

Юрчик Г.М.,

канд. екон. наук, доц.,
Національний університет
водного господарства та природокористування
urchikgalua@ukr.net

Юрчик Г.Н.,

канд. екон. наук, доц.,
Національний університет
водного господарства та природокористування

Urchik G.M.,

PhD in Economics Department, Associate Professor,
National University of Water Management and Environmental Engineering

ПРІОРИТЕТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ У КОНТЕКСТІ ПОДОЛАННЯ ДЕФІЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

ПРИОРИТЕТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕФИЦИТА ДОСТОЙНОГО ТРУДА В УКРАИНЕ

THE PRIORITIES OF THE STATE POLICY OF EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF OVERCOMING THE DECENT WORK DEFICIT IN UKRAINE

Визначено основні проблеми та стримуючі чинники, які зумовлюють дефіцит гідної праці в Україні, поміж яких основними є: мінімізація зайнятості та заробітної плати, низький рівень оплати праці порівняно з європейськими стандартами, обмежена сфера прикладання праці. Обґрунтовано пріоритети державної політики зайнятості та напрями подолання основних проблем для подолання дефіциту гідної праці в Україні.

Определены основные проблемы и сдерживающие факторы, которые предопределяют дефицит достойного труда в Украине, среди которых основными являются: тенезация занятости и заработной платы, низкий уровень оплаты труда по сравнению с европейскими стандартами, ограничена сфера приложения труда. Обоснованы приоритеты государственной политики занятости и пути преодоления основных проблем для устранения дефицита достойного труда в Украине.

The purpose of the article is justification of the priorities of national employment policy to overcome the deficit of decent work in Ukraine. The originality of the study is systematic approach to identifying problems of deficiency decent work and justification directions reforming of the state socio-economic policy in general and employment policy in particular. The practical value of the results is the substantiation complex main problems, that cause the deficit of decent work in Ukraine, including: shadowing of employment, low wages, limited opportunities for realization of labor activity. The priority directions of state employment policy in the context of overcoming the decent work deficit in Ukraine should include the legalization of employment, decent wages, enhanced employment opportunities and foster the creation of jobs with decent working conditions. Achievement of certain priorities needs the concerted efforts of the state in the various spheres of public

policy. Legalization of employment needs complex approach and to engulf measures both especially economic and administrative, social -psychological, motivational and educate character.

Enhancement employment is on the basis of stimulation of creation / maintenance of workplaces needs realization of the complex program of activation of investment activity on the whole and in priority industries in particular. Providing of deserving wage level on the basis of volyuntariskogo decision about the increase of it low-limit is ghostly. Raising wages is possible only if productivity growth, that in turn needs innovative business activity. Policies to stimulate investment and innovation should not be limited to fiscal factors, but primarily focused on providing economic and political stability, restoration of public confidence in government institutions, reduce monopolization and oligarchization national economy, the real fight against corruption. The prospect for further research is to continue monitoring changes in employment in the context of the implementation of the decent work concept in Ukraine.

Ключові слова. Гідна праця, робочі місця, заробітна плата, зайнятість.

Ключевые слова. Достойный труд, рабочие места, заработная плата, занятость.

Keywords. Decent work, jobs, salary, employment.

Вступ. Курс на євроінтеграцію, як пріоритетний напрям державної політики в Україні, створює серйозні виклики для національного ринку праці. Головним поміж них є дефіцит гідної праці, що є одночасно і наслідком економічної кризи, і однією з перешкод на шляху до її подолання. Брак гідних робочих місць з достойною оплатою, високий рівень безробіття та тіньової зайнятості, правовий нігілізм у трудовій сфері, обмеженість можливостей для розвитку людини праці в Україні обумовлюють актуальність пошуку напрямів трансформації політики зайнятості. Перспективним напрямом комплексного вирішення зазначених проблем на національному ринку праці, що відповідає викликам нового часу і принципам соціальної держави, є реалізація концепції гідної праці, запропонованої Міжнародною організацією праці.

Постановка завдання. Попри наявність теоретичних і прикладних організаційно-правових передумов для подальшого розвитку та впровадження концепції гідної праці на національному ринку праці, все ж, на жаль, можна констатувати, що більшість проблем у сфері праці, які зумовлюють дефіцит гідної праці, залишаються невирішеними. Їх вирішення потребує не лише констатацію наявності проблем і декларування намірів щодо їх подолання, а реальних кроків у напрямі реформування державної соціально-економічної політики в цілому та політики зайнятості зокрема.

Результати дослідження. Необхідною передумовою визначення пріоритетних напрямів державної політики зайнятості у контексті забезпечення її гідності є виявлення комплексу основних проблем, які зумовлюють дефіцит гідної праці в Україні.

Найгострішою проблемою, яка суттєво гальмує впровадження стандартів гідної праці на національному ринку праці, є тінізація зайнятості. Насамперед необхідно відзначити, що тіньова зайнятість (використання праці найманих працівників без укладання трудової угоди) — це те явище, що міцно увійшли в наше життя. Порівнюючи тенденції розвитку формальної та тіньової зайнятості в Україні в останні три роки, слід відмітити їх протилежну спрямованість. Особливо стрімко тіньова зайнятість в Україні поширюється в останні роки, охоплюючи значну кількість робочих місць на підприємствах та організаціях формального та неформального сектору економіки (рис. 1).

