

УДК 331.1

Л.М. Фокас,

кандидат економічних наук, доцент
(Державний центр зайнятості, м. Київ)

Ринок праці України в умовах євроінтеграції

У статті дано аналіз перспектив розвитку ринку праці та проблем зайнятості в Україні в умовах євроінтеграції, розглядаються питання формування кадрового потенціалу країни, забезпечення конкурентних переваг української робочої сили та захист вітчизняного ринку праці.

Ключові слова: інтеграція, гідна праця, соціальна справедливість, глобалізація, міграція, безробіття, професійне навчання, зайнятість.

Загальновідомо, що глобалізація та інтеграція – це сьогодні об'єктивна реальність. Позитивними ознаками цих процесів для суспільства в цілому визнають розвиток виробництва товарів та послуг, торгівлі, сфери професійної освіти, фінансових та інвестиційних систем, культури. Разом із тим національна державна політика у сфері зайнятості має здійснюватися заради соціальної справедливості та справедливої глобалізації.

Криза продемонструвала, що результати процесу глобалізації та інтеграції є вигідними тільки для декількох країн, проте не є справедливими для більшості з них, адже декларація рівних прав не означає гарантії їх додержання, особливо в умовах економічного спаду. За даними Міжнародної організації праці за 2011 р. встановлено суттєвий розрив показників безробіття серед іммігрантів та місцевих мешканців у країнах Євросоюзу: серед іммігрантів безробіття зросло більш високими темпами (рис. 1).

За результатами опитування газети Файненшл Таймс визначено, що 50% громадян Сполученого Королівства налаштовані на обмеження доступу до британського ринку праці робочої сили з країн – членів ЄС. Уряд Ірландії вже посилив обмеження не тільки щодо в'їзду до країни робітників, які мають дозвіл на роботу, а й щодо їхніх прав на

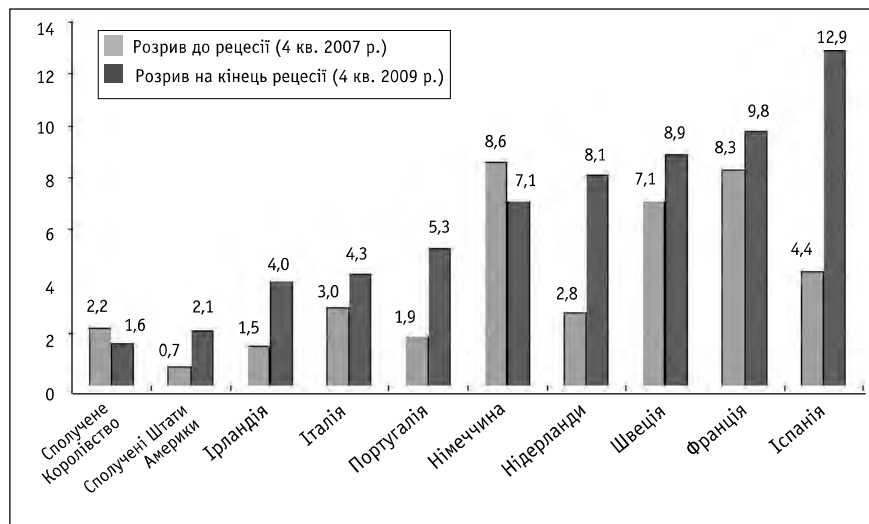


Рис. 1. Показники безробіття серед іммігрантів та місцевих мешканців у країнах Євросоюзу

соціальну та матеріальну допомогу по прибутті їх у країну. Така ж ситуація простежується й у Франції, Німеччині, Італії та деяких інших країнах. Для громадян країн – нових членів ЄС ситуація ще жорсткіша: для них встановлюються окремі додаткові квоти. Отже, слід розуміти, що ані Асоціація, на яку покладають надії вітчизняні політики, ані членство у Євросоюзі не перетворюють українську робочу силу з мігрантів чи іммігрантів на місцевих жителів.

