

Запровадження системи сплати податків за місцем проживання, а не за місцем роботи. Це критично важливо, але ніхто з податківців зі мною не погоджується. Тільки тоді Житомир і Чернігів, я вже не кажу про Васильків і Білу Церкву, отримуватимуть справедливу суму податків – тільки тоді, іншого шляху в нас нема. Але, безперечно, це значно складніше адмініструвати, і для населення є певні проблеми. Але перепошую, ви отримуєте комунальні послуги за місцем проживання, а не за місцем роботи. Те, що за місцем роботи, те можна брати з підприємства.

Обмеження готівкового грошового обігу. Тут питань нема. Іншого засобу боротьби з тіньовими доходами ніхто не вигадав.

Вдосконалення системи соціальної підтримки з метою чіткішого її адресування.

Запровадження виплати заробітних плат, пенсій, соціальних та компенсаційних виплат, обліку страхових та інших державних гарантій через уніфіковану багатофункціональну картку з поєднанням обліково-розрахункових функцій із функціями банківського та соціально-економічного процесінгу. Оце дуже важливо – соціальна картка. Зараз іде експеримент, але, на жаль, у повному обсязі він ніде не був запроваджений. Хоча в Чернівцях були готові до цього, і можна було запровадити. Ідея полягає в чому? Зробити, як в Естонії: на соціальній картці фіксується сума коштів на твої соціальні пільги, твої надходження, твої виплати. Ти скористався якоюсь пільгою – із соціальної картки списали. Тобто є чіткий облік того, хто і чим користується в цій країні. Мабуть, багато кому це не вигідно, тому не вдається пролюбівати.

Вдосконалення системи обліку доходів. Треба запровадити дві речі (це стосується не тільки соціальної допомоги). Перше – оцінка рівня життя не за офіційно зареєстрованими доходами, а за витратами. І це доволі просто, це робиться в усьому світі. Усі звітуються за витратами, ніхто не звітується за доходами. Нікого доходи самі по собі не цікавлять. Вони починають цікавити в тому випадку, коли рівень витрат не відповідає офіційному рівню доходів.

І друге (зараз це експериментально впроваджується, сподіваюсь, що до кінця року це буде зроблено) – запровадження непрямого оцінювання доходів. Тобто, коли людина претендує на соціальну допомогу, вона має бути готова до того, що будуть запроваджені і додаткові заходи перевірки її доходів, крім оцих довідок, які вона подає. Так робиться в усьому світі.

**Сприяння активізації соціально відповідального бізнесу** – це зрозуміло.

**Зниження немонетарної нерівності:**

забезпечення публічності діяльності державних та комунальних підприємств та організацій, включаючи фінансову;

вирішення житлової проблеми;

сприяння вирівнюванню умов проживання в різних регіонах та різних за розмірами населених пунктах. Думаю, тут усе зрозуміло.

І на цьому я б хотіла завершити. Результати наших досліджень є на нашому сайті – звертайтеся. Наш інститут готовий до співпраці з державною службою зайнятості, з кожним центром зайнятості. Це матиме користь для обох сторін. Я закликаю вас до співпраці.

**І.Л. Петрова,**

*доктор економічних наук, професор,  
завідувач кафедри Університету економіки  
та права "Крок"*

**Ринок праці України  
в контексті європейської інтеграції**

Розвиток України та її основний орієнтир подальшого просування – одне з найактуальніших питань. Уже остаточно на всіх рівнях з'ясовано, що пріоритетним напрямом розвитку України є євроінтеграція. І перші кроки на цьому шляху вже зроблено. Фактично процес практичних дій у напрямі євроінтеграції розпочався з грудня 2011 р., коли була прийнята програма узгодження політичних вимог щодо наближення України до Європейського Союзу. І за цей період було передбачено заходи вдосконалення українського законодавства щодо політичного і правового наближення норм і стандартів. Хоча слід зазначити, що жодний пункт цієї програми не був цілком реалізований. Проте зараз у нас мова піде про економічні засади такого поступу України. Він передбачає три основних етапи. На першому етапі – створення зони вільної торгівлі (ЗВТ) або поглибленої зони вільної торгівлі (ЗВТ+). Другий етап – це асоціація, і вже третій етап – навіть в обрисах ми не уявляємо сьогодні, коли це може бути реально здійснене, – це членство в Євросоюзі.

Зараз актуальним питанням є створення ЗВТ+, тобто зони вільної торгівлі, яка передбачає для України певні переваги входження в європейський ринок – поки що це стосується руху товарів. Взагалі інтеграція передбачає чотири види свободи: свобода руху товарів, послуг, капіталів і робочої сили. Щоправда, зараз на рівні теоретичних і наукових досліджень пропонується зазначити п'ятий вид свободи (я до цього дуже схильна, хоча сьогодні нема для цього достатніх підстав) – це свобода руху реальних знань, технологій, інтелектуального капіталу. Звичайно, ЗВТ цього не передбачає.

