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.)

Р64 Розвиток соціально-трудової 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-трудової сфери українського суспільства, обґрунтовано засади їхнього подолання, визначено вектори зміни соціально-трудових 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-трудової 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-трудової 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

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 в економіці. Рух робочих місць є наслідком макроекономічної, структурної, інноваційно-інвестиційної, грошово-кредитної та зовнішньо-торговельної 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. Накопичені 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 прирости 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 більшменш 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 середньооблiковій 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% ВВП[91].

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

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).

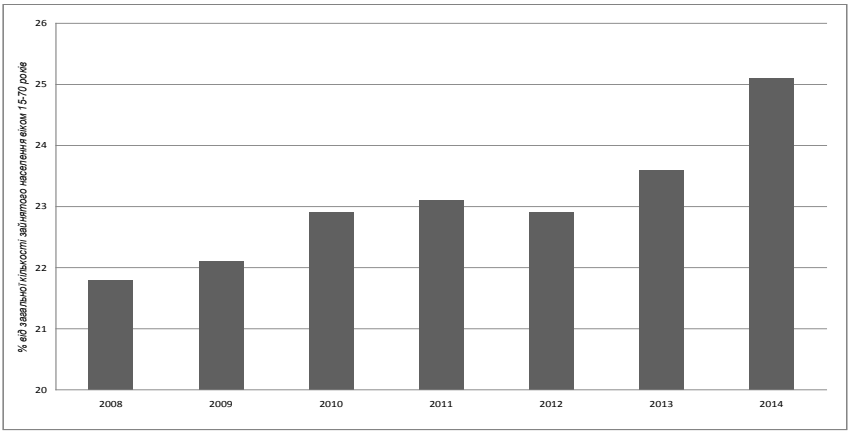

Рис.3.1. Динаміка зайнятості у неформальному секторі економіки

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 з 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 перекоси 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 засередньоєвропейські 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 праці[92]. Найбільш поширеною є стратегія 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 пожвавлення 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 її 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 нездоланними 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 плати[93].

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

---

[93] Так, 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 справедливу 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 тим мінімальна заробітна плата, встановлена 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 інституціалізації 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 непідписання 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 економічної кризою в Україні, проте непідготовленість до поступового, а тим більше радикального переходу на європейські рейки ігнорувати не 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 ІТ-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 разючої 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 умови 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 прогалин 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 сформувати 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 праці[94].

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, збіднiння 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 неминуче 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-