

УДК 330.322.3

І. Ф. Гнибіденко,  
д. е. н., професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці  
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

# ІНВЕСТИВАННЯ В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

I. Gnybidenko,  
Ph.D. in Economics, Professor, Head of Chair of Personnel Management and Labour Economics of Personnel training  
Institute of State employment service of Ukraine

## INVESTMENT IN SOCIAL LABOR SPHERE, THEIR STATUS AND THE IMPACT ON THE TRANSFORMATION OF INSTITUTIONS OF SOCIAL PROTECTION

*Розглянуто проблеми інвестування у соціально-трудоу сфері в умовах глобалізації економіки, окреслено проблеми зайнятості та соціального захисту населення, визначено сучасні рамки соціального діалогу суб'єктів господарювання та внесено пропозиції щодо подальшого соціально-економічного розвитку України.*

*The article observes problems of investment in social and labor issues in a globalized economy, outlines employment and social protection, defined modern principals of social dialogue of economic subjects also made suggestions for further social and economic development of Ukraine.*

*Ключові слова: інвестування, глобалізація, євроінтеграція, соціальна політика, соціальний діалог, соціальний захист, соціально-трудова сфера, ринок праці, безробіття.*

*Key words: investment, European integration, social policy, social dialogue, social protection, social and labor sphere, labor market, unemployment.*

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

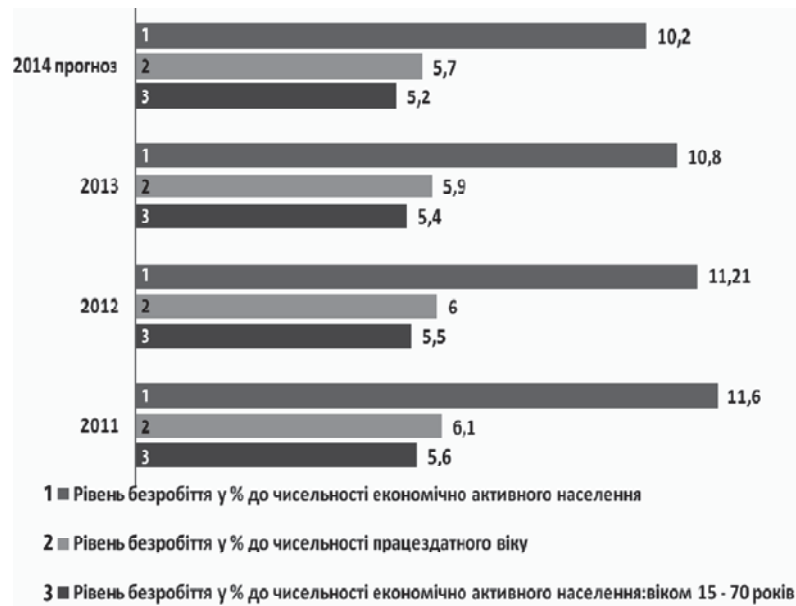
Сучасні швидкоплинні зміни у все більш глобалізованому світі потребують постійного вивчення і практичного застосування інноваційних шляхів стійкого розвитку суспільства. Глибокі структурні зміни в економіці переважної більшості країн світу спричинили появу нових підходів у діяльності суб'єктів соціально-трудоу відносин — роботодавців-підприємців і найманих працівників — із властивими їм мотиваціями та економічними інтересами, змінами побудови партнерських відносин у сфері соціально-трудоу діяльності та відповідного соціального устрою тієї чи іншої держави.

### МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Особливої актуальності набуває вивчення проблем, пов'язаних з інвестуванням у соціально-трудоу сфері в умовах глобалізації на різних рівнях управління. Визначальними тут є інвестиції у розвиток ринку праці, де перетинаються інтереси між працею і капіталом.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Питаннями інвестування національної економіки опікуються багато вітчизняних науковців, серед яких А. Гальчинський, В. Геєць, П. Гайдуцький, М. Денисен-



**Рис. 1. Рівень безробіття в Україні в 2012—2014 роках у відсотках**

Розраховано автором на базі даних Державної служби зайнятості за 2012—2014 роки.