Що нам дає входження на цей ринок? Ми одержуємо доступ до потужного ринку, де є раціональна структура, де балансуються експортні й імпорتنі процеси на рівні всіх країн і де до виробництва товарів висуваються вимоги зовсім іншого рівня. Тобто вимоги не лише до кількості товарів, до цінової політики товарів, а насамперед до їх якості. Причому не тільки до якості готового товару, а й до якості умов його виробництва.

Хочу навести невеличкий приклад. Напевно, ви звернули увагу, що весною цього року відбулася суперечка між Литвою і країнами Євросоюзу з приводу вирощування курей на продаж. За нормами Євросоюзу кури повинні утримуватися в клітках площею 500–750 кв. см, але в Литві на цьому "житловому просторі" утримувалася не одна птиця, а декілька. Це порушувало їхні "житлові права", і Євросоюз вирішив їх захистити. Литва, звичайно, виступила проти, тому що в них не було умов для вирощування птиці за євростандартами. Чому може нас навчити цей приклад? Одна з вимог Євросоюзу була така: або припиніть взагалі вирощування цієї птиці, або створіть умови. Але ніякої трагедії не сталося, тому що була прийнята низка додаткових угод з цього питання, і завдяки частковим заходам Литва зберегла право на виробництво свого товару і квоту – просто за умови, що ці стандарти для утримання будуть весь час покращуватися.

Які ж особливості сучасної ситуації на ринку праці, які зміни відбудуться на ньому у зв'язку з лібералізацією торгівлі, які вони можуть мати наслідки і як пристосувати

модель ринку праці до євроінтеграційної перспективи? Щодо останнього пункту, то мається на увазі не нинішня модель, а ті моменти, які характеризуватимуть цю модель за умови реформування ринку праці в Україні.

*Основні тенденції розвитку ринку праці за останні три роки (2009–2011 рр.):*

скорочення економічно активного населення внаслідок еміграційних процесів і скорочення природного приросту населення;

реструктуризація діяльності підприємств, скорочення державного сектору і зростання сфери послуг;

розширення неформальної зайнятості. Цю тенденцію можна дослідити за даними статистики, згідно з якою в Україні протягом цього періоду чисельність штатних працівників постійно скорочується, і оскільки не відбувається адекватного приросту у сферах офіційної економіки, то можна зробити висновок, що йде розширення неформальної зайнятості;

недостатня інвестиційна активність і застарілість основних засобів виробництва, а це означає, що альтернативи цій зайнятості немає, тобто інноваційних секторів не створено; дотаційність праці в деяких галузях економіки; зростання тривалого безробіття;

високий рівень зайнятості в особистому підсобному господарстві із значною часткою ручної праці.

Щодо динаміки показників соціально-економічного розвитку України за три роки (2009–2011 рр.) і по відношенню до 2000 р., то ми бачимо, що є приріст зайнятості і є приріст валового внутрішнього продукту, причому і в цінах 2000 р., і у фактичних цінах:

Показник	2000 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2009–2010 р.
Зайняті, тис. осіб	20175	20192	20266	20324	132
Безробітні, тис. осіб	2656	1959	1786	1733	- 226
Економічно активне населення, тис. осіб	22831	22150	22051	22057	- 93
ВВП у цінах 2000 р., млн. грн.	170070	249609	259979	273277	23668
ВВП у фактичних цінах, млн. грн.	170070	913345	1082569	1316600	403255
Середня заробітна плата, грн.	230	1906	2239	2633	727

Із цих даних можна зробити висновок і про темпи зростання продуктивності праці (якщо ВВП віднесемо до зайнятих).

З урахуванням цього хотілося б звернути увагу на *тенденції у сфері зайнятості*, які, очевидно, матимуть значення для наступного періоду і які нам треба врахувати при формуванні моделі ринку праці, адекватної євроінтеграційним процесам:

буде продовжуватися “роздержавлення” сфери зайнятості;

скорочення в сегменті стандартної зайнятості (повний робочий час) і поширення атипових договорів. Вважається, що із вступом до зони вільної торгівлі сегмент нестандартної зайнятості буде збільшуватися, тому що в розподілі праці відбуватимуться такі зміни, які вимагатимуть використання зайомної робочої сили, зайнятих неповний робочий день, за атиповими договорами. Фактично це вже відбувається, і не тільки в Україні, якщо подивитися на всі країни з транзитивною економікою,

навіть такі, які можна вважати для нас взірцями. От зараз чомусь усі, навіть щодо освітніх програм, з повагою дивляться не на американські, європейські вищі навчальні заклади, а на Сінгапур. Там ривок був здійснений саме в секторі нестандартної зайнятості. Програмісти, дослідники, розробники, які були пов’язані з транснаціональними компаніями західних країн, усе це робили у себе вдома на замовлення. Тобто це була суто зайомна праця, яка дозволила Сінгапуру стати передовою державою. Тож ми не повинні цього боятися. У нас сьогодні нестандартна зайнятість – це просто пригноблена каста працівників. Вони практично безправні, у них немає ні лікарняних, ні відпускних – зовсім ніякого захисту. Це – реальне порушення прав;

