний – це двосторонній контракт, який ґрунтується на чинних юридичних нормах і не визнає домовленостей, не зафіксованих письмово. Типовим прикладом такого контракту є трудовий договір та контракт з керівником організації;

– імпліцитний, або контракт відносин – це довгостроковий взаємовигідний контракт, у якому неформальні умови переважають над формальними, оскільки неможливо заздалегідь визначити всі умови взаємодії. Імпліцитні контракти укладаються при трансакціях з висококомпетентними працівниками, залучення яких в організацію забезпечує синергетичний ефект взаємодії усіх людських ресурсів;

– неокласичний – це контракт гібридного характеру, йому притаманні риси класичного та імпліцитного. Він укладається в умовах невизначеності і нагадує швидше договір про принципи співробітництва, ніж строгий юридичний документ, у якому передбачено всі без винятку ситуації, що можуть виникнути у майбутньому.

Одним із напрямів економічної модернізації є трансформація відносин у формі імпліцитних та неокласичних угод. Маючи за своєю структурою високу гнучкість, вони нівелюють недоліки законодавчого регулювання прав і відповідальності економічних суб'єктів. Наразі визначились позитивні тенденції розвитку імпліцитних угод у системі маркетингу, банківській сфері, ринку фінансів і цінних паперів та ін. Досвід переконує в тому, що розширення свободи працівника у виконанні трудових завдань суттєво впливає на його творчість, ініціативу та персональну ефективність.

⁸⁹СльниковаГ.В. Адаптивнеуправління: сутність, характеристика, моніторингові системи: монографія/ [СльниковаГ.В., БороваТ.А., КасьяноваО.М. та ін.] / за заг. РедакцієюГ.В. Сльникової. – Чернівці: Технодрук, 2009. – С. 55.

Крім економічної, корпоративна культура спричиняє соціальну модернізацію управління соціально-трудовими відносинами, яка передбачає оптимальне збалансування захисної та виробничої функції трудового права, забезпечення рівноваги інтересів працівників і роботодавців, прозорість і справедливість взаємовідносин. Її підґрунтям є такі культурні патерни, як високий ступінь взаємної довіри, лояльність, готовність до співробітництва, відповідальність, повага до партнерів.

Економічна та соціальна модернізація управління соціально-трудовими відносинами сприяє розвитку соціального діалогу як сучасної форми соціального партнерства⁹⁰. Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 рр. передбачено, що одним із пріоритетів діяльності соціальних партнерів має стати розвиток соціального діалогу на рівні підприємства. Формування соціального діалогу між працедавцями, працівниками і державними органами має базуватись на принципах високої культури відносин між сторонами. На підприємствах і в організаціях основну увагу необхідно звернути на такі її виміри, як підвищення задоволеності трудовою діяльністю, забезпечення гідної праці та адекватної матеріальної і моральної винагороди, виключення деструктивного впливу конфліктних ситуацій у трудовій сфері, створення сприятливих умов праці і професійного та особистісного розвитку працівників, лояльність співробітників до організації.

Низький рівень культури праці в сучасній економічній системі України характеризується втратою лояльності працівників до організацій, яка набуває масового характеру. За оцінками експертів, майже дві третини всіх працівників українських компаній змінять місце роботи протягом наступних трьох років.

Лояльність працівників до компанії-роботодавця означає бажання працювати ефективніше, прагнення дотримуватися принципів компанії, активно сприяти досягненню її цілей. Тому керівництво успішних організацій дедалі частіше розробляє програми управління лояльністю персоналу. За наявності лояльних співробітників керівники можуть розраховувати на прояв ініціативи, інноваційні пропозиції, підвищення продуктивності праці та ефективне вирішення соціальних проблем. Лояльні працівники характеризуються дотриманням дисципліни, готовністю до навчання та розвитку, збереження секретної інформації, терпимістю до тимчасових труднощів.

⁹⁰Терон І.В. Модернізація соціально-трудових відносин: сценарії, пріоритети, ефекти // Економічний часопис-XXI. – 2013. – № 7–8 (1). – С. 97–100.

Важливим кроком у впровадженні системи лояльності має стати взаємна соціальна відповідальність власників, керівників та працівників у сфері праці. Організація, що доводить заінтересованість не тільки у своїх прибутках, а й у розвитку соціально-трудової сфери, покращенні умов праці і життєдіяльності, забезпеченні гідної і справедливої матеріальної винагороди, сприяє підвищенню лояльності співробітників.

Корпоративна соціальна відповідальність – це відповідальність тих, хто приймає рішення, за тих, на кого безпосередньо чи опосередковано ці рішення впливають. Соціальна відповідальність – це концепція, що заохочує компанії враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив діяльності компанії на споживачів, працівників, громади та навколишнє середовище в усіх аспектах своєї діяльності. Вихідним та ключовим компонентом корпоративної соціальної відповідальності є ставлення до своїх співробітників. За версією Світової ради компаній зі сталого розвитку, корпоративна соціальна відповідальність – це довгострокове зобов'язання компаній поводитися етично та сприяти економічному розвитку, одночасно покращуючи якість життя працівників та їхніх родин, громади й суспільства загалом.

Корпоративна соціальна відповідальність забезпечує низку позитивних результатів у сфері праці:

- 1) покращення ефективності трудових процесів – у рамках екологічних програм компанії виявляють приховані важелі підвищення ефективності за рахунок докорінного удосконалення технологій за умови підвищення рівня безпеки праці;
- 2) підвищення мотивації та продуктивності працівників – за рахунок впровадження програм лояльності для своїх працівників;
- 3) забезпечення розвитку персоналу і стимулювання його творчої ініціативи.

На наш погляд, активна діяльність соціально відповідальної компанії містить у собі найпотужніший стимул для формування лояльності персоналу, розвитку почуття відповідальності, залучення до головних цілей компанії. Завдяки цьому працівник задовольняє свою потребу в самоповазі, відчуває свою особисту значущість і бачить, наскільки затребувана його праця. Сучасними спеціалістами для оцінки ставлення працівника до організації вживається триада показників: задоволеність роботою в організації, лояльність і залучення, причому останньому надається особливо важливе значення. Модель залучення в компанії Hewitt коротко можна представити

формулою: Say – Stay – Strive (говори – залишайся – старайся). З іншого боку, ці показники є індикатором здорової культури організації.

Такі компанії як МЕТРО, «Артеріум», «Київстар», «ДТЕК», «Тетра-Пак» активно реалізують стратегію корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. Вони розробляють свої власні програми лояльності персоналу, складовими яких є:

- умови участі у програмі лояльності;
- переваги для працівників компанії;
- місія компанії та цінності компанії;
- організація участі персоналу в управлінні компанією;
- соціальний пакет;
- гідні умови праці;
- адаптація та розвиток персоналу;
- корпоративні заходи;
- соціальна відповідальність, корпоративно-соціальна звітність.

Прикладами програм лояльності є також:

- підхід «життя на роботі», який означає, що організація не обмежується створенням лише фізичних умов для високоефективної праці, а створює робоче середовище, в якому людина хоче перебувати і відчуває себе комфортно у всіх відношеннях – фізичному, професійному, соціально-психологічному;

- політика «повної винагороди», яка передбачає використання всього арсеналу фінансових і нефінансових важелів для створення дієвої системи заохочення.

Управління лояльністю персоналу як інструмент корпоративної культури є одним з найважливіших засобів забезпечення конкурентоспроможності як персоналу, так і підприємства в цілому. За допомогою розроблення і впровадження заходів з управління лояльністю підприємства забезпечують:

- зростання якості та продуктивності праці за рахунок підвищення трудової мотивації й покращення ставлення до праці;
- підвищення рівня відповідальності та дисциплінованості співробітників працівників;
- зростання єдності інтересів та згуртованості колективу;
- зміцнення кадрової безпеки підприємства;
- розвиток ініціативності та творчості працівників;
- формування позитивного ставлення до компанії та її цілей.

Таким чином, використання соціокультурного чинника у формуванні нових якостей соціально-трудових відносин є важливим фактором реалізації концепції гідної праці. Завдяки впровадженню нових культурних цінностей – лояльності, соціальної відповідальності, згуртованості, спільності інтересів, співробітництва та діалогу сторін – принципи гідної праці стають невід’ємним компонентом соціально-економічного розвитку.

РИНОК ПРАЦІ ЯК ПІДСИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ: ВЕКТОРИ ТРАНСФОРМАЦІЇ

3.1. Сучасні особливості розвитку ринку праці України

Ринок праці є одним із основних механізмів регулювання розвитку економіки, органічно пов’язаним із функціонуванням інших ринків: капіталу, житла, товарів та послуг (зокрема освітніх), природних ресурсів. На ринку праці безпосередньо відбувається взаємодія попиту та пропозиції шляхом постійної адаптації кількості та якості робочої сили до кількості та якості робочих місць. З огляду на це можна припустити, що стан та динаміка процесів на ринку праці визначаються впливом комплексу факторів. По-перше, це фактори, що переважно впливають на створення, збереження та ліквідацію робочих місць економіці. Рух робочих місць є наслідком макроекономічної, структурної, інноваційно-інвестиційної, грошово-кредитної та зовнішньоторговельної політики. Досвід реформування показує, що ці види політики, на жаль, не здійснили синергетичного ефекту на модернізацію робочих місць в українській економіці. Між іншим розв’язання саме цієї проблеми могло би стати основним імпульсом соціально-економічного розвитку, здатним значною мірою протистояти кризовим явищам і загрозам. По-друге, це переважно соціальні фактори (демографічні, міграційні, політики у сфері доходів та соціального захисту, розвитку соціально-трудової сфери), що чинять вплив на процеси формування та використання робочої сили. Накоплені проблеми в цій площині переконливо свідчать про неефективність соціальної політики загалом та повну відсутність з економічною політикою. Унаслідок суперечливої та нескоординованої дії економічних і соціальних факторів ринку праці виникла низка проблем. Їх можна структурувати за двома можливими станами функціонування ринку праці: задоволеного і незадоволеного попиту. Стан задоволеного попиту характеризує ситуацію зайнятості населення, тоді як незадоволений попит на працю визначається, з одного боку, наявністю безробіття, з іншого – незаповненими вакансіями. Відповідно до цих двох станів проаналізуємо основні тенденції розвитку ринку праці.

Зміни у сфері зайнятості, що відбувалися протягом усього періоду реформування української економіки, продемонстрували значну специфіку

порівняно з академічними уявленнями та практикою інших країн. Серед основних тенденцій розвитку зайнятості відзначимо такі.

1. Збільшення фактичного рівня зайнятості населення при збереженні низьких показників продуктивності праці. В табл.3.1 представлено показники динаміки зайнятості населення, які свідчать про її стабільне, хоча й незначне зростання.

Таблиця 3.1

Динаміка показників зайнятості населення України

Показник	2010	2011	2012	2013	2010-2013
Зайняті, тис. осіб	20266	20324	20354	20404	+ 138
Безробітні, тис. осіб	1786	1733	1657	1576	- 210
Економічно активне населення, тис. осіб	22051	22057	22011	21980	- 71
Рівень зайнятості, %	58,4	59,1	59,7	60,3	+1,9

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Разом із тим зміни у ВВП відбувалися за іншою траєкторією. Незважаючи на природи його показників у фізичному обсязі, індекси ВВП щодо попереднього року з урахуванням дефлятора у період 2010–2013 рр. мали спадну динаміку: 113,74%;114,2; 107,8 і 104,3% відповідно. Окремі ситуації зростання ВВП значною мірою були пов'язані з коливаннями експорту, аніж з реальним підвищенням продуктивності праці за рахунок нових технологій. Відтак, якщо з точки зору економічної теорії скорочення зайнятості веде до скорочення ВВП, то на практиці виявилася тенденція підтримання більш-менш стабільного рівня зайнятості за зниження ВВП. Це свідчить про те, що в країні реалізується курс на повну, але непродуктивну зайнятість. Відставання України за продуктивністю є критичним для подальшого розвитку. Економічне стимулювання підприємств реального сектора засобами кредитно-грошової та інвестиційної політики, яке не має на меті радикальних зрушень у продуктивності, є марнотратством. Сумно, що за індексом продуктивності праці, розрахованим МВФ і МОП для 85 країн, Україна посідає 72-ге місце, хоча за минуле десятиліття значення цього показника подвоїлося. Країна істотно відстає від європейських партнерів, маючи рівень продуктивності праці втричі нижчий, ніж у Словаччині, учетверо – ніж у Німеччині та в 5 разів – ніж у Франції. Щоб наздогнати найближчого партнера – Польщу, треба підняти рівень продуктивності праці у 2,6 раза. Проте на заваді стають неадекватні умови праці, відсутність нових виробничих технологій, недостатня кваліфікація робочої сили, домінування у структурі

промисловості України товарів з низьким та середньонизьким рівнями технологічності.

2. «Роздержавлення» сфери зайнятості при слабких стимулах до підприємницької діяльності. Протягом періоду реформування питома вага працюючих у державному секторі в середньообліковій чисельності робітників та службовців у народному господарстві зменшувалася, що, утім, не спричинило появу високопродуктивного приватного сектора. Найбільша питома вага недержавних підприємств відзначається в торгівлі, громадському харчуванні, заготівлях і збуті, в будівництві, у фінансуванні та кредитуванні.

3. Скорочення в сегменті стандартної зайнятості повного робочого часу унаслідок стрімкого розвитку нестандартних форм зайнятості (надомної, віртуальної, дистанційної, тимчасової). Тенденція опосередковано підтверджується неухильним зменшенням чисельності штатних працівників. Наприклад, у 2010 р. їх було 10758 тис. осіб, а у 2013р. – 10164 тис. осіб, тобто скорочення досить суттєве – 5,5%.

Оцінюючи цю тенденцію з позицій досягнення продуктивної зайнятості, варто зазначити двоякість її впливу. З одного боку, відхід від абсолютизації стандартної зайнятості посилює її гнучкість, слугує амортизатором для багатьох категорій працівників на ринку, дозволяє використовувати працю високоінтелектуального сегмента зайнятих на варіативних умовах трудової угоди. З іншого боку, поширення неповної зайнятості (особливо вимушеної) веде до деіндустріалізації, консервації непродуктивної праці. Це стосується, зокрема, зайнятості в аграрному секторі, де нестандартні форми зайнятості часто відповідають її доіндустріальному типу.

4. Деформалізація зайнятості з тісним переплетінням офіційної та неофіційної діяльності. Розвиток недержавного сектора йде не стільки шляхом створення системи малого та середнього бізнесу, що було б одним із кардинальних шляхів вирішення проблем зайнятості, скільки за рахунок перерозподілу населення у неформальну сферу.

За оцінками фахівців, населення України отримує близько 35% доходів без реєстрації, особливо у будівництві, торгівлі, готельному і ресторанному бізнесі та аграрному секторі, а питома вага неформально зайнятих у цих галузях і секторах економіки коливається від 30 до 60%. Частка тіньової економіки досягає майже 60% ВВП⁹¹.

⁹¹Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В.М.Гейця [та ін.] – К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 687с.

Зі зрозумілих причин точно оцінити масштаби неформальної економіки практично неможливо. За даними Держслужби статистики, протягом п'ятиріччя 2008–2013 рр. кількість зайнятих у неформальному секторі економіки зростала і у 2013 р. становила 4,8 млн осіб, або 23,3% загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років (рис.3.1).

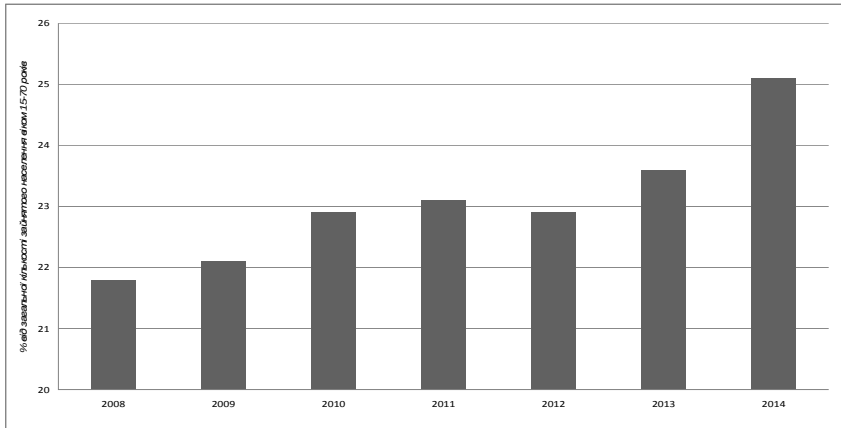


Рис.3.1. Динаміка зайнятості у неформальному секторі економіки

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Цілком обґрунтовано можна припустити, що реальна оцінка неформальної зайнятості ще вища, сягаючи 7 млн працездатних, що перевищує третину офіційно зайнятих. Складність оцінювання полягає ще й у тому, що неформальна зайнятість є вкрай неоднорідною сукупністю з нечіткими границями: поряд із тими працівниками, які зайняті тільки в неформальному секторі, є такі, що суміщають діяльність на офіційному та неофіційному робочих місцях (на умовах первинної та вторинної зайнятості). Вторинна зайнятість, з одного боку, розширює сферу самореалізації працівника та збільшує його доходи, проте, з іншого – перевищує нормальну інтенсивність його праці, спричиняє надмірне стомлення і згодом зниження продуктивності праці на основному робочому місці, працездатності взагалі.

5. Відносна нечутливість зайнятості (пропозиції праці) до ціни праці. Згідно класичними уявленнями за умови зниження доходів від праці обсяг праці, що пропонується на ринку, має скорочуватися. Однак на українському ринку праці такого не відбувається. Попри всі перекося в системі оплати праці зайнятість була майже стабільною, незважаючи на:

- низький рівень оплати праці за показниками мінімальної та середньої заробітної плати;
- надмірну диференціацію доходів населення;
- заборгованість із виплат заробітної плати;
- відсутність зв'язку заробітної плати з рівнем кваліфікації, результатами праці;
- значну й невиправдану регіональну та галузеву диференціацію заробітної плати;
- поширеність тіньових схем оплати праці;
- обмеженість ринкового стимулювання праці;
- наявність централізовано встановлених обмежень.

6. Диспропорції у структурі зайнятості (секторальні, регіональні, за видами діяльності, професійно-кваліфікаційні), що сукупно спричиняють неефективне використання суспільної праці. У процесі реформування української економіки відбулося збільшення частки первинного сектора, зростання третинного (сфери послуг), тоді як вторинний зазнав фактичної руйнації, що призвело до деіндустріалізації економіки, її розбалансування та зниження конкурентоспроможності на світових ринках. Так і не вдалось подолати регіональний дисбаланс зайнятості, залишилися невирішеними проблеми монофункціональних регіонів. Як зазначалося вище, неприпустимо низькими темпами йде становлення інноваційних форм зайнятості. Професійно-кваліфікаційна структура зайнятості, незважаючи на загалом високий рівень освіти українських працівників, не відповідає потребам поточного та майбутнього стану ринку праці, що проявляється в ситуації з безробіттям. Зокрема, нагромаджений високоінтелектуальний людський потенціал використовується неефективно, що знижує потенціал розвитку країни.

Незадоволений попит проявляється на ринку праці через обсяги безробіття та незайнятих вакансій. В період, що аналізується, рівень безробіття був також відносно стабільним і нижчим за середньоєвропейські показники. Його сплеск мав місце у 2014 р., що пояснюється руйнівним впливом на ринок праці воєнної ситуації та вимушеного переселення в країні. Рівень безробіття населення, визначений за методологією Міжнародної організації праці, сягнув 9,3% економічно активного населення (у 2013 р. – 7,3%). Проте цей показник все ж таки був меншим за середній у країнах Євросоюзу, де він становив 10,2%, зокрема, у Португалії – 14,1; Кіпрі – 16,1; Хорватії – 17,0; Іспанії – 24,5; Греції – 26,5%. В Україні, як і в інших країнах, найвищий

рівень безробіття спостерігався серед молоді у віці 15–24 роки (23,1%), що удвічі вище, ніж серед інших вікових груп.

Позитивною тенденцією є зниження питомої ваги кваліфікованих фахівців серед зареєстрованих безробітних. Однак загрозливими тенденціями залишаються збільшення тривалого безробіття, молодіжного, осіб 50+ та інших соціально вразливих категорій ринку праці.

Загальною особливістю формування ринку праці в Україні є те, що воно відбувається в умовах зростання пропозиції робочої сили і скорочення попиту на неї при деякому збільшенні попиту на висококваліфіковану працю (як фахівців, так і робітників).

Економічна та політична криза не лише пролонгують негативні тенденції розвитку ринку праці, а й загострює їх, звужуючи можливості протистояння їхньому впливу. Серед невирішених у попередній період проблем залишаються такі: професійно-кваліфікаційні диспропорції попиту і пропозиції робочої сили; неповне і неефективне використання зайнятості; стабільно високий рівень малопродуктивної неформальної зайнятості; низька інституціоналізація безробіття; невідповідність секторальної і галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки. Світовий досвід свідчить про існування тісного зв'язку між поглибленням кризових явищ в економіці та виникненням шоків, пов'язаних із функціонуванням виробничої, фінансово-кредитної та соціальної сфер. Наростання соціальних шоків у суспільстві пов'язане зі зростанням рівня безробіття, втратою можливостей працевлаштування економічно активного населення, страхом бідності, незахищеністю, зневірою у подальших перспективах. Втрачаючи упевненість у праці, людина стає соціально та психологічно вразливою. Одночасно зростає соціальна напруга в суспільстві.

Аналіз основних тенденцій розвитку зайнятості та безробіття виявив їх тривалість та суперечливість, що переконує у формуванні неефективної моделі ринку праці в Україні. Нами виявлено такі її парадоксальні особливості:

- питання зайнятості та оплати праці в теоретичному і практичному аспектах вирішуються ізольовано;
- політика на ринку праці будується за принципом реагування, а не є проактивною;
- соціальні аспекти політики ринку праці (допомога безробітним) домінують над економічними (створення робочих місць);
- ринок праці розвивається у відриві від ринків житла, кредитів, інвестицій, товарів та послуг;

– держава контролює і наглядає за прибутковістю роботодавців, а не за їхніми розрахунками з працівниками;

– ринкові перетворення у сфері зайнятості (зростання чисельності працівників у приватному секторі, самозайнятість, гнучкість використання праці, плюралізм у виборі виду зайнятості та джерел доходів) не сприяють піднесенню конкурентоспроможності українського працівника та розквіту підприємницької ініціативи;

– законодавство активно розробляється, але не виконується;

– гнучкість ринку праці підмінюється гнучкістю у нормозастосуванні.

Неефективність моделі ринку праці в Україні є, серед іншого, результатом неефективного регулювання проблем зайнятості і безробіття. Державне регулювання було спрямовано скоріше на стримування безробіття, ніж на створення умов для продуктивної зайнятості. Цій же меті слугували адаптаційні стратегії роботодавців на ринку праці⁹². Найбільш поширеною стратегією зміни тривалості робочого часу, зокрема зменшення його через переведення працівників у режим неповного робочого часу чи вимушених відпусток. У такий спосіб у період зниження економічної активності скорочується тривалість робочого часу і необхідність у звільненні персоналу стає не такою гострою. Натомість під час економічного поживлення тривалість робочого часу збільшується, а потреба у наймі додаткових працівників задовольняється джерелами внутрішнього ринку праці.

Іншою адаптаційною стратегією роботодавців, яка підтримувала відносно стабільну зайнятість, є маніпулювання у сфері оплати праці. Прикладом є підвищення номінальної заробітної плати у розмірі, що не покриває інфляційне знецінення. Типовою для періоду реформування була ситуація зростання номінальної заробітної плати всупереч падінню реальної. Широкі можливості маніпулювання у сфері оплати праці відкривало використання різних складових у структурі оплати праці, що залежать від економічних результатів діяльності підприємства. Маніпулювання у межах заохочувальних систем часто призводило до скорочення основної заробітної плати. Крім того, залишаються нездоланими затримки з виплати заробітної плати. Так, у 2014 р. розмір заборгованості із виплати заробітної плати зріс більш ніж утричі: з 753 млн грн до 2366,9 млн грн. Зауважимо, що у трудовому законодавстві біль-

⁹² Петрова І.Л. Ринок праці. Соціальні наслідки євроінтеграції України. – К. : Фонд Фрідріха Еберта, 2012. – 16 с.

шості країн, у тому числі країн ЄС встановлена спеціальна відповідальність роботодавців за затримку виплати заробітної плати⁹³.

Важливим здобутком країн Євросоюзу є європейська стратегія зайнятості, складовими якої є: створення робочих місць, якість роботи, продуктивність праці, гідна оплата праці, соціальна безпека, професійні та соціальні навички, пан'європейська рухливість для всіх. Як член Міжнародної організації праці Україна ратифікувала понад 60 Конвенцій МОП, які відображено в національному законодавстві. Україна приєдналася до Європейської соціальної хартії та загальної декларації прав людини. Вихідною вимогою регулювання вітчизняного ринку праці має бути пріоритетність норм міжнародного права у сфері зайнятості.

Проте дослідження особливостей регулювання ринку праці в Україні виявило очевидні розбіжності між принципами трудового законодавства та їхнім практичним використанням. Численні його порушення, на наш погляд, несумісні з курсом України на європейські цінності й не дозволяють створити передумови для ефективної реструктуризації зайнятості, підвищення продуктивності та якості праці в довгостроковій перспективі.

Відповідно до генерального курсу на побудову соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні було поставлено завдання сприяти вільно обраній, повній і продуктивній зайнятості. Задля цього були легалізовані різні види зайнятості, визнані підприємницька та індивідуальна трудова діяльність, сімейний підряд, фермерське господарство, кооперативи і товариства різних типів. Змінився статус роботодавця, яким можуть бути юридичні та фізичні особи (громадяни, які використовують найману працю для обслуговування своїх особистих потреб, індивідуальні підприємці без утворення юридичної особи). Обговорюються можливості юридичного визнання

⁹³Так, наприклад, затримки виплати заробітної плати більш ніж на 30 днів надають право працівникові або призупинити трудовий контракт, або вимагати його припинення з виплатою відповідних компенсацій, а заробітна плата виплачується з відсотками. Крім того, можливе припинення процедури стягнення деяких податкових платежів, а також припинення судового рішення про стягнення квартирної плати, якщо буде доведено, що це викликано затримкою виплати заробітної плати. У законодавчих актах ООН, Європейської соціальної хартії, Хартії ЄС основних соціальних прав працівників містяться основні положення відносно прав працівника на справедливий винагороду, що забезпечує гідне існування. Способи захисту цивільних прав у країнах континентальної Європи включають стягнення неустойки, відновлення положення, що існувало до порушення права, тощо (наприклад, ст. 1146 – 1153 ГК Франції, 1218 – 1219 ГК Італії).

сімейної праці (зарахування часу по догляду за дітьми, особами похилого віку та хворими до трудового стажу). Виникає потреба у правовому забезпеченні надомної праці, особливо тих її видів, які пов'язані з науково-технічним прогресом і є прообразом «віртуальних трудових відносин». Значні зміни відбуваються в умовах працевлаштування громадян, способах найму, пов'язаних із діяльністю посередників, із різними типами трудових і цивільних договорів. У ринковому секторі економіки виникають нові соціально-трудові відносини з приводу лізингу, аутсорсингу та аутстафінгу робочої сили. Проте ще не врегульовані питання, пов'язані з неформальною діяльністю, нестандартною зайнятістю, працею зайнятих у домашньому та особистому селянському господарстві. Частина трудових відносин не підлягає державно-нормативному регулюванню, розрахованому переважно на великі за розміром та уніфіковані за формами власності та господарювання підприємства. Наприклад, єдина тарифна сітка неприйнятна до впровадження у приватному секторі.

Донині законодавство про зайнятість спрямовано переважно на захист від безробіття, при цьому основний акцент зроблено не на забезпеченні гарантій зайнятості, а на стриманні безробіття.

У чинному трудовому законодавстві не передбачено механізму захисту від дискримінації у сфері праці, якщо роботодавець безпідставно відмовив працівнику в прийомі на роботу. Відсутня обов'язкова норма письмової форми трудового договору. Не враховано трудові відносини громадян, які працюють за кордоном, іноземців та осіб без громадянства. Інституційна суть української моделі полягає в тісному поєднанні жорстких правил, зафіксованих у законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, що дозволяє обходити законодавчі норми. Таким чином, гнучкість української моделі ринку праці забезпечується не гнучкістю правил, а можливостями уникати виконання законів.

Ігноруються норми чинного законодавства щодо своєчасного перегляду розмірів прожиткового мінімуму, що суттєво впливає на фінансове самопочуття громадян, особливо малозабезпечених. Восени 2015 р. Світовий банк підняв межу бідності з 1,25 дол. до 1,9 дол. у день. Порівняно з тимчасовою заробітною платою, встановленою Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2015 рік», у розмірі 1378 грн і прожитковий мінімум – 1330 грн свідчать про загострення проблеми бідності в країні.

Із загостренням кризи зростає кількість випадків незаконних звільнень працівників, зберігається практика несвоєчасної виплати заробітної плати, значна кількість працівників працює в режимі неповного використання робочого часу. На багатьох підприємствах, особливо недержавної форми власності, мають місце значні зловживання та порушення трудового законодавства при оформленні трудових відносин.

Номінальні інститути та атрибути соціального партнерства у більшості випадків «оформлюють» рішення, підготовлені виконавчою владою. Нині в Україні діють 165 всеукраїнських профспілок та профоб'єднань та 21 всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців. Проте процес інституціоналізації профспілок не завершений, вони певною мірою залежні від влади або підприємців, що не дозволяє їм ефективно відстоювати інтереси працівників. Разом із тим, як зазначалося у першому розділі, є нагальна потреба посилити їхню участь у регулюванні соціально-трудових відносин, зокрема, у сфері оплати та умов праці.

Значні виклики для українського ринку праці містять перспективи європейської інтеграції. Події в Україні після не підписання Угоди про євроасоціацію, виявили недостатню обґрунтованість багатьох припущень про наслідки цього процесу для національної економіки загалом і ринку праці зокрема. Зрозуміло, що чимало уявлень було спростовано політичною та економічною кризою в Україні, проте не підготовленість до поступового, а тим більше радикального переходу на європейські рейки ігноруватиме можна.

Загалом вплив чистого експорту є позитивним для зайнятості, адже означає збільшення робочих місць у галузях, що на нього працюють. Однак структура українського експорту не є прогресивною, оскільки відсоток первинних і проміжних продуктів перевищує половину. Крім того, значна частина експорту була орієнтована на російський ринок, бо українські підприємства виробляли продукцію для подальшого використання російськими. І саме цю частину експорту важко спрямувати на інші ринки.

На наш погляд, перспективним є співробітництво з європейськими партнерами у сфері IT-індустрії. Іноземні інвестори зацікавлені у зростанні третинного сектора, оскільки часовий лаг між капітальними інвестиціями та віддачею є мінімальним, відсутня потужна конкуренція, робоча сила має достатні професійно-кваліфікаційні характеристики. За даними Європейської бізнес-асоціації, Україна входить у ТОП-10 світових лідерів у сфері інформаційних технологій при щорічних обсягах зростання на 30–40% протягом останніх п'яти років. Криза і розрив попередніх зв'язків в енергетичній

галузі ставлять питання про пришвидшення приєднання України до Енергетичного співтовариства та подальше налагодження партнерських відносин з ЄС, що в майбутньому сприятиме розбудові енергетичної галузі з відповідним зростанням зайнятості. Перспективними для виходу України на світові й передусім європейські ринки є агросектор, харчова та легка промисловість.

Наразі слід врівноважено оцінити втрати від євроінтеграції. Очевидними є великий розрив у рівнях продуктивності праці, конкурентоспроможності робочої сили, засилля застарілого обладнання та відсталих технологій. В Україні ступінь зношування основних виробничих фондів сягає 60%, перевищуючи їхнє порогове критичне значення у 1,6 раза.

Не можна не враховувати й різкої різниці у вимогах української та європейської сторін до якості продукції, санітарно-гігієнічних та фітосанітарних норм, через що більшість товарів вітчизняного ринку виявиться неконкурентоспроможною.

Далеко не всі українські товари витримають конкуренцію за умови відкриття внутрішнього ринку. Практика показала, що товари, вироблені підприємствами за участю іноземних інвестицій, зазвичай, є дешевшим, якіснішим і забезпечуються широким сервісним обслуговуванням на відміну від продукції вітчизняних товаровиробників. Частину неконкурентоспроможних і неперспективних виробництв буде закрито, а це призведе до напруження на ринку праці. Скорочення зайнятості у сільському господарстві та вугледобуванні корелюється зі спільними закономірностями структурної перебудови. Нині у сільському господарстві зайнято 16% працездатного населення, що набагато більше, ніж у розвинених країнах. За умов модернізації матеріальної бази та застосування новітніх технологій зайнятість в аграрному секторі, звісно ж, буде скорочуватися.

Реформування українського ринку праці має стати одним із завдань економічної політики. Створення робочих місць сучасного рівня потребує суттєвих інвестицій. Однак із урахуванням кризи і прогалів у фінансовій політиці ускладнюються можливості для зовнішнього та внутрішнього інвестування. Слід зазначити, що останній двадцятилітній досвід інвестування демонструє конфлікт між короткостроковими та довгостроковими інтересами українських підприємств, між їхньою капіталізацією та зростанням продуктивності праці. Суть у тому, що для забезпечення високої капіталізації у короткому періоді необов'язково досягати вищої продуктивності праці. Ринкова вартість компанії зростає внаслідок злиття та поглинань або збереження на балансі неефе-

ктивних підприємств. Зростання ж продуктивності праці є неодмінною умовою капіталізації лише у довгостроковому періоді.

Для підвищення інвестиційної привабливості критично важливі зниження ризиків ведення бізнесу; посилення законодавчого захисту конкуренції – розширення прав бізнесу на захист своїх інтересів; створення стимулів підприємництва на регіональному та локальному рівнях; підвищення ефективності правового регулювання підприємницької активності; створення Національної ради з інвестицій; розроблення стратегії (дорожньої карти) входження на ринок.

На нашу думку, макроекономічною умовою трансформації ринку праці є перехід від політики стимулювання попиту до політики стимулювання пропозиції. Важливим є зменшення оподаткування трудових доходів та зняття інституційних перешкод, яке сприяє стимулюванню пропозиції праці і забезпечує економічне зростання. Також необхідно зменшити граничні ставки податків на прибутки підприємств, що стимулюватиме заощадження та інвестиції з метою нарощування виробництва та зайнятості, проводити політику прискореної амортизації, що збільшує внутрішні джерела інвестицій; запровадити податкові пільги щодо реінвестування капіталу; зменшити оподаткування доходів від власності (відсотків і дивідендів). Такі заходи підвищують схильність населення до заощаджень, збільшують пропозицію позичкового капіталу і зменшують рівень позичкового відсотку. У свою чергу інструментами економіки пропозиції забезпечується зростання зовнішніх інвестиційних ресурсів підприємств шляхом збільшення ринкової вартості їхніх активів унаслідок зростання виплачуваних дивідендів і відсотків.

Іншою макроекономічною умовою трансформації ринку праці є перехід від політики сприяння до забезпечення повної продуктивної зайнятості в Україні. Необхідно сформулювати модель регулювання вітчизняного ринку праці, враховуючи, що вона повинна:

- формуватися як наднаціональна з адаптацією міжнародних умов до власної специфіки;
- поєднувати інструменти державного та ринкового регулювання. Концентрація державного впливу повинна бути вищою у фінансовій сфері, тоді як регулювання ринків праці, товарів та послуг – більш лібералізованим;
- впливати на господарські інтереси суб'єктів різних форм власності у напрямі зниження вартості продукту та зростання ефективності виробництва, що в свою чергу вимагає створення розвиненого конкурентного середовища;
- забезпечувати захист вітчизняного виробника, створення та підтримку його іміджу;

– сприяти комплексним змінам у регулюванні сполучених з ринком праці ринків, оскільки ринок праці залежить від ринків кредитів, інвестицій, житла, товарів та послуг;

– бути соціально орієнтованою, оскільки в Україні і надалі зростатиме соціальне навантаження на одного працюючого, що є небезпечним для фінансової стабільності економіки.

У політиці регулювання ринку праці необхідні такі зміни:

- лібералізація умов найму та звільнення з паралельним усуненням дискримінаційних явищ та захистом прав працівника;
- усунення практики неформального регулювання зайнятості на підприємствах та регіонах;
- стимулювання внутрішньої трудової мобільності, перерозподіл людських ресурсів унаслідок скорочення зайнятості у сільському господарстві, галузях добувної промисловості, бюджетному секторі;
- стимулювання розвитку послуг освіти та охорони здоров'я зі спрямуванням на підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили;
- стимулювання конкуренції між регіонами за залучення кращої робочої сили та інвестицій;
- розмежування повноважень у сфері регулювання ринку праці між державними та регіональними органами влади, органами місцевого самоврядування; забезпечення більш широкої участі регіонів в регулюванні ринку праці⁹⁴.

Корисним є досвід активної політики ринку праці новоінтегрованих європейських країн. Основними інструментами є стимулювання створення робочих місць. Зокрема, в Угорщині для створення нових робочих місць не передбачено мінімального обсягу інвестицій. Податкова пільга надається в розмірі 80%, якщо штат працівників збільшено на 300 осіб (у Будапешті або в Західній Угорщині), або 150 – у регіонах із низьким рівнем розвитку, і лише 20 – у 48 найменш розвинених районах. У такий спосіб враховується регіональна специфіка. Крім того, 20% нових працевлаштованих працівників повинні бути випускниками поточного року. Ці дві зазначені умови повинні виконуватися компанією протягом п'ятирічного періоду, починаючи з третього податкового року після року, в якому вперше було використано зменшення у сплаті податку розвитку. Субсидії на навчання надаються у формі готівкових коштів незалежно від інтенсивності максимальних субси-

⁹⁴ Петрова І.Л. Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку // Україна: аспекти праці. – 2016. – №3–4. – С. 9.

дій. Рівень субсидій залежить від розмірів компанії, місцезнаходження інвестиційного проекту і характеру навчання. Субсидія може досягати від 25 до 90 % від витрат на навчання.

У Чехії безповоротні кредити для створення нових робочих місць у найдепресивніших районах можуть сягати 50 000 чеських крон (2000 євро) на працівника і/або 35% від вартості підготовки і перепідготовки фахівців. 10–50% від загальної суми витрат на навчання може бути компенсовано державними субсидіями залежно від рівня безробіття в районі, де було здійснено інвестиції.

У Польщі розмір таких грантів може дорівнювати до 4000 євро, або 50% видатків на перенавчання працівників.

У Болгарії введено податкові пільги для інвестиційних проектів у регіонах із високим рівнем безробіття.

У Хорватії надається одноразова дотація в розмірі до 15 тис. хорватських кун на одного майбутнього працівника. Єдина умова полягає в тому, що кількість працівників не може бути зменшена протягом принаймні 3 років. Також для розвитку заходів щодо підготовки працівників державою надається фінансування в розмірі до 50% витрат на такі заходи.

Створення робочих місць також підтримується податковими пільгами (корпоративний податок). Витрати на заробітну плату для всіх нових працівників на період одного року можуть двічі вираховуватися для цілей оподаткування.

Разом із тим необхідно удосконалювати політику соціального захисту населення у всіх його вікових і статусних групах. Стрімке розшарування населення за доходами та соціальним статусом, збідніння значної його частки, незахищеність базових прав працівників створюють загрози для соціально-економічного розвитку. Варто також наголосити на недосконалості соціально-трудової сфери, яка, на жаль, ще не є людиноорієнтованою. Ринок праці неминує є випробуванням людини на конкурентоспроможність, стійкість, здатність до змін, саморозвитку. Натомість інструменти регулювання соціально-трудової сфери покликані забезпечувати соціальну стабільність у суспільстві за рахунок дотримання принципів справедливості, солідарності, поваги до людини, захисту її прав, розширення можливостей її самореалізації.

3.2. Адаптаційний потенціал національного ринку праці в умовах глобальних трансформацій

У період соціальних трансформацій відбувається адаптація українського ринку праці до нових економічних умов, які характеризуються значною нестабі-

льністю. Механізм такої адаптації реалізується шляхом змін у поведінці економічних суб'єктів ринку праці у відповідь на збурення зовнішнього середовища. За типом ці зміни є короткостроковими і довгостроковими, частковими і глобальними. За причинами вони можуть бути директивними, якщо проводяться «зверху», та спонтанними, якщо є наслідком процесів саморегулювання ринку праці.

Розглянемо основні механізми адаптації поведінки економічних суб'єктів до змін на українському ринку праці. Стратегії адаптації підприємницького сектора (роботодавців), державного сектора, приватних служб із працевлаштування, найманих працівників представлено на рис. 3.2.

Розглянемо окремі адаптаційні стратегії суб'єктів ринку праці.

До зазначених у попередньому параграфі адаптаційних стратегій підприємницького сектора варто додати, що за умов нестійкої динаміки попиту і низької інвестиційної активності знижується попит на працю, відбуваються звільнення співробітників, переведення їх у режим неповної зайнятості.

Загалом стратегії адаптації підприємницького сектора в період кризи можна об'єднати в такі групи: поділ відповідальності (з державою), захисна стратегія, активна політика на ринку праці. У випадку «поділу відповідальності» підприємства часто оголошують себе банкрутом, відмовляючись від виконання зобов'язань перед працівниками. Інколи уряд втручався в ці ситуації (особливо, якщо це стосується містоутворюючих підприємств) для того, щоб знизити соціальну напруженість. Ще одним прикладом прояву стратегії «поділу відповідальності» є лобіювання представниками підприємницького сектора необхідності лібералізації Кодексу законів про працю щодо зняття відповідальності з роботодавця перед найманим працівником у ситуаціях, пов'язаних зі звільненнями та скороченнями.

Захисні стратегії, що використовує підприємницький сектор, проявляються у вигляді вимушених скорочень персоналу через падіння обсягів виробництва і продажів. Активне використання такої стратегії мало місце наприкінці 2008 р. і протягом 2009 р. Ця ж тенденція проявляється і в період 2014–2015 рр.

Стратегії «активної політики на ринку праці», на жаль, недостатньо використовуються вітчизняними підприємствами. Лише окремі підприємства, гнучко реагуючи на зміни, що відбулися, розробляють нові продукти і технології. Це насамперед стосується клієнтоорієнтованих підприємств, що працюють у сфері послуг, сфері житлового будівництва, консалтингу. Прикладами таких адаптаційних стратегій є такі:

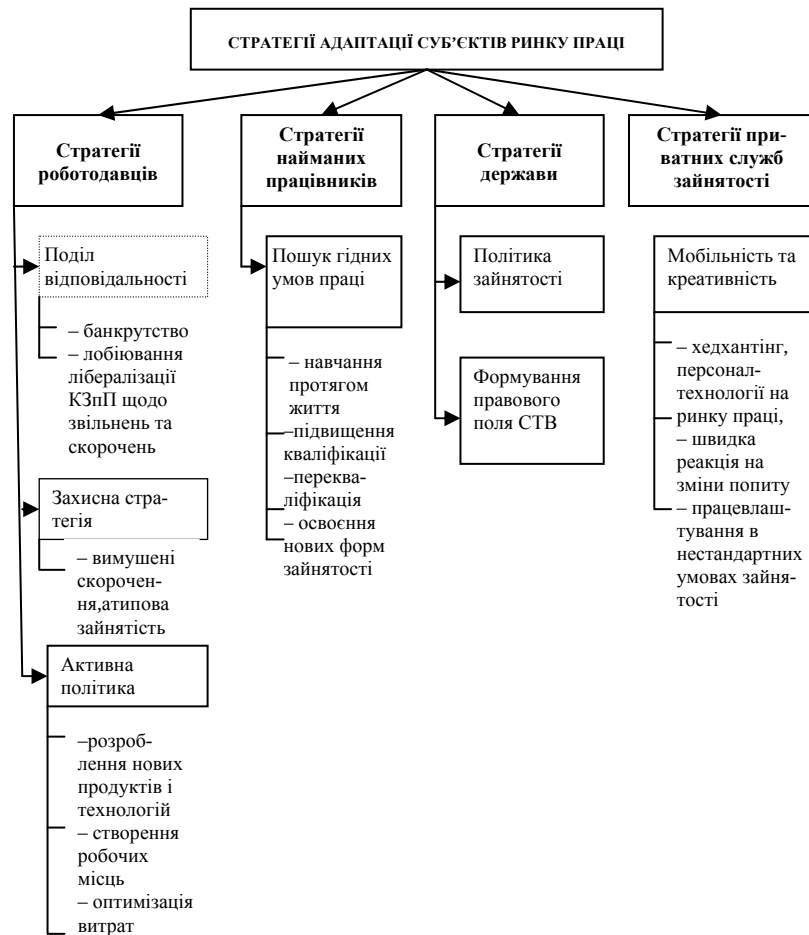


Рис. 3.2. Адаптаційні стратегії ринку праці

Джерело: розроблено автором.

– підприємства змінюють цінову політику, беручи до уваги зниження купівельної спроможності населення, що виражається в проведенні різних розпродажів, акцій з різноманітними знижками, метою яких є залучення споживачів;

– консалтингові компанії розробляють нові, більш затребувані в кризовий період послуги, пропонуючи, наприклад, послуги з оптимізації витрат, послуги з реалізації об'єктів заставного забезпечення для банків тощо.

Проте найважливішою реакцією на загострення соціально-економічної кризи має бути активізація інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств промислового сектора економіки. Україні потрібна стратегія форсованих інвестицій, переорієнтованих із сировинних галузей на види виробництва, пов'язані з модернізацією економіки. Необхідно спрямувати інвестиції в сферу економіки знань, яка охоплює освіту, охорону здоров'я, галузі IT-індустрії. Створення робочих місць у цій сфері є, по суті, єдиною можливим шляхом виходу країни з глибокої економічної кризи.

Для розвитку нових напрямів діяльності потрібні компетентні кадрові ресурси. Кадрова політика ефективного менеджменту підприємств повинна базуватися як на залученні наявного кадрового потенціалу, не затребуваного в галузях, постраждалих від кризи, так і на додатковому наймі перспективних працівників. В обох випадках необхідною умовою є перекваліфікація персоналу згідно з новими вимогами виробничих процесів.

Найбільш постраждали від кризи наймані працівники, які в ситуації невизначеності змушені адаптуватися до мінливих умов: нових форм зайнятості (неповного робочого дня, незапланованої відпустки без збереження оплати праці), можливих і раптових скорочень, звільнень. Усе це зумовлює усвідомлення працівниками необхідності постійного підвищення своєї кваліфікації та освоєння нових спеціальностей для посилення своєї конкурентоспроможності на ринку праці. Частина працівників переходить у сферу самозайнятості.

Адаптаційні стратегії державних органів щодо регулювання зайнятості спрямовані на забезпечення балансу попиту та пропозиції робочої сили на сучасному ринку праці. Найважливішими складовими державної політики на ринку праці є його інституційне забезпечення, формування правового поля у сфері соціально-трудова відносин. Зокрема, Закон України «Про зайнятість населення», який набув чинності з 1 січня 2013 р., містить низку нововведень і спрямований на:

– забезпечення зростання зайнятості населення і посилення її державного регулювання;

– стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці, самозайнятості населення та створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва;

– посилення соціального захисту від безробіття та забезпечення скорочення кількості безробітних.

Водночас реалізація Закону наражається на значні перешкоди на шляху започаткування та ведення малого бізнесу.

Виникнення нових нестандартних форм зайнятості, виробництв і навіть цілих галузей, що розвиваються в нових техніко-технологічних умовах, вимагає від підприємців висувати нові вимоги до якості робочої сили, що спричинило появу недержавних кадрових агентств, здатних більш гнучко та оперативно реагувати на «запити» ринку праці, ніж державна служба зайнятості. Новим підприємствам потрібні висококласні фахівці з унікальними компетенціями. На представників відповідних професій на ринку праці навіть під час кризи існує підвищений попит, що перевищує їхню пропозицію. Підбір таких фахівців став прерогативою недержавних агентств зайнятості, зацікавлених в отриманні прибутку. Вони працюють у тісному контакті з роботодавцями, готовими та здатними гідно оплачувати послуги з підбору відповідних кадрів для своїх підприємств.

В Україні на сьогодні діють 14 500⁹⁵ кадрових агентств. Причини їх виникнення обумовлені модернізацією ринку праці та структурними змінами в економіці. Ще однією причиною можна вважати виникнення потреби у нових для нашого ринку праці послуг із працевлаштування: аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, оцінка персоналу (асесмент-центр), аутплейсмент (надання допомоги при вивільненні працівникам у підборі нового місця роботи або нової професії – за договором з фірмою-роботодавцем), підбір персоналу відповідно до вимог замовника.

Проведення соціально-економічних реформ з метою пом'якшення впливу фінансово-економічної кризи на ринок праці зумовило поширення адаптаційних стратегій у вигляді нестандартних форм зайнятості та появи мобільної робочої сили, яка максимально швидко адаптується до мінливих умов на ринку праці. Глобалізація висуває нові вимоги до робочої сили з точки зору її кваліфікації, загальноосвітнього рівня, оскільки «людський фактор» є центральним елементом нової моделі постіндустріального розвитку⁹⁶. Стандартна зайнятість поступається місцем її атипичним формам. Попит на нестандартну, в тому числі неповну, непостійну, дистанційну або

⁹⁵ Ініціативи уряду щодо покращення політики зайнятості [Електронний ресурс]. – 6 квітня 2012 р. – Режим доступу : <http://www.uspp.org.ua/news/2569.iniciativi-uryadu-shchodo-pokrashchennya-politiki-zaynyatosti.htm>

⁹⁶ Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / за ред. І.Л. Петрової ; НАН України ; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 368 с. – С. 57.

навіть неформальну зайнятість продукується не тільки роботодавцями, а й певними соціальними групами населення: жінками, студентами, пенсіонерами, фрілансерами тощо.

Зростання неформального сектора економіки продовжує виконувати роль ринкового амортизатора. Протягом 2010–2014 рр. тенденції збільшення обсягів неформального сектора дозволили частково абсорбувати вивільнених під час фінансово-економічної кризи працівників з підприємств формального сектора (рис. 3.3).

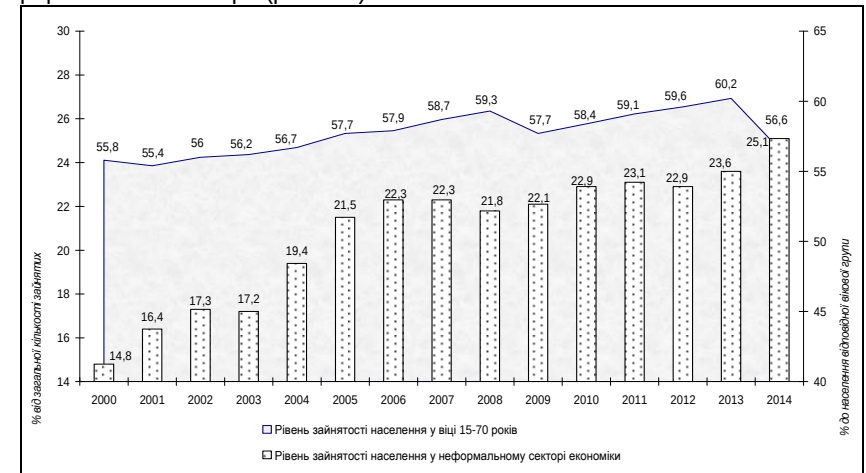


Рис. 3.3. Динаміка рівнів зайнятості у формальному та неформальному секторах економіки України

Джерело: за даними Держстату України.

Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки у 2014 р. становила 4,5 млн осіб, або 25,1% загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років. Найвагоміше зростання з 2007 по 2014 рр. відбулося у сфері будівництва і торгівлі. У сільському господарстві як основному виді економічної діяльності неформального сектора, навпаки, спостерігалось зменшення чисельності зайнятих. Деформалізація структури зайнятості, з одного боку, має позитивний ефект, тому що стримує зростання безробіття, а з іншого – державний бюджет недоотримує податкові надходження.

Адаптивний потенціал ринку праці збільшує надзайнятість. Зайнятими понад нормово (надзайнятими) вважають працівників, які трудяться понад стандартних 40 годин на тиждень. На підставі даних обстеження населення з питань економічної активності можна дійти висновку, що рівень надзайнятості

в українській економіці є досить високим (рис. 3.4). До зайнятих понаднормово можна віднести приблизно кожного восьмого українського працівника.

У період 2004–2014 рр. частка зайнятих, у яких тривалість фактичного робочого тижня понад 40 год., становила 13–18%. Рівень надзайнятості залежить від стану економіки країни. Так, найбільш високе його значення – 17,5% – спостерігалось в 2004 р., у період фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр. він був найнижчим. У 2014 р. частка зайнятих з фактичним робочим тижнем понад 40 годин становила 13,9%.

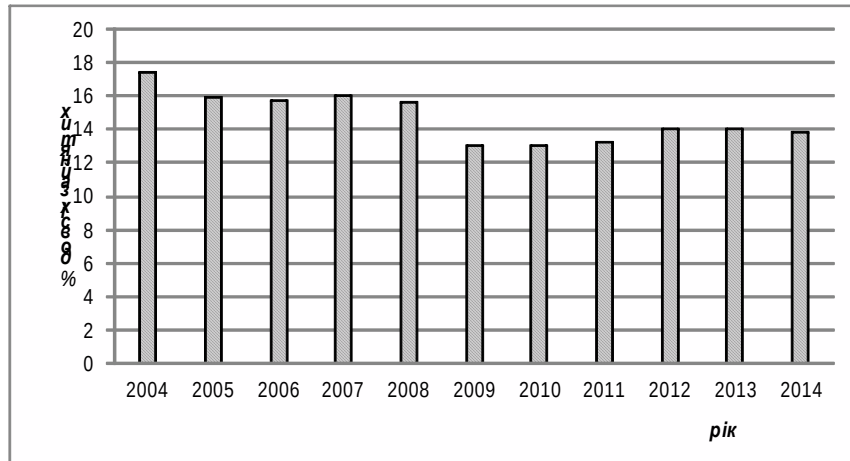


Рис. 3.4. Рівень понаднормової зайнятості в Україні в 2004–2014 рр.

Джерело: за даними Держстату України.

Однак більшість дослідників схильні вважати, що дані обстеження населення з питань економічної активності применшують реальні масштаби понаднормової зайнятості в українській економіці. Альтернативні джерела виводять на істотно вищі її оцінки. Так, за результатами опитування, проведеного професійним порталом *rabota.ua* в 2011 р.⁹⁷, 96% працюючих українців мали понаднормову роботу. При цьому 56% працюючих українців доводиться працювати понаднормово один раз у тиждень і частіше, майже 80% тих, хто взяв участь в опитуванні, працюють понаднормово не рідше разу на місяць (рис. 3.5).

⁹⁷ Це опитування було проведено за підтримки дослідницького бюро iVOX Ukraine на замовлення порталу *rabota.ua*. Вибірка по претендентам становила 548 респондентів з усієї України на основі бази користувачів порталу *rabota.ua*.

Українські роботодавці рідко компенсують своїм співробітникам витрачений на роботу особистий час. Так, у половині випадків опитаним ніколи не оплачували і не компенсували понаднормовий час. Трохи більше третини опитаних (37%) отримували компенсацію іноді. І тільки 13% завжди отримують компенсацію від роботодавця за понаднормову роботу. Причинами для понаднормової роботи найчастіше стають форс-мажор і незакінчені зі своєї вини справи.

У цьому відношенні показовими є дані дослідження, проведеного серед 6,4 тис. співробітників компанії IBM. У компанії встановлено 40-годинний робочий тиждень, реально ж люди працювали близько 50 год., причому частина співробітників – за гнучким графіком, решта – у фіксовані робочі години. Виявилось, що в умовах гнучкого робочого часу співробітники не перевтомлювались, готові були виконувати службові обов'язки навіть протягом 60 годин на тиждень. При цьому лише 28% скаржилися на те, що не встигали справлятися з домашніми справами. Однак серед тих, хто працював «від дзвінка до дзвінка», відчували перевтому вже після 44 робочих годин. Майже кожен другий не міг приділяти достатньо часу сім'ї і дому⁹⁸.

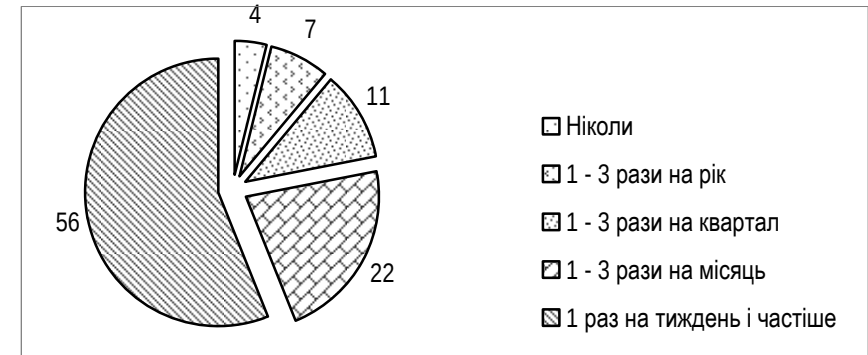


Рис. 3.5. Частота понаднормової зайнятості, %

Джерело: за даними Держстату України.

Можливість зміцнити свою позицію на ринку праці є одним із важливих чинників пошуку додаткової роботи. Фінансово-економічна криза поставила на грань виживання низку підприємств, співробітники яких можуть поповнити лави безробітних. Однак, сподіваючись на стабілізацію економічної ситуації в країні, працівники не звільняються, адаптуючись, намагаються

⁹⁸ Малиновская Санта. «Гибкое» рабочее время. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.betapress.ru/library/management-651.html>

знайти додаткову роботу. При умові задоволення потреб працівника нове додаткове місце роботи може стати основним. У цьому випадку така адаптаційна стратегія дає можливість змінити роботу без переходу в статус безробітного.

Значну роль відіграють адаптаційні стратегії, пов'язані з розвитком інформаційної економіки. Зростає частка і значимість професій, пов'язаних з володінням інформацією та особистими креативними якостями, збільшується частка робочих місць, пов'язаних із переробкою інформації. Прагнення зменшити витрати на утримання інноваційних працівників, спричиняють переміщення робочого процесу за межі офісу, створення віддалених робочих місць. Віртуальне середовище дистанційної зайнятості передбачає застосування інформаційно-комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компанії⁹⁹.

Інформація сайту freelance.com.ua, дозволила нам виділити найважливіші тенденції та основні тренди ринку праці у сфері дистанційної зайнятості. Попит на послуги віддалених працівників невинно зростає. За даними сайту freelance.com.ua кількість проектів на одного фрілансера постійно збільшується (рис. 3.6).

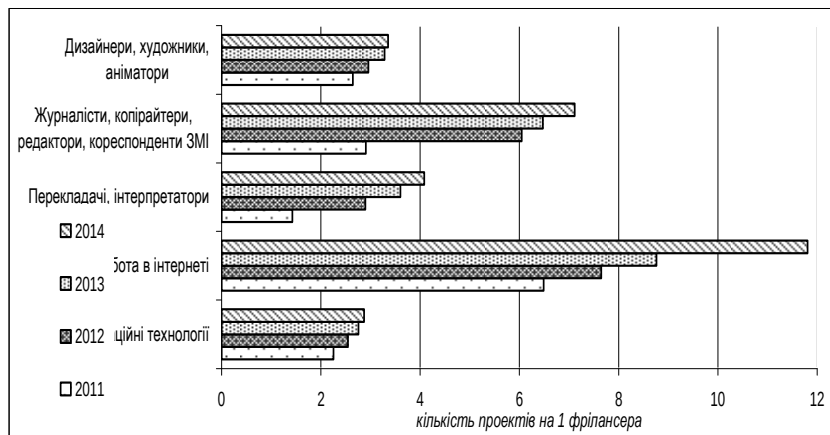


Рис. 3.6. Кількість проектів на 1 фрілансера у 2011–2014 рр.

Джерело: за даними сайту freelance.com.ua

⁹⁹ Моторна І.І. Концептуальні підходи до регулювання соціально-трудоких відносин в умовах дистанційної зайнятості // Вісник соціально-економічних досліджень. – № 32. – С. 283–287.

У 2011–2014 рр. ринок у секторі інформаційних технологій динамічно розвивався, кількість фрілансерів зросла за цей період у 4,8 раза, а частка зайнятих цій сфері становила 16,8% у 2014 р. Динамічно розвивається зайнятість, пов'язана з роботою в Інтернеті, значну частку фрілансерів становлять дизайнери, художники та аніматори. З 2011 р. вона зросла на 0,7 в.п. і в 2014 р. становила 14,9 %. Частка журналістів, копірайтерів, редакторів, кореспондентів ЗМІ та перекладачів за цей період зменшилась.

За даними соціологічних опитувань, для більшості українців фріланс є лише доповненням до заробітку на основному місці роботи. Так, 25% віддалених працівників отримують менше 100 дол. США на місяць і лише 7% вдається подолати заповітну позначку в 1000 дол. США¹⁰⁰. Заробіток за різні місяці може різко відрізнятися, а проконтролювати доходи фрілансера неможливо через брак статистичних даних.