Водночас серйозними ризиками євроінтеграції стосовно робочої сили є незбіг професійних стандартів, пропозиція для мігрантів низькокваліфікованих робочих місць, мовні бар'єри тощо. Як свідчить глобальна доповідь Міжнародного Бюро праці "Равенство в сфері труда: вызов

сохраняется", дискримінація за статтю, віком, релігійними переконаннями, національністю, наявністю дітей у родині, за захворюваннями на туберкульоз, ВІЛ/СНІД та за іншими ознаками, що існує на національних ринках праці європейських країн, у першу чергу поширюється на мігрантів.

Українському ринку праці притаманні тенденції останнього часу, що спостерігаються на ринку праці європейських країн:

- старіння населення (особливо в країнах класичної старої Європи з більш стабільною економікою, які є найбільш привабливими для трудових мігрантів);

- зростаючі потоки міграції (через незгоду населення до зниження звичних соціальних стандартів);

– загострення міжнародної конкуренції, як наслідок – зростання вимог до компетентності працівників;

– проблеми молодіжного безробіття, зокрема, що пов'язані з одержанням першого робочого місця;

– поширення новітніх виробничих та управлінських технологій на фоні старіння населення;

– вплив соціальних, глобальних та локальних кліматичних змін на структуру зайнятих.

Програми гарантії зайнятості, на які покладалася надія генеральним секретарем МОП ще у 2009 р., і досі не дали очікуваних результатів – безробіття в Європі продовжує зростати (рис. 2).

в той час як у нашій країні у 22 регіонах із 27 працівники мають заробітну плату нижчу, ніж у середньому по країні. Мінімальна зарплата (1 134 грн.) забезпечує прожиття на рівні 3,78 євро в день, що на порядок нижче, ніж у багатьох країнах євросони. При цьому, за даними Держкомстату України, сума несплаченої заробітної плати на 1 квітня 2012 р. становила 1 038,3 млн. грн.

Вочевидь, що мешканці Великобританії, Франції, Німеччини за такі гроші до нас не поспішатимуть. Отже, можна очікувати припливу на український ринок праці низькокваліфікованої робочої сили з третіх країн, до речі, без знання української мови (рис. 3, 4). Відповідно з'явиться потреба

нормативно-правового врегулювання проблеми на міжнародному рівні.

Попри все, кожна держава дбає про розвиток власних ресурсів. Отже, наступні проблеми за поглиблення євроінтеграції – конкурентоздатність вітчизняної робочої сили та збереження її в Україні. Водночас на тлі невисокого рівня безробіття в Україні ще й досі не досягнуто докризових обсягів зайнятості (2008 р. – 20 972,3 тис. осіб, 2011 р. – 20 324,2 тис. осіб).

Зменшується чисельність зайнятих мешканців сільської місцевості.

У структурі зайнятого населення продовжується скорочення питомої ваги найманих працівників на фоні зростання частки осіб, які забезпечують себе роботою самостійно або працюють безоплатно як члени сімей (рис. 5). За методологією МОП така зайнятість належить до категорії вразливої. І саме ці люди мають найбільшу схильність до міграції або зневірюються в пошуку роботи і стають маргіналами.

По основних галузях (сільське господарство, добувна, переробна, будівництво, транспорт та зв'язок тощо) чисельність вивільнених перевищує чисельність прийнятих (рис. 6). Це є ще однією з причин, чому сьогодні кваліфіковані кадри та перспективна молодь усе частіше шукають роботу за межами держави, а на заміну йде робоча сила нижчої кваліфікації.

