

Соціально-економічні та правові аспекти мінімізації ризиків у сфері зайнятості України: євроінтеграційний дискурс

Socio-Economic and Legal Aspects of Minimizing Employment Risks in Ukraine: European Integration Discourse

Публікація презентує узагальнені матеріали круглого столу “Соціально-економічні та правові аспекти мінімізації ризиків у сфері зайнятості України: євроінтеграційний дискурс”, проведеного кафедрою соціології і соціально-гуманітарних дисциплін та науково-дослідною лабораторією соціальних досліджень проблем ринку праці, що відбувся в ІПК ДСЗУ 11 грудня 2014 року. У дискусії взяли участь провідні науковці, що досліджують проблематику сфери зайнятості в контексті поглиблення євроінтеграційних процесів.

The paper presents summarized materials of the round-table discussion “Socio-Economic and Legal Aspects of Minimizing Employment Risks in Ukraine: European Integration Discourse” conducted by the Department of Sociology and Social and Human Sciences and Research Laboratory for Social Studies of the Problems of the Labour Market, held at State Employment Service Training Institute on December 11, 2014. The event was attended by leading scientists in the field of employment in the context of deepening European integration processes.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС синхронно ратифікована Верховною Радою України та Європарламентом 16 вересня 2014 р. До прийняття остаточного рішення Радою ЄС цей документ мають ратифікувати парламенти всіх 28 країн – членів Європейського Союзу. Станом на 10 грудня 2014 р. процедуру ратифікації Угоди повністю завершили шість країн (Болгарія, Латвія, Литва, Мальта, Румунія, Словаччина). Естонії й Угорщині, які теж ратифікували Угоду, залишається передати документи на зберігання до Єврокомісії. Як відомо, будь-яка країна має право заблокувати документ, який, за оцінками єврооптимістів, може вступити в силу не раніше 2017 р. З метою сприяння імплементації Угоди створюються чотири структури – Рада асоціації, Комітет асоціації, Парламентський комітет асоціації, Платформа громадянського суспільства. Варто зазначити, що чинність економічної частини угоди (а саме – зони вільної торгівлі) відтерміновано до 1 січня 2016 р.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України №847 від 17 вересня 2014 р. затверджено план заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС на 2014–2017 рр. У 10 пунктах заходів (із 488) Мінсоцполітики є першим відповідальним виконавцем серед заінтересованих міністерств та інших уповноважених органів з української сторони. Партнерами ЄС є генеральні директори Єврокомісії – “Зайнятість, соціальні питання та адаптація”, “Внутрішні справи” та “Юстиція”. Усього в рамках угоди Україна має імплементувати майже 350 актів ЄС у своє законодавство.

Упродовж минулого року серед політиків, господарників і науковців тривали гострі дискусії щодо наслідків підписання угоди про асоціацію між Україною та ЄС для національної економіки в цілому і сфери зайнятості зокрема. Події, що відбулися за цей період у житті народу і держави, радикально змінили макроекономічну ситуацію в країні, а також внесли суттєві корективи в плани соціально-економічного розвитку на середньо- і довгострокову перспективу. Як наслідок, ми отримали деструктивні чинники небаченого масштабу на ринку праці та зайнятості, які торік ніхто і спрогнозувати не міг.

Проведення системних реформ, необхідних для інтеграції України в європейські структури, потребує невідкладного вирішення широкого кола політичних, соціально-економічних та правових задач, зокрема подальшої інституціоналізації сфери зайнятості та вдосконалення соціально-трудова відносин. Зокрема у наукових колах констатується:

затребуваність глибокого наукового осмислення тенденцій трансформації соціально-трудова відносин в Україні у зв'язку з імплементацією Угоди про асоціацію між Україною та ЄС;

наявність істотних ризиків у сфері зайнятості та накопичення дисбалансів на ринку праці України, що обумовлені кризовим станом економіки та непередбачуваністю сценаріїв її розвитку в коротко- та середньостроковій перспективі;

необхідність оперативного розроблення та реалізації комплексу антикризових заходів політики зайнятості;

потреба в систематизації невідкладних заходів активної політики зайнятості та боротьби з безробіттям серед внутрішньо переміщених осіб;

© Могильний О.М., 2015, Судаков М.В., 2015

© Mohyl'nyj, O.M., Sudakov, M.V., 2015

відсутність достовірної, оперативної інформації стосовно планів роботодавців із кадрових питань, зокрема щодо перспектив звільнення працівників;

невідповідність наявних статистичних даних реальному станові справ на ринку праці.