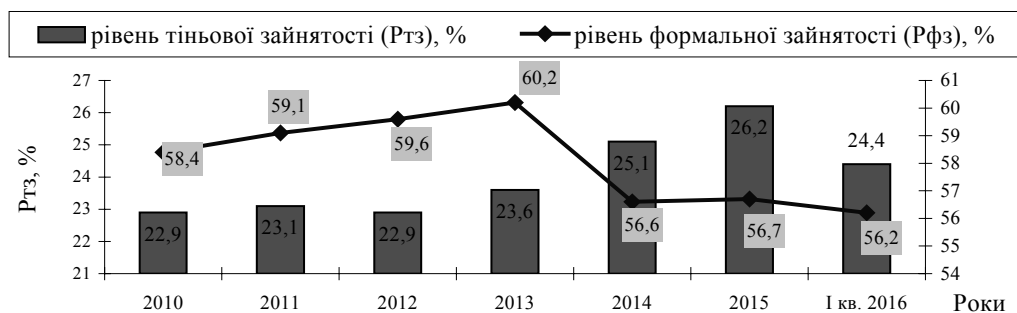


Рис. 1. Динаміка рівнів формальної та тіньової зайнятості в Україні

Попри те, що тіньова зайнятість є свого роду «соціальним амортизатором» (нерідко виступає альтернативою безробіттю, одним із головних способів виживання незахищених верств населення), все ж її негативні соціально-економічні наслідки не відповідають критеріям гідної праці. З огляду на це, стратегічним пріоритетом державної політики зайнятості в Україні є її детінізація.

Варто зауважити, що проблемі детінізації зайнятості населення в Україні в умовах сьогодення приділяється значна увага. Зокрема, в цілях зменшення тіньового сектору економіки та ринку праці КМУ в 2016 р. ініціював зменшення фіскального навантаження на роботодавців у частині сплати єдиного соціального внеску (з 2016 р. ставка ЄСВ зменшилась до 22 %, у той час як раніше становила від 36,76 до 49,7 %). Проте, зниження фіскального тиску не призвело до очікуваної масштабної легалізації зайнятості. З огляду на це, очевидно, що реальні причини тінізації зайнятості в Україні лежать не лише у фіскальній площині. На думку значної кількості дослідників і експертів [4], визначальним фактором тінізації зайнятості населення в Україні є відсутність довіри до державних інституцій, що проявляється у низькій якості державних послуг, високому рівні законотворчості та зарегульованості бізнесу, тотальній корумпованості та некомпетентності державних службовців, непрозорості бюджетної політики тощо. Таким чином, системна недовіра бізнес-структур і населення до держави як до формальної інституції зумовлює їх демотивацію до легалізації власної діяльності. Відтак, стратегічний вектор щодо детінізації зайнятості населення в Україні потребує узгоджених зусиль держави в різноманітних сферах державної політики в напрямі підвищення якості державних послуг, організаційно-інституційних механізмів забезпечення антикорупційної діяльності, прозорості бюджетної політики, відновлення довіри до правоохоронної та судової системи, пропаганді правової культури.

Окрім тінізації зайнятості, серйозним викликом у межах національного ринку праці, який стримує впровадження стандартів гідної праці, є низький рівень заробітної плати (ЗП). Показовими в даному відношенні є результати дослідження міжнародного кадрового порталу «HeadHunter», у відповідності з якими найбільший «розрив» між очікуваною і реальною привабливістю праці має місце за критерієм її оплати (рис. 2). Недарма за результатами опитування цього ж порталу за межами країни бажали б працювати 80 % працівників середньої та вищої ланки. При цьому половина з них (41 %) серед основних причин такого наміру назвали напружену політичну ситуацію, бажання забезпечити своїм дітям стабільне майбутнє, а також низький рівень зарплати в Україні [19].