Зростає частка осіб без професії, 23% працюючих займають робочі місця, які не потребують кваліфікації. Водночас продовжується зростання кількості зайнятих у неформальному секторі економіки. Цей сектор є місцем застосування праці майже для кожної другої особи з числа

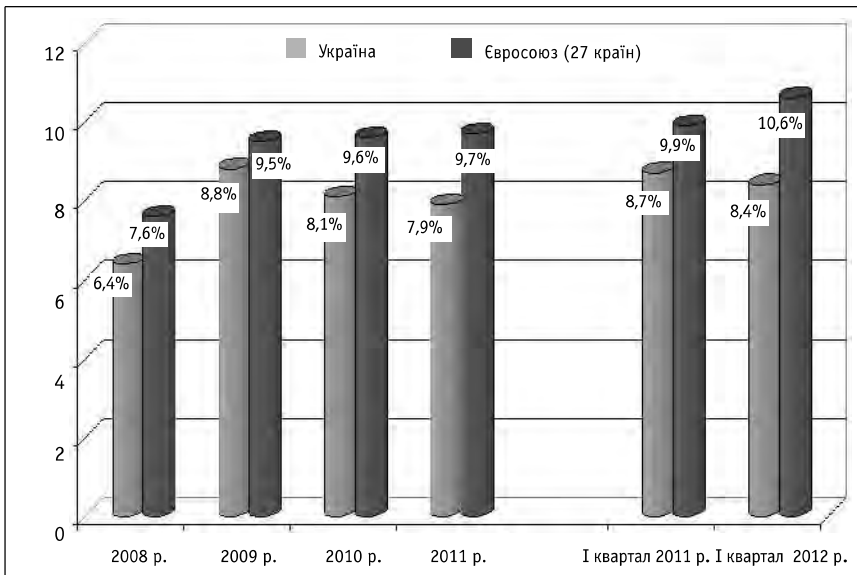


Рис. 2. Рівень безробіття у країнах Євросоюзу та в Україні

Рівень безробіття в багатьох країнах Європейського Союзу вищий, ніж у нашій країні. Проте слід визнати деякі відмінності у причинах цього явища, зокрема, це небажання місцевих жителів Європейських країн працювати за низьку заробітну плату,

в організації професійного навчання, зокрема на робочому місці, іноземців-іномовців, а крім того і необхідність розширення активних програм щодо їх працевлаштування та соціального захисту на період безробіття. Таким чином, постають завдання

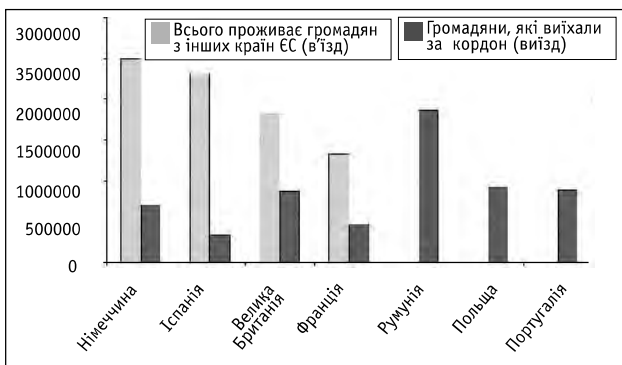


Рис. 3. Обсяги міграції по деяких країнах ЄС

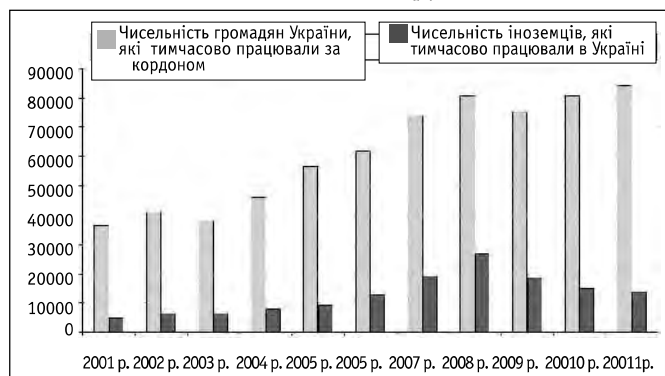


Рис. 4. Чисельність громадян України, які тимчасово працювали за кордоном, та іноземців, які тимчасово працювали в Україні