деформалізація зайнятості. Мається на увазі самозайнятість – це теж дуже тонке питання, і воно буде в центрі уваги при переході до євроінтеграції. Але на що тут має бути зроблений акцент? Самозайнятість сьогодні також випала зі сфери соціального захисту. А він повинен бути як на початку організації самозайнятості – це можуть бути консультації, матеріальна допомога, забезпечення, – так і впродовж того часу, коли людина починає працювати на себе. Це реально сильний механізм протидії безробіттю. Тим більш якщо врахувати настрої української молоді сьогодні: для них самозайнятість є дуже привабливою. Навіть студенти магістратури (які, здавалось би, повинні бути налаштовані на роботу на великих підприємствах, у науково-дослідних установах, великих організаціях), як показало опитування, хочуть зайнятися своєю власною справою, тому що багато в чому вже розчаровані. Але сьогодні в Україні зайнятися власною справою дуже проблематично. Тому деформалізація зайнятості повинна сформувати зовсім інший погляд на цю проблему. Колись ми вважали самозайнятість “соціальним амортизатором” – коли реформи проводили. Тепер ніхто про неї так не каже – це вже пройдений етап, тепер ми кажемо, що це гальмо. А це неправильно, адже тут є механізм, який можна використати розумно для того, щоб вирішити багато проблем з напруженістю ринку праці;

“холостий” оборот робочої сили. Оця проблема в українській науці обділена увагою, хоча проблема дуже важлива, і знов-таки ми звернули на неї увагу завдяки Євросоюзу (перші дослідження “холостого” обороту були проведені в Росії саме в межах програми Євросоюзу). У чому тут суть проблеми? У статистичному порівнянні двох типів руху: перше – це рух робочої сили, це створення і ліквідація робочих місць в плані звільнення і найму на роботу; але друге – це створення і ліквідація фізичних робочих місць. В ідеалі як повинно бути? Робоче місце закрилося – людина пішла. Робоче місце створилося чи модернізувалося – взяли людину. Але в нас ці два обороти не зіставні і не сумірні. І виходить, що робоча сила кружляє по одних і тих самих робочих місцях – не відбувається їх оновлення чи модернізація і, звичайно, не відбувається створення нових робочих місць. І саме це говорить нам про те, що ринок праці має депресивну тенденцію. Заробітна плата за показниками в нас зростає – і номінальна, і реальна. Але холостий оборот свідчить про те, що потенціалу в ринку праці фактично немає.

І щодо безробіття. Незважаючи на кризу (це, до речі, дивовижна ситуація) ніхто не допустив в Україні обвальних показників безробіття. Воно утримується в межах 7–8%. А що ми бачимо навіть у країнах Євросоюзу? В Італії, Іспанії в певні місяці – 22% безробіття, у молодіжному сегменті – 40%. У нас, звичайно, такого немає, у нас безробіття утримується на відносно стабільному рівні, але за цим кількісним трендом ми

можемо побачити дуже багато якісних характеристик: чому це так, хто ці безробітні, які їхні проблеми, чому вони себе визнають або не визнають безробітними і як вони влаштовують свою долю.

### *Тенденції у сфері оплати праці:*

низький рівень мінімальної та середньої заробітної плати. За рівнем мінімальної та середньої заробітної плати Україна перебуває на останній позиції серед країн Євросоюзу, де мінімальна заробітна плата в 2011 р. становила 95 євро. Навіть у Болгарії, яка також має дуже низькі позиції і критикується Євросоюзом за це, вона значно вища, ніж у нас;

надмірна диференціація оплати праці за статусними групами в регіонах та в секторах економіки;

заборгованість із виплат заробітної плати. На початок 2012 р. вона становила 1 млрд. грн.;

відсутність зв'язку заробітної плати з рівнем кваліфікації та результатами праці. Це – наслідок недоплати політики: у нас надмірна зарегульованість заробітної плати, але ринкові механізми не вбудовані і не спрацьовують;

поширеність тіньових схем оплати праці. Сьогодні мало сказати “поширення тіньових схем оплати праці”, сьогодні треба додати: і немає серйозних рекомендацій щодо подолання цього явища. Протягом 20 років ми говоримо, що в нас тіньові схеми оплати праці. Але за 20 років ми не зробили конкретних кроків до того, щоб якось подолати це. Чому ми цього не робимо? Тому що про себе думаємо, що для підприємств (я зараз відхиляюся від державної служби зайнятості, взагалі від державних служб), для реального сектору економіки це єдиний шлях розвинути і вижити сьогодні – мати тіньові схеми оплати праці;

обмеженість ринкового стимулювання праці і наявність централізованого встановлення обмежень. У нас найбільша частина зайнятих одержує від 1 500 до 2 000 грн. заробітної плати (це дані за три роки – 2009, 2010 та 2011-й).

*Парадоксальні особливості моделі ринку праці.* На основі дослідження я виділила елементи, що чітко характеризують нинішній український ринок праці (а далі перейдемо до того, яким він має бути).