Головним стимулом в Україні для застосування ІКТ та дистанційної зайнятості як адаптаційної стратегії є зменшення витрат у вигляді податків на працю, організацію робочих місць і, як наслідок, збільшення конкурентоспроможності. Більшість керівників уже сьогодні розглядають популярність інтерактивних сервісів і соціальних медіа-каналів як перспективний напрям розвитку бізнесу.

На українському ринку праці починають поширюватись нові схеми використання тимчасової, залученої (позикової) праці, що здійснюються, як правило, в рамках аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу. Аутсорсинг являє собою передачу певних бізнес-процесів або виробничих функцій на обслуговування зовнішньої компанії-аутсорсера, що спеціалізується у відповідній сфері (наприклад, послуги call-центрів, юридичних, ІТ-підрозділів та бухгалтерських компаній, клінінгу, організації харчування тощо). На відміну від послуг сервісу і підтримки, що мають разовий, епізодичний характер і обмежені початком і кінцем, на аутсорсинг зазвичай передаються функції з професійної підтримки безперебійної працездатності окремих систем і інфраструктури на основі тривалого договору (не менше 1 року).

Аутстафінг – це залучення на час виконання певної роботи позаштатних працівників з відповідними компетенціями. На відміну від аутсорсингу, аутстафінг передбачає передачу не функцій, а конкретних працівників, які оформляються в штат компанії-провайдера (приватного агентства зайнятості, кадрового агентства), при цьому фактично працюючи у компанії-

¹⁰⁰ Аналітика ринку труда: Информационные технологии 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rabota.ua

користувача. Однак на практиці під аутстафінгом часто розуміють виведення працівника за штат користувача та оформлення його в штат провайдера. При цьому працівники продовжують працювати на колишньому робочому місці і виконувати свої обов'язки, однак обов'язки роботодавця по відношенню до них виконує провайдер.

Лізинг персоналу дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії-користувача необхідною робочою силою, використовуючи послуги лізингодавця (приватного агентства зайнятості, кадрового агентства). При цьому користувач не укладає трудовий договір з працівником і може відмовитися від нього в будь-який час, якщо інше не зазначене в угоді між лізингодавцем та користувачем. Принципова відмінність лізингу персоналу від аутстафінгу полягає в тому, що при аутстафінгу переривання відносин працівника з користувачем тягне за собою припинення відносин і з провайдером, у штаті якого він оформлений, тоді як при лізингу персоналу трудові відносини з лізингодавцем зберігаються.

Зростання застосування залученої праці свідчить про те, що вона є продуктивною. Її переваги полягають насамперед у підвищенні гнучкості ринку праці, у сприянні зниження застійного безробіття, у створенні тимчасових (а, можливо, і довготривалих) робочих місць. Професіонали, що не входять у штат, залучаються для виконання важливих завдань високого рівня (реклама і дизайн, комп'ютерне та технічне забезпечення, фінансовий менеджмент і аудит, консалтинг, проектування тощо). Такі адаптаційні стратегії дозволяють роботодавцям зменшити собівартість продукції; знизити витрати на підвищення кваліфікації, мотивацію співробітників; уникнути тривалих і дорогих процедур, пов'язаних з наймом і звільненням працівників; зберегти постійний штат за рахунок тимчасових співробітників; вивести за штат непрофільні служби, передавши їх компанії-посереднику і таким чином зменшити податкове навантаження і підвищити продуктивність праці, зробивши свої підприємства привабливішими для інвесторів.

Трудове законодавство України не регулює правовідносини, пов'язані з посередництвом при наймі персоналу. Укладання трудового договору передбачає виникнення взаємних прав та обов'язків у працівника і провайдера, але не у працівника і користувача. Оформлення ж аутстафінгу за допомогою цивільно-правового договору позбавляє працівника прав, гарантій і компенсацій, передбачених трудовим законодавством.

Непостійна зайнятість може не підпадати під дію трудового законодавства і регулюватися нормами цивільного права у випадку виконання певно-

го обсягу робіт при укладанні цивільно-правового договору. Зайнятість на основі усної домовленості являє собою вкрай нестійку форму зайнятості, оскільки в цьому випадку працівник виявляється позбавлений будь-яких формальних гарантій на тривалу співпрацю. Найбільш нестабільною формою непостійної зайнятості є так звана випадкова зайнятість, під якою розуміється виконання окремих робіт від випадку до випадку.

В Україні чисельність непостійних працівників досягла в 2011 р. понад 865,17 тис. осіб. Їхня частка у загальній чисельності зайнятих дещо нижча (4,3%) середнього показника по країнах ОЕСР. Як і в країнах ОЕСР, в Україні охоплення працівників непостійною зайнятістю швидко збільшувався: з 0,4% у 2004 р. до 4,6% в 2012 р. (рис. 3.7), таким чином, приріст становив близько 4,2 в.п.

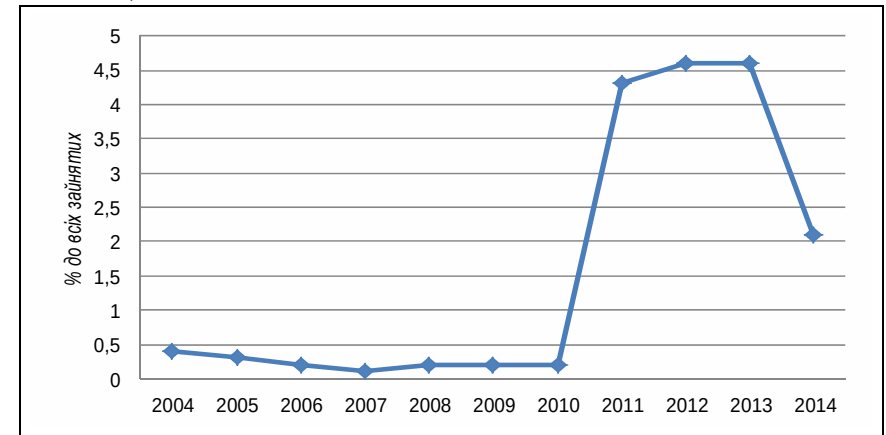


Рис. 3.7. Динаміка рівня непостійної зайнятості в Україні в 2004–2014 рр.

Джерело: за даними сайту freelance.com.ua

Зростання непостійної зайнятості не було рівномірним. Різке підвищення рівня непостійної зайнятості спостерігалось в 2011 р. Це підвищення, на наш погляд, було пов'язане з методологічними змінами в статистичних процедурах вимірювання непостійної зайнятості (з 2011 р. Держслужба України почала використовувати варіативний перелік видів непостійної зайнятості). Порівнюючи ці показники з попередніми даними, зазначимо, що рівень непостійної зайнятості був значно недооцінений. Частина працівників, які мали тимчасові договори (особливо тривалого терміну), могли ідентифікувати себе як постійних працівників, тим самим недооцінюючи фактичну нестандартність своєї зайнятості.

Непостійна зайнятість спрощує для роботодавців можливість звільнення працівників, адже компенсаційні витрати при цьому мінімальні. Можемо припустити, що ця форма нестандартної зайнятості буде поширюватися на менш продуктивних працівників, в освіту та професійну підготовку яких підприємство інвестувало найменше коштів.

На українському ринку праці зберігається таке негативне явище, як приховане безробіття у формі вимушеної неповної зайнятості та адміністративних відпусток. Для роботодавців легітимною можливістю збереження трудового колективу в період економічної кризи стало використання неповної зайнятості (рис. 3.8).

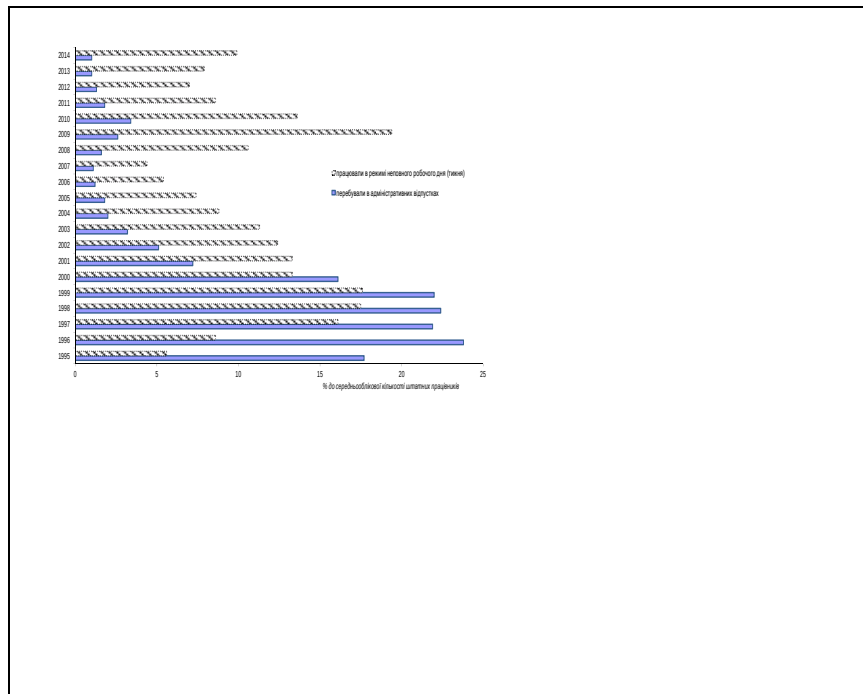


Рис. 3.8. Динаміка вимушеної неповної зайнятості в Україні в 1995–2014 рр.

Джерело: за даними Держстату України.

Адміністративні відпустки є результатом скорочення попиту на робочу силу. Практика їхнього надання різко зменшується з 2001 р., що є результатом ухвалення Закону України від 2 листопада 2000 р. «Про внесення змін до Закону України «Про відпустки», яким виключалося надання такої відпу-

стки. Працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати не більше ніж на 15 календарних днів на рік. Важливою тенденцією у використанні трудового потенціалу України у 1990-х років було зростання (від 5,6% у 1995 р. до 17,6% у 1999 р.), а в 2000-х – скорочення (з 13,3% у 2000 р. до 4,4% у 2007 р.) частки працюючих у режимі неповного робочого дня. Результатом фінансово-економічної кризи наприкінці у 2009 р. стало підвищення рівня неповної зайнятості до 19,4%, а у 2014 р. – до 9,9 %, що свідчить про кризові явища.

Отже, нестандартні форми зайнятості суттєво розширюють адаптаційні можливості працівників і роботодавців та дозволяють ефективніше використовувати трудовий потенціал населення. Розвиток нестандартних форм зайнятості є кроком до більшої гнучкості ринку праці, що є об'єктивною тенденцією в усьому світі та в Україні зокрема.

Однак існує і зворотний бік медалі. Значні витрати (пов'язані як з втратою часу, так і з фінансовими вкладеннями), які підприємства змушені нести в разі необхідності проведення структурних перетворень, можуть стати перешкодою на шляху модернізації як самих підприємств, так і економіки загалом. Збереження стабільності відносин зайнятості може сприяти консервації неефективної структури економіки країни. Крім того, зникають стимули до припливу нових (у тому числі іноземних) інвестицій, що є результатом невпевненості підприємців щодо можливості швидкої модернізації бізнесу. Негативними наслідками можуть бути розширення «сірого» бізнесу; зростання масштабів застійного безробіття і посилення сегментації на ринку праці.

Аналізуючи адаптаційні стратегії суб'єктів ринку праці, можна дійти висновку про необхідність переорієнтації підприємницького і державного сектора на працівника як на основний продуктивний ресурс в інноваційній економіці.

3.3. Наслідки інерційного розвитку ринку праці України

На сьогодні заяви про перехід вітчизняної економіки до «інноваційної моделі розвитку», «постіндустріального суспільства», «наукомісткої економіки», «економіки знань», представлені ледь не в кожній стратегії економічного розвитку, однак у дійсності українська економіка розвивається в прямо протилежному відносно зазначених орієнтирів напрямі. Дедалі більше зростає сировинна складова економічного зростання за згортання власне інноваційних компонентів. Витрачаються невідтворювальні ресурси, а інтелектуальний продукт дедалі більше мінімізується. Сучасна українська модель економіки

представляє той випадок, коли виражене через ВВП економічне зростання перебуває у протилежному зв'язку з економічним розвитком.

Аналізуючи індикативні показники конкурентоспроможності країни в контексті розвитку людського капіталу, також відзначаємо її низький рівень сприйнятливості до вимог інноваційної моделі розвитку (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Індикативні показники конкурентоспроможності країн у контексті розвитку людського капіталу, 2013/2014

Індикативний показник	Швейцарія	Фінляндія	Сингапур	Німеччина	Швеція	Литва	Чехія	Польща	Російська федерація	Україна
Якість освітньої системи (qualityoftheeducationalsystem)	6,0	5,9	5,8	5,1	5,0	4,0	3,7	3,4	3,5	3,6
Якість підготовки менеджерів (qualityofmanagementschools)	6,1	5,6	5,7	5,1	5,4	4,4	4,0	4,0	3,6	3,6
Наявність спеціалізованих центрів професійної підготовки (availabilityofresearchandtrainingservices)	6,5	5,9	5,4	6,1	5,7	4,7	5,0	4,8	4,1	3,9
Розвиненість системи навчання персоналу (extentofstafftraining)	5,6	5,5	5,2	5,1	5,2	4,1	4,0	4,0	3,8	3,7
Витрати компаній на НДДКР (companyspendingon R&D)	6,0	5,6	5,0	5,5	5,3	3,1	3,8	2,8	3,1	2,7

Джерело: TheGlobalCompetitiveness Report 2013–2014[Електронний ресурс]/ World Economic Forum. – Режим доступу : www.weforum.org

Україна суттєво відстає від країн-лідерів (Швейцарії, Сингапуру, Фінляндії) за розвиненістю систем навчання персоналу на виробництві, невідповідністю рівня підготовки менеджерів вимогам інноваційної економіки, часткою витрат на професійний розвиток персоналу.

Усе це втримує конкурентоспроможність вітчизняної робочої сили на низькому рівні. Також до причин, що ускладнюють цю ситуацію, слід віднести:

- збереження застарілої технологічної бази значної частки вітчизняних підприємств;
- слабку сприйнятливість професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень;
- невідповідність професійно-кваліфікаційної структури персоналу технологічним змінам;
- низький рівень професійної мобільності;

- переважання в професійно-кваліфікаційній структурі попиту та пропозиції робочої сили частки малокваліфікованої праці;
- неконкурентоспроможність заробітної плати.

Усунення зазначених проблем, формування й системна реалізація дієвого механізму підвищення якості робочої сили дозволить забезпечити конкурентоспроможність національної економіки в довгостроковій перспективі.

Динаміка структури зайнятості в Україні за професійними групами демонструє, що навіть у період економічного зростання роботодавці віддавали перевагу працівникам із низькою кваліфікацією, їхня частка у структурі зайнятості є найбільшою (табл.3.3).

Таблиця 3.3

**Професійна структура зайнятих в економіці України за 2000–2014 рр.,
% до загальної кількості зайнятого населення у віці 15–70 років**

Професійні групи	2000	2005	2007	2009	2011	2013	2014
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	7,2	7,1	7,6	7,9	7,9	7,6	8,0
Професіонали	12,9	12,0	12,6	13,6	15,5	14,9	17,1
Фахівці	15,0	12,2	11,4	11,9	11,2	11,3	12,3
Технічні службовці	4,1	3,7	3,6	3,5	3,1	3,2	3,2
Працівники сфери торгівлі та послуг	11,3	13,1	13,6	14,5	15,0	15,3	15,9
Кваліфіковані робітники сільсько-го та лісового господарств, риборозведення та рибальства	3,0	1,6	1,3	1,0	1,0	0,9	1,0
Кваліфіковані робітники з інструментом	13,4	13,1	12,6	12,1	11,8	12,0	12,8
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	15,4	13,0	12,6	11,9	11,6	11,1	11,4
Найпростіші професії	17,7	24,3	24,7	23,6	23,9	23,7	18,3

Джерело: складено авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Крім того, як видно з наведених у табл. 3.3 даних, у 2014 р. порівняно з 2000 р. доволі помітно знизилась частка фахівців (-2,7 в.п.) та кваліфікованих робітників. Одночасно відбулося зростання часток зайнятих у сфері торгівлі та послуг (на 4,6 в.п.) та найпростіших професій. Але зростала також і частка професіоналів (+4,2 в.п.), що є позитивним явищем.

Аналіз професійної структури зайнятих України за видами економічної діяльності дозволив виокремити галузі, в яких зберігається значний попит на працю низької кваліфікації. Лідером тут є сільське господарство. Також відносно висока частка низькокваліфікованої праці (майже кожен п'ятий) спостерігається на підприємствах із виробництва харчових продуктів, виробів з деревини, неметалевої мінеральної продукції, а також у сфері будівництва та операцій з нерухомим майном (рис. 3.9).

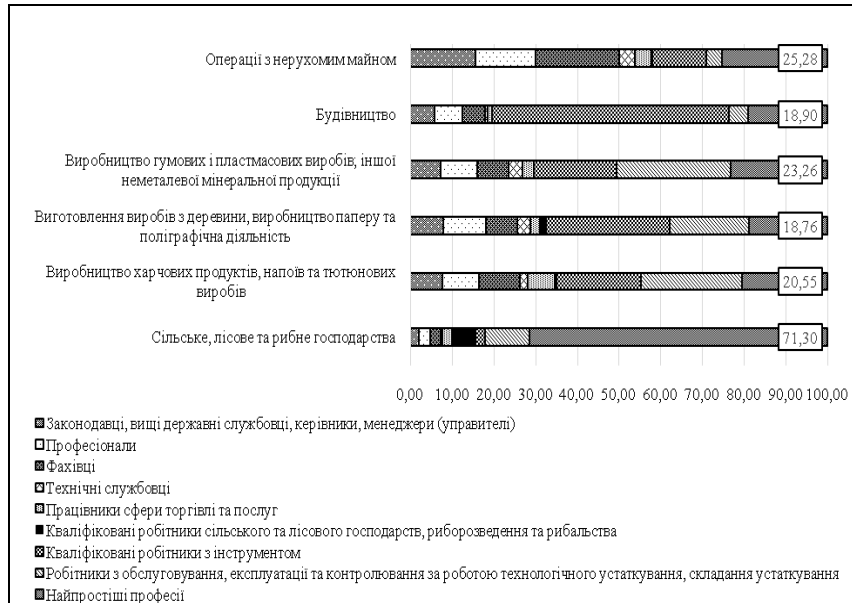


Рис. 3.9. Види економічної діяльності України, де зберігається високий попит на низькокваліфіковану працю, 2014 р., структура зайнятих, %

Джерело: складено авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

При визначенні видів економічної діяльності, які характеризуються високим вмістом висококваліфікованої праці (рис. 3.10), зроблено висновки, що традиційно значною зберігається частка законодавців і керівників, професіоналів і фахівців у фінансовій сфері, освіті, державному управлінні та охороні здоров'я, а також у галузі інформації та телекомунікацій, професійній, науковій та технічній діяльності.

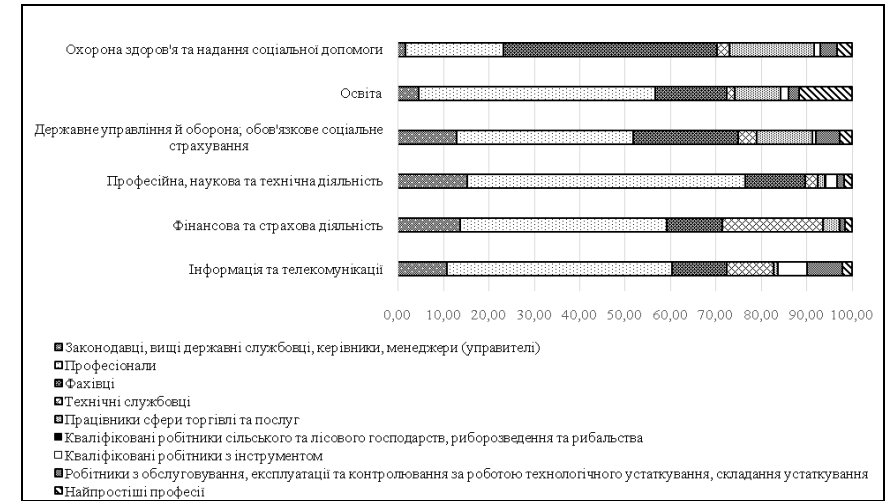


Рис. 3.10. Види економічної діяльності в Україні, де зберігається значний попит на висококваліфіковану працю, 2014 р., структура зайнятих, %

Джерело: складено авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Сучасний етап науково-технічної революції зумовив якісну зміну ролі людини у виробництві, перетворення її у вирішальний фактор останнього. Невипадково, наприклад, понад 85% японських менеджерів на перше місце серед своїх завдань зараз ставлять розвиток людських ресурсів, водночас як впровадження нових технологій – 45%, а просування на нові ринки – близько 20%. У США витрати на професійне навчання кадрів перевищують 100 млрд дол. Приблизно 76% корпорацій з чисельністю персоналу понад 500 осіб мають програми підготовки та перепідготовки, а 30% усіх фірм США розглядають освітні витрати як інвестиції та неодмінну складову довгострокової економічної та конкурентної стратегії. Прикладом можуть слугувати такі американські корпорації, як «Форд» та «Крайслер», які з середини 90-х років минулого століття на професійно-технічну підготовку кадрів витрачали відповідно 25 і 35% своїх капіталовкладень. Одна лише фірма «Дженерал Електрик» щорічно інвестує у трудовий потенціал понад 100 млн дол. У Великій Британії витрати на проведення професійного навчання становлять 3,6% ВВП, у Франції середні витрати підприємств на підвищення рівня кваліфікації працівників становлять 3% фонду заробітної плати і продовжують зростати. Періодичність професійного навчання працівників

у розвинених країнах становить не більше трьох років (у Японії – 1–1,5 року¹⁰¹).

Українські ж реалії у сфері професійного розвитку персоналу далеко не оптимістичні. Наразі лише 11,5% облікової кількості штатних працівників охоплюються системою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Витрати на професійне навчання персоналу на виробництві становлять близько 1% від фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікаційного рівня працівників становить у середньому 11 років.

За незначних масштабів розвитку персоналу спостерігається ще й постійне скорочення чисельності працівників, навчених новим професіям, та працівників, які підвищили кваліфікацію (рис. 3.11).

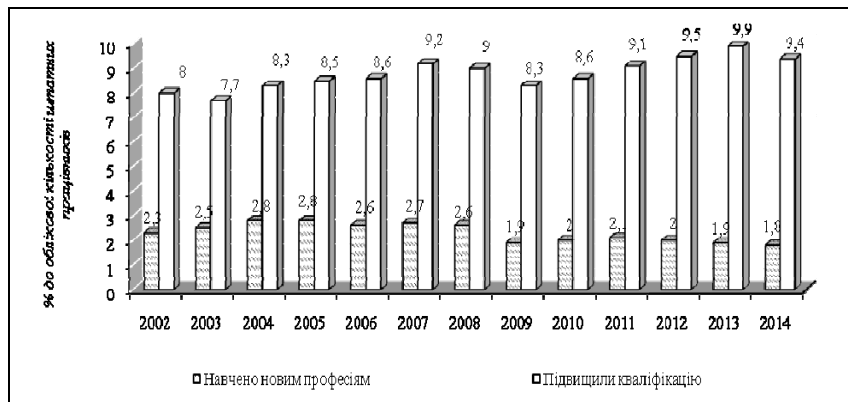


Рис. 3.11. Динаміка навчання новим професіям та підвищення кваліфікації працівників в Україні, % до облікової кількості штатних працівників

Джерело: Праця України у 2014 році: стат. зб. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ11_u.htm

Зокрема, кількість охоплених навчанням новим професіям зменшилася загалом по економіці з 302,6 тис. осіб у 2007 р. до 152,5 тис. осіб у 2014 р. Причому найбільш суттєвим було скорочення їхньої чисельності в промисловості внаслідок неможливості забезпечення професійного навчання працівників за рахунок фінансових ресурсів підприємств.

¹⁰¹Грішнова О.А., Крехівський І.О. Ринок праці України під впливом глобалізації // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: сб. науч. трудов. – Донецк: ДонНУ, 2007. – С. 32–40.

Можливості підвищення кваліфікації кадрів також залежать від фінансового стану підприємств, а тому кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, зменшилася з 1071,2 тис. осіб у 2007 р. до 804,1 тис. осіб у 2014 р. (особливо це стосується підприємств переробної промисловості, на яких спостерігалось зменшення цього показника на 22,5%).

Як видно з представлених даних (рис. 3.12), у більшості випадків роботодавці віддавали перевагу професійній підготовці на виробництві (за винятком сфер охорони здоров'я, надання комунальних послуг, здійснення операцій з нерухомим майном, а також будівництва, в яких значно переважає освоєння нових професій у навчальних закладах різних типів).

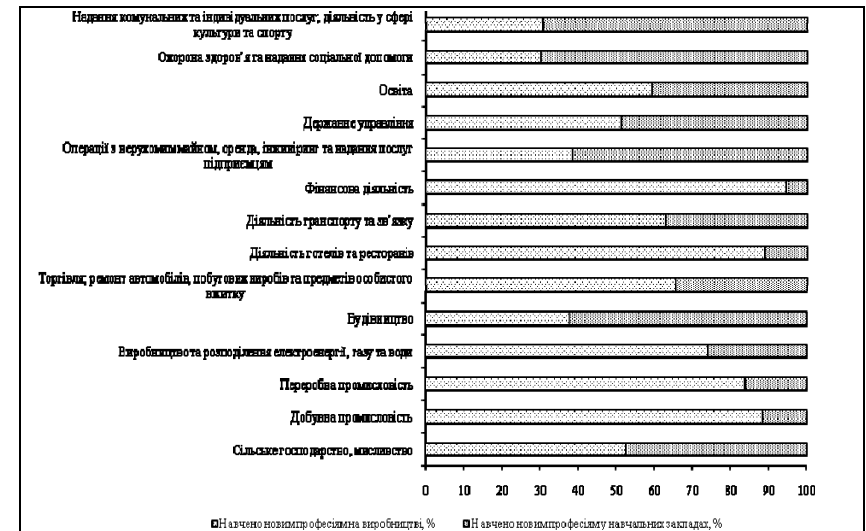


Рис. 3.12. Структура підготовки кадрів за місцем навчання, 2014 р., % до облікової кількості працівників, які пройшли навчання

Джерело: Праця України у 2014 році: стат. зб. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ11_u.htm

Звичайно така форма є ефективнішою для формування знань, умінь і навичок, необхідних для виконання поточних виробничих завдань, коли зміст навчання може бути пристосований до потреб конкретного підприємства. Однак навчання безпосередньо на робочому місці в багатьох випадках неефективне для розвитку принципово нових знань, оскільки воно не дає можливості працівникові абстрагуватися від поточної ситуації на робочому місці та вийти за межі сталої трудової поведінки.

Що стосується підвищення кваліфікації у 2014 р., то на підприємствах, які традиційно залучають працівників високого кваліфікаційного рівня, перевага віддавалась формі навчання поза робочим місцем у навчальних закладах різних типів (рис. 3.13).

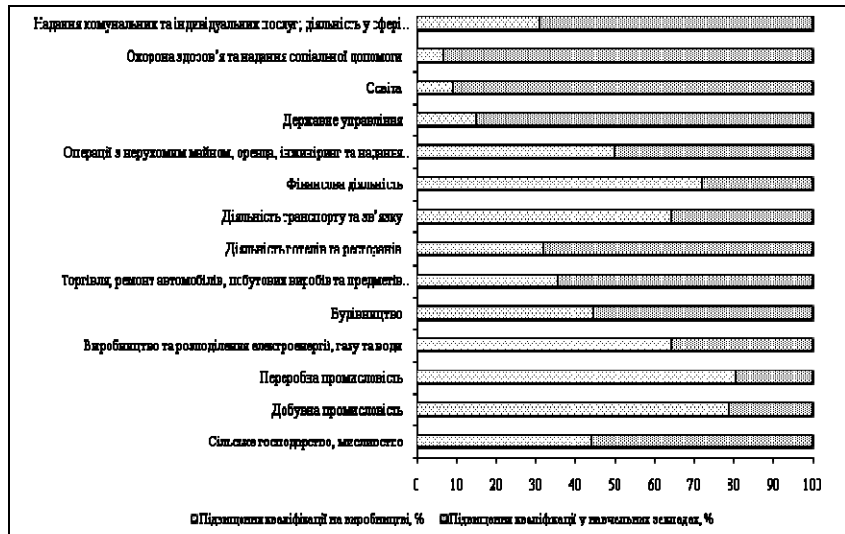


Рис.3.13. Структура підвищення кваліфікації за місцем навчання, 2014р., % до загальної кількості навчених працівників

Джерело: Праця України у 2014 році: стат. зб. [Електронний ресурс]. – Режим доступу :http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publ11_u.htm

Зокрема, у сфері освіти питома вага зазначеної категорії навчених становила 91,7%; в охороні здоров'я та соціальної допомоги – 93,5; державному управлінні – 83,5%. На робочому ж місці переважно підвищували кваліфікацію працівники, зайняті у промисловості (77,7% усіх навчених на виробництві).

Отже, в цілому за результатами аналізу встановлено, що параметри розвитку персоналу в Україні не відповідають потребам забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили та інноваційної модернізації економіки.

На основі аналізу поточного стану, виявлених тенденцій та закономірностей, а також встановлення причинно-наслідкових зв'язків у сфері зайнятості та економіці стає можливою перспективна оцінка ймовірних змін у чисельності та професійній структурі зайнятих. У цій роботі здійснено прогнозування відповідних показників за базовим сценарієм, або сценарієм збере-

ження існуючих тенденцій. Метою врахування такого сценарію є створення бази для розроблення регуляторної політики у сфері зайнятості та аналізу та порівняння ефектів у результаті її впровадження.

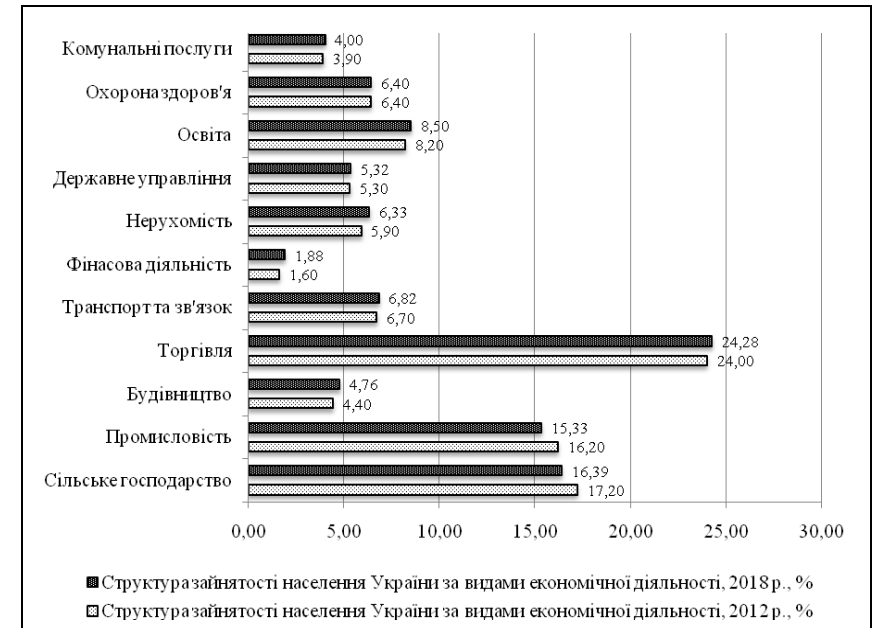


Рис. 3.14. Прогноз структури зайнятості населення України за видами економічної діяльності, 2018 р., % до загальної кількості зайнятого населення у віці 15–70 років

Джерело: авторські розрахунки.

Як видно з представлених даних (рис. 3.14), до кінця прогнозованого періоду можна очікувати деяке зростання часток зайнятих у всіх секторах економіки, крім сільського господарства та промисловості.

Загалом же, як і очікувалось, зберігатиметься значна частка зайнятих у матеріальному виробництві, у невиробничій сфері найчисленнішою залишатиметься сфера торгівлі.

Що стосується структури зайнятих за професіями, то до кінця прогнозованого періоду, попри деяке зниження, все ще залишатиметься вагомим попит на малокваліфіковану працю, яка не потребуватиме високого освітнього рівня (рис. 3.15). Продовжиться зростання часток зайнятих у сфері торгівлі та послуг, професіоналів, а також законодавців, керівників та менеджерів. Натомість скорочуватиметься частка кваліфікованих робітників. І на

завершення, до кінця прогнозованого періоду не очікується яких-небудь помітних позитивних змін серед зайнятих у категорії «фахівці», їхня частка залишиться практично незмінною.

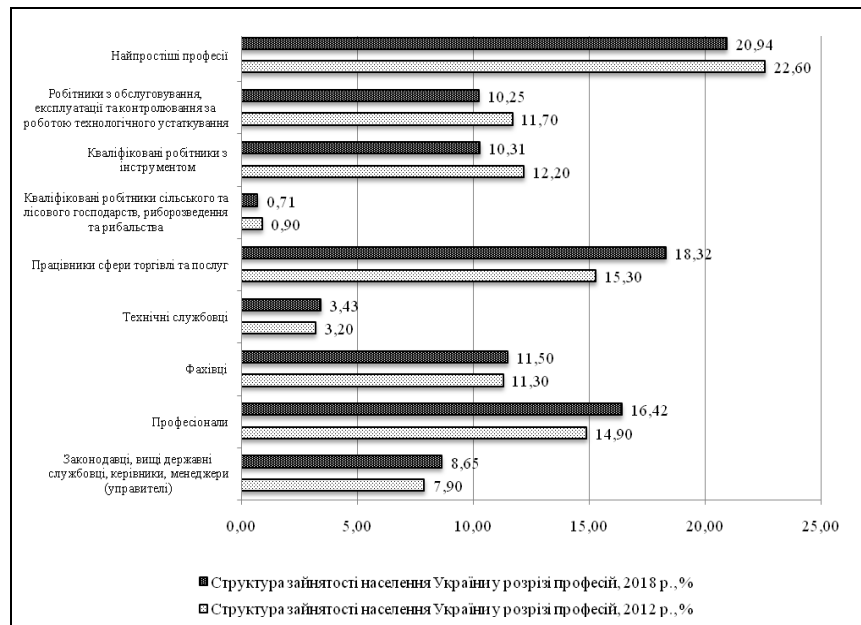


Рис. 3.15. Прогноз структури зайнятості населення України у розрізі професій, 2018 р., % до загальної кількості зайнятого населення у віці 15–70 років

Джерело: авторські розрахунки.

Отримані результати демонструють посилення деформаційних змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятості населення та її подальше відставання від інноваційної моделі.

Під час дослідження кількісних та якісних поточних параметрів робочої сили в Україні, стану ринку праці ідентифіковано цілий ряд проблем, які потребують державно-управлінських рішень. Зокрема, нагромаджений високоінтелектуальний людський потенціал використовується неефективно, існує суттєва професійно-кваліфікаційна деформація зайнятості, порушені макропропорції у соціально-трудовій сфері, спостерігається низький рівень соціальних стандартів.

3.4. Законодавчий захист зайнятості в Україні: оцінювання жорсткості та напрями лібералізації

Законодавчий захист зайнятості (333), який реалізується шляхом встановлення обмежень¹⁰² на те, коли, чому і як роботодавець може звільнити працівника або найняти його на визначений термін, через свою жорсткість або ж навпаки «м'якість», по-різному впливає на функціонування ринку праці. Серед можливих ефектів (прямих і опосередкованих), які було виявлено в результаті різноманітних емпіричних досліджень¹⁰³, основним є зв'язок із зайнятістю та безробіттям. Так, ліберальна модель регулювання процесів найму та звільнення працівників забезпечує вищий рівень зайнятості, прискорює процеси створення робочих місць і сприяє ефективнішій реалокатії робочої сили між секторами економіки¹⁰⁴. Жорстке ж законодавство, хоча й краще захищає зайнятих, має наслідком збільшення тривалості безробіття, зростання самозайнятості та замість того, щоб уникати нерівності на ринку праці, стає джерелом її посилення й призводить до загострення структурних проблем безробіття.

Питанням, пов'язаним із захистом зайнятості, оцінюванням впливу останнього на адаптаційні можливості компаній до коливань попиту на працю, а отже, й на стан ринку праці, його гнучкості, поведінку на різних етапах

¹⁰²Відповідні норми та правила, залежно від особливостей правової системи країни, можуть бути встановлені законами, колективними договорами та судовими прецедентами.

¹⁰³Feldmann H. Labour Market Institutions and Labour Market Performance in Transition Countries // Post-Communist Economies. – 2005. – Vol. 17. – № 1. – P. 47–82; Heckman J., Pagés C. The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets // NBER Working Paper. – 2000. – № 7773. – 38 p.; Heckman J., Pagés C. Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean // NBER Working Paper. – 2003. – № 10129. – 115 p.; Lazear E. Job Security Provisions and Employment // The Quarterly Journal of Economics. – 1990. – Vol. 105, № 3. – P. 699–726; Nicoletti G., Scarpetta S., Boylaud O. Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation // OECD Economics Department Working Paper. – 2000. – № 226. – 86 p.; Nicoletti G., Scarpetta S. Product Market Reforms and Employment in OECD Countries // OECD Economics Department Working Paper. – 2005. – № 472. – 50 p.; Scarpetta S. Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study // OECD Economic Studies. – 1996. – № 26. – P. 43–98.

¹⁰⁴Вишнева Н.Т., Капелюшников Р.И., Гимпельсон В.Е. Трудовое законодательство: анализ межрегиональных различий в практике правоприменения // Правоприменение: теория и практика / отв. ред.: Ю. Тихомирова. – М.: Формула права, 2008. – С. 103–148.

економічного циклу, присвячено роботи багатьох іноземних вчених, серед яких Е.Лейзер (*E.Lazear*), Дж.Ніколетті (*G.Nicoletti*), С.Скарпетта (*S.Scarpetta*), С.Нікелль (*C.Nickell*) і Р.Лайярд (*R.Layard*), Дж.Хекман (*J.Heckman*) і К.Паже (*C.Pagés*), О.Бланшард (*O.Blanchard*) і Дж.Вулферс (*J.Wolfers*), Дж.Бертола (*G.Bertola*), Ф.Блау (*F.Blau*) та Л.Кан (*L.Kahn*), Дж.Аддісон (*J.Addison*) і П.Тейксера (*P.Teixeira*), А.Бассаніні (*A.Bassanini*) та Р.Дюваль (*R.Duvall*), Х.Фельдман (*H.Feldmann*), Р.Капелюшников, Н.Вишневська, А.Неспорова, О.Мироненко та ін. В Україні такі дослідження також необхідні та перспективні, проте відсутні кількісні оцінки жорсткості вітчизняного законодавства про захист зайнятості, без яких важко уявити подібні дослід. Остання обставина й визначила першочергове завдання цієї роботи – оцінити рівень законодавчих обмежень для роботодавців щодо найму та звільнення працівників з тим, щоб далі виявити основні напрями удосконалення регулювання трудових взаємовідносин, у т.ч. з позицій лібералізації.

Наявні підходи до кількісного вимірювання жорсткості 333 поділяються умовно на три групи¹⁰⁵. До першої входять методи, за якими оцінюються прямі витрати роботодавців (розмір вихідної допомоги, оплата праці в період повідомлення про звільнення, величина компенсації у випадку визнання звільнення незаконним), пов'язані з дотриманням законодавчих вимог захисту зайнятості. Але оскільки не всі витрати роботодавця можуть бути визначені в грошовому еквіваленті, то для оцінювання жорсткості 333 використовуються також методи, що полягають у розрахунку спеціальних агрегованих індексів, виражених в умовних бальних одиницях, наприклад індекс законодавчого захисту зайнятості ОЕСР¹⁰⁶ або індекс жорсткості зайнятості Світового банку. Останні дозволяють враховувати не лише згадані вище прямі витрати роботодавців, а й необхідність дотримання ними різних процедурних вимог щодо найму та звільнення працівників. І нарешті в третій групі – методи, за якими оцінки отримують в ході спеціальних опитувань

¹⁰⁵Мироненко О.Н.Влияние законодательства о защите занятости на занятость и безработицу: опыт межстрановых сопоставлений // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – № 4. – С. 575–595.

¹⁰⁶ Индекс 333 (англ. EPL, employmentprotectionlegislation) розраховується для країн – членів Організації економічного співробітництва та розвитку, а з 2008 р. для ще 9 держав, що не є членами ОЕСР: Аргентини, Бразилії, Індії, Індонезії, Латвії, Китаю, ПАР, Росії та Саудівської Аравії.

роботодавців про їхнє суб'єктивне сприйняття жорсткості законодавчого захисту зайнятості.

Індекс 333, попри притаманні йому недоліки¹⁰⁷, залишається одним із найчастіше вживаних індикаторів захисту зайнятості (особливо за необхідності порівняльного аналізу між країнами). Він дозволяє оцінити значне число елементів трудового законодавства і має доволі прозору методику¹⁰⁸ розрахунку, розроблену експертами ОЕСР¹⁰⁹. Саме за методологією ОЕСР автором уперше кількісно оцінено жорсткість законодавчого захисту зайнятості в Україні.

Отже, як показують результати оцінювання (рис. 3.16), за рівнем індексу 333 Україна випереджає держави з далеко не ліберальним регулюванням зайнятості (Іспанію, Грецію, Португалію) та стає в один ряд із тими, чий ринок праці за загальним визнанням є надзарегульованими (Люксембург, Франція, Туреччина).

Розглянемо детальніше систему законодавчого захисту зайнятості в міжкрайній¹¹⁰ порівняльній перспективі. Так, за методологією ОЕСР жорсткість законодавчого захисту постійних працівників при індивідуальних звільненнях оцінюється за елементами, узагальненими у табл. 3.3.

¹⁰⁷Мироненко О.Н.Влияние законодательства о защите занятости на рынок труда: опыт межстрановых сопоставлений : препринт WP15/2009/03 – М. : Изд. Дом Высшей школы экономики, 2009. – 88 с.

¹⁰⁸Так, індекс 333 обчислюється на основі набору базових показників – окремих характеристик законодавства про захист зайнятості, які за відповідними критеріями оцінюються в балах від 0 (максимальна гнучкість) до 6 (максимальна жорсткість) і розподіляються за трьома основними групами: індивідуальні звільнення постійних працівників, колективні звільнення, тимчасова зайнятість. Далі отримані дані поступово шляхом зважування за спеціально розробленою процедурою агрегуються в індикатори вищих рівнів: шість субіндексів першого порядку → три субіндекси другого порядку → інтегральний індекс.

¹⁰⁹Періодично методика розрахунку індексу 333 удосконалювалась і доповнювалась новими складовими. На сьогодні існує три версії цього індикатора, які різняться між собою з позицій повноти охоплення окремих характеристик законодавства про захист зайнятості.

¹¹⁰ Інформація за елементами системи законодавчого захисту зайнятості щодо країн ОЕСР наводиться за даними: OECD Employment Outlook 2008 / Organization for economic cooperation and development. – Paris: OECD publishing, 2008. – 282 p.; OECD Employment Outlook 2013. – Paris: OECD publishing, 2013. – 263 p.

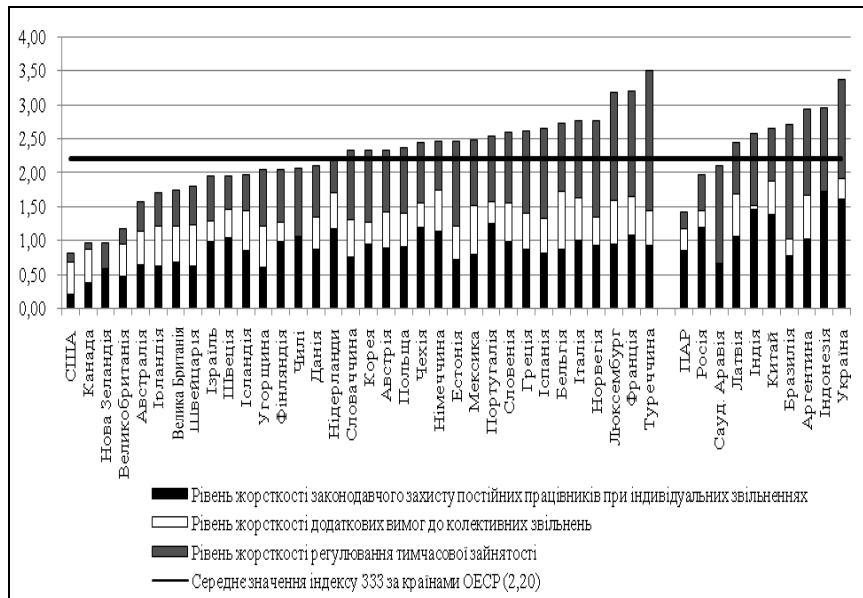


Рис. 3.16. Індекс жорсткості законодавчого захисту зайнятості*

*На рисунку відображено вклад субіндексів другого порядку в інтегральне значення індексу 333. Усі розрахунки тут і далі виконано за третьою версією методології ОЕСР. Значення для Бразилії, Китаю, Індії, Індонезії, Росії, Саудівської Аравії та ПАР наведені станом на 2012 р., для решти іноземних країн – 2013 р., для України – значення розраховано автором на підставі аналізу норм чинного законодавства (дата звернення 01.11.2015 р.).

Джерело: розраховано автором для України за даними¹¹¹, для решти країн – за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

¹¹¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 № 796-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/796-12/page> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення 01.11.2015).

Таблиця 3.3

Елементи системи законодавчого захисту постійних працівників при індивідуальних звільненнях

Базовий показник	Субіндекс першого порядку	Субіндекс другого порядку
Період повідомлення про звільнення при спеціальному стажі 9 місяців, 4 роки, 20 років	Повідомлення про звільнення і вихідна допомога	Законодавчий захист постійних працівників при індивідуальних звільненнях
Розмір вихідної допомоги при звільненні зі спеціальним стажем 9 місяців, 4 роки, 20 років		
Процедура повідомлення про звільнення	Процедурні незручності	
Відтермінування повідомлення		
Визначення законності звільнення	Складність звільнення	
Можливість поновлення на роботі у випадку незаконного звільнення		
Розмір компенсації у випадку незаконного звільнення		
Тривалість випробувального періоду		
Максимальний строк, протягом якого можна оскаржити рішення про звільнення		

Джерело: складено автором за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

Національним законодавством більшості аналізованих країн (табл. 3.4) закріплюється той чи інший період повідомлення про звільнення і здебільшого тривалість останнього залежить від стажу роботи працівника в компанії.

Таблиця 3.4

Період повідомлення про звільнення в окремих країнах

Законодавчо регламентується	Австрія, Австралія, Бельгія, Велика Британія, Греція, Данія, Естонія, Ізраїль, Ірландія, Іспанія, Ісландія, Італія, Канада, Корея, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Нова Зеландія, Норвегія, Польща, Португалія, Словаччина, Словенія, Туреччина, Угорщина, Фінляндія, Франція, Чехія, Чилі, Швейцарія, Швеція, Японія; Аргентина, Бразилія, Індія, Китай, Латвія, ПАР, Росія, Саудівська Аравія, Україна
Не регламентується	США, Мексика; Індонезія

Джерело: складено автором за даними¹¹².

¹¹² Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015); OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

Щодо зобов'язань роботодавця виплатити вихідну допомогу, то така законодавча норма відсутня¹¹³ значно частіше (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Вимога виплати вихідної допомоги при звільненні

Законодавчо закріплено	Австралія, Велика Британія, Греція, Данія, Естонія, Ізраїль, Ірландія, Іспанія, Канада, Люксембург, Мексика, Нідерланди, Німеччина, Польща, Португалія, Словаччина, Словенія, Туреччина, Угорщина, Франція, Чехія, Чилі, Аргентина, Бразилія, Індія, Індонезія, Китай, Латвія, ПАР, Росія, Саудівська Аравія, Україна
Незакріплено законодавством ¹¹⁴	Австрія, Бельгія, Ісландія, Італія, Корея, Нова Зеландія, Норвегія, США, Фінляндія, Швейцарія, Швеція, Японія

Джерело: складено автором за даними¹¹⁵.

В Україні ані термін попередження, ані розмір вихідної допомоги не залежать від стажу роботи звільненого працівника. Звідси відносно високі гарантії отримує працівник, який пропрацював на підприємстві менше року, і відносно низькі – той, що тривалий час (понад 10 років) трудився на благо компанії. Така ситуація убезпечила Україні місце серед держав з найбільш обтяжливими в цій частині нормами трудового законодавства, адже ними встановлено значно довший, ніж у середньому в межах аналізованих країн, період повідомлення про звільнення і розмір вихідної допомоги працівникам з низьким стажом роботи (рис. 3.17).

¹¹³ У законодавстві, де мають місце норми про вихідну допомогу, характерною рисою є залежність її розміру від стажу роботи звільненого працівника.

¹¹⁴ Однак потрібно розуміти, що тут не завжди йдеться про незахищеність працівників при звільненнях. Так, у США для роботодавців, які звільняють працівників, у майбутньому збільшується внесок у страховий фонд по безробіттю, що може знизити їхню тенденцію звільняти співробітників, навіть за відсутності вимог виплати вихідної допомоги. У деяких країнах (наприклад, в Австрії, Норвегії, Швеції), законодавство або колективні угоди передбачають існування схем оплачуваного страхування або окремих ощадних рахунків за участю роботодавців, що виплачуються як відсоток від фонду оплати праці і стають доступними для працівників після звільнення.

¹¹⁵ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015); OECD: IndicatorsofEmploymentProtection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

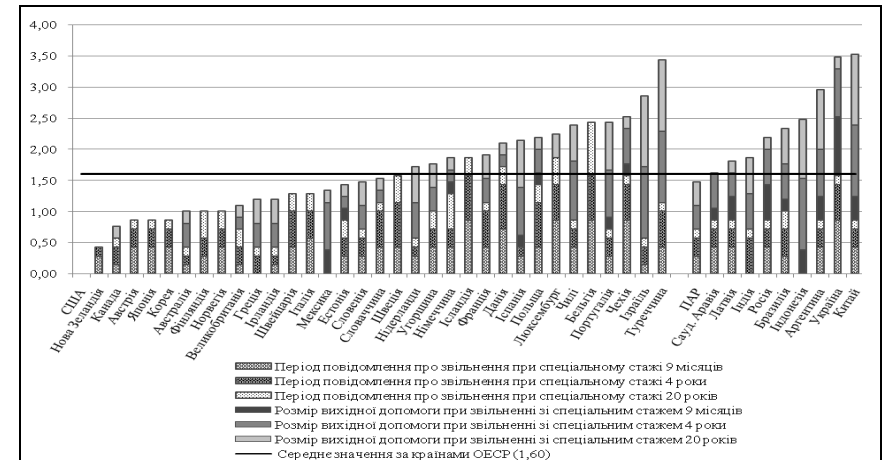


Рис. 3.17. Рівень жорсткості законодавчого захисту постійних працівників при індивідуальних звільненнях: повідомлення та вихідна допомога
Джерело: розраховано автором для України за даними¹¹⁶, для решти країн – за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

Щодо процедури повідомлення про звільнення, то в Україні (як і в усіх аналізованих країнах, крім США) законом вимагається, щоб воно здійснювалося з обґрунтуванням причини. Крім того, вітчизняним законодавством передбачається й участь третьої сторони (виборного органу первинної профспілкової організації) при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця¹¹⁷ (табл. 3.6).

¹¹⁶ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 № 796-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/796-12/page> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення 01.11.2015).

¹¹⁷ В Україні розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця з підстав, визначених законодавством про працю, у т.ч. у випадках скорочення штату або через виявлення невідповідності якостей працівника займаній посаді чи виконуваній роботі, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (ст. 43 КЗпП).

Таблиця 3.6

**Консультації роботодавця з третьою стороною
про звільнення працівника**

Законодавчо передбачено	Австрія, Велика Британія, Греція, Данія, Естонія, Ізраїль, Іспанія, Італія, Корея, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Нова Зеландія, Норвегія, Польща, Португалія, Словенія, Туреччина, Фінляндія, Франція, Чехія, Чилі, Швеція; Індія, Індонезія, Китай, Латвія, ПАР, Росія, Україна
Не передбачено законом	Австралія, Бельгія, Ірландія, Ісландія, Канада, Мексика, Словаччина, США, Угорщина, Швейцарія, Японія; Аргентина, Бразилія, Саудівська Аравія

Джерело: складено автором за даними¹¹⁸.

Необхідність дотримання процедури (письмове попередження і/або попередні консультації роботодавців з третьою стороною з питань звільнення працівників, в тому числі й у випадку необхідності отримання від неї згоди на реалізацію цього кроку) може дещо відтермінувати початок повідомлення працівника про звільнення. Тривалість такого періоду різна. Приміром, у Індії та Індонезії він найдовший – тут потрібно два і більше місяців, щоб отримати необхідний адміністративний дозвіл чи попереднє рішення суду щодо звільнення працівника. В решті країн – значно коротший, – 3–4 тижні (Чехія, Корея, Нідерланди, Португалія Україна¹¹⁹) та менше.

Загалом Україна за рівнем процесуальних незручностей стає в один ряд з країнами, де вони визнані особливо обтяжливими (Нідерланди, Німеччина, Португалія, Чехія, а також Латвія, Індія та Індонезія) (рис. 3.18).

¹¹⁸Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення 01.11.2015); OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>.

¹¹⁹ В Україні роботодавець протягом 30 днів (різниця між повідомленням виборного органу первинної профспілкової організації за три місяці про скорочення чисельності або штату працівників згідно зі статтями 22 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та 49⁴ КЗпП і повідомленням конкретного працівника за два місяці про його звільнення відповідно до ст. 49² КЗпП) проводить консультації із профспілкою про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

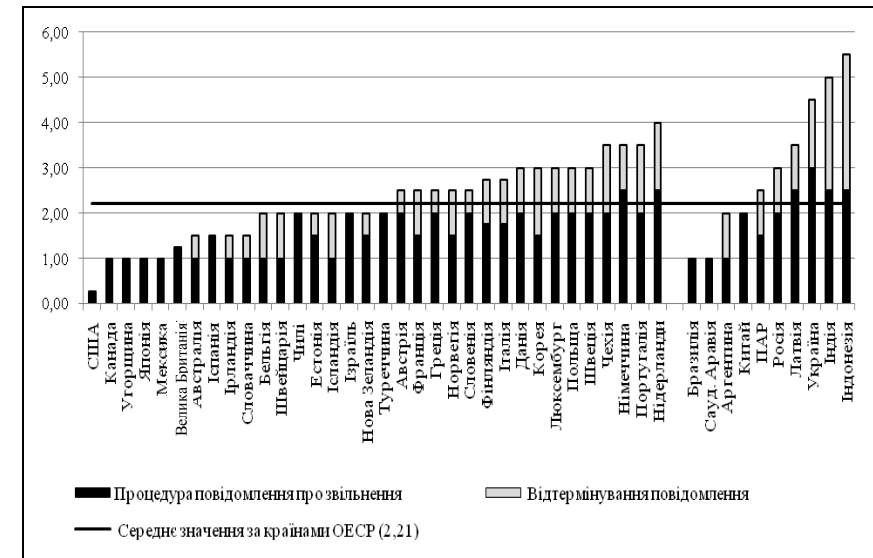


Рис. 3.18. Рівень жорсткості законодавчого захисту постійних працівників при індивідуальних звільненнях: процедурні незручності
Джерело: розраховано автором для України за даними¹²⁰, для решти країн – за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

Типовими для трудового законодавства є норми, завданням яких є захист працівника від необґрунтованого (незаконного) звільнення. Проте в одних випадках законодавці обмежуються проголошенням загального принципу звільнення через поважні причини, а вже суди розкривають і уточнюють це поняття під час розгляду конкретних справ, у інших – поважна причина детально розкривається в законі чи трудових договорах.

Узагальнивши численні й різноманітні поважні причини звільнення, їх можна розділити на три групи: підстави, викликані поведінкою працівника; підстави, що стосуються особистості працівника, але не викликані його провиною; підстави, пов'язані з економічними та виробничими факторами.

¹²⁰Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення 01.11.2015).

До групи підстав для звільнення, спричинених поведінкою працівника, відносяться різні види винного порушення трудових обов'язків (дисциплінарні проступки), що негативно позначаються на виконанні роботи.

Підстави для звільнення, що стосуються особистості працівника, але не спричинені його провиною, – це обставини, які виникають через недостатню кваліфікацію працівника, відсутність необхідних здібностей або стан здоров'я.

Причини звільнення, визначені економічними й виробничими факторами, – це скорочення чисельності (штату) персоналу на техніко-технологічних і соціально-економічних підставах¹²¹.

Майже в половині досліджуваних країн економічні причини, реорганізація, технологічні зміни на підприємстві або невідповідність якостей працівника займаній посаді вважаються адекватними, достатніми – без будь яких додаткових обмежень – підставами для звільнення (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Визначення законності звільнення за законодавством окремих країн

Звільнення за скороченням штату або через невідповідність якостей працівника має обмеження	Австрія, Австралія, Греція, Данія, Естонія, Іспанія, Італія, Корея, Люксембург, Мексика, Нідерланди, Німеччина, Норвегія, Португалія, Фінляндія, Франція, Чилі, Швеція, Японія; Аргентина, Індія, Індонезія, Китай, ПАР, Росія, Україна
Якості працівника або скорочення штату є достатніми, без будь яких додаткових обмежень, підставами для звільнення	Бельгія, Велика Британія, Данія, Ізраїль, Ірландія, Ісландія, Канада, Нова Зеландія, Польща, Словаччина, Словенія, США, Туреччина, Угорщина, Чехія, Швейцарія; Бразилія, Латвія, Саудівська Аравія

Джерело: складено автором за даними¹²².

Згідно з чинним українським законодавством звільнення за скороченням штату обмежується необхідністю врахування переважного права на залишення на роботі певних працівників, тобто роботодавець може їх звільнити, але в останню чергу, після звільнення менш захищених груп персоналу. Переважне право залишитися на роботі надається працівникам із вищою кваліфікацією і продуктивністю праці. І тільки у випадку коли ці показники для кількох осіб співпадають, роботодавець зобов'язаний взяти до уваги

¹²¹Бойко М.Д. Порівняльне трудове право. – К.: Атіка, 2007. – 384 с.

¹²²Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>(дата звернення 01.11.2015); OECD: IndicatorsofEmploymentProtection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>.

соціальні критерії (ст. 42 КЗпП). Крім того, в Україні (як, наприклад, і в Естонії, Австралії, Іспанії, Швеції, Німеччині, Італії, Фінляндії, Франції та Китаї), при звільненні працівників з причин економічного, технологічного чи структурного характеру роботодавець зобов'язаний розглянути можливості збереження чисельності персоналу шляхом використання таких технологій, як внутрішні кадрові переміщення або навчання чи перенавчання.

У ситуації ж звільнення через невідповідність якостей працівника займаній посаді або виконуваній роботі останнє, за Законом України (ст. 40КЗпП), має підтверджуватись об'єктивними даними про те, що працівник не виконує і не може виконувати покладених на нього трудовим договором функцій. Крім того, звільнення з роботи у зв'язку з виявленою невідповідністю (за рівнем кваліфікації, за станом здоров'я) може відбутися лише за умови, що власник або уповноважений ним орган вживав заходи для переведення працівника на іншу роботу, від якого останній відмовився, або власник чи уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу на тому самому підприємстві (в установі, організації).

У випадку визнання звільнення несправедливим за національним законодавством деяких країн (в т.ч. України) можливе поновлення працівника на роботі (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Поновлення на роботі у випадку незаконного звільнення за законодавством окремих країн

Можливе	Австрія, Австралія, Велика Британія, Греція, Данія, Ізраїль, Ірландія, Італія, Канада, Корея, Мексика, Нідерланди, Німеччина, Нова Зеландія, Норвегія, Польща, Португалія, Словаччина, Словенія, США, Угорщина, Чехія, Чилі, Японія; Бразилія, Індія, Індонезія, Китай, Латвія, ПАР, Росія, Саудівська Аравія, Україна
Не існує можливості поновлення на роботі (за винятком явно дискримінаційних ситуацій)	Бельгія, Естонія, Ісландія, Іспанія, Люксембург, Туреччина, Швейцарія, Швеція, Фінляндія, Франція; Аргентина

Джерело: складено автором за даними¹²³.

Максимальний період, протягом якого можна оскаржити рішення про звільнення у середньому за країнами ОЕСР становить два місяці з дати,

¹²³Там само.

коли звільнення набуло сили. Проте в деяких державах період подачі позову настільки короткий, що він мусить бути поданий практично відразу після повідомлення про звільнення і до моменту набрання чинності рішення про звільнення (Швейцарія, Данія, Туреччина, Угорщина, Словенія, Австрія). З іншого боку, є країни – Ізраїль, Ісландія, Японія, Фінляндія та Франція, а також Бразилія, Індія, Аргентина, де строк позовної давності з оскарження рішень про звільнення становить понад рік.

