

## Література

1. *Бабич А. М.* Экономика социального страхования : учеб. пособие / А. М. Бабич, А. Л. Пиддэ. — Архангельск : Поморский государственный университет, 2004. — 315 с.

2. *Калачова І. В.* Інформаційне забезпечення соціального управління : монографія / І. В. Калачова. — К. : ІВЦ Держкомстату України, 2006. — 352 с.

3. *Куценко В. І.* Розвиток соціальної сфери в умовах формування ринкових відносин (питання теорії і практики) : наук. вид. / В. І. Куценко. — К. : РВПС України НАН України, 2007. — 100 с.

Стаття надійшла до редакції 24.06.2010 р.

УДК 331.108

**Л. С. Лісогор**, д-р екон. наук, старш. наук.співроб.,  
Інститут демографії та соціальних досліджень  
імені М. В. Птухи НАН України

### **УЗГОДЖЕННЯ ГНУЧКОСТІ РИНКУ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ЗАХИЩЕНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

*АННОТАЦІЯ.* У статті аналізуються обмеження та можливості застосування концепції *flexicurity* в Україні, досліджуються проблеми та перспективи посилення гнучкості ринку праці в Україні та узгодження її з соціальною захищеністю працівників.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** гнучкість ринку праці, соціальна захищеність, заборгованість з виплати заробітної плати, вимушена неповна зайнятість.

*АННОТАЦИЯ.* В статье анализируются ограничения и возможности применения концепции *flexicurity* в Украине, исследуются проблемы и перспективы усиления гибкости рынка труда в Украине и оптимизации ее соотношения с социальной защищенностью работников.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** гибкость рынка труда, социальная защищенность, задолженность из выплаты заработной платы, вынуждена неполная занятость.

*ANNOTATION.* The main limitations and possibilities of applying of *flexicurity* conception in Ukraine are analyzed, the main problems and perspectives of strengthening of flexibility of Ukrainian labor market and optimization of its correlation with social security are investigated.

**KEY WORDS:** flexibility of a labour market, social security, debts from wages payment, is compelled a partial employment.

В умовах планово централізованої системи зайнятість характеризувалася достатньо високим рівнем захищеності та стабільності, що гарантувало працівникам збереження робочого місця та отримання доходів. Однак в умовах ринково орієнтованих змін країни пострадянського простору були вимушені поступово змінювати моделі зайнятості, орієнтуючись, передусім, на посилення флексибілізації ринку праці, запровадження гнучких форм зайнятості, що потребувало відповідного реагування систем соціального захисту працівників на робочих місцях. Водночас повільні темпи структурних реформ у трансформаційних економіках, недосконалість трудового законодавства, слабкість інститутів ринку праці та неврегульованість їх діяльності призвели до посилення гнучкості ринку праці при одночасному ослабленні соціальної захищеності працівників. Тому останнім часом актуалізувалася проблема дослідження специфіки гнучких форм зайнятості в умовах ринково орієнтованих змін в економіці України, проблем їх застосування в кризових умовах.

Дослідженню проблем розвитку гнучких форм зайнятості приділялося достатньо уваги у наукових працях вітчизняних учених-економістів, зокрема С. І. Бандура, В. Я. Брича, А. М. Колодта, І. С. Кравченко, Е. М. Лібанової, В. В. Онікієнка, І. Л. Петрової, В. М. Петюха, Л. Г. Ткаченко, В. А. Савченка. Водночас, проблеми та перспективи посилення гнучкості ринку праці знаходилися у колі наукових інтересів таких зарубіжних учених, як — А. Нешпорова, С. Казес, Т. Боєрі, що свідчить про значну зацікавленість науковців у визначенні шляхів та напрямів її посилення. Разом з тим, окремі аспекти цієї проблеми дотепер залишаються недостатньо дослідженими, зокрема це стосується специфіки концепції *flexicurity*, обмежень та можливостей її застосування в Україні. Саме тому **метою статті** є визначення проблем та перспектив посилення гнучкості ринку праці в Україні та узгодження її з соціальною захищеністю працівників.

Традиційно представники неолібералізму притримувалися точки зору, згідно якій посилення гнучкості ринків праці може бути забезпечено лише за умов ослаблення регулювання ринку праці. Зокрема, це передбачало зменшення жорсткості трудового законодавства щодо захисту зайнятості, розбудови інституціональної структури ринку праці у напрямку створення державних та приватних служб зайнятості, запровадження систем соціального страхування на випадок безробіття. У цьому контексті достатнього поширення набула теорія поєднання гнучкості та захищеності на ринку праці (концепція *flexicurity*), що передбачає узгодження

гнучких режимів зайнятості на підприємствах, із соціальною захищеністю працівників. Реалізація концепції передбачає забезпечення адаптативності та конкурентоспроможності підприємств та працівників, запобігання сегментації ринку праці, стимулювання участі соціально вразливих верств населення в ринку праці.