По-перше, питання зайнятості та оплати праці в теоретичному і практичному аспектах вирішуються ізольовано. І ця практика в нас триває вже довгий час. Дивіться: Закон про зайнятість населення – один, Закон про оплату праці – другий. Навіть із цих позицій ми бачимо, що це різні сфери. А це неправильно, бо що таке ринок праці? Це – попит, пропозиція і ціна, не можна їх розірвати, це єдиний організм. Розриваючи їх, ми самі себе позбавляємо механізму впливу.

Політика на ринку праці будується за принципом реагування, а не є проактивною. Але це не сучасний підхід. За принципом реагування вона може будуватися тоді, коли є стабільна, визначена ситуація і є така лінійна модель: щось змінюється – ринок праці відповідає. Але ж ситуація інша. Тому сьогодні ринок праці повинен бути проактивним, ми повинні думати про робочу силу в плані її відповідності не минулим тенденціям, а тим, які можемо передбачити, і готувати її до тих майбутніх тенденцій.

Соціальні аспекти політики ринку праці домінують над економічними. Це порочна практика, і вона, на жаль, підкріплюється численними науковими дослідженнями, які стоять на тому, що зараз нам треба нібито передусім брати до уваги соціальний аспект – оплата праці, соціальний захист, – а вже за цим колись прийдуть зрушення в економічній сфері. Але так не буває, тому що як би світ не модифікувався, а питання надбудови і бази залишається.

Далі. Ринок праці розвивається у відриві від ринків житла, кредитів, інвестицій, товарів та послуг. Взагалі ринкова економіка – це єдиний організм, де оці всі ринки є його складовими. І якщо хоча б один орган цього організму є хворим, то всі інші також будуть це відчувати. І не можна владнати ринок праці, зробити його адекватним соціально орієнтованій ринковій економіці, якщо в нас не буде цих адекватних ринків.

Роль держави. Вона полягає більше у функціях нагляду і контролю за прибутковістю роботодавців, а не за їх розрахунками з працівниками. Що більш за все хвилює оці всі контролюючі органи, коли вони перевіряють підприємства? Хіба розрахунки з працівниками? Звичайно, ні. Всі вони контролюють саме прибуток підприємства і що можна з нього взяти.

Законодавство активно розробляється, але не виконується. Воно в нас у принципі нормальне і адекватне. Це, до речі, відмічають і експерти з Євросоюзу. Так, там багато чого немає потрібного, зокрема щодо атипових трудових договорів. Проте воно порушується на кожному кроці безкарно, ніхто за це не несе відповідальності.

І останнє. Гнучкість ринку праці підмінюється гнучкістю в нормозастосуванні. Ми гнучко застосовуємо тільки норми, тільки правила, тільки закони. Але ринок праці в нас не гнучкий. Взагалі, ми сьогодні гнучкість ринку праці зводимо тільки до гнучкості організації робочого місця, робочого часу. Але ж це не все. А гнучкість після того, як працівник звільнений? А гнучкість тоді, коли він хоче знайти роботу? Тобто, гнучкість у нас дуже вибіркова.

Які ж переваги євроінтеграції для українського ринку праці можна очікувати? Звичайно, приведення трудового законодавства України у відповідність до вимог ЄС. Щодо трудового законодавства, то в Євросоюзі напрацьоване найкраще у світі, я переконана. Те, що Україна буде змушена, приєднуючись навіть до ЗВТ, вдосконалити трудове законодавство, – це великий плюс.

Далі. Розвиток системи робочих місць у кількісному та якісному вимірах, зокрема “зелених робочих місць”. У Євросоюзі є програма: “Зелені робочі місця”. Що це означає? Нові технології, які є екологічно чистими. І це вигідно навіть не тільки нам, а й Євросоюзу: ми їх найближчий сусід, і вони дуже бояться нас (не нашої, звичайно, оборонної міці – тепер вже про це ніхто не згадує), ми їм можемо загрозувати брудними технологіями, брудним повітрям, брудною водою. От якщо згадати Пушкіна: “Отсель грозить мы будем шведу”, – то ми їм сьогодні будемо “грозити” не зброєю, а своїми брудними технологіями. Тому вони й хочуть просувати в Україні програму “Зелені робочі місця”.

Сприятливий інвестиційний клімат та ділове середовище. Оце фактично для нас найважливіше. Для них також, зрозуміло. Україна – це 46 мільйонів населення – дуже серйозний ринок. Але для нас це важливо, тому що ми не можемо самотужки подолати інвестиційний голод, а реальне оновлення української економіки без припливу інвестицій неможливе. І передбачається, звичайно, оце інвестування. Хоча для України важливо не портфельне, а праме інвестування.

Тут можна говорити і про підвищення продуктивності праці, тому що Україна серйозно відстає за продуктивністю праці. Скажімо, для того щоб наблизитися до рівня Польщі, нам треба підняти продуктивність праці у 2,6 разу, для того щоб дійти до Німеччини – у 3 рази, а до Франції – у 4 рази. Це дуже велика прогалина.