В Україні звільненим працівникам при відстоюванні своїх прав у судовому порядку теж слід завжди пам'ятати про темпоральну частину подачі позовної заяви. Законодавством вона встановлена в місячний строк з дня отримання працівником копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Типовим для трудового законодавства всіх аналізованих країн є виплата компенсації необґрунтовано звільненому працівнику. Розмір останньої здебільшого залежить від віку, трудового стажу на підприємстві та ступеня збитку, нанесеного працівникові незаконним звільненням. Так, наприклад, у Швеції за тривалого стажу (20 років і більше) та похилого віку працівника розмір компенсації сягає до 32 місячних зарплат. Значні суми виплачуються і в Італії, Китаї (відповідно 21 і 20 місячних зарплат), Португалії (17,5 місяця), Франції (16 місяців), Фінляндії, Мексиці, Словенії, Німеччині. А особливо високими вони виглядають на тлі середнього розміру компенсації за країнами ОЕСР – шість місячних зарплат.

В Україні розмір відшкодування у разі звільнення без законної підстави не може перевищувати 12 місячних зарплат і не диференціюється за віком працівника чи його трудовим стажем на підприємстві (ст. 235 КЗпП).

Випробувальний період, за методологією ОЕСР, – це час, протягом якого постійні контракти не повністю охоплюються умовами захисту зайнятості, а претензії щодо несправедливого звільнення зазвичай не можуть пред'являтися. Законодавчо, як правило, визначається максимальна (або стандартна) тривалість такого періоду і часто вона різниться за категоріями працівників (здебільшого довший випробувальний термін передбачається для висококваліфікованих кадрів).

Середня тривалість випробувального періоду в країнах ОЕСР становить близько п'яти місяців. При цьому, з одного боку, є Велика Британія, де він найдовший – 24 місяці, а з іншого – Чилі, де відсутній період, що передбачає спрощення у правилах звільнення працівника, та Австрія, де такий період становить менше одного місяця. Що ж стосується строку випробу-

вання при прийнятті на роботу в Україні, то, за окремими винятками, він не може перевищувати трьох місяців (ст. 27 КЗпП).

Таким чином, вище описані норми вітчизняного трудового законодавства убезпечили Україні потрапляння до групи країн із доволі високим рівнем складності індивідуальних звільнень постійних працівників (рис. 3.19).

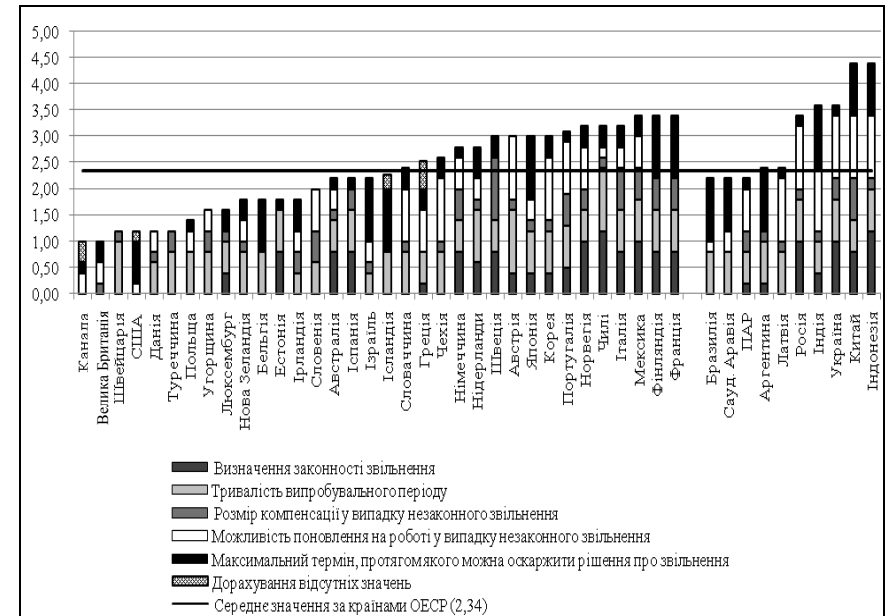


Рис. 3.19. Рівень складності індивідуальних звільнень постійних працівників

Джерело: розраховано автором для України за даними¹²⁴, для решти країн – за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

А за сукупністю всіх елементів системи законодавчого захисту постійних працівників при індивідуальних звільненнях Україна має значно суворіші, ніж у середньому за країнами – членами ОЕСР, правила розірвання трудового договору з ініціативи власника (рис.3.20).

¹²⁴Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015).

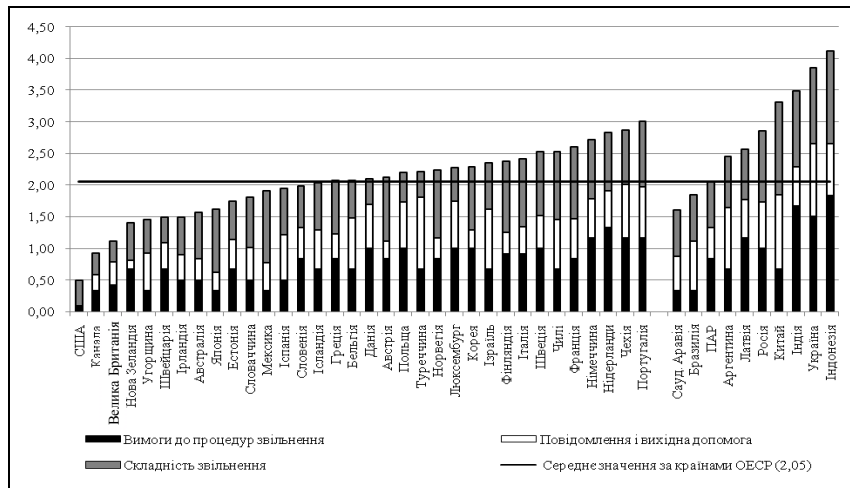


Рис. 3.20. Рівень жорсткості законодавчого захисту постійних працівників при індивідуальних звільненнях

Джерело: розраховано автором для України за даними¹²⁵, для решти країн – за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

Типовими для трудового законодавства більшості досліджуваних країн є норми щодо додаткового захисту у випадку масових (колективних) звільнень працівників. За методологією ОЕСР жорсткість останніх оцінюється за елементами, узагальненими у табл. 3.9.

Коли звільнення вважається масовим? Міжкраїнний порівняльний аналіз законодавчих норм показав що, як правило, критерії масовості обумовлені тривалістю періоду, протягом якого проводяться звільнення¹²⁶, чисельністю охоплених працівників та загальною кількістю персоналу підприємства.

¹²⁵ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 № 796-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/796-12/page> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення 01.11.2015).

¹²⁶ В аналізованих країнах цей період коливається від 30 (у більшості держав) до 120 днів (Італія).

Таблиця 3.9

Елементи системи законодавчого захисту у випадках масових звільнень

Базовий показник	Субіндекс першого порядку	Субіндекс другого порядку
Визначення масового звільнення	Додаткові вимоги до колективних звільнень	
Додаткові вимоги, що пред'являються до повідомлень про масові звільнення		
Додаткове відтермінування для повідомлень про масові звільнення		
Інші спеціальні витрати роботодавців (додаткова вихідна допомога, перенавчання, аутплейсмент тощо)		

Джерело: складено автором за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

Як таке поняття колективного звільнення, а отже, й відповідні вимоги до його реалізації відсутні в законодавствах Нової Зеландії, Чилі, а також Індонезії, Саудівській Аравії та Індії (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Визначення масового звільнення за законодавством окремих країн

Поняття колективного звільнення визначено законодавством	Австрія, Австралія, Бельгія, Велика Британія, Греція, Данія, Естонія, Ізраїль, Ірландія, Ісландія, Іспанія, Італія, Канада, Корея, Люксембург, Мексика, Нідерланди, Німеччина, Норвегія, Польща, Португалія, Словаччина, Словенія, США, Туреччина, Угорщина, Фінляндія, Франція, Чехія, Швейцарія, Швеція, Японія; Аргентина, Бразилія, Китай, Латвія, ПАР, Росія, Україна ¹²⁷
Поняття колективного звільнення відсутнє у законодавстві	Нова Зеландія, Чилі; Індія (крім випадків закриття підприємств), Індонезія, Саудівська Аравія

Джерело: складено автором за даними¹²⁸.

¹²⁷ В Україні згідно зі ст. 48 закону «Про зайнятість населення» масовим звільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця: звільнення 10 і більше працівників на підприємстві з чисельністю від 20 до 100 осіб; звільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві з чисельністю від 101 до 300 осіб;
2) трьох місяців – звільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві – незалежно від чисельності працівників.

¹²⁸ Закон України «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звер-

У решті ж досліджуваних країн найчастіше законодавчі норми про колективне звільнення застосовується вже при 10 звільнених працівниках.

Як правило, колективні звільнення вимагають дотримання додаткових, порівняно з індивідуальними, процедурних правил:

- повідомлення, консультації і/або попередня згода представницьких органів працівників (профспілки) та/або державних суб'єктів управління, наприклад таких, як державна служба зайнятості;
- відтермінування повідомлення співробітників про звільнення через необхідність зазначеної вище участі третьої сторони;
- інші спеціальні витрати роботодавців (додаткова вихідна допомога і/або розроблення роботодавцями програм перепідготовки, аутплейсменту тощо для працівників, які потрапили під масове звільнення) (рис. 3.21).

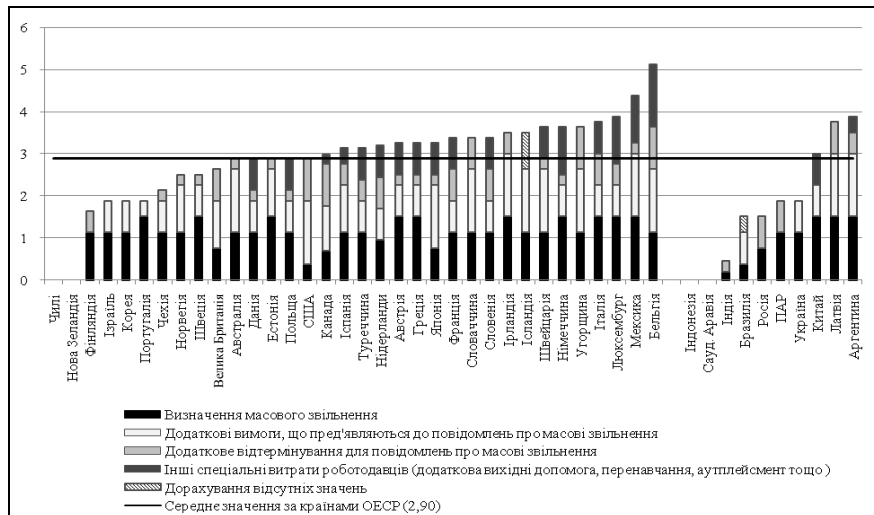


Рис. 3.21. Рівень жорсткості додаткових вимог до колективних звільнень

Джерело: розраховано автором для України за даними¹²⁹, для решти країн – за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

нення 01.11.2015); OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>.

¹²⁹Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 № 5067-VI

Вітчизняне законодавство у випадку масових звільнень майже не містить додаткових процедурних вимог, окрім необхідності не пізніше ніж за два місяці повідомляти про заплановане вивільнення працівників ще й Державну службу зайнятості (ч. 3 ст. 50 ЗУ «Про зайнятість населення»).

Узагальнюючи, відзначимо, що в частині регулювання колективних звільнень спостерігається більша однорідність законодавчих положень, крім того, останні мають тенденцію бути жорсткішими у країнах із ліберальним регулюванням індивідуальних звільнень постійних працівників (рис. 3.22).

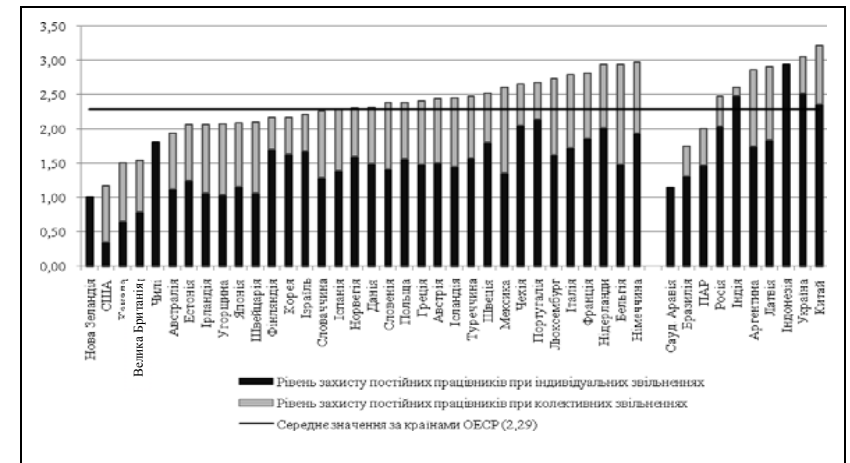


Рис. 3.22. Рівень жорсткості законодавства про захист постійних працівників при індивідуальних та масових звільненнях

Джерело: розраховано автором для України за даними¹³⁰, для решти країн – за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення 01.11.2015).

¹³⁰Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 № 796-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/796-12/page> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс].

Певною мірою це можна пояснити розумінням законодавців важкості соціально-економічних наслідків масових звільнень, а отже, необхідністю надання додаткового захисту найманим працівникам.

Щодо оцінки жорсткості регулювання тимчасової зайнятості, – третьої складової індексу 333, то вона, за методологією ОЕСР, здійснюється за узагальненими у табл. 3.11 елементами.

Таблиця 3.11

Елементи системи законодавчого захисту тимчасової зайнятості

Базовий показник	Субіндекс першого порядку	Субіндекс другого порядку
Допустимі випадки використання строкового трудового договору	Зайнятість за строковими трудовими договорами	Законодавчий захист тимчасової зайнятості
Максимальна кумулятивна тривалість строкових договорів з одним працівником		
Максимальна кількість послідовних строкових трудових договорів з одним працівником		
Обмеження типівробіт, на які можуть поширюватися угоди із надання персоналу у тимчасове користування	Діяльність агентств тимчасової зайнятості	
Обмеження кількості продовжень договорів із агентством тимчасової зайнятості		
Максимальна кумулятивна тривалість договорів із агентством тимчасової зайнятості		
Необхідність дозволу на право ведення діяльності агентствами тимчасової зайнятості; звітність		
Вимога рівного ставлення (умови, оплата праці) до стандартно зайнятих та «започичених» працівників		

Джерело: складено автором за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

Принципове обмеження, що накладається українським законодавством на використання строкових трудових договорів полягає в тому, що їх не можна укласти без достатніх підстав, тобто коли вони могли б бути укладені на невизначений термін¹³¹. Тоді як у половині держав ОЕСР не потрібні

– Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення 01.11.2015).

¹³¹Відповідно до ст. 23 КЗпП України строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений

якісь «об'єктивні підстави» та виправдання, щоб найняти працівника (принаймні першого разу) на умовах строкового договору (табл.3.12).

Таблиця 3.12

Укладання строкових трудових договорів за законодавством окремих країн

Допускається за об'єктивними причинами	Австрія, Бразилія, Греція, Данія, Естонія, Ірландія, Іспанія, Італія, Люксембург, Мексика, Нова Зеландія, Норвегія, Португалія, Словенія, Туреччина, Угорщина, Фінляндія, Франція; Аргентина, Індія, Індонезія, Росія, Україна
Не обмежується	Австралія, Бельгія, Велика Британія, Ізраїль, Ісландія, Канада, Корея, Нідерланди, Німеччина, Польща, Словаччина, США, Чехія, Чилі, Швейцарія, Швеція, Японія; Китай, Латвія, ПАР, Саудівська Аравія

Джерело: складено автором за даними¹³².

Значно частіше національними законодавствами країн встановлюються різного рівня жорсткості інші обмеження, а саме ті, що стосуються максимальної кількості послідовних (або продовжених) строкових трудових договорів із одним і тим же працівником та їхньої максимальної кумулятивної тривалості (рис. 3.23).

В Україні укладання нового строкового договору можливе лише після закінчення попереднього. Якщо роботодавець спробує «продовжити» укладений раніше строковий договір, то можна не сумніватися, що в очах суду його буде перекваліфіковано на безстроковий (ст. 39 КЗпП). Крім того, строкові трудові договори, що укладаються неодноразово за однією і тією ж підставою також за загальним правилом перекваліфікуються українськими судами у безстрокові.

Стосовно ж максимального терміну тривалості строкового трудового договору, то законом України встановлено, що сторони визначають його самостійно і він може бути укладений на будь-який строк, наприклад, на декілька днів, місяців або років.

строк з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

¹³²Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015); OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

Таким чином, за сукупністю вказаних законодавчих обмежень роботодавці в Україні мають надто звужені можливості використання трудових відносин на визначений строк (див. рис. 3.23).

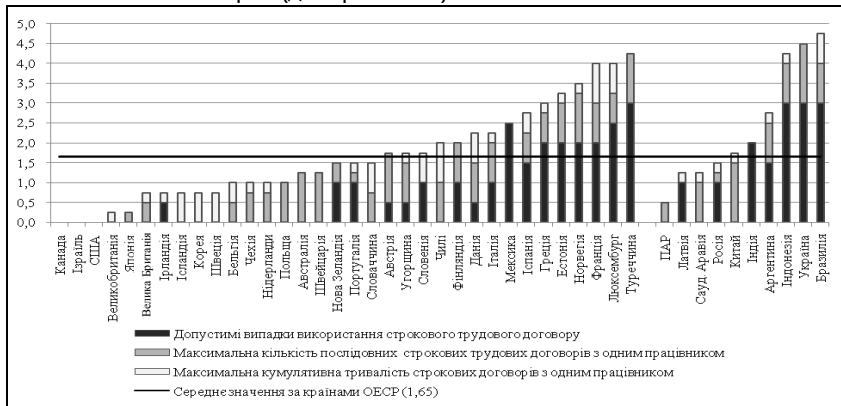


Рис. 3.23. Рівень жорсткості регулювання зайнятості за строковими трудовими договорами

Джерело: розраховано автором для України за даними¹³³, для решти країн – за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

За методологією ОЕСР, жорсткість регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості оцінюється за нормами та правилами, що стосуються ліцензування (надання дозволу), ведення звітності, обмеження типів робіт, на які можуть поширюватися угоди з надання персоналу у тимчасове користування, встановлення максимального строку тривалості таких угод, допустимої кількості разів їхнього продовження (див. табл. 3.11, рис. 3.24).

Під приватним агентством зайнятості відповідно до Конвенції МОП № 181 розуміється в тому числі й фізична або юридична особа, незалежна від державної влади, яка надає послуги найму працівників із наміром подальшого направлення останніх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою («підприємство-користувач»), і яка визначає цим працівникам робочі завдання і контролює їхнє виконання. Тобто йдеться про позикову працю (більш офіційна назва англійською мовою – *temporary work agency* – праця в агентствах тимчасової зайнятості), – тристоронні від-

¹³³ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015).

носини, коли працівник звертається в агентство зайнятості, вступає з останнім у трудові відносини і направляється для здійснення трудових обов'язків до компанії-користувача, тобто фактичного свого роботодавця.

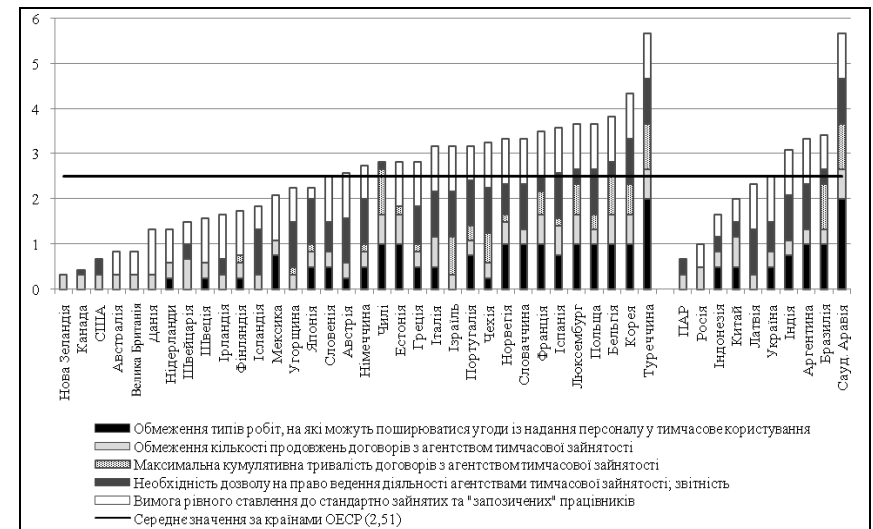


Рис. 3.24. Рівень жорсткості регулювання діяльності агентств тимчасової зайнятості

Джерело: розраховано автором для України за даними¹³⁴, для решти країн – за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

Як видно з рис. 3.24, у більшості аналізованих країн обмеження щодо типів робіт, на які може поширюватись позикова праця або відсутні (це наприклад країни загального права¹³⁵, а також Данія, Швейцарія, Угорщина, Ісландія), або незначні, як, наприклад, в Україні, де агентствам тимчасової зайнятості законом заборонено направляти працівників на робочі місця до роботодавця лише у випадках, якщо персонал залучається для виконання

¹³⁴ Закон України «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення 01.11.2015).

¹³⁵ Країни загального права – це держави, чиє законодавство склалося під впливом англійської правової системи, в розвитку якої основна роль належить судовій практиці. Включає в себе правову систему Великої Британії, а також інших країн, що перебували під її політико-правовим впливом, – Австралії, Ірландії, Ізраїлю, Канади, Нової Зеландії, ПАР, а також США.

робіт у шкідливих, небезпечних і важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва (ч. 4 ст. 39 Закону «Про зайнятість населення»).

Менше третини аналізованих країн мають обмеження щодо кількості продовжень угод і/або послідовних призначень того ж самого працівника на роботу в ту ж компанію-користувача. Значно частіше зустрічаються законодавчі обмеження щодо максимальної кумулятивної тривалості угод з надання персоналу у тимчасове користування, укладених між агентством і компанією-користувачем. Тією чи іншою мірою вони присутні в близько половини досліджуваних країн (рис. 3.24).

Вимога отримати спеціальний дозвіл від компетентного органу на право ведення діяльності агентствами тимчасової зайнятості, і/або зобов'язання регулярно у встановленому порядку надавати відповідні звіти зустрічається в національному законодавстві більшості аналізованих країн (табл.3.13). Як власне і вимога рівного ставлення (оплата і/або умови праці) до постійних та «запозичених» працівників (остання відсутня лише в законодавстві Нової Зеландії, Канади, США, Чилі та ПАР).

Таблиця 3.13

Організація діяльності агентств тимчасової зайнятості

Законодавчо вимагається отримати дозвіл на право ведення діяльності і/або регулярно у встановленому порядку надавати відповідні звіти	Австрія, Бельгія, Греція, Ізраїль, Ірландія, Іспанія, Ісландія, Італія, Канада, Корея, Люксембург, Німеччина, Норвегія, Польща, Португалія, Словаччина, Словенія, США, Туреччина, Угорщина, Франція, Чехія, Чилі, Швейцарія, Японія; Аргентина, Бразилія, Індія, Індонезія, Китай, Латвія, ПАР, Саудівська Аравія, Україна ¹³⁶
---	--

¹³⁶Відповідно до ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» діяльність суб'єктів господарювання – роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, здійснюється на підставі дозволу, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Відповідна постанова КМУ, що мала регулювати Порядок видачі такого дозволу, була прийнята 20.05.2013 № 359, але так і не набрала чинності, через неухвалення до цього часу ЗУ «Про внесення змін до деяких законів України щодо видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця» (№ 2118а від 23.05.2013). Водночас відповідно до ст. 1 ЗУ «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності», забороняється вимагати від суб'єктів господарювання отримання документів дозвільного характеру, які не внесені до Переліку, затвердженого цим Законом. Таким чином, вимога про обов'язковість дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні

Закінчення табл. 3.13

Аналогічні вимоги відсутні в національному законодавстві	Австралія, Велика Британія, Данія, Естонія, Мексика, Нідерланди, Нова Зеландія, Фінляндія, Швеція; Росія
--	--

Джерело: складено автором за даними¹³⁷.

Узагальнена оцінка захисту тимчасової зайнятості представлена на рис. 3.25. Вона по суті відображає рівень легкості використання відмінної від безстрокової форми найму працівників роботодавцями у моменти, коли вони потребують гнучкості і зменшення обмежень, які накладаються законодавством на постійно зайнятих. Як видно (рис. 3.25), в Україні на це існує багато застережень.

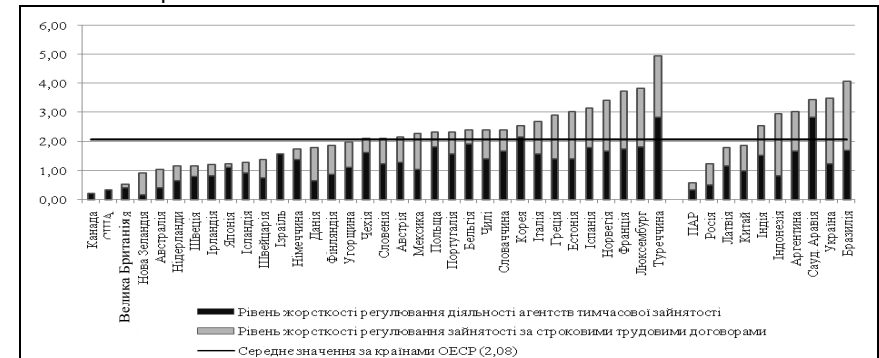


Рис. 3.25. Рівень жорсткості регулювання тимчасової зайнятості

Джерело: розраховано автором для України за даними¹³⁸, для решти країн – за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

Таким чином, на основі методології ОЕСР уперше оцінено індекс 333 для України, а міжкраїнний порівняльний аналіз дозволив зробити висновок, що за сукупністю чинних норм та правил наша держава має надто

в іншого роботодавця в повному обсязі законодавчо не закріплена.

¹³⁷Закон України «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення 01.11.2015); OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/employment/protection>

¹³⁸Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення 01.11.2015).

рестриктивну систему законодавчого захисту зайнятості, особливо в частині регулювання індивідуальних звільнень постійних працівників та найму на умовах строкового трудового договору (відповідні показники для України удвічі вищі, ніж їхні середні значення за країнами ОЕСР).

Звідси рішення щодо лібералізації вітчизняного трудового законодавства, забезпечуючи баланс між захистом прав найманих працівників і збільшенням гнучкості зайнятості, можуть перш за все стосуватися:

– уведення прогресивних відносно стажу роботи працівника розмірів вихідної допомоги так, щоб, з одного боку, забезпечити вищі гарантії тим, хто тривалий час працював на благо підприємства, а з іншого – зменшити (в середньому) витрати на звільнення для роботодавців;

– з цих же причин, цілком обґрунтованою практикою вважаємо встановлення на законодавчому рівні диференційованих періодів попередження про звільнення;

– розширення підстав, що дозволятимуть використання строкового трудового договору, а також збільшення кількості можливих послідовних укладань останнього з одним працівником. До речі, якщо норми з регулювання трудових відносин на визначений строк, які передбачено проектом Трудового кодексу, включити до чинного законодавства, рівень жорсткості регулювання тимчасової зайнятості помітним чином зміниться (рис.3.26), що вплине й на зміну індексу 333 для України в цілому (рис.3.27).

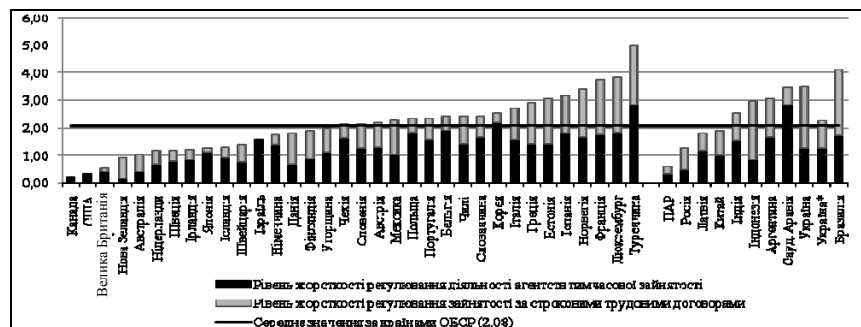


Рис. 3.26. Рівень жорсткості регулювання тимчасової зайнятості, в т. ч. скориговані оцінки для України

Джерело: розраховано автором для України за даними¹³⁹, для решти країн – за даними OECD: Indicators of Employment Protection [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.oecd.org/employment/protection>

¹³⁹Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 01.11.2015); Закон України «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 № 5067-VI

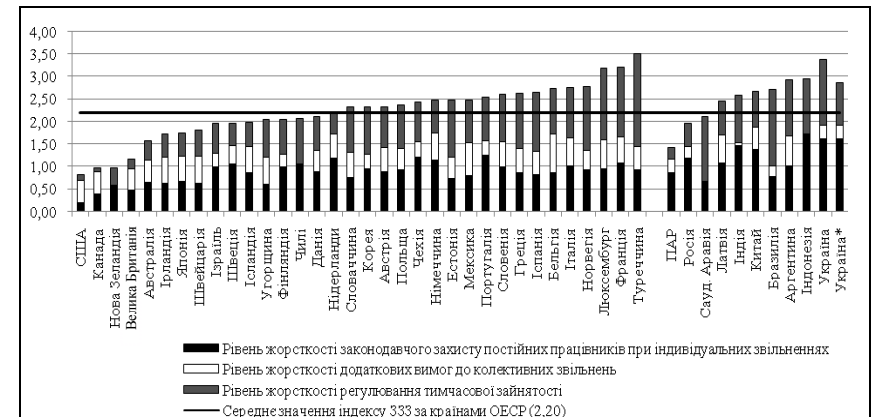


Рис. 3.27. Індекс жорсткості законодавчого захисту зайнятості, в т. ч. скориговані оцінки для України

Джерело:¹⁴⁰.

Іншими словами, ідеться про збільшення правових можливостей роботодавців використовувати тимчасову зайнятість у моменти, коли вони потребуватимуть гнучкості, адаптації до коливань попиту на працю і зменшення обмежень, що накладаються законодавством на постійні контракти.

3.5. Управління мобільністю робочої сили в системі розвитку соціально-трудової сфери

Реалізація конституційного права громадян на працю, соціальний захист їхніх інтересів передбачає забезпечення зайнятості економічно активного населення, у тому числі за межами країни, шляхом організації та регулювання процесів внутрішньої і зовнішньої трудової міграції. Оцінки значення міграційних процесів для розвитку українського суспільства неоднозначні, адже міграція, що є невід'ємною рисою динамічного сучасного способу життя, має як позитивні, так і негативні наслідки. Серед позитивних – перерозподіл робочої сили, вирівнювання рівнів економічного розвитку регіонів і рівнів життя населення різних країн, здійснення мігрантами грошових пе-

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення 01.11.2015); Проект Трудового кодексу України (доопрацьований) від 20.05.2015 № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

¹⁴⁰ Там само.

реказів на батьківщину для споживання домогосподарств та інвестування, наближення, взаємопроникнення і взаємозбагачення культур тощо.

Негативним є втрата контингентів населення репродуктивного віку, зміна репродуктивної поведінки мігрантів, послаблення та розрив сімейних зв'язків, скорочення робочої сили, підвищення рівня старіння населення, посилення навантаження на систему соціального забезпечення, втрата кваліфікованих працівників та інтелектуального потенціалу держави, декваліфікація спеціалістів, асиміляція та втрата етнічних ознак, культурної самоідентифікації, поширення утриманських настроїв серед членів сімей трудових мігрантів, «соціально сирітство» залишених напризволяще дітей і престарілих батьків, відсутність соціального захисту мігрантів, дискримінація, ксенофобія, нелегальна міграція, примусова праця та торгівля людьми¹⁴¹.

За даними проведеного у 2012 р. модульного вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань трудової міграції¹⁴², близько 1,2 млн українських громадян, або 4,1% населення працездатного віку, з січня 2010 р. до середини червня 2012 р. працювали або шукали роботу за кордоном. Середньостатистичний український трудовий мігрант віком 37 років (характеризується високим рівнем працездатності), достатньо освічений (має повну загальну середню, неповну або повну вищу освіту), з певним досвідом роботи та кваліфікацією. Серед трудових мігрантів більш поширеною є практика короткострокових поїздок на заробітки (48,5% мігрантів) і лише кожен сьомий трудовий мігрант працював за кордоном упродовж року і більше. До п'ятірки країн, куди спрямовані найбільші потоки українських трудових мігрантів, увійшли Російська Федерація (43,2%), Польща (14,3), Італія (13,2), Чехія (12,9), Іспанія (4,5%).

Основними сферами прикладання праці українських трудових мігрантів традиційно є будівництво (45,7%), діяльність домашніх господарств (18,3), сільське господарство (11,3), торгівля (9,1%). Здебільшого працівники-мігранти не претендують на престижні вакансії, а займають менш привабливі робочі місця на ринках праці приймаючих країн: за результатами об-

¹⁴¹Жовнір С. Українська трудова еміграція в контексті сучасної кризи глобального ринку праці // Світове українство як чинник утвердження держави України у міжнародній спільноті: зб. матер. IV міжнар. наук.-практ. конф. (у рамках IV Міжнародного конгресу світового українства). – Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2013. – С. 491–496.

¹⁴²Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / МОП ; Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Сх. Європи. — Будапешт: МОП, 2013.

стеження, більше третини трудових мігрантів за професійними групами належали до працівників найпростіших професій (рис.3.28).

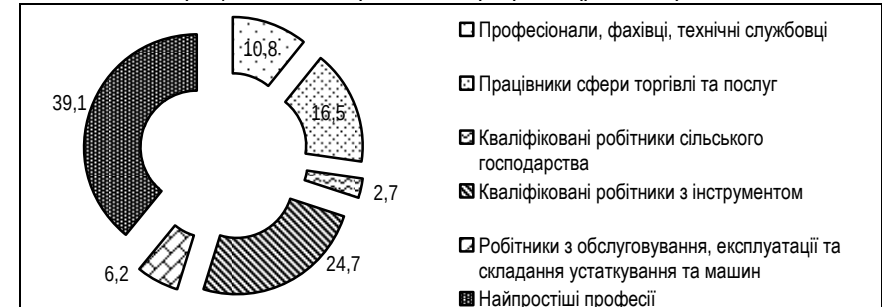


Рис. 3.28 Розподіл трудових мігрантів за професійними групами, 2010–2012 рр., %

Джерело: складено за даними: Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці ; Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи — Будапешт : МОП, 2013.

Результати опитування засвідчили, що майже чверть українських громадян за кордоном виконували роботу в іншій сфері, ніж в Україні. При цьому майже 40% мігрантів працювали без певних вимог до кваліфікації, а 5,2% були задіяні на роботах нижчої кваліфікації, ніж отримали в Україні, що дає підстави говорити про декваліфікацію спеціалістів. Робота відповідала отриманій кваліфікації у 28,7% трудових мігрантів, і лише у 2,6% – вимагала вищого рівня (рис. 3.29).

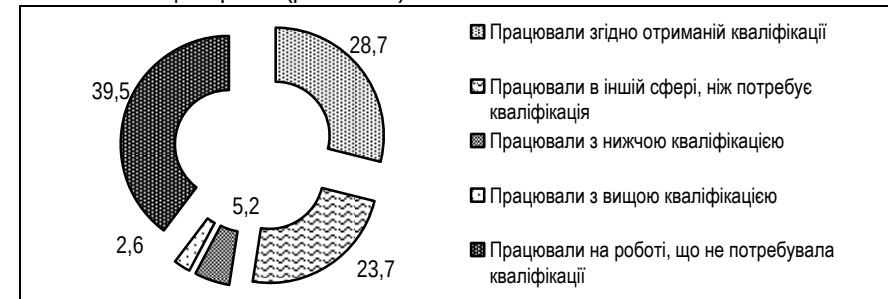


Рис. 3.29. Розподіл трудових мігрантів за відповідністю роботи за кордоном отриманій в Україні кваліфікації, 2010–2012 рр., %

Джерело: складено за даними: Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці ; Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи — Будапешт : МОП, 2013.

Наслідуючи принцип, що інтенсивна трудова міграція розширює зону відповідальності держав виходу і прийому мігрантів щодо забезпечення їхнього добробуту, вкрай важливим для України є удосконалення соціального захисту громадян, які здійснюють трудову діяльність за кордоном. Для цього між країнами укладаються двосторонні і багатосторонні угоди щодо соціального та пенсійного забезпечення працівників-мігрантів. За даними Міністерства соціальної політики України, на сьогодні укладено міжнародні договори (угоди) з 21 країною світу щодо регулювання питань пенсійного забезпечення трудових мігрантів¹⁴³.

Уведення Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» нової страхової системи, яка синхронізується з нормами європейського законодавства в цій сфері, з одного боку, викликало необхідність переглянути вже чинні міжнародні угоди, а з іншого – відкрило можливість укладення міжнародних угод з іншими державами щодо здійснення пенсійного забезпечення сторонами за період сплати страхових внесків кожній із держав-учасниць. Нині ведеться підготовка роботи щодо укладання таких договорів з Угорщиною, Німеччиною, Румунією, Польщею, перегляду договорів з Іспанією і Естонією, а також Угоди про гарантії прав громадян країн – учасниць СНД у сфері пенсійного забезпечення від 13 березня 1992 р. Попри це багато проблем залишаються невирішеними: угоди не покривають усіх видів соціального страхування; соціальні гарантії поширюються лише на легальних мігрантів, працюючих у формальній економіці; існує багато стримуючих факторів розвитку практики мобільності пенсій (рис.3.30).

На практиці охоплення соціальним захистом українських робітників-мігрантів залишається вкрай низьким. За даними останнього обстеження з питань трудової міграції, лише кожен четвертий мігрант мав за кордоном доступ до соціального страхування. Значною мірою це пояснюється тим, що письмову трудову угоду із закордонними роботодавцями укладали лише 38% мігрантів. Найбільше мігрантів працювали за контрактом у Чехії, Білорусі та Німеччині (58,1%; 56,9; 52,9% відповідно). Найменше ж письмових угод укладається в Росії (28,9%) та Польщі (11,7%)¹⁴⁴. Громадяни України,

¹⁴³ Пенсії громадянам, які проживають за межами України [Електронний ресурс] / офіц. сайт Міністерства соціальної політики України. – Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=140686&cat_id=140374

¹⁴⁴ Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні (МОП).

які

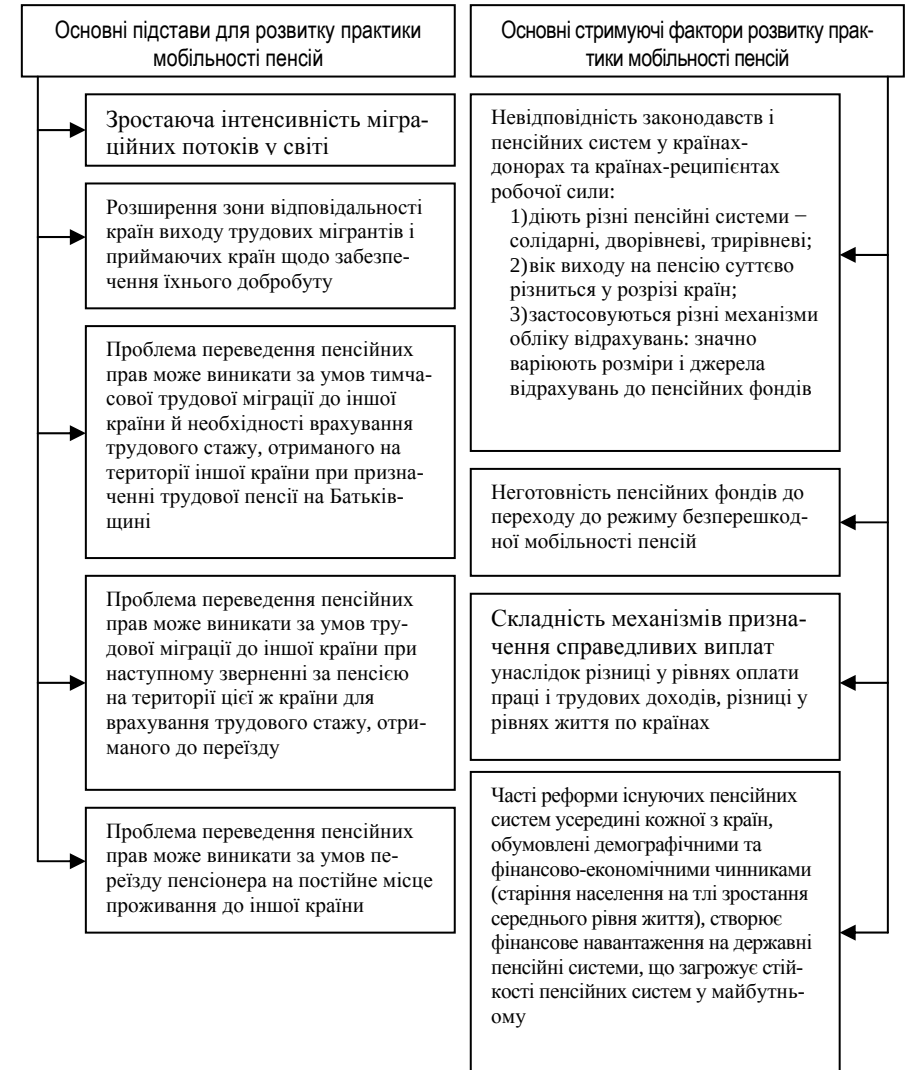


Рис. 3.30. Основні підстави та стримуючі фактори розвитку практики мобільності пенсій

Джерело: складено автором за даними: Мобільність пенсій в рамках Євразійського економічного союзу і СНГ. – ЦИИ ЕАБР, 2014. – 102 с., з доповненнями.

працюють у Росії менше півроку, є найменш захищеними, адже страхові внески, які забезпечують відповідні права, нараховують лише на тих мігрантів, з якими укладено контракт на строк понад 6 місяців. Унаслідок цього значна кількість українських працівників, які використовують можливість безвізового в'їзду в Росію та тримісячного легального перебування на її території, не охоплені соціальним страхуванням¹⁴⁵.

Очікуване зростання потоків міграції між Україною та ЄС, пов'язаної з мобільністю працівників, а також існуючий на сьогодні інтенсивний обмін робочою силою між Україною і країнами, що інтегруються в рамках Євразійського економічного союзу, насамперед Росією і Білоруссю, вимагають врегулювання ситуації у сфері соціального захисту і пенсійного забезпечення українських трудових мігрантів – укладання та перегляду угод і договорів, які регулюють питання пенсійного забезпечення. Формування узгодженої соціальної політики щодо надбання та збереження пенсійних прав трудових мігрантів у системі соціального страхування є надзвичайно важливим як для самих трудових мігрантів, так і для сталого розвитку економік країн, залучених до процесів економічної інтеграції. У макроекономічному сенсі ефективний режим мобільності пенсій дозволить підвищити гнучкість та ефективність використання праці як фактора виробництва¹⁴⁶.

Можливості ефективного використання праці трудових мігрантів, які набули нового професійного досвіду у неформальний спосіб і повернулися до України, стримує відсутність системи визнання освіти і узгодження рівнів кваліфікацій, здобутих за кордоном, у тому числі у неформальний спосіб. Відсутність підтвердження результатів неформального навчання є суттєвим фактором низької мобільності та вартості робочої сили на ринку праці. Як показує досвід європейських країн, визнання результатів неформального професійного навчання має позитивний соціальний ефект як для працівників, які підвищують свій статус та конкурентоспроможність на ринку праці, так і для роботодавців, підприємств, економічного розвитку країни в цілому.

¹⁴⁵ Малиновська О. Соціальний захист мігрантів: міжнародні стандарти, зарубіжний досвід та українські реалії // Світове українство як чинник утвердження держави Україна у міжнародній спільноті «...землякам моїм в Україні і не в Україні...»: зб. матер. IV міжнародної науково-практичної конференції (у рамках IV Міжнародного конгресу світового українства). – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2013. – С. 517–524.

¹⁴⁶ Мобильность пенсий в рамках Евразийского экономического союза и СНГ. – ЦИИ ЕАБР, 2014. – 102 с.

Для багатьох українських трудових мігрантів, які повертаються з-за кордону, підтвердження здобутої там кваліфікації є важливим для працевлаштування в Україні, адже на вітчизняному ринку праці понад 70% вакансій – це робітничі професії.

Закон України «Про зайнятість населення» запровадив новий механізм, спрямований на забезпечення соціального захисту та конкурентоспроможності населення України на ринку праці, – підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями. Постанова Кабінету Міністрів України затвердила №340 «Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями»¹⁴⁷ від 15 травня 2013 р. Наказом Мінісоцполітики затверджено «Перелік професій, за якими будуть підтверджуватися результати неформального навчання»¹⁴⁸ від 23.12.2013 №886. Поки що розроблена законодавча база та проведена підготовча робота дозволяють розпочати підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб лише за трьома робітничими професіями: кухар, зварник, охоронник, що є вкрай недостатнім.

Важливо продовжити розпочату справу, адже підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями дозволить визнавати рівень робітничої кваліфікації людини незалежно від способу її отримання, розширити можливості працевлаштування та скоротити терміни професійного навчання. У цьому зацікавлені працівники, які звернулися за підтвердженням своєї кваліфікації, здобутої шляхом неформального навчання; роботодавці, які звернулися з метою підтвердження професійної кваліфікації працівників, отриманої шляхом неформального навчання; підприємства, навчальні заклади, установи та організації, які здійснюють підтвердження робітничої кваліфікації осіб за результатами неформального професійного навчання на платній основі; держава з метою попе-

¹⁴⁷ Запровадження в Україні підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями [Електронний ресурс] / офіц. сайт Міністерства соціальної політики України. – Режим доступу : http://www.misp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=165739&cat_id=157317

¹⁴⁸ Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Переліку робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» від 23.12.2013 №886 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0005-14>

редження та зменшення рівня безробіття на ринку праці, посилення соціального захисту населення.

Останні події в Україні – масові внутрішні переміщення населення, спричинені тимчасовою окупацією Автономної Республіки Крим та ескалацією конфлікту на Донбасі, доводять, що міграційні процеси розвиваються значно швидше, ніж дії органів влади з контролю, регулювання, а тим більше – їхнього прогнозування. За цих обставин зростають ризики посилення неконтрольованих міграційних процесів. На сьогодні державна міграційна політика України потребує модернізації щодо правового забезпечення і соціального захисту громадян, які є трудовими мігрантами внаслідок внутрішнього переселення, а також здійснюють трудову діяльність за кордоном. Нові обставини вимагають гнучкішої оперативної структури, що базується на аналізі і прогнозуванні міграційної ситуації, а також міжнародному досвіді її регулювання.

Упродовж тривалого періоду заходи політичного реагування на міграцію в Україні були неадекватними масштабам цього явища, а управління нею безсистемним. Україна досі не має чіткої, науково і політично обґрунтованої державної міграційної політики, яка мала б базуватись на механізмах державно-приватного партнерства, взаємодії та співпраці з трудовими мігрантами, асоціаціями мігрантів, діаспорами.

Натомість у розвинених країнах світу питанням управління мобільністю робочої сили та підвищення її ефективності нині приділяється значна увага. Проведений аналіз змін та основних етапів інституційного забезпечення міграційних процесів в країнах Європейського Союзу показав, що у період з кінця 50-х до середини 80-х років XX ст. розвинені європейські держави доволі спрощено ставились до питання імміграції. Однак на початку 90-х років ситуація у сфері регламентації міграційних процесів і візової політики принципово змінилася. Це було спричинено соціально-економічними трансформаціями в країнах колишнього соціалістичного табору після падіння «залізної завіси» і хвилею еміграції з країн Східної Європи і колишнього СРСР, а також посиленням міграції з країн Африки, Близького Сходу, Східної Азії. Геополітичні трансформації Європи внаслідок розширення ЄС у 2004 і 2007 роках призвели до появи «старих» і «нових» країн-членів, а також «нових сусідів» ЄС, значно активізували процеси територіальної мобільності населення на Європейському континенті. На сьогодні темпи легальної імміграції до Європи перевищують темпи імміграції до США.

Аналіз показує, що у найближчі десятиріччя міграційне навантаження на країни ЄС зростатиме. Серед головних причин цього слід назвати, по-перше, перспективу загострення проблеми нестачі робочої сили внаслідок процесу старіння населення у більшості країн Євросоюзу, які приймають мігрантів. Так, провідні німецькі економісти вже зараз констатують загострення проблеми дефіциту кваліфікованих кадрів на ринку праці Німеччини, оцінюючи нинішні потреби німецьких підприємств у працівниках з науково-технічними спеціальностями на рівні 164 тис. осіб, й виступають за широкомасштабне залучення до країни іноземної робочої сили відповідної кваліфікації¹⁴⁹.

По-друге, міграційне навантаження зростатиме внаслідок посилення тиску чинників, що «виштовхують» мігрантів з країн походження (низький рівень життя, бідність, голод, війни, природні катастрофи тощо). Підтвердженням цього є масштабна міграційна криза, яку переживають нині європейські країни. Згідно з прогнозами у VI кв. 2015 р. кількість щоденних нелегальних перетинів кордону країн ЄС біженцями із Сирії, країн Близького Сходу та інших держав може становити від 6 до 10 тис., а число прибулих лише до Німеччини очікується на рівні 800 тис. осіб¹⁵⁰. Насправді оцінити реальні обсяги потоків нелегалів й встановити над ними контроль вкрай складно.

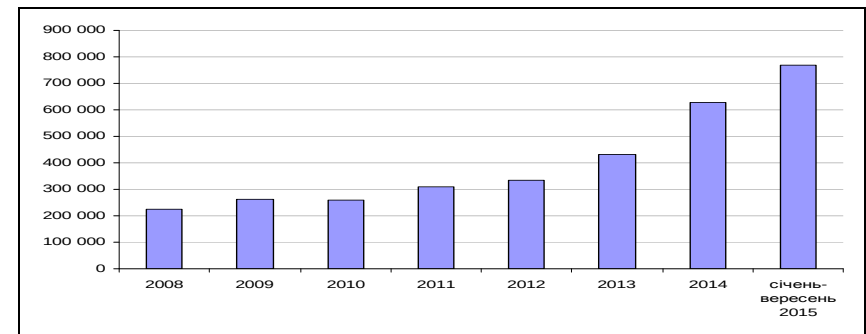


Рис. 3.31. Динаміка кількості шукачів притулку в країнах Євросоюзу (28 країн) з країн, що не входять до ЄС-28, осіб

Джерело: Eurostat

¹⁴⁹Увеличат ли беженцы экономическую мощь Германии [Електронний ресурс] // DeutscheWelle. – Режим доступу : <http://www.dw.com/>

¹⁵⁰Берлин отрицает прогноз в 1,5 млн беженцев [Електронний ресурс] // DeutscheWelle. – Режим доступу : <http://www.dw.com/>

Масовий характер імміграції викликає серйозну стурбованість політичного керівництва і корінного населення розвинених європейських держав. Хвилі біженців із третіх країн, які потерпають від наслідків економічних, політичних криз, військових конфліктів чи стихійних лих, розглядають як серйозну загрозу політичній стабільності й рівню добробуту країн ЄС. З огляду на швидкий розвиток глобалізаційних процесів, питання щодо перегляду основних принципів європейської міграційної політики значно актуалізувалось.

Для вирішення проблеми біженців із різних фондів ЄС виділено близько 10 млрд євро на 2015–2016 рр., більша частина яких призначена Греції та Італії, які першими зустрічають хвилі мігрантів¹⁵¹. Крім того, країни ЄС нагально приймають поправки до міграційного законодавства, що обмежують надання фінансової допомоги мігрантам, замінюючи її соціальною допомогою, а також значно спрощують депортацію нелегалів. Німецьке Федеральне агентство з праці заявило про готовність виділити кошти на організацію курсів німецької мови для 100 тис. біженців, але це набагато менше від числа прибулих. За приблизними оцінками витрати на ці освітні заходи коливатимуться від 54 до 121 млн євро залежно від числа учасників¹⁵². Основне завдання нової ініціативи – надання можливості мігрантам отримати хоча б початкові знання німецької мови для полегшення їхньої інтеграції.

Зважаючи на це, у короткостроковій перспективі приймаючі країни не готові й не мають достатньо ресурсів для того, щоб інтегрувати настільки велику кількість людей на усіх рівнях – від навчання мови і залучення до культури, професійного навчання та визнання вже наявних документів про освіту. Більшість мігрантів є представниками культур і релігій, відмінних від приймаючих країн Європи. Серед багатьох біженців поширене переконання, що вони потрапили до «невіруючого», з їхнього погляду, суспільства. Для таких біженців зростає ризик радикалізації під впливом представників радикальних течій в ісламі, які намагаються вербувати до своїх лав мігрантів, насамперед неповнолітніх, які опинились без батьків.

Адаптація іммігрантів до європейського соціуму та характер їхніх взаємовідносин із корінним населенням значно відрізняються залежно від

приймаючої країни та етнічної приналежності переселенців. Ступінь адаптації варіює від повної асиміляції чи повноцінної інтеграції до сегрегації, відчуження, маргіналізації. На сьогодні багатьма європейськими політиками, у тому числі й на найвищому рівні, визнаються допущені прорахунки у імміграційній політиці останніх десятиріч.

У приймаючих країнах також посилюються настрої невдоволення мігрантами, зокрема, за даними соціопитувань ARD-Deutschland Trend, ставлення до біженців у німецькому суспільстві за місяць змінилось в негативний бік, суттєво зменшилась кількість задоволених роботою канцлера Німеччини Ангели Меркель – активної прихильниці прийому біженців¹⁵³. У перспективі можна очікувати посилення скептичних настроїв до мігрантів і зростання популярності радикальних партій лівого та неонаціоналістичного спрямування серед корінного населення.

З огляду на те, що багато питань, пов'язаних із іммігрантами, зачіпають політичні, етнічні, релігійні аспекти життя, застосування кардинальних заходів є практично неможливим. Необхідність інтеграції іммігрантів до економічного і соціального життя аби запобігти їхньому відчуженню вимагає розроблення ефективних стратегій і довгострокових міграційних програм. Враховуючи це, нові міграційні програми мають бути комплексними – спрямованими не лише на регулювання потоків нових іммігрантів, але й на покращення інтеграції в суспільство тих іноземних громадян, які вже проживають в країнах Євросоюзу.

Можемо прогнозувати, що у довгостроковій перспективі внаслідок міграційних процесів посиляться культурно-цивілізаційне розмивання європейських суспільств. Для України, яка прагне інтегруватись до Євросоюзу, це також несе відповідні ризики втрати національної ідентичності.

Україна з Європейським Союзом нині – не лише як безпосередні сусіди, що мають спільний кордон, але й стратегічні партнери у багатьох сферах – зацікавлені у встановленні більш тісних стосунків і розвитку діалогу з широкого кола питань, у тому числі активізації співробітництва у сфері міграції і руху осіб, мобільності працівників. Завдяки зовнішньополітичній ініціативі Східного партнерства значно посилився потенціал розвитку двосторонньої співпраці у сфері регулювання міграційних потоків між Україною і Європейським Союзом.

¹⁵¹Как Евросоюз собирается решать проблему беженцев? [Електронний ресурс] // DeutscheWelle. – Режим доступу : <http://www.dw.com/>

¹⁵²В Германии организуют курсы немецкого языка для 100 000 беженцев [Електронний ресурс] // DeutscheWelle. – Режим доступу : <http://www.dw.com/>

¹⁵³Социологи: Массовый приток беженцев все больше беспокоит немцев [Електронний ресурс] // DeutscheWelle. – Режим доступу : http://www.dw.com

Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом і його державами-членами передбачено поступову економічну інтеграцію України до внутрішнього ринку ЄС, поглиблення участі України в політиці, програмах та агенціях ЄС, інтенсифікацію взаємодії між Україною та ЄС в усіх сферах двостороннього співробітництва, що пов'язано з процесом широко-масштабної регуляторної адаптації¹⁵⁴. За таких умов український ринок праці, одержуючи шанс інтегруватися в єдиний європейський простір, матиме не тільки стимули до розвитку (приведення трудового законодавства до вимог ЄС, покращення інвестиційного клімату, підвищення продуктивності праці, зростання конкурентоспроможності національної робочої сили), але й зіткнеться з серйозними викликами і соціально-економічними втратами внаслідок створення поглибленої і всеохоплюючої зони вільної торгівлі з Євросоюзом.

Слід зазначити, що Угодою не передбачено досягнення повної свободи руху робочої сили і створення спільного ринку праці між Україною та ЄС. Тому кардинальних змін на вітчизняному ринку праці, пов'язаних із мобільністю працівників, після підписання Угоди одразу не слід очікувати. Водночас можна сподіватися на певні позитивні наслідки у цій сфері. Так, Угодою прописано, що існуючі можливості доступу до зайнятості для українських працівників, надані державами-членами згідно із двосторонніми договорами, мають бути збережені та, у разі можливості, покращені, а інші держави-члени повинні вивчити можливість укладання подібних договорів. Також Рада Асоціації зобов'язується розглянути можливість надання інших сприятливіших положень у додаткових сферах, зокрема можливості доступу до професійного навчання (Розділ III, ст. 18).

Угодою також визначено умови тимчасової присутності фізичних осіб (основного персоналу, випускників-стажерів, продавців бізнес-послуг, поставальників договірних послуг, незалежних фахівців) для цілей економічної діяльності (ст. 97, 98, 99, 100, 101, 102, 106), що сприятиме удосконаленню системи обліку та управління трудовими міграціями.

Потенційні переваги активізації співробітництва у сфері міграції і руху осіб, мобільності працівників і поведінки з ними, а також управління кордонами, на які можна очікувати:

¹⁵⁴ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011

– покращення ситуації у сфері забезпечення прав громадян України на свободу пересування (спрощення отримання шенгенських віз у тому числі, багаторазових; зменшення кількості візових відмов щодо оформлення шенгенських віз державами – членами ЄС);

– покращення правового становища українських трудових мігрантів і членів їхніх сімей в країнах ЄС, поліпшення можливостей легалізації статусу перебування;

– покращення ситуації у сфері соціального захисту і пенсійного забезпечення українських трудових мігрантів в країнах ЄС;

– переорієнтація довгострокової трудової міграції українських громадян на циркулярну;

– збільшення вхідних потоків трудових мігрантів із країн ЄС – працівників іноземних компаній в Україні, а також трудових мігрантів з країн пострадянського простору – працівників компаній, орієнтованих на співпрацю з країнами ЄС;

– ліквідація різниці між міграційними процедурами в Україні та країнах ЄС, запровадження у діяльність органів державної влади сучасних технологій і підходів до регулювання міграційних процесів.

Лібералізація ЄС візового режиму для України також має потенційні небезпеки. Оскільки Україна значно відстає за рівнем оплати праці, одним із суттєвих ризиків є можливість переміщення кваліфікованих працівників в інші країни, особливо якщо це буде передбачено секторальними угодами.

Існує загроза певного збільшення від'їзду з України кваліфікованих працівників, індивідуальних підприємців, а також молоді, яка здобула освіту за кордоном унаслідок розширення доступу громадян України до нових діючих гнучких схем імміграції громадян третіх країн і членів їхніх сімей у країні ЄС з метою спрощення їхнього працевлаштування як кваліфікованих працівників (Блакитна карта, Червоно-біло-червона карта). Схеми імміграції створені для таких груп мігрантів: особливо висококваліфіковані кадри, фахівці дефіцитних професій, інші ключові фахівці вищої кваліфікації, ключові фахівці-індивідуальні підприємці, випускники вищих навчальних закладів із держав, що не входять до складу ЄС.

Можна також очікувати посилення тенденції виїзду за кордон членів сімей успішних довгострокових трудових мігрантів із метою возз'єднання сімей.

Крім того, існує ризик збільшення вхідних потоків мігрантів і біженців з третіх країн-транзитерів до країн ЄС.

Політика ЄС спрямована на забезпечення вільного пересування європейських громадян на власній території. Значно ускладнюють створення задекларованого простору свободи, безпеки та юстиції в Євросоюзі нелегальна імміграція до європейських країн і ганебні явища торгівлі людьми. Боротьба з нелегальною імміграцією та торгівлею людьми була і залишається стрижнем єдиної імміграційної політики ЄС від самого початку її запровадження.

Проблема нелегальної імміграції розглядається в контексті економічної стабільності і регулювання ринку праці, дотримання прав людини, корупції і криміналізації суспільства. Аналіз основних законодавчих ініціатив ЄС у сфері міграційної політики дозволяє простежити тенденцію запровадження дедалі жорсткіших механізмів, спрямованих на обмеження нелегальної імміграції. Головними напрямками протидії нелегальній міграції та нелегальній зайнятості країнами – членами Євросоюзу є:

- посилення прикордонного контролю на зовнішніх кордонах;
- розкриття злочинних угруповань і організацій, що займаються або сприяють контрабандному ввезенню мігрантів;
- боротьба з торгівлею людьми;
- посилення відповідальності іноземних громадян за нелегальне перебування в країні;
- запровадження відповідальності роботодавців за використання праці нелегальних мігрантів;
- активна політика повернення нелегальних мігрантів (підписання угод про реадмісію, забезпечення фінансування, стандартизація навчання персоналу, що займається поверненням);
- посилення міжнародного співробітництва та взаємодії між країнами – членами ЄС, а також із країнами походження і транзиту нелегальних мігрантів.