ко, В. Федоренко, Т. Семігіна. Проте проблеми інвестування у соціально-трудоу сфері в умовах глобалізації економіки, окреслено недостатньо, що спонукало автора підготувати цю статтю.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Загалом розвиток економіки будь-якої країни світу залежить від накопичення та впровадження новацій, які прямо чи опосередковано впливають на ринок праці та зайнятість населення. Як зазначає Всесвітня комісія по соціальних аспектах глобалізації: "Головна мета полягає в скороченні безробіття, за яку люди і суспільство як у промислово розвинених, так і в країнах, що розвиваються платять величезну ціну. Але само по собі цього недостатньо. Багато людей повністю зайняті виконанням важких і шкідливих робіт — часто в жахливих умовах праці, з низькою продуктивністю чи під примусом. В той же час, робота повинна бути предметом вільного вибору і гарантувати достатній дохід для задоволення основних економічних і сімейних потреб. Має бути повага до прав і представництва громадян, базовий рівень стабільності повинен захищатися за допомогою тієї чи іншої форми соціального захисту та мають забезпечуватися адекватні умови праці. Всі разом, ці різні елементи складають те, що стало називатися "гідна праця". Це поняття охоплює не лише питання зайнятості, але й широкі коло цілей, котрі охоплюють більш широкі наміри жінок та чоловіків" [1].

Для України, як і для багатьох країн світу, важливого значення набуває інвестування коштів у сферу зайнятості економічно активного населення, які б найближчій перспективі могли б давати певну віддачу. Це сприятиме також забезпеченню стратегічної мети нашої держави досягти рівня економічно розвинутої країни з високим рівнем зайнятості населення та надати йому відповідні соціальні гарантії. Лише з такою стратегією можна розраховувати на європейський вибір розвитку.

Утім, соціально-економічні перетворення, що здійснювались упродовж останніх двох десятиліть в Україні, та складна демографічна ситуація призвели до поширення негативної тенденції зростання соціальних ризиків у сфері зайнятості та безробіття. Це потребує гарантій щодо захисту трудових прав та протидії запобігання дискримінаційним проявам за ознакою віку на вітчизняному ринку праці.

Аналіз вітчизняної правової бази "Ліга Закон" засвідчує, що на початок 2015 року сфера зайнятості в Україні регулюється більше ніж п'ятьма десятками чинних правових актів, частина з яких застарілі. За приклад можна взяти Кодекс законів про працю, прийнятий ще в 1971 році, в якому наявні несумісні з реаліями нинішнього життя суспільства норми, термінологічні неузгодженості та суперечності у врегулюванні питань зайнятості економічно активного населення України. Не впорядковано ряд проблем і в Законі України "Про колективні договори (угоди)".

Як засвідчує досвід зарубіжних країн, реалізація законодавства з соціально-трудоу відносин відбувається шляхом прийняття на середньо та довгостроковий період відповідних програм та стратегій. Однією з них у розвинених країнах Заходу є "Europe 2020" (далі — Стратегія). Зупинимось на ній детальніше.

Як відмічається у цій стратегії, одними із ключових її цілей є розвиток економіки знань та інновацій та всеохоплююче зростання економіки, яке сприяє забезпеченню зайнятості населення і досягненню соціальної та територіальної згоди. Результатом реалізації передбачуваних нею заходів є зростання рівня зайнятості населення віком 20—64 роки до 75 %, в тому числі частки молоді з вищою освітою до 40 % [2].

Реалізація вказаних стратегічних завдань в контексті розвитку економіки знань потребуватиме інвестицій в розвиток науки та освіти населення. Згідно з положеннями Стратегії 3 % ВВП Євросоюзу передбачається інвестувати саме у наукові дослідження та

розробки. Водночас важливим є залучення не тільки державних коштів, а й приватних інвестицій. Це дасть можливість вирішити завдання щодо зростання конкурентоспроможності ЄС у науково-технічній сфері порівняно з США та Японією, а також сприяти модернізації наявних і створенню нових робочих місць у високотехнологічних галузях промисловості, а отже, і забезпеченню зростання рівня зайнятості населення.