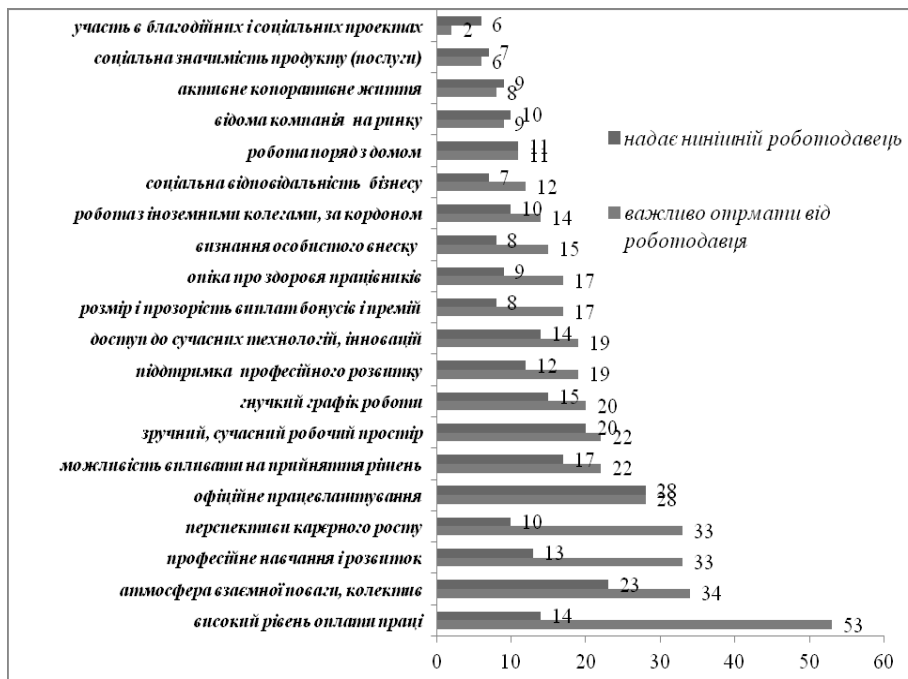


Рис. 2. Критерії привабливості праці в Україні: очікування та реальність [5]

Відтак забезпечення гідної оплати праці, без перебільшення, є стратегічним вектором державної політики зайнятості, без досягнення якого існує ймовірність, що на європейському ринку праці Україна залишатиметься постачальником низькооплачуваної робочої сили. У контексті вирішення даної проблеми, здавалося б, що ініційоване урядом двократне зростання мінімальної ЗП у 2017 р. (3200 грн/міс.), є, як ніколи, вчасним і таким, що відповідає реальному впровадженню програми гідної праці в Україні. Дійсно, на перший погляд, суттєве зростання мінімальної ЗП незмінно призведе до зростання рівня оплати праці. Проте, всебічний аналіз відповідної проблематики, зумовлює серйозні сумніви відносно перспектив зростання рівня оплати праці в Україні на основі підвищення її мінімального розміру.

Аналіз співвідношення між мінімальною та середньою ЗП в Україні (рис. 3) свідчить, що протягом 2010—2016 рр. мінімальна ЗП складала 32—35 % середнього рівня оплати праці. У той же час, за рекомендаціями МОП мінімальна ЗП має становити не менш як 40 % від середньої зарплати. Якщо ж говорити про ЄС, то там мінімальну ЗП рекомендовано встановлювати на рівні 60 % від середньої ЗП. До того ж, якщо в Європі мінімальна ЗП залежить від розміру середньої ЗП, то в Україні навпаки: середня ЗП залежить від мінімальної.

Крім того, ініційоване збільшення мінімальної ЗП в Україні супроводжувалося рядом законодавчих змін. Зокрема, суттєво змінився соціально-економічний зміст мінімальної ЗП. Якщо до 2016 р. мінімальна ЗП в Україні визначалася як «законодавчо встановлений розмір ЗП за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну (погодинну) норму праці», то з 2017 р. — «встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за

виконану працівником місячну (годинну) норму праці». Відтак, з 2017 р. у поняття «мінімальна заробітна плата» включаються практично всі її складові — оклад / ставка, доплати, надбавки, премії (за виключенням оплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний і надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат).

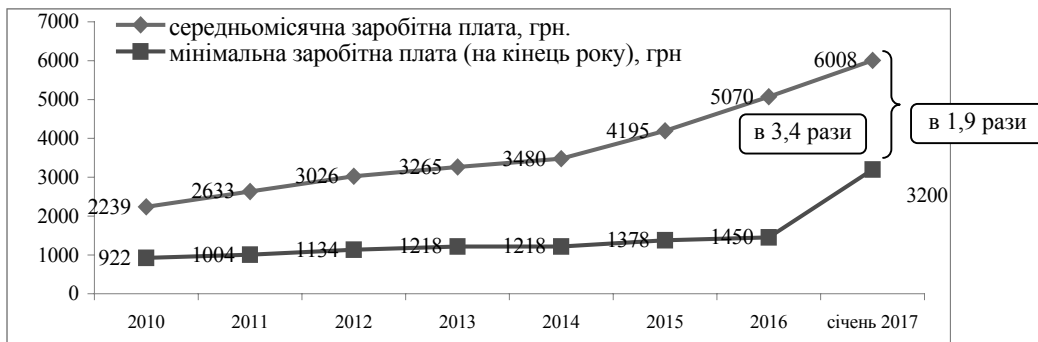


Рис. 3. Співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати в Україні.

Більше того, відповідно до ініційованих змін, якщо нарахована ЗП працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної ЗП, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної ЗП, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою ЗП. Тобто, в умовах «штучного» збільшення мінімальної ЗП, на наше переконання, в Україні виникають такі загрози: 1) масове звільнення або тінізація зайнятості працівників некваліфікованої праці, яким необхідно виплачувати встановлену мінімальну ЗП, що є явно завищеною для більшості регіонів і малого бізнесу; 2) «зрівнялівки» в оплаті праці (різниця в ЗП некваліфікованих і кваліфікованих працівників суттєво зменшиться).