Ефективна реалізація людських ресурсів, підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили. У Євро-

союзи є програми, які називаються “Економіка знань” та “Підвищення кваліфікації”. Сьогодні головна мета Євросоюзу – створити первинний сегмент ринку праці, тобто ринок праці висококваліфікованої робочої сили. Для цього в Україні вже є багато програм, але з долученням до Євросоюзу їх передбачається набагато більше.

Запровадження нової корпоративної культури. Це також уже є. У численних транснаціональних компаніях в Україні (практично всі великі компанії вже є транснаціональними, чисто національних ми не можемо виділити) рівень культури несумірно вищий від тих підприємств, куди ще не прийшов цей капітал. Багато хто з нас бачив, як там організовані і праця, і взаємини, і дозвілля, і соціальні пакети, і компенсаційні пакети. Навіть візьміть ті, що в Києві, – Coca-cola, Kraft Foods, Procter & Gamble, Johnson & Johnson – там абсолютно інша ситуація. На жаль, для вступу туди для наших спеціалістів дуже високий бар’єр.

*Соціальні ризики євроінтеграції у короткостроковому періоді.* Переваги, про які ми сказали, – це з одного боку. А з другого – ціна, яку ми повинні будемо заплатити за те, що будемо долучатися до зони вільної торгівлі. У євроінтеграційному процесі я виділила три періоди, які матимуть місце, – короткостроковий, середньостроковий і довгостроковий.

Короткостроковий період – від одного до трьох років, коли будуть найбільші втрати. Цей висновок ґрунтується на уважному вивченні процесів у країнах, які вже пройшли цей етап, з корекцією на ситуацію в Україні, яка сьогодні є. А вона значно гірша, ніж у країнах, які вже пройшли це. Навіть не будемо брати економічні негаразди, а візьмемо людський фактор, наш менталітет. У прибалтійських республіках, і в Польщі, і в Словенії, які мають зараз найвищі прибутки від євроінтеграції, вже була культура підприємництва, власної справи, власності як такої. В українців, хоча і є потяги до цього, але немає поки що навичок. І тому сприйняття цих цінностей є шоковим для них.

Що може бути?

Скорочення попиту на низькоякісні товари. Але, з іншого боку, це спонукатиме Україну до підвищення якості.

Реструктуризація підприємств. Це, звичайно, добре, але це – вивільнення робочої сили. Ми повинні знати, що таке має статися.

Скорочення аграрного населення внаслідок агломераційних та кластерних тенденцій. Це вже відбувається. Про це боляче говорити, але села вмирають, і робочих місць для молоді там немає. Кожен мешканець села, особливо якщо він у продуктивному віці, прагне виїхати звідти. Тому ці тенденції будуть.

Збанкрутіння малих підприємств. Досвід країн, які долучалися до ЗВТ, показує, що 30% малих підприємств розоряються.

Збільшення нестандартної зайнятості і поширення неформальної діяльності. Може бути зниження соціальної захищеності унаслідок нерегульованості атипових договорів, посилення інтенсивності праці на ТНК, зменшення заробітної плати на витратних виробництвах та поглиблення її статусної, регіональної й секторальної диференціації (витратні виробництва не витримують конкуренції і намагатимуться втриматися на плаву, знижуючи заробітну плату або утримуючи її від зростання) і загострення конкуренції між українськими і західними фахівцями та внутрішньої конкуренції за престижні робочі місця. Я вже сказала, що прийом до транснаціональних компаній – це дуже складна процедура за компетенціями різних моделей і різних рівнів. І її витримати так само важко, як і на

підприємствах у країнах Євросоюзу. Тобто в ці компанії потрапляють одиниці найбільш підготовлених.

Загострення проблеми безробіття (це теж у короткостроковому періоді). Буде зростання тимчасового безробіття внаслідок структурних змін; складність подальшого працевлаштування через відсутність потрібного супроводу. Це проблема для державної служби зайнятості, звичайно, для тих приватних агентств, бірж праці, які будуть з’являтися. Поки що вони не мають такого юридичного статусу, але будуть його мати. У нас вся проблема полягає в тому, що людина, яка виходить за ворота підприємства, формально знає що робити, а фактично стає безпорадною і може поповнити контингент тривалих безробітних.

Буде зростання безробіття серед соціально вразливих категорій, які неконкурентоспроможні, будуть високі вимоги до кандидатів на робочі місця, високі бар’єри для започаткування бізнесу – відповідно до нетарифних стандартів, які торкаються не ціни товару, а його якості, умов його виробництва, умов праці, за яких він був створений.

І, нарешті, низька внутрішня мобільність. Мобільність – це живе поле ринку праці, якщо її немає, то це поле стає болотом. У Росії вже є програми залучення робітників до того, щоб вони реалювалися, тобто щоб відбувалося переміщення з одного регіону в інший, туди, де є потреба в даних спеціалістах.

Якщо ці ризики короткострокового періоду не будуть усунені, якщо не вдається їх обмежити, то тоді виникають соціальні ризики у середньо- та довгостроковому періодах. Найбільший страх, який всі відчувають перед євроінтеграцією, – це втрата економічної незалежності та перетворення у сировинний придаток. Але хочу повторитися: це якщо ми не зможемо нормально пройти короткостроковий період.