Утім, сучасні вимоги ринку праці в контексті розвитку економіки знань потребують інвестицій у людський капітал упродовж усього трудового життя (long life education). Ця необхідність зумовлюється як економічною доцільністю (зміна вектору економіки у сторону наукоємної, з більшою доданою вартістю діяльності), мінімізацією соціальних видатків на безробіття, так і необхідністю подолання дискримінаційних стереотипів у суспільстві щодо якості робочої сили економічно активного населення. Інвестиції у професійну освіту упродовж трудового життя є суттєвою складовою механізму оптимізації зайнятості населення Євросоюзу унаслідок швидкого переміщення кваліфікованої робочої сили.

Як зауважують фахівці ПРО ООН у Доповіді про людський розвиток 2014 року "Забезпечення стійкого прогресу людства: зменшення вразливості і формування життєвої стійкості" інвестиції у людський капітал потребує кожен віковий контингент працездатного населення. На їх думку, однією із ключових характеристик цих інвестицій є своєчасність: чим раніше відбувається інвестування у людський капітал індивіда, тим кращі його перспективи у майбутньому. Іншими словами, інвестиції попередніх вікових періодів визначають якість людського капіталу у наступні роки життя [3].

Відсутність інвестицій у людський капітал на будь-якому життєвому відрізку людини викликає не тільки економічні втрати від зростання рівня безробіття, а й призводить до соціального виключення значної частки різновікових контингентів (здебільше середнього і старшого віку) економічно активного населення з економічного, соціального та громадянського життя та зумовлює соціальну і політичну напруженість в суспільстві.

Як зазначається у доповіді Всесвітньої комісії з соціальних аспектів глобалізації "Справедлива глобалізація: створення можливостей для всіх" "Порядок зі створенням робочих місць, важливо зміцнювати політику, яка допомагає країнам краще долати соціальні втрати від глобалізації. В більшості країн, що розвиваються, системи та інститути соціального захисту слабкі і потерпають від нестачі ресурсів. Ці прояви нестабільності, що асоціюються з глобалізацією, зумовлюють необхідність приділяти першочергову увагу розширенню систем страхування безробіття, підтримки доходів, пенсійного забезпечення та охорони здоров'я.

Це також актуально для промислово розвинутих країн, де охоплення системами соціального захисту зазвичай ширше, проте, далеко не всеохоплююче. І ті, хто несе збитки через зміни у виробництві часто отримують малі компенсації. Добротні системи соціального захисту мають велике значення для того, щоб блага

глобалізації справедливо розподілялися в середині країни.

Життєво важливо, щоб ці блага надавалися тим, хто зайнятий в неформальній та сільській економіці, жінкам і іншим маргіналізованим групам населення, оскільки це є важливою складовою будь-якої стратегії по скороченню бідності. Необхідно просувати інноваційні підходи, засновані на місцевих організаціях та ініціативах. Захисту бідних працівників від конкурентного тиску можуть також допомогти комісії по вивченню причин низького рівня оплати праці, які пропонують свої рішення. Всі ці напрями політики можуть внести свій вклад у розвиток елементів соціально-економічного захисту для всіх громадян" [1].

Більш змістовний підхід до вивчення ринку праці, який швидко змінюється в умовах глобалізації економіки та суспільного життя населення, вимагає нових наукових підходів до перспектив розвитку ринку праці в Україні, наближення його до умов євроінтеграційних стандартів. Перш за все, звертаємо особливу увагу на відповідність нормативно-правової бази ринку праці України і Євросоюзу, на міграційний рух робочої сили, активізацію соціально-трудова відносин, вплив глобалізаційних процесів на демографічну кризу, шляхи адаптації ринку праці до вимог європейської організації праці.

Логічними і послідовними є висвітлення питань використання новітніх методів підготовки кадрів інноваційного типу, впливу інвестиційного менеджменту на ринок праці, управління інвестиційними процесами та системою підготовки інвестиційних менеджерів європейського зразка, впровадження засад соціального захисту економічно активного населення завдяки соціальному діалогу.