Аналізуючи структурні компоненти концепції flexicurity, можна відзначити пріоритетне значення у забезпеченні адаптативності працівників та підприємств таких складових, як гнучкі контрактні зобов'язання; стратегія освіти упродовж життя; активна політика на ринку праці; система соціального захисту. На думку А. Нешпорової, гнучкість на макрорівні проявляється через швидкість пристосування до зовнішніх впливів та змін умов зайнятості, та приймає наступні форми [1, 3]:

**Зовнішня (екстернальна) гнучкість** — стосується змін умов зайнятості за участю роботодавця, та пов'язана, передусім, із підвищенням плинності робочої сили та посиленням територіальної мобільності працівників. Це – здатність підприємств коригувати кількість працівників шляхом послаблення жорсткості трудового законодавства щодо захисту зайнятості, спрощення процедур найму та звільнення працівників (включаючи гнучкі / тимчасові / атипічні контракти, аутсорсинг, субконтрактинг, агенції з тимчасового найму та інші).

**Внутрішня гнучкість** — пов'язана зі зміною посад працівниками у рамках самого підприємства. Передусім, вона стосується здатності підприємств коригувати робочий час та кількість зайнятих шляхом впровадження гнучких режимів зайнятості, розповсюдження практики часткового або скороченого робочого часу, надурочних годин, змінних режимів праці та ін.

**Функціональна гнучкість** — проявляється через підвищення професійної мобільності у межах окремого підприємства, залучення працівників до виконання різних операцій та завдань шляхом ротації, змін у змісті робіт та трудових операцій, навчання та перенавчання, підвищення кваліфікації, удосконалення навиків, ускладнення виконаних трудових операцій та інші.

**Фінансова / гнучкість заробітної плати** — адаптація заробітної плати до зміни умов ринку праці, змінність заробітної плати включаючи системи винагороди або відрядної оплати.

Водночас необхідною умовою реалізації концепції flexicurity зарубіжні науковці, зокрема, С. Казес, вважають також забезпечення соціального захисту у наступних формах [2, с. 25]:

**Захист робочих місць** — збереження робочого місця за працівником за сталих умов, що визначаються контрактом (умов

найму, звільнення), та залежать від розміру підприємства (компанії), форми власності (приватної, державної), економічної (фінансової) рентабельності підприємства, впливу індивідуальних чинників (навиків, кваліфікацій, статево-вікових особливостей).

**Захист зайнятості**, що поєднує захист на робочому місці із здатністю працівників залишатися конкурентоспроможним на ринку праці у контексті наявних навиків та кваліфікацій, які формуються під впливом рівня освіти, попереднього досвіду роботи, ефективності заходів активної політики зайнятості — перекваліфікації.

**Захист доходів**, що залежить від можливості доступу до доходів у випадку втрати роботи та захисту мінімального рівня стандартів життя (включаючи випадок втрати роботи, хвороби, інвалідності, материнства та ін.). Важливими інституційними умовами забезпечення цього захисту є розробка та вдосконалення системи соціального захисту у межах національного законодавства.

Економічна криза, що обумовила погіршення не тільки економічного стану, але й ситуації на ринках праці переважної більшості країн, внесла відповідні корективи у розвиток концепції flexicurity, спрямованої на забезпечення узгодженості гнучкості та захищеності на ринку праці. В кризових умовах найбільшого розповсюдження набули заходи політики зайнятості, що стосуються флексибілізації робочого часу працівників у напрямку його скорочення. Зокрема, у Німеччині набула поширення практика зменшення робочого часу до 30 чи 33 годин на тиждень по окремим видам економічної діяльності, що було закріплено на рівні галузевих угод.

Водночас економічно розвинені країни запроваджують програми, спрямовані на **компенсацію працівникам зменшення їх доходів**. Насамперед, вони реалізуються одночасно із заходами, що передбачають скорочення робочого часу працівників. Прикладом застосування подібних компенсаційних виплат може бути Німеччина, де зменшення доходів працівників через вимушене скорочення робочого часу компенсується, в основному, за рахунок державних коштів (від 60 % до 67 %) та за рахунок роботодавців. Через глибину кризових явищ у другій половині 2008 року було збільшено тривалість виплат з 6 до 12 місяців, у 2009 році — до 18 місяців.