Технологічне відставання і відсталі робочі місця. Вони і зараз є в Україні: 90% робочих місць – це третій і четвертий технологічний укладу. Тоді як у Європі 90% – четвертий і п’ятий, і вже велика частина шостого укладу.

Нижча конкурентоспроможність робочої сили і нерациональна структура зайнятості внаслідок міграційних процесів. Це означає, що виїжджають найкращі, а залишаються ті, хто не є конкурентоспроможним на західних ринках. Більш за все структура зайнятості через це й погіршується.

Чим має характеризуватися модель регулювання ринку праці? Вона повинна:

формуватися як наднаціональна. Досі наша модель ринку праці формується як чисто українське надбання, вітчизняний ринок праці, захищений, закритий і таке інше. Але якщо мова йде про інтеграцію, і навіть не про інтеграцію, то ця модель повинна бути побудована як наднаціональна з урахуванням тенденцій глобалізації, міжнародного поділу праці, своїх порівнянних переваг, захисту свого виробника;

поєднувати інструменти, по-перше, державного та ринкового регулювання (вони в нас суперечать один одному, немає сфери, де б вони органічно перетиналися, тобто йде розбалансування державного та ринкового механізмів), по-друге, засобів внутрішньої та зовнішньої політики ринку праці. У нас зараз ці інструменти не функціонують, а вони повинні бути в єдиному механізмі, тому що наша ситуація на ринку праці, у сфері зайнятості – це є віддзеркалення інвестиційної, податкової, кредитної, тарифної і митної політики;

впливати на господарські інтереси суб’єктів різних форм власності у зниженні вартості продукту та зростанні ефективності виробництва (ми не можемо нікого примушувати, це – застарілий шлях). Але сьогоднішні механізми впливу на це не зорієнтовані;

забезпечувати захист вітчизняного виробника, створення та підтримку його іміджу. У нас із ринком праці ще не поєднався такий потужний інструмент, як маркетинг, причому не просто маркетинг персоналу (він безумовно повинен бути), але маркетинг товарів та послуг. У нас немає зовнішнього маркетингу як такого взагалі. Тому ті гарні товари, які ми сьогодні можемо виробляти, ще не сприймаються західним споживачем. Ще немає оцих механізмів, які б цей імідж створювали;

і, нарешті, модель регулювання ринку праці повинна бути реально соціально орієнтованою і забезпечувати соціальний захист населення.

*Які основні орієнтири для реалізації наднаціональної моделі ринку праці?* Перший – забезпечення продуктивної зайнятості. Це і перший і основний орієнтир. Тут є зовнішній і внутрішній вектори. Якщо ми ці два вектори реалізуємо, тоді в нас буде політика не сприяння зайнятості, до чого ми звикли, а самозабезпечення.

Починаю із зовнішнього вектора. Перший пункт – це лібералізація торгівлі і диверсифікація експорту (у нас зайнятість нераціональна тому, що вона вища в галузях сировинних, добувних, а в інноваційних галузях дуже мала). Основними експортерами на сьогоднішній день у нас є сировинні галузі, металургійна і частково хімічна промисловість. Тобто приблизно три чверті нашого експорту – це первинні товари (сировина) і проміжні – ті, яким дуже далеко до кінцевого споживача. Потім це все йде на Захід, там вони їх доводять і нам повертають як імпорт. А цього не повинно бути, і починати треба не з них, а з себе. В Україні треба продумати оцю політику.

Розширення міжнародного співробітництва для стабілізації фінансових ринків, послаблення гостроти проблем платіжних балансів і зниження дострокових дисконтних ставок.

Стимулювання чистого експорту. Чому саме чистого експорту? Тому що тільки він реально означає збільшення робочих місць і зайнятості в економіці.

Залучення прямих іноземних інвестицій та кредитних ресурсів для підтримки пріоритетних напрямів розвитку економіки. І тут хочу прокоментувати дуже важливу річ. Інвестиції, які ми одержуємо із Заходу, мізерні: із світового обсягу західних інвестицій Україна одержує лише 0,2%. Але мова не про це. Інвестиції, які спрямовані були до України (лише прямі, не портфельні), не пішли на створення нових робочих місць, на створення нових підприємств. Вони пішли на купівлю вже існуючих підприємств (а це не вигідно для України). Вони вкладаються в торгівлю, в посередництво, а не у виробництво. І третє – вони фактично не вкладаються в галузі, де нові технології. На чому базуються найуспішніші транснаціональні компанії, які в нас функціонують з великими прибутками? От компанія Nestle. Це – наша кондитерська фабрика, яку вони купили і на базі якої тут виробляють свою продукцію. І так по кожній компанії. Купується те, що в нас непогано працювало б.

І, звичайно, регулювання зовнішньої трудової міграції.