До основних напрямів розвитку системи регулювання ринку праці в умовах інтеграції національної економіки в європейську відносимо посилення мотивації праці на ринку товарів та послуг, створення концепції формування попиту і пропозиції на ринку праці, забезпечення раціональної територіально-галузевої структури зайнятості, розробку сучасної моделі управління національною економікою.

Заходи, спрямовані на вирішення проблем, породжених соціально-трудова відносинами на ринку праці, запобігають кризовим явищам в економіці, забезпечують структурні перетворення в соціальній політиці, створюють передумови для довгострокової макроекономічної стабілізації.

Одним із ключових напрямів вирішення проблем, що виникають у ході соціально-трудова відносин між працівниками, роботодавцями та державою є соціальний діалог. Він проявляється досить своєрідно і перш за все — у спілкуванні та узгодженні інтересів працівників, роботодавців і держави. Найпоширенішою формою такого спілкування є консультації між роботодавцями та профспілками (представниками трудових колективів у разі їх відсутності) на рівні підприємств та організацій або їх об'єднаннями за участі уряду, якщо полеміка відбувається на національному рівні.

Іншим різновидом переговорів і взаємодії є обмін інформацією, коли з локальних, одноразових питань сторони звертаються одна до одної в письмовій чи

усній формі. Застосовується в соціальному діалозі ще одна дієва форма — колективні переговори. Вони, як правило, стосуються укладення Генеральної, галузевих, територіальних угод, визначення сум мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму та строків їх запровадження, Єдиної тарифної сітки оплати праці працівників бюджетної сфери та інших.

На практиці можна привести безліч як позитивних, так і негативних прикладів соціального діалогу. Для прикладу зупинимося на головних розбіжностях у підходах до вже згаданого, принципово важливого нормативно-правового документу, який вирішує переважно більшість питань у сфері праці — Трудового кодексу, прийнятого ще у 1971 році. Вже більше 10 років він, чекаючи узгодження, блукає між урядом, профспілками та роботодавцями.

Здавалося б усім зрозуміло, що в нових економічних умовах має бути і новий інструментарій взаємодії праці та капіталу. Адже, статистичні дані розвитку економіки за минулий рік та за перший квартал 2015 року вказують на те, що реальні економічні реформи в країні так і не відбулися, а соціальні — навіть погіршилися. У січні — березні поточного року, порівняно з відповідним періодом 2014 року, індекс промислової продукції становив 78,6%, по жодному її виду позитивних показників не досягнуто. Ще в гіршому стані будівництво, зовнішня торгівля товарами, транспорт. Зросли ціни і тарифи на основні товари і послуги. Зміни в соціальній сфері призвели до зниження доходів населення [4].

Штучно занижена оплата праці, зростають затримки з виплати зарплат, заборгованість з її виплати, підприємства та організації переводяться на скорочений робочий тиждень, допускаються масові звільнення працівників, зростає податкове навантаження на трудові доходи та пенсії, згортаються соціальні програми, що загалом викликає у населення протестні настрої та наміри мігрувати до інших країн.

Профспілки відстоюють, як вони вважають, у Трудовому кодексі два принципові підходи. Перший, що будуть збережені права працівників, які працюватимуть на момент прийняття кодексу, як це передбачає стаття 22 Конституції України. І другий — новий кодекс не повинен використовуватися як інструмент зменшення ролі профспілок у соціально-трудовах відносинах.

Відношення до кодексу роботодавців влучно зазначив віце-президент Конфедерації роботодавців України Олексій Мірошніченко: "Йде наступ на права роботодавців. За оцінками експертів Міжнародної організації праці нинішній варіант кодексу, який уже знаходиться у Верховній Раді, є занадто соціальним і "заблукав" десь між соціалізмом та комунізмом, а не капіталізмом. Він більше стоїть на захисті найманого працівника і нерідко навіть не мотивує роботодавця до створення нових робочих місць.

У нас прожитковий мінімум і мінімальна зарплата тісно пов'язані між собою на законодавчому рівні. Мінімальна зарплата в усьому світі використовується як інструмент для вирішення питань зайнятості, а прожитковий мінімум — як індикатор боротьби з бідністю. Тут повинна бути чесна гра. Наш прожитковий мінімум слід

було переглянути вже давно. Він має бути реальним, хай навіть і збільшеним до трьох тисяч гривень.

