



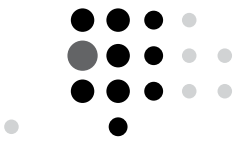
Соціальні наслідки Євроінтеграції України

Ринок праці

ІРИНА ПЕТРОВА

Жовтень 2012

- Після підписання Угоди про асоціацію та Угоди про Поглиблену зону вільної торгівлі (ПЗВТ) з ЄС ринок праці України отримує стимули до розвитку: приведення трудового законодавства до вимог ЄС, покращення інвестиційного клімату, підвищення продуктивності праці, зростання конкурентоспроможності національної робочої сили.
- Введення ПЗВТ з Євросоюзом створює й серйозні виклики для українського ринку праці, який, одержуючи шанс інтегруватися в єдиний європейський простір, може, разом з тим, зазнати економічних та соціальних втрат.
- Виважена оцінка соціальних ризиків ринку праці, ймовірних в адаптаційному періоді, особливо в його короткостроковій фазі, дасть можливість зменшити економічні та соціальні втрати.
- Подолати виклики допоможуть тільки превентивні та проактивні заходи регулювання ринку праці, спрямовані на захист вітчизняного виробника та найманих працівників, стимулювання їх конкурентоспроможності, зміцнення ролі державних та громадських організацій у забезпеченні національних пріоритетів та їх відповідності міжнародним стандартам.



ЗМІСТ

Передмова	2
1. Які особливості сучасної ситуації на ринку праці України?.....	2
2. Які заходи соціально-економічної політики здійснювалися на ринку праці?	6
3. Які зміни відбудуться на ринку праці у зв'язку з лібералізацією торгівлі?	7
4. Які можливі наслідки очікуваних змін?	9
5. Що потрібно зробити і хто будуть основні гравці?	11
6. Що з досвіду європейських партнерів можна використати?.....	13
7. Які заходи може вжити Євросоюз для конвергенції з Україною?	15
8. Які загальні висновки можна зробити?.....	15

Передмова

В українському суспільстві панують два погляди на глобалізацію: оптимістичний і песимістичний. З позиції першого, світ стає єдиним, формується новий світовий порядок, прискорюється суспільний прогрес. З позиції іншого, глобалізація веде до загострення суперечностей між країнами з різним ступенем економічного розвитку.

Складовою глобалізаційного процесу є євроінтеграційний вибір України. За дослідженнями Центру Разумкова, проведеним з 29 вересня по 4 жовтня 2011 р., 51,2 % українців позитивно ставиться до асоціації з ЄС, 30,3% – негативно, 18,6% – не визначилися. Аналогічна картина у 2002 р. характеризувалася такими цифрами, відповідно: 65,1%; 12,9%; 22,0%. Як бачимо, з одного боку, більшість опитаних схвалює європейський вибір держави, а з іншого, кількість заперечень стала за цей період більшою майже у 2,5 рази.¹

За таких обставин постає питання визначити, у чому суть економічної