Тепер – внутрішній вектор забезпечення продуктивної зайнятості, саме в наднаціональній моделі. По-перше, лібералізація умов найму та звільнення з паралельним усуненням дискримінації та захистом прав працівників (лібералізація умов найму – це означає гнучкий найм і гнучке звільнення); усунення практики неформального регулювання зайнятості на підприємствах та в регіонах; стимулювання перерозподілу людських ресурсів внаслідок скорочення зайнятості в бюджетному секторі, добувній промисловості, сільському господарстві; спрямування

розвитку послуг освіти та охорони здоров'я на підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили. У нас є, звичайно, вкладення у сферу освіти і охорони здоров'я, і навіть у сферу науки. У західних країнах середній процент – 3% від ВВП. У нас теж нормально. Але в нас ці вкладення спрямовуються не на основні завдання – підвищення конкурентоспроможності робочої сили за показниками її освіченості і за показниками її працездатності, тобто показниками здоров'я. Оцих програм у нас немає.

*Зміни в законодавстві з метою підвищення соціального захисту працівників:*

збереження закріплених прав працівників. Оце треба зберегти. У нас є свої цінності, і часто європейські цінності ідуть врозріз із нашими (щодо тривалості робочого дня, пенсійного віку);

запровадження норм регулювання нестандартної зайнятості та атипових договорів (це обов'язково треба); усунення неформальної діяльності на підприємствах; гармонізація трудового законодавства з міжнародним щодо охорони та безпеки праці;

механізми приведення заробітної плати у відповідність до вартості та результативності робочої сили (цього немає);

захист грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця;

супровід вивільнювання робочої сили внаслідок реструктуризації.

Щодо зарплати: звичайно, ми можемо зараз її підвищувати, але на базі активізації підприємництва.

*Заходи для стимулювання підприємництва:*

у бюджетній політиці – переорієнтація на збільшення інвестиційних та інноваційних витрат у людський капітал з орієнтацією на його конкурентоспроможність (ми повинні думати про повноцінних суб'єктів ринку праці);

у податковій політиці – надання податкових пільг підприємствам-інноваторам та тим, що працевлаштовують соціально вразливих працівників. У різних країнах (у Польщі, в Словенії, в Угорщині) розроблені прекрасні заходи щодо пільг підприємствам;

в інвестиційній політиці – зниження ризиків ведення бізнесу, захист конкуренції, створення стимулів для підприємництва, розробка стратегії (дорожньої карти) входження на ринок (цей інструмент уже розроблений європейськими спеціалістами, може, хтось уже користувався) і підтримка іміджу вітчизняного виробника. Але імідж, знов-таки, – це надбудова над усіма економічними умовами для його існування.

*Виконавчій владі при розробці Державної програми зайнятості (у нас вона у 2005 р. останній раз розроблялася, а цей інструмент абсолютно необхідний) передбачити збереження ефективних робочих місць та створення нових, причому з урахуванням євроінтеграційного вектора; розробити інструменти диверсифікації трудових відносин у законодавстві; розмежувати повноваження у сфері регулювання ринку праці між державними та регіональними органами влади. Останнє дуже важливо, тому що сьогодні ринок праці можна реформувати в напрямі моделі, про яку я говорю, тільки якщо активізувати органи місцевої влади та місцевого самоврядування. Із центру це неможливо, і, до речі, Євросоюз до цього нас і закликає – щоб інвестиції йшли в регіони, щоб вони не осідали тільки в Києві, в Одесі, у великих містах. Тобто збалансування є абсолютно необхідним.*

Що необхідно зробити на державному рівні, для підвищення конкурентоспроможності робочої сили:

розробити професійні стандарти відповідно до Національної рамки кваліфікацій та сучасних міжнародних вимог. Англія пішла тут далі інших країн, вони вже розробили ці стандарти буквально до кожного робочого місця, як для працівника, так і для спеціаліста, і тепер у них є своя мова спілкування з країнами Євросоюзу. Там кожна людина може вибрати, де, в якій країні працювати, а це можливо, якщо її підготовка уніфікована з підготовкою працівника в іншій країні. Сьогодні підприємці Західної Європи говорять про робоче місце мовою компетенцій – “staff language”, тобто називають, які повинні бути компетенції. Вони уніфіковані; встановити перелік професій, за якими здійснюється професійне навчання, перенавчання та підвищення професійної кваліфікації.

встановити науково обґрунтовані мінімальний і максимальний розміри допомоги при безробітті; перелік пріоритетних категорій безробітних громадян, які мають труднощі при працевлаштуванні; квоти на залучення та використання іноземної робочої сили.

Органи місцевої влади та місцевого самоврядування повинні забезпечувати розробку регіональних прогнозів попиту та пропозиції робочої сили з огляду на зміни у виробництві та збуті; впровадження програм підвищення територіальної мобільності людських ресурсів; розробку та реалізацію програм з інформування населення щодо ситуації на ринку праці та супроводу тих, хто втрачає роботу.