Вагоме значення Євросоюз приділяє програмам регуляризації, що також можуть нести додатковий посилюючий ефект на подальшу нерегульовану імміграцію. Водночас програми регуляризації дозволяють посилити захист прав іммігрантів, збільшити ефективність боротьби з нелегальною економікою, забезпечити сплату податків. Рада Європи розрізняє програми регуляції для конкретних груп нелегальних іммігрантів (програми об'єднання сімей, «заробленої» регуляції, спеціальні гуманітарні програми тощо), а також загальні амністії, що охоплюють усіх нелегальних іммігрантів.

Торгівля людьми є одним із найсерйозніших злочинів проти людини, брутальним порушенням її базових прав, насамперед права на життя, сво-

боду та особисту недоторканість, права на свободу від рабства, катувань, жорстокого чи нелюдського поводження, права на свободу проживання та пересування, рівності перед законом, права на відповідний рівень життя та відпочинок тощо.

Торгівля людьми була й залишається актуальною проблемою як для держав Євросоюзу, так і для України. Аналітичні дані щодо стану ситуації з торгівлею людьми в Україні свідчать про продовження та розвиток певних тенденцій. Так, Група експертів Ради Європи з питань боротьби з торгівлею людьми (ГРЕТА) у вересні 2014 р. опублікувала першу доповідь з оцінки ситуації в Україні щодо впровадження Україною Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, у якій відзначається значне зростання в Україні кількості випадків торгівлі людьми з метою трудової експлуатації починаючи з 2010 р. Збільшується кількість випадків трудової експлуатації українських громадян як за кордоном, так і в межах країни. Серед осіб, постраждалих від торгівлі людьми, зростає кількість чоловіків, значною залишається кількість неповнолітніх¹⁵⁵.

Державний департамент США 27 липня 2015 р. оприлюднив щорічний звіт про торгівлю людьми у світі, що характеризує Україну як країну походження, транзиту та призначення для чоловіків, жінок і дітей, яких піддають примусовій праці та сексуальній експлуатації. Українські жертви піддаються секс-торгівлі, примусовій праці в Україні, Росії, Польщі, Туреччині, США, та в інших країнах Європи, Центральної Азії і на Близькому Сході¹⁵⁶.

Представництво МОМ в Україні з 2000 р. надає допомогу особам, які постраждали від торгівлі людьми, у співпраці з місцевими громадськими організаціями та урядовими структурами. За даними МОМ, із січня 2000 р. по червень 2015 р. 11237 постраждалих осіб отримали комплексну реінтеграційну допомогу, у тому числі юридичну, медичну, психологічну, фінансову, освітню та інші види допомоги залежно від індивідуальних потреб¹⁵⁷. Аналіз

¹⁵⁵Звіт про впровадження Україною Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми GREТА (2014) 20 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mls.gov.ua/labour/control/uk/publish/category%3Bjsessionid=9E10B9662E3247E8558FEB72E519A765.app2?cat_id=160722

¹⁵⁶Trafficking in Persons Report 2015 [Електронний ресурс] / U.S. Department of State. – Режим доступу: <http://www.state.gov/documents/organization/245365.pdf> p.346

¹⁵⁷Протидія торгівлі людьми в Україні. Статистика МОМ станом на 30 червня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://iom.org.ua/ua/protidiya-torgivli-lyudmi>

динаміки жертв торгівлі людьми за статтю засвідчив тенденцію зростання частки чоловіків серед усіх виявлених МОМ та її партнерами випадків.

За даними Міністерства соціальної політики України, починаючи з вересня 2012 р., станом на 01.03.2015 р.⁸⁷ особам встановлено статус особи, яка постраждала від торгівлі людьми, у тому числі 15 дітей, яким надано психологічну, соціально-педагогічну, медичну й інші види допомоги та здійснено соціально-педагогічну корекцію з урахуванням індивідуальних потреб кожної дитини¹⁵⁸.

За даними Міністерства внутрішніх справ України, починаючи з 2002 р. в Україні зареєстровано 3763 кримінальних правопорушень, передбачених ст.149 КК України, щодо торгівлі людьми або іншої незаконної угоди щодо передачі людини, у тому числі у 2014 р. – 118 злочинів. Найбільше таких правопорушень відкрито у Харківській (23), Одеській (18) областях і м. Київ (18)¹⁵⁹.

Національні та міжнародні експерти, які вивчають ситуацію в Україні, однотайні у думці, що внутрішня торгівля людьми з метою трудової експлуатації, примусове жебрацтво та примусове втягнення до злочинної діяльності поширені значно більше, ніж це відображено у статистичних даних.

Країною особливого ризику для громадян України у сенсі торгівлі людьми, включаючи найгірші форми дитячої праці, тривалий час була і залишається Російська Федерація. Дані Представництва МОМ в Україні свідчать, що з початку 2000 р. по червень 2015 р. понад 5,1 тис., або 46% усіх постраждалих осіб, які звернулися по допомогу до громадських організацій, повернулися саме з цієї країни. Незважаючи на вагомий ризик стати жертвами насамперед трудової експлуатації, серед українців залишається багато охочих їхати на заробітки саме до Росії.

Серед основних країн призначення для громадян України друге місце належить європейським країнам. Так, за даними Представництва МОМ в Україні, 27% усіх постраждалих осіб, які звернулися по допомогу до громадських організацій з 2000 р. по червень 2015 р., повернулися з країн –

¹⁵⁸ Звіт за 2014 р. про результати виконання завдань і заходів Державної цільової соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : mlsp.kmu.gov.ua/document/173949/z.doc

¹⁵⁹ Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про злочинність, пов'язану з торгівлею людьми у 2014 р.» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/750044>

членів ЄС. При цьому найбільшою є кількість постраждалих від торгівлі людьми у Польщі – 1,5 тис. осіб, або 13% усіх постраждалих.

За інформацією Представництва МОМ в Україні, останнім часом до громадських організацій надходить багато звернень про допомогу постраждалих від торгівлі людьми у країнах пострадянського простору. Зокрема, серед постраждалих громадян України 26 осіб повернулися з Казахстану, 19 осіб – з Білорусі (у 2014 р.), 14 осіб – з Молдови (у січні-червні 2015 р.).

В опублікованих Євростатом робочих документах щодо боротьби з торгівлею людьми в Європі, які містять статистичні дані про торгівлю людьми на рівні Європейського Союзу, є інформація про українських громадян, які стали жертвами торгівлі людьми в ЄС. Так, за даними Євростату, за підсумками 2010–2012 рр.. Україна посіла 7 місце у Топ-10 країн, що не входять до Європейського Союзу, за громадянством зареєстрованих жертв торгівлі людьми у державах – членах ЄС. (рис. 3.32).

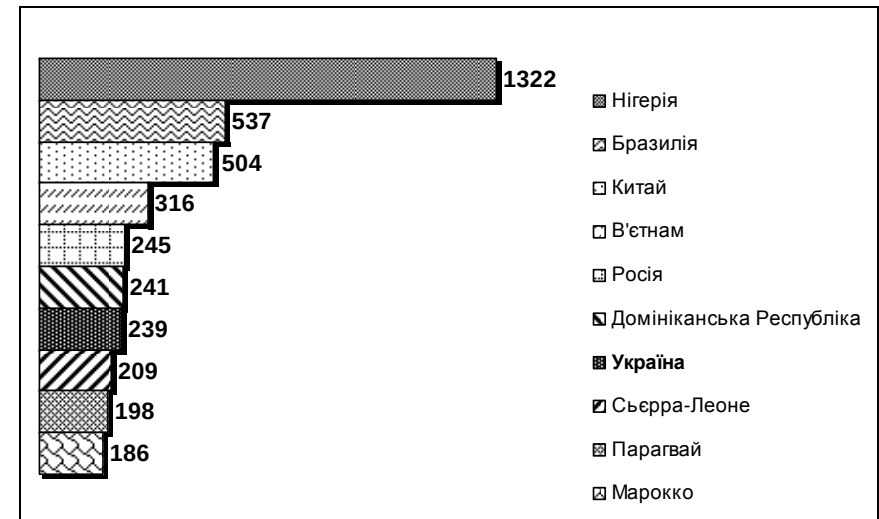


Рис.3.32. Місце України у Топ-10 країн, що не входять до ЄС, за громадянством зареєстрованих жертв торгівлі людьми у державах – членах ЄС, 2010–2012 рр.

Джерело: складено за даними: Trafficking in human beings – 2015 edition[Електронний ресурс] / Eurostat ;Statistical working papers. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-working-papers/-/KS-TC-14-008-1>

За даними Євростату, найбільша кількість громадян України, зареєстрованих як жертви торгівлі людьми у державах – членах ЄС у 2010–2012рр.,

була у Польщі, Словенії, Чехії, Нідерландах, Німеччині, Франції і Фінляндії (рис. 3.33).

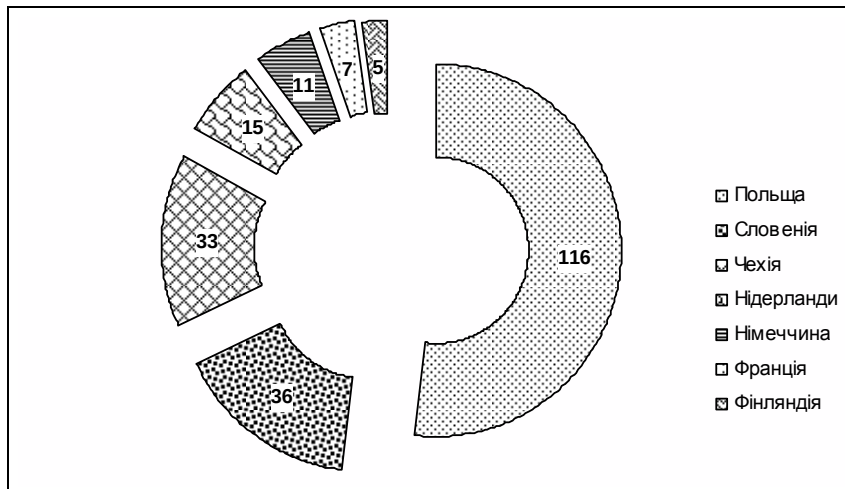


Рис. 3.33. Кількість громадян України, зареєстрованих як жертви торгівлі людьми у державах – членах ЄС, 2010–2012 рр*.

*– до країн з кількістю жертв від 1 до 4 відносяться: Бельгія, Данія, Ірландія, Греція, Кіпр, Велика Британія

Джерело: складено за даними: Trafficking in human beings – 2015 edition [Електронний ресурс] / Eurostat ;Statistical working papers. — Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-working-papers/-/KS-TC-14-008-1>

Україна, як і інші європейські держави, визначила за мету утвердження стабільності, безпеки і добробуту. Ця спільна мета вимагає інтенсифікації політичних, економічних, культурних і безпекових відносин, у т.ч. спільну відповідальність у боротьбі з нелегальною міграцією та торгівлею людьми.

Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом задекларовано прагнення посилення мобільності громадян і розвитку співробітництва у сфері міграції. З цієї метою Сторонами взято зобов'язання зосередити співробітництво на спільному запровадженні ефективної превентивної політики щодо боротьби з нелегальною міграцією, незаконним переправленням нелегальних мігрантів через державний кордон та торгівлю людьми, а також захисті жертв таких злочинів.

Затверджено Розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про план заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС на

2014–2017 роки»¹⁶⁰ від 17.09.2014 р. за №847-р. Щодо протидії нелегальній міграції та торгівлі людьми Планом, зокрема, передбачено здійснення таких заходів:

1. Відповідно до ст. 16: будівництво, реконструкція та введення в експлуатацію визначеного переліку пунктів тимчасового розміщення біженців і перебування іноземців та осіб без громадянства, які незаконно перебувають в Україні, у тому числі в рамках реалізації проекту РЕАДМІТ-1;

2. Відповідно до ст. 16, 19:

- розроблення та проведення разом із відповідними органами держав – членів ЄС цільових заходів щодо протидії нелегальній міграції;
- проведення двосторонніх (багатосторонніх) консультацій з державами – членами ЄС щодо координації дій з протидії нелегальній міграції;
- здійснення заходів із протидії нелегальній міграції (заходи щодо здійснення нагляду та контролю за виконанням законодавства в міграційній сфері «Мігрант», «Кордон», «Студент», «Трудова міграція» тощо);

3. Відповідно до ст. 22:

- розроблення та проведення разом з відповідними органами держав – членів ЄС заходів щодо протидії торгівлі людьми;
- обмін інформацією між правоохоронними органами ЄС та України у сфері боротьби із злочинністю, зокрема організованою, злочинами у сфері торгівлі людьми.

Відповідальними за виконання з Української Сторони визначено ДМС, МВС, МЗС, СБУ, Адміністрацію Держприкордонслужби, Мін'юст, МОН, Держпраці, інші центральні органи виконавчої влади. Партнером зі Сторони ЄС виступає Генеральний директорат Європейської Комісії «Внутрішні справи».

Розробляючи засади державної політики у сфері міграцій, слід враховувати геопросторову особливість України, адже вона є водночас країною-донором, країною призначення та транзиту мігрантів. Державна політика України щодо зовнішньої трудової міграції має бути спрямована насамперед на зменшення обсягів нелегальної міграції на основі формування правових засад та економічних механізмів для регулювання міграційних процесів, створення спільно з приймаючими країнами загальної системи та узго-

¹⁶⁰ План заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їх державами-членами, з іншої сторони, на 2014–2017 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/847-2014>

джених механізмів трудової міграції. Ключовим має стати поняття збалансованої, організованої та гуманістичної міграційної політики.

Пріоритетними напрямками державної міграційної політики України щодо регулювання зовнішньої і внутрішньої трудової міграції мають бути такі.

- Створення умов гідної праці в Україні.
- Підтримка заходів щодо мінімізації втрати кваліфікованих працівників та інтелектуального потенціалу держави; розроблення дієвих стимулів до повернення на батьківщину молоді, яка здобула освіту за кордоном; пошук шляхів подолання тенденції збільшення незворотної освітньої міграції молоді за кордон.
- Подальше реформування і забезпечення скоординованої діяльності органів виконавчої влади, на які покладено функцію реалізації державної політики у сфері міграцій населення:
 - сприяння працевлаштуванню українських громадян за кордоном в рамках міжнародних урядових угод;
 - розвиток інституту ліцензування господарської діяльності із посередництва у працевлаштуванні громадян України за кордоном з метою розширення можливостей їхнього легального працевлаштування і соціального захисту;
 - підвищення якості адміністративних послуг, що надаються трудовим мігрантам та співвітчизникам, які проживають за кордоном, проведення оцінки ефективності їхнього надання.
- Удосконалення національної системи обліку міграційних потоків та методологічної бази зі статистики міграцій, запровадження централізованої системи реєстрації внутрішньо переміщених осіб.
- Проведення наукових досліджень мобільності робочої сили практичної спрямованості; вивчення досвіду проведення інституційних реформ у сфері регулювання трудової міграції в найбільших країнах-донорах і приймаючих країнах та використання надбань цих країн згідно з власними національними інтересами.
- Здійснення моніторингу у сфері зовнішньої і внутрішньої трудової міграції.
- Сприяння залученню коштів трудових мігрантів як інвестицій та інвестиційних проектів, які за короткий строк здатні забезпечити створення нових і додаткових робочих місць шляхом:

- створення пільгових умов оподаткування засобів виробництва, що ввозяться з-за кордону трудовими мігрантами для розвитку малого і середнього бізнесу і створення нових робочих місць;
- створення умов довіри для подальшого співробітництва та налагодження партнерських стосунків між асоціаціями мігрантів, діаспорами та органами місцевої влади регіонів походження мігрантів.
- Запровадження інституту управління кваліфікаційними аспектами мобільності робочої сили – визнання освіти і кваліфікацій, здобутих за кордоном, у тому числі у неформальний спосіб.
- Посилення соціального захисту українських трудових мігрантів, які працюють за кордоном, шляхом:
 - розширення практики укладання міждержавних договорів з питань працевлаштування, включення до них положень про визнання дипломів про вищу освіту;
 - прискорення процесу укладання міждержавних договорів з питань соціального захисту трудових мігрантів, запровадження інституту мобільності (транспортабельності) пенсій у рамках інтеграції України до ЄС, співробітництва та формування соціальної політики, узгодженої з іншими країнами;
 - проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо заохочення українських трудових мігрантів до добровільної участі у загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні в Україні.
- Зниження міграцій населення з сільської місцевості у великі міста і за кордон унаслідок розвитку ринку праці у сільській місцевості, розширення можливостей професійної мобільності робочої сили на селі шляхом:
 - диверсифікації економічної діяльності, пов'язаної з обслуговуванням сільського населення і розвитком соціальної інфраструктури, що є основою для задоволення життєвих потреб сільського населення;
 - збільшення рівня зайнятості населення у сільській місцевості шляхом розвитку зеленого туризму і рекреації.
- Вироблення і реалізація державної міграційної політики щодо внутрішньо переміщених осіб, мінімізація ризиків неконтрольованої внутрішньої міграції:
 - сприяння добровільному переселенню внутрішньо переміщених осіб у трудодефіцитні райони, малі міста, селища міського типу, сільську місцевість;

- розроблення комплексної програми професійної перепідготовки і працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, у тому числі розроблення механізмів стимулювання роботодавців до працевлаштування ВПО;
- розширення можливостей доступу ВПО і місцевого населення з постраждалих територій до програм професійної перепідготовки, мікрокредитування та грантів для розвитку власного бізнесу;
- залучення ВПО і місцевого населення до проектів відновлення і розвитку інфраструктури у місцях переселення та повернення.
- Залучення власної, а не іноземної робочої сили, під час реалізації масштабних інфраструктурних проектів.
- Надання потокам трудових іммігрантів обмеженого й лише якісно необхідного для національного ринку праці характеру шляхом залучення іноземних працівників з необхідним рівнем освіти та кваліфікації за заздалегідь встановленими квотами та укладеними контрактами, обмеженими в часі.
- Посилення протидії нелегальній міграції та торгівлі людьми шляхом:
 - доведення нормативно-правової бази до європейських стандартів відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Планом заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом на 2014–2017 рр.;
 - створення сучасної інтегрованої системи охорони кордону та контролю за перетином державного кордону;
 - активізації співробітництва між органами контролю над міграцією на державному та міжнародному рівнях;
 - активізації превентивних заходів щодо запобігання нелегальним трудовим міграціям, проведення інформаційної і роз'яснювальної роботи, особливо серед представників вразливих верств населення, посилення санкцій щодо осіб, які є організаторами та активними учасниками протиправної діяльності з нелегальної міграції та торгівлі людьми, посилення відповідальності за незаконний перетин державного кордону;
 - забезпечення підвищення професійного рівня фахівців у сфері протидії торгівлі людьми, розроблення відповідних навчальних програм;
 - посилення ролі інспекцій з питань праці та профспілок щодо протидії торгівлі людьми.

- Проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо недопущення «соціального сирітства» – залишення напризволяще дітей і похилого віку батьків трудових мігрантів.
- Міграційні рухи – це індикатор реакції населення на зміни в соціально-економічному, політичному, культурному житті будь-якого суспільства. Останні події – анексія Криму та бойові дії на сході країни – стали потужними міграційними стимулами, що витісняють тисячі українців за кордон у пошуках притулку, з метою тимчасового або постійного проживання в інших країнах.
- Головними умовами для запобігання зростанню незворотної міграції українців і повернення їх на Батьківщину є встановлення миру, забезпечення соціальної справедливості, зміни у політиці доходів, передусім в оплаті праці, створення якісних робочих місць, а також викорінення корупції і розвиток громадянського суспільства.

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ПІДҐРУНТЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ І МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

4.1. Заробітна плата як провідний чинник мотивації праці в системі соціально-трудових відносин

Модель економіки з дешевою робочою силою орієнтована на використання малокваліфікованої праці, що апіорі передбачає низький рівень її продуктивності та оплати. Низька вартість робочої сили не стимулює роботодавців до поліпшення організації виробництва і праці, підвищення його технічного рівня, зокрема, впровадження нових технологій, рівня механізації та автоматизації виробничих процесів; розширення масштабів використання й удосконалення техніки і технологій; краще використання сировини та матеріалів; удосконалення управління виробництвом і скорочення витрат на нього; впровадження наукової організації праці, виробництва і управління; поліпшення використання основних виробничих фондів. Дешевизна робочої сили негативно впливає на мотивацію трудової діяльності, інтерес працівника до підвищення своєї ділової кваліфікації, зростання професійної майстерності. Економіка, яка базується на низькій вартості робочої сили, не може забезпечити високих стандартів споживання, якісного відтворення робочої сили.

Аналіз показує, що темпи зростання валового внутрішнього продукту у розрахунку на одну особу (продуктивності ресурсів на макрорівні) значно відстають від темпів зростання як номінальної, так і реальної заробітної плати, а також доходів українців. Так, якщо за 2005–2013 рр. продуктивність праці збільшилась в 1,2 раза, то реальна зарплата – в 2,3 раза, номінальна – у 5,6 раза, реальні наявні доходи населення – в 2,3 раза.

За останні роки спостерігається тенденція зростання як номінальної, так і реальної заробітної плати (табл. 4.1). Як видно з цієї таблиці, за дев'ятирічний період середньомісячна номінальна зарплата зросла в 4,4 раза, а реальна – в 1,8 раза.

Статистика підтверджує, що багаті стають багатшими, а середній клас і бідні – ні. За підрахунками експертів Вашингтонського Інституту економічної політики з 1983 р. по 2010 р. у США 74% приросту багатства припадало

на 5% найбагатших людей країни, тоді як прибутки 60% найбідніших жителів країни знизилися. У 2011 р. середньорічний дохід чоловіків, що працюють на повну ставку, становив 48202 дол., що менше, ніж у 1978 р.¹⁶¹.

Таблиця 4.1

Динаміка номінальної і реальної заробітної плати в Україні
у 2006–2014 рр.

Показник	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Ін-декси*
Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн	1041	1351	1806	1906	2239	2633	3026	3265	3480	–
Індекс середньомісячної номінальної заробітної плати	129,2	129,7	133,7	105,5	120,0	117,6	114,9	107,9	106,0	438,3
Індекс середньомісячної реальної заробітної плати	118,3	112,5	106,3	90,8	110,2	108,7	114,4	108,2	93,5	178,1

* Інзп, Ірзп – індекси номінальної і реальної заробітної плати за 2006–2014 рр.

Джерело: розраховано автором за даними Держстату України.

В умовах глобальної економічної кризи корпорації визначають світову політику, яка за своєю суттю є технологією цивілізованого пограбування. Підтвердженням тому слугує той факт, що суперкорпорації виходять з кризи ще могутнішими, а їхні власники – дедалі багатшими. За даними британської благодійної організації Oxfam, у 2013 р. чисті доходи 100 найбагатших жителів планети досягли 240 млрд дол. За останні 20 років доходи 1% найбагатших жителів планети збільшилися на 60%¹⁶².

Слід зазначити, що диференціація заробітної плати в Україні багато разів вища, ніж у зарубіжних країнах. За даними Європейського економічного комітету, в європейських країнах низька зарплата в 10 разів менша за високу, а в Україні різниця досягає 50 разів¹⁶³.

Жодна із систем, у якій більшість населення перебувають в економічно несприятливих умовах і стоїть на межі соціального «маргінесу», а вузькі

¹⁶¹ Шуман М. Месть Маркса: как классовая борьба формирует мир [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://inosmi.ru/world/20130327/207399825.html>

¹⁶² 100 багатейших людей мира «могут искоренить нищету» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.warandpeace.ru/ru/news/view/76391>

¹⁶³ Анри Малосс, глава Европейского экономического комитета: «Если Украина сможет развивать отношения и с ЕС, и с РФ, то станет раем для иностранных инвестиций» // Бизнес. – 2014. – № 6. – С. 17–20.

групи, що називаються «елітами», водночас купуються у надмірному багатстві, не має перед собою перспективного майбутнього¹⁶⁴.

Досі залишається низькою і такою, що не відповідає загальноєвропейській практиці, частка оплати праці у ВВП та у складі операційних витрат. В Україні частка оплати праці у ВВП у 2012 р. становила 51,0%, проте не досягла рівня 1990 р. – 53,1% (для порівняння: у середньому в ЄС зарплати становлять 50%ВВП. Однак у країнах із високим рівнем розвитку частка оплати найманої праці все-таки вище: у Данії – 56,7% ВВП, у Швеції – 53,5, у США – 56,1% ВВП, що свідчить про значно вищу вартість робочої сили).

Необхідно підкреслити, що справа не стільки в відсотковому співвідношенні зарплати і ВВП, скільки в самому розмірі валового внутрішнього продукту, який в Україні дуже низький. Так, у 2012 р. ВВП України становив всього 2,2% від ВВП США, 10,2% від ВВП Німеччини, 14,1% від ВВП Великої Британії і 41,3% від ВВП Польщі.

Важливим індикатором розвитку виробництва і ефективності його функціонування є частка витрат на оплату праці в операційних витратах на одиницю продукції на всіх рівнях економіки. Витрати на оплату праці є основою складовою операційних витрат, зниження яких на одиницю продукції служить важливим чинником збільшення прибутку. Звідси напрошується висновок, що, забезпечуючи систематичну економію коштів на заробітну плату, підприємство тим самим домагається збільшення прибутку. Проте при цьому не враховується, що багато витрат на оплату праці за своєю сутністю є капіталовкладеннями, які приносять віддачу упродовж тривалого періоду. Скорочення ж цих витрат призведе до негативних наслідків, збиток від яких може перевищити самі витрати.

В Україні є низькою і такою, що не відповідає усталеним європейським нормам, частка заробітної плати в операційних витратах на одиницю продукції. Так, у цілому по промисловості України цей показник ледь перевищує 8%, що втричі нижче, ніж у цілому по промисловості країн Європи. У більшості українських підприємств частка заробітної плати у структурі собівартості продукції становить близько 12%. Водночас у розвинених країнах цей показник сягає понад 35%, досягаючи в наукоємних галузях і сфері послуг 90%. Тобто частка витрат на оплату праці в операційних витратах ще дуже низька.

За даними експертів ООН і Міжнародної організації праці, для того, щоб забезпечити мінімально необхідний рівень відтворення робочої сили, потріб-

¹⁶⁴ Ракоти В. Наемный труд – стоимость, цена, прибавочная стоимость // Человек и труд. – 2013. – № 4. – С. 35–43.

но платити не менше 3-х дол. США на годину, або, в перерахунок на місячну норму робочого часу, в середньому приблизно 500 дол. При середньомісячній зарплаті за 2014 р. 3480 грн, або 276 дол. США, необхідно майже вдвічі збільшити заробітну плату. Це вимагає структурних змін собівартості продукції. При цьому потрібно не знизити конкурентоспроможність наших товарів на зовнішньому ринку, не спричинити масові вивільнення, інфляційний шок тощо.

Треба також урахувати, що в нашій країні особливо гострою може бути проблема підвищення рівня безробіття в містах містоутворюючими підприємствами. В Україні близько 130 міст, що залежать від таких підприємств¹⁶⁵.

Слід підкреслити, що впродовж останніх років має місце тенденція до майже однакової питомої ваги заробітної плати і соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів у доходах населення. Так, у 2012 р. питома вага заробітної плати у доходах населення становила 42,2% замість гранично допустимої 65%, а соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів – 37,4%.

Різноманітні пільги, соціальні виплати та соціальні послуги в Україні безпосередньо передбачені у 58 законах та більш як у 120 підзаконних нормативно-правових актах. Нині налічується близько 120 категорій пільговиків, з яких лише 45 категорій мають право на пільги за соціальною ознакою, а 57 – за професійною. Крім того, налічується понад 130 категорій одержувачів різних видів соціальних виплат, з яких лише 70 отримують виплати за соціальною ознакою та близько 50 – за професійною¹⁶⁶. Непрозорість, витратність і низька ефективність національної системи соціальних виплат і пільг очевидні. Відсутність реформ у цій сфері пов'язана з інерційністю державної соціальної політики, що продовжує наслідувати патерналістські настанови.

¹⁶⁵ Новак І.М. Огляд за матеріалами Круглого столу «Вартість робочої сили: тенденції змін у контексті зростання конкурентоспроможності національної економіки», який відбувся 26 січня 2007 року в Інституті демографії та соціальних досліджень НАН України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11789/33-Novak.pdf?sequence=1>

¹⁶⁶ Ткаченко Л. Модель дешевої робочої сили і її наслідки для України // Дзеркало тижня. Україна. – 2013. – 22 листопада. – № 43–44.

За даними Держкомстату України, майже 55% загального обсягу надходжень до системи соціального захисту припадає на соціальні внески роботодавців; внески працівників становлять лише 8,5%, ще 36,3% – це кошти, що виділяються з бюджету країни (включаючи місцеві бюджети). Розмір єдиного внеску для роботодавців сягає, залежно від класу професійного ризику виробництва, від 36,76 до 49,70%.

Роботодавці сплачують єдиний внесок за рахунок встановлення занижених зарплат своїм працівникам та/або встановлення вищої ціни на свою продукцію. Якби роботодавці не мусили нести такий тягар з фінансування соціальних заходів, номінальна заробітна плата працівників могла би бути істотно вищою, хоча загальний обсяг витрат на робочу силу та розмір нето-зарплати могли б залишатися на тому самому рівні. Досягнення більш виважених пропорцій у відповідальності роботодавців і працівників за сплату соціальних внесків сприятиме оптимізації структурування макроекономічних показників витрат на робочу силу у складі ВВП. Для цього потрібно перерозподілити фіскальне навантаження: істотно зменшити розмір єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування для роботодавця і водночас відповідним чином збільшити розмір єдиного внеску для працівника¹⁶⁷.

Отже, держава за рахунок підприємців доплачує від себе суттєві кошти, що впливає на ціни житлово-комунальних послуг, на податки і загалом створює конфлікт між найманими працівниками та власниками підприємств, в якому держава грає роль «добротного дядечка», який щедро доплачує за рахунок перерозподілу коштів, отриманих від підприємницької діяльності. Такий підхід є демотивуючим фактором до високопродуктивної і якісної праці. Тобто населення України все ще живе і за рахунок додаткових доходів, зокрема соціальної допомоги, і за рахунок заробітної плати. Зазначене свідчить про необхідність вжиття заходів для державного регулювання, спрямованих на підвищення рівня оплати праці, що дасть можливість перерозподілити наявні фінансові ресурси. Перерозподіл розміру єдиного внеску від роботодавця до працівника сприятиме детінізації зарплат.

Про низький розмір зарплат свідчить також і частка працюючих бідних в Україні – п'ята частка у 2012 р. (у розвинених країнах – 4–10%). Наявність працюючих бідних в Україні є викликом, що загрожує соціальній стабільності у державі, не стимулює працівників до продуктивної праці.

Надмірне заниження вартості робочої сили було успадковане Україною від адміністративно-планової економічної системи, в якій низький рівень оплати праці компенсувався значними обсягами перерозподілу матеріальних благ та послуг через суспільні фонди споживання. Перехід до ринкової економіки зруйнував систему дотацій і значною мірою суспільні фонди споживання.

Іншою причиною стійко низької вартості робочої сили є прагнення витримати конкуренцію на світовому ринку за високої енергомісткості та матеріаломісткості української економіки.

Істотне заниження вартості робочої сили гальмують розвиток внутрішнього ринку, позитивну динаміку сучасних економічних процесів.

Низька вартість робочої сили не в змозі забезпечити високі стандарти споживання, процеси нагромадження, якісне відтворення робочої сили, сприяє міграції найбільш економічно активних, висококваліфікованих українців до інших країн. В умовах сучасних інтеграційних процесів вельми проблематично утримати в країні кваліфіковану робочу силу, кардинально не підвищивши заробітної плати, що має стати головною мотивацією до праці.

Підвищення вартості робочої сили до рівня її реальної вартості гальмує низьку рентабельність багатьох промислових підприємств. Досить сказати, що в 2013 р. 36,8% промислових підприємств були збитковими. Тому пошук реальних джерел і коштів для підвищення вартості робочої сили є можливим лише в контексті одночасного реформування всіх складових фінансово-господарського механізму: фінансової, бюджетної, грошово-кредитної, цінової, податкової систем, а також систем оплати праці і продуктивної зайнятості.

Проведений нами аналіз свідчить про відмінності в рівні витрат на робочу силу залежно від форми власності підприємства, розміру підприємства, виду економічної діяльності, професій і професійних груп, регіону, а також тінізації витрат.

Зберігаються відмінності в рівні витрат на робочу силу залежно від форми власності підприємства. Вищий рівень витрат спостерігався в недержавних організаціях. Наприклад, у Росії у 2009 р. в організаціях недержавних форм власності витрати на робочу силу були вищі, ніж в організаціях з державною і муніципальною формами власності майже на 7%.

Середньомісячні витрати залежать також від розміру підприємств (табл. 4.2).

¹⁶⁷ Там само.

З табл. 4.2 видно що найбільша питома вага витрат на персонал – на великих підприємствах, на середніх цей показник менше на 4,6–8,9% і на малих підприємствах перебуває в межах 14,0–15,9%.

Таблиця 4.2

Витрати на персонал на підприємствах України за їх розмірами у 2010–2013 рр.

Роки	Усього, млрд грн	У тому числі					
		великі підприємства		середні підприємства		малі підприємства	
		млрд. грн	у % до загальних витрат на персонал	млрд. грн	% до загальних витрат на персонал	млрд. грн	% до загальних витрат на персонал
2010	263,8	119,5	45,3	107,2	40,7	37,1	14,0
2011	315,4	144,0	45,7	121,9	38,6	49,5	15,7
2012	374,1	170,0	45,4	145,5	38,9	58,6	15,7
2013	378,2	175,7	46,5	142,3	37,6	60,2	15,9

Джерело: за даними Держстату України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

В Україні (у 2010 р.), наприклад, на підприємствах із чисельністю працюючих понад 1000 осіб витрати роботодавця з розрахунку на одного працівника удвічі більші, ніж на підприємствах із чисельністю працюючих до 50 осіб; в Росії (у 2009 р.) – в 1,8 разів.

На малих підприємствах чисельністю до 10 осіб середньомісячна заробітна плата працівників, які підлягали обстеженню на підприємствах у 2012 р., становила 59,3% до середньої по економіці, на середніх підприємствах чисельністю від 100 до 499 осіб – 97,1%, а на великих чисельністю понад 5000 осіб – 134,5%¹⁶⁸. Проведений нами аналіз свідчить, що збільшення розмірів підприємства спричиняє збільшення витрат на здійснення контролю за діяльністю персоналу.

Ще більша залежність загальних витрат на персонал спостерігається за видами економічної діяльності (табл. 4.3). Як видно з табл. 4.3, найбільша питома вага витрат на персонал характерна для великих підприємств промисловості та транспорту і для середніх підприємств будівництва, а також сільського, лісового і рибного господарства.

¹⁶⁸Заробітна плата за професійними групами у 2012 році (за матеріалами вибіркового обстеження) / Державна служба статистики України; відп. за вип. Сенік І. В. – К., 2013. – 167 с.

Значні відмінності у витратах на утримання робочої сили спостерігаються в розрізі професій і професійних груп: від 43,6%, або 1235 грн (найпростіші професії в сільському господарстві, рибальстві та подібних галузях), до 437,0%, або 12366 грн (фахівці, що керують суднами та літальними апаратами і забезпечують судноплавство та польоти). У регіональному розрізі діапазон відмінностей відносно невеликий: середньомісячна заробітна плата в Тернопільській області становила 72,0% до середньої по Україні, у Дніпропетровській – 114,2%, у Києві – 142,0%¹⁶⁹.

Таблиця 4.3

Витрати на персонал на підприємствах України за видами економічної діяльності у 2013 р.

Вид економічної діяльності	Усього, млрд.грн	У тому числі					
		великі підприємства		середні підприємства		малі підприємства	
		млрд. грн	% до загальних витрат на персонал	млрд. грн	% до загальних витрат на персонал	млрд. грн	% до загальних витрат на персонал
Промисловість	175,4	110,1	62,7	55,5	31,7	9,8	5,6
Будівництво	13,5	0,6	4,3	7,6	56,2	5,3	39,5
оптова та роздрібна торгівля; ремонт авто-транспортних засобів і мотоциклів	49,7	17,2	34,6	17,7	35,5	14,8	29,8
транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність	51,4	35,5	69,0	12,6	24,5	3,3	6,5
сільське, лісове та рибне господарство	23,5	2,1	9,0	15,7	66,9	5,7	24,1

Джерело: за даними Держстату України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Ураховуючи, що зарплата разом із відрахуваннями на соціальне страхування становить лівову частку витрат на утримання робочої сили, можна стверджувати, що це і є та вартість, в яку оцінює робочу силу роботодавець. Проте ця вартість не відображає реальний стан справ через наявність тіньової заробітної плати.

¹⁶⁹Там само.

За результатами досліджень Інституту соціології НАН України, в Україні щонайменше 4 млн людей отримують заробітну плату нелегально. Близько 140 млрд грн виплачується «в конвертах» і, відповідно, не оподатковується, а це означає, що до держбюджету щороку не надходить 50 млрд грн¹⁷⁰. За оцінками Державної податкової служби, за рік в Україні виплачується 170 млрд грн заробітної плати у «конвертах». Це 43% фонду оплати праці 2012 р.

Обсяг зарплат «у конвертах» у 2013 р. вже досяг 200 млрд грн¹⁷¹. За деякими оцінками, на сьогодні в тіні перебуває близько половини українських зарплат, через що, за даними Державної податкової адміністрації, Україна щорічно втрачає приблизно 10 млрд грн податків. Тінь – це недовіра до держави. Немає довіри до влади – немає реформ. Без довіри не буде підтримки людей. Боротися з тіньовою зарплатою і тіньовою економікою загалом неможливо без усунення корупції.

Проведений нами аналіз свідчить про те, що існують витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці. Кодекс законів про працю України (КЗпП України) передбачає гарантії і компенсації, які не належать до фонду оплати праці: гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість (ст. 120), гарантії і компенсації при службових відрядженнях (ст. 121), компенсація за зношування інструментів, які належать працівникам на час їх використання у трудовій діяльності (ст. 125) тощо¹⁷².

Необхідно підкреслити, що компенсація відрізняється від поняття «заробітна плата». Перелік складників заробітної плати чітко визначений законодавством: Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», Інструкцією зі статистики заробітної плати¹⁷³. Компенсацією

¹⁷⁰Ангелко І. В. Тіньова зайнятість населення України: причини, наслідки, та шляхи подолання // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 2, т. 1. – С. 69–74.

¹⁷¹Объем теневой зарплаты в Украине составляет ориентировочно 200 млрд грн – профсоюзы [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://newsradio.com.ua/rus/2013_07_19/Obem-tenevoj-zarplati-v-Ukraine-sostavljaet-orientirovochno-200-mlrd-griven-profsojuzi/

¹⁷²Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (редакція від 06.08.2014) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>

¹⁷³Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004 р. № 5 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>

можуть бути не лише складники, що входять до заробітної плати, а й виплати, блага, заохочення (зокрема нематеріального характеру), які не належать до заробітної плати. До таких компенсацій належать: виплати з прибутку, пенсійне й медичне страхування, оплата навчання, оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення тощо. Подібного роду компенсації не можна віднести до заробітної плати. Тобто компенсація виходить за межі власне оплати праці, хоча остання є невід'ємною складовою компенсаційної політики. Таким чином разом із поняттям «заробітна плата» доцільно використовувати поняття «оплата праці», «заробіток», «трудоий дохід», «дохід», «дохід від участі в акціонерному капіталі», «компенсаційний пакет», «соціальний пакет» тощо.

Не применшуючи значення поняття «заробітна плата», мусимо констатувати, що нині ця категорія повною мірою не відображає всього спектра виплат, винагород, благ, які роботодавець надає найманому працівникові за залучення його до процесу праці (створення матеріальних і нематеріальних благ) і розпорядження його результатами (продуктами) праці, одержаними в процесі застосування робочої сили (компетенцій, людського капіталу)¹⁷⁴.

Економічна природа виплат, які формують соціальний пакет, полягає в тому, що вони потребують від роботодавця певних фінансових витрат. Причому роботодавці очікують одержати певну вигоду від таких витрат у формі:

- підвищення продуктивності праці завдяки збільшенню ймовірності залучення компетентних, кваліфікованих і талановитих працівників;
- скорочення плинності персоналу, а отже, і додаткових витрат на пошук і відбір персоналу, адаптацію й навчання нових працівників;
- зменшення витрат у зв'язку зі зменшенням єдиного соціального внеску, який сплачує роботодавець як відсоток від фонду оплати праці, оскільки більшість виплат і благ, що формують соціальний пакет, не належать до фонду оплати праці.

Надаючи найманим працівникам соціальний пакет, роботодавці очікують, що вигода (економічна), яку вони одержать від цього, перевищить витрати, які вони здійснюють на надання такого пакета. Таким чином, можна стверджувати про діалектику соціальної та економічної природи виплат,

¹⁷⁴Цимбалюк. С. О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : монографія. – К. : КНЕУ, 2014. – 359 с.

заохочень і благ, що формують соціальний пакет, незважаючи на домінування, на перший погляд, соціальної природи таких винагород¹⁷⁵.

Необхідно також урахувати, що деякі заохочення здійснюються не у грошовому вираженні: безоплатно надані окремим категоріям працівників відповідно до законодавства житло, вугілля, комунальні послуги, забезпечення безоплатним мобільним зв'язком, формений одяг та обмундировання; вартість продукції, виданої працівникам за натуральної форми оплати праці; пенсійне, медичне страхування, абонементи у групи здоров'я, путівки працівникам і членам їхніх сімей на лікування та відпочинок; надання проїзних квитків, які персонально розподіляються між працівниками; передплата на газети та журнали тощо.

Здійснення соціальних виплат і нематеріальних винагород спричиняє збільшення витрат на робочу силу, тому заробітну плату не можна розглядати як основну статтю витрат на утримання робочої сили. Оскільки роботодавцві нематеріальні виплати теж зараховуються до витрат.

Терміни «система компенсацій», «компенсаційний пакет», «соціальний пакет» (не у традиційному (вужькому) а в широкому їх розумінні), не знайшли законодавчого закріплення і мають необов'язковий (добровільний) характер. Разом із тим у локальних нормативних актах підприємства (колективному договорі, положенні про оплату праці положенні про персонал, кадровій політиці тощо) поняття «компенсаційна політика», «компенсаційний пакет», «соціальний пакет», мають застосовуватися з огляду на підвищення ролі виплат і благ соціального характеру, а також нематеріальних винагород у системі соціально-трудових відносин. Крім того, поняття «компенсаційний пакет» має розповсюдитися в колективних угодах різних рівнів, насамперед у галузевих¹⁷⁶.

Надання компенсаційного пакета, збалансованого за структурою та розміром виплат і благ, відповідно до домінантних потреб та інтересів працівників, ринкової ціни робочої сили, дає змогу підприємству позиціонувати себе як соціально відповідальне, сформувати позитивний імідж і бренд роботодавця на ринку праці, підвищити конкурентоспроможність винагородити і таким чином залучити компетентних, талановитих працівників (власників людського капіталу), сформувати в них соціально відповідальне став-

лення до праці та її результатів, стимулювати до інноваційної діяльності та посилювати лояльність до підприємства¹⁷⁷.

З табл. 4.4 видно, що у 2013 р. 4,5% витрат підприємств на утримання робочої сили, або 17,9 млрд грн, не відносяться до фонду оплати праці. Це стосується майже 6,4 млн середньооблікової кількості штатних працівників. Сума витрат у середньому на одного штатного працівника становить 2,8 тис. грн.

У деяких видах промислової діяльності витрати підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, становлять значну суму: у виробництві коксу та продуктів нафтопереробки, виробництві хімічних речовин і хімічної продукції дещо більше однієї п'ятої частини.

Існують відмінності у розмірах витрат підприємств на утримання робочої сили, які не відносяться до фонду оплати праці, й за регіонами України: у 2013 р. вони становили від 1,3% у Чернівецькій до 8,3% у Запорізькій областях.

Порівняльний аналіз витрат на робочу силу в Україні та країнах Європейського Союзу свідчить, що спостерігаються значні відмінності у рівнях витрат на робочу силу в середньому на одного працівника як в Україні та країнах Європейського Союзу, так і між країнами ЄС (табл. 4.4). З цієї таблиці видно, що у «старих» країнах Євросоюзу спостерігається тенденція підвищення річних витрат на робочу силу в середньому на одного працівника, а в деяких «нових» країнах (Латвія, Литва, Угорщина), навпаки, – тенденція зниження витрат. Показовим є те, що таких низьких витрат на робочу силу, як в Україні, немає жодній країні ЄС.

Великі відмінності існують і у витратах на оплату праці в Україні та країнах Європейського Союзу (табл. 4.5).

Дані табл. 4.5 свідчать про те, що щомісячні витрати на оплату праці в Україні займають останнє місце серед країн ЄС і за своїм розміром у 1,8–18,8 раза менше. Водночас у ряді країн, таких як Латвія, Литва і Румунія, на відміну від України, заробітна плата в 2011 р. менша зарплати в 2008 р.

¹⁷⁵ Цимбалюк С.О. Дослідження природи та практики надання соціальних пакетів найманим працівникам // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 7. – С. 9–17.

¹⁷⁶ Цимбалюк С.О. Теорія компенсацій: сутність, передумови виникнення та поширення на практиці // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 2. – С. 25–32.

¹⁷⁷ Цимбалюк С. О. Організаційно-економічний механізм формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудових відносин : дис.... д-ра екон. наук за спец. 08. 00. 07 : демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» ; МОН України. – 458 с.

Таблиця 4.4

Витрати на робочу силу в середньому на одного працівника в Україні і країнах Європейського Союзу у 2008, 2009 і 2012 рр., євро

Країна	Витрати в середньому на одного працівника, зайнятого повний робочий день, за рік			
	2008	2009	2012	2012 р. до 2008 р., %
Україна	...	3060	5160	168,6
Болгарія	4512	5004	5434	120,4
Іспанія	33576	35052	33880	100,9
Латвія	10764	10764	10176	94,5
Литва	10512	10392	9825	93,5
Нідерланди	51468	...	55518	107,9
Румунія	...	7320	7189	98,2 ¹
Словенія	22884	23016	25345	110,8
Словаччина	...	13728	14663	106,8 ¹
Угорщина	14184	12936	12868	90,7
Чехія	16176	15708	16527	102,2

Примітка: показник за 2012 р. – прогноз

Джерело: Витрати на робочу силу за 2010 рік / Державна служба статистики України; відп. за вип. Сенік І. В. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство». – 2011. – 75 с.; Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc_n12cost_r2&lang=en

Таблиця 4.5

Витрати на оплату праці в Україні і країнах Європейського Союзу у 2008–2011 рр., євро в місяць

Країна	2008	2009	2010	2011	2011 р. до 2008 р., %
Україна	234	175	213	237	101,3
Болгарія	354	389	410	435	122,9
Іспанія	2639	2752	2787	2836	107,5
Латвія	865	833	794	796	92,0
Литва	846	836	802	825	97,5
Нідерланди	4250	4388	4456	4576	107,7
Румунія	628	575	592	610	97,1
Словенія	1917	1959	2034	2066	107,8
Словаччина	1043	1090	1121	1170	112,2
Угорщина	–	–	–	1072	–
Чехія	1276	1242	1326	1392	109,1
Велика Британія	2969	2720	2871	2828	95,2

Джерело: Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs/main_tables

В усіх країнах Євросоюзу спостерігається тенденція зростання вартості витрат на утримання робочої сили (рис. 4.1). Зокрема, за даними Євростату

зростання вартості робочої сили у 2002–2011 рр. становило: у Німеччині – в 1,6 раза, Франції – в 2,4 раза, у Нідерландах – в 3,1 раза, у Польщі – в 5,8 раза, Словаччій Республіці – в 7,5 раза.

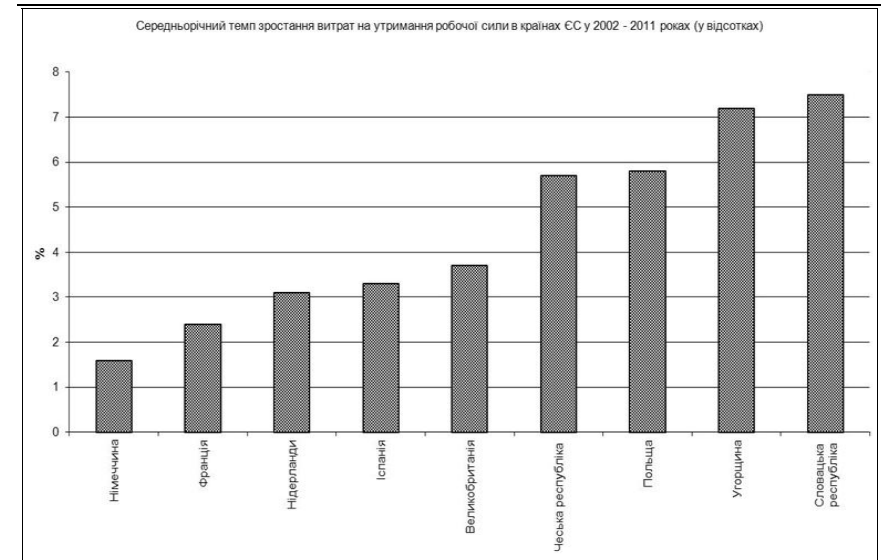


Рис. 4.1. Середньорічний темп зростання витрат на утримання робочої сили в країнах ЄС у 2002–2011 рр.

Джерело: Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs/main_tables

У структурі витрат на робочу силу провідне місце належить заробітній платі (табл. 4.6).

Дані табл. 4.6 свідчать про високу питому вагу заробітної плати у витратах на робочу силу – у 2011 р., наприклад, від 68,5% в Україні до 86,3% у Словенії. Характерно, що найвища вага соціального забезпечення та інших витрат на робочу силу – в Україні (31,5%).

Рівні витрат праці в Україні та країнах Європейського Союзу й усередині ЄС коливаються в значних межах (табл. 4.7). Приміром, у 2013 р. діапазон становить від 3,7% у Болгарії до 48,5% у Норвегії.

Таблиця 4.6

**Структурні елементи витрат на робочу силу в Україні та країнах
Європейського Союзу у 2008–2011 рр.**

Країна	2008		2009		2010		2011	
	ЗП ¹	СЗ ²	ЗП ¹	СЗ ²	ЗП ¹	СЗ ²	ЗП ¹	СЗ ²
Україна	68,7	31,3	68,6	31,4	68,6	31,4	68,5	31,5
Болгарія	81,8	18,2	83,4	16,6	84,3	15,7	84,0	16,0
Іспанія	73,2	26,8	72,6	27,4	73,0	27,0	72,9	27,1
Латвія	78,9	21,1	78,1	21,9	78,8	21,2	78,8	21,2
Литва	71,2	28,8	70,5	29,5	71,1	28,9	71,3	28,7
Нідерланди	78,1	21,9	78,1	21,9	77,7	22,3	77,6	22,4
Румунія	76,4	23,6	75,6	24,4	76,8	23,2	77,2	22,8
Словенія	84,9	15,1	85,9	14,1	85,9	14,1	86,3	13,7
Словаччина	74,5	25,5	74,4	25,6	74,6	25,4	74,2	25,8
Угорщина	–	–	–	–	–	–	74,2	25,8
Чехія	73,6	26,4	72,9	27,1	73,0	27,0	72,9	27,1

Примітки: ЗП¹ – питома вага заробітної плати у витратах на робочу силу, %.

СЗ² – питома вага соціального забезпечення і інших витрат на робочу силу, %.

Джерело: Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00113&plugin=1>;
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00114&plugin=1>

Таблиця 4.7

Рівні витрат праці¹ в Україні і країнах ЄС у 2000, 2004, 2008–2013 рр.

Країна	2000	2004	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Україна ²	14,4	6,6	8,2	8,4	7,0	8,2	–	–
Європейський Союз (28 країн)	–	–	21,5	22,0	22,4	22,9	23,4	23,7
Зона євро (18 країн)	–	–	25,5	26,2	26,7	27,3	27,8	28,2
Болгарія	1,3	1,6	2,6	2,9	3,1	3,3	3,6	3,7
Чехія	3,7	5,8	9,2	9,1	9,8	10,5	10,5	10,3
Німеччина	–	26,8	27,9	28,6	28,8	29,6	30,5	31,3
Литва	2,6	3,2	5,9	5,6	5,4	5,5	5,8	6,2
Люксембург	–	30,3	31,0	32,2	32,9	33,9	34,7	35,7
Нідерланди	23,0	27,3	29,8	30,4	31,1	31,6	32,3	33,2
Польща	4,2	4,8	7,6	6,6	7,2	7,3	7,4	7,6
Велика Британія	19,7	21,6	20,9	18,8	20,0	20,1	21,6	20,9
Норвегія	25,6	30,1	37,8	36,9	41,6	44,5	48,5	48,5

¹ Цей показник рівнозначний показнику питомої ваги витрат на оплату праці в операційних витратах.

² Починаючи з 2012 р. Держстат України не веде статистику цього показника.

Джерело: Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs/database
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/hui/show.do?dataset=lc_ici_lev&lang=en

З табл. 4.7 видно тенденцію підвищення рівня витрат праці в усіх країнах Євросоюзу. При цьому сам рівень витрат праці коливається між країнами у значному діапазоні – в 2013 р., наприклад, від 3,7 в Болгарії до 48,5 у Норвегії. Україна, хоча і випереджає за цим показником декілька країн ЄС – такі, як Болгарію, Литву, Польщу, – проте багаторазово відстає від багатьох європейських країн, особливо «старих».

За абсолютним рівнем заробітної плати одного працівника Україна перебуває на одному з останніх місць у Європі та серед розвинених країн світу. У 2012 р. середній українець отримував у 2,3 раза меншу заробітну плату, ніж росіянин, у 3,3 раза – ніж поляк, у 11 разів – ніж німець і француз.

Україна значно відстає від країн ЄС і за рівнем мінімальної заробітної плати (табл. 4.8). Із цієї таблиці видно, що для всіх країн характерна тенденція зростання мінімальної заробітної плати. Діапазон приросту МЗП коливається в межах від 7,5% у Іспанії до 57,3% в Україні.

Про відставання України стосовно заробітної плати від країн Європейського Союзу та інших країн можна судити за діаграмою (рис. 4. 2).

Порівняння даних вибіркового обстеження вартості робочої сили по Україні з інформацією аналогічного дослідження щодо країн ЄС свідчить про подібність структури витрат та, водночас, значно нижчу її вартість.

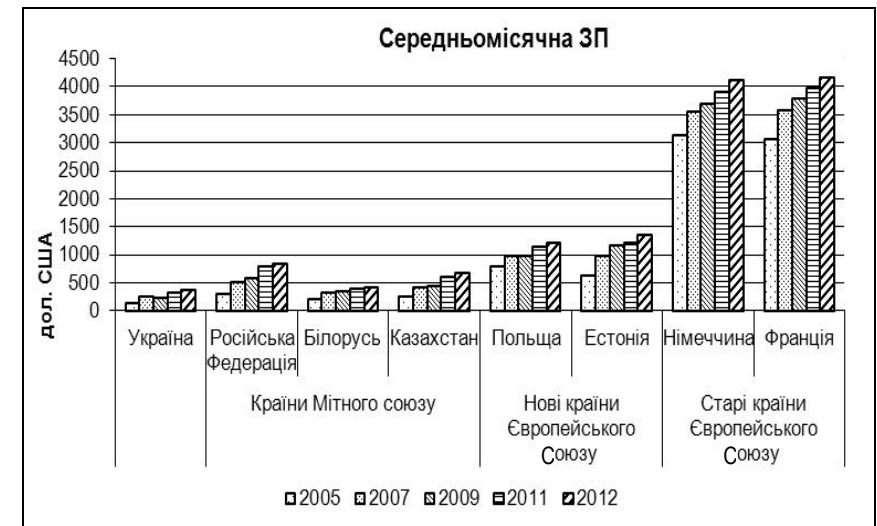


Рис. 4.2. Середньомісячна заробітна плата в Україні, країнах ЄС та інших країнах у 2005, 2007, 2009, 2011–2012 рр.

Джерело: за даними Євростату.

Таблиця 4.8

**Мінімальна заробітна плата в Україні, країнах ЄС і США
у 2008–2013 рр.¹, євро в місяць**

Країна	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013 р. до 2008 р., %
Україна	69,08	64,16	84,32	86,83	106,13	108,64	157,3
Болгарія	112,49	122,71	122,71	122,71	138,05	158,50	140,9
Іспанія	700,00	728,00	738,85	748,30	748,30	752,85	107,5
Латвія	229,75	254,13	253,77	281,03	285,92	286,66	124,8
Литва	231,70	231,70	231,70	231,70	231,70	289,62	125,0
Нідерланди	1335,00	1381,20	1407,60	1424,40	1446,60	1469,40	110,1
Румунія	138,59	149,16	141,63	157,20	161,91	157,50	113,6
Словенія	538,53	589,19	597,43	748,10	763,06	783,66	145,5
Словаччина	241,19	295,50	307,70	317,00	327,00	337,70	140,0
Угорщина	271,94	268,09	271,80	280,63	295,63	335,27	123,3
Чехія	300,44	297,67	302,19	319,22	310,23	318,08	105,9
США	688,81	815,79	872,32	940,48	971,22	952,46	138,3

¹Дані, приведені в таблиці, відносяться на 1 січня кожного року.

Джерело: Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00155&plugin=1>

Причинами такого відставання України є енерговитратна структура національної економіки, недостатня частка наукомістких виробництв, низька продуктивність праці, високий рівень тінізації доходів, неефективність державної політики щодо стимулювання зростання заробітних плат.

Необхідно відзначити, що в більшості країн ЄС комплексне обстеження витрат на робочу силу проводиться раз на чотири роки, але при цьому щорічно розраховуються індекси вартості праці (табл. 4.9).

Таблиця 4.9

**Індекс вартості праці в країнах ЄС у 2008–2013 рр.,
% до попереднього року**

Країна	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Європейський Союз (28 країн)	–	2,5	1,7	2,2	1,8	1,5
Болгарія	25,9	10,6	7,6	7,2	2,9	8,2
Іспанія	4,7	4,7	0,3	1,9	– 0,2	0,6
Латвія	21,7	– 3,5	– 4,8	4,7	3,8	5,2
Литва	18,8	– 4,3	– 4,7	2,6	3,9	6,0
Нідерланди	3,7	2,2	1,8	1,8	2,2	2,4
Румунія	22,6	10,8	0,8	4,4	6,7	5,4
Словенія	9,4	3,7	1,1	1,9	– 0,3	– 2,1
Словаччина	5,3	4,1	2,7	3,3	2,7	3,5
Угорщина	7,3	– 0,9	– 1,8	4,9	4,8	2,0
Чехія	6,0	5,4	2,6	3,6	2,7	1,1

Джерело: Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc_lci_r2_a&lang=en

За даними табл. 4.9 можна судити про нерівномірний характер зміни вартості праці у країнах ЄС. У деяких країнах (Іспанія, Латвія, Литва, Угорщина) в окремі роки мало місце зниження вартості праці. У Європейському Союзі загалом таке зниження спостерігалось у 2011–2013 рр.

Порівняно з країнами ЄС із розвиненою ринковою економікою вартість робочої сили в нашій країні незначна, що нерідко призводить до її низької конкурентоспроможності.

Таким чином, у країнах Європейського Союзу спостерігається тенденція зростання витрат на утримання робочої сили, що обумовлюється в основному підвищенням заробітної плати. Проте їх рівень у старих країнах ЄС, де сильна економіка, у кілька разів вищий, ніж у нових країнах із слабкішою економікою.

В Україні дедалі більше відчувається потреба в показнику продуктивності праці та його співвідношенні із показниками заробітної плати для поглиблення макроекономічного аналізу як інформаційної основи для ухвалення рішень у сфері економічної політики.

Аналіз показує, що темпи зростання як номінальної, так і реальної заробітної плати значно випереджають темпи зростання ВВП у розрахунку на одну особу (табл. 4.10).

Таблиця 4.10

**Темпи валового внутрішнього продукту (у цінах попереднього року)
у розрахунку на одну особу і заробітної плати за 2005–2013 рр.,
% до попереднього року**

Показник	Роки									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Індекси
ВВП у розрахунку на одну особу	103,5	108,1	108,6	102,9	85,6	104,5	105,8	100,4	100,3	119,2
Середньо-місячна заробітна плата номінальна	136,7	129,2	129,7	133,7	105,5	120,0	117,6	114,9	107,9	565,3
Середньо-місячна зарплата реальна	120,3	118,3	112,5	106,3	90,8	110,2	108,7	114,4	108,2	229,1

Примітка: у таблиці зазначені розраховані автором індекси показників за 2005–2013 рр.