Але послугоуватися ним потрібно виключно для боротьби з бідністю, а не прив'язуватися до мінімальної зарплати. Маючи за орієнтир такий соціальний стандарт як прожитковий мінімум, зарплата все одно буде підтягуватися. Це стане своєрідним стимулом для роботодавців і працівників. А нині ми опинилися у замкнутому колі. Держава прожитковий мінімум штучно зменшує і свідомо не переглядає, бо він прив'язаний на законодавчому рівні до мінімальної зарплати" [5].

Здавалося, що нарешті й третя сторона соціального діалогу — держава застосує властиві лише їй важелі впливу і буде вдаватися до активних дій. Та як кажуть у народі — не так сталося як гадалося. Розмір прожиткового мінімуму, в порушення законодавства, до розгляду Верховною Радою України урядами, що швидкоплинно змінюються, роками не вноситься. Внести зміни до соціального захисту населення, в тому числі і ті, що пропонуються до Трудового кодексу (а це фактично зміни до Конституції України) у них не вистачає ні політичної сміливості, ні виважених наукових підходів до перспектив розвитку трудової складової країни. А для реалізації економічних і соціальних реформ, що мають відбуватися в державі, на наш погляд, необхідна консолідація зусиль усіх гілок влади, бізнесу і громадянського суспільства.

## ВИСНОВКИ

Отже, визначальними факторами, що стосуються глобалізації для переважної більшості країн світу є їх політика, інститути і дії, які спрямовуються на тих, хто користується благами цивілізації. У країнах соціально орієнтованої ринкової економіки, до якої намагається відноситися й Україна, соціальна політика має бути спрямованою на демократичні цінності, повагу до прав людини, гендерний розвиток, соціальну справедливість і принцип верховенства права. Мають бути чітко визначені структури, в яких будуть представлені всі зацікавлені сторони соціального діалогу та які б мали повноваження приймати відповідні рішення, обов'язкові для виконання.

Особлива роль відводиться державі та її соціальним інститутам в удосконаленні соціального захисту різних верств населення, в розвитку їх можливостей на ринку праці, посиленні економічної конкурентоздатності. Політика та інституційні реформи потребують спрямованості на інтеграцію неформальної економіки в основне русло реальної економіки шляхом впровадження стратегій підвищення продуктивності праці й доходів населення, забезпечення правових основ, які гарантують права власності й права в сфері праці, які б гарантували створення, правові умови праці та розвиток підприємств.

На рівні держави та регіонів повинні розроблятися цільові комплексні довгострокові та середньострокові програми соціально-економічного розвитку. Що стосується вирішення окремих внутрішніх проблем, то вони мають забезпечити реалізацію конституційного права на працю, тобто зупинити зростання безробіття, ліквідувати нелегальну зайнятість, створити реальні умови для



надання першого робочого місця молоді, поновити конституційне право на своєчасне отримання винагороди за працю, забезпечити права працюючих на достатній рівень життя, провести індексацію грошових доходів населення з метою законодавчого захисту трудових доходів, пенсій, соціальних допомог та страхових виплат, враховуючи нинішній рівень інфляції, довести до логічного завершення загальнообов'язкове державне соціальне страхування за його видами.

Гідна праця кожного громадянина країни має стати ключовою метою економічної політики, спрямованої на підвищення рівня зайнятості працездатного населення, посилення соціального захисту та ролі соціального діалогу.

Слід передати місцевим органам самоуправління більш широкі повноваження і ресурси, використовуючи при цьому взаємозв'язок планів соціально-економічного розвитку регіонів та держави. Використовувати всі потенційні можливості регіональних організацій в глобальне управління і забезпечення соціальних стратегій в процесі економічної та політичної інтеграції.