### А.М. Колот,

*доктор економічних наук, професор,  
проректор з науково-педагогічної роботи,  
завідувач кафедри управління персоналом  
та економіки праці Київського національного  
економічного університету ім. Вадима Гетьмана*

## Соціально-трудова сфера України в умовах глобальних викликів

Сьогодні головна проблема України лежить навіть не в економічній площині. Головна проблема України – це низький рівень моральності, духовності і відсутність сучасного економічного мислення. Для того щоб жити краще, щоб досягати європейських стандартів, треба навчитися по-іншому думати.

І поки не сформуємо духовності, моральності, сучасного економічного мислення, ми нічого не змінимо.

Так склалося, що і в теорії, і на практиці ринок праці дуже часто розглядається чомусь як ізольована автономія, як самостійний елемент. Насправді ринок праці є важливою, але все ж таки лише однією із складових соціально-трудової сфери. Найкраща політика зайнятості створюється не Законом “Про зайнятість населення”, найкраща політика зайнятості – це грамотна загальна економічна політика. Можна не мати цього закону, але мати грамотну економічну політику, і все вирішиться.

Ми не маємо чіткої економічної політики, не знаємо, якою має бути Україна через п’ять-десять років, – аграрною, аграрно-промисловою, авіаційною, суднобудівною чи аграрно-промисловою. Ми не знаємо, що буде через п’ять років. Поки “добиваємо” радянську промисловість, поки те, що можна відібрати, відібрали, кошти вивозимо в офшори, а терикони, екологічні проблеми – все залишаємо для нащадків – наших дітей, онуків. Ми не маємо вираженої економічної політики. Вона страшенно заангажована, заполітизована, вирішується на злобу дня під певні політичні гасла і так далі. Це – аномальне явище.

Економіка повинна розвиватися незалежно від політичних уподобань.

Отже, соціально-трудова сфера. Мої колеги – росіяни колись дали їй визначення, а ми грубо переписали його і вже 20 років у наших підручниках написано, що соціально-трудова сфера – це сукупність ринку праці, соціального захисту, пенсійної системи. Насправді соціально-трудова сфера – це те поле, на якому відбувається трудова діяльність і формуються відносини між роботодавцем і найманим працівником. Тобто це те, де взаємодіють два основних суб’єкти соціально-трудового діалогу, і відповідно там є і ринок праці. Тож, з одного боку, це ті інститути, організації, які діють на цьому полі, а з другого – це відносини, які супроводжують процес трудової діяльності. Ця сфера надзвичайно важлива, тому що вона виконує ряд соціально значимих функцій. Саме тут людина має право реалізувати себе як працівник, як економічно активна людина. Саме тут вона має можливість отримати трудові доходи, розвивати свій трудовий потенціал упродовж життя, саме тут вона готує себе до життя у післяпенсійний період.

Згадаймо, про що говорилося на початку 80-х років? У 85-му році? Для чого потрібна була перебудова? Говорилося, що нам потрібна перебудова, тому що має місце криза у сфері праці, що праця непродуктивна, мають місце відчуження людини від її результатів, апатія, соціальна ізоляція, незацікавленість, не працюють мотиви. А ще з часів Адама Сміта відомо, що незацікавленість, відсутність стимулів може зруйнувати будь-яку економіку. І от ми тоді сказали: давайте перебудову робити! І всі реформи, цілком закономірно, почали з того, що треба щось змінити безпосередньо у сфері застосування праці. Ці зміни полягали у привнесенні принципів ринкової економіки в трудові правовідносини, в методи узгодження інтересів соціальних партнерів, в економіку її організації праці, в менеджмент персоналу, для того щоб запрацювали мотиви, щоб запрацювали інтереси.

Минуло більше 20 років. Що ж ми зробили в соціально-трудої сфері? Чи відбулися ті зміни, на які ми розраховували? Чи запрацювала мотивація, стимули, чи ліквідували ми відчуження людини від результатів праці? Думаю, що за багатьма параметрами стало значно гірше, і ми можемо говорити про те, що криза у сфері праці триває. За великим рахунком, вона і не припинялася, а лише модифікувалася під впливом нових факторів. І якщо це були лише національні, внутрішні причини, які зумовлювали причини кризи праці, то нині все більше й більше криза праці формується під впливом зовнішніх чинників, під впливом глобалізації, адже тенденції в соціально-трудої сфері, які мають місце у світі, в Європі і є в нас, майже збігаються.

Чи не основна суперечність, яка проявилася на рубежі двох тисячоліть (і не лише в Україні, це загальносвітова, загальноєвропейська тенденція), полягає в тому, що людина праці почала відсуватися на задній план. І в багатьох Європі відбувається те саме.

Такий стан зумовлений рядом причин. Перша – це глобалізація світової економіки. Про це можна багато говорити, але глобалізація – це і не добро, і не зло. Глобалізація вимагає наявності конкурентних переваг. Якщо їх немає, у глобальному світі робити нічого, до тебе будуть ставитися як до другорядного суб’єкта. Друга причина – це посилення впливу транснаціональних корпорацій, компаній на формування соціально-трудої політики.

Ще раз підкреслюю: це фактори, що проявляються не тільки в Україні, а в усій Європі. Нам конче потрібна сильна держава, бо вона в нас слабка. Треба посилювати її