Програми щодо компенсації працівникам зменшення їх доходів існують також у Франції: це так звані програми **«часткового безробіття»**. Починаючи з 1968 року, на державному рівні Генеральною угодою закріплено норму, за якою у разі скорочення робочого часу на період економічного спаду працівникам частково

компенсується зменшення доходів. На практиці ці механізми застосовувалися у автомобілебудівній, металургійній, хімічній галузях та у будівництві. З метою підвищення ефективності від реалізації цих заходів у кризовий період, що розпочався наприкінці 2008 року, було внесено ряд поправок. Зокрема, було розширено перелік працівників, які підпадають під дію законодавства (включені працівники, які працюють менше 18 годин на тиждень), підвищено компенсаційні виплати з боку держави, збільшено мінімальну погодинну ставку, збільшено тривалість виплат [3, с. 3].

Заслуговує на увагу досвід Бельгії, де також використовується практика надання компенсаційних виплат працівникам у разі скорочення їх робочого часу — через програми *«економічно-го/тимчасового безробіття»*. Отримання цих виплат гарантуються державою, але одночасно в країні в деяких видах економічної діяльності існують також і додаткові виплати, які надаються понад встановленого державою рівня та які закріплені галузевими угодами, прийнятими в результатів соціального діалогу.

Досвід Нідерландів свідчить про можливість застосування виплат у випадку тимчасового безробіття, фінансування яких відбувається за рахунок державного фонду безробіття. Наростання кризових явищ в економіці призвело до поширення сфери дії цього закону на працівників, які були зайняті за умов вимушеної неповної зайнятості через скорочення прибутковості підприємств. На фінансування цих заходів до фонду державою були спрямовані додаткові кошти [3, с. 4].

Досвід економічно розвинених країн свідчить про можливість поєднання гнучкості ринку праці із соціальною захищеністю працівників на робочому місці, та застосування цієї практики в кризових умовах. Водночас виникає питання стосовно проблем та перспектив посилення гнучкості ринку праці в Україні. Відсутність ефективної реструктуризації зайнятості не тільки призвела до поглиблення кризових явищ в українській економіці, але й значно ускладнила адаптацію сфери трудових відносин до ринкових умов. Негативні тенденції розвитку ринку праці значно посилилися не тільки у зв'язку з існуванням значних структурних диспропорцій в економіці, але й відсутністю державної стратегії мінімізації наслідків впливу світової економічної кризи на сферу зайнятості. Це обумовило можливість реалізації низки внутрішніх загроз, пов'язаних із збереженням значної частки збиткових підприємств, економією на витратах на технологічне переоснащення виробництва (на користь використання дешевої некваліфікованої робочої сили), неефективністю процесів приватизації.

Погіршення перспектив розвитку трудового потенціалу підприємств пов'язане, насамперед, із наростанням кризових явищ на національному ринку праці, виникнення та загострення яких обумовлене:

- погіршенням макроекономічної ситуації внаслідок впливу структурної, кон'юнктурної та інституційної кризи, нестабільності політичної ситуації, відсутності узгодженості дій суб'єктів державного управління, структур влади щодо запобігання поширенню кризових явищ та невизначеності курсу економічних реформ;

- скороченням можливостей створення нових робочих місць;

- поступовим звуженням обсягів попиту на робочу силу з одночасним наростанням деформаційних змін у його структурі, обумовлених впливом економічної кризи, скороченням обсягів вітчизняного виробництва;

- посиленням напруженості на ринку праці у зв'язку із збільшенням чисельності незайнятого населення та скороченням обсягів вакансій.

Перебування економіки України у стані економічної кризи потребує пошуку та використання відповідних механізмів адаптації економічно активних підприємств до функціонування в умовах скорочення обсягів виробництва, неповного завантаження виробничих потужностей. Флексибілізація зайнятості виступає одним з найбільш розповсюджених інструментів мінімізації негативних наслідків кризи на зайнятість. Використання практики вимушеної неповної зайнятості роботодавцями спрямоване, з одного боку, на збереження найкваліфікованішого кадрового потенціалу підприємств, з іншого — на стимулювання звільнень за власним бажанням або за угодою сторін (натомість вивільнення з економічних причин). Це, у свою чергу, забезпечує економію на виплаті вихідних допомог та поліпшує показники статистичної звітності підприємств щодо вивільнення працівників внаслідок структурної кризи.

Чисельність працівників, що перебували у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації, з початку кризового періоду коливалася у межах від 107,164 тис. осіб у січні 2009 р. до 112,8 тис. осіб у березні 2010 р. Водночас найвищий пік часткової зайнятості (зайнятості неповний робочий день) припадав на березень 2009 р. (1230,8 тис. осіб). Однак частка частково зайнятих протягом періоду з січня 2009 р. по березень 2010 р. змінювалася у діапазоні від 10,1 до 8,6 % від кількості штатних працівників [4]. При цьому найбільш стрімко збільшувалася частка зайнятих неповний робочий день у промисловості — 16,8 % у грудні 2009 р., що відображає тенденції скорочення обсягів виробництва.