Зазначене істотно підвищує значущість теоретичного та прикладного аналізу соціально-економічних та правових аспектів мінімізації ризиків у сфері зайнятості населення України у контексті євроінтеграційних процесів.

Важливим видається аналіз європейських тенденцій зайнятості та їх впливу на динаміку ринку праці та міграційних процесів на континенті. Як відомо, у ринкових умовах інституціональної підтримки економічної конкуренції праця як фундаментальне соціальне явище та процес суспільного життя відтворюється у формі стандартизованої зайнятості. Теоретичні погляди на працю як технологічний процес організації стандартизованої зайнятості формувались під безпосереднім впливом апологетики суспільної значущості монополії організованої професійної праці. Вважалось, що саме професійна праця у певній організації є чинником самореалізації та духовного розвитку людини, оскільки вона дає їй почуття ідентифікації з обраним напрямом діяльності та належності до певних соціальних груп.

Учені відзначають недооцінку самої можливості організації праці та трудових відносин як комунікативного процесу, яка передбачає створення ситуації узгодження інтересів роботодавця й працівника. Така недооцінка є примітною ознакою функціоналістських теорій соціальної стратифікації, які тлумачать організацію професійної праці як процес відтворення існуючих соціальних нерівностей через нав'язані працівникам умови зайнятості. Через це концептуальна характеристика поняття "зайнятість" дається у значенні *occupation*, тобто контрольованого і функціонально замінного залучення працівників до виконання ними попередньо визначених професійних ролей.

У сучасних суспільствах, як відзначає відомий соціолог У. Бек, одним із визначальних чинників їх розвитку є глибинний процес "дестандартизації зайнятості" – процес "перетворення відносин повної зайнятості в різноманітні форми зайнятості неповної". Соціологами надаються різні пояснення причин дестандартизації праці. По-перше, поширюються аргументи, що в умовах "соціальної деконструкції" цінності праці цілком закономірно формуються та утверджуються нові субкультури праці – праця в умовах неповної зайнятості та праця в умовах ситуативної зайнятості (трудова субкультура фрілансерів). Таким чином, праця перетворюється в соціально нестабільний процес, який вже не можна однозначно пов'язувати з експлуатацією. По-друге, наводяться докази, що організація трудових практик в умовах сучасного капіталізму здійснюється шляхом цілеспрямованого впровадження ефективніших технологій тимчасового трудового найму. Тому інтерес сучасних роботодавців полягає в одержанні прибутку від широкого запровадження політики тимчасового трудового найму.

Беручи до уваги наведені аргументи, слід вказати на їх певні недоліки. Важливо враховувати, що цілком

закономірна поява нових трудових субкультур загалом не призводить до "дестандартизації" зайнятості, а є свідченням виникнення нових форм стандартизованої зайнятості, сукупність яких, як ми вважаємо, відображає поняття "зайнятість" як *employability*.

Реформи трудового законодавства, що здійснюються в країнах ЄС, відбуваються в напрямі сприяння гнучкості та дерегуляції ринку праці. При цьому оптимістично налаштовані європейські політики не втрачають надії на формування спільної політики зайнятості. У звіті Робочої групи з питань зайнятості Європейської Ради наголошується на нагальних проблемах європейського ринку праці. По-перше, відповідно до статистичних даних, у ЄС спостерігається стала тенденція збільшення кількості осіб, що знаходяться у зоні ризику бідності. У 2013 р. нараховувалося 122 млн таких громадян ЄС. По-друге, реформи ринку праці мають продовжуватися, при цьому бажано забезпечити його гнучкість. По-третє, необхідно залучати інвестиції в людський капітал, у т.ч. – у формі професійного навчання. Зазначені проблеми відображені у пріоритетах та цільових показниках розвитку стратегії "Європа-2020", що зокрема передбачають:

– розширення участі населення на ринку праці та скорочення структурного безробіття (досягнення рівня зайнятості 75% для населення віком 20–64 роки; нині тільки чотири країни досягли цього показника – Швеція, Німеччина, Австрія і Данія);

– посилення здатності робочої сили реагувати на потреби ринку праці та подолання розриву в професійному розрізі між попитом на робочу силу та її пропозицією;

– сприяння забезпеченню якості робочих місць та інтенсивному впровадженню підходу "навчання упродовж усього життя";

– підвищення ефективності систем освіти та навчання на всіх рівнях і розширення системи вищої освіти, зокрема скоротити з 15% до 10% кількість дітей, що достроково покидають шкільне навчання;

– створення єдиного повноцінно функціонуючого європейського ринку праці та скорочення кількості людей, що опинилися в зоні бідності, на 20 млн осіб.