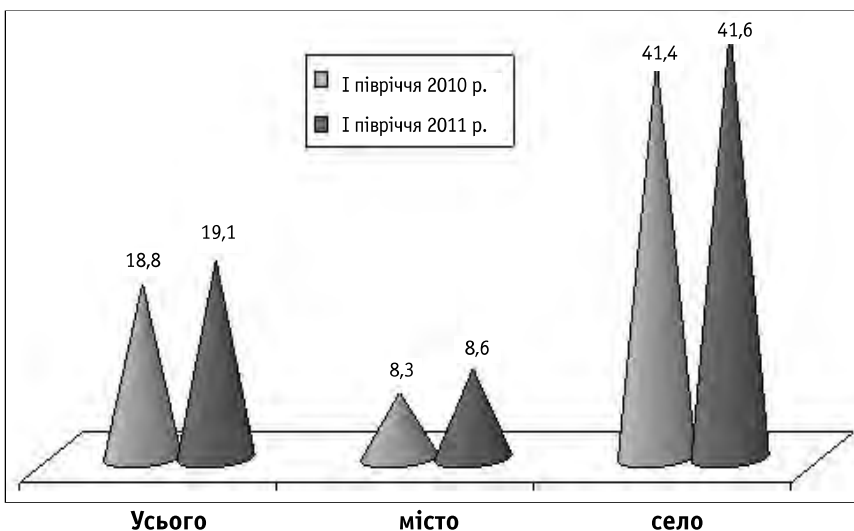


Рис. 5. Питома вага самозайнятих працівників

сільських жителів. Найбільш поширена неформальна зайнятість серед молоді (переважно в оптовій та роздрібній торгівлі, ресторанному та готельному бізнесі).

Щороку до державної служби зайнятості звертається в середньому 5–7% випускників навчальних закладів. Це означає, що після завершення навчання роботу не отримали 56 тис. випускників ВНЗ, 36 тис. – ПТНЗ та 6 тис. – загальноосвітніх шкіл.

Отже, конкурентними перевагами вітчизняної робочої сили можуть стати сучасні професійні знання та навички з урахуванням перспективних потреб галузей, що розвиваються в Європі. Передусім це сфера збереження наявних та розробки нових енергоресурсів, галузі, пов'язані з охороною здоров'я та довкілля, і, безумовно, сфера інформаційних технологій. Одночасно претендентам на роботу за кордоном необхід-

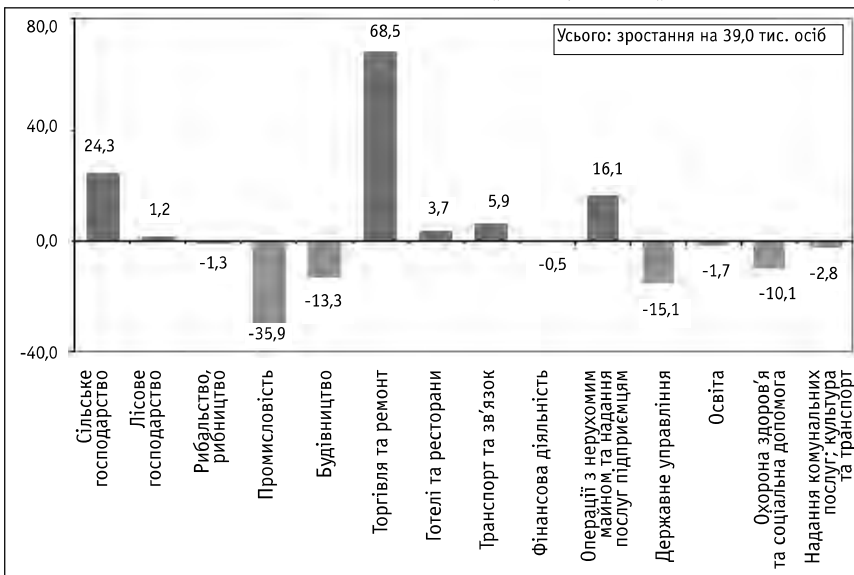


Рис. 6. Динаміка середньооблікової чисельності штатних працівників

Найпоширенішою проблемою доступу молоді до робочих місць з гідною оплатою праці як в Україні, так і на європейському ринку праці є якість набутих знань. Українські вищі здебільшого навчають професійним компетенціям "hard skills" і не навчають таким надзвичайно важливим речам, як особистісні компетенції "soft skills".