Джерело: за даними Держстату України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

З табл. 4.10 видно, що номінальна середньомісячна зарплата збільшилася в 5,6 раза, реальна – в 2,3 раза, а ВВП у розрахунку на одну особу – лише в 1,2 раза. Ці дані свідчать про наявність негативної тенденції перевищення темпів зростання заробітної плати над темпами зростання продуктивності праці.

Головною причиною низьких заробітних плат є низька продуктивність української економіки, яка є неконкурентоспроможною і виробляє мало продукції. За нашими розрахунками на основі даних Держстату України, у 2012 р. ВВП на душу населення (за методом паритету купівельної спроможності) в Україні менше, ніж у Польщі і Естонії – у 2,8 раза, Словаччині – в 3,3 раза, Чехії – в 3,7 раза, Франції – в 4,7 раза, Німеччині – в 5,4 раза, США – у 7,0 раза.

Реально підвищити заробітну плату та подолати дешевизну робочої сили можливо за умов економічного піднесення, насамперед, за рахунок зростання конкурентоспроможності на основі запровадження інноваційної моделі розвитку держави. Для цього необхідно насамперед підвищити питому вагу заробітної плати у витратах виробництва і валовому внутрішньому продукті, удосконалити механізми державного і договірної регулювання оплати та мотивації праці.

Перехід від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати ефективної праці, безумовно, спровокує зниження зайнятості, насамперед низькокваліфікованої. Таким чином, виникне необхідність створення нових робочих місць, але за таких нових умов ітиметься про якісно інші робочі місця, ніж ті, що були створені переважно в секторі самостійної зайнятості.

Політику стосовно підвищення рівня заробітної плати слід розглядати у більш загальному контексті, у взаємозв'язку з динамікою ринку праці, реформами системи оподаткування і модернізацією економіки. Для цього нами запропонована для впровадження економічна модель збалансованого формування та підвищення реальної заробітної плати в Україні.

Ця модель є комплексом заходів, що підсилюють результат одного чинника діями іншого: макроекономічна стабільність → збільшені інвестиції → збільшена додана вартість продукції → збільшена сукупна продуктивність → збільшені реальні зарплати → збільшені доходи від податків → збільшені вкладення у державний сектор → збалансоване формування і підвищення заробітної плати. Передусім формування заробітної плати має бути збалансованим. Визначальними чинниками такого формування стане

зріла ринкова економіка, взаємозалежність між макроекономічною стабільністю і формуванням заробітної плати, взаємозв'язком між продуктивністю і реальною заробітною платою, якістю соціального діалогу і переговорів щодо формування заробітної плати, зважений підхід до формування заробітної плати на відповідних рівнях – національному, галузевому, регіональному і на рівні підприємства.

Припустимо, що збалансоване формування і підвищення заробітної плати позитивно вплине на макроекономічну стабільність, що зумовить підвищення прибутку, інвестицій, доданої вартості і сукупної продуктивності. Усе це сприятиме підвищенню реальних зарплат, доходів від податків і вкладень у державний сектор, що у свою чергу дозволить здійснювати збалансоване формування вищої заробітної плати і, зрештою, ефективне управління трудовим потенціалом і виробництвом.

4.2. Реформування системи оплати праці в бюджетній сфері економіки

Бюджетний сектор економіки пов'язаний з соціально-трудовою сферою подвійно.

По-перше, бюджетний сектор є однією із складових соціальної підсистеми соціально-трудової сфери: саме галузі бюджетного сектора забезпечують відтворення і розвиток соціально-трудового потенціалу створення відповідної продукції та послуг (освітніх, медичних тощо), що надаються суспільству загалом і його окремим громадянам. Галузі бюджетного сектора є найбільш соціально орієнтованими за своєю сутністю, саме вони є активними провідниками соціальної політики і саме тут сконцентровані найважливіші процеси (освітні, соціальні, культурні тощо) формування людського потенціалу.

По-друге, бюджетний сектор потребує якісного трудового потенціалу, здатного вирішувати завдання, що постають перед ним стосовно інноваційного розвитку і підвищення ефективності. Адже працівники бюджетного сектора – це значна частина трудової підсистеми соціально-трудової сфери, третина найманих працівників української економіки – основні актори сучасного ринку праці.

Проте ринкова трансформація національної економіки, пов'язана з надлишковими суспільними витратами, бюрократизація державного управління, падіння престижу більшості видів праці професій бюджетного сектора

обумовили вплив з нього найбільш кваліфікованої та конкурентоспроможної частини працівників. Праця у бюджетному секторі України перетворилася на свого роду феномен: замість того, щоб слугувати інструментом вирішення соціальних проблем, вона продукує численні проблеми у бюджетній системі та у суспільстві загалом.

Процеси ринкових перетворень, формування ринкових інститутів за своєю сутністю не можуть відбуватися поза змінами ролі та функцій державного сектора економіки. Однак із радянських часів цей сектор української економіки практично не зазнав трансформації. Водночас за роки економічних реформ істотно загострилися його численні проблеми. Суттєві ризики для цього сектора пов'язані з неререформованістю і невизначеністю перспектив його подальшого розвитку. Як результат, у бюджетному секторі, покликаному бути локомотивом становлення інноваційної економіки, сформувався небезпечний у стратегічному відношенні дефіцит людського фактора належної якості. Тому модернізація соціально-трудової сфери передбачає обов'язкове реформування бюджетного сектора економіки. Це висуває перед теорією і практикою низку пріоритетних теоретичних, методичних і науково-практичних задач.

Основи сучасної теорії суспільного сектора економіки (основною складовою якого у постсоціалістичних країнах є бюджетний сектор) були розроблені на рубежі XIX–XX ст. у працях Р.Коуза, Г.Ліндала, Г.Мюрдала, В.Парето, А.Пігу. Вагомий внесок у розвиток теорії суспільного сектора економіки внесли провідні зарубіжні вчені XX ст. Е.Аткінсон, Р.Масгрейв, Дж.Стігліц, К.Ерроу. Проблеми суспільного сектора економіки розглядаються також у працях пострадянських учених В.Гейця, М.Галабурди, Р.Капелюшнікова, І.Малого, Р.Нуреева, В.Полтеровича, Л.Якобсона. Напрацювання цих науковців дають узагальнену характеристику економіки бюджетного сектора.

Проблемам праці бюджетників присвячені роботи російських економістів (А.Аганбегяна, Ю.Анан'євої, В.Бобкова, Г.Волгіна, Ю.Кокіна, Р.Яковлева та ін.), українські ж дослідники різною мірою розкривають проблеми праці в окремих галузях бюджетного сектора або окремих категорій його працівників. Неоднорідність їхніх суджень і відсутність обґрунтованих позицій з реформування бюджетного сектора в умовах ринкової економіки зумовлюють додаткові дослідження цих питань. Зокрема, потребують вирішення численні не врегульовані питання оплати праці українських бюджетників, адже сьогодні, крім закликів щодо підвищення їхніх заробітних плат (дійсно спра-

ведливих), немає ані комплексного аналізу катастрофічної ситуації з оплатою їхньої праці, ані методологічних обґрунтувань, ані методичних розроблень і нормативних матеріалів щодо системного вирішення існуючої ситуації. На нашу думку, коріння цієї проблеми – не тільки і не стільки у рівні зарплат (хоча, безумовно, це важливий аспект цієї комплексної проблеми), а у неадекватному методологічному і методичному підході до її розв'язання в цілому, фрагментарності та поверховості існуючих поглядів на проблеми бюджетного сектора.

Отже, існує об'єктивна необхідність і невідкладна потреба змін у підході до організації й оплати праці в бюджетному секторі, створення такої системи організації та оплати праці, що була б адекватною наміченим стратегіям модернізації української економіки.

Зараз в Україні нараховується майже 3,5 млн бюджетників, що становить приблизно третину (34,4%) усіх штатних працівників, зайнятих в економіці. Це персонал, зайнятий виробництвом найважливіших суспільних благ у таких видах діяльності, як освіта, охорона здоров'я, наука, культура, державне управління.

Ключовими факторами і загальними ознаками, що поєднують організації у сфері бюджетного сектора, є:

- реалізація функцій держави (постачання державних послуг) шляхом здійснення управлінських, соціально-культурних або інших функцій некомерційного характеру;
- фінансування діяльності на постійній основі з бюджетних коштів різних рівнів;
- засновник – органи державної влади або місцевого самоврядування;
- функціонування у сферах, де виробництво благ приватними організаціями нерентабельне (неможливе) з огляду на пріоритети розвитку держави та інтереси населення.

В українському законодавстві відсутнє визначення поняття «бюджетник» або «працівник бюджетного сектора». На практиці «бюджетником» (розм.) вважають найманого працівника будь-якої установи бюджетного сектора, який одержує заробітну плату з державного бюджету.

Сукупність працівників бюджетного сектора є досить багатоманітною як за видами діяльності, так і за рівнем винагород.

У постіндустріальних економіках передусім галузі «суспільного сектора» (практично аналог нашого бюджетного сектора) стають стратегічним пріоритетом сучасної розвиненої економіки тому, що передусім саме вони за-

безпечують інноваційний розвиток, формуючи засади для перетворення виробництва на конгломерат креативних індустрій. Український парадокс полягає в тому, що про пріоритетність цих галузей говорять багато, але належної підтримки вони не мають. Не можна сказати, що державне управління з організацією бюджетного сектора задовільно. Здається, що головне її бажання – просто мінімізувати видатки на цей сектор, уникнувши при цьому негативних наслідків.

Проведений аналіз виявив багато проблемних питань в організації та оплаті праці бюджетників, першопричинами яких слід назвати:

1. Застарілий і неефективний механізм функціонування бюджетного сектора загалом.
2. Незадовільне (недостатнє) фінансування практично усіх галузей бюджетного сектора.
3. Недооцінка ролі бюджетного сектора, зневажливе ставлення до багатьох його галузей і тих, хто у них працює.
4. Неефективність мотивації та оплати праці, основи якої в такому.

По-перше, це відсутність зв'язку зарплат більшості працівників із результатами їхньої праці та якістю наданих ними послуг, що прямо позначається на продуктивності праці. Низька якість послуг у медицині, соцзабезпеченні, освіті та інших галузях бюджетного сектора, на що масово нарікають пересічні українці, – передусім наслідок неефективної системи організації й оплати праці.

По-друге, це низький рівень оплати праці в бюджетному секторі. На рис. 4.3 показано, що бюджетники відстають за рівнем заробітних плат від працівників інших секторів економіки, залишаючись однією з найбідніших верств населення.

Обмеження в оплаті праці працівників бюджетних галузей невинувато не тільки з погляду соціальних пріоритетів, але й не має під собою об'єктивної основи, оскільки рівень кваліфікації бюджетників апіорі є вищим, ніж представників багатьох інших секторів економіки: більшість робочих місць в освіті, охороні здоров'я, держуправлінні передбачають наявність вищої професійної освіти, оскільки делегуються спеціалістам, не кажучи вже про науку та вищу освіту, де сконцентровані кадри найвищої наукової кваліфікації – кандидати і доктори наук.

Через те, що працівникам бюджетного сектора недоплачують (порівняно з тим, скільки отримають їхні колеги з приватного сектора), вони

або воліють знайти кращі умови у інших секторах економіки, або, будучи менше вмотивованими, працюють із меншою ефективністю. До того ж зростання останніми роками навантаження на лікарів, вчителів та інших представників бюджетного сектора, невирішення їхніх численних побутових (передусім житлових) проблем, незадовільні умови праці (застаріле обладнання, обмеженість ресурсів, доступу до інформації тощо) зумовлюють додаткову напругу.

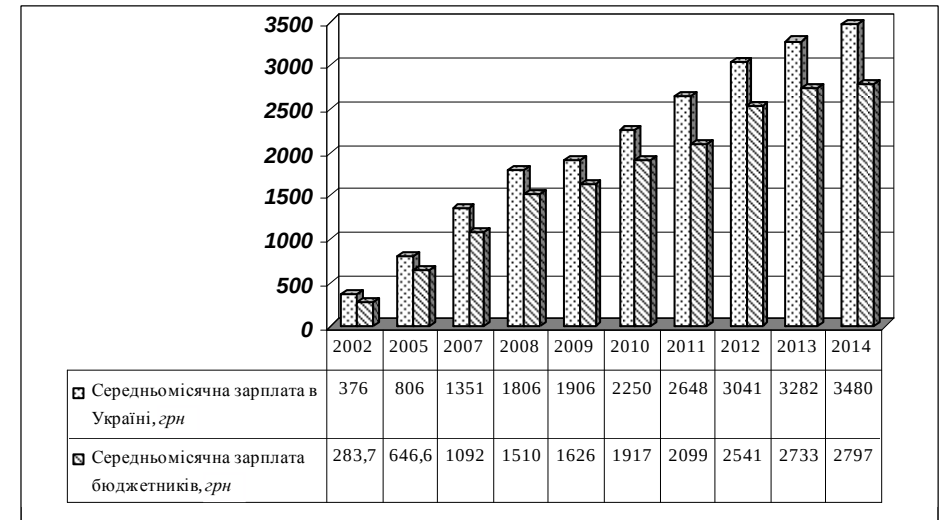


Рис. 4.3. Динаміка заробітної плати в економіці України та в її бюджетному секторі

Джерело: за даними Держстату України:[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Гострота невирішених проблем щодо оплати праці такої масової соціальної групи зумовлює цілу низку негативних явищ:

- низький загальний статус бюджетників, який можна визначити як представників найбільш обділеної, але разом із тим передової частини працюючого населення;
- невисока трудова мотивація і, відповідно, незадовільна якість послуг, які вони надають, та продукції, яку вони створюють;
- обмежений приплив молодих, перспективних фахівців до основних галузей бюджетного сектора, де вони конче потрібні;

- зростання негативного добору кадрів, тобто припливу у бюджетні установи працівників із гіршими кваліфікаційними характеристиками;
- відсутність накопичення людського капіталу індивідуального розвитку;
- поширення через малі заробітки вторинної зайнятості, яка не сприяє якісній роботі на основному місці працевлаштування;
- перманентний відплив (зовнішня і внутрішня міграція) працівників бюджетного сектора (особливо кваліфікованих професіоналів з науки, охорони здоров'я тощо) на роботу за кордон (часто – без повернення на батьківщину) та у комерційні структури (також безповоротно), який знекровлює кадровий потенціал;
- приватний сектор при встановленні винагород орієнтується на рівень заробітних плат у аналогічних видах виробництва і послуг бюджетного сектора, і цим обґрунтовує невисоку зарплату своїх працівників.

Заробітна плата штатних працівників, які одержують заробітну плату з бюджету, постійно зменшується відносно середньої заробітної плати всіх штатних працівників в Україні: якщо у 2012 р. вона становила 84%, то у 2013 р. – лише 73,2%. Порівняння середніх заробітних плат показує, що вчителі та лікарі одержують заробітну плату на 30–40% меншу за середню по економіці в цілому, маючи при цьому високий рівень людського капіталу.

Проведений аналіз свідчить, що в Україні протягом останнього десятиліття спостерігається значний і стійкий у часі негативний розрив у рівні заробітних плат працівників бюджетного й інших секторів економіки. Заробітні плати у більшості галузей бюджетного сектора набагато нижчі, ніж у інших галузях: у серпні 2015 р. найнижча заплата зафіксована в охороні здоров'я і соціальній допомозі – 2765 грн. Не набагато вищі заробітки працівників освіти і культури (рис. 4.4). Відносна недоплата працівникам бюджетного сектора протягом 2002–2014 рр. становила залежно від періоду у середньому 20–30%. Навіть у межах одного виду економічної діяльності середньомісячна заробітна плата працівників, оплата яких фінансується за рахунок бюджетних коштів, є нижчою порівняно з заробітною платою працівників відповідного виду діяльності (табл. 4.11). Це свідчить, хоча й непрямо, про те, що працівники бюджетного сектора отримують винагороду меншу, ніж інші працівники, які виконують аналогічні трудові функції.

Незначна розбіжність у рівні заробітних плат спостерігається лише там, де більшість працюючих становлять бюджетники, а саме: в освіті – 94,3% , в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 92%.



Рис. 4.4. Середньомісячна зарплата за окремими видами економічної діяльності липні 2015 р.

Джерело: за даними Держстату України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Потрібно також урахувати, що офіційний рівень заробітних плат у приватному секторі насправді занижений через наявність тіньового сектора з «чорними» і «сірими» зарплатами, прихованими від оподаткування: тіньові зарплати досягають в Україні 50% від фонду оплати праці. У бюджетному секторі масове їхнє застосування неможливо (не йдеться про корупційні доходи). Тому реальний розрив зарплат у бюджетному і приватному секторі ще більший.

Зауважимо, що диференціації заробітних плат між бюджетним і приватним секторами економіки є окремим випадком існуючої в Україні загальної проблеми дискримінації (за різними ознаками) в оплаті праці.

Таблиця 4.11

**Співвідношення заробітних плат за джерелами фінансування
в окремих видах економічної діяльності**

Показник	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, оплата яких фінансується за рахунок бюджетних коштів, % до середньої заробітної плати штатних працівників відповідного виду діяльності
Усього	83,7
<i>у тому числі за окремими видами економічної діяльності:</i>	
Професійна, наукова та технічна діяльність	70,8
Інформація та телекомунікації	74,4
Освіта	98,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	99,4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	80,9

Джерело: за даними Держстату України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Особливо загострилася ситуація в умовах нинішніх фінансових обмежень. У державних бюджетах 2015 р. секвестру зазнали передусім галузі бюджетної сфери, крім того, було зафіксовано на рівні січня 2014 р. розмір посадового окладу (тарифної ставки) 1 тарифного розряду Єдиної тарифної сітки, на якому ґрунтується вся заробітна плата працівників бюджетних установ. І зовсім незрозумілим було припинення Постановою Кабінету міністрів України від 1 березня 2014 р. № 65 (п. 12) встановлення доплат за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, тобто несплата за додаткову роботу. Для певних категорій бюджетників таке обмеження не стане катастрофою, бо рамки їхньої діяльності не є чітко обмеженими і джерела їх доходів не обмежуються лише заробітною. Проте обов'язки інших представників бюджетної сфери встановлені посадовими інструкціями і мало хто захоче якісно працювати понад встановлену «норму», що матиме досить негативні наслідки. Особливо це стосується тих галузей бюджетного сектора, де не вистачає персоналу, передусім охорони здоров'я та освіти, і де значна частка працівників задіяна на так звані «півтори ставки».

Друге зауваження стосується недосконалості проведеного нами аналізу. Необхідно розглядати диференціацію в оплаті праці з урахуванням численних факторів, що впливають на неї: професійних, кваліфікаційних, регіо-

нальних, вікових, гендерних відмінностей, типу зайнятості (стандартна, нестандартна) тощо. Такий, більш повний, аналіз у майбутньому може де-що змінити наші висновки.

Так, спостерігається чимала регіональна варіація в оплаті праці працівників бюджетного сектора – їхня заробітна плата у Києві перевищує заробітну плату у Тернопільській області у 1,72 раза (рис. 4.5).

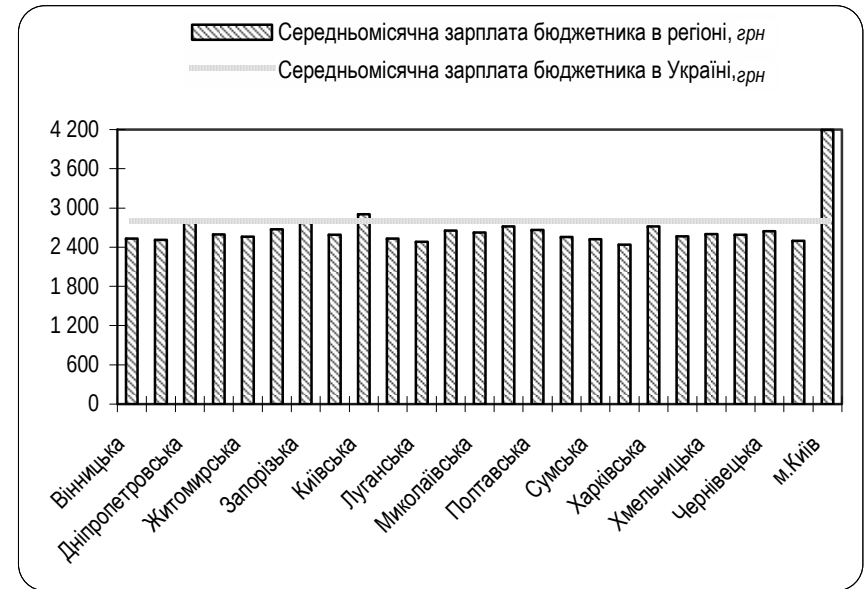


Рис. 4.5. Регіональна варіація середньомісячних зарплат бюджетного сектора у липні 2015 р.

Джерело: за даними Держстату України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

При цьому найменше відносно загального рівня зарплат «важить» зарплата у бюджетному секторі м. Києва, Донецької та Дніпропетровської областей, тобто в регіонах із найбільшим економічним потенціалом: про це свідчить порівняння відносного рівня зарплат бюджетників із валовим регіональним продуктом: ці величини є взаємозворотними (рис. 4.6). Імовірно, це відбувається не через занижений рівень зарплат бюджетників, а завдяки більш високому рівню зарплат працівників приватного сектора у таких регіонах, зростанню розриву зарплат працівників цих двох секторів і їхній мен-

ший взаємовплив. Така ситуація потребує подальшого дослідження для врахування у політиці оплати праці.

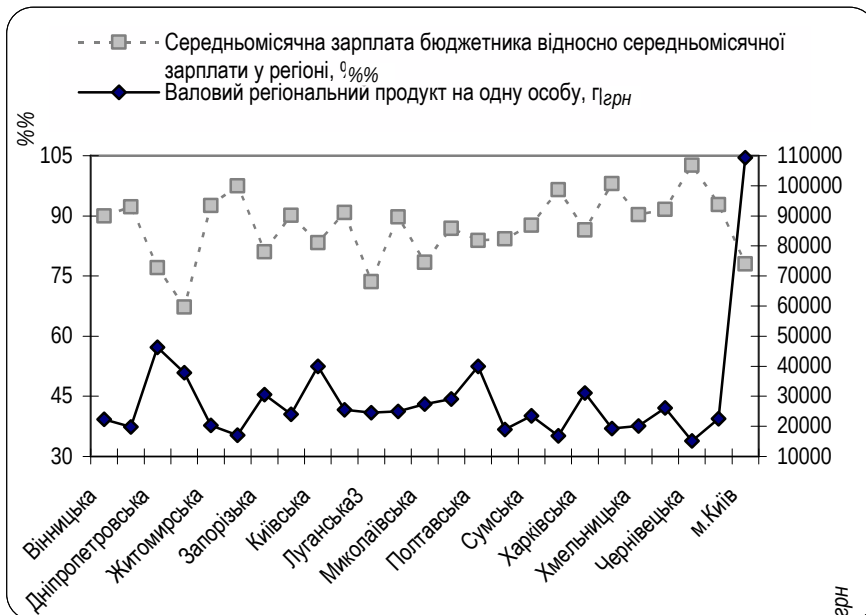


Рис. 4.6. Залежність зарплат від економічного потенціалу регіону, 2014 р.

Джерело: за даними Держстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Застосування в окремих регіонах доплат і надбавок для окремих категорій бюджетників заради збільшення їхніх низьких зарплат спотворило й до того недосконалу диференціацію в оплаті праці. Стимулюючі виплати таким чином перетворилися на елементарний додаток до основної заробітної плати.

Водночас недосконале централізоване регулювання надтарифної частини заробітної плати за відсутності систем оцінки результативності та якості праці в конкретних умовах призвело до зрівнялівки, необ'єктивності, до неефективності стимулювання у підсумку – трудової демотивації працівників бюджетного сектора.

До цього слід додати відсутність у більшості бюджетних установ так званого соціального (мотиваційного) пакету, навіть його окремих складових (оплата відпочинку співробітників, забезпечення їх житлом, навчання персоналу тощо). Більшість бонусів, пільг та інших видів соціальних благ цього

пакету, що роблять умови праці більш комфортними і привабливими, є перевагою організацій приватного сектора.

Наступним чинником неефективності мотивації й оплати праці в бюджетному секторі є архаїчна система оплати праці з основою у вигляді віджилої Єдиної тарифної сітки, що базується на методах радянської системи оплати праці.

Суттєво погіршує ситуацію й відсталість, а у більшості бюджетних галузей – практично відсутність належної системи організації й нормування праці – основи її оплати. За нашим аналізом, типові штати, штатні нормативи, інші подібні документи, розроблені окремими міністерствами та відомствами, не є обґрунтованими, що надає простір для ручного управління.

Утім, незважаючи на ці негативні фактори, чисельність працівників бюджетного сектора загалом знижувалася менше порівняно із загальною кількістю штатних працівників в економіці, про що свідчить аналіз динаміки кількості штатних працівників. У результаті частка працівників бюджетного сектора у загальній їхній кількості в економіці зростала (рис. 4.7).



Рис. 4.7. Динаміка кількості працівників бюджетного сектора відносно загальної кількості працівників економіки

Джерело: за даними Держстату України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Причини відносно стабільної зайнятості у бюджетному секторі, як ми вважаємо, криються як у певній мотивації її працівників, так і через фактори, що перешкоджають зміні роботи.

Згідно з гедоністичною теорією заробітних плат працівники згодні отримувати відносно нижчу оплату праці, компенсуючи частину недоотриманої корисності стабільністю і впевненістю у завтрашньому дні. Саме через відносну стабільність зайнятості у цій сфері (частка тих, хто воліє мати нехай невеликий, але твердий заробіток і впевненість у завтрашньому дні, становить, наприклад, за даними російської соціологічної служби «ВЦИОМ», – 44%) і є можливість послідовного виконання соціальних зобов'язань (завдяки більш жорсткомудотриманню трудового законодавства щодо оплати чергових відпусток, лікарняних тощо). У бюджетному секторі вищий інфосмент законодавства. Працівникам приватного сектора все це зовсім не гарантовано. І це далеко не повний перелік потенційних, передусім негрошових, вигод.

Слід додати можливість для ряду професій і видів діяльності бюджетного сектора одержувати додаткові, корупційні доходи у виді хабарів, що нерідко перевищують офіційну зарплату. Нещодавно оприлюднені результати дослідження заробітків київських медиків, які працюють у державних поліклініках і лікарнях, виявили, що зарплата, яку вони отримують за офіційними зарплатними відомостями, становить близько 20% від їхніх реальних заробітків, а 80% надходять безпосередньо від хворих або їхніх родичів, а також як розрахунок за платні послуги.¹⁷⁸

Загалом же можна стверджувати, що бюджетники мають сприятливіші умови доступу до негрошових благ, пов'язаних із робочим місцем, порівняно з працівниками приватного сектора, що є своєрідним механізмом компенсації розриву у грошовій оплаті праці та матеріальних благ. Проте і цей механізм відтепер дає численні «збої» у несприятливих умовах триваючої кризи.

З іншого боку, багатьом представникам бюджетного сектора – науковцям, вчителям та іншим, важко знайти відповідну роботу поза місцем працевлаштування. Треба враховувати й віковий фактор, адже більшість бюджетників уже не мають доступу до приватного сектора саме через нього.

При детальнішому аналізі динаміки чисельності працівників усередині самого бюджетного сектора простежуються неоднакові, навіть протилежні тенденції: прискореними темпами, особливо в останні два роки, скорочується кількість працівників науки, охорони здоров'я та соціальної допомоги.

¹⁷⁸ Это сладкое слово «бюджетник» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dc-summit.info/razdely/zametki/487-487.html>

Хоча мобільність працюючих у бюджетному секторі не є високою, за останні роки було втрачено чимало кваліфікованих фахівців. Саме імміграція наукових, висококваліфікованих кадрів завдає величезних збитків економіці України, а медиків країні не вистачає. До того ж досвід свідчить про даремність спроб повернути спеціалістів, які емігрували та успішно працюють за кордоном.

Крім того, для розвитку бюджетного сектора важливе значення має перманентне поліпшення його кадрового потенціалу шляхом залучення та утримання висококваліфікованих фахівців, створення привабливих умов для молодих спеціалістів. Проте існуюча система мотивації й рівень оплати праці не можуть забезпечити виконання цього завдання, і вікові характеристики персоналу бюджетних організацій стрімко погіршуються, а в окремих є майже катастрофічними (наприклад, через старіння медичного персоналу близько 60% лікарів мають вік 50 років і більше, у тому числі понад 30% працюючих лікарів – пенсійного віку).

Дослідження виявило принципові відмінності у зарубіжному і вітчизняному підходах до бюджетного сектора взагалі та організації оплати праці в ньому зокрема.

У більшості розвинених країн суспільний сектор (*public sector*¹⁷⁹ – у спрощеному розумінні аналог бюджетного) є відносно кращим місцем для працевлаштування, і працевлаштуватися у ньому непросто. Більшість досліджень, заснованих на статистичних даних Західної Європи¹⁸⁰, демонструє,

¹⁷⁹ Суспільний сектор (Publicsector) і бюджетний сектор не є еквівалентними. Суспільний сектор є частиною економіки, пов'язаною із забезпеченням різних державних послуг. Склад суспільного сектора в різних країнах відрізняється, але переважно включає військові, поліцейські послуги, послуги суспільного транспорту, державної освіти та деякі інші.

¹⁸⁰ Mueller R. Public—private wage differentials in Canada: Evidence from quantile regressions // *Economics Letters*. – 1998. – Vol. 60. – №. 2. – P. 229–235; Lassibille G. Wage gaps between the public and private sectors in Spain // *Economics of Education Review*. – 1998. – Vol. 17. – №. 1. – P. 83–92; Lucifora D., Meurs D. The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy // *Review of Income and Wealth*. – 2006. – Vol. 52. – №. 1. – P. 43–59; Papapetrou E. The unequal distribution of the public—private sector wage gap in Greece: Evidence from quantile regression // *Applied Economics Letters*. – 2006. – Vol. 13. – №. 4. – P. 205–210; Papapetrou E. The public—private sector pay differentials in Greece // *Public Finance Review*. – 2006. – Vol. 34. – №. 4. – P. 450–473; Giordano R., Depalo D., Pareira M., Eugene B., Papapetrou E., Perez J., Reiss L., Roter M. The public sector pay gap in a selection of euro area countries // *European Central Bank Working Papers*. – 2011. – №. 1406. – 42 p.

що за інших рівних умов заробітні плати у суспільному секторі істотно вищі, ніж у приватному. Працівники суспільного сектора одержують більші заробітні плати, маючи при цьому кращі умови праці та доступ до ширшого пакету соціальних благ.

Зарубіжні теоретики пропонують різні пояснення такої ситуації, у тому числі вважаючи, що держава має бути «справедливим» роботодавцем, забезпечуючи вищу заробітну плату, ніж у приватному секторі, передусім працівникам нижчих посад.

Суспільний сектор має у цих країнах більшу політичну значимість і, відповідно, – більше можливостей для впливу на суспільство та уряд. Переваги пояснюється також тим, що його працівники є кваліфікованішими, ніж у приватному секторі, а також мають більшу вагу у соціальному діалозі: для цього сектора здавна характерні сильні профспілки, які неухильно відстоюють інтереси його працівників. Значною мірою першість зарплат суспільного сектора зумовлюється структурними відмінностями у сфері зайнятості: зайнятість у суспільному секторі, як правило, концентрується найбільш високому рівню освіти і більш тривалому стажу роботи. Однак навіть із урахуванням цих факторів, більшості країн зарубіжжя притаманне перевищення зарплат працівників суспільного сектора над зарплатами аналогічних працівників приватного, і це впливає при кадровому відборі на користь суспільного сектора.

Різниця іноді може бути досить істотною. Так, у Великій Британії працівники цього сектора заробляють за тиждень у середньому на 86 ф.ст. (або на 4,500 ф.ст. за рік) більше, ніж працівники у приватному секторі (втім, ситуація залежить від регіону країни), при цьому розбіжність у середній заробітній платі між ними навіть зростає¹⁸¹.

У деяких країнах з перехідною економікою все ще спостерігається значимий розрив зарплат на користь приватного сектора, але тенденції демонструють подолання цього розриву і виграві працівників суспільного сектора (наприклад у Болгарії). Більшість же постсоціалістичних країн Центральної і Східної Європи (Німеччина, Польща, Чехія) уже вирішили цю проблему на користь бюджетників, хоча до початку реформ зарплати в суспільному секторі формувалися майже за тією ж системою, що й у нас.

¹⁸¹ Public sector workers earn £86 more a week than private sector [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.telegraph.co.uk/news/uknews/9697750/Public-sector-workers-earn-86-more-a-week-than-private-sector.html>

Якщо співставити заробітки бюджетників в Україні та в економічно розвинених країнах, то перше, що варто зауважити – кардинально відмінні пріоритети в оплаті праці. Так, якщо в Україні найменша зарплата спостерігається в охороні здоров'я, то за кордоном лікарі протягом тривалого періоду втримуються на позиціях найбільш високооплачуваних. Так, у Топ-300 найбільш високооплачуваних робочих місць у США перші двадцять займають лікарі різних спеціальностей¹⁸². Професії вчителя і медсестри, як правило, посідають «золоту середину» зарплатних рейтингів.

Ще вища «премія» за роботу в суспільному секторі в бідних країнах, що розвиваються. Так, у Індії вона досягає 60–100%. У деяких із них це найчастіше гарантована можливість одержання доступу до соціальних послуг, гідне пенсійне забезпечення тощо.

Науковці, які досліджують ситуацію у бюджетному секторі на пострадянському просторі, дійшли висновку, що головною причиною проблем неадекватної винагороди зайнятих у ньому працівників є інституціональні проблеми механізму формування оплати праці.

Заходи щодо регулювання оплати праці у бюджетній сфері можна охарактеризувати як достатньо суперечливі. З одного боку, ця проблема неодноразово обговорювалася на різних рівнях управління та приймалися відповідні рішення, з іншого – ці рішення практично не покращували життя українських бюджетників. Періодичне підвищення їхніх зарплат реально не було пов'язане ані з результатами їхньої роботи, ані з можливістю вдосконалення системи оплати праці. Здебільшого відбувається безсистемне коригування заробітної плати для окремих представників бюджетної сфери, що тільки деформує систему оплати праці у бюджетній сфері. Постійне втручання в механізми реалізації ЄТС, зокрема, застосування понижуючих коефіцієнтів, суб'єктивне встановлення тарифних коефіцієнтів окремим категоріям працівників, зміни до погіршення міжпосадових співвідношень, ситуативна зміна підходів щодо встановлення розміру посадового окладу за першим тарифним розрядом тощо. Часткові зміни, внесені урядом до ЄТС, призвели до порушення міжпосадових (міжкваліфікаційних) і міжгалузевих співвідношень в оплаті праці та виникнення диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, що фактично є початком руйнування основ тарифної системи оплати праці в бюджетному секторі.

¹⁸² This is USA [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://thisisusa.ru/salary_in_usa

Щодо подальшого вдосконалення системи оплати праці в бюджетному секторі існує декілька варіантів.

1 варіант. Збереження та удосконалення Єдиної тарифної сітки працівників бюджетного сектора з уведенням нових міжрозрядних коефіцієнтів і перерозподілом посад працівників між тарифними розрядами. Подальша уніфікація стимулюючих виплат. Уточнення кваліфікаційних характеристик окремих груп працівників. Повільне скорочення відриву розміру посадового окладу (тарифної ставки) першого тарифного розряду ЄТС від мінімальної заробітної плати

Розроблена з урахуванням старих принципів бюджетного фінансування і споконвічно орієнтована на його загалом низький рівень ЄТС має занадто централізований характер і є недостатньо гнучкою для умов ринкової економіки. За роки дії ЄТС поступово відбувалася її трансформація, нашарування різних виплат, які були швидше засобами соціальної підтримки. Через такі зміни стимулююча роль заробітної плати була зведена нанівець.

До основних недоліків моделі оплати на основі ЄТС також належать:

- відсутність чіткого взаємозв'язку між заробітною платою, кваліфікацією і результатами праці працівників, що стримує зростання продуктивності праці та якості продукції (послуг);
- нездатність врахувати особливості, притаманні бюджетним галузям і діяльності окремих категорій працівників;
- необґрунтований розподіл посад і професій за розрядами ЄТС;
- низька гнучкість ЄТС, що не дозволяє враховувати специфічні регіональні та галузеві умови діяльності.

Історіографічний аналіз свідчить про те, що в ретроспективі розвитку моделей організації й оплати праці для бюджетного сектора була актуалізована та, що дозволяла державі управляти цією системою (як і соціалістичною системою оплати праці взагалі) жорстко, на базі тарифних сіток, тарифно-кваліфікаційних довідників і бюрократичних механізмів. Еволюція цієї моделі є послідовністю модифікацій і варіацій цієї тарифної системи, із періодичним переглядом співвідношення тарифних коефіцієнтів, зростанням тарифних ставок, без кардинальних змін. Діюча в бюджетному секторі тарифна система практично є модифікацією, встановленою у 1986 р. Постановою ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР і ВЦСПС № 1115¹⁸³.

¹⁸³ Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС О совершенствовании организации заработной платы и о введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства

Така модель організації та оплати праці в бюджетному секторі не відповідає запитам ринкової економіки щодо адекватної, ефективної організації та оплати праці спеціалістів.

Проведена діагностика стану бюджетного сектора свідчить про істотні інституціональні зміни у його структурі і завданнях. Модернізація української економіки потребує високого професіоналізму та проактивної діяльності спеціалістів освіти, науки, культури й інших бюджетних галузей. Традиційна ж система оплати праці зумовлює протиріччя між потребою суспільства в ефективнішій діяльності бюджетного сектора, відповідно вимогам попиту на нові якісні послуги і продукти, і підходами, що не мотивують працівників бюджетних організацій до надання таких послуг.

Безумовно, цей варіант не може бути підтриманий: він перешкоджатиме модернізації соціально-трудової сфери. Необхідне не просто коригування чинної системи оплати праці, а формування принципово нової системи організації й оплати праці.

2 варіант. Відмова від Єдиної тарифної сітки як основи оплати праці працівників усього бюджетного сектора. Перехід до галузевих тарифних сіток із можливістю збереження єдиної сітки для «наскрізних» посад (професій). Еволюція від централізованої до децентралізованої системи оплати праці в бюджетному секторі. Оптимізація структури заробітної плати. Ліквідація у середньостроковій перспективі невідповідності розміру посадового окладу (тарифної ставки) першого тарифного розряду і мінімальної заробітної плати із поступовим забезпеченням перевищення першого на основі встановлення галузевих стандартів оплати праці. Забезпечення співвідношення середньої заробітної плати у бюджетному секторі стосовно середньої в усій економіці не менше 90%, а за окремими галузями і професіональними групами – обґрунтоване перевищення.

У такому разі успіх реформування існуючої системи оплати праці пов'язаний із якісними змінами її інститутів шляхом:

- формування методичних засад реформування організації, нормування, мотивації й оплати праці як нової єдиної системи;
- розроблення концептуальної моделі інституціонального управління цією системою;
- обґрунтування адекватної державної політики, конкретизованої у форматі стратегії або доктрини.

ства от 17 сентября 1986 г. № 1115 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.26-2.ru/npd/doc/docid/9043655/modid/99>

Факторами-детермінантами мотивації й оплати праці у бюджетному секторі є його завдання і функції в сучасному суспільстві, динаміка розвитку окремих його галузей, скорочення частки державних коштів у загальному обсязі фінансування, недофінансування, високий рівень корупції.

Звичайно виокремлюють методичні підходи, що доцільно застосувати в оплаті праці, – традиційний тарифний, коефіцієнтний (безтарифний) і перетворений. Для працівників творчих організацій бюджетного сектора застосовують також гонорарний тип оплати праці.

При формуванні нової системи організації, мотивації й оплати праці в галузях бюджетної сфери пропонується інший, власне методичний підхід до встановлення заробітної плати, що базується на галузевих стандартах оплати праці, що застосовуються у промисловості. Немає перешкод для застосування схожої технології (за певної модифікації) для галузей бюджетного сектора. При цьому в цих галузях має відбуватися розподіл посад (професій) працівників за певними кваліфікаційними групами, що базуються на галузевих стандартах оплати праці, обґрунтуванні «вилок» для кожного розряду на основі затверджених підвищувальних коефіцієнтів, що утворюють посадовий оклад (тарифну ставку).

Нова система оплати праці має передусім враховувати якість і результати праці конкретного працівника. Оцінка результативності працівників бюджетного сектора є істотною складовою системи організації, мотивації та оплати праці та дозволяє усунути перешкоди ефективній праці.

Розроблення і впровадження системи оплати праці, заснованої на оцінці її результативності, у бюджетному секторі є складним завданням. У кадровому менеджменті бюджетних організацій переважає функціональний підхід, за якого відбувається зсув акценту із досягнення результату на виконання окремої функції, що спричиняє у підсумку незацікавленість у кінцевому результаті. Виокремити результат праці проблематично. Крім того, праця вчителя, науковця, працівника культури має відкладений результат, що утруднює її систематичну оцінку.

Можна сформулювати визначення результату праці «абстрактного бюджетника» як якісно виконані ним посадові обов'язки, у результаті здійснення яких кожний громадянин, який звернувся до бюджетної організації, зміг реалізувати свої права на одержання необхідної йому послуги відповідної якості або відповідного матеріального або духовного продукту. У такому разі оцінка переноситься на користувачів цієї послуги (продукту), задоволеність яких якістю послуги(продукту) слід певним чином оцінити. Це також

є проблематичним, адже до таких оцінок українські громадяни не готові й відповідного методичного підґрунтя для цього немає.

Для бюджетного сектора не існує загальновизнаних індикаторів ефективності, тому оцінка результатів тут вимагає особливого підходу. Традиційно виділяють три типи оцінки діяльності працюючих. Це пряма оцінка, що складається з обліку результатів праці; непряма оцінка, що містить аналіз ділових і особистісних якостей співробітника, котрі впливають на його результативність; а також змішана оцінка, що включає перший і другий типи.

Там, де є можливість, слід використовувати основні сучасні методи оцінки персоналу: метод експертних оцінок, тестування, самооцінку, метод бальної оцінки та інші, у тому числі змішані підходи до оцінки.

При цьому моніторинг кількісних індикаторів результативності діяльності бюджетників дозволяє безпосередньо контролювати виконання ними поставлених завдань і є базою для ухвалення рішення про заохочення успішних працівників і необхідність звернути увагу на неефективних.

З іншого боку, спостерігаються і деякі негативні наслідки впровадження систем оцінки діяльності. Так, за результатами досліджень ОЕСР, Всесвітнього банку та ряду незалежних зарубіжних експертів, упровадження механізмів управління результативністю державних службовців призвело до зниження зацікавленості службовців у Бельгії, Німеччині, Фінляндії і Кореї, зростанню витрат на оплату праці чиновників у Бразилії та Угорщині, виявленню «парадоксів результативності», що спотворюють очікувану поведінку службовців, у Канаді, США, Данії, Італії¹⁸⁴.

Отже, при запровадженні оцінювання результатів праці у бюджетних організаціях необхідна обґрунтованість і виваженість.

Наукове вирішення проблем організації та оплати праці у бюджетному секторі полягає також у фокусуванні відповідних досліджень на позиції неоднорідності природи діяльності, функцій і умов праці працівників різних галузей цього сектора, що мають певну специфіку. Соціально-професійні, демографічні та інші відмінності працівників різних галузей, різних категорій працюючих у бюджетному секторі необхідно враховувати як при розробленні систем оплати їхньої праці, так і при формуванні систем оцінки результатів цієї праці.

Найважливішою характеристикою бюджетника є його належність до визначеної професійної групи. Так, особливостями професії викладача є:

¹⁸⁴ Ketelaar, A., Manning, N., Turkisch E. Performance-based Arrangements for Senior Civil Servants OECD and other Country Experiences // OECD Working Papers on Public Governance. – 2007. – № 5. – 79 p.

професійна відповідальність за передавання, використання і збільшення знань, значна автономність професії, складність у оцінці професійної майстерності, особлива система мотивації, основою якої служить професійне визнання колег і студентів.

Характерні риси праці медиків – особливі атрибути предмету праці (людського організму, який завжди індивідуальний), низька можливість типізації трудових процесів і умов нормування праці, достатньо високі вимоги до кваліфікації і необхідність її постійного підвищення.

Багато професій бюджетного сектора належать до професій типу «людина – людина», де праця сполучається з підвищеною відповідальністю за моральний, фізичний стан отримувача послуги (учня, пацієнта та ін.). Праця лікаря, вчителя, актора відзначається постійною нервово-психологічною перенапругою. Як це врахувати при оцінці їхньої праці?

Доцільно розробити класифікацію груп персоналу бюджетних організацій не тільки у галузевому розрізі, а й для конкретних професійних груп, зважаючи на роль і функції кожної з них у ланцюжку забезпечення якісних результатів.

Оскільки результатом діяльності значної частини працівників бюджетного сектора можна вважати державні послуги конкретного змісту та якості, має бути передбачено формування і реалізація нових державних стандартів щодо якості соціальних послуг, систем професійних стандартів та інших видів стандартизації, які б дозволили визначати певні відхилення при виконанні роботи, створюючи підґрунтя для оцінки якості послуги. Такий варіант оцінки є прийнятним для більшості видів діяльності у бюджетному секторі.

Водночас представляється, що організації бюджетного сектора повинні мати достатню ступінь свободи у вирішенні питань оцінки праці для врахування специфіки і конкретних умов своєї діяльності.

Методологічну аргументованість і методичну ясність при формуванні нової системи оплати праці працівників бюджетного сектора можна забезпечити за рахунок раціональної регламентації трудових процесів за допомогою оптимізації праці і науково-обґрунтованого нормування праці. В умовах, коли штати бюджетних організацій ґрунтуються на базі анахронічних нормативів або зовсім не обґрунтовуються, впровадження нових методів нормування праці є вкрай актуальним.

Ефективність системи не буде досягнута без урахування мотивів, інтересів і ціннісних орієнтацій працівників бюджетного сектора, які мають бути основою нових інструментів мотивації: соціальних пакетів (аналогічно тим,

що існують у приватному секторі, але з іншими акцентами), прогресивних методів матеріального і нематеріального стимулювання тощо. Як дослідили англійські вчені¹⁸⁵, у суспільному секторі матеріальне стимулювання менше впливає на ефективність роботи, ніж у приватному, а особливу роль виконує дизайн стимулів.

Отже, реформування системи оплати праці має бути комплексним і стосуватися не тільки власне оплати праці, але й її організації, нормування, мотивації та стимулювання, забезпечивши взаємозв'язок усіх складових елементів системи організації, оплати і мотивації праці.

Усвідомлюючи глибину фінансової та економічної кризи в Україні і водночас необхідності реформування системи оплати праці у бюджетному секторі, варто вдатися до конкретних заходів, у тому числі непопулярних, відповідним чином їх обґрунтувавши. Дефіцит коштів не настільки перешкоджатиме проведенню реформи, якщо функціонуватимуть інститути, що забезпечать ефективність використання цих коштів в оплаті праці.

Серед таких заходів на короткостроковий період можна запропонувати такі конкретні дії:

- обрати певні пріоритети при реформуванні сфери оплати праці в бюджетному секторі. Найближчим часом Міністерству соціальної політики повернутися до концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери, ухваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19.01.2011 № 29-р.: завдання, передбачені нею, досі не реалізуються;

- передбачити перехід на нові умови оплати праці у бюджетному секторі, розробивши (на основі існуючих різних підходів і методик винагороди працівників бюджетних організацій) рекомендації щодо ключових принципів формування заробітних плат, які б передбачали алгоритм побудови базової і змінної їхніх складових;

- переглянути систему стимулюючих виплат і компенсаційних доплат, зокрема необґрунтовано призначених працівникам окремих галузей бюджетного сектора, шляхом часткового включення їх до основної частини зарплат; уніфікувати види і розміри стимулюючих виплат з урахуванням галузевих особливостей;

¹⁸⁵ Simon Burgess, Carol Propper, Marisa Ratto, Emma Tominey, Stephanie von Hinke Kessler Scholder. On the use of high-powered incentives in the public sector [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.voxeu.org/article/use-high-powered-incentives-public-sector>

➤ провести аудит мережі бюджетних установ щодо їхнього кадрового складу та обґрунтовано оптимізувати чисельність їхніх працівників;

➤ підтримуючи п. 26 Постанови № 65 щодо припинення ініціювання питань про надання закладам (установам) статусу національного, академічного, дослідницького, вважаємо за доцільне не просто «закрити» список таких установ та організацій, а й провести його перегляд щодо доцільності надання зазначеного статусу численним установам і організаціям, які, не маючи відповідних заслуг та інтелектуального потенціалу, необґрунтовано домоглися такого статусу (і відповідного рівня забезпечення своїх працівників) шляхом лобювання власних інтересів через певних посадових осіб. Ідеться не тільки про економію фінансів, а й про організацію оплати праці у бюджетному секторі. Рахункова палата України вже не раз звертала увагу влади на це. Цитуємо з чергової відозви за 2008 р.: «За результатами аналізу встановлено, що на сьогодні відсутня будь-яка система при визначенні умов оплати праці працівників бюджетних закладів (установ), яким Указами Президента України надано статус національних, що не забезпечує досягнення мети запровадження ЄТС щодо встановлення оптимальних міжпосадових та міжгалузевих співвідношень в оплаті праці»¹⁸⁶.

У середньо- і довгостроковому періоді слід передбачити більш радикальні кроки:

➤ розробити нову, галузеву систему організації, мотивації й оплати праці у бюджетному секторі, що забезпечила би відповідність оплати праці характеру, специфіці та конкретним умовам його галузей, а також обґрунтовану диференціацію оплати праці працівників, які виконують роботи різної складності. Для цього передусім необхідно сформулювати критерії, правила і відмінності формування зарплати в галузях цього сектора;

➤ замінити систему оплати праці на основі ЄТС новою системою організації, мотивації й оплати праці;

➤ забезпечити прямий зв'язок заробітної плати працівників бюджетних організацій з результатами їхньої праці за принципом Performance Related Pay, тобто оплати за ефективністю і якістю послуг, що надаються, впровадивши для цього відповідну систему оцінки;

➤ удосконалити стандартизацію трудового процесу у бюджетному секторі: розробити стандарти якості соціальних послуг, трудових процесів,

систему професійних стандартів і трудових нормативів як основу для об'єктивної оцінки якості та результативності праці;

➤ підвищити конкурентоспроможність заробітної плати в організаціях бюджетного сектора шляхом послідовного та поетапного зростання її рівня. Забезпечити наближення посадового окладу працівника 1-го тарифного розряду до розміру мінімальної заробітної плати у середньостроковому періоді із забезпеченням його перевищення у довгостроковій перспективі;

➤ посилити роль соціального діалогу у розвитку системи організації, мотивації й оплати праці у бюджетному секторі;

➤ модернізувати бюджетний сектор загалом, що є головною умовою успіху реформи системи організації, мотивації та оплати праці його працівників. Скорочення надлишкових державних функцій, оптимізація присутності держави в економіці, використання доцільних ринкових методів управління, зокрема моделі *new public management*, дозволить знайти джерела для реформи оплати праці і здійснити очікувані трансформації у соціально-трудовій сфері.

4.3. Якість трудового життя як детермінанта розвитку соціально-трудової сфери

Підвищення рівня вимог до якісних характеристик робочої сили в міру розвитку сучасних технологій потребує постійного удосконалення знань та умінь індивіда протягом трудового життя з метою забезпечення його продуктивної зайнятості, професійної мобільності та конкурентоспроможності. Водночас актуалізуються проблеми забезпечення мінімальних соціальних гарантій у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин; розширення договірних засад і досягнення узгодженості інтересів найманих працівників та роботодавців; підвищення рівня соціальної захищеності працівників та ефективності соціального діалогу. Це потребує поліпшення якості трудового життя як основи забезпечення економічного зростання і соціального розвитку людини у контексті інноваційних змін.

Досягнення високої якості трудового життя є об'єктивним підґрунтям забезпечення економічного зростання через створення умов для продуктивної, творчої праці, ліквідацію бідності серед працюючого населення, гідний рівень захищеності прав та інтересів працівника.

Еволюція наукових поглядів стосовно якості трудового життя характеризується такими етапами:

¹⁸⁶Про результати аналізу упорядкування умов оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки: бюлетень. – К. : Рахункова палата України, 2010. – 29 с.

- перший етап (наприкінці XIX ст.) – формування теоретичних підходів до окремих компонентів якості трудового життя;
- другий етап (90-ті роки XIX ст. – початок XX ст.) – превалювання класичних підходів до аналізу робочої сили як невід’ємного компонента виробничого процесу, зосередження уваги на економічних результатах трудового процесу (заробітна плата, умови праці, соціально-трудові відносини);
- третій етап (20-ті роки XX ст. – наразі) – посилення ролі гуманістичних підходів, зосередження уваги на різномірних потребах (індивідуальних, колективних і суспільних), урахування рівня задоволення працівників від трудового процесу та його результатів.

Більшість зарубіжних і вітчизняних науковців досліджують якість трудового життя з позицій відповідності умов трудової діяльності суспільним та індивідуальним потребам, інтересам і нормам.

Передумовою виникнення і розвитку концепції якості життя загалом була насамперед незадоволеність людей якістю свого трудового життя. Саме тому велику частину показників якості життя становлять показники якості трудового життя, основними з яких є задоволеність людини рівнем заробітної плати, умовами праці тощо.

Категорія «якість трудового життя» у соціологічній та економічній літературі є новою та недостатньо розробленою. Питання визначення сутності якості трудового життя і механізму її оцінки не отримало докладного і комплексного висвітлення.

Включенню цього терміна у систему наукових понять сприяли роботи класиків економічної думки – М.Вебера, Р.Арона, Дж.К.Гелбрейта, Е.Дюркгейма, Е.Мейо, А.Маслоу, Ф.Герцберга, М.Ганта, Ф. і Л.Гілбертів, А.Файоля, Д.Макгрегора, Г.Беккера. Зарубіжні науковці Р.Уолтон, Л.Девіс, А.Чернс, В.Хіллард, Дж.Муллінз, П.Гербер та інші безпосередньо досліджували зміст цього поняття. Розвиток окремих елементів якості трудового життя спостерігається у розробленнях російських учених Б.Генкіна, А.Єгоршина, А.Жукова, Р.Колосової, Г.Мелік’яна, О.Платонова, А.Рофе, Б.Сухаревського тощо. Українські вчені І.Гнибіденко, О.Гришнова, А.Колот, О.Новікова, Т.Заяць, Л.Семів, Л.Шаульська та інші у своїх дослідженнях охоплюють різні аспекти трудового життя.

Згідно з науковою позицією Дж.Мартела та Г.Дупюса якість трудового життя – це набір позитивних результатів трудового життя для особистості, організації та суспільства. С.Сіашор, розглядаючи задоволення від роботи як чинник якості трудового життя, запропонував «концепцію ефективності

трудова роль», згідно з якою якість трудового життя має триєдину природу та проявляється:

- з позицій роботодавця – через продуктивність, витрати і якість продукції;
- з позицій працівників – через дохід, безпеку, внутрішнє задоволення роботою;
- з позицій суспільства – через збалансування індивідуальних та суспільних потреб.

Російські науковці, аналізуючи зміст поняття «якість трудового життя», загалом зосереджують увагу на проблемах як забезпечення базових гарантій у сфері праці, так і створення умов для більш повної реалізації трудового потенціалу. Зокрема, М.Горєлов наголошує на необхідності врахування компонентної структури якості трудового життя при дослідженні її як соціально-економічної категорії, що в узагальненому вигляді відображає умови здійснення трудової діяльності.

Вітчизняні науковці, досліджуючи поняття «якість трудового життя», відштовхуються переважно від позиції єдності об’єктивного та суб’єктивного, характеризуючи ступінь забезпечення добробуту, соціального та духовного розвитку людини у процесі трудової діяльності. З позицій сутнісного змісту якість трудового життя вони трактують як ступінь відповідності умов трудової діяльності суспільно необхідним вимогам, що реалізуються через урахування різнобічних інтересів сторін соціально-трудова відносин. З позицій вимірювання якості трудового життя розглядається як інтегральне узагальнення параметрів умов використання трудового потенціалу і ступеня задоволеності ними зайнятого населення, можливостей інтелектуального, духовного, фізичного розвитку людини в праці.

При дослідженні сутності економічного поняття «якість трудового життя» слід враховувати, що його формування відбувається під впливом чинників різноспрямованої дії. Зокрема, зважаючи на наявність різних підходів до визначення сутності чинників впливу на якість трудового життя, дотепер відсутня їхня єдина класифікація. Водночас Б.Генкін пропонує якість трудового життя характеризувати системою показників з позицій працівника, підприємства і суспільства загалом (табл. 4.12).

На думку Б.Злобіна, чинники якості трудового життя поділяються на об’єктивні (засоби виробництва, технологія та організація праці, умови навколишнього виробничого середовища і самої людини з погляду її кваліфікації) та суб’єктивні (ставлення людини до праці).

Таблиця 4.12

Показники якості трудового життя

Рівень оцінок з позиції		
працівника	підприємця	суспільства
1) задоволеність працею; 2) наявність (відсутність) стресових ситуацій на виробництві; 3) можливості особливого просування; 4) умови праці; 5) можливість професійного зростання і самовираження; 6) соціально-психологічний клімат; 7) змістовність праці	1) ефективність праці; 2) професійна адаптація; 3) плінність кадрів; 4) відчуження праці; 5) трудова дисципліна; 6) ототожнення цілей працівника з цілями підприємства; 7) Число конфліктів, наявність, відсутність випадків виробничого саботажу, страйків	1) рівень життя (вартість спожитого кошика); 2) підвищення якості робочої сили; 3) соціальний захист працівників та їхніх родин; 4) споживча поведінка; 5) соціальна адаптація; 6) відчуження від суспільства; 7) показники задоволеності життям; 8) страйковий рух

Джерело: Генкін Б.М. Економіка та соціологія праці. – М. : Вид-во «Норма», 2007. – 448 с.

Однак переважна кількість науковців дотримується позиції, згідно з якою такі чинники можуть бути розподілені за способом впливу на життєдіяльність людей, що відображають різні аспекти їхньої життєдіяльності:

– політичні чинники – рівень розвитку демократичних свобод, ступінь суспільного порозуміння, наявність чи відсутність політичної стабільності, конфліктів, війн;

– організаційні чинники – організація праці та виробництва, організація та обслуговування робочих місць, регламентація прав, обов'язків та відповідальності працівників; у складі цих чинників також виокремлюються внутрішньоорганізаційні чинники – умови праці (ергономіка робочого місця), рівень оплати праці (доходів від зайнятості), стан забезпечення соціальних гарантій, можливості кар'єрного зростання, участь в управлінні підприємством, плануванні та розподілі ресурсів, міжособистісні взаємовідносини в колективі;

– технологічні чинники – ступінь розвитку технологій, можливість створювати прогресивні технології, засоби та знаряддя праці;

– економічні чинники – наявність чи відсутність умов, необхідних для економічного зростання, розвитку людського капіталу, ефективного використання всіх видів ресурсів;

– соціальні чинники – умови, необхідні для всебічного розвитку людини (зокрема житлово-побутового та медичного обслуговування), підготовкою та перепідготовкою кадрів, забезпеченням громадської свободи, гармонізацією суспільних відносин;

– культурно-духовні чинники – забезпечення реалізації ціннісних орієнтирів, етичних і моральних норм, притаманних певній стадії розвитку соціуму;

– інформаційні чинники – пов'язані з розвиненістю засобів масової інформації та об'єктивністю її отримання, забезпеченням доступу до глобальних інформаційних систем і сучасних засобів зв'язку;

– екологічні чинники – зумовлені безпосереднім впливом стану довкілля на здоров'я та загальне самопочуття людини¹⁸⁷.

Якість трудового життя (з об'єктивних позицій) залежить від ступеня реалізації економічних, технологічних, соціальних, організаційних та інформаційних умов життєдіяльності суспільства, що забезпечує можливості розвитку трудового потенціалу. Водночас важливу роль відіграють суб'єктивні чинники, пов'язані з наявністю або відсутністю мотиваційно-особистісних характеристик, необхідних для реалізації трудового потенціалу індивідів, забезпечення високого рівня якості трудового життя окремих працівників. Суб'єктивні оцінки є невід'ємною складовою сприйняття людиною якості життя, оскільки потреби й інтереси окремих людей завжди індивідуальні та відображаються в суб'єктивних відчуттях індивідів, їхніх особистих оцінках. Ці показники оцінюються суб'єктивними методами (алгоритмами), що формуються у сфері психіки людини, яка оцінює якість життя, та залежать від накопичених знань і сформованих критеріїв оцінки об'єктів, суб'єктів та явищ, а також ціннісних настанов щодо навколишнього світу.