Не менш важливим для України є аналіз євроінтеграційного досвіду країн Центральної та Східної Європи. Ключовими проблемами для цих країн протягом десяти років лишаються: слабка конвергенція ринків праці "старих" і "нових" членів ЄС; високий загальний рівень безробіття та збільшення його тривалості; надвисокий рівень безробіття серед молоді; висока зайнятість у неформальному секторі економіки; старіння робочої сили та підвищення пенсійного віку; інтенсивна трудова міграція.

Вочевидь, для України найбільші ризики євроінтеграції пов'язані з посиленням залежності економіки від зовнішніх факторів, масовими звільненнями працівників під час запровадження режиму вільної торгівлі. Для недопущення такого сценарію у контексті євроінтеграції України необхідна стратегія сталого розвитку і створення нових робочих місць інноваційного характеру. Модель регулювання внутрішнього ринку праці необхідно адаптувати до міжнародних умов на основі поєднання уніфікованих інструментів державного регулювання та впливу

ринкового середовища, стимулювання конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення захисту національного виробника та збереження соціального вектора розвитку.

Подолання цих проблем неможливе без розв'язання таких пріоритетних завдань у сфері освіти:

- забезпечення балансу фундаментальної та прикладної складових у професійній підготовці та технологіях навчання;

- включення вищих навчальних закладів, що працюють за державним замовленням, до страхових, кредитних та інвестиційних програм спільного і перехресного фінансування навчання та наукових досліджень;

- створення ефективної системи зовнішньої незалежної сертифікації професійних кваліфікацій;

- формування механізму оцінки якості й затребуваності освітніх послуг за участю їх споживачів;

- формування інтегрованих інноваційних програм, що вирішують кадрові та дослідницькі завдання розвитку інноваційної економіки на основі інтеграції освітньої, наукової й виробничої діяльності;

- удосконалення системи залучення роботодавців до створення освітніх стандартів і акредитації освітніх програм;

- формування державної національної кваліфікаційної агенції з правами контролю відповідності робочих місць та кваліфікації працівників;

- входження у міжнародні асоціації по акредитації освітніх програм і установ;

- запровадження нової системи стимулів у складі оплати праці працівників, які б спонукали їх до наполегливого професійного зростання.

Забезпечення відповідності освітньо-кваліфікаційної підготовки кадрів сучасним і перспективним потребам економіки має бути одним із пріоритетних напрямів діяльності держави. Це означає, що державні органи управління та місцевого самоврядування повинні зосередити увагу на:

- збільшенні асигнування на розвиток системи освіти і, насамперед, цільової підготовки кадрів, яких потребують найпрогресивніші виробництва, у першу чергу – наукоємні;

- забезпеченні ефективнішої організації масового перенавчання безробітних та підвищення кваліфікації працюючих, виходячи із поточних і перспективних потреб ринку праці;

- удосконаленні механізму регулювання вибору професій населенням працездатного віку в напрямі розвитку системи професійної орієнтації, спираючись на постійний моніторинг потреби економіки в кадрах.

В Україні необхідно подолати деструктивні явища на ринку праці: відсутність координації в регулюванні зайнятості та оплати праці; відрив ринку праці від ринків житла, кредитів, інвестицій, товарів (послуг); порушення законодавства у сфері соціально-трудова відносин. Українське законодавство потребує не лише імплементації європейського законодавства, а й перетворення його в норми права щодо дотримання законних інтересів і спорів працівників та роботодавців. До того ж необхідним є забезпечення гармонізації відносин у сфері податкового

законодавства, а саме – пошук механізмів перетворення правового й адміністративного тиску на стимули для роботодавців створювати робочі місця, а для безробітних – бути активнішими у пошуках роботи.

Відтак потрібні перетворення на ринку праці, які співпадають із заходами щодо євроінтеграції економіки України та інституціонального розвитку ринку праці як наднаціонального соціального проекту. Як наголошують представники МВФ, структурні реформи дають ефект поступово, саме тому на ринку праці вони повинні бути задіяні негайно.