У процес формування нової системи соціально-трудова відносин необхідно включити елементи суспільного регулювання, а саме: формування та освоєння всіма суб'єктами соціально-трудова відносин єдиної системи понять, засвоєння однієї мови спілкування з метою взаєморозуміння, ідентифікацію соціально-економічних відносин з точки зору інтересів сторін, формування системи показників, що відображають процеси взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин і відповідно визначення джерел інформації, дослідження досягнень інших країн у цій сфері, узагальнення й оцінка зарубіжного досвіду, можливості застосування його в Україні.

За нинішньої соціально-економічної ситуації найбільш прийнятним є перегляд відповідно до Конституції, усіх встановлених за роки незалежності пільг і компенсацій, призначати їх лише тим, хто потребує соціальної допомоги з боку держави.

Слід реформувати систему соціального захисту населення шляхом надання адресної соціальної допомоги, яка має спрямовуватися на поетапне визначення пріоритетів соціальної політики держави, диференціацію виплат соціальної допомоги для різних верств населення, конкретне адресне виокремлення категорій одержувачів соціальної допомоги, доведення фінансових ресурсів, що признаються на соціальну допомогу, до одержувачів у повному обсязі, визначення та розмежування повноважень різних рівнів бюджетної системи щодо реалізації соціальних завдань та їх відповідне фінансове забезпечення.

Потрібен перехід української економіки до розвитку на засадах інтенсивного зростання, яка б передбачала формування розвиненого ринку праці, де:

— лівова частка бюджетних коштів буде спрямовуватися на розвиток економіки;

— найбільша питома вага в 50—60% загальної кількості економічно активного населення припадати на найманих працівників;

— зниження питомої ваги тіньового ринку праці до 5—10% від кількості економічно активного населення шляхом впровадження індикативних зарплат або індикативних відрахувань до Пенсійного фонду;

— утримання безробіття за методологією МОП на рівні 3—5%;

— доведення офіційно декларованої заробітної плати до рівня 35—40% ВВП;

— наближення мінімальної заробітної плати до 40% від середнього заробітку та диференціація заробітної плати між крайніми децилями на рівні 1:10;

— впровадження в практику соціального захисту непрацездатного населення диверсифікації механізмів пенсійного забезпечення;

— інвестування бюджетних (вважаємо народних) коштів іде не на проїдання, а на підтримку розвитку економіки країни;

— є відповідність ринку освітніх послуг ринку праці.

Матеріали цієї статті, висновки та пропозиції слугуватимуть певним дороговказом у вироблені та здійснені політики соціального захисту населення України шляхом інвестування в економіку для забезпечення повноцінного ринку праці, формування нової ринкової економіки, опанування сучасної філософії трансформації ринку праці, розробки сучасного інструментарію його регулювання, розвитку "здорових" соціально-трудова відносин між сторонами соціального партнерства.

#### Література:

1. Справедливая глобализация. Международная организация труда, 2004. Первое издание. — 2004. — С. 69, 71.

2. Europe 2020. A strategy for smart sustainable and inclusive growth: [Electronic resource] // European Commission. 2010. — Access Mode: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm)

3. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience // United Nations Development Program. New York, 2014. — 226 p.

4. Економіка України за січень — березень 2015 року // "Урядовий кур'єр", № 81. — 2010. — С. 6.

5. Мірошніченко О. "Трудовий кодекс має захищати і роботодавця і людину праці [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://moz.gov.ua/docfiles/analytical\\_reference.pdf](http://moz.gov.ua/docfiles/analytical_reference.pdf)

#### References:

1. ILO (2004), "A fair globalization", ILO, vol. 1, pp. 69, 71.

2. European Commission (2010), "Europe 2020. A strategy for smart sustainable and inclusive growth", available at: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm) (Accessed 15 May 2015).

3. United Nations Development Program (2014), Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience, United Nations Development Program, New York, USA.

4. Uriadovij kur'ier (2015), "Ukraine's economy in January — March 2015", Uriadovij kur'ier, vol. 81, p. 6.

5. Miroshnychenko, O. (2015), "Labor Code must protect the person and the employer and labor", available at: [http://moz.gov.ua/docfiles/analytical\\_reference.pdf](http://moz.gov.ua/docfiles/analytical_reference.pdf) (Accessed 15 May 2015).

*Стаття надійшла до редакції 27.05.2015 р.*