Більше того, як свідчать результати опитування вітчизняних роботодавців Міжнародною аудиторською компанією «Ernst & Young», близько 60 % компаній не планують підвищувати заробітну плату в умовах суттєвого падіння гривні. Відтак, існує реальна загроза, що в цілях покриття додаткових витрат, пов'язаних із зростанням мінімальної ЗП, бізнес вимушений буде звільнити частину працівників, суттєво розширивши професійні обов'язки решти персоналу. Таким чином, на жаль, можна констатувати, що ініційоване підвищення мінімальної ЗП в Україні, хоча і видається на перший погляд соціально зорієнтованим, проте переслідує переважно фіскальні цілі — збільшення доходів ПФ і державного бюджету.

У той же час, як свідчить досвід держав ЄС, основним фактором зростання заробітної плати є підвищення продуктивності праці. У більшості держав ЄС чітко прослідковується щільний зв'язок між продуктивністю праці, мінімальною та середньою ЗП (табл. 1). З огляду на це, низький рівень оплати праці на національному ринку праці є свого роду «лакмусовим папірцем» загального рівня економічного розвитку та досягнутого рівня продуктивності праці. У порівнянні з державами ЄС продуктивність праці в Україні є надзвичайно низькою (рис. 5). Відтак, економічні передумови для зростання заробітної плати без зростання продуктивності праці в Україні, на жаль, відсутні. Більше того, очікувати зростання заробітної плати на основі волюнтариського рішення про підвищення її мінімального розміру не варто.

Таблиця 1

КОРЕЛЯЦІЙНИЙ АНАЛІЗ ЗВ'ЯЗКУ МІЖ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ, МІНІМАЛЬНОЮ
ТА СЕРЕДНЬОЮ ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ В ДЕРЖАВАХ ЄС

Держава	/Додана вагіть в розраху- нку на одного зайнятого, тис. євро/особа III	Зарплата		2011		2012		2013		2014		2015		Коефіцієнт коре- ляції (за роками в кожній державі)		
		Мінімальна, єв- ро/місяць МЗП	середньо-річна, тис. євро/рік СЗП	X	Y1	Y2	X	Y1	Y2	X	Y1	Y2	X		Y1	Y2
Бельгія	70,5	1415,24	39,8	71,5	1443,54	40,9	1501,82	41,2	1501,82	41,6	1501,82	42,0	1501,82	0,859	0,960	
Болгарія	10,9	122,71	4,4	11,0	138,05	4,7	158,5	5,0	173,84	5,3	184,07	5,7	184,07	0,787	0,899	
Чеська Республіка	28,8	319,22	12,9	28,0	310,23	12,8	318,08	12,4	309,91	12,1	331,71	12,8	331,71	0,685	0,881	
Естонія	22,0	278,02	11,2	23,8	290	12,2	320	13,0	355	13,8	390	14,8	390	0,863	0,961	
Ірландія	74,7	1461,85	32,8	76,5	1461,85	33,1	1461,85	34,0	1461,85	35,3	1461,85	37,2	1461,85	0,000	0,951	
Греція	37,4	862,82	15,1	35,0	876,62	13,7	683,76	12,5	683,76	12,3	683,76	12,0	683,76	0,795	0,997	
Іспанія	42,3	748,3	22,8	41,0	748,3	21,4	752,85	21,1	752,85	21,6	756,7	22,4	756,7	-0,223	0,902	
Франція	65,9	1365	38,1	66,3	1398,37	38,7	1430,22	39,0	1445,38	39,5	1457,52	40,0	1457,52	0,951	0,992	
Хорватія	20,9	381,15	11,7	20,4	373,36	11,5	372,35	11,4	395,67	11,0	395,61	11,1	395,61	-0,685	0,982	
Латвія	17,9	281,93	7,9	19,5	285,92	8,8	286,66	9,6	320	10,4	360	11,2	360	0,880	0,963	
Литва	19,4	231,7	8,5	20,9	231,7	9,0	289,62	9,6	289,62	10,1	300	10,9	300	0,842	0,969	
Люксембург	164,2	1757,56	89,1	159,3	1801,49	88,4	1874,19	90,3	169,9	92,3	1921,03	90,1	1922,96	0,883	0,924	

Закінчення табл. 1

Угорщина	20,4	280,63	10,2	19,5	295,63	9,9	19,9	335,27	9,9	20,0	341,7	9,9	20,5	332,76	10,1	0,123	0,826
Мальта	33,8	664,95	17,2	35,0	685,14	17,9	36,2	702,82	18,4	39,1	717,95	19,3	42,1	720,46	20,3	0,915	0,974
Нідерланди	67,5	1424,4	37,1	67,2	1446,6	37,2	67,3	1469,4	37,1	68,9	1485,6	37,8	69,7	1501,8	38,1	0,896	0,969
Польща	19,7	348,68	8,3	20,2	336,47	8,5	20,5	392,73	8,6	21,2	404,4	9,0	22,3	409,53	9,3	0,895	0,990
Португалія	30,0	565,83	15,9	29,0	565,83	14,8	29,9	565,83	15,2	30,4	565,83	15,4	31,6	589,17	15,8	0,544	0,662
Румунія	13,3	157,2	5,0	13,2	161,91	4,9	14,4	157,5	5,2	15,0	190,11	5,6	15,9	217,5	5,8	0,925	0,943
Словенія	32,2	748,1	19,0	31,4	763,06	18,6	31,3	783,66	18,3	32,5	789,15	18,6	33,6	790,73	19,1	0,548	0,664
Словаччина	24,0	317	9,8	24,6	327	10,0	25,0	337,7	10,2	25,4	352	10,6	26,1	380	11,1	0,935	0,976
Об'єднане Королівство	54,1	1136,22	30,9	59,2	1201,96	33,7	58,3	1249,85	33,0	63,9	1251,05	35,4	72,4	1378,87	40,3	0,941	0,997
Коефіцієнт ко-реляції (у розр-зі держав в ме-жах року)	Ry1x	0,883		0,894		0,897		0,905		0,910		0,910		0,910		x	
	Ry2x	0,874		0,990		0,879		0,992		0,891		0,891		0,891		x	