не опанування іноземних мов тих країн, де вбачається майбутня праця.

Для забезпечення таких переваг потрібно розширювати активні програми профорієнтаційного характеру та професійного навчання молоді й дорослого населення актуальним професіям, розширювати перелік іноземних мов, яким навчають в Україні.

Водночас має враховуватися ще один ризик – вплив найбільш активної частини молоді. Це може стати для нас істотною проблемою, адже, по-перше, ускладнить задоволення потреб вітчизняних виробників товарів та послуг у кадрах, а по-друге, в умовах демографічних негараздів спричинить зниження стійкості національної пенсійної системи.

Ще одна характерна риса вітчизняного ринку праці – загострення проблеми зайнятості людей у віці "45+" через продовження віку виходу на пенсію. За демографічних негараздів, вік кожного другого зайнятого у сферах економічної діяльності України більше 40 років. Структура безробітних демонструє небажання сучасних роботодавців використовувати працю людей з професійним та життєвим досвідом, проте саме ці люди є золотим ресурсом держави. Разом із тим працездатні громадяни старшого віку часто не мають тих вмінь і компетенцій, які необхідні сучасному вітчизняному бізнесу. Ефективними діями, спрямованими на розвиток конкурентоспроможності національної робочої сили і на внутрішньому, і на європейському ринку праці, можуть стати підвищення якості професійної освіти, визнання компетенцій та їх сертифікація, надання нових знань у сфері електронної обробки інформації та ІТ-галузях людям старшого віку тощо. У цьому напрямі суттєвий прорив здійснила державна служба зайнятості, яка має базу та нормативно-правові документи, що дозволяють найближчим часом розпочати процедуру визнання та підтвердження неформальної освіти відповідним документом державного зразка. В такий спосіб можливо досягти ефективного працевлаштування з адекватною оплатою праці та закріплення кадрів. Цей процес має супроводжуватися постійним інформуванням ЗМІ та роз'яснювальною роботою служби зайнятості серед роботодавців щодо зміни уявлень про трудові можливості людей старших вікових категорій.

Крім того, на вітчизняному ринку праці явно простежується криза трудових настроїв та ціннісних орієнтацій населення, насамперед

молоді. На тлі розгалуженої системи пілг у суспільстві зростають утриманські настрої. Престижність робітничих професій знижується навіть за обмеженого доступу до зайнятості. Мотивація людей до легальної праці є недостатньою.

Виходячи з наведеного, державне регулювання у сфері зайнятості України в умовах євроінтеграції ми розглядаємо як створення умов для розвитку продуктивних робочих місць та забезпечення рівної участі в ринкових відносинах як в Україні, так і в європейських країнах різних верств українського населення. Ця рівність досягатиметься підвищенням конкурентоспроможності українських працівників. Зокрема, надання конкурентних переваг можливе шляхом навчання інтегрованим професіям, осучаснення професійних навичок дорослого населення, розвиток компетенцій не тільки професійних, а й у сфері комунікацій.

Отже, незважаючи на те, відбудеться офіційне входження України в ЄС чи ні, буде підписано угоду про Асоціацію чи процес гальмуватиметься роками, – в умовах серйозних викликів, держава має виконувати функції регулювання ринку праці. Зайнятість має піднятися на рівень державних пріоритетів, а саме:

- створення нових робочих місць в галузях, що здатні дати максимальний конкурентний ефект;
- пріоритет у створенні робочих місць має віддаватися національному бізнесу;
- створені нові робочі місця мають працювати в системі регіонального вирівнювання та подолання депресивності територій;
- з огляду на загрозу демографічної кризи і старіння населення нові робочі місця мають забезпечувати вищу продуктивність праці та більші надходження до бюджету пенсійної системи.