Введення з 13 січня 2009 року в дію Закону України від 25.12.2008 року №799-VI «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» спрямовано, передусім, на впровадження механізмів підтримки працівників, які опинилися під загрозою вивільнення; розширення переліку критеріїв підходящої роботи; стимулювання безробітних до пошуку роботи; розширення кола осіб, що підлягають страхуванню на випадок безробіття; запровадження виплати допомоги з часткового безробіття та профілактику настання страхових випадків. Однак можливості застосування норм цього закону стосовно виплати допомог по частковому безробіттю, як і виділення допомоги безробітним на започаткування власного бізнесу обмежені фінансовими можливостями фонду. Це значно обмежує можливість посилення гнучкості ринку праці в Україні, оскільки не гарантує отримання працівниками доходів на час вимушеної неповної зайнятості.

Серйозною перешкодою забезпечення поєднання гнучкості ринку праці із соціальною захищеністю працівників на робочому місці є збереження значної диференціації заробітної плати. Це безпосередньо пов'язано із відсутністю кореляції між рівнем отримуваних трудових доходів та професійно-кваліфікаційним рівнем працівників. Значна диференціація доходів гальмує економічний розвиток країни, оскільки наявність значної кількості населення з низькими доходами обумовлює вагомі соціальні видатки бюджету, звуження платоспроможного попиту населення та ослаблення його інвестиційної активності, посилення загроз соціальних конфліктів тощо.

Не менш значимим чинником протидії застосуванню концепції flexicurity в Україні є збільшення обсягів заборгованості із виплати заробітної плати (1887,023 млн гривень на 1.06.2010 р.). У структурі заборгованості з виплати заробітної плати працівникам економічно активних підприємств за видами економічної діяльності (станом на 1 червня 2010 року) найбільша частка припадала на промисловість (65,0 % від загального обсягу).

Формування соціальної напруженості в українському суспільстві значною мірою пов'язано із регіональною диференціацією доходів населення. При цьому одним з чинником поглиблення цієї диференціації виступає саме нерівномірність регіонального розподілу заборгованості з виплати заробітної плати. Зокрема, найбільша частка заборгованості з виплати заробітної плати станом на 1 червня 2010 року припадала на промислово розвинені регіони — Донецьку (219,5 млн грн), Харківську (146,5 млн грн) області та м. Київ (126,6

млн грн). Насамперед, збільшення обсягів заборгованості характерне для регіонів, яким притаманна концентрація значної кількості промислових підприємств (вперше за останні роки це відбулося в столиці, для якої характерний більш високий рівень середньої заробітної плати, і, відповідно, більш значні обсяги заборгованості). Водночас регіони з переважно аграрною спеціалізацією не потерпають у значній мірі від зростання обсягів заборгованості.

Однак, попри незначну частку у загальній структурі заборгованості, найбільш стрімко її обсяги, за аналогічний період часу, збільшилися у сфері будівництва (215,6 млн грн), у діяльності транспорту та зв'язку (138,1 млн грн), сфері, пов'язаній із наданням комунальних та індивідуальних послуг (138,7 млн грн). Переважна більшість цієї заборгованості сформувалася протягом першого півріччя 2009 року [4]. Це свідчить про існування опосередкованого зв'язку між ускладненням реалізації продукції, намаганням уникнути скорочення обсягів виробництва, зниженням цін реалізації, вивільненням працівників, з одного боку, та необхідністю виплати заробітної плати працюючим.

Таким чином, утримання низьких стандартів оплати праці та слабкість зв'язку між заробітками та ефективністю праці демотивуючим чином впливають на зростання економічної та трудової активності, суттєво впливають на можливості посилення гнучкості ринку праці України. Слабка участь держави в регулюванні зайнятості населення, гарантуванні працівникам отримання належних доходів у період економічної кризи значно обмежує можливості застосування концепції *flexicurity* та загострює проблеми забезпечення гідної праці в Україні.

### **Література**

1. *Сандрін Казес, Алена Неішторова*. Ринки праці у перехідний період. Урівноваження гнучкості та захищеності в Центральній та Східній Європі. — Міжнародне бюро праці, Женева, 2003. — С. 2.
2. Auer, P.; Cazes, S. (eds.). 2003. Employment stability in age of flexibility. Evidence from industrialized countries (Geneve, ILO).
3. Glassner V. Plant-level responses to the crisis: can jobs be saved by working less?/ Glassner V. Galgóczi B // ETUI Policy Brief European Economic and Employment Policy. — Brussels : ETUI aisbl, 2009. — Issue 1/2009. — P. 1—7.
4. Експрес-випуск «Кількість, робочий час та оплата праці найманих працівників у березні 2010 року» // Держкомстат України. [4]. № 99 від 26.04.2010 р. — С. 5

Стаття надійшла до редакції 28.05.2010 р.