- щільний прямий зв'язок

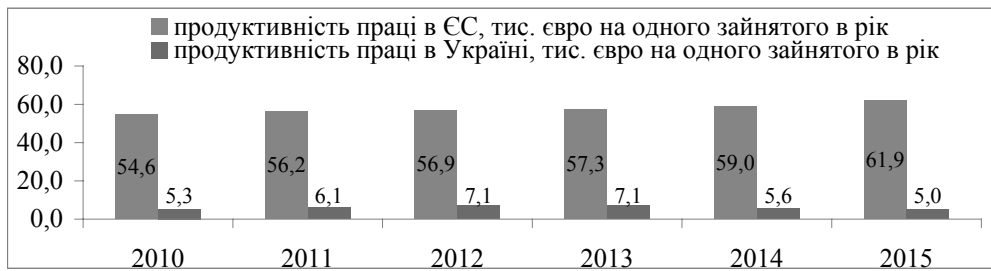


Рис. 5. Співвідношення між суспільною продуктивністю праці в ЄС та Україні (ВВП у розрахунку на одного зайнятого)

Основним, а головне невичерпним, джерелом зростання продуктивності праці на вітчизняних підприємствах, як доводить Р. Солоу, є їх інноваційно-інвестиційна активність: ріст продуктивності праці забезпечується на 87 % за рахунок використання досягнень технологічного прогресу і на 13 % — за рахунок нових інвестицій. У той же час, частка вітчизняних підприємств, які впроваджують інновації, складає менше 18 %. Така ситуація вкрай відрізняється від світових показників. Так, питома вага інноваційно-активних підприємств у США складає 50 %, Туреччині — 33 %, Румунії — 47 % [8].

Показово, що вітчизняні підприємства витрачають на інновації менше 1 % доданої вартості. Більше того, інвестиційна активність у межах національної економіки у 2014—2015 рр. суттєво знизилась. Недарма за результатами досліджень Європейської бізнес асоціації (ЄБА) показник індексу інвестиційної привабливості України за перше півріччя 2016 р. склав 2,85 бали (з 5-ти можливих), так і не сягнувши нейтрального та позитивного рівня (3 і 4 бали відповідно) [9]. Очевидно, що якщо такий рівень інноваційної та інвестиційної активності вітчизняного бізнесу залишиться й надалі, то в умовах глобалізації економік це унеможливить впровадження стандартів гідної праці в Україні.

Відтак, для українських роботодавців єдиною можливістю для забезпечення гідної оплати праці є збільшення продуктивності праці на основі активізації інноваційної та інвестиційної діяльності. Безумовно, інноваційно-інвестиційне стимулювання національної економіки потребує системного підходу, а головне — політичної волі владних структур. Як свідчить зарубіжний досвід, найпоширенішим методом стимулювання інноваційної активності є фіскальний. Показово, що 26 з 34 країн — членів ОЕСР пропонують для бізнесу податкові стимули для здійснення НДДКР [10].

Результати аналізу зарубіжного досвіду використання податкових інструментів активізації інноваційної діяльності показали, що найпоширенішими з них є: інвестиційні знижки з податку на прибуток у розмірі, який відповідає частці від вартості впровадженого інноваційного устаткування; знижки з податку на прибуток у розмірі витрат на НДДКР; створення за рахунок прибутку інноваційних фондів спеціального призначення, що звільняються від оподаткування; оподаткування прибутку інноваційно-активних підприємств за зниженими ставками; «податкові канікули» протягом кількох років на прибуток, отриманий від реалізації інноваційних проектів [7].