Вітчизняні політики покладають великі надії на прискорення створення зони вільної торгівлі. Проте, по-перше, парафування остаточного варіанта тексту щодо створення Асоціації – це ще не підписання. По-друге, створення зони вільної торгівлі навряд чи позитивно вплине на розвиток вітчизняного ринку

праці, адже бюджетоутворюючі галузі України не є конкурентоспроможними на європейському ринку товарів. Експортні ціни на українську металопродукцію за 2011 р. знизилися від 2 до 15%. Для багатьох підприємств – це нижче порогу рентабельності. Аналогічна ситуація у сфері сільськогосподарства (щодо вартості та стандартів якості зерна та продукції харчової промисловості). Отже, Україна не є конкурентоспроможною в системі європейського поділу праці, а відповідно й розвитку внутрішнього ринку праці, бо ніхто на Заході не сприятиме створенню робочих місць в Україні у сфері сучасних та високих технологій – цей сегмент дуже щільно опанували загальновідомі світові бренди. Європа, за свідченням екс-міністра економіки Віктора Суслєва (11.03.2012 УНН), розглядає Україну як ринок збуту власної продукції. Тому потрібно чітко усвідомити: якщо ми самі собі не допоможемо – нам ніхто не допоможе. Україні потрібно керуватися інтересами не Євросоюзу, а виключно своїми – національними.

Найбільш дієвим реагуванням на означені ризики може стати формування професійної конкурентоспроможної робочої сили на вітчизняному ринку праці. Це можливо, по-перше, за умови запровадження інституту прогнозування розвитку виробництва товарів та послуг і відповідного попиту на робочу силу в професійно-кваліфікаційному розрізі, по-друге, через запровадження гнучких інноваційних форм професійного навчання на всіх рівнях, що забезпечить на тлі базових знань оперативне оволодіння новими професійними навичками. До того ж збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг є також профілактикою безробіття.

В умовах євроінтеграції реальний вплив на процеси забезпечення зайнятості населення здійснює державна служба зайнятості. Щороку безпосередньо в центрах зайнятості надаються послуги близько 2 млн. громадян та інтерактивними засобами (з використанням інтернет-порталів www.dcz.gov.ua та www.trud.gov.ua, SMS-повідомлень, контакт-центру, гарячої лінії тощо) – понад 9 млн. осіб.

Роботодавцям потрібні компе-

тентні, професійно мобільні, вмотивовані, адаптивні, реалістично налаштовані працівники. Вочевидь, значну роль тут має відіграти професійна орієнтація населення щодо одержання нових професійних навичок та компетенцій.

Головним ініціатором цієї роботи сьогодні є державна служба зайнятості, яка запроваджує гнучкі форми та інноваційні технології професійного навчання безпосередньо на робочому місці, зокрема через мережу центрів професійного навчання. Саме в такий спосіб знижується певний опір дорослого населення необхідності “сідати за парту” та прискорюється забезпечення потреб економіки у кваліфікованих кадрах.

Усе більшого значення набувають скоординовані профілактичні заходи, спрямовані на запобігання безробіттю, які мають здійснюватися Міністерством освіти і науки, молоді та спорту, Міністерством культури, блоком економічних відомств, а саме:

- мотивація молоді до вибору професій, затребуваних у реальному секторі економіки, та професійної адаптації на виробництві;
- зосередження уваги при професійній орієнтації населення старшого віку на продовженні активного трудового життя, набутті нових компетенцій, які потрібні на сучасному ринку праці;
- активізація зусиль сторін соціального діалогу в проведенні проф-орієнтаційної роботи.