До суб'єктивних чинників впливу на якість трудового життя належать, передусім, професійна компетентність працівників, їхнє ставлення до праці, ступінь усвідомленості власної відповідальності, мотивація до праці, рівень організованості та дисциплінованості, креативність у вирішенні поставлених завдань, працездатність та стан здоров'я. Відповідно, з суб'єктивних позицій якість трудового життя може визначатися ступенем задоволеності потреб працівників у професійній реалізації, творчій та креативній праці, справедливій трудовій винагороді, дотриманні роботодавцем вимог законодавства про працю, комфортному соціально-психологічному кліматі. Загалом чинники впливу на якість трудового життя (як органічна єдність об'єктивних та суб'єктивних характеристик) можуть бути систематизовані за такими функціональними ознаками: харак-

¹⁸⁷ Вимірювання якості життя в Україні: аналітична доповідь / [Лібанова Е.М., Гладун О.М., Лісогор Л.С. та ін.]. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України ; Програма Розвитку ООН ; Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2013. – 50 с.

тером і тривалістю впливу, напрямками та сферами дії. Підвищення якості трудового життя має бути спрямоване на зростання продуктивності праці на основі посилення мотивації до продуктивної праці. Це може бути забезпечено шляхом зниження ризиків для здоров'я працівників, підвищення рівня їхніх доходів, підтримки здатності до продуктивної, креативної праці, розвитку та реалізації власного потенціалу.

Близьким до поняття якості трудового життя є гідна праця, котра означає продуктивну працю, що приносить достатній дохід, за якої права працівника захищені й забезпечений адекватний соціальний захист. В Україні сформувався сценарій реалізації низки внутрішніх загроз, пов'язаних зі збереженням значної частки збиткових підприємств, економією на витратах на технологічне переоснащення виробництва на користь використання дешевої некваліфікованої робочої сили, неефективністю процесів приватизації. Дискримінаційні обмеження у доступі до роботи та послаблення соціальної захищеності також стимулювали наростання соціальних загроз, пов'язаних із виникненням соціальної нестабільності.

Технологічні чинники впливу на якість трудового життя займають важливе місце в ієрархії чинників. Активізація інноваційних процесів в економічних системах викликає необхідність забезпечення тісного кореляційного зв'язку між змінами організаційно-технологічної структури підприємств виробничої сфери та динамікою професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих на них працівників.

Водночас збільшення попиту на кваліфіковану робочу силу у формальному секторі економіки супроводжується впливом низькокваліфікованої робочої сили у неформальний сектор (торгівля, побутове обслуговування). Економічно розвинені країни, у структурі зайнятості яких зберігається значна частка представників високотехнологічних професій, намагаються збільшувати кількість нововведених робочих місць у сфері обслуговування.

Організаційні чинники впливу на якість трудового життя в Україні проявляються через збереження значної частки низькоефективної праці у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили. Це зумовлено насамперед непрогресивними структурними зрушеннями; жорсткістю та слабкою сприйнятливістю професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до структурних зрушень в економіці; низьким рівнем професійної мобільності. Збереження значних обсягів малокваліфікованої праці у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили України обумовлено існуванням деформованої структури зайнятості на ринку праці.

На підставі наведених вище даних можна дійти висновку, що у структурі зайнятого населення України дотепер традиційно високою залишається частка представників найпростіших професій: при цьому останніми роками спостерігається тенденція до незначного збільшення цієї частки. Натомість частка професіоналів і фахівців у структурі зайнятих залишається достатньо невисокою. Разом із тим незначне зростання частки робітників сфери обслуговування та торгівлі свідчить не стільки про розширення сегмента сфери послуг, скільки про зростання частки зайнятих у дрібнороздільній торгівлі (див. табл. 4.13).

Таблиця 4.13

Зайнятенаселення за видами економічної діяльності
у 2012–2014 рр.¹(КВЕД-2010), тис. осіб

Показник	2012	2013	2014
Усього зайнято	19261,4	19314,2	18073,3
Сільське, лісове та рибне господарство	3308,5	3389,0	3091,4
Промисловість	3236,7	3170,0	2898,2
Будівництво	836,4	841,1	746,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4160,2	4269,5	3965,7
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1150,9	1163,6	1113,4
Тимчасове розміщування й організація харчування	326,7	328,9	309,1
Інформація та телекомунікації	297,9	299,9	284,8
Фінансова та страхова діяльність	315,8	306,2	286,8
Операції з нерухомим майном	322,2	314,3	286,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	504,1	493,6	456,0
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	343,3	334,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1003,6 ²	962,3	959,5 ²
Освіта	1633,2	1611,2	1587,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1181,4	1171,8	1150,5
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	226,5	221,2
Інші види економічної діяльності	414,3	423,0	382,2

¹ Без тимчасово окупованих територій АР Крим та м. Севастополь.

² Ураховано кількість тимчасових працівників, які були залучені до підготовки та проведення виборів: у 2012 р. – до Верховної Ради України; у 2014 р. – Президента України та до Верховної Ради України. Відповідно до методології зазначену кількість зайнятих розраховано як середню за рік.

Джерело: за даними Держстату України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Дія соціальних чинників впливу на якість трудового життя проявляється через створення умов, необхідних для розвитку людини. Насамперед це стосується розвиненості інфраструктури житлово-побутового та медичного обслуговування, забезпечення підготовки та перепідготовки кадрів. Сучасний стан професійної підготовки в Україні свідчить про скорочення чисельності працівників, навчених новим професіям, та працівників, які підвищили кваліфікацію. Найбільш істотним було скорочення їх чисельності у промисловості внаслідок відсутності можливостей професійного навчання працівників за рахунок фінансових ресурсів підприємств.

Незважаючи на соціально-політичну й економічну кризу, у 2013 р. на ринку праці України зберігалась позитивна тенденція щодо зростання зайнятості населення та скорочення безробіття. Так, за даними Державної служби статистики України, кількість економічно активного населення віком 15–70 років у 2014 р., порівняно з 2013 р., зменшилась на 4,3% і становила 19,9 млн осіб, із них 19,0 млн осіб (95,6%) були у працездатному віці. Із зазначеної кількості громадян 18,1 млн осіб, або 90,7%, були зайняті економічною діяльністю, а решта – 1,8 млн осіб, відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалася як безробітні. Рівень економічної активності населення віком 15–70 років зменшився з 64,9% у 2013 р. до 62,4% у 2014 р. Зниження цього показника спостерігалось здебільшого серед мешканців сільської місцевості. Найвищий рівень економічної активності був характерний для осіб віком 30–49 років, а найнижчий – для молоді віком 15–24 років та осіб віком 60–70 років. Кількість зайнятого населення віком 15–70 років у 2014 р., порівняно з 2013 р., зменшилась на 1,2 млн осіб, або на 6,4%, та становила 18,1 млн осіб, з яких особи працездатного віку становили 17,2 млн, або 95,1%. Рівень зайнятості населення віком 15–70 років відповідно зменшився за зазначений період з 60,2 до 56,6%, а в населення працездатного віку – з 67,3 до 64,5%. Найвищий рівень зайнятості населення спостерігався серед осіб віком 35–49 років, а найнижчий – у молоді віком 15–24 років та осіб віком 60–70 років. Зазначений показник був вищим серед чоловіків, на відміну від жінок. У 2014 р. лише у дев'яти регіонах країни рівень зайнятості населення віком 15–70 років перевищував середній показник по Україні (м. Київ, Дніпропетровська, Харківська, Запорізька, Миколаївська, Рівненська, Київська, Чернігівська, Одеська області). При цьому найвищий показник був у м. Києві (62,6%). Серед загальної кількості зайнятого населення кожний п'ятий працював у промисловості, шостий – у торгівлі, сьомий – у сільському господарстві.

В умовах ринкової економіки спостерігається поширення неформальної зайнятості населення. Зазначене явище включає сукупність неформальних робочих місць як у неформальному, так і в офіційному (формальному) секторах економіки. У 2014 р. кількість зайнятого населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, становило 4,5 млн, або 25,1% від загальної кількості зайнятого населення. Кількість безробітних (за методологією МОП) у віці 15–70 років у 2014 р., порівняно з 2013 р., збільшилася на 337,2 тис. осіб, або на 22,3%, та становила 1,8 млн осіб. Серед безробітних більше ніж дві третини становили мешканці міських поселень (1,3 млн осіб), решту – сільські жителі. Збільшення кількості безробітного населення віком 15–70 років відбулося в основному за рахунок осіб працездатного віку (на 336,8 тис. осіб, або на 22,3%). Із загальної кількості безробітних 1,8 млн осіб, або 76,4%, раніше працювали, а решта – 0,4 млн шукали роботу вперше та не мали досвіду роботи. До останньої категорії в основному належала молодь, яка була непрацевлаштована після закінчення навчальних закладів. Так, частка осіб віком 15–24 роки серед безробітних без досвіду роботи у 2014 р. становила 67,3%, а молоді віком 25–29 років – 16,9%. У 2014 р. більшість безробітних (72,4%) шукали роботу самостійно (через особисті зв'язки – 37,7%, пресу – 13,7%, Інтернет – 11,1% тощо), а решта (27,6%) зверталася за допомогою до Державної служби зайнятості. Рівень безробіття населення віком 15–70 років (за методологією МОП) у цілому по Україні, порівняно з 2013 р., збільшився на 2,0 в.п. та становив у 2014 р. 9,3% економічно активного населення зазначеного віку (серед населення працездатного віку – 9,7%). Цей показник збільшився як у міських поселеннях (на 2,0 в.п.), так і в сільській місцевості (на 2,2 в.п.). Через ускладнення економічної ситуації в країні, на відміну від тенденцій попереднього року, спостерігалось стрімке зростання рівня безробіття у III та IV кв. 2014 р. Серед загальної кількості зареєстрованих безробітних на кінець 2014 р. (512,2 тис.) 428,0 тис., або 83,6%, мали досвід роботи, з них кожний четвертий раніше працював у сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві, кожний п'ятий – у промисловості і майже кожний шостий – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів.

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями на кінець 2014 р., становила 35,3 тис., що на 17,0% менше, ніж на кінець 2013 р. Із загальної кількості вакансій кожна п'ята була в переробній промисловості, кожна сьома – у державному управлінні та обороні;

обов'язковому соціальному страхуванні або в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів. Скорочення потреби роботодавців у працівниках, порівняно з 2013 р., спостерігалось в більшості видів економічної діяльності. За сприяння Державної служби зайнятості у 2014 р. було працевлаштовано 494,6 тис. осіб проти 521,0 тис. осіб у 2013 р. Серед зареєстрованих безробітних, працевлаштованих у зазначеному періоді, 46,0% становили жінки, 42,7% – молодь у віці до 35 років. Упродовж 2014 р. майже дві третини безробітних (60,3%) отримали роботу на підприємствах сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства, переробної промисловості, а також оптової та роздрібно торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів. Частка працевлаштованих осіб порівняно з 2013 р. зменшилася на 1,5 в.п. і у 2014 р. становила 33,7% громадян, які мали статус безробітного в Державній службі зайнятості у цьому періоді. Одним із напрямів соціального захисту безробітних є організація оплачуваних громадських робіт, що забезпечують тимчасову зайнятість. На таких роботах у 2014 р. працювали 230,4 тис. осіб проти 228,0 тис. осіб у 2013 р. З метою підвищення конкурентоспроможності безробітних Державна служба зайнятості здійснює їх професійне навчання (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації). У навчальних закладах усіх типів упродовж 2014 р. професійне навчання проходили 202,2 тис. зареєстрованих безробітних, що на 3,3% менше, ніж у 2013 р.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», який набув чинності 01.01.2013 р., запроваджено механізми, спрямовані на упередження масового вивільнення працівників, стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць, у тому числі з високим рівнем оплати праці, підтримку підприємницької діяльності та самозайнятості, а також до працевлаштування безробітних із соціально вразливих категорій громадян, підвищення конкурентоспроможності громадян старшого віку тощо.

Недостатньо висока якість трудового життя в Україні зумовлена недосконалістю процесу відтворення та розвитку трудового потенціалу; неефективністю системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці; неаргументованою диференціацією заробітної плати; нерозвиненістю механізмів забезпечення рівних стартових можливостей професійного розвитку; нестабільністю зайнятості, слабкістю виробничої демократії; несприятливими умовами праці, ризиками виробничого травматизму і професійної захворюваності; неможливістю гармонійного поєднання роботи та виконання сімейних обов'язків, дозвілля.

Культурно-духовні чинники впливу на якість трудового життя відображають можливості реалізації ціннісних орієнтирів, етичних та моральних норм, сформованих у суспільстві. Загалом вплив цих чинників на якість трудового життя проявляється через формування ціннісних настанов суспільства на поширення інноваційної моделі розвитку, набуття інноваційної практики кваліфікованими працівниками. Дія інформаційних чинників впливу на якість трудового життя базується на доступності засобів масової інформації, реалізації можливостей отримання об'єктивної інформації, забезпеченні доступу до глобальних інформаційних систем і сучасних засобів зв'язку.

Аналізуючи еволюцію поняття якості трудового життя протягом періоду трансформаційних змін економіки України, слід зазначити, що сучасний етап розвитку соціально-трудових відносин характеризується істотним зменшенням дієвості системи забезпечення соціальних гарантій зайнятості. Це проявляється насамперед через ослаблення ролі держави у регулюванні зайнятості та здійсненні контролю за дотриманням законодавства про працю, погіршення захисту трудових прав найманих працівників, збереження значних обсягів заборгованості з заробітної плати.

Так, за даними Державної служби статистики України, упродовж 2014 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати збільшилася більше ніж утричі, або на 1683,8 млн грн, і на 1 січня 2015 р. становила 2436,8 млн грн. Упродовж 2014 р. сума невикраденої заробітної плати зросла у 19 регіонах України, найсуттєвіше – у Донецькій (на 1063,2 млн грн.), Луганській (на 320,4 млн грн.) та Дніпропетровській (на 97,1 млн грн.) областях. У решті областей зафіксовано зменшення розміру боргу від 1,4 млн грн. до 21,2 млн грн. Протягом 2014 р. заборгованість працівникам економічно активних підприємств зросла майже у 5 разів (на 1620,3 млн грн) і на 1 січня 2015 р. становила 2033,5 млн грн. Зростання суми невикраденої заробітної плати у 2014 р. спостерігалось у всіх видах економічної діяльності, виняток становила сфера операцій з нерухомим майном. Серед видів діяльності найвагомніше збільшення суми невикраденої заробітної плати зафіксоване на економічно активних підприємствах із добування кам'яного та бурого вугілля (на 588,0 млн грн), охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (на 219,0 млн грн), із виробництва автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів (на 199,2 млн грн), а також у сфері освіти (на 184,5 млн грн). Збільшення суми боргу перед працівниками економічно активних підприємств спостерігалось в 19 регіонах країни від 0,5 до 1077,3 млн грн. У решті областей відбулося скорочення

показника. Заборгованість із виплати заробітної плати з бюджетів усіх рівнів на 1 січня 2015 р. становила 463,7 млн грн. На початок січня 2015 р. вчасно не отримали заробітну плату 382,1 тис. осіб, що становить 4,3% від середньооблікової кількості штатних працівників, охоплених спостереженням. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 5323 грн, що в 1,5 раза перевищує середньомісячну заробітну плату за 2014 р.

Серед регіонів найбільша питома вага працівників, яким не виплачено заробітну плату, зафіксована в Луганській (37,1% від середньооблікової кількості штатних працівників регіону), Донецькій (23,0) та Сумській (5,7%) областях. Найменшою частка таких працівників була в Івано-Франківській та Тернопільській (по 0,2%), а також Закарпатській та Одеській (по 0,3%) областях.

Таким чином, як свідчить проведений аналіз, якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя, і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо).

В основі концепції якості трудового життя лежить підхід до розуміння творчого характеру особистості, необхідності збагачення змісту праці. Концепція якості трудового життя включає два важливі напрями: автономію особистості працівника і можливість розвитку його різноманітних здібностей. Саме тому великі компанії мають на своїх підприємствах не тільки курси з навчання, але й систему постійного підвищення кваліфікації; частина компаній оплачують навчання працівників навіть поза підприємством.

У багатьох розвинених країнах, що мають ефективну систему державної соціальної підтримки, корпорації витрачають на постійне підвищення кваліфікації працівників коштів більше, ніж держава. І в теорії, і в практиці підвищення якості трудового життя відводиться велике місце також умовам праці, його охороні й безпеці. Практична реалізація концепції якості трудового життя в цій її частині виражається у створенні на підприємствах мережі спеціалізованих служб для спостереження за чинниками виробничого середовища, які можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників.

Ці служби беруть участь у розроблюваних керівництвом підприємства програмах удосконалення виробничих операцій, а також у випробуванні й санітарно-гігієнічній оцінці нового обладнання. Оскільки працівники розрізняються за психофізіологічними характеристиками, ці служби сприяють

приспосованню самих трудових процесів до цих особливостей працівників. Таким чином, мета цих служб – формування безпечного та здорового виробничого середовища і сприяння фізичному та психічному здоров'ю працівників. Найбільш розвинена система таких служб існує в Німеччині. Загальновизнаний міжнародний статус вони набули після набуття чинності Конвенцією МОП «Про служби гігієни праці» у 1985 р. № 161. Впровадження програм якості трудового життя почалося в ряді найбільших корпорацій у 70-ті роки під тиском профспілок і технологічних змін, впровадження автоматизованої та комп'ютеризованої техніки. Поступово їх використання поширилося на підприємства більшості розвинених країн. Оцінку якості трудового життя почали давати за системою показників, на основі статистичної інформації та спеціальних соціологічних опитувань, а також оцінок експертів. Ця система, як вже зазначалося вище (табл. 4.13), характеризує трудове життя як із позиції працівника, підприємця, так і загалом суспільства. Остання позиція, наприклад, включала витрати на соціальний захист працівників та їхніх утриманців, коефіцієнти задоволеності якістю трудового життя тощо. Параметри оцінки якості трудового життя аналізувалися за такими групами: технологія, організація, особисті потреби працівників, зовнішнє середовище і суспільство, робоче місце. Як результируючий показник якості трудового життя використовувався показник відповідності можливостей, що надаються підприємством, очікуванням працівника з урахуванням його здібностей і потреб.

3 листопада 1980 р. у 24 країнах ОЕСР стала використовуватися дещо інша система показників якості трудового життя. До неї включено показники, що характеризують: розподіл заробітку, використання робочого часу (тривалість сплаченої відпустки, середня тривалість робочого часу, час на дорогу до роботи, використовувані графіки роботи), безпеки та умов праці (порушення нормальних умов праці, смертність на робочому місці).

Усі ці показники визначаються і досліджуються у двох аспектах: по-перше, в розрізі внутрішньої структурної розмірності (наприклад, час на дорогу до роботи: 0–15 хв., 16–30 хв., 1 година, понад 1 годину тощо); а, по-друге, в розрізі галузей, професій і так званих стандартних показників (стать, вік, тип домогосподарства, соціально-економічний статус, розмір населеного пункту).

Існує певна система показників, які дають змогу охарактеризувати якість трудового життя як високу (якщо ці індикатори позитивні та змінюються на краще) або як низьку – в протилежному випадку.

Висока якість трудового життя характеризується за критеріями:

- робота має бути цікавою саме для цього конкретного працівника;
- мають бути створені умови для безперервного навчання, постійного професійного зростання, розвитку здібностей працівників;
- винагорода і визнання праці мають бути справедливими і сприйматися як такі;
- умови праці мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам;
- нагляд керівництва має бути мінімальним, однак здійснюватися завжди, коли в ньому виникає необхідність;
- працівники повинні брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їхньої роботи та їхньої частки у доходах;
- мають бути забезпечені гарантії роботи та дружні взаємовідносини в трудовому колективі;
- на належному рівні має бути побутове та медичне обслуговування працівників.

Перелік цих показників можна доповнювати. Якість трудового життя можна підвищити шляхом зміни на краще будь-якого з цих показників. Мотивуючий вплив якості трудового життя полягає не стільки у її рівні, скільки у напрямі її зміни. Тобто працівники підприємства мають відчувати турботу про себе, бачити, що умови праці в найширшому розумінні цього слова постійно змінюються на краще.

Практично за всіма показниками якість трудового життя абсолютної більшості найманих працівників України не відповідає сучасним вимогам. В основу *методики оцінки якості трудового життя працівника* (персоналу) організації може бути покладена ідея використання тривимірної шкали Лайкерта, що дозволяє оцінювати кожен із аналізованих параметрів зайнятості з позицій трьох критеріїв: «очікування» – еталонна з позицій опитуваних оцінка, «сприйняття» – фактична оцінка параметра і «важливість» – оцінка його значущості. Для оцінки параметрів зайнятості доцільно використовувати п'ятибальну шкалу («цілком згоден – повністю не згоден»), якщо респондент повністю згоден з аналізованим твердженням, виставляється оцінка у п'ять балів; якщо повністю не згоден – один бал; інші значення 4, 3 і 2 бали відображають ступінь наближення думки респондента до тієї чи іншої точки зору. Значення рівня якості трудового життя можуть перебувати в нормованому діапазоні (від 0,20 до 1,00).

Рівень якості трудового життя позиціонується як високий, якщо він перебуває в діапазоні від 1,00 до 0,80; як середній – якщо в діапазоні від 0,79 до

0,70; як низький – якщо в діапазоні від 0,69 до 0,60; як проблемний – якщо в діапазоні від 0,59 до 0,20¹⁸⁸.

Методика оцінки якості трудового життя персоналу організації може ґрунтуватися на ключових положеннях теорії факторів задоволення роботою Ф. Герцберга: 1) процес набуття задоволеності не ідентичний процесу зниження незадоволеності, тобто це два різні процеси, 2) ситуація «задоволеність – відсутність задоволеності» в основному перебуває під впливом факторів, пов'язаних зі змістом роботи, що спричиняють сильну мотивуючу дію на поведінку людини, що розглядаються як група потреб у зростанні (досягнення, визнання, просування, можливість професійного та/або кар'єрного зростання тощо), 3) процес «незадоволеність – відсутність незадоволеності» «визначається впливом зовнішніх факторів, в основному пов'язаних з оточенням, в якому здійснюється робота, тобто забезпечують нормальні, умови праці, а тому іменуються гігієнічними; 4) поділ факторів на «чинники задоволення» і «фактори незадоволеності» не є абсолютним.

Опитувані працівники, спираючись на самовідчуття, можуть оцінити свою якість трудового життя як два стани: 1) «задоволеність – відсутність задоволеності», 2) «відсутність незадоволеності – незадоволеність». Якщо переважає перша ситуація, домінуючими є «мотиватори»; якщо друга, то – гігієнічні фактори.

Чинне трудове законодавство передбачає достатньо високі стандарти правової захищеності найманих працівників і є на сьогоднішній день достатньо адаптованим до ринкових реалій. Проте існує гостра проблема контролю за його виконанням. Цю функцію покладено на Державну інспекцію України з питань праці. В 2011 р. державними інспекторами праці було проведено понад 42 тис. перевірок на більш ніж 34 тис. підприємств, установ та організацій і виявлено майже 142 тис. порушень трудового законодавства. З метою усунення виявлених порушень державними інспекторами праці внесено роботодавцям 36 тис. приписів. До суду передано 28,2 тис. протоколів про адміністративні правопорушення, із них майже по 25 тис., або 88,6%, – судами винесено рішення, з яких із накладанням штрафних санкцій – 18,5 тис. на загальну суму 10,2 млн грн.

Проте, незважаючи на кількісні показники діяльності Державної інспекції України з питань праці, недотримання роботодавцями чинного трудового законодавства є однією з найболючіших проблем соціально-тру-

¹⁸⁸Шевчук П., Швидка Г. Формування та перспективи динаміки життєвого потенціалу на період трудової діяльності // Україна: аспекти праці. – 2012. – №3. – С. 38–44.

дових відносин. Цьому сприяють особливості діяльності судової системи та Державної інспекції України з питань праці. Так, лише у 65% випадків передання протоколів до суду закінчувалося накладанням на роботодавців штрафних санкцій.

Формування в Україні нової системи соціально-трудових відносин, адекватних соціально орієнтованій ринковій економіці має передбачати забезпечення свободи і прав людини; людський розвиток; гуманізацію та інтелектуалізацію праці; стабільність та ефективність зайнятості; захист національного ринку праці; гідну працю; належний соціальний захист і соціальне забезпечення. Необхідно посилити роль держави в поліпшенні якості трудового життя населення шляхом розширення сфери мінімальних соціальних гарантій та створення умов для досягнення гідних соціальних стандартів життя. Крім того, при впровадженні конкретних програм підвищення якості трудового життя необхідно ув'язувати їх орієнтири з показниками продуктивності праці, що сприятиме ефективності діяльності підприємства і стабільному зростанню продуктивності виробництва.

РОЗВИТОК КЛЮЧОВИХ ПІДСИСТЕМ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ

5.1. Реформування освіти в системі трансформації соціально-трудової сфери

Трансформація соціально-трудової сфери потребує реформування освіти як її базового компонента. Для розвитку постіндустріального суспільства характерним є наявність вищої освіти не менше як у 30% дорослого населення¹⁸⁹. Це підтверджує, що знання, інформація, людський та інтелектуальний капітал стають найціннішими ресурсами будь-якого підприємства, що забезпечують особистий статок, добробут власників, процвітання суспільства та розвиток країни.

Здатність генерувати, оновлювати та ефективно використовувати інформацію, засновану на знаннях, значною мірою залежить від рівня кадрового потенціалу країни і, насамперед, від кадрів інноваційного типу. Саме тому ключовими стратегічними чинниками інноваційно-інтелектуального розвитку сучасної економіки визнано науку та освіту¹⁹⁰.

Ринок праці висуває нові вимоги до випускника вищого навчального закладу: високий рівень інтелектуальних, комунікативних, моральних якостей, що сприяє успішній самоорганізації діяльності. При створенні конкурентних переваг вітчизняні підприємства вимагають від сучасного фахівця широкого спектра професійних знань, умінь, навичок. Пріоритетного значення при цьому набуває пошук висококваліфікованих спеціалістів, а також цілеспрямоване і систематичне вдосконалення компетентності діючого персоналу підприємства. Тому сучасна система вищої освіти повинна сприяти вивчен-

¹⁸⁹Леонидова Г.В. Актуальные проблемы кадрового обеспечения инновационной экономики [Електронний ресурс] // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2008. – № 4(4). – С. 87–96. – Режим доступа : <http://esc.vsc.ac.ru/file.php?module=Articles&action=view&file=article&aid=45>

¹⁹⁰Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века. Образование: сокровище [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ifap.ru/library/book201.pdf>; Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>

ню новітніх знань, активізації креативного і творчого розвитку особистості з орієнтацією на цілеспрямоване персоналізоване формування професійної компетентності з мінімально можливими втратами.

Концептуальні засади модернізації змісту сучасної освіти перебувають у центрі уваги як міжнародних організацій (ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ, Ради Європи, Організації Економічного співробітництва та розвитку, Міжнародного департаменту стандартів), так і вітчизняних науково-дослідних структур. У затверджених офіційних документах визнано необхідність кардинальних змін у сфері освіти і навчання, що обумовлено принциповими відмінностями економіки інформаційного суспільства від попередніх суспільних формацій. Це розкривається такими положеннями.

По-перше, суттєво зростає роль накопичених світовою спільнотою новітніх наукових знань та ефективного використання інтелектуальних ресурсів. Отримання новітніх знань та їхнє застосування у діяльності організацій визначає рейтингове місце країни, рівень життя її громадян, рівень національної безпеки. У промислово розвинених країнах 80–95% приросту валового внутрішнього продукту припадає на частку нових знань, втілених у техніці та технологіях¹⁹¹. Загальною тенденцією стає збільшення питомої ваги висококваліфікованої робочої сили, освічених високоінтелектуальних працівників, зайнятих управлінням, передачею та використанням знань.

По-друге, однією з основних тенденцій розвитку інформаційного суспільства є глобалізація. Глобалізаційні процеси призводять до виникнення стійких протиріч і ризиків. Так, виникають протиріччя між глобальним і локальним, загальним та індивідуальним, традиціями і сучасністю, перспективними і найближчими завданнями, конкуренцією і рівністю можливостей, необмеженим розширенням знань і обмеженими можливостями людини засвоювати їх, між духовним і матеріальним.

Кризові явища у сфері виробництва, фінансів і торгівлі призводять до значного спаду економічної активності суб'єктів ринків і до виникнення суттєвих ризиків, зокрема, втрати роботи; безробіття упродовж тривалого часу; неотримання роботи за фахом; низької оплати праці; відсутності соціального захисту. За таких умов освіта має бути спрямована на забезпечення

¹⁹¹ Красовська А.Г. Міжнародний досвід використання інтелектуальної власності в інноваційній сфері діяльності // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право). – 2004. – № 3–4. – С. 190–195.

особистісного розвитку людини згідно з її індивідуальними задатками, здібностями, потребою у навчанні упродовж життя¹⁹².

По-третє, економічний і соціальний розвиток в Європі за останні десятиліття довів необхідність визначення міжнародних критеріїв, які висуваються до сучасної освіти і професійної підготовки. Співпраця у цій сфері базується на трьох фундаментальних документах:

- Болонській декларації 1999 р.¹⁹³;
- Лісабонській стратегії 2000 р.¹⁹⁴;
- Стратегії «Європа 2020» (ухваленої Європейським Союзом у 2010 р.).

Підсумком першого етапу Болонського процесу в країнах-учасниках вважається перехід на багатоступеневу систему освіти, впровадження кредитно-модульної системи навчання і розвиток академічної мобільності.

Другий етап Болонського процесу розпочався реалізацією у березні 2010 р. Стратегії «Європа 2020: Стратегія інтелектуального, стійкого і всеосяжного зростання». В ній визначено три пріоритети: 1) інтелектуальне зростання передбачає розвиток економіки, що спирається на знання та інновації; 2) стійке зростання – забезпечується більш ефективним використанням ресурсів; 3) загальне зростання – створення економіки з високим рівнем зайнятості працездатного населення, що сприятиме соціальному та територіальному згуртуванню.

Для реалізації Стратегії «Європа 2020» визначено сім програмних ініціатив, серед яких:

- 1) «Інноваційний Союз» (Innovation Union) – програма, яка спрямована на розвиток сфери досліджень та інновацій;
- 2) «Молодіжний рух» (Youth on the move) – програма підвищення ефективності освітніх систем і допомога молоді вийти на ринок праці;
- 3) «Європейська програма дій у галузі цифрових технологій» (A digital agenda for Europe) із завданням прискорення впровадження високошвидкісного Інтернету і використання переваг єдиного ринку електронних послуг для населення та комерційних компаній;

¹⁹² Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века. Образование: скрытое сокровище [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ifap.ru/library/book201.pdf>

¹⁹³ The Bologna Declaration of 19 June 1999 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/bologna_declaration.pdf

¹⁹⁴ The Lisbon Strategy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/lisbon/article_7207_en.htm

4) «Ресурсно-ефективна Європа» (Resource-efficient Europe). Мета програми – впровадження нових ресурсно-ефективних та екологічно чистих технологій;

5) «Промислова політика, адаптована до умов глобалізації» (An industrial policy for the globalization era) повинна поліпшити умови ведення ділової діяльності, особливо для малих і середніх підприємств, а також сприяти створенню сильної і стійкої промислової бази, конкурентоспроможної у глобальному масштабі;

6) «План із розвитку нових професійних здібностей і робочих місць» (An agenda for new skills and jobs) – ставить за мету модернізувати ринки праці і відкрити для людей нові можливості за рахунок розвитку їхніх навичок протягом усього їхнього життя з тим, щоб підвищити рівень зайнятості працездатного населення і забезпечити кращий баланс попиту і пропозиції на ринку праці, в тому числі за рахунок мобільності робочої сили;

7) «Європейська програма боротьби з бідністю» (European platform against poverty) повинна забезпечити згладжування соціальних і територіальних відмінностей із тим, щоб збіднілі верстви населення отримали можливість жити в гідних умовах і брати активну участь у житті суспільства.

Після проведення широких освітніх експериментів Україна приєдналася до Болонського процесу (травень 2005 р.). Період до 2020 рр. повинен стати ключовим у реалізації довгострокової стратегії забезпечення сталого розвитку та удосконалення системи вищої освіти, визнання її у європейському і світовому просторі¹⁹⁵.

В умовах сучасних суспільних трансформацій особливої актуальності набувають концепції компетентнісноорієнтованої освіти (Competence-Based-Education – CBE) і навчання впродовж усього життя (Lifelong Learning – LLL), що передбачає безперервне поповнення й відновлення професійних знань, їхню актуалізацію на продуктивному етапі людського життя. Пріоритетами в розвитку вищої освіти стають також: соціальний вимір (рівний доступ і закінчення навчання); працевлаштування; студентоцентроване навчання і навчальна місія вищої освіти; освіта, наука (дослідження) та

¹⁹⁵ Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>

інновації; міжнародна відкритість; мобільність; збір даних; багатовимірні інструменти прозорості; фінансування¹⁹⁶.

У навчальний процес починає впроваджуватися «студентоцентризований підхід» (Learner-centred), який передбачає розроблення навчальних програм, що спрямовані на досягнення цілей особистості та узгодження різних пріоритетів із прийнятним для них навчальним навантаженням. Такий підхід забезпечує більшу залученість осіб, які навчаються, до вибору змісту, способу, темпу і місця навчання.

Приходить розуміння освіти як надбання особистості, як засобу її само-реалізації в житті. Базовими принципами стають: «... вчитися жити, вчитися пізнавати, вчитися робити і вчитися співіснувати»¹⁹⁷.

Ключовим стає орієнтація процесу навчання на результати (learning outcomes), що передбачає надання особистості можливості упродовж життя «... свідомо просуватися та інтегрувати отримані раніше навчальні результати шляхом формального, неформального та інформального навчання...»¹⁹⁸. Результати навчання – це компетентності.

У широкому розумінні «компетентність» розглядається як «... знання, досвід у тій чи іншій галузі ...»¹⁹⁹. International Board of Standards for Training, Performers and Instruction поняття компетентності визначається як спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати завдання або роботу. Поняття компетентності містить набір знань, навичок та відносин, що дають змогу особистості ефективно здійснювати діяльність або виконувати певні функції, спрямовані на набуття певних стандартів у галузі професії або виді діяльності²⁰⁰. Експерти програми «DeSeCo» (Definition and

¹⁹⁶ The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the New Decade. Communique (Leuven and Louvain-la-Neuve, 28–29 April 2009) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eu-edu.org/ua/news/info/223>

¹⁹⁷ Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века. Образование: сокровище сокровище [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ifap.ru/library/book201.pdf>

¹⁹⁸ Болонский процесс: европейские и национальные структуры квалификаций (Книга-приложение 2) [Електронний ресурс] / под науч. ред. д-ра пед. наук, профессора В.И. Байденко. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. – 220 с. – Режим доступу : http://window.edu.ru/resource/871/70871/files/BP_09_2.pdf

¹⁹⁹ Энциклопедия бизнесмена, экономиста, менеджера / за ред. Р. Дяківа. – К. : Міжнародна економічна фундація, 2000. – С. 291.

²⁰⁰ Website International Board of Standards for Training, Performers and Instruction [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ibstpi.org/>

Selection of Competencies) трактують поняття компетентності як здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби і виконувати поставлені завдання. Кожна компетентність побудована на поєднанні взаємодіючих пізнавальних ставлень та практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і вмінь, усього того, що можна мобілізувати для активної дії²⁰¹. Комітетом з питань освіти International Federation of Accountants²⁰² встановлено компетентність як здатність виконувати професійну роль з урахуванням реального робочого середовища. Водночас розглядається два типи компетентності: 1) діапазон результатів діяльності, що стосуються стандартів практики (функціональні, управлінські, між особистісні); 2) діапазон результатів діяльності, що стосуються стандартів поведінки (етичної і професійної поведінки, виявлення доцільного скептицизму, ефективність професійного розвитку).

За Національною рамкою кваліфікацій²⁰³ компетентність також визначається як здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості. Законом України «Про вищу освіту»²⁰⁴ термін компетентність закріплено як динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти.

Компетентності покладено в основу кваліфікації випускника. Кількість і деталізація компонентного складу може змінюватися відповідно до певних функціональних завдань і кола професійних обов'язків. У проєкті TUNING: Educational Structures in Europe²⁰⁵ розрізняють спеціальні (фахові, що залежать від предметної сфери діяльності і є специфічними для галузі знань,

напрямку підготовки, нормативної/варіативної дисципліни) і загальні (інструментальні, міжособистісні, системні, що є спільними і важливими для певної соціальної групи) компетентності. Саме в навчальних програмах важливо забезпечити поєднання і збалансованість розвитку професійної компетентності фахівця.

Система компетентностей в освіті має ієрархічну структуру, рівні якої становлять²⁰⁶:

- ключові компетентності (міжпредметні та надпредметні компетентності), які визначаються як здатність людини здійснювати складні поліфункціональні, поліпредметні, культурнодоцільні види діяльності, ефективно розв'язуючи актуальні індивідуальні, соціальні та інші проблеми;
- загальногалузеві компетентності, яких набуває особа упродовж засвоєння змісту тієї чи іншої освітньої галузі у всіх класах середньої школи, вищого навчального закладу та які відображаються у розумінні «способу існування» відповідної галузі – тобто того місця, яке ця галузь займає у суспільстві, а також уміння застосовувати їх на практиці в межах культуродоцільної діяльності для розв'язування індивідуальних та соціальних проблем;
- надпредметні компетентності, яких набуває особа упродовж вивчення того чи іншого предмету, навчальної дисципліни в усіх класах середньої школи, вищого навчального закладу протягом конкретного навчального року або ступеня навчання.

У сфері економічної освіти, як стверджує О.Ануфрієва²⁰⁷, одним із основних завдань вищої школи стає професійна підготовка фахівців, спрямована на засвоєння систематизованих економічних знань, умінь і навичок економічної діяльності; формування економічної свідомості, світогляду, поглядів і переконань; сприяння в набутті навичок самостійного аналізу та оцінки економічних явищ і процесів.

²⁰¹ Definition and Selection of Competencies [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm>

²⁰² Website International Federation of Accountants [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ifac.org/>

²⁰³ Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23.11.2011 р. № 1341 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>

²⁰⁴ Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

²⁰⁵ Website TUNING: Educational Structures in Europe [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unideusto.org/tuningeu/>

²⁰⁶ Овчарук О.В. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти // Компетентнісний підхід до сучасної освіти: світовий досвід та українські перспективи. – К.: «К.І.С.», 2004. – 112 с.; Сень Л.В. Розвиток компетентнісно-орієнтованого навчання за кордоном // Матеріали регіонального науково-практичного семінару «Професійні компетенції та компетентності вчителя», 28–29 листопада 2006 р. – Тернопіль: Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, 2006. – С.14 – 17.

²⁰⁷ Ануфрієва О.Л. Компетентнісний підхід до економічної освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cippe.edu.ua>

Ґрунтовний науковий підхід до визначення поняття «компетентність» запропоновано Міжнародною комісією Ради Європи, якою було сформульовано перелік ключових компетенцій із використанням логічно визначеного ланцюга: вивчати – шукати – думати – співпрацювати – діяти – адаптуватись²⁰⁸. При цьому перелік восьми ключових компетенцій для навчання упродовж життя охоплює:

- навички рахування та письма – компетенція в галузі рідної мови;
- базові компетентності в галузі математики, природничих наук та технологій – математична і фундаментальна природничо-наукова та технічна компетенції;
- іноземні мови – компетенція у сфері іноземних мов;
- використання інноваційних технологій/або інформаційні та комунікаційні технології – комп'ютерна компетенція;
- здатність та уміння навчатись – навчальна компетенція;
- соціальні навички – міжособистісна, міжкультурна та соціальна компетенції, а також громадянська компетенція;
- підприємницькі навички – компетенція підприємництва;
- загальна культура та етика – культурна компетенція.

Серед ключових компетентностей, які визначені вітчизняними науковцями як орієнтири для виявлення результативності освітнього процесу в Україні є:

- мотиваційно-вольова, функціональна, комунікативна та рефлексивна²⁰⁹;
- навчальна, соціальна, компетентність з інформаційних та комунікаційних технологій, економічна (підприємницька), загальнокультурна, валеологічно-оздоровча та громадянська²¹⁰;

²⁰⁸Зимняя, И.А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата современного образования [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «Эйдос». – 2006. – 5 мая. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>; Пометун О.І. Теорія і практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи : [б-ка з освітньої політики]; за заг. ред. О.В. Овчарук. - К.: К.І.С., 2004. – С. 16–25; Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64; № 5 – С. 55–61.; KeyCompetencesforLifelongLearning. A European Reference Framework [Электронныйресурс]. – Brussels: European Commission, 2005. – Режимдоступу: <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/basicferame.pdf>

²⁰⁹Ануфриева О.Л. Компетентнісний підхід до економічної освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cippe.edu.ua>

- здатність співпрацювати та працювати в команді, розв'язувати конфлікти, застосовувати інформаційні та комунікаційні технології, творчість і винахідливість, здатність застосувати знання й технології²¹¹;
- предметна, педагогічна, теорії і практики²¹²;
- особистісно-індивідуальна, предметно-практична, інформаційна, управлінська, пізнавальна, комунікативна²¹³;
- інтелектуальна, технічна, практична²¹⁴.

Узагальнивши здобутки європейських і вітчизняних учених, учасники робочої групи з питань запровадження компетентнісного підходу, створеної в рамках проекту ПРООН «Освітня політика та освіта «рівний – рівному», запропонували орієнтовний перелік із сімох ключових компетентностей, таких як: уміння вчитися; загальнокультурна; громадянська; підприємницька; соціальна; компетентності з інформаційних та комунікаційних технологій; та, що зберігає здоров'я²¹⁵.

Для майбутнього фахівця за економічною спеціальністю серед сукупності компетентностей, яких він може набути, доцільно виділити такі професійні:

²¹⁰Пометун О. Формування громадянської компетентності: погляд з позиції сучасної педагогічної науки [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.visnyk.iatp.org.ua>.

²¹¹Бібік Н.М., Єрмаков І.Г., Овчарук О.В. Компетентнісна освіта – від теорії до практики. – К. : Плеяда, 2005. – 120 с.; Овчарук О. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти // Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики. – К. : «К.І.С.», 2003. – С. 13–42; Пометун О. Формування громадянської компетентності: погляд з позиції сучасної педагогічної науки [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.visnyk.iatp.org.ua>

²¹²Пуховська Л. Компетентнісний підхід у педагогічній освіті: європейський досвід // Післядипломна освіта в Україні. – 2010. – № 2. – С. 76–80.

²¹³Демура І.В. Формування професійної компетентності студентів економічних спеціальностей у процесі фахової підготовки : автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т вищої освіти НАПН України. – К., 2010. – 20 с.

²¹⁴Чижевська Л.В. Бухгалтерський облік як професійна діяльність: теорія, організація, прогноз розвитку : монографія / Житомирський держ. технологічний ун-т. – Житомир : ЖДТУ, 2007. – 528 с.

²¹⁵Пометун О.І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : «К.І.С.», 2004. – С. 15–25.

- мотиваційна компетентність (K^1) – наявні мотиви, стимули, важелі, що спрямовані на активізацію діяльності й посилення інтересу до професійної компетентності (винахідливість, навички адаптуватись та бути мобільним, вміння досягати успіху в житті, бажання змінити життя на краще, інтереси та внутрішня мотивація, особисті практичні здібності, вміння робити власний вибір і встановлювати особисті цілі);
- навчальна компетентність (K^2) – інтелектуальний розвиток особистості та вміння і бажання навчатися протягом усього життя з метою подальшого професійного розвитку й удосконалення глибини професійної майстерності. Освіта і практичний досвід фахівців має створювати основу професійних знань, професійних навичок і професійних цінностей, які надають можливість продовжувати вчитися і пристосовуватися до змін протягом професійного життя;
- підприємницька компетентність (K^3) – володіння засобами і прийомами, що надають особі можливість раціонально організувати власну діяльність і колективну роботу (набутий синтез знань: гуманітарних, соціально-економічних, загальнопрофесійних дисциплін; навичок творчої діяльності фахівця, який трансформується в реальний стан діяльності);
- комунікативна компетентність (K^4) – уміння ясно й чітко висловлювати свою позицію, переконувати, аргументувати, доводити, аналізувати, висловлювати судження, передавати доречну інформацію, обирати раціональний стиль спілкування у різних ділових ситуаціях, знати основні прийоми спілкування, уміння уникати конфліктів, вільне володіння мовою спілкування;
- культурна компетентність (K^5) – здатність розуміти взаємовідносини між людьми різних культур і формування культури міжособистісних відносин²¹⁶, адекватно сприймати ситуацію спілкування, уміння прогнозувати міжособистісні стосунки, керуючись національними і загальнолюдськими духовними цінностями і нормами етики, оволодіння вітчизняною і світовою культурною спадщиною;
- громадянська компетентність (K^6) – сукупність знань, умінь, навичок, переживань, переконань особистості, що допомагають усвідомити своє місце в суспільстві, обов'язок і відповідальність перед співвітчизниками, батьківщиною і державою;

²¹⁶ Гестеланд Р.Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе. Маркетинговые исследования, ведение переговоров, поиски источников поставок и рынки сбыта. Менеджмент в различных культурах / пер. с англ. – Днепропетровск : Баланс-Клуб, 2003. – 288 с.

- соціальна компетентність (K^7) – володіння сукупністю засобів, які надають можливість і сприяють особистості взаємодіяти з різними соціальними групами та соціальними інститутами (здатність брати на себе відповідальність, співпраця, ініціатива, активна участь, динамічні знання).

Отже, професійну компетентність можна представити як якісну характеристику особистості фахівця і визначити за допомогою інтегрального показника (Φ):

$$\Phi = \int (K^1, K^2, K^3, K^4, K^5, K^6, K^7). \quad (5.1)$$

У межах проведеного дослідження пропонується авторське визначення поняття «Профіль професійної компетентності фахівця» як самодостатнього опису динамічного компонентного складу когнітивних і метакогнітивних умінь і навичок, знань і розуміння, міжособистісних, розумових і практичних умінь і навичок, здатностей та етичних цінностей, технології формування в межах нормативних і варіативних професійноорієнтованих дисциплін, оцінювання на різних етапах і специфічні особливості застосування відповідно до певних посадових обов'язків.

Профіль компетентності фахівця доцільно розкривати у такій послідовності: 1) загальна інформація; 2) перелік спеціальних (фахових) і загальних компетентностей як складових професійної компетентності; 3) рівень освоєння професійної компетентності; 4) підходи, методи, засоби, технології формування, прояву, підтримки, розвитку і вдосконалення професійної компетентності; 5) методи оцінки професійної компетентності; 6) особистісні якості; 7) пріоритетні інтереси; 8) здатність до працевлаштування; 8) пріоритетні види діяльності.

До розроблення Профілю професійної компетентності фахівця доцільно залучати:

- провідних фахівців бізнес-структур²¹⁷ – вони сприяють розвитку професійної компетентності (ідентифікують якості фахівців, у яких виникає потреба; здійснюють пошук і запити щодо підготовки відповідних фахівців), створюють можливості для вдосконалення професійних знань і розвитку навичок персоналу на постійній основі (навчання при зміні посади, підви-

²¹⁷ Опарина Н.Н. Оценка эффективности обучения и развития топ-менеджеров [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://istina.msu.ru/media/publications/articles/e4f7fc422942/Otsenka_effektivnosti.pdf; Управление изменениями : монография / [Булатов М. Ф., Горелова О. И., Лихтер А. М. и др.]. – Астрахань : Астраханский государственный университет ; Издательский дом «Астраханский университет», 2011. – 103 с.

щенні кваліфікації, з метою зміни психологічного клімату в колективі) шляхом навчання, самоосвіти з атестацією спеціалізованими організаціями (без атестації), на робочому місці²¹⁸; забезпечують – за згодою ВНЗ – проходження практичної підготовки майбутніх фахівців;

- представників державних органів²¹⁹ – формують державні вимоги до освіти з метою надання певної гарантії суспільству щодо професіоналізму та компетентності фахівця певного освітньо-кваліфікаційного рівня;

- членів громадських організацій²²⁰ – сприяють розповсюдженню знань шляхом проведення навчання і тренінгів (на робочому місці і/чи поза місцем роботи), конференцій і вебінарів (Internet-мережових), самітів (очних пленарних засідань); розроблення матеріалів для навчання; поширення та обміну передового практичного досвіду в різних країнах світу і на провідних вітчизняних підприємствах;

- провідних науковців із закладів освіти і науки²²¹ – адаптувати зміст навчальних програм дисциплін до конкретних потреб бізнес-структур і громадських організацій із залученням провідних фахівців певної сфери; передавати новітні знання шляхом проведення інтерактивних практичних занять із розглядом вітчизняного та світового досвіду, залучення до самостійної і науково-дослідної роботи (систематично опрацьовувати сучасну економічну літературу; брати участь у наукових конференціях із підготовкою наукових праць, виступом і обговоренням доповідей; проходити виробничі та переддипломні практики із розробленням бізнес-кейсу для застосування набутих теоретичних знань у дії); генерувати ентузіазм у студентів до

²¹⁸ Ефимов, В. В. Основы бережливого производства : учебное пособие. – Ульяновск : УлГТУ, 2011. – 160 с.

²¹⁹ Управление изменениями : монография / [Булатов М. Ф., Горелова О. И., Лихтер А. М. и др.]. – Астрахань : Астраханский государственный университет ; Издательский дом «Астраханский университет», 2011. – 103 с.

²²⁰ WebsiteLeanEnterpriseAcademy [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.leanuk.org; WebsiteLeanEnterpriseInstitute [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.lean.org; WebsiteInternationalFederationofAccountants [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ifac.org/>

²²¹ Опарина Н.Н. Оценка эффективности обучения и развития топ-менеджеров [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://istina.msu.ru/media/publications/articles/e4f/7fc/422942/Otsenka_effektivnosti.pdf; Управление изменениями : монография / [Булатов М. Ф., Горелова О. И., Лихтер А. М. и др.]. – Астрахань : Астраханский государственный университет ; Издательский дом «Астраханский университет», 2011. – 103 с.

опанування нового, розвитку мислення і загальнокультурних цінностей; залучати до процесу підготовки майбутнього фахівця професіоналів із бізнес-структур, державних органів і громадських організацій для моніторингу відповідності рівня знань, умінь і навичок потребам бізнесу, підбору майбутніх кадрів, презентації вітчизняного досвіду та здійснення зворотного зв'язку; продукувати (потрібні мінімальні витрати – знання професіоналів, які трансформуються в інноваційні проекти) і поширювати наукові розроблення (здійснювати супровід проекту);

- приватних осіб²²² – отримати і розширити знання та оволодіти сучасним інструментарієм відповідно до напрямку підготовки певного освітньо-кваліфікаційного рівня, бути готовими до саморозвитку і вдосконалення набутих знань, умінь і навичок для підтримання і розширення рівня професійної компетентності з орієнтацією на мінімізацію часу і витрат на підготовку; отримати задоволення від процесу навчання і праці.

У сучасних умовах взаємодія між суб'єктами соціально-трудових відносин, які беруть участь у регулюванні професії в Україні, має суперечливий характер. Тільки від плідної співпраці з орієнтацією на вдосконалення національної системи освіти до міжнародних стандартів освіти залежатиме якість і час процесу формування Профілю компетентності фахівця (рис. 5.1). За результатами дослідження встановлено, що основними передумовами процесу створення Профілю компетентності фахівця є громадські потреби, соціальні потреби ринку праці, а також соціально-значущі проблеми самих освітніх установ, що потребують нагального вирішення.

Ініціаторами формування Профілю компетентності фахівця мають стати бізнес-структури (роботодавці), а розробляти його пропонуємо провідним професорам і науковцям вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку випускників освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» і «магістр» з економіки підприємства, у співпраці з практиками (делегованими представниками роботодавців – підприємств – лідерів різних сфер економіки) з урахуванням вимог громадських організацій, і затверджувати Міністерством освіти і науки України. Взаємодія роботодавців, вищих навчальних закладів,

²²² Опарина Н.Н. Оценка эффективности обучения и развития топ-менеджеров [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://istina.msu.ru/media/publications/articles/e4f/7fc/422942/Otsenka_effektivnosti.pdf; Управление изменениями : монография / [Булатов М. Ф., Горелова О. И., Лихтер А. М. и др.]. – Астрахань : Астраханский государственный университет ; Издательский дом «Астраханский университет», 2011. – 103 с.

професійних організацій має забезпечити створення раціонального механізму відбору талановитої молоді з подальшим розвитком професійної компетентності. Це сприятиме вдосконаленню якості теоретичної і практичної освіти висококваліфікованих фахівців і формуванню інтелектуальної еліти країни на основі «циклу компетентності» (рис. 5.2).

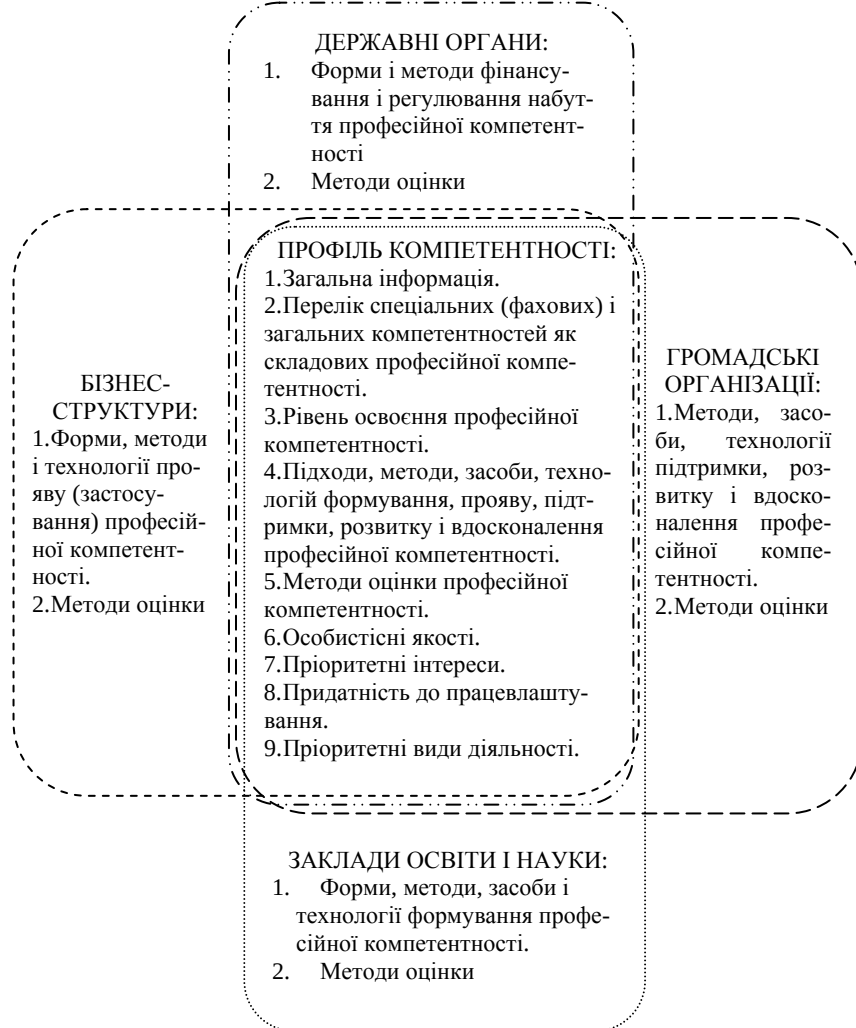


Рис. 5.1. Взаємодія суб'єктів при формуванні Профілю компетентності фахівця

Джерело: розроблено авторами.

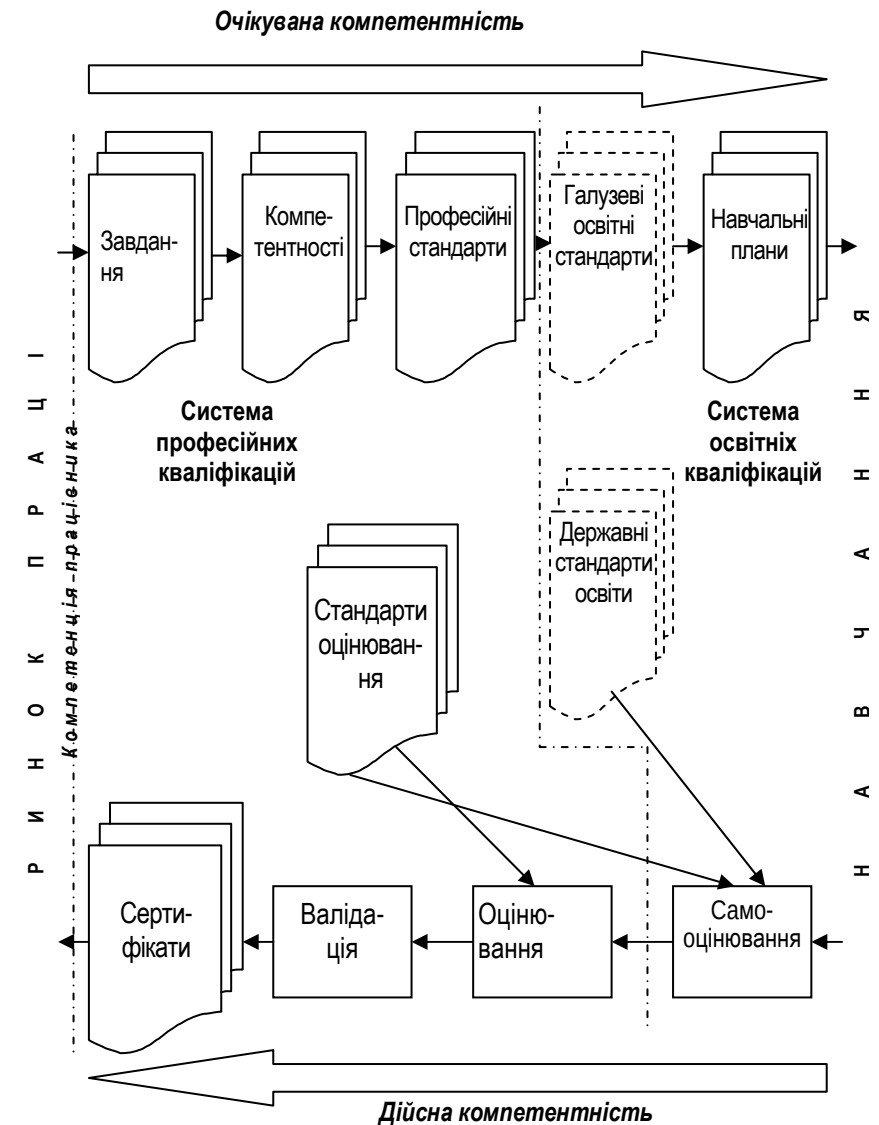


Рис. 5.2. Цикл компетентності (за Олавом Аарна зі змінами)

Джерело: Гожик А. Проблемні питання впровадження НРК: інституціональний аспект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: kubg.edu.ua/.../naukova-tema-universitetu.html

Неузгодженість серед ключових учасників призводить до неспівпадіння кваліфікаційних рівнів робочого місця і робочої сили, що породжує феномен надмірної кваліфікації за різними професіями (табл. 5.1). Так, Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України²²³ виділено групи вітчизняних працівників молодого віку за відповідністю робочого місця їх кваліфікації:

- відповідають – 64,9%;
- надмірна кваліфікація – 30,9%;
- недостатня кваліфікація – 4,6%.

Таблиця 5.1

Частка надмірно та недостатньо кваліфікованих молодих працівників за основними групами професій (ISCO-08), %

Основна група професій	Надмірна кваліфікація	Недостатня кваліфікація
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	0,0	13,1
Професіонали	0,0	7,5
Фахівці	0,0	16,5
Технічні службовці	79,0	0,0
Працівники сфери торгівлі та послуг	52,9	0,4
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	26,8	0,0
Кваліфіковані робітники з інструментом	36,5	1,2
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технічного устаткування, складання	37,7	0,0
Найпростіші професії	97,8	0,0

Джерело: Цимбал О.І., Ярош О.М. Аналітична записка «Актуальні проблеми досягнення гідної зайнятості молоддю України» [Електронний ресурс] / Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. – Режим доступу: http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/06_Biblioteka/05_Komentari_ekspertiv/Analitika_SWTS-Ukraine.pdf

²²³ Цимбал О.І., Ярош О.М. Актуальні проблеми досягнення гідної зайнятості молоддю України : аналітична записка [Електронний ресурс] / Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. – Режим доступу : http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/06_Biblioteka/05_Komentari_ekspertiv/Analitika_SWTS-Ukraine.pdf

Отже, фахівці з надмірною кваліфікацією відчують обмеження щодо рівня заробітної плати (погоджуються виконувати роботи з нижчими кваліфікаційними вимогами); нереалізованого творчого потенціалу (приховане невикористання знань, умінь і навичок); можливості збереження, розширення професійних навичок і удосконалення наявних вмінь; часткової втрати знань та неактуальності здатностей.

Кадрове забезпечення інноваційної економіки характеризується сферою досліджень і розроблень. Нагальною парадигмою інтелектуального розвитку України є взаємопроникнення науки і освіти (навчання методам наукового пізнання у середній школі, проведення передових наукових досліджень в університетах за участю студентів), інтеграція науки і бізнесу (вкладання венчурних інвестицій у наукові розроблення та передові технології), рівноправна співпраця освіти і бізнесу (постійне підвищення кваліфікації працівників у рамках концепції навчання упродовж активного життя).