У цілях стимулювання інвестиційної активності в Україні було зроблено ряд кроків щодо удосконалення інвестиційного законодавства, зокрема, затверджено концепцію Державної цільової програми формування позитивного міжноро-

дного іміджу України, набрав чинності Закон України «Про підготовку та реалізацію інвестиційних проектів за принципом «єдиного вікна», створена Національна інвестиційна Рада при Президентові України, ухвалено Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту інвесторів», проте поки що ці заходи, на жаль, не призвели до суттєвого поліпшення інвестиційного середовища в нашій країні. Підвищити рівень інвестиційної активності в Україні можливо за посередництвом різноманітних заходів, серед яких: спрощення і впорядкування державного адміністрування інвестиційних процесів (сприятиме зменшенню рівня корупції); запровадження Міжнародних стандартів результативності інвестування (GIPS); створення умов для розвитку венчурного інвестування; розширення спектру заходів конкурентної політики щодо запобігання антиконкурентним діям національних та іноземних інвесторів; усунення митних перешкод та ін. Очевидно, що вектор пріоритетів «інноваційна та інвестиційна активність → зростання продуктивності праці → гідна оплата праці» потребує реалізації взаємоузгоджених заходів не лише в рамках політики зайнятості, але й економічної та соціальної політики в цілому. Адже, як свідчить досвід розвинених держав, інвестиційний клімат визначається, в першу чергу, стабільністю економічної та політичної ситуації в державі.

Важливим індикатором гідної праці є *можливість зайнятості* [6]. При цьому можливості зайнятості не обмежуються лише сферою найманої праці, але охоплюють й інші види трудової активності. В Україні на сферу найманої праці припадає понад 80 % усіх зайнятих, у той час як не за наймом (переважно самозайняті) працюють близько 15—20 % зайнятих. Протягом 2010—2015 рр. в Україні спостерігається негативна тенденція щодо зменшення чисельності зайнятих як за наймом, так і не за наймом. Крім того, з 2014 р. має місце чітко окреслена тенденція щодо зменшення рівня зайнятості з одночасним зростанням рівня безробіття населення. У той же час, рівень зайнятості населення в ЄС є суттєво вищим (70,1 % проти 56,7 % у 2015 р. у ЄС та Україні відповідно). До того ж, в Україні значна частка працівників зайнята в шкідливих умовах (26—29 %), що, безумовно, не відповідає критеріям гідної праці. Таким чином, пріоритетним напрямом державної політики зайнятості в Україні є розширення можливостей зайнятості та стимулювання створення робочих місць з гідними умовами праці.

Значним резервом створення нових робочих в Україні є малий бізнес, адже його частка у ВВП складає близько 12—13 %, у той час як у європейських країнах, Китаї і США — перевищує 50—60 %. Крім того, в розвинутих країнах на малий бізнес припадає у середньому 50 % усіх зайнятих та до 70—80 % нових робочих місць [2]. Попри прийняття різних програм стимулювання малого бізнесу, все ж більшість проблем, які стримують його розвиток в Україні, залишаються не вирішеними. Зокрема, серйозними проблемами, які гальмують розвиток малого бізнесу, є надмірна монополізація та олігархізація національної економіки (обмежують конкуренцію як рушійну силу підприємництва); відсутність дієвого механізму реалізації державної політики щодо підтримки малого підприємництва; корумпованість державних органів, які регулюють діяльність бізнесу; високий рівень законотворчості, а відтак непередбачуваності умов ведення бізнесу; обмежена фінансово-кредитна підтримка малого бізнесу та ін. Крім того, вагомим стримуючим чинником

створення/збереження робочих місць в Україні є низький рівень інвестиційної активності. На жаль, в умовах сьогодення основні виробничі засоби більшості галузей національної економіки зношені на 50—60 %. Зокрема, багато металургійних підприємств досі працюють на устаткуванні 1950—1970-х років. У зв'язку з цим, очевидно, що єдиним фактором стимулювання створення робочих місць з гідними умовами є інвестиції в високотехнологічні базові галузі, модернізацію виробництва.

Необхідно особливо відмітити чинник державної підтримки створення нових робочих місць. У цьому відношенні важливе значення має ухвалений у вересні 2012р. Закон України «Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць», який визначає, що державна підтримка надається суб'єктам інвестиційної діяльності, які реалізують інвестиційні проекти у пріоритетних галузях економіки. При цьому пріоритетними видами діяльності для інвестиційних вкладень визначаються ті, які одночасно відповідають визначеним критеріям (подані в табл. 2). Вважаємо, що встановлені вимоги є надто завищеними для більшості регіонів, що суттєво стримує потенційних інвесторів до капітальних вкладень.

Таблиця 2

**КРИТЕРІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ
У ПРІОРИТЕТНИХ ГАЛУЗЯХ ЕКОНОМІКИ**

Критерій	Суб'єкти підприємництва		
	великі	середні	малі
Загальна кошторисна вартість перевищує суму, еквівалентну	3 млн євро	1 млн євро	500 тис. євро
Кількість створених нових робочих місць для працівників, які безпосередньо задіяні у виробничих процесах, перевищує:	150	50	25
Середня заробітна плата працівників не менша	2,5 раза мінімальної заробітної плати		

Пріоритетні для інвестування галузі у контексті стимулювання створення гідних робочих місць доречно визначати за критерієм порівняно низької вартості створення робочих місць і високої продуктивності праці:

$$\alpha_i = \left[\frac{ВДВ_i}{Z_i} \div \frac{ВДВ_d}{Z_d} \right] \div \left[\left(\frac{K_i}{Z_i} + \overline{ЗП}_i \right) \div \left(\frac{K_d}{Z_d} + \overline{ЗП}_p \right) \right], \quad (1)$$

де α — коефіцієнт пріоритетності інвестування; ВДВ — валова додана вартість; Z — чисельність зайнятих; K — виробничий капітал; $\overline{ЗП}$ — середньорічна заробітна плата в розрахунку на одного зайнятого; $i \in (1, n)$ — види економічної діяльності; (d) — всього в державі.