Державна служба зайнятості як регулятор процесів на ринку праці та основний постачальник послуг населенню і роботодавцям у сфері сприяння зайнятості постійно вдосконалює механізми, форми та методи своєї діяльності. Основний інструмент – унікальна, визнана Світовою Асоціацією державних служб зайнятості Єдина технологія надання соціальних послуг (ЄТНСП).

Зміст технології полягає в єдиному стандарті обслуговування клієнтів (рис. 7) як шляхом надання можливості самостійного опрацювання інформації щодо попиту, пропозиції робочої сили та нормативно-правової бази у сфері зайнятості, так і шляхом одержання послуг з підбору роботи або працівників в особистого консультанта. Нова версія цієї

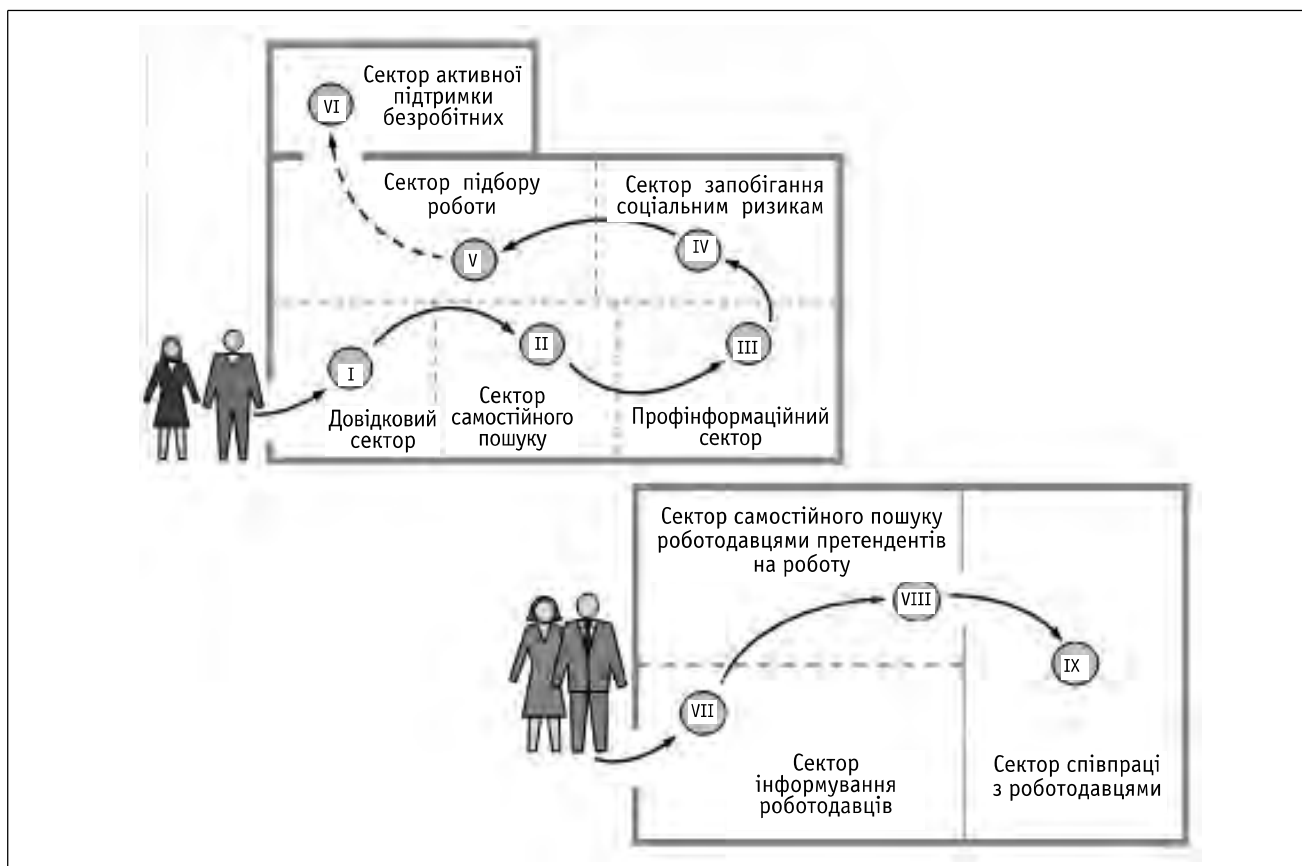


Рис. 7. Схема обслуговування клієнтів у центрах зайнятості

технології, що запроваджується у 2012 р., орієнтована на надання ефективних послуг кожному клієнту. Скоординовані на конкретних людей засоби соціальної підтримки, що їх використовують у кожному центрі зайнятості, стануть соціальним “ліфтом” для того, щоб витягнути їх з безробіття, забезпечити постійну та ефективну зайнятість.

Для оперативного ефективного обслуговування клієнтів та системного технологічного контролю якості послуг у системі державної служби зайнятості функціонує оновлена Єдина інформаційно-аналітична система державної служби зайнятості – ЄІАС(.NET), побудована за міжнародними стандартами. Завдяки ЄІАС(.NET) реалізовано можливість надання послуг шукачам роботи незалежно від місця їх постійного проживання та реєстрації, а також спрощено інтеграцію до європейських комп’ютерних систем.

Таким чином, задля запобігання ризиків євроінтеграції державне регулювання має бути спрямоване на створення робочих місць найвищої якості, що відповідатимуть вимогам гідної праці, щоб люди, у першу чергу молодь, обирали місцем свого профе-

сійного та кар’єрного зростання Україну.