Освічений і кваліфікований фахівець упродовж своєї професійної кар'єри має постійно навчатися і вдосконалювати себе як професіонал. Обов'язковою умовою цього є інформація, знання і практичний досвід, отримані під час навчання. Успішне та цілеспрямоване набуття майбутніми фахівцями знань, умінь і навичок, їхня трансформація в компетентності сприяє особистісному професійному розвитку, а також є визначальною конкурентною перевагою випускника навчального закладу на ринку праці.

Таким чином, можна визначити пріоритетні напрями модернізації сфери освіти і соціально-трудових відносин:

- зіставлення освітніх і професійних кваліфікацій з урахуванням дескрипторів Національної рамки кваліфікацій;
- розроблення стандартів компетентностей для освітніх і професійних кваліфікацій на основі системи компетентностей Національної рамки кваліфікацій;
- зіставлення вітчизняних кваліфікацій вищої освіти з Рамкою кваліфікацій Європейського простору вищої освіти;
- впровадження компетентнісного підходу в освітні стандарти та навчальні програми, практику викладання й оцінювання;
- забезпечення неперервної освіти – освіти впродовж всього життя шляхом формування пізнавальних компетенцій;
- ініціювання самоактуалізації та самовизначення особистості, підготовка її до вільного вибору альтернативних сценаріїв життєдіяльності і професійної траєкторії.

5.2. Інноваційна освіта як детермінанта розвитку соціально-трудової сфери

У розвитку економіки країни важливу роль відіграє процес підвищення інтелектуальної та професійної якості населення. Це пред'являє підвищені вимоги до змісту освіти. Як відомо, освіта виконує дві найважливіші цивілізаційні функції: розвиток особи (духовний, етичний, художній, культурний) та її соціалізація, а також економічну (відтворення кваліфікованих трудових ресурсів для суспільного виробництва). Взаємозв'язок цих функцій освіти та створення відповідних ресурсних умов є необхідною передумовою суспільного прогресу в усіх його проявах.

Економіка знань пред'являє вищі вимоги до рівня кваліфікації і компетенції трудових ресурсів. Світовий досвід показує, що найбільш стійкими є економіки тих країн, де середній рівень освіченості населення вищий. Формування «нової економіки, заснованої на знаннях» вимагає випереджаючого розвитку освітньої сфери та значного зростання освітнього потенціалу населення країни. Розвиток сфери освіти забезпечує одночасно економічний і соціальний ефект. У країнах із економікою, орієнтованою на знання, підвищення продуктивності праці досягається шляхом створення і поширення технологічних інновацій, причому більшість цих нововведень є результатом фундаментальних і прикладних наукових досліджень. Гармонізація відносин науки та суспільства є одним із ключових моментів інноваційного розвитку. Успішна реалізація інноваційного потенціалу країни загалом залежить саме від прагнення кожної людини досягти найкращих результатів на своєму робочому місці. Всі накопичені та оновлювані наукові знання повинні ефективно застосовуватися на практиці.

За останні два десятиріччя відбувся розрив зв'язків циклу «наука – освіта – виробництво»; освіта, як і наука, залишається майже повністю відстороненою від процесу формування інноваційної економіки. Інноваційна освіта, з одного боку, стимулює інноваційні зміни в існуючій культурі та соціальному середовищі, а з іншого – є результатом викликів соціально-економічного розвитку. Вона передбачає процес створення нових знань у результаті активної взаємодії освіти, науки та виробництва.

Основою інноваційної освіти є підготовка кадрів для роботи в майбутньому, а не поліпшення підготовки кадрів для роботи на нинішньому рівні розвитку цивілізації. Традиційна освіта носить швидше теоретичний характер, тоді як інноваційна освіта повинна бути швидше практичною. Обсяг інформації у світі подвоюється щоп'ять років. Тому не менш важливим стає

освоєння техніки, за допомогою якої можна отримувати, переробляти та використовувати нову інформацію.

Становлення освіти інноваційного типу актуалізує низку проблем: співвідношення традицій та інновацій; критерії оцінки нового в освітньому процесі; становлення економіки знань; ставлення до інновацій суб'єктів освітнього ринку; ефективне управління інноваціями, а також підготовка кадрів, готових до інноваційної діяльності тощо²²⁴.

Освіта, з одного боку, повинна швидко реагувати та відповідати стану науково-технічного прогресу, тенденціям розвитку економічної сфери країни, а з іншого, безумовно, – впливати на всі процеси і сторони суспільного життя.

Як найважливіший елемент формування інфраструктури, сучасної економіки сфера освіти разом із тим є ринком освітніх послуг. Віддача від інвестицій у людський капітал, у розвиток сфери вищої освіти для сучасних українських макроекономічних умов зараз порівнюється з віддачею від вкладень до основних фондів.

Інноваційна освіта – це освіта, направлена на підготовку працівника, здатного генерувати нові знання, поставляти і перетворювати інформацію, впроваджувати у виробництво нові зразки, підвищувати на ринку конкурентоспроможність підприємства. Інноваційність як найважливіша межа нового етапу суспільного розвитку виявляється насамперед у здатності генерувати, а потім трансформувати знання у створення нових продуктів, технологій, процесів і послуг.

В умовах інноваційного розвитку змінюється місце освіти: із транслятора знань і генератора специфічних навиків та умінь вона перетворюється, по-перше, в безпосереднього виробника знань і, по-друге, в активного учасника процесу трансформації цих знань у нові продукти, технології та послуги. Формування економіки, заснованої на знаннях, означає взаємну інтеграцію освітнього, наукового і виробничого простору: включення процесу застосування знань в освітній процес відбувається на тлі генерації нових знань у безпосередньому процесі виробництва.

Інновації в освіті розвиваються у двох основних напрямках: підвищення ефективності (якості) освітнього процесу та кількісного збільшення числа інновацій, пов'язаного з використанням сучасних інноваційних освітніх тех-

²²⁴Петрова І.Л. Модернізація освіти як фактор інноваційної праці //Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова. Серія 18. Економіка і право: зб.наук.праць. – Випуск 24. – К.:Вид-во НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2014. – С. 38–46.

нологій (інформаційних, комунікаційних тощо). Що ж до першого напрямку інноваційного розвитку системи освіти, то відзначимо, що українську освіту останнім часом можна характеризувати зниженням ряду показників якості та недостатньою ефективністю. Модернізація освіти повинна вирішити протиріччя між існуючим станом освіти та потребами суспільства, спрямованими у майбутнє. При цьому гостро стоїть питання про якість вищої освіти. Якщо ще у 2007 р. Україна посідала 55 місце у світі за якістю вищої освіти, то в 2013 р. – 72. За якістю навчання на робочому місці Україна опустилася з 83-ої на 103-тю позицію. Розвиток освіти в Україні відбувається не за якісною, а за кількісною ознакою. Згідно з рейтингом глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму Україна входить у першу двадцятку країн щодо поширення вищої і середньої освіти. За кількістю людей із вищою освітою Україна посідає 8-ме місце із 142 країн світу. При цьому за якістю вищої освіти ми на 83-му місці, а за якістю професійного навчання – на 103-му місці.

Освіта поступово втрачає свій колишній соціальний сенс. Її нова роль багатозначна: з одного боку, вона стає засобом досягнення економічного успіху, а з іншого – інструментом доступу до нових життєвих стилів. Інноваційна освіта не тільки виконує колишні функції, але й стає засобом освоєння нових стилів. Розглянемо економічний блок функцій системи освіти: забезпечення якості економічного зростання; забезпечення безперервності прискорення процесу економічного розвитку; адаптація людини до економічного і технологічного простору, що змінюється.

Відповідно, освітні потреби суспільства формують перераховані функції, координуючи послідовність і взаємодію етапів їхнього задоволення, враховуючи збалансованість стратегічних цілей інноваційної освіти у розвитку поточних соціально-економічних і політичних завдань українського суспільства, зокрема особових цілей індивідуума.

Особливостями інноваційного навчання є його відкритість майбутньому, здатність до передбачення та прогнозування на основі постійної переоцінки цінностей, налаштованість на активні та конструктивні дії в ситуаціях, які швидко змінюються. Розвиток системи та змісту навчання у сучасному світі відбувається в контексті глобальних освітніх тенденцій, серед яких найпомітнішими є:

- масовий характер освіти та її неперервність;
- значущість освіти для індивіда та суспільства;
- орієнтація на активне освоєння людиною способів пізнавальної діяльності;

- адаптація освітнього процесу до запитів та потреб особистості;
- орієнтація навчання на інновації, особистість, забезпечення можливостей її саморозвитку та саморозкриття.

Інноваційні тенденції у системі вищої освіти завжди були і є пріоритетними. Вони перераховані нижче.

1. Розвиток багаторівневої системи, переваги якої полягають у забезпеченні ширшої мобільності в темпах навчання та у виборі майбутньої спеціальності, здатності випускника освоювати на базі отриманої університетської освіти нові спеціальності.

2. Потужне збагачення ВНЗ сучасними інформаційними технологіями, широке включення в систему Internet та інтенсивний розвиток дистанційних форм навчання студентів.

3. Університетизація вищої освіти в Україні та процес інтеграції всіх вищих навчальних закладів із провідними університетами в країні та світі, що сприяє створенню університетських комплексів.

4. Переведення вищої школи на самофінансування.

5. Оновлення вищої професійної освіти з урахуванням вимог світових стандартів.

Упродовж 2013 р. наукові та науково-технічні роботи виконували 1143 організації, майже половина з яких (44,4%) відносяться до підприємницького сектора економіки, 39,9 – до державного, 15,7% – вищої освіти. У розподілі організацій за секторами науки питома вага наукових установ академічного профілю та вищих навчальних закладів порівняно з 2012р. збільшилась на 0,6 в.п. та 1,1 в.п. відповідно, галузевого профілю скоротилась на 2,1 в.п. Найбільша кількість організацій (196) була підпорядкована Національній академії наук України, 86 – Національній академії аграрних наук, 35 – Національній академії медичних наук, 16 – Національній академії педагогічних наук.

У 2013 р. загальна кількість організацій, які займалися науковою та науково-технічною діяльністю, порівняно з 2012 р. зменшилась на 5,4%. При цьому в розподілі за галузями наук частка організацій природничих наук та багатогалузевого профілю зменшилась на 1 та 0,6% відповідно, а технічних, гуманітарних та суспільних наук – залишилась майже без змін.

Найбільша кількість випускників за останні роки була підготовлена за юридичними та економічними напрямами освіти (державне управління) та для освітянської галузі.

У ВНЗ України всіх рівнів акредитації на початок 2012–2013 навчального року нараховувалося 2 млн 170 тис. студентів. За період 2007–2008 –

2012–2013 навчального року кількість студентів зменшилася на 643,7 тис. осіб, або на 23%. Слід зазначити, що у ВНЗ державної та комунальної форм власності за зазначений період кількість студентів зменшилася на 18,2%, а у ВНЗ приватної формивласності – на 48,4%, що пов'язано із закриттям і реорганізацією приватних ВНЗ в Україні, а також із демографічними, соціальними, економічними причинами (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Кількість студентів вищих навчальних закладів, тис. осіб.

Кількість студентів	1–1V рівень акредитації							
Навчальний рік	1995–1996	2000–2001	2005–2006	2008–2009	2009–2010	2010–2011	2011–2012	2012–2013
Чисельність студентів – усього	1540498	1930945	2709161	2763873	2599426	2491288	2311557	2170141
Прийнято – всього	395638	536436	672257	539614	463911	521114	419616	441097
У тому числі на відділення								
денні	292926	360611	429819	391859	345959	382110	289036	327406
вечірні	8161	4011	3017	1962	1647	1632	1274	1091
заочні	94551	171814	239421	145793	116305	137372	129306	112600
Випущено – всього	339114	422227	515055	623258	642056	654670	626549	612867
У тому числі з відділень								
денних	223309	298688	301437	347313	351136	356793	346290	340333
вечірніх	11771	4207	2801	2319	2511	2939	2952	2689
заочних	104034	119332	210817	273626	288409	294938	277307	269845
У тому числі в навчальних закладах:								
Державної та комунальної власності	1469419	1770859	2310052	2348246	2243656	2181363	2012724	1946666
Приватної форми власності	71079	160086	399109	415627	355770	309925	268833	223475
Чисельність студентів у розрахунку на 10000 населення	300	392	578	599	566	544	507	476

Джерело: за даними Держстату України.

Ця сама тенденція простежується і за показником на 10 000 населення.

Таблиця 5.3

Чисельність студентів вищих навчальних закладів, які навчаються з повним відшкодуванням затрат на освіту

Чисельність студентів	Навчальний рік				
	2008–2009	2009–2010	2010–2011	2011–2012	2012–2013
Усього	2763873	2599426	2491288	2311557	2170141
У т.ч. які навчаються з повним відшкодуванням затрат на освіту	16890217	1539540	1436684	1298460	1173723
% до загальної кількості студентів	60,8	59,2	57,7	56,2	54,1

Джерело: за даними Держстату України.

Згідно статистичних даних, у післякризовий період також зменшилася частка студентів, які навчалися з повним відшкодуванням затрат на освіту (табл. 5.3). У 2008–2009 навчальному році понад 60% усіх студентів повністю оплачували своє навчання. Проте вже у 2012–2013 р. частка цих студентів зменшилася майже на 6%. Це також свідчить про нестабільну ситуацію в країні та інші економічні проблеми.

Таблиця 5.4

Випуск спеціалістів і магістрів вищими навчальними закладами за групами спеціальностей

	2008	2009	2010	2011	2012
Випущено спеціалістів, усього	365413	370770	372096	363336	345235
В тому числі					
Математика та інформатика	10450	7523	7020	10450	8631
Природничі науки	13101	13699	13688	13101	13024
Гуманітарні науки	17227	17094	17557	17227	22995
Освіта	25154	42948	44121	44011	23956
Охорона здоров'я	11322	11629	11724	11322	11612
Культура та мистецтво	11468	9413	10934	11468	11356
Економіка і управління	84263	130179	125731	117808	101519

Джерело: розрахунки авторів за даними Держстату України за відповідні роки.

Ураховуючи відсутність достатньої кількості відповідних робочих місць на ринку праці, починаючи з 2009 р. скорочується, прийом на освітні про-

грами за такими укрупненими групами, як «Гуманітарні науки», «Економіка та управління» та «Освіта та педагогіка», при цьому збільшуються обсяги підготовки за напрямками і спеціальностями підготовки кадрів для пріоритетних та інноваційних напрямів розвитку науки і техніки.

На українському ринку праці спостерігається масштабна диспропорція між кількістю робочих місць, з одного боку, й кількістю працівників з певною спеціалізацією – з іншого. Згідно з результатами опитування робота 20% працівників пов'язана з отриманою спеціалізацією, водночас як 44% узагалі змінили професію.

Педагоги, інженери та гуманітарії найчастіше не працюють за спеціальністю. Тільки 36% спеціалістів можуть дозволити собі працювати за спеціальністю, зокрема у сфері маркетингу, менеджменту й права. А ось працівникам із педагогічною освітою доводиться підлаштовуватись під потреби ринку праці: 83% із них працюють не за спеціальністю²²⁵.

Найчастіше працюють за спеціальністю маркетологи (53%), менеджери (42) та юристи (44%). І це не дивно, адже практично кожній компанії необхідні спеціалісти такого профілю. Тим не менше, більш численним економістам пощастило дещо менше: тільки 37% із них працюють за спеціальністю, ще 22 – частково, а 40%, навпаки, кардинально змінили сферу діяльності.

Серед працівників як із інженерно-технічною освітою, так і з гуманітарною кожен другий працює не за спеціальністю, і тільки один із трьох залишився вірним своїй професії. Разом із тим багато випускників знаходять себе, працюючи на стику наук, професійних сфер.

Найскладніше доводиться спеціалістам із педагогічною освітою. Тільки 9% педагогів зуміли знайти роботу за спеціальністю, проте інші були вимушені змінити професію. Найчастіше до такого кроку підштовхує не що інше, як проблеми з пошуком роботи, низька зарплата, відсутність кар'єрних перспектив. Понад те, професію вчителя українські працівники вважають однією найменш престижних.

Як показано на рис. 5.3, фахівці, незалежно від отриманої спеціалізації, працюють у тих сферах, де знайшли роботу. Однак, наприклад, диплом у галузі маркетингу дає можливість 46% працівників займатися тим, чому вони навчилися у ВНЗ. Інженерів можна частіше зустріти в сфері інформаційних технологій і телекомунікацій (31%). Решта ж спеціалістів не концентруються

²²⁵ Результати опитування, проведеного Дослідницьким центром Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна.

тільки в одній професійній галузі: вони практично однаково зайняті як на виробництві, так і у сфері послуг. У першу чергу це стосується гуманітаріїв, педагогів і юристів. Економісти ж, які і фахівцями у сфері менеджменту, частіше влаштовуються працювати у торгівлі (24 і 20% відповідно). Кожен четвертий працівник із дипломом у галузі природничих наук надає перевагу IT-сфері.



Рис. 5.3. Розподіл спеціалістів, які працюють за фахом, %

Джерело: за даними дослідницького центру Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна.

За опитуваннями соціологів, зовнішній бік успіху для майбутніх випускників виглядає так: «Мати цікаву роботу, займатися улюбленою справою» – бажають 43,4% опитуваних²²⁶. Майже 32% з них прагнуть «Зробити ус-

²²⁶ Бевзенко Л. Ресурси досягнення соціального успіху – вітчизняні реалії з погляду випускників шкіл та вчителів [Електронний ресурс] // Соціальні виміри суспільства: зб. наук. праць / Інститут соціології НАН України. – К., 2012. – Режим доступу : <http://i-soc.com.ua/institute/svs-2012.pdf>

пiшну кар'єру в суспiльно-полiтичній або бiзнесовій сфері», а 19,1 «Мати власний бiзнес». Про бажання бути успішним – «не важливо, у якій сфері», повідомили 12,2% опитаних.

Щоб досягти поставлених цілей, молоді, по-перше, необхідно отримати гідну освіту, а по-друге, знайти роботу, де можна застосувати свої знання із максимальною віддачею. Тому за ініціативою уряду було започатковано Національний проект (НП), спрямований на вирішення проблем суспільного розвитку в Україні.

Від 31 жовтня 2012 р. була схвалена Постанова Кабінету Міністрів України «Про деякі питання підготовки до реалізації національного проекту «Технополіс» – створення інфраструктури інноваційного розвитку та високих технологій і його складових» № 1014. Проектом передбачається створення 5 інфраструктурних комплексів інноваційного розвитку (технополісів) у 5 великих містах.

Матеріально-технічна складова інноваційної інфраструктури включає:

- об'єкти наукового-дослідного, виробничого, офісного та адміністративного призначення (дослідницькі лабораторії, бібліотеки, обладнання, «нано-інфраструктура», високотехнологічне виробництво, бізнес-центри, адміністративні будівлі тощо);

- об'єкти соціальної інфраструктури (навчальні заклади, дитячі садочки, загальноосвітні школи);

- об'єкти житлової забудови (житлові будинки, гуртожитки, готелі);

- об'єкти технічної та інженерної інфраструктури (пожежне депо, технічні споруди, інженерні комунікації тощо).

Пріоритетні галузеві спеціалізації:

- інформаційні та комунікаційні технології,

- біотехнології та фармацевтика,

- енергозбереження та енергоефективність,

- нанотехнології,

- аерокосмічна індустрія,

- мікроелектроніка.

Реалізація цього проекту так і перебуває у початковій стадії. Існують проблеми реалізації проекту, які необхідно негайно вирішувати: не визначене правове поле щодо реалізації, відсутні економічні стимули, відсутнє фінансування проекту щодо державних зобов'язань.

Починаючи з 2005 р. спостерігається зменшення кількості організацій, які займаються науковою роботою (табл.5.5). Найбільш відчутне зниження

відбулося серед організацій технічного напрямку. Це пояснюється застарілою матеріально-технічною базою, недостатнім фінансуванням, а також незадовільними зарплатами фахівців і, як результат, бачимо міграцію вітчизняних фахівців технічних спеціальностей за кордон, де вони дуже цінуються.

Таблиця 5.5

Організації, які виконують наукові та науково-технічні роботи за галузями наук

Показник	2000	2005	2010	2011	2012	2013
Усього	1490	1510	1303	1255	1208	1143
Природничі науки	404	462	446	440	423	389
Технічні науки	881	800	576	540	509	483
Гуманітарні науки	25	31	47	45	48	48
Суспільні науки	106	143	150	151	149	141
Державне управління		6	5	5	6	5
Багатогалузевий профіль	74	74	84	79	79	82

Джерело: за даними Держстату України.

Якщо розглядати кількість інноваційних організацій у регіональному розрізі України, то найбільше їх було у м. Київ, Дніпропетровській, Донецькій та Харківській областях (табл. 5.6).

Найбільше скорочення цих організацій відбулося у Дніпропетровській області – з 109 од. у 2005 р. до 62 у 2013 р. та в м. Київ – із 393 у 2005 р. до 312 у 2013 р.

Перехід на інноваційні технології або їхнього переважного використання при навчанні студентів і слухачів – не одноразовий акт, а досить тривалий, динамічний процес, який передбачає, з одного боку, наявність раніше сформованих, тобто базисних передумов, а з іншого – створення необхідних поточних умов.

Слід підкреслити, що впровадження активних методів навчання у вищу освіту припускає комплексне реформування всіх елементів навчального процесу: самостійної підготовки, лекцій, семінарських і практичних занять. Форми використання інноваційних технологій при цьому для кожного елемента навчального процесу повинні бути різні.

Загалом розвиток інноваційних освітніх технологій сприятиме створенню єдиного інноваційного освітнього простору України та включенню українських вищих навчальних закладів до світової освітньої системи, залученню до світових духовних цінностей та джерел знань, освоєнню зарубіжних освітніх стандартів і програм, прогресивних методів і технологій навчання.

Таблиця 5.6

**Організації, які виконують наукові
та науково-технічні роботи за регіонами, од.**

Показник	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013
Україна	1490	1510	1340	1303	1255	1208	1143
Автономна Республіка Крим	42	47	46	44	41	36	33
Вінницька	31	28	22	25	24	21	17
Волинська	17	16	14	12	12	12	11
Дніпропетровська	94	109	84	78	73	69	62
Донецька	101	81	67	65	63	64	63
Житомирська	14	12	9	9	10	10	10
Закарпатська	18	21	18	16	15	14	13
Запорізька	45	38	36	33	30	29	26
Івано-Франківська	18	21	22	23	21	21	15
Київська	38	36	34	36	32	30	24
Кіровоградська	13	11	13	15	14	14	13
Луганська	48	49	48	41	41	39	34
Львівська	90	87	80	82	76	75	76
Миколаївська	46	41	47	44	43	38	33
Одеська	72	74	62	59	58	54	52
Полтавська	28	32	22	24	23	23	22
Рівненська	18	17	13	14	13	12	12
Сумська	25	29	22	17	18	16	15
Тернопільська	15	16	14	14	14	12	11
Харківська	217	227	210	198	189	189	183
Херсонська	26	28	23	28	28	28	23
Хмельницька	6	6	6	6	6	7	6
Черкаська	33	30	28	28	28	25	25
Чернівецька	17	24	24	24	21	23	23
Чернігівська	25	22	22	22	21	20	19
м.Київ	375	393	342	333	327	317	312
м.Севастополь	18	15	12	13	14	10	10

Джерело: за даними Держстату України за відповідні роки.

Усе це свідчить про те, що найбільш наукомісткі галузі, пов'язані з телекомунікаціями, біотехнологіями, нанотехнологіями, розвиваються в Україні дуже повільно, оскільки вимагають істотних капітальних вкладень. Видобувні галузі воліють купувати готові технології та обладнання. У такій ситуації підтримка наукових досліджень за широким спектром напрямів буде для економіки занадто дорогим задоволенням. Внутрішній попит дуже малий, а

іноземні компанії воліють купувати українських вчених, а не вкладати кошти в українські проекти.

Людські ресурси у сфері науки й технології відіграють важливу роль за кількома причинами. По-перше, і виробники, і споживачі знань та технологій, зайняті в науково-технологічній сфері, є ядром економічного зростання, заснованого на розвитку високих технологій. По-друге, аналіз на рівні фірм показує, що кількість науково-дослідних кадрів у компаніях, їхня частка щодо всіх працівників, незалежно від розміру компанії і сфери її діяльності, безпосередньо впливають на появу нових продуктів і виробничих процесів. Науково-дослідні кадри сприяють виявленню знань, які надаються базовими науковими дослідженнями, їхньому промислового застосуванню і вирішенню складних технологічних проблем, а також підвищенню загального інтелектуального потенціалу підприємств. Таким чином, науково-дослідний персонал становить основу капіталу підприємства разом із віддачею від інвестицій в інновації. По-третє, рух науково-технічного персоналу між секторами економіки, малими та великими підприємствами і державними корпораціями є важливим каналом руху технологій. При переміщенні випускники вищих навчальних закладів – інтелектуальні кадри – несуть із собою спеціальні знання, що забезпечують колосальні економічні вигоди для економіки різних країн. По-четверте, невідповідність попиту та пропозиції на науково-технічний персонал може спричинити проблеми, які повторюються. Наприклад, незбалансованість на ринку праці науково-технічних кадрів може сприяти безробіттю і «відпливу мізків». І, нарешті, по-п'яте, людські ресурси у сфері науки і технології важливі ще й тим, що вони є джерелом підприємницької активності. Нові підприємства, засновані на високих технологіях, у свою чергу стають джерелом робочих місць для висококваліфікованих наукових і дослідницьких працівників. Слабкі ж мотиви у цій категорії працівників до власної зайнятості і до створення нових підприємств можуть, навпаки, пригнічувати підприємницький потенціал країни.

Одним із чинників, який сприяє найбільшому збільшенню попиту на науково-технічні кадри, є розширення сфери послуг і зростання використання у ньому високих технологій. У багатьох швидко зростаючих секторах сфери послуг, таких як програмне забезпечення і телекомунікаційні послуги, зайнято велике число науково-дослідних і технічних кадрів. Розвиток електронної комерції і, відповідно, галузі знання – послуг інтенсивного бізнесу – іще збільшить потребу сфери послуг у науково-технічних кадрах. В Україні питання підготовки інноваційних кадрів середнього і нижчого рівнів стоїть досить гостро.

ро. При цьому вельми важливою є проблема оптимізації співвідношення чисельності що навчаються у системі ВНЗ –технікум–ПТУ. Мільйони робочих і середньотехнічних кадрів повинні стати важливою ланкою інноваційного потенціалу промислових підприємств, їх можна цілеспрямовано задіяти до виконання творчих завдань, що вимагає спеціальної системи підготовки.

Останнім часом запроваджено новий термін – «інноваційна культура», який свідчить про необхідність масового залучення працівників незалежно від їхнього професійно-соціального статусу в інноваційні процеси. Інноваційна культура органічно поєднує питання освіти, науки, культури з професійною практикою. Кваліфіковані працівники, які зараз необхідні сучасній інноваційній економіці, повинні не тільки добре розбиратися в техніці і технологіях, методах управління, але також володіти «інноваційними здібностями», вміти самостійно створювати інновації в процесі роботи, знаходити нове у зовнішньому середовищі, в досвіді інших організацій, у відкритті та винаходах і своєчасно використовувати усе це у своїй компанії. Найважливішою умовою діяльності таких працівників є їхня здатність до інноваційного мислення та інноваційного стилю трудової діяльності, тобто вміння постійно генерувати творчі ідеї та приймати нестандартні технічні рішення. Вихідними показниками інноваційних здібностей кадрів є рівень їхньої професійної освіти та кваліфікація.

Сучасний ринок праці в Україні потребує робочої сили, здатної до постійного самонавчання і вдосконалення своїх трудових навичок. Адже вимоги до трудового потенціалу постійно зростають. Якщо раніше радикальні технічні зміни відбувались у суспільстві кожних 35–40 років, то за цих умов знань, отриманих фахівцями у навчальних закладах, вистачало майже на всю трудову діяльність. У сучасних умовах оптимальний період оновлення техніки і технологій скорочується до 4–5 років, а в окремих випадках – до 2–3 років, що вимагає прискорення оновлення знань. Це одна з причин дисбалансу на ринку праці, що призводить до зниження конкурентоспроможності економіки країни в цілому.

Однією із особливостей формування інноваційної освіти є її нерозривний зв'язок із навчанням упродовж всього життя. Концепція безперервного навчання була сформульована в кінці минулого століття, проте зараз вона набуває іншого сенсу: на перший план виходить не просто накопичення нових знань і навичок у процесі трудової діяльності, а здатність творчо їх застосовувати. Безперервний процес навчання, підготовки, підвищення кваліфікації працівників за умови чітко сформульованих вимог та аналізу

можливостей кожної людини дозволяє в рамках компанії готувати якісні людські ресурси. Невдалий досвід деяких випускників науково-технічних спеціальностей щодо пошуку роботи демонструє, що формальні свідоцтва науково-технічної кваліфікації не є гарантією успішної і швидкої інтеграції в економіку, засновану на знаннях. Вони повинні бути доповнені навчанням за місцем роботи і припускати подальше навчання впродовж усього життя. Держава повинна приділяти велику увагу виробленню стимулів, які заохочують постійне навчання, освоєння нових навичок, підвищення професійного рівня працівників (навіть висококваліфікованих).

Кваліфіковані працівники, необхідні сучасній інноваційній економіці, повинні не тільки добре розбиратися в техніці і технологіях, методах управління, але також володіти «інноваційними здібностями», тобто уміти самостійно створювати інновації в процесі роботи, віднаходити нове в зовнішньому середовищі, у досвіді інших організацій, у відкриттях і винаходах, і своєчасно використовувати все це у своїй компанії. Найважливішою умовою діяльності таких працівників є їхня здібність до інноваційного мислення та інноваційного стилю трудової діяльності, тобто уміння постійно генерувати творчі ідеї й ухвалювати нестандартні технічні рішення. Початковими показниками інноваційних здібностей кадрів є рівень їхньої професійної освіти і кваліфікація. Тому в основі кадрового забезпечення інновацій лежить механізм державного управління як процесом підготовки кадрів у плані освіти відповідно до потреб інноваційних процесів в економіці, так і процесом безперервного розвитку персоналу у зв'язку із розробленням і впровадженням інновацій безпосередньо на підприємствах і в організаціях. Тільки в цьому випадку будуть вирішені проблеми забезпечення економіки оптимально збалансованими за кількістю та якістю висококваліфікованими кадрами, а також формування в Україні інтелектуальної еліти, здатної вирішувати завдання, що стоять перед суспільством.

З урахуванням тенденції до збільшення значення творчості та інновацій на сучасному етапі доцільне створення сприятливого та такого, що заохочує до творчості й інновацій, клімату в усьому суспільстві, розкриття творчих здібностей трудового потенціалу на всіх рівнях управління. Формування і реалізація інноваційних процесів можуть бути забезпечені механізмом організації, регулювання і стимулювання інноваційної активності працівників, пов'язаної із розкриттям їхнього творчого потенціалу.

На сьогодні в Україні відбувається перехід до інформаційного суспільства, який має характеризуватися тим, що інтелектуальний продукт

є основою розвитку економіки, а високотехнологічна продукція є головною при формуванні ВВП. Проте частка України на світовому ринку передових технологій становить лише 0,1%, водночас як лідерами впровадження є Південна Корея, Китай, Сингапур, США, Японія (частка цих країн, що охоплює лише 15% населення планети, сягає майже 80%).

Слід зазначити також, що в Україні слаборозвинена система післядипломної освіти, вона не забезпечує відповідність із вимогами інноваційного розвитку, неперервне оновлення фахового рівня всіх працюючих членів суспільства. На підвищення рівня кваліфікації в Україні витрачається на порядок менше часу, ніж в інноваційно-розвинених суспільствах.

За останні два десятиріччя відбувся розрив зв'язків циклу «наука – освіта – виробництво», освіта, як і наука, залишається майже повністю відстороненою від процесу формування інноваційної економіки. Гострота і складність цієї проблеми потребують системних стратегічних рішень.

Перевагами України в освітній сфері є такі:

- достатньо високий рівень освіти населення, який співставний із середньоєвропейськими показниками;
- позитивна тенденція до зростання останніми роками кількісних показників дітей і молоді, охоплених освітою, загальної чисельності студентів, розвинена інфраструктура шкільної і професійної освіти;
- багата історія, традиції і позитивний теоретико-методологічний досвід вітчизняної педагогічної школи, особливо надбання у поєднанні навчального процесу з елементами науково-дослідної діяльності, залучення молоді до вирішення практичних завдань;
- збереження значного науково-педагогічного потенціалу, який за певних умов здатний суттєво вплинути на здійснення змін у освітній сфері в напрямі її інноваційного розвитку;
- посилення відкритості національної освітньої системи, ступеня її інтеграції в європейську і світову освітні системи, що сприяє об'єктивізації оцінки рівня роботи навчальних закладів, активному використанню найкращого світового досвіду в цій справі.

В Україні найгостріше постає проблема нестачі інноваційних осіб – здатних до генерування та реалізації нововведень. Крім того, обмежені також можливості використання і розвитку інноваційного трудового потенціалу, ефективного залучення інноваційних осіб до трудової діяльності. Це зумовлено насамперед недостатньою якістю освітньої системи, неефектив-

ною структурою зайнятості, невідповідністю прогресивній технологічній структурі економіки з вільною мобільністю кадрів.

Стан вітчизняної економіки і недостатньо чіткі орієнтири її розвитку не дозволяють оцінити структуру підготовки і перепідготовки інноваційних кадрів, визначити, скільки та яких фахівців повинні готувати освітні заклади. В Україні спостерігається структурний дисбаланс ринку праці, за якого претенденти на робочі місця не володіють професійними компетенціями, необхідними працедавцям. Тому необхідні міцна інституційна основа для зв'язків між підприємствами і закладами професійної освіти; розвиток нових моделей інтеграції науки, освіти і виробництва, що враховують логіку формування нового виду діяльності та інноваційних сегментів ринку.

В умовах структурно-інноваційних перетворень в економіці України особливої актуальності набувають проблеми формування та розвитку трудового потенціалу як на рівні держави, так і на рівні окремих підприємств. Для їхнього вирішення необхідно:

- *на рівні держави*: удосконалювати чинне трудове законодавство, що регулює питання формування і розвитку трудового потенціалу; нарощувати освітньо-кваліфікаційний потенціал, створювати умови для безперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації;
- *на рівні підприємств*: створювати системи безперервної професійної освіти і підготовки працівників; застосовувати прогресивні форми організації та проведення навчання, використовуючи передовий світовий досвід; розробляти на підприємствах системи мотивації та стимулювання працівників до підвищення освітнього рівня.

5.3. Підвищення кваліфікації працівників засобами соціальної політики підприємств

Ефективне підвищення кваліфікації кадрів вітчизняних підприємств як елемент одночасного захисту працівників і роботодавців набуває важливого значення у контексті складної та невизначеної економічної ситуації в Україні та світі. Вибіркові дослідження свідчать, що підвищення кваліфікації робітників на один розряд підвищує його продуктивність праці на 6–8%. Отже, цей процес є взаємовигідним, корисним і необхідним як для роботодавців, так і для працівників.

Водночас, упродовж останніх 25 років, цьому питанню не було приділено достатньої уваги на державному, регіональних, галузевих та організаційних рівнях. Як наслідок, система підвищення кваліфікації працівників

підприємств методично руйнувалася та була недостатньо ефективною для цільової аудиторії.

Підвищення кваліфікації працівників як елемент соціальної політики підприємств може розглядатися з двох позицій:

- рівень реалізації державних гарантій, компенсацій, пільг і переваг, у рамках соціального захисту робітників, передбачених трудовим законодавством;
- наявність і рівень відповідних додаткових послуг, виплат, гарантій, компенсацій та пільг соціального характеру працівникам понад обов'язкові за ініціативою керівництва або в результаті відповідних угод між ним та радою трудового колективу (профкомом), які знаходять відображення у колективних та трудових договорах.

Трактування сутності підвищення кваліфікації працівників на вітчизняних підприємствах істотно залежить від його виду, що демонструє таблиця 5.7.

Таблиця 5.7

Порівняльний аналіз основних видів підвищення кваліфікації працівників на українських підприємствах за цільовою аудиторією

Критерій	Підвищення кваліфікації робітників	Підвищення кваліфікації керівників, професіоналів і фахівців
Мета	Професійно-технічне навчання, що дає змогу розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг	Удосконалення знань, умінь і навичок у межах спеціальності, оволодіння новими функціональними обов'язками і особливостями трудової діяльності в умовах розвитку науки і технологій, освоєння основ менеджменту, маркетингу, удосконалення навичок раціональної та ефективно організації праці тощо
Основні форми та тривалість	Виробничо-технічні курси (до року); курси цільового призначення (не менше 8 годин)	Довгострокове підвищення кваліфікації (від 72 до 500 год.); короткострокове підвищення кваліфікації (не більше 72 год.); стажування (не більше 10 міс.); спеціалізація
Місце проходження	Безпосередньо у роботодавця або на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях	На договірних умовах у вищих навчальних закладах

Джерело: складено авторами на основі Наказу Міністерства ПСПУ «Про Положення про професійне навчання працівників на виробництві» № 127/151 від 26.03.2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01>

Зокрема, у складі формального професійного навчання, серед інших, можна виділити такі види за цільовою аудиторією: підвищення кваліфікації робітників та підвищення кваліфікації керівників, професіоналів та фахівців. Важливо зазначити, що в обох випадках ідеться про працівників, які вже здобули первинну професійну підготовку, мають певну кваліфікацію та практичний досвід, власну мотивацію до навчання та певні стереотипи, потребують зв'язку навчання з виробничою діяльністю.

Узагальнення типових вигод від підвищення кваліфікації працівників у вигляді табл. 5.8, дозволяє зробити висновок, що цей вид професійного навчання здатен успішно задовольняти усі групи потреб працівників як вроджені або первинні (фізіологічні; безпеки та захисту), так і набуті або вторинні (соціальні, поваги, когнітивні, естетичні, самореалізації). Саме тому він може стати ефективним елементом соціальної політики українських підприємств.

Таблиця 5.8

Результати підвищення кваліфікації працівників як елементу соціальної політики підприємств відповідно до ієрархії потреб А. Маслоу

Ієрархія людських потреб за теорією Абрахама Маслоу	Основні результати підвищення кваліфікації працівника, які задовольняють (повністю або частково) виділені потреби
1	2
1. Фізіологічні	Збільшення доходів у зв'язку з професійною майстерністю; здатність задовольнити першочергові потреби організму; кращий стан здоров'я та вища тривалість життя через кращі умови праці та відпочинку
2. Безпеки та захисту	Підвищення конкурентоспроможності на ринку праці; збільшення гарантій зайнятості, стабільності, впевненості у майбутньому; більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал; вищий рівень заробітків протягом життя
3. Соціальні	Розширення кола спілкування та знаходження однодумців за професійними інтересами; відчуття командної взаємодії та належності до групи; покращення соціально-психологічного клімату у трудовому колективі
4. Поваги (визнання)	Підвищення рівня самооцінки та самоповаги, поваги від колег і найближчого оточення; покращення можливостей для кар'єрного зростання; підвищення соціального та професійного статусу, розряду; сприяння особистим професійним досягненням, високому рівню професіоналізму, майстерності та продуктивності праці, забезпечення ефективного виконання нових та більш складних завдань

Закінчення табл. 5.8

1	2
5. Когнітивні (пізнання та розуміння)	Набуття нових, розширення та поглиблення існуючих знань, вмінь, навичок, моделей поведінки; одержання здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки у межах спеціальності; підвищення рівня адаптивності до професійних викликів; одержання задоволення від процесу навчання
6. Естетичні	Відкриття прекрасного в обраній сфері діяльності; здатність створювати досконалу продукцію; відчуття гармонії зі світом
7. Самореалізації (самовираження, самоактуалізації)	Повна реалізація потенціалу, талантів та здібностей; задоволення від роботи в обраній сфері діяльності; підвищення рівня продуктивності та якості праці

Джерело: складено авторами на основі: Maslow Abraham H. Farther Reaches of Human Nature. – NY: Viking, 1971; Harmondworth, Eng : Penguin Books, 1973. – 407 p.

Державні соціальні гарантії для працівників, направлених підприємством на підвищення кваліфікації, систематизовані у табл. 5.9.

Варто зазначити, що перелічені обов'язкові гарантії є мінімальними, тому кожен роботодавець може встановити додаткові види відповідних гарантій на свій розсуд у колективному договорі, наказі або розпорядженні, трудовому договорі.

Таблиця 5.9

Мінімальні державні соціальні гарантії та компенсації робітникам, які направляються на підвищення кваліфікації

з відривом від виробництва	без відриву від виробництва
1	2
1. Забезпечення роботодавцями підвищення кваліфікації працівників не рідше ніж один раз на п'ять років (ст.4 Закону України «Про професійний розвиток працівників»)	
2. Організація підвищення кваліфікації працівників власником підприємства або уповноваженим ним органом за свій рахунок (ст. 201 КЗпП України). Фінансування роботодавцем за рахунок власних коштів або інших не заборонених законодавством джерел. За бажанням працівника може здійснюватися за рахунок власних коштів або коштів інших фізичних чи юридичних осіб (ст.15 Закону України «Про професійний розвиток працівників»)	
3. За результатами працівникові видається документ про освіту встановленого зразка (ст.6 Закону України «Про професійний розвиток працівників»). У разі звільнення працівника працездатного віку у трудовій книжці необхідно зазначити час, тривалість та місце проходження підвищення кваліфікації, яке пройшов працівник за останні два роки перед звільненням (п.4.1, Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників)	
4. Збереження робочого місця (посади) та здійснення виплат згідно із законодавством (ст. 122 КЗпП України).	4. Створення власником працівникові необхідних умов для поєднання роботи з навчанням (ст. 202 КЗпП України).

Закінчення табл. 5.9

1	2
5. За основним місцем роботи (Постанова № 695):	5. Додаткові оплачувані відпустки:
• збереження середньої зарплати на час навчання; • оплата вартості проїзду працівника до місця навчання і назад, крім випадків, коли воно відбувається на базі свого підприємства або в населеному пункті, де розташоване підприємство; • виплата добових за кожний день перебування в дорозі у розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень; • забезпечення житлом на час навчання або відшкодування витрат, пов'язаних з наймом житла, в порядку, передбаченому для службових відряджень	• працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях у професійно-технічних навчальних закладах, для підготовки та складання іспитів, не більше 35 календарних днів протягом навчального року (ст. 213 КЗпП України); • працівникам, які успішно навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, тривалість відпустки залежить від рівня акредитації, курсу, плану сесії (ст. 216 КЗпП України).
	6. Скорочений робочий тиждень або скорочений робочий день зі збереженням зарплати для працівників, які навчаються у професійно-технічних навчальних закладах (ст. 208 КЗпП України).
	7. Надання щорічної відпустки повної тривалості за перший рік роботи до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на зазначеному підприємстві для працівників, які успішно навчаються за їхнім бажанням (ст. 212 КЗпП України).
	8. Переважне правона збереження робочого місця (при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації) працівниками, учнями вищих навчальних закладів прискороченні чисельності або штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці (ст. 42 КЗпП України).
	9. Оплата 50% вартості проїзду до місця навчання і назад працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання один раз на рік (ст. 219 КЗпП України).

Джерело: складено авторами на основі: Кодексу Законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>; Закону України «Про професійний розвиток працівників» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>; Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>

Укладення додаткового договору з приводу підвищення кваліфікації між працівником і підприємством, а в окремих випадках – і із закладом освіти може чітко окреслити коло прав та обов'язків усіх суб'єктів процесу. Зокрема, основними обов'язками роботодавця у цьому напрямі є виконання усіх передбачених трудовим законодавством гарантій, компенсацій та пільг; водночас як працівника – оволодіння певними знаннями та навичками на високопрофесійному рівні для ефективного виконання трудових функцій; обов'язками закладу освіти – надання якісних послуг із професійного навчання.

Проведений аналіз щорічних даних Державної служби статистики України за 2010–2014 рр. дозволив виділити існуючі кількісні та якісні тенденції у сфері підвищення кваліфікації кадрів, побачити відсутність цілісної системи та значною уваги до цього процесу на національному та регіональному рівнях, наявність значних протиріч. Дослідження включає лише дані за п'ять останніх років, оскільки в 2010 р. відбулися зміни в організації державних статистичних спостережень «Кількісний та якісний склад працівників та професійна підготовка кадрів на виробництві», а значить, безпосереднє порівняння цих даних із аналогічними попередніх років є некоректним. Проведений аналіз дозволив виділити існуючі кількісні та якісні тенденції у сфері підвищення кваліфікації кадрів, побачити відсутність цілісної системи та значної уваги до цього процесу на національному та регіональному рівнях, наявність значних протиріч.

Особи, які пройшли професійне навчання на підприємствах протягом 2010–2014 рр., переважно підвищувала власну кваліфікацію. Зокрема, у 2010 р. були навчені новим професіям 216,5 тис. осіб, разом із тим кваліфікацію підвищили 943,9 тис. осіб. У 2014 р. ці показники становили 152,5 тис. осіб та 804,1 тис. осіб, відповідно.

Отже, протягом 2010–2014 рр. обсяги підвищення кваліфікації на підприємствах України залишаються незначними, несуттєвими і недостатніми як в цілому по країні, так і для окремих її областей. Так, у 2014 р. кількість працівників, які проходили підвищення кваліфікації, зменшилася порівняно з 2010 р. на 139,8 тис. осіб і становила лише 9,4 % від облікової кількості штатних працівників (у 2010 р. – 8,6% відповідно)²²⁷.

Динаміка показників підвищення кваліфікації кадрів підприємствах України за видами економічної діяльності у 2010–2014 рр. коливається: спостерігалося незначне зростання за окремими видами діяльності у 2011–2012 рр. та намітилася тенденція до падіння у 2013–2014 рр., яка пояснюється системною економічною та політичною кризою²²⁸.

Підвищували кваліфікацію переважно працівники підприємств промисловості (14,4% та 13,5% від облікової чисельності штатних працівників у

2014 р. та 2010 р. відповідно) та транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (11,9 і 11,2 % відповідно).²²⁹

Що стосується місця проходження навчання в цілому по Україні, кількість співробітників, які підвищили кваліфікацію на виробництві, зменшилася з 49,6% від загальної кількості навчених в 2010 р. до 45,7% у 2013 р. Водночас кількість працівників, які підвищили кваліфікацію у навчальних закладах, збільшилася з 50,4 до 54,3% від загальної кількості навчених²³⁰.

Значну частину тих, хто підвищував кваліфікацію на виробництві, становили працівники підприємств промисловості (76,7% – у 2014 р і 79,4% – у 2010 р.), сфери наукових досліджень та розроблень (70,8 і 72,2% відповідно), фінансової та страхової діяльності (67,3 і 68,3%)²³¹.

Підприємства, які традиційно використовують висококваліфіковану робочу силу (освіта, охорона здоров'я), направляли своїх працівників на підвищення кваліфікації здебільшого у навчальні заклади різних типів. Так, у закладах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги питома вага навчених у навчальних закладах становила 93,5 від загальної чисельності навчених у 2014 р. і 92,0% – у 2010 р., освіти – 90,9 і 91,3% відповідно, державного управління й оборони – 81,0% у 2014 р.²³².

Таблиця 5.10

Динаміка підвищення кваліфікації працівників в Україні за основними видами економічної діяльності у 2010–2014 рр.

Вид економічної діяльності	Обсяги підвищення кваліфікації									
	% до облікової чисельності штатних працівників					тис. осіб				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Усього	8,6	9,1	9,5	9,9	9,4	943,9	978,4	1016,5	976,9	804,1
Промисловість	13,5	14,0	14,6	15,1	14,4	389,9	399,1	402,7	391,4	304,4
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11,2	11,6	11,9	12,1	11,9	107,7	108,8	111,2	94,1	82,1
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	9,7	11,4	13,1	14,1	11,8	66,3	72,0	84,1	83,5	64,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	8,9	9,3	10,3	10,4	10,5	118,8	121,8	132,3	124,9	111,8
Освіта	9,4	10,3	10,5	10,4	10,2	162,0	177,7	181,8	172,1	156,0
Будівництво	4,0	4,4	5,3	6,5	6,6	14,4	14,1	15,8	17,0	12,6

²²⁹ Там само.

²³⁰ Там само.

²³¹ Там само.

²³² Там само.

²²⁷ Статистичні збірники «Праця України у 2010 році»; «Праця України у 2014 році» [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу : https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm

²²⁸ Там само.

Розділ 5. Розвиток ключових підсистем соціально-трудової сфери України

Фінансова та страхова діяльність	9,5	7,5	7,4	7,4	6,6	28,5	23,4	22,7	21,6	16,1
Сільське, лісове та рибне господарства	1,0	1,2	1,2	1,6	1,8	5,3	6,0	6,1	7,8	8,0
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1,2	1,4	1,5	1,5	1,2	11,7	13,5	14,6	13,0	9,0
Тимчасове розміщення й організація харчування	1,3	1,1	1,1	0,9	0,8	1,4	1,2	1,1	0,8	0,6

Примітка: дані наведено щодо юридичних осіб та відокремлених підрозділів юридичних осіб із кількістю працівників 10 і більше осіб. Дані за 2013–2014 рр. наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополь. Інформація стосовно Донецької та Луганської областей може бути уточнена.

Джерело: складено авторами на основі статистичних збірників: «Праця України у 2010 році», «Праця України у 2012 році», «Праця України у 2013 році», «Праця України у 2014 році», «Праця України у 2015 році» [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу : https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm

У сфері підвищення кваліфікації працівників спостерігається значна гендерна нерівність. Серед працівників, які підвищували кваліфікацію на підприємствах України протягом 2010–2014 рр., переважали чоловіки (54,6% у 2014 р. і 56,5% у 2010 р.). Водночас кількість чоловіків, які підвищили кваліфікацію, становила лише 10,8% від облікової чисельності працюючих чоловіків у 2010 р. і 11,5% у 2014 р. відповідно, що є недостатнім. Поряд із тим кількість жінок, які підвищили кваліфікацію, становила лише 6,8 і 7,7%, відповідно²³³.

Таблиця 5.11

Підвищення кваліфікації працівників за регіонами у 2010–2014 рр.

Область	Обсяги підвищення кваліфікації									
	у % до облікової чисельності штатних працівників					тис. осіб				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Україна	8,6	9,1	9,5	9,9	9,4	943,9	978,4	1016,5	976,9	804,1
Автономна Республіка Крим	7,8	8,1	9,0	10,2	-	31,8	31,4	34,2	37,4	-
Вінницька	6,8	7,4	7,3	7,8	7,5	22,2	23,5	22,8	23,4	22,4
Волинська	7,1	7,8	8,5	9,6	9,0	15,1	16,2	17,1	18,4	17,5
Дніпропетровська	12,4	12,3	11,4	12,7	12,4	118,5	117,5	109,4	116,6	108,5
Донецька	11,5	13,1	13,5	13,6	13,2	136,0	152,8	157,2	151,4	64,5
Житомирська	6,6	6,9	7,5	7,3	8,0	17,3	17,7	18,8	17,9	19,0
Закарпатська	7,3	6,8	6,8	7,8	7,9	15,4	13,9	13,4	15,2	14,8
Запорізька	11,2	11,4	11,4	12,6	14,0	53,3	52,0	50,9	53,9	57,0

²³³ Там само.

Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи

Закінчення табл. 5.11

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Івано-Франківська	9,6	9,4	10,9	10,6	10,1	22,8	21,7	24,9	23,8	22,2
Київська	6,2	6,5	7,6	6,7	6,6	24,3	25,0	29,2	24,6	23,6
Кіровоградська	9,1	9,9	10,3	9,2	9,5	19,3	20,3	20,9	18,0	18,0
Луганська	9,0	9,9	11,7	11,7	9,2	50,3	54,0	61,9	59,2	14,3
Львівська	7,1	7,7	7,6	8,0	8,0	41,5	43,6	42,4	43,1	41,8
Миколаївська	6,9	8,9	9,2	10,0	9,7	16,9	21,2	21,4	22,8	21,2
Одеська	6,4	6,4	7,4	7,5	6,9	34,9	32,8	37,9	37,1	32,7
Полтавська	10,6	10,9	11,3	11,5	11,5	39,0	40,4	42,1	42,1	39,7
Рівненська	9,3	10,2	11,6	9,9	10,3	20,9	22,7	25,3	20,9	20,9
Сумська	9,0	9,4	10,3	11,3	10,1	23,4	23,9	26,0	27,8	23,6
Тернопільська	6,7	7,1	8,6	9,2	7,9	12,4	12,9	15,3	16,3	13,8
Харківська	8,7	9,4	9,9	10,4	9,9	58,8	61,9	66,7	65,8	60,5
Херсонська	7,7	9,0	9,3	9,4	8,9	15,6	17,7	17,8	17,3	16,3
Хмельницька	8,7	9,2	9,4	10,5	9,3	22,0	22,9	23,2	24,6	21,5
Черкаська	6,6	6,5	7,1	7,2	7,2	18,0	17,2	18,3	17,6	17,0
Чернівецька	7,1	7,3	7,4	8,4	8,4	10,5	10,5	10,2	11,5	11,3
Чернігівська	6,8	7,3	7,2	7,9	8,3	16,2	16,9	16,0	17,1	17,2
м. Київ	6,5	6,4	6,5	7,0	7,0	82,3	81,4	86,6	90,5	84,8

Примітка: дані наведено щодо юридичних осіб та відокремлених підрозділів юридичних осіб із кількістю працівників 10 і більше осіб. Дані за 2013–2014 рр. наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополь. Інформація стосовно Донецької та Луганської областей може бути уточнена.

Джерело: складено авторами на основі статистичних збірників: «Праця України у 2010 році», «Праця України у 2012 році», «Праця України у 2013 році», «Праця України у 2014 році», «Праця України у 2015 році» [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm

Не всі категорії персоналу однаково активно беруть участь у підвищенні кваліфікації кадрів, спостерігається помітна професійна нерівність на користь професіоналів і фахівців. Так, чисельність керівників, які підвищили кваліфікацію в Україні, збільшилася з 14,8% у 2010 р. до 15,2% у 2014 р., водночас як чисельність професіоналів і фахівців – з 45,6 до 48,4% за цей же період. Частка технічних службовців, які підвищили кваліфікацію, зменшилася відповідно з 2,9 до 2,1%, а робітників – з 36,7 до 34,3%. Знизилася і чисельність робітників, які після підвищення кваліфікації підвищили розряд – з 9,4 у 2010 р. до 7,3% у 2014²³⁴.

У регіональному розрізі протягом 2010–2014 рр. найбільше працівників підвищило кваліфікацію у таких областях: Донецькій (11,5% у 2010 р. та 13,2% у 2014 р.), Дніпропетровській (12,4% як у 2010 р., так і у 2014 р.),

²³⁴ Там само.

Запорізькій (11,2 та 14,0% відповідно) та Полтавській (10,6 та 11,5% відповідно)²³⁵. Простежується тенденція до незначного зростання обсягів підвищення кваліфікації кадрів у більшості регіонів у 2011–2012 рр., та незначного скорочення цих показників у 2013–2014 рр.

Необхідно звернути увагу на значний розрив між кількістю осіб, які підвищили кваліфікацію у окремих регіонах за місцем навчання. Найбільша частка працівників підвищила кваліфікацію на виробництві протягом 2010–2014 рр. у таких областях: Донецькій (67,4% у 2010 р. та 71,0% у 2014 р.), Запорізькій (60,5 та 62,0% відповідно) та Дніпропетровській (61,0 та 57,6%). І, навпаки, найвищі показники підвищення кваліфікації у навчальних закладах зафіксовані у таких областях: Тернопільській (77,6% до загальної кількості навчених у 2010 р. та 76,0 % у 2014 р.), Закарпатській (74,5 та 75,9% відповідно), Чернівецькій (71,7 та 73,9%) та Івано-Франківській (71,5 та 69,9%)²³⁶.

Значні диспропорції у підвищенні кваліфікації працівників спостерігаються за регіональним поділом і у статевому розрізі. Найбільше чоловіків протягом 2010–2014 рр. підвищило кваліфікацію у таких областях: Дніпропетровській (17,8 до облікової кількості працюючих чоловіків у 2010 р. і 17,0% у 2014 р.), Донецькій (15,7 та 19,2% відповідно) та Запорізькій (15,4 та 20%)²³⁷. Водночас найбільше жінок протягом 2010–2014 рр. підвищило кваліфікацію у таких областях: Івано-Франківській (8% до облікової кількості працюючих жінок у 2010 р. і 9,3% у 2014 р.), Кіровоградській (7,7 та 8,7%), Полтавській (8,1 та 8,3%) та Хмельницькій (7,8 та 8,2%). Проте ці показники є надзвичайно низькими та недостатніми.

Суттєві відмінності у обсягах підвищення кваліфікації у регіональному розрізі спостерігаються також за професійними групами. Найбільша кількість робітників підвищила кваліфікацію у Донецькій (49,8 та 56,8%) та Дніпропетровській областях (50,1% у 2010 та 49,4% у 2014 р.). Найбільша кількість професіоналів, фахівців підвищила кваліфікацію у Чернівецькій (70,9% у 2010 та 74,2% у 2014 р.) та Тернопільській областях (74,9% у 2010 та 71,3% у 2014 р.)²³⁸.

Слід зазначити, що на більшості вітчизняних підприємств відсутня комплексна, наскрізна, всеохоплююча та регулярна робота з підвищення кваліфікації персоналу, що свідчить про недостатній рівень зрілості відповід-

них моделей управління професійним розвитком. Процес підвищення кваліфікації на вітчизняних підприємствах носить безсистемний або точковий характер, є спонтанним, орієнтованим на поточні запити окремих груп працівників. Водночас в українських філіалах транснаціональних компаній він є системним, орієнтованим на всебічний розвиток персоналу в цілому.

На українських підприємствах спостерігаються такі негативні тенденції у досліджуваній сфері: незначні обсяги підвищення кваліфікації працівників та їхнє постійне скорочення; гендерна, професійна, галузева та регіональна дискримінація різних категорій працівників; недостатній рівень забезпечення державних соціальних гарантій; відсутність прагнення розширювати перелік обов'язкових гарантій адміністрацій та трудових колективів на користь працівників; низький ступінь відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників; бажання адміністрації підприємств мінімізувати відповідні ресурси; низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня.

Реалізація процесу підвищення кваліфікації на підприємствах України потребує удосконалення відповідного ресурсного забезпечення – нормативно-правового, матеріально-технічного, фінансового, кадрового та організаційного, що знайшло відображення у табл. 5.12.

Для оптимізації ситуації у сфері підвищення кваліфікації кадрів на підприємствах в Україні можна рекомендувати комплекс нормативно-правових, організаційних, кадрових, методологічних, матеріально-технічних та економічних заходів для вирішення кожної з відповідних груп проблем.

Зокрема, необхідно завершити розроблення та ухвалення Законів України: «Про вищу освіту (нова редакція)»; «Про професійно-технічну освіту (нова редакція)»; «Про систему професійних кваліфікацій»; «Про післядипломну освіту»; Податкового та Бюджетного кодексів України (нова редакція); Постанови «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»; Переліку професій педагогічних і науково-педагогічних працівників (нова редакція); Переліку кваліфікаційних характеристик педагогічних і науково-педагогічних працівників навчальних закладів; Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах; нових Державних санітарних норм та правил утримання навчальних закладів та організації навчально-виховного процесу; нормативно-правових документів із питань бібліотечно-інформаційного забезпечення суб'єктів навчально-виховного процесу.

²³⁵ Там само.

²³⁶ Там само.

²³⁷ Там само.

²³⁸ Там само.