Тобто, пріоритетні для інвестування галузі будуть виражатися у порівняно низькій вартості робочих місць і високій продуктивності праці. Орієнтація на низьку вартість робочих місць і високу продуктивність праці дозволить чисельно максимізувати створення робочих місць, при цьому в економічно ефективних видах діяльності. Результати розрахунків щодо визначення коефіцієнтів пріоритетності інвестування у розрізі ВЕД представлено на рис. 8.

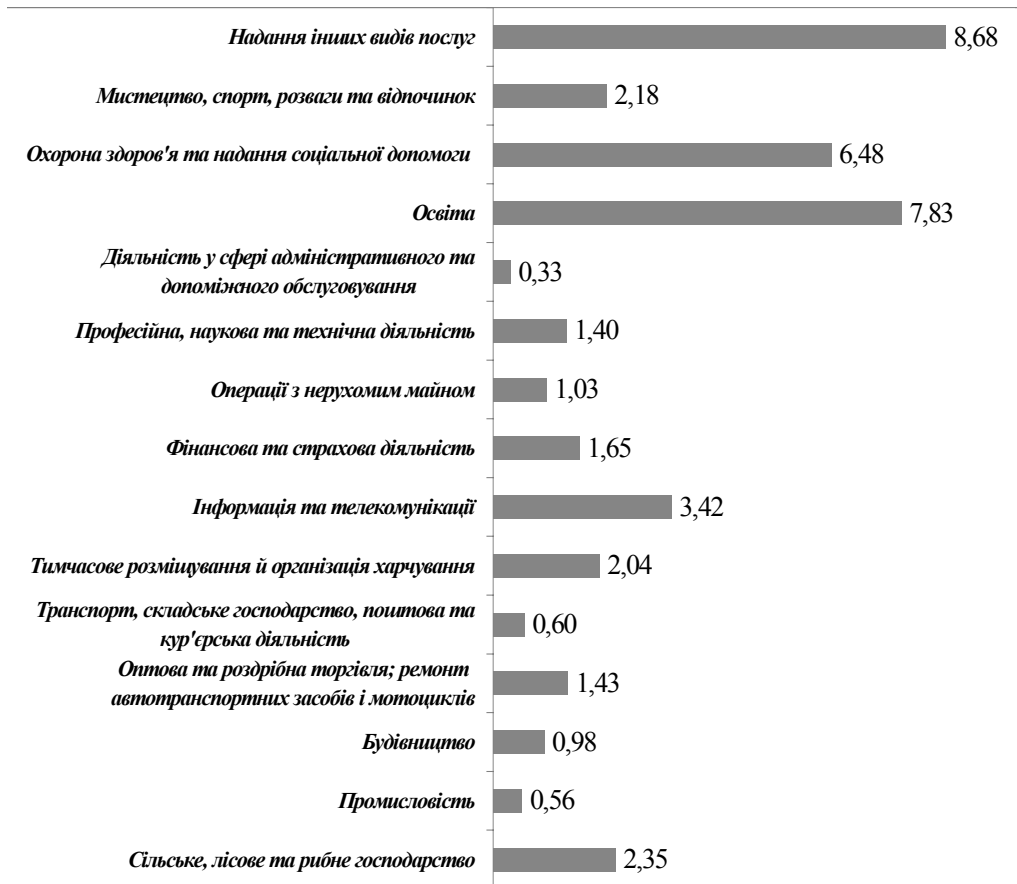


Рис. 8. Коефіцієнти пріоритетності інвестування
їз видами економічної діяльності в Україні (за даними 2015 р.)

Як свідчать результати дослідження, відповідно до заданого критерію пріоритетними для інвестування в Україні є види діяльності, які формують так званий третинний сектор економіки ($\alpha_i > 1$). Він охоплює такі ВЕД, як фінансова і банкова діяльність, оптова і роздрібна торгівля, інформаційна та науково-технічна галузь, медицина, освіта, індустрія розваг тощо.

Висновки. Таким чином, серед основних проблем, які зумовлюють дефіцит гідної праці в Україні, є тінізація зайнятості, низький рівень оплати праці, обмежені можливості для реалізації трудової активності. Відтак, до пріоритетних напрямів державної політики зайнятості у контексті подолання дефіциту гідної праці в Україні варто віднести детінізацію зайнятості, забез-