Для розвитку вітчизняної робочої сили, рівноправної інтеграції та захисту національного ринку праці дії всіх сторін та суб’єктів соціального партнерства мають бути скоординовані й спрямовуватися на здійснення вірогідного прогнозу попиту та пропозиції робочої сили; визначення пріоритетних галузей розвитку економіки країни; здійснення якісного професійного навчання населення, зокрема молоді; забезпечення рівних прав соціально вразливих верств населення шляхом запровадження дієвих гарантій у сфері зайнятості. Координацію всіх дій має здійснювати держава, проте має посилюватися соціальна відповідальність кожного учасника. Якісним має стати кожний сегмент регулювання ринку праці, кожний соціальний партнер має зосередити увагу на розвитку та збереженні вітчизняної робочої сили.

Список використаних джерел

1. *Глобальний доклад “Равенство в сфері труда: Вызов сохраняется”* / Международное бюро труда. – Женева, 2011.
2. *Глобальный доклад “Политика в сфере занятости во имя справедливости и справедливой глобализации”* / Международное бюро труда. – Женева, 2010.
3. *Адміністративна статистика Державної служби зайнятості України.*
4. *Державний комітет статистики України. Статистичні збірники за 2001–2012 рр.*
5. *Зінкевич Н.І. Тези виступу на круглому столі “Гідна праця для молоді”* / Н.І. Зінкевич. – Одеса, березень, 2012 р.
6. *Щомісячна доповідь Європейської Комісії “Соціальний огляд та працевлаштування в країнах Євросоюзу. Січень, 2011”*. – Женева, 2011 р.
7. *Інтерв’ю з народним депутатом України (ПР), заступником голови Комітету ВРУ у закордонних справах Леонідом Кожарою.* – Режим доступу : <http://for-ua.com/ForUm/y>
8. *Держзовнішінформ. Бюлетень “Огляд цін України та світових товарних ринків”, березень, 2012 р.*
9. *Андрулла Василю. Комиссар ЕС. Интервью “Dіena” “Какие профессии будут нужны Европе”.* – 2011 р.
10. *Вестник высшей школы.* – Вып. № 4 (апрель), 2011 р.
11. *Костянтин Грищенко. Україна як загальноєвропейський чинник* / Костянтин Грищенко // Дзеркало тижня. Україна. – 2012.