Таблиця 5.12

Основні чинники-блокатори та напрями удосконалення підвищення кваліфікації працівників вітчизняних підприємств

Основні чинники-блокатори	Найгостріша проблема, яка стримує розвиток підвищення кваліфікації працівників підприємств	Напрямок удосконалення відповідного забезпечення підвищення кваліфікації працівників
1	2	3
Нормативно-правові	- Недостатність нормативно-правового забезпечення, зокрема, недостатній рівень соціально-правового захисту учасників процесу та ступеня інтеграції в європейське і світове освітнє співтовариство; - відсутність комплексної державної політики підтримки процесу на підприємствах та в навчальних закладах; - недостатнє залучення соціальних партнерів до формулювання відповідної державної політики	- Розроблення нових та удосконалення існуючих нормативно-правових актів з метою уточнення організаційних, матеріально-технічних, кадрових та фінансових засад процесу; - захист інтересів усіх соціальних партнерів (працівників; роботодавців; навчальних закладів; педагогічних працівників) через залучення останніх до формулювання відповідної державної політики
Організаційні	- Відсутність спеціальних підрозділів та відповідних посад у структурі більшості підприємств; - відсутність цілісної системи, належного рівня планування, реалізації та оцінки ефективності; - недостатній рівень доступності та безперервності для всіх категорій персоналу всіх регіонів; - недостатній розвиток мережі навчальних закладів для професійного навчання; - наявність фактів корупції, зловживання владою, проявів монополізму та недобросовісної конкуренції	- Створення умов щодо уведення до штатного розпису підприємств додаткових штатних одиниць фахівців з професійного навчання взагалі та підвищення кваліфікації зокрема; - запровадження нових ефективних форм і засобів підвищення кваліфікації, оцінки його ефективності; - оптимізація мережі навчальних закладів різних типів з урахуванням регіональної специфіки та потреб ринку праці; - створення центрального органу з управління професійною підготовкою працівників; - забезпечення прозорості звітності
Економічні	- Скорочення організаційних, державних та особистих бюджетів на професійне навчання; - відсутність у працівників та роботодавців стимулів до його здійснення; - низька короткострокова ефективність; - висока вартість першочергових капіталовкладень; - неефективний фінансовий менеджмент відповідних проектів	- Розроблення механізмів стимулювання всіх соціальних партнерів до активної участі; - цільове фінансування для переоснащення навчальної, науково-методичної та матеріально-технічної бази навчальних закладів професійної освіти та підприємств; - розроблення нормативів платних освітніх послуг для різних ланок професійної освіти

Закінчення табл. 5.12

1	2	3
Кадрові	- Недостатня підготовленість органів управління професійною освітою до комплексного розв'язання відповідних завдань; - брак необхідних кваліфікованих педагогічних, науково-педагогічних та інженерно-технічних працівників; - відсутність готовності працівників брати участь через низький рівень престижності та нерозуміння переваг	- Удосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних, педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів системи професійно-технічної освіти на базі вищих навчальних закладів та профільних ПТНЗ; - забезпечення підготовки педагогічних працівників за спеціальністю «Професійна освіта» для системи професійно-технічної освіти; - удосконалення системи оплати праці та соціальних гарантій для педагогічних, науково-педагогічних та інженерно-педагогічних працівників - підвищення престижності в суспільстві
Методичні та методологічні	- Недостатня відповідність структури і змісту професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти сучасним економічним викликам та світовим тенденціям, потребам ринку праці, працівників та роботодавців; - низький рівень методичного забезпечення, недостатність змісту державних освітніх стандартів, навчальних планів, програм та підручників; - недостатність системи національного моніторингу та оцінювання якості і ефективності процесу	- Модернізація структури та змісту професійного навчання на засадах компетентнісного, інноваційного та особистісного підходів; - створення та забезпечення можливостей для реалізації різноманітних моделей підвищення кваліфікації; - розроблення Концепції національної системи моніторингу і оцінювання якості освіти, зокрема професійної

Джерело: складено авторами на основі Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.meduniv.lviv.ua/files/info/nats_strategia.pdf

Ефективна участь держави, роботодавців та працівників у процесах підвищення кваліфікації допоможе подолати економічну кризу, побудувати конкурентоспроможну економіку на всіх рівнях – національному, регіональному, організаційному та особистому.

5.4. Соціальний захист осіб з інвалідністю на ринку праці

Вразливою категорією на ринку праці є інваліди. Розвиток світового суспільства сприяв еволюції уявлень щодо ставлення до таких людей. У 2006р. була прийнята правозахисна модель «інвалідності» у межах Конвенції ООН про права інвалідів та Факультативного протоколу до неї. Конвенція охоплює питання недискримінації, повного й ефективного залучення та включення до суспільства, поваги до особливостей інвалідів і прийняття їх як компонента людської різноманітності й частини людства, рівності можливостей, доступності, рівності чоловіків і жінок, поваги до таких здібностей дітей-інвалідів, які розвиваються, і повага до права дітей-інвалідів зберігати свою індивідуальність (ст. 3)²³⁹. Результатом подальшої спрямованості українського суспільства на європейську інтеграцію та зміни ставлення до означених вище осіб стала ратифікація Україною в 2009 р. цього нормативного документу.

Одним із напрямів соціальної інтеграції, який регулюється ст. 27 Конвенції, є праця та зайнятість. Країни, які ратифікували цю статтю Конвенції, зобов'язані створити умови забезпечення трудової реабілітації та працевлаштування людей з інвалідністю. Важливість розроблення заходів соціально-трудова інтеграції осіб із інвалідністю доводять Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів, яка ратифікована Україною 06.03.2003 р., і Рекомендація МОП № 168 щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів, 1983 р. Положення цих нормативно-правових документів підвищують актуальність питань забезпечення гідної праці таких соціально вразливих категорій населення на засадах рівних можливостей.

Соціально-трудова інтеграція осіб із інвалідністю частково сприяє вирішенню питання подолання бідності серед цієї категорії населення, рівень якої серед останніх вищий, ніж серед інших людей. Існує пряма залежність між освітою та рівнем бідності осіб із інвалідністю²⁴⁰.

Безумовно, провідну роль у реалізації принципу: «Дивись на мене як на рівного» відіграє ООН, у межах діяльності якої було прийнято низку

нормативно-правових актів, що стосуються трудової діяльності, – Всесвітня декларація прав людини, 1948 р.; Декларація про права розумово відсталих осіб, 1971 р.; Декларація про права інвалідів, 1975 р.; Всесвітня програма дій щодо інвалідів, 1982 р.; Конвенція № 159 Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів, 1983 р.; Конвенція ООН про права дитини, 1991 р.; «Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів», 1993р.; Конвенція ООН про права інвалідів та Факультативний протокол до неї, 2006 р.; «Європейська стратегія у сфері інвалідності на період 2010–2020 рр.: дотримання лозунгу Європа без перешкод»; План дій Ради Європи щодо сприяння правам і повній участі людей з обмеженими можливостями в суспільстві: покращення якості життя людей з обмеженими можливостями в Європі в 2006–2015 рр. Аспекти недискримінації у сфері зайнятості закріплені в документах Міжнародної організації праці (МОП): Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.), Конвенції МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» (1975 р.), Конвенції МОП № 159 «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» (1983 р.), Рекомендації МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів (ухвалені 1955 р.), Рекомендації МОП № 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять (1958 р.), Рекомендації МОП № 122 щодо політики в галузі зайнятості (1964 р.), Рекомендації МОП № 168 щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів (1983 р.), Конвенції МОП № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття (1988 р.), Рекомендації МОП № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання (2004 р.).

Аналіз наукових публікацій вітчизняних і зарубіжних вчених доводить підвищений інтерес до розвитку суспільства у напрямі дотримання принципів соціальної та правозахисної моделей «інвалідності». Теоретичні основи соціального захисту інвалідів та напрями подальшої їхньої інтеграції розробляються такими науковцями, як: М.Авраменко, В.Азін, Л.Байда, С.Богданова, Н.Борецька, С.Буров, Я.Грибальський, Е.Лібанова, Л.Колешня, О.Красюкова-Еннс, М.Кравченко, О.Макарова, К.Мищенко, Ю.Найда, В.Скуратівський, В.Сушкевич та ін. Водночас умови реалізації прав людей з інвалідністю доволі різноманітні: медичне обслуговування, освітня інклюзія, культурне залучення, соціальний захист тощо.

Ратифікація Україною Конвенції ООН про права інвалідів формує передумови формування соціальної та правозахисної моделей «інвалідності». На

²³⁹ Конвенція ООН про права інвалідів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_g71

²⁴⁰ Инвалидность: факты и статистика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://orttolife2.ucoz.ru/publ/invalidy_i_obshhestvo/invalidnost_fakty_i_statistika/2-1-0-847

відміну від моральної моделі, проявом якої є соціальне відторгнення, ізоляція та дискримінація, названі вище моделі характеризуються формуванням позитивного ментального ставлення до осіб з особливими потребами та зміною соціальних, політичних та економічних умов соціальної інклюзії. Відмінною особливістю від благої моделі є підвищення самооцінки не за рахунок отримання благої допомоги, а завдяки визнанню гідності.

Розвиток світового суспільства вплинув на еволюцію моделей «інвалідності» від забобонних уявлень про інвалідність як покарання за скоєний гріх до розуміння необхідності зменшення обмежень, які не дають людям з особливими потребами себе реалізувати (модель Handicap (handincap – з англ. «рука у шляпі»), автор Ф.Вуд). У Конвенції ООН про права інвалідів зроблено чіткий наголос на тому, що інвалідність повинна розглядатись, як результат взаємодії між особою та її оточенням. Тобто «інвалідність виникає у результаті великої кількості бар'єрів, що їх будує суспільство стосовно людей з інвалідністю, таких як стигма та дискримінація; недостатня доступність послуг з охорони здоров'я та реабілітаційних послуг чи проблем доступності транспорту, приміщень та інформації», про що зазначає Етьєн Кран – фахівець ВООЗ з питань інвалідності²⁴¹.

Особливість українського суспільства вимагає врахування принципів реабілітаційної моделі «інвалідності», виникнення якої було пов'язано з необхідністю адаптації та реабілітації солдатів після Другої світової війни із застосуванням трудотерапії.

Слід зауважити, що проблема інвалідності з кожним роком загострюється. Відповідно до Всесвітньої доповіді про інвалідів у 2010 р. майже 15% населення світу мають будь-які форми інвалідності, в абсолютному виразі – понад мільярда осіб. Критичність стану підкреслюють дані щодо темпів збільшення цієї категорії населення – розповсюдженість інвалідності становить близько 10%²⁴².

Наприклад, в Ізраїлі 1,36 млн осіб є інвалідами (40% з них є важкими інвалідами), що становить 25% населення. У Франції близько 5% населення мають фізичні чи розумові відхилення. Важкий ступінь інвалідності офіційно зареєстрований більш ніж у 1 млн 200 тис. осіб. Однак у цю групу не вхо-

²⁴¹Всемирный доклад об инвалидности. ВОЗ [Електронний ресурс]. – 2011. – Режим доступу : http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/ru

²⁴² Там само.

дять особи, старші за 60 років. У Німеччині в 2009 р. офіційно було зареєстровано понад 6,6 млн інвалідів²⁴³.

Серед основних причин інвалідності фахівці називають²⁴⁴: старіння населення (серед осіб похилого віку ймовірність стати інвалідом вища, 8–11,5 року припадає на життя з інвалідністю в країнах із тривалістю життя понад 70 років), зростання поширення хронічних захворювань, поява нових захворювань, зловживання алкоголем, наркотиками; збільшення чисельності дітей-інвалідів через голод, нераціональне харчування, дитячої експлуатації; збільшення кількості військових конфліктів і насильства; погіршення екологічного стану; через дорожньо-транспортні аварії.

За даними Державної служби статистики України, чисельність осіб з інвалідністю станом на 01.01.2015 р. становила 2,568532 млн осіб. Чисельність інвалідів у розрахунку на 1000 населення станом на 1.01.2014 р. в цілому по Україні становила 63 особи²⁴⁵.

Попереднє порівняння рівня інвалідності в Україні та в інших країнах вказує на певну стабільність та невисокі показники. Однак, за оцінками експертів, це обумовлено недосконалістю підходів до визначення інвалідності, в тому числі психічної, серед населення України. За неофіційними підрахунками 15% населення мають інвалідність²⁴⁶.

Аналіз інвалідності у країнах світу підкреслює важливість і необхідність посилення взаємодії членів суспільства в напрямі соціальної та соціально-трудової інтеграції в тому числі. За даними МОП, 386 млн осіб працездатного віку мають інвалідність, рівень безробіття серед цієї категорії населення – 80%. У США при рівні зайнятості населення працездатного віку без інвалідності 78%, рівень зайнятості інвалідів дорівнює 35%²⁴⁷.

²⁴³Обзор: права инвалидов. А как за границей? [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://mioby.ru/novosti/obzor-prava-invalidov-a-kak-za-granicej/>

²⁴⁴Инвалидность: факты и статистика [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://orttolife2.ucoz.ru/publ/invalidy_i_obshhestvo/invalidnost_fakty_i_statistika/2-1-0-847

²⁴⁵ Соціальний захист населення України: стат. зб. / відп. за випуск О.О. Кармазіна. – К. : Державна служба статистики України, 2015. – 124 с. – С. 65–66.

²⁴⁶ Ежегодно в Украине растёт количество инвалидов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://healthinfo.ua/articles/aktivn-otdh/10978>

²⁴⁷Инвалидность: факты и статистика[Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://orttolife2.ucoz.ru/publ/invalidy_i_obshhestvo/invalidnost_fakty_i_statistika/2-1-0-847

Проведені дослідження в межах «Всесвітнього огляду в сфері охорони здоров'я» зазначають низький рівень зайнятості людей з інвалідністю, який майже вдвічі нижчий за рівень зайнятості осіб без інвалідності, а рівень пасивності, навпаки, вищий у інвалідів²⁴⁸.

Деякі статистичні дані щодо зайнятості інвалідів в Росії. Станом на 2008 р. працювало не більше 12–15%, профорієнтаційної роботи потребують 29,1% (понад 4,3 млн) осіб з інвалідністю, навчання актуальне для 9,6% (понад 1,4 млн), професійної підготовки та перепідготовки потребують 13,9% (понад 2,0 млн), потреба в трудовій адаптації становила 25% (понад 3,7 млн) осіб. Близько 80% людей з інвалідністю працездатного віку можуть та бажають працювати²⁴⁹.

Аналіз чисельності зайнятих осіб з інвалідністю ускладнює відсутність систематичних статистичних даних щодо їхнього працевлаштування. За даними Державного підприємства «Інформаційно-обчислювальний центр Міністерства соціальної політики України» чисельність працюючих інвалідів станом на початок 2009 р. становила 540365 осіб, що дорівнює 21,5% від загальної їхньої чисельності; 68,1% працюючих інвалідів – це інваліди III групи, 30,0% – інваліди II групи, 2,9% – інваліди I групи²⁵⁰. За інформацією голови Комітету Верховної Ради з питань охорони здоров'я у 2013 р. 80% інвалідів в Україні – це особи працездатного віку²⁵¹.

Розроблення соціальної стратегії щодо дотримання положень ст. 27 «Праця та зайнятість» Конвенції ООН про права інвалідів має ґрунтуватися на системі формування інформаційного базису з питань їхньої соціально-трудової інтеграції для підвищення ефективності соціальних програм з реалізації прав інвалідів на ринку праці, що відповідає ст. 31 «Статистика та збирання даних», та нормативно-правових актах із цього питання.

²⁴⁸ Всемирный доклад об инвалидности [Электронный ресурс] / Всемирная организация здравоохранения. – 2011. – С. 12. – Режим доступа: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_ru.pdf?ua=1

²⁴⁹ Кавокин С. Профессиональная реабилитация инвалидов в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://index.org.ru/journal/28/kavokin.html>

²⁵⁰ Праця та зайнятість осіб з інвалідністю в Україні : національна доповідь / Міністерство праці та соціальної політики України ; Державна установа «Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин Мінпраці України». – К., 2009. – С. 90–91.

²⁵¹ Ежегодно в Украине растёт количество инвалидов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://healthinfo.ua/articles/aktivn-otdh/10978>

Незважаючи на те, що в українському законодавстві є Закон України «Про державну статистику» та Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про централізований банк даних з проблем інвалідності» від 16.02.2011 р. № 121, формування статистики інвалідності не відповідає потребам оцінювання соціально-трудової інтеграції людей з інвалідністю і не дає статистичної інформації про позитивні чи негативні зрушення у сфері праці та зайнятості. Одночасно не простежується взаємоузгодження між такими важливим для інвалідів законами, як Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» (статті щодо праці і зайнятості: ст. 8 «Експертиза професійної придатності інвалідів», ст. 38 «Професійна реабілітація», ст. 39 «Трудова реабілітація») та Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (розділ IV «Працевлаштування, освіта і професійна підготовка інвалідів»).

Про необхідність проведення реформи системи збирання даних про ситуацію осіб з інвалідністю наголошує Комітет з прав людей з інвалідністю, який надав заключні зауваження стосовно первинного звіту України щодо реалізації Конвенції ООН про права інвалідів на чотирнадцятій сесії (з 17 серпня по 4 вересня 2015 р.) (див. п. 58, 59, 60).

З метою виділення та систематизації індикаторів соціально-трудової інтеграції інвалідів було проаналізовано модель працевлаштування та забезпечення зайнятості осіб із інвалідністю в Україні, що розроблена Програмою розвитку ООН в Україні, Міжнародною організацією праці, Державною службою зайнятості Міністерства соціальної політики, в межах якої показники державного моніторингу працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю зведено до таких напрямів: стан зайнятості та безробіття осіб з інвалідністю (статистика зайнятості); обсяги заходів і послуг сприяння працевлаштуванню; результативність та ефективність заходів і послуг; якість послуг; фінансування програм і заходів, економічна ефективність; діяльність установ, закладів, що реалізують заходи та надають послуги²⁵².

Ефективність національної соціальної політики у напрямі зайнятості інвалідів як засобу соціальної інтеграції залежить від наявності об'єктивної інформації, отриманої у процесі моніторингу соціальних індикаторів трудової реабілітації інвалідів. У результаті дослідження нормативно-правових документів ООН, МОП, розвинених країн світу з питань зайнятості інвалідів

²⁵² Модель працевлаштування та забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в Україні [Електронний ресурс]. – С. 33. – Режим доступа: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=211003&cat_id=96127

нами пропонується проводити системний моніторинг реалізації права людей з інвалідністю на працю та зайнятість за такими напрямками:

- якісна оцінка потреб і трудових мотивів осіб із інвалідністю та стимулів роботодавців до створення спеціальних робочих місць та працевлаштування таких людей, ставлення суспільства до соціально-трудової інтеграції інвалідів;
- кількісна оцінка стану зайнятості інвалідів як результативність соціальних програм у сфері праці.

Систематизація показників соціально-трудової інтеграції представлена в табл. 5.13.

Таким чином, одним із напрямів оцінювання соціально-трудової інтеграції людей з інвалідністю є рівень їхньої зайнятості та безробіття (рівень економічної активності інвалідів), співвідношення попиту і пропозиції на працю.

Серед причин низького рівня соціально-трудової інтеграції людей з інвалідністю є небажання роботодавців обтяжувати себе такою категорією працівників через необхідність додаткових інвестицій на створення спеціальних робочих місць і не вигідність такої зайнятості для роботодавця через невисоку, на думку роботодавця, продуктивність праці інваліда, що викликано необхідністю постійних медичних обмежень, лікування, процедур. Це потребує залучення інших осіб, у тому числі й найманих працівників, відволікаючи їх від виконання своїх функціональних обов'язків. Вирішення питання соціально-трудової інтеграції осіб із інвалідністю потребує дослідження ставлення роботодавців до працевлаштування таких осіб.

Проблема небажання роботодавців працевлаштовувати інвалідів характерна не тільки для України. Так, у Ізраїлі 85% роботодавців у своєму штаті не тримають інвалідів, 23% – не бажають, щоб у них працювали інваліди²⁵³.

Водночас уряд Німеччини вважає, що працевлаштування інвалідів вигідніше, ніж їхнє утримання. Позитивними аспектами соціально-трудового залучення інвалідів є використання їхнього трудового потенціалу. Дотримання такого підходу сприяє досягненню як економічного, так і соціального ефекту. Країни, які активно інтегрують інвалідів у суспільство засобами зайнятості, доводять вигідність такої політики, показуючи, що витрати на трудову реабілітацію окупаються отриманими прибутками.

²⁵³Обзор: права инвалидов. А как за границей? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mioby.ru/novosti/obzor-prava-invalidov-a-kak-za-granicej/>

Таблиця 5.13

Напрями оцінювання соціально-трудової інтеграції осіб із інвалідністю

Група		Напрямок оцінювання
Якісні	Оцінка потреб і мотивів інвалідів	Залежність захворювання і групи інвалідності та трудової діяльності інваліда. Причини зміни місця роботи. Оцінка ставлення колег, ставлення роботодавця. Визначення труднощів щодо того, як добиратися на роботу, адаптації на робочому місці. Дослідження дискримінації/не дискримінації за рівнем оплати праці. Вивчення мотивів інвалідів щодо професійної спрямованості, відкриття власної справи
	Оцінка стимулів роботодавців	Вивчення ставлення роботодавців до трудового залучення інвалідів. Дослідження причин стосовно працевлаштування осіб із інвалідністю. Визначення основних стимулів створення робочих місць для інвалідів
Кількісні	Рівень соціально-трудової інтеграції людей з інвалідністю	Рівень економічної активності людей з інвалідністю за віком, рівнем освіти, місцем проживання. Продуктивність праці осіб з інвалідністю. Рівень зайнятості людей з інвалідністю, в тому числі за віком, рівнем освіти, місцем проживання, статусами зайнятості, професійними групами, посадами. Рівень неформальної зайнятості людей з інвалідністю. Рівень безробіття людей з інвалідністю за віком, рівнем освіти, місцем проживання. Рівень економічної неактивності людей з інвалідністю за статтю, за віком, рівнем освіти, місцем проживання. Пропозиція осіб з інвалідністю. Навантаження незайнятих (безробітних) осіб з інвалідністю на одне робоче місце. Навантаження осіб з інвалідністю на одного працівника без інвалідності, в тому числі в структурі зайнятого та безробітного населення. Чисельність осіб з інвалідністю, які працюють в умовах вимушеної неповної зайнятості. Попит на осіб із інвалідністю. Рівень працевлаштування. Рівень приходу та вибуття осіб з інвалідністю, рівень плинності серед працівників-інвалідів. Чисельність інвалідів, які працюють в умовах, адаптованих до потреб інвалідів. Чисельність інвалідів, які працюють в умовах, неадаптованих до потреб інвалідів. Середньомісячна заробітна плата інвалідів, у тому числі за статтю, видами економічної діяльності, за регіонами. Середня тривалість пошуку роботи людиною з інвалідністю
	Державні важелі заохочення працевлаштування інвалідів	Розмір квоти робочих місць для інвалідів. Розмір санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів. Обсяги дотацій на створення робочого місця для працівника з інвалідністю, на заробітну плату людини з інвалідністю. Розмір пільг щодо сплати зборів на соціальне страхування. Кількість створених та функціонуючих робочих та спеціальних робочих місць, у тому числі у межах захищеної зайнятості

Джерело: складено автором.

Дослідження, проведені фахівцями Московського технічного університету ім. Баумана, довели вигідність інвестицій держави у професійний розвиток осіб із інвалідністю, які окупаються податками в процесі подальшої трудової діяльності²⁵⁴.

Крім дослідження стану інвалідів на ринку праці, важливою складовою моніторингу має стати оцінка економічної ефективності створення та функціонування робочих місць для інвалідів. Підкреслюють ефективність праці осіб із інвалідністю та вигідність таких інвестицій дані досліджень у США, за якими 69% не потребують спеціальних умов для виконання трудових функцій, у 70% випадків на створення спеціальних умов потрібно не більше 500 дол. США, в 17% – від 501 до 1000 дол. США; у 13% витрати перевищують 1000 дол. США. На вигідності соціально-трудового залучення для держави та місцевих бюджетів наголошує С.Кавокін, підкреслюючи втрати від пасивної соціальної політики²⁵⁵.

Для об'єктивної оцінки стану справ та зняття суперечності питання щодо ефективності трудової діяльності осіб з інвалідністю вважаємо за потрібне досліджувати в межах статистичних спостережень рівень продуктивності праці таких осіб.

Соціально-реабілітаційна діяльність має відбуватися з урахуванням уявлень особистості й необхідності захисту її прав. Для захисту трудових прав людей з інвалідністю вкрай важливим є дослідження мотиваційних спрямувань до трудової діяльності осіб із інвалідністю, адаптованості соціальної інфраструктури до потреб інвалідів, ефективності соціальних програм щодо дотримання прав інвалідів і ставлення роботодавців до трудових потреб інвалідів у межах соціальної відповідальності бізнесу.

Так, Наказом Міністерства соціальної політики України «Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів» затверджено форми звітності 10-ПІ (річна), № 42 від 10.02.2007 р., де відображаються пункти щодо виконання норми квоти на зайнятість інвалідів. Водночас для оцінки та аналізу дискримінації/не дискримінації рівня оплати праці (відповідно до п. 6ст. 27 Конвенції про права інвалідів «захист прав інвалідів...зокрема... на рівну винагороду за працю рівної цінності, ...)» вважаємо доцільним доповнити форму 10-ПІ таким пунктом, як середньорічна заробітна плата штатного працівника-інваліда.

²⁵⁴Кавокін С. Профессиональная реабилитация инвалидов в России [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.org.ru/journal/28/kavokin.html>

²⁵⁵Там само.

Оцінювання стану людей з інвалідністю на ринку праці за запропонованою системою показників сприятиме підвищенню ефективності соціальних програм, спрямованих на соціально-трудову інтеграцію інвалідів та реалізацію їхніх прав у сфері праці і зайнятості та може слугувати оцінкою діяльності органів державної влади реалізації трудових принципів Конвенції ООН про права інвалідів.

Досвід ООН, МОП та розвинених країн світу доводить той факт, що соціально-трудова інтеграція може бути ефективною при застосуванні гнучких механізмів страхування, стимулювання. Одним із засобів стимулювання роботодавців до соціально-трудової інтеграції осіб із інвалідністю є квотування робочих місць. Відповідно до ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» встановлено норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Роботодавцями таке квотування може сприйматися як додатковий податок (у вигляді штрафних санкцій за невиконання нормативу або утримання працівника-інваліда з нижчим рівнем продуктивності).

У Росії встановлено обов'язкову квоту в розмірі 3% від загальної чисельності працівників тільки для організацій із чисельністю осіб більше 100²⁵⁶.

Вивчення зарубіжного досвіду дає підстави для ствердження, що квота, встановлена в Україні, є нижчою, ніж у країнах із вищим рівнем інвалідності. Наприклад, у Німеччині з 1986 р., крім того, що норма становить 6%, ще підвищено місячний штраф при недотриманні рівня зайнятості на підприємстві таких осіб²⁵⁷.

Серед країн, які застосовують квотні системи слід назвати такі: Азіатсько-Тихоокеанський регіон (Китай, Індія, Японія, Монголія, Шрі Ланка, Таїланд), Західна Європа (Австрія, Бельгія, Кіпр, Франція, Німеччина, Греція,

Ісландія, Італія, Мальта, Нідерланди, Іспанія, Португалія, Туреччина), Східна Європа (Чехія, Угорщина, Польща, Словаччина)²⁵⁸.

Встановлення квоти робочих місць для інвалідів має ґрунтуватися на даних оцінки навантаження інвалідами працездатного віку на одного роботодавця, на дослідженні чисельності інвалідів, у тому числі пошукачів роботи за професійною спрямованістю.

Серед заходів стимулювання роботодавців до трудової інклюзії осіб із інвалідністю слід, на наш погляд, слід встановлювати не тільки адміністративно-господарські санкції за невиконання нормативу робочих місць, а й заохочення за перевищення встановленої норми.

Додатковими критеріями для встановлення та обґрунтування розміру квоти, окрім чисельності зайнятих на підприємстві, може бути розмір основного капіталу за формами власності. Іншим важелем є отримання компенсації за працевлаштування інвалідів.

Відповідно до ст. 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» встановлено штрафні санкції у розмірі половини середньої річної заробітної плати.

Однак зведення соціальної інклюзії людей з інвалідністю до жорстких норм для роботодавців супроводжується такими інституціональними пастками, як формальне трудове залучення інвалідів з неформальною зайнятістю осіб, які фактично працюють на цій посаді. Така політика створює умови інституціоналізації, а не прискорення соціальної інклюзії осіб з інвалідністю. Потрібна деінституціоналізація, що є одним із пунктів зауважень Комітету з прав людей з інвалідністю (п. 37).

Податковим інструментом заохочення роботодавців до працевлаштування осіб з інвалідністю є пільги при перевищенні квоти, що може стати стимулом додаткового соціально-трудового залучення – про це справедливо стверджує І.Терюханова²⁵⁹.

Створення робочих місць може бути за рахунок державних дотацій, фінансової допомоги шляхом відшкодування витрат на створення робочого місця для інваліда з розподілом такої відповідальності серед державних,

²⁵⁶Какие льготы положены инвалидам? Как их получить? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.soczaschita.ru/po-vidam/invalid/trudoustrojstvo-invalidov-program.html>

²⁵⁷Корнюшина Р.В. Зарубежный опыт социальной работы. Социально-трудовая реабилитация инвалидов в Германии [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://yourlib.net/content/view/59/3/>

²⁵⁸ Барбара Мюррей та Роберт Херон. Працевлаштування шукачів роботи з інвалідністю. Складові ефективних послуг [Електронний ресурс] / Міжнародне бюро праці.– С. 16. – Режим доступу : file:///C:/Users/%D0%A2%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F%D0%BD%D0%B0/Downloads/ILO_placement_MY.pdf

²⁵⁹ Терюханова І. Зайнятість інвалідів: реалії та перспективи // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 1. – С. 4.

місцевих бюджетів та внеску роботодавця. Заходом розвитку є формування державних замовлень закупівель товарів, спрямування не тільки на економічну ефективність, а й соціальну при проведенні тендерів²⁶⁰.

Для запобігання порушень слід посилити контроль за виконання квоти та фактичної зайнятості інвалідів.

Одночасно зі стимулюванням бізнесу до створення робочих місць для інвалідів необхідно розвивати соціальні підприємства та підприємництва серед інвалідів. У цьому зв'язку слід урахувати зарубіжний досвід щодо компенсації витрат на реєстрацію, розміру оподаткування, податкових пільг та податків, при працевлаштуванні інвалідів – отримання компенсації за створення робочого місця для інваліда.

Одним із напрямів соціально-трудової інклюзії інвалідів є надомна праця, резерви якої досліджує Г.Гаврюшенко²⁶¹. Розповсюдження інформаційних, комунікаційних технологій має сприяти створенню додаткових умов залучення незайнятих осіб із інвалідністю до суспільно-корисної діяльності, дистанційної зайнятості. Тут виникає потреба її державного регулювання з урахуванням прекарізаційних процесів шляхом реалізації концепції флексік'юриті та забезпечення нормативно-правового регулювання графіку роботи, тривалості робочого часу, рівня заробітної плати.

Соціально-трудова інтеграція людей з інвалідністю потребує залучення висококваліфікованих фахівців з питань трудотерапії, супроводу, що потребує підготовки кадрів за відповідними спеціальностями з розробленням стандартів, навчальних планів і програм. Для України актуальним є розвиток системи фахівців соціальної роботи, у тому числі у трудовій сфері. На особливу увагу потребують інваліди з розумовою та психічною інвалідністю.

Одним із етапів соціально-трудової інтеграції є професійна орієнтація осіб із інвалідністю. Доктор соціологічних наук С.Кавокін пропонує комплексну експертну систему визначення потенційних можливостей та потреб інвалідів²⁶², що сприяло б удосконаленню роботи Державної служби зайнятості та прискоренню працевлаштування. Потребують покращення медичні форми

стосовно надання рекомендацій на певний вид працевлаштування, що потребує певного класифікатора професій.

Причиною низького рівня зайнятості інвалідів є слабка трудова мотивація. Серед засобів заохочення інвалідів до трудової діяльності є можливість отримання компенсацій і дотацій на особисті транспортні засоби. Прикладом є Ізраїль, де такі компенсації вдвічі більші, ніж для непрацюючих інвалідів²⁶³.

Реалізація права на працю та особливості організму людини з інвалідністю потребують нормативно-правового регулювання таких аспектів, як: охорона праці людини з інвалідністю, санітарні правила, умови та режим праці таких осіб, що в свою чергу вимагає доповнень до Трудового кодексу.

Забезпечення зайнятості людей з інвалідністю передбачає комплекс заходів із трудової реабілітації, трудотерапії, підготовки фахівців, удосконалення системи освітньої, професійної та трудової реабілітації, мотивації самих інвалідів, стимулювання роботодавців, підтримка зайнятості осіб із інвалідністю шляхом розподілу відповідальності серед роботодавців, найманих працівників без інвалідності, формування позитивного ставлення суспільства, створення спеціальних умов (універсального дизайну, соціальних підприємств, робочих місць). Це сприятиме ширшому залученню осіб з інвалідністю до трудової діяльності та реалізації заключних зауважень Комітету з прав людей із інвалідністю стосовно первинного звіту України з реалізації Конвенції ООН про права інвалідів, а саме п. 50-51.

5.5. Удосконалення системи охорони здоров'я: оцінка втрат та можливості розвитку

Система охорони здоров'я є важливим інститутом соціально-трудової сфери, виконуючим демовітворювальну функцію формування людського потенціалу країни. Здоров'я населення, що визначається сукупністю медико-статистичних і демографічних показників, значною мірою залежить від різних груп факторів, які прямо або опосередковано здійснюють вплив на його формування.

Здоров'я – це відносне поняття, відповідне оптимальному стану організму. ВООЗ формулює його як «Стан повного фізичного, душевного і соціального комфорту, а не тільки відсутність хвороб і фізичних дефектів».

²⁶⁰Кавокін С. Профессиональная реабилитация инвалидов в России [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.org.ru/journal/28/kavokin.html>.

²⁶¹ Гаврюшенко Г.В. Надомна форма організації праці – шлях до підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8790/18-Gavryshenko.pdf?sequence=1>

²⁶²Кавокін С. Профессиональная реабилитация инвалидов в России [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://index.org.ru/journal/28/kavokin.html>.

²⁶³Обзор: права инвалидов. А как за границей? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mioby.ru/novosti/obzor-prava-invalidov-a-kak-za-granicej/>

Відповідно до цього визначення, бути здоровим означає не тільки не хворіти, але й мати можливість розпоряджатися фізичним, духовним, соціальним особистісним потенціалом, які взаємопов'язані між собою. Саме таке поняття «здоров'я» було внесено в «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 р. У 1998 р. ВООЗ доповнила ознаку цього стану терміном «динамічний»²⁶⁴.

Теоретичний конструкт поняття «здоров'я» передбачає різноманітність підходів, так, російський вчений Ю.Лісичин запропонував розглядати здоров'я як гармонійне єднання біологічних і соціальних якостей населення, а хвороби – як відсутність такої єдності та гармонії²⁶⁵. М. Амосов вважав, що здоров'я населення можна визначити як «суму резервної потужності функціональних систем, які можна виразити через «коефіцієнт резерву», розрахований як відношення максимального значення функції до її реального рівня»²⁶⁶.

Практичний підхід до визначення здоров'я населення застосовується, коли існує необхідність дати відповідь: здоровою чи хворою є людина. При цьому провідною є вимога щодо «здатності організму повноцінно виконувати свої біологічні та соціальні функції»²⁶⁷.

Якщо індивідуальне здоров'я оцінюється на основі особистих відчуттів, наявності захворювань, фізичного стану, працездатності тощо, то при визначенні здоров'я населення, як правило, користуються тріадою статистичних показників, зокрема:

- відтворення населення (медико-демографічні характеристики);
- фізичного розвитку, що характеризують процеси зростання і розвитку дітей, а також визначають запас фізичних сил у дорослого населення (дієздатність);

²⁶⁴ Таралло В.Л. Наукове обґрунтування інтегральних показників оцінки здоров'я населення за параметрами дожиття : дис. д-ра мед. наук: 14.02.03. – Чернівці, 2007. – 386 с.

²⁶⁵ Лісичин Ю.П. Общественное здоровье и здравоохранение. – М. : ГЭОТАР-МЕД, 2002. – 520 с. – (Серия «XXI век»).

²⁶⁶ Амосов М. М. Здоров'я // Мала енцикл. здоров'я. – 2-е вид. – К.: ТОВ «ДСГ Лтд», 2005. – 119 с.

²⁶⁷ Вороненко Ю. В. Методология системного подхода к исследованию фактов, формирующих общественное здоровье // Совр. проблемы гигиены, экологии и охраны здоровья: тезисы докл. 12 съезда гигиенистов Украины. – К., 1991. – С. 341–342.

➤ захворювання населення, що визначають його адаптацію до умов навколишнього середовища²⁶⁸.

Для правильного розуміння взаємозв'язку між показниками здоров'я і взаємодією чинників навколишнього середовища в системі «людина – здоров'я – середовище» визначається три взаємопов'язані рівні здоров'я: суспільний, груповий та індивідуальний.

Перший рівень – суспільний – характеризує стан здоров'я населення загалом і виявляє цілісну систему матеріальних і духовних відносин, які існують у суспільстві. Сюди можна віднести також рівень здоров'я країн і рівень здоров'я усього світу. Другий – групове здоров'я, зумовлене специфікою життєдіяльності людей цього трудового чи сімейного колективу та безпосереднього оточення, в якому перебувають його члени. Саме в найближчому оточенні відбувається позитивний і негативний вплив на здоров'я, зважаючи на те, що переважне число людей взаємодіє з різними сферами виробництва, послуг, науки, культури, соціальних інституцій і тим самим впливає на здоров'я працівників. Важливим є теж вплив стресових ситуацій. Третій – індивідуальний рівень здоров'я, який сформовано як в умовах усього суспільства та групи, так і на основі фізіологічних і психічних особливостей індивіда та неповторного способу життя, який веде кожна людина.

З позицій суспільства, здоров'я – суспільне багатство, тобто фактор, без якого не можуть створюватись ні матеріальні, ні духовні цінності²⁶⁹. С.Томілін визначав здоров'я як здатність організмів до відтворення біологічних функцій, що, у свою чергу, визначає ступінь розвитку та реалізації ряду інших функціональних здібностей населення. На його думку, певний рівень здоров'я населення можна виразити шляхом «індексу соціального здоров'я». Наприклад, таким індексом можна вважати «відсоток здорових у загальній масі членів цього колективу»²⁷⁰.

Вітчизняні науковці, зокрема Ю.Вороненко та В.Москаленко²⁷¹, пропонують використовувати комплексний підхід до визначення поняття «здоров'я населення», зокрема розглядати здоров'я населення як умовне статистичне поняття, що досить повно характеризується комплексом таких

²⁶⁸ Таралло В.Л. Наукове обґрунтування інтегральних показників оцінки здоров'я населення за параметрами дожиття.

²⁶⁹ Стеценко С. Г. Демографічна статистика : підручник. – К. : Вища шк., 2005. – 415 с.

²⁷⁰ Томилин С.А. Демография и социальная гигиена. – М. : Статистика, 1973. – 273 с.

²⁷¹ Соціальна медицина та організація охорони здоров'я / за заг. ред. Ю.В. Вороненка. – Тернопіль : Укрмедкнига, 2000. – 680 с.

показників, як: демографічних (народжуваність, смертність, середня очікувана тривалість життя); фізичного розвитку; захворюваності; інвалідності; частоти донозологічних станів²⁷².

Представлені вище підходи як вітчизняних, так і західних науковців до визначення здоров'я населення, свідчать про те, що на цей момент немає єдиного усталеного визначення здоров'я населення, а загальноприйняті показники і критерії здоров'я населення досі ще не розроблені.

Здоров'я населення відноситься Всесвітнім економічним форумом до базових показників конкурентоспроможності країни що відповідає основному принципу – щоб бути багатим, треба бути здоровим. Здоров'я позитивно впливає на продуктивність праці, підвищує віддачу від освіти та нагромадженого професійного досвіду. Крім того, очікування більш тривалого та здорового життя підвищує норму заощаджень в економіці. Разом із тим вірним є і тісний зворотній зв'язок: чим вищий добробут, тим кращим є здоров'я завдяки якіснішому харчуванню, доступу до якісної води та медичним послугам.

У 2000 р. ВООЗ заснувала Комісію з макроекономіки та здоров'я, результати емпіричних досліджень якої свідчать, що інвестиції в систему охорони здоров'я у розмірі 27 млрд дол. з фокусом на бідні країни зберігатимуть щорічно 8 млн життів і забезпечуватимуть економічні вигоди, пов'язані із зростанням продуктивності праці на 186 млрд дол. Щодо взаємозв'язку макропоказників та тривалості життя, то за даними Світового банку, для країн із низьким рівнем доходу збільшення тривалості життя на 1% зумовлює зростання ВВП на душу населення на 2,13–2,41%.

Дослідження здоров'я населення у ракурсі факторної обумовленості є надзвичайно важливим, оскільки має безпосереднє відношення до стратегій і соціальної політики ц сфері покращення здоров'я населення, що, ц свою чергу, дозволяє більш детально, комплексно дослідити соціальну обумовленість здоров'я, розробити дієві заходи щодо його профілактики та покращення. Це вимагає обґрунтування тих факторів, що впливають на повну або часткову втрату здоров'я.

Найбільш поширеною є така класифікація факторів, що прямо або опосередковано здійснюють вплив на формування здоров'я населення:

– біологічні і психологічні якості людини (спадковість, конституція, тип вищої нервової діяльності);

– стан навколишнього середовища (забруднення хімічними, фізичними, біологічними агентами тощо);

– соціально-економічні, політичні та інші фактори, що впливають через умови праці та побуту;

– стан системи охорони здоров'я, рівень професіоналізму та кваліфікації медичного персоналу, рівень розвитку медичної науки тощо.

Система охорони здоров'я є найбільш чутливою соціальною, політичною та економічною сферою держави і відіграє виняткову роль у забезпеченні належного рівня життя, оскільки показник стану здоров'я населення є універсальним визначником рівня розвитку суспільства та одним із перших складників індексу людського розвитку. В умовах тривалої економічної нестабільності наявні проблеми національної системи охорони здоров'я обумовили необхідність реформування медичної галузі, оскільки за останні роки, на тлі падіння стрімкого рівня життя та скорочення доходів більшості населення, відбулося суттєве погіршення медико-демографічної ситуації, що в комплексі певною мірою обумовили скорочення загальної чисельності нації і необхідність розроблення і реалізації нових стратегій та програм шляхом впровадження соціально спрямованих реформ із урахуванням сучасних наукових досягнень та досвіду економічно розвинених країн.

Тема охорони здоров'я та ефективності її функціонування в Україні на сьогодні є однією з найскладніших і найважливіших. Основною метою прийняття управлінських рішень з точки зору економічної ефективності та доцільності збереження й підтримки якості трудового життя мають стати зменшення економічних втрат від погіршення умов праці та здоров'я населення та відповідно соціально-трудового потенціалу країни. Стан суспільного здоров'я безпосередньо залежить від рівня соціально-економічного розвитку, так, за даними ВООЗ, здоров'я на 37% залежить від соціально-економічних чинників, на 21 – від забруднення атмосферного повітря; 19 – від медичних і біологічних чинників, на 13 – від складу питної води і на 10% – від усіх інших чинників²⁷³. Серед соціально-економічних чинників можна виділити такі: характер трудової діяльності, умови праці, еколого-економічні умови проживання, структура населення, соціальні умови тощо. У свою чергу здоров'я безпосередньо впливає на якість трудового життя, продуктивність праці та рівень соціально-

²⁷² Столяров Г.С. Статистика охорони здоров'я : підручник .– К. : КНЕУ, 2002. – 230 с.

²⁷³ Кісельов А.Ф. Соціально-економічні та екологічні аспекти громадського здоров'я населення Миколаївщини // Екологія.– 2012. – Вип.167.– С.103–106.

економічного розвитку країни. Тому мінімізація економічних та соціальних збитків, обумовлених смертністю, захворюваністю та інвалідизацією населення, є першочерговим завданням державної політики²⁷⁴.

Економічні збитки від погіршення здоров'я проявляються у кількісних показниках грошових витрат на лікування, у зв'язку зі смертністю та інвалідністю, що несуть усі економічні суб'єкти, а також у недоотриманні обсягів виробництва через передчасну смертність. Соціальні збитки пов'язані із погіршенням якості життя в цілому та безпосередньо трудового життя.

На наш погляд, економічні збитки від погіршення стану здоров'я, передчасної смертності та втрати часткової працездатності внаслідок інвалідності можна розподілити на дві частини: *потенційну та трансфертну*.

Потенційна частина економічних збитків – втрачені можливості – пов'язується із недовиробництвом валового внутрішнього продукту внаслідок усіх випадків погіршення здоров'я (передчасної смертності, захворюваності та інвалідності). Трансфертна частина обумовлена необхідністю виплати соціальних компенсацій внаслідок погіршення здоров'я (лікарняні, компенсації родичам та постраждалим, пенсії тощо) та витратами на охорону здоров'я держави та домогосподарств.

Сума всіх перерахованих вище втрат виражає величину економічного тягаря внаслідок погіршення здоров'я та, відповідно, втрат капіталу здоров'я у грошовому виразі. Зрозуміло, що для розроблення ефективних заходів у системі охорони здоров'я та екологічній політиці, зменшення ризиків профзахворювань та виробничого травматизму необхідне розроблення цілісної методики оцінки економічних збитків для різних статевікових груп та різних видів захворювань. Відсутність доступу до статистичної інформації щодо статевікового розподілу за видами захворюваності та інвалідності дещо обмежує можливості розрахунку, однак нами були здійснені кількісні оцінки економічних збитків від втрати здоров'я населення економічно активного віку (15–70 років).

Кількісна оцінка економічних збитків ґрунтується як на витратах поточного періоду, так і на витратах майбутніх періодів. Поточні витрати включають в себе витрати на сферу охорони здоров'я, лікування, реабілітацію, компенсаційні виплати постраждалим та членам їхньої родини. Витрати майбутніх періодів визначаються погіршенням якості життя внаслідок захворювань, зниженням працездатності та, відповідно, доходів.

²⁷⁴ Общественное здоровье как важнейшая составляющая человеческого капитала / под ред. д-ра мед. наук Лещенко Я.А. – Иркутск: Репроцентр А1, 2005. – 206 с.

Економічні збитки за рахунок погіршення здоров'я.

Унаслідок *передчасної смертності*. Якість життя населення можна оцінити таким демографічним показником, як очікувана тривалість життя населення. Як відомо, цей показник в Україні є значно меншим, ніж аналогічний показник за країнами Європейського Союзу, розрив між ними сягає не менше 11 років. Як вірно зазначають фахівці, причина полягає у значних масштабах передчасної смертності. У світовій практиці використовують вимірники втрачених років внаслідок передчасної смертності – YLL (years of life lost due to premature mortality), років, прожитих із захворюванням та інвалідністю різного ступеня тяжкості, – за допомогою показника YLD (years lost due to disability) та інтегральний показник – DALY (disability adjusted life years), що характеризує втрачені роки здорового життя та відповідно якість життя²⁷⁵.

Економічні збитки від передчасної смертності осіб у віці економічної активності полягають насамперед у вартості втраченого життя, витратах на виплату родинам у зв'язку із втратою годувальника та недоотриманого валового внутрішнього продукту.

$$E_{\text{см}} = B_{1p} * BPPЖ + BPPЖ * ПП + Ч_{\text{пом}} * M_{\text{ком}} \quad (5.2)$$

B_{1p} – вартість одного року життя середньостатистичної людини, *грн.*;

$BPPЖ$ – втрачені роки потенційного життя, *людино-роки*;

$Ч_{\text{пом}}$ – чисельність померлих поточного року, *осіб*;

$ПП$ – продуктивність праці, *грн*;

$M_{\text{ком}}$ – матеріальні виплати сім'ям в зв'язку із втратою годувальника.

Величина $E_{\text{см}}$ наочно свідчить про розмір економічних втрат суспільства в зв'язку із передчасною смертністю. Втрачені роки потенційного життя найбільш точно відображає ступінь розвиненості системи охорони здоров'я та ефективність її функціонування, оскільки основним її завданням є попередження передчасної смертності, особливо у працездатному віці. Цей показник характеризує кількість років, які людина могла б прожити, якби не пішла з життя через зовнішні причини або через погіршення здоров'я. Нами розраховані втрачені роки потенційного життя для населення, яке, за даними нашої статистики, може перебувати у статусі економічно активного на-

²⁷⁵ Рингач Н. О. Втрачені роки потенційного життя внаслідок передчасної смертності в Україні: обсяг і структура [Електронний ресурс] // Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. – 2014. – № 1. – С. 36–41. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VSG_2014_1_9.pdf

селення (у віці 15–70 років) та створювати національний продукт для країни. Так, за нашими оцінками, загальні втрати потенційного життя становили у 2013 р. 3876,1 тис. людино-років. Найвагоміший внесок у цей показник традиційно зберігають особи у віці від 40 до 59 років, його значення перебуває у межах від 50 до 53% загальних втрат.

Таблиця 5.14

**Внесок вікової групи (15–70 років) у втрачені роки
потенційного життя, %**

Роки	2000	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013
Вікова група								
15–20	3,67	3,70	3,50	2,91	3,07	2,95	2,67	2,60
20–29	12,37	11,66	11,79	12,00	12,07	11,56	11,60	10,88
30–39	19,49	18,13	18,56	20,25	19,76	20,08	20,14	20,36
40–49	27,65	28,10	26,83	26,52	24,11	23,73	23,52	23,34
50–59	22,72	24,11	25,90	26,91	28,11	28,82	29,11	29,24
60–69	14,09	14,31	13,43	11,41	12,88	12,85	12,97	13,58
Загальні втрати, людино-років	5205,01	5565,46	5464,01	5511,79	4186,03	3923,87	3908,25	3876,07

Джерело: за даними Держстату України.

Використання показника «втрачені роки потенційного життя» дозволяє визначити як втрачену вигоду (шляхом обрахунку добутку на продуктивність праці), так і загальні поточні втрати за рахунок втрати людського життя (добуток на вартість людського життя). Задля можливості здійснення в подальшому порівнянь з іншими країнами, вартість людського життя прийнята нами у розмірі середньорічної заробітної плати найманих працівників. Як свідчать отримані нами розрахунки, потенційні втрати від смертності – вартість людського життя потенційно недожитих років – у 2000–2013 рр. сягали від 8,5 ВВП у 2000 р. до 10,4% ВВП у 2013 р. Максимуму цей показник досяг у 2008 р. – 12,6% ВВП. Частина втрат від смертності, яку ми вважаємо втраченими можливостями, перебувала у межах між 10,9% ВВП у 2000 р. до 8,5% ВВП у 2013 р. із незначним піком у 2008 р. – 11,9% ВВП.

Економічні втрати від тимчасової непрацездатності. Економічні втрати, що обумовлені захворюваністю населення, носять нетривалий характер, тобто пов'язані із тимчасовою відсутністю на робочому місці (достатньо часто ця відсутність обумовлена необхідністю догляду за дітьми). Як свідчить статистика, протягом 2012 р. не працювали протягом року внаслідок захворювань у перерахунку еквівалента повної зайнятості, 4,1 млн працівників, або майже п'ята частина усіх зайнятих. Таким чином, втрати

держави є достатньо суттєвими, так, лише за лікарняними ця сума становить 8,5 млрд грн. Орієнтація державної політики на впровадження технологій здоров'я збереження в усіх сферах життя, дозволить не лише збільшити продуктивність праці, а й значно зменшити економічні збитки усіх суб'єктів економічної діяльності.

Економічні втрати від захворюваності ($E_{\text{зах}}$) зайнятого населення складаються із витрат на лікування, які несуть як держава, так і окремі домогосподарства, виплатами за лікарняними, що здійснюються – частково із фондів соціального страхування, частково підприємствами. Одночасно відсутність на робочому місці призводить до недоотримання прибутку підприємством та валового внутрішнього продукту державою.

$$E_{\text{зах}} = (B_{\text{ох.з}} + D_{\text{ох.з}}) * \overline{Ч}_{\text{л}} + \overline{ЗП}_{\text{год}} * \overline{Г} + \overline{ПП} * \overline{Ч}_{\text{л}} \quad (5.3)$$

$B_{\text{ох.з}}$ – подушні бюджетні видатки на охорону здоров'я, грн.;

$D_{\text{ох.з}}$ – подушні видатки на охорону здоров'я домогосподарств, грн.;

$\overline{Ч}_{\text{л}}$ – кількість найманих працівників, що перебували в середньому протягом року на лікарняних в еквіваленті повної зайнятості;

$\overline{ЗП}_{\text{год}}$ – годинна заробітна плата, грн.;

$\overline{Г}$ – кількість невідпрацьованих годин протягом року, год.

Загальні витрати на охорону здоров'я в Україні в 2003 р. становили 18,62 млрд грн і щорічно до 2006 р. зростали в середньому на 23% та у 2007–2008 рр. – відповідно на 32 та 37%. У 2009–2012рр. вони становили 71,4; 84,7; 95,7 та 108,9 млрд грн, що, відповідно, на 13,2, 18,7, 12,9 та 13,8% більше, ніж у попередніх роках. Порівнюючи показники національної економіки, слід зазначити, що у 2003 р. Україна витратила 7,0% валового внутрішнього продукту (ВВП) на охорону здоров'я, у 2004 р. – 6,7%, у 2005–2007 рр. Цей показник становив 6,4%, у 2008 р. – 6,7, у 2009 – 2010 рр. він становив 7,8%, у 2011 – 7,4 та у 2012 – 7,7% (державні та приватні витрати разом з урахуванням офіційних та неофіційних прямих платежів населення).

У 2012 р. надходження коштів у систему охорони здоров'я здійснювалось із трьох основних джерел:

➤ державні (суспільні) кошти, що включають Зведений бюджет і соціальне страхування – 57,2% загальних витрат на охорону здоров'я (з них 75,7% становлять кошти місцевих бюджетів, а 24,3% виділяє держава);

➤ приватні кошти домашніх господарств, роботодавців, некомерційних організацій, що обслуговують домогосподарства – 42,6%;

➤ кошти іншого світу (кошти міжнародних донорських організацій, спрямованих в систему охорони здоров'я України) – лише 0,2%.

Більш точним буде розрахунок, якщо його здійснювати за окремими видами захворювань, оскільки існують більш вартісні у лікуванні хвороби, і менш вартісні, причому величина затрат також залежить і від віку. Тому при здійсненні розрахунків варто враховувати структуру захворювань і визначати економічні збитки за видами захворювань та за віковими групами. Відсутність такої докладної статистичної інформації не дозволила нам отримати кількісні розрахунки у всіх цих розрізах, тому ми обмежилися лише узагальненими даними. Витрати на лікування через тимчасову непрацездатність найманих працівників становили, за даними 2012 р., 9,8 млрд грн, недоотриманий ВВП унаслідок перебування працівників на лікарняних становив у тому ж році вже 127,6 млрд грн. Загалом економічні збитки за цією статтею витрат у 2012 р. становили вже 9,6% ВВП. Зменшення цього показника протягом останніх п'яти років з 12,6% ВВП у 2008 р., 11,3% в 2010 р., та 10,1% у 2011 р. слід розглядати як позитивну тенденцію, особливо враховуючи, що вона обумовлена зменшенням чисельності працівників, які перебували на лікарняних протягом року, з 5,5 млн осіб у 2008 р. до 4,1 млн осіб у 2012 р. та кількістю невідпрацьованих годин з 619,5 млн до 424,5 млн годин відповідно. За даними Міжнародної організації праці, у світі щорічно реєструється близько 160 млн випадків професійних захворювань, економічні втрати суспільства від яких оцінюються в розмірі 4–5% світового ВВП, тобто понад 1251,3 млрд дол. США²⁷⁶. За нашими оцінками, збитки від профзахворювань та виробничого травматизму становили не більше 0,03–0,04% ВВП.

Економічні збитки від інвалідизації. Економічні збитки в зв'язку з отриманням травми та, як наслідок, втрати часткової або повної працездатності оцінюються так само, як і при частковій втраті непрацездатності. При здійсненні розрахунків доцільно враховувати отриману групу інвалідності, оскільки перша група свідчить про те, що особа не входить до складу

робочої сили, а інші дозволяють людині працювати та отримувати трудовий дохід. Отримані нами оцінки дозволяють констатувати, що рівень економічних збитків унаслідок інвалідизації суспільства перебуває в межах 5,7–6,5% ВВП.

Загальна сума економічних збитків суспільства внаслідок погіршення стану здоров'я, перебуває на рівні 34,6% ВВП у 2012 р. – 42,9% ВВП у 2008 р. Таким чином, розроблення заходів, які сприяють покращенню здоров'я населення, зменшенню травмування, смертності населення, призведе до суттєвого економічного зростання. Одночасно ці проблеми лежать у площині соціальних проблем, тобто покращення здоров'я сприятиме не лише збільшенню продуктивності праці, а й отримання задоволення від життя та трудового життя.

Таким чином, узагальнюючи наведене вище, слід наголосити насамперед на необхідності запровадження у державну практику економічного еквівалента вартості життя середньостатистичної людини. Нами встановлено, що при проведенні розрахунків збитків, пов'язаних із загибеллю людей при надзвичайних ситуаціях; проектних розрахунків запобігання шкоди, пов'язаних зі зниженням очікуваної кількості смертних випадків та тягаря хвороб завдяки вдосконаленню організації і технологій забезпечення безпеки населення та проведення превентивних заходів щодо зниження ризику; оптимізації витрат на їхню реалізацію як складової частини формування стратегії та/або програм соціально-економічного розвитку регіонів і країни в цілому рекомендується використовувати значення ССЖ з діапазону 3–4 млн грн. Для інших цілей: встановлення державних або корпоративних виплат сім'ям загиблих при надзвичайних ситуаціях; встановлення страхових сум відшкодування збитку в системі державного або недержавного страхування життя (від нещасних випадків) для професійної діяльності, визначеної законодавством України, рекомендується використовувати значення ССЖ з діапазону 1–1,5 млн грн. Запровадження у соціальному страхуванні такого показника дозволить здійснювати як об'єктивні економічні оцінки соціальних та економічних збитків, так і очікувані зиски при запровадженні еколого- та зберігаючих здоров'я технологій у виробничі процеси.

Здійснені розрахунки дозволяють оцінити можливі економічні збитки від погіршення здоров'я населення. Внаслідок довготривалої відсутності комплексної модернізації системи охорони здоров'я, спрямованої на забезпечення потреб населення та сучасних світових тенденцій, страждає кінцевий споживач послуг – населення і, як наслідок, виникають втрати – як економіч-

²⁷⁶Кундіев Ю. И. Профессиональное здоровье в Украине. Эпидемиологический анализ. – К.: Авиценна, 2007. – 396 с.; Кундіев Ю. И. Професійна захворюваність в Україні і динаміці довгострокового спостереження // Український журнал з проблем медицини праці. – 2005. – № 1. – С. 3–11; За безопасность труда [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/safework_fact_sheetrus1_1.pdf

ні, так і соціальні. На сьогодні основною проблемою системи охорони здоров'я є недосконалість та архаїчність управлінських та організаційно-правових, фінансово-економічних, структурних, кадрових, інформаційних, секторальних та інших підвалів її функціонування, що перешкоджає її гуманоцентричній спрямованості та ефективному функціонуванню з відтворення і збільшення людського капіталу української держави.

Основними факторами, що характеризують існуючу модель охорони здоров'я та унеможливають отримання якісних і доступних медичних послуг, є неефективність та застарілість:

- системи управління, яка бюрократизована та не забезпечує своєчасного реагування галузі на потреби людини і суспільства, що динамічно змінюється, не враховує ризиків та не використовує потенційні можливості;
- структури охорони здоров'я, яка характеризується диспропорційним розвитком елементів, насамперед слабкістю первинної та профілактичної ланок;
- системи кадрового забезпечення, яка не задовольняє потреби галузі щодо адекватного відновлення та підвищення кадрового потенціалу у його кількісному і якісному аспектах;
- механізмів міжсекторальної координації і взаємодії в інтересах здоров'я населення, що зумовлено інституційною та функціональною нерозвиненістю громадянської охорони здоров'я;

Тривале ігнорування цих чинників, що, з одного боку, продукували неефективність функціонування системи охорони здоров'я, а з іншого, – були її результатом, призвело до погіршення якості життя населення. За останні двадцять років про необхідність реформування системи охорони здоров'я не говорив хіба що лінивий. За останні роки коштів на ці цілі було виділено стільки, що можна було б напевно не лише довести до логічного кінця пілотні проекти, а й реформувати всю галузь загалом, але ...віз і нині там. На наш погляд, основною вадою усіх наших починань є відсутність системного бачення проблеми, тому такий результат. На сьогодні існує два варіанти реформування, що мають за мету майже однакові цілі, а саме створення пацієнтоорієнтованої, якісної, персоналізованої системи охорони здоров'я із запровадженням гарантованого переліку безоплатних медичних послуг та лікарських засобів. Головне в цьому процесі – створити інститут довіри між пацієнтом – лікарем – органами державної влади – громадськими організаціями, що зумовить підвищення якості та доступності медичних послуг на всіх рівнях.

Наукове видання

Петрова Ірина Леонідівна
Близнюк Вікторія Валеріївна
Біліченко Світлана Павлівна
Галустян Юлія Марсумівна
Гречан Алла Павлівна
Гук Лариса Павлівна
Жовнір Світлана Михайлівна
Кагляк Олена Володимирівна
Колос Ірина Василівна
Куліков Геннадій Тимофійович
Лавриненко Лариса Миколаївна
Монастирська Галина Віленівна
Перегудова Тетяна В'ячеславівна
Юрик Ярина Іванівна

Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи:

За редакцією д-ра екон.наук, проф. *І.Л. Петрової*,
канд. екон. наук *В.В. Близнюк*

Редактори: *І.І.Нестеренко, Т.П.Тацій, І.І.Бажал*
Оригінал-макет *С.В.Чимбай*

Підписано до друку 12.09.2016 р.
Формат 60х90. Гарнітура Arial Narrow
Ум. друк. арк. 20,5. Обл.-вид. арк. 15,8.
Наклад 300 прим. Замовлення № _

Поліграфічна дільниця ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»,
вул. Панаса Мирного, 26, м. Київ, 01011.