печення гідної оплати праці, розширення можливостей зайнятості та стимулювання створення робочих місць з гідними умовами праці. Очевидно, що досягнення визначених пріоритетів потребує узгоджених зусиль держави в різноманітних сферах державної політики. Зокрема, детінізація зайнятості, як пріоритетний вектор політики зайнятості, потребує комплексного підходу та охоплювати заходи як суто економічного, так й адміністративного, соціально-психологічного, мотиваційного та виховного характеру. В той же час, розширення можливостей зайнятості на основі стимулювання створення / збереження робочих місць потребує реалізації комплексної програми активізації інвестиційної діяльності в цілому та у пріоритетних галузях зокрема. Забезпечення ж гідного рівня заробітної плати на основі волонтариського рішення про підвищення її мінімального розміру є примарним. Підвищення рівня заробітної плати можливе лише за умови випереджаючого зростання продуктивності праці, що в свою чергу потребує інноваційної активності бізнесу. Однак, політика зі стимулювання інвестиційної та інноваційної діяльності не повинна обмежуватися лише фіскальними чинниками, а, перш за все, орієнтованою на забезпечення економічної та політичної стабільності, відновлення довіри громадян до державних інституцій, демонополізацію та деолігархізацію національної економіки, реальну боротьбу з корупцією. В умовах відсутності політичної волі влади реально змінювати «стару» соціально-економічну систему, на жаль, реалізувати концепцію гідної праці в Україні не вдасться.

Література

1. *Алексєєнко В.* Роль малого бізнесу в економіці України. — Електронний ресурс. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Evu
2. *Бех М.С., Бех Н.М.* Сутнісна характеристика малого і середнього бізнесу в трансформаційних умовах реформування економіки України. — Електронний ресурс. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/soc_gum/sre/2011_2/53.pdf
3. *Герасименко О.О.* Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/4901/1/68%20-%2076.pdf>
4. *Гришнова О.А., Дрига Є.І.* Детінізація оплати праці в контексті розвитку соціальної відповідальності в Україні. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/3520/1/300%20-%20311.pdf>
5. За что украинцы ценили работодателей в 2016 году // HeadHunter. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <https://hh.ua/article/19727>
6. *Колот А.* Соціально-економічний вимір гідної праці в координатах нової економіки / Колот А., Герасименко О. // Україна: аспекти праці. — 2016. — № 3–4. — С. 10—25.
7. *Марченко О.І.* Інвестиційний податковий кредит як стимул до нарощування випуску інноваційної продукції в Україні / Марченко О.І., Мельничук Г.С. // Вісник ЖДТУ. — 2013. — №1(63). — С.362—366.

8. Орленко О.М. Продуктивність праці як критерій ефективності інноваційної діяльності підприємства / Орленко О.М. // Вісник Хмельницького національного університету. — 2011. — № 2, Т. 2. — С. 91—95.

9. Прес-реліз 2016 рік — яким він був для бізнесу? Результати індексу інвестиційної привабливості європейської бізнес асоціації 2 півріччя 2016 року / Європейська бізнес асоціація. — Електронний ресурс. — Режим доступу: http://www.eba.com.ua/static/press-releases/IAI_2H_2016_RELEASE_UKR.pdf

10. Щодо доцільності запровадження податкових механізмів стимулювання інноваційно-інвестиційного розвитку в Україні: аналітична записка / Національний інститут стратегічних досліджень. — Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1315/>

References

1. Alyeksyeyenko, V. “The role of small business in the economy of Ukraine”, [Online], available at: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Evu (Accessed 28 June 2017)

2. Bekh, M., Bekh, N. (2011) “The essential characteristics small and medium businesses transformatsiynyh in terms of reforming Ukraine’s economy” [Online], available at: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/sre/2011_2/53.pdf (Accessed 28 June 2017)

3. Herasymenko, O. (2013) “Transformation of employment as a vector decent work: global trends and domestic realities” [Online], available at: <http://www.ir.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/4901/1/68%20-%2076.pdf/> (Accessed 28 June 2017)

4. Hrishnova, O., Dryha, Ye. (2012) “De-shadowing wages in the context of social responsibility in Ukraine” [Online], available at: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/3520/1/300%20-%20311.pdf> (Accessed 28 June 2017)

5. HeadHunter “For what Ukrainians valued employers in 2016” [Online], available at: <https://hh.ua/article/19727> (Accessed 28 June 2017)

6. Kolot, A. and Herasymenko, O. (2016) “Socio-economic dimension of decent work in the coordinates of the new economy”, *Ukrayina: aspekty pratsi*, no. 3-4, pp. 10–25.

7. Marchenko, O. and Mel’nychuk, H. (2013) “Investment tax credits as an incentive to build innovative products output in Ukraine”, *Visnyk ZhDTU*, no. 1(63), pp. 362—366.

8. Orlenko, O. (2011) “Productivity as a criterion of the innovation of the company”, *Visnyk Khmel’nyts’koho natsional’noho universytetu*, no. 2, pp. 91—95.

9. European Business Association “Press release in 2016 — as it was for business? The results of the index of investment attractiveness of EBA 2 half of 2016”. — [Online], available at: http://www.eba.com.ua/static/press-releases/IAI_2H_2016_RELEASE_UKR.pdf (Accessed 28 June 2017)

10. National Institute for Strategic Studies “About the feasibility of introducing tax mechanisms to encourage innovation and investment development in Ukraine: Policy Briefing”. — [Online], available at: <http://www.niss.gov.ua/articles/1315/> (Accessed 28 June 2017)

Стаття надійшла до редакції 28.06.17 р.