Усе це може дати певні позитивні результати лише за умови їх комплексної реалізації та узгодженості дій з реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. При цьому дуже важливо, щоб соціально-економічна політика, особливо у сфері розвитку системи робочих місць і програми професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів, по-перше, координувалась з програмами розвитку держави, включаючи проведення реформ у соціально-трудова сфері; по-друге, враховувала особливості розвитку регіональних і територіальних (локальних) ринків праці; по-третє, підготовка фахівців здійснювалася за доскональними освітніми програмами, побудованими на найновітніших досягненнях науки і техніки.

Із урахуванням наведених аргументів відзначимо, що адаптація українського законодавства до *acquis communautaire* стимулюватиме оптимізацію існуючих в Україні механізмів державного регулювання зайнятості. Загальним принципом державної політики зайнятості та системної адаптації до нових умов має стати політика економічного, інформаційного, проактивного, ресурсного залучення всіх суб'єктів до активної господарської діяльності, що сприятиме антикризовій спрямованості здійснюваних в країні реформ.

Враховуючи окреслений комплекс проблем розвитку національного ринку праці, можливі напрями мінімізації ризиків у сфері зайнятості та боротьби з безробіттям, вважаємо за доцільне **рекомендувати** уповноваженим органам державної влади наступне.

1. Сприяти розробленню ефективних стратегій унормування новітніх (нетипових) форм зайнятості та узгодження міжнародних і національних норм трудового законодавства та соціального захисту від безробіття у зв'язку зі збільшенням масштабів трудової міграції та загостренням конкуренції за трудові ресурси та інші фактори виробництва.

2. Сприяти зменшенню навантаження на бюджеті всіх рівнів шляхом залучення членів особистих селянських господарств (2–2,5 млн осіб) до всіх видів добровільного соціального страхування, у т.ч. на випадок безробіття.

3. Забезпечити формування державної програми інформування населення з питань імплементації національного законодавства у сфері зайнятості до європейських вимог.

4. Забезпечити відповідність європейським стандартам методик обробки статистичної інформації у сфері зайнятості та ринку праці, сприяти її відкритості.

5. Запровадити сучасні підходи до експертного прогнозування ринку праці та безробіття.

6. Сприяти активізації наукового пошуку в напрямі трансформації соціально-економічної ролі праці у суспільстві, трудової мотивації та трудових орієнтацій молоді.

7. Збільшити обсяги адресного фінансування заходів активної політики зайнятості як найбільш дієвого інструмента попередження тривалого безробіття та пом'якшення негативного впливу на економіку дисбалансів на ринку праці.

8. Забезпечити ресурсну, інформаційну та суспільну підтримку самозайнятості населення та успішної реалізації підприємницької ініціативи.

Список використаних джерел

1. Assessing the gains from structural reforms for jobs and growth / Derek Anderson, Bergljot Barkbu, Lusine Lusinyan and Dirk Muir [<http://www.imf.org/external/np/seminars/eng/2014/eurbook/pdf/7.pdf>]

Наукова редакція: доктор економічних наук, професор **О.М. Могильний**

Укладач: кандидат соціологічних наук, доцент **М.В. Судаков**

Відомості про учасників круглого столу:

Могильний О.М., ректор ІПК ДСЗУ, доктор економічних наук, професор, заслужений економіст України;

Лукашевич М.П., завідувач кафедри соціології та соціально-гуманітарних дисциплін, доктор філософських наук, професор;

Судаков В.І., завідувач кафедри теорії та історії соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор соціологічних наук, професор;

Костриця В.І., професор кафедри адміністративного менеджменту ІПК ДСЗУ;

Гнибіденко І.Ф., завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці ІПК ДСЗУ, доктор економічних наук, професор;

Дікова-Фаворська О.М., професор кафедри соціології Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, доктор соціологічних наук;

Недюха М.П., завідувач кафедри історії і теорії держави і права МАУП, доктор філософських наук, професор;

Щербакова Ю.Е., старший викладач кафедри управління та євроінтеграції НПУ імені М.П. Драгоманова, кандидат політичних наук;

Деліні М.М., доцент кафедри управління та євроінтеграції НПУ імені М.П. Драгоманова, кандидат економічних наук;

Кучменко Е.М., професор кафедри соціології та соціально-гуманітарних дисциплін ІПК ДСЗУ, доктор історичних наук, професор;

Судаков М.В., завідувач науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень проблем ринку праці ІПК ДСЗУ, кандидат соціологічних наук, доцент.

Стаття надійшла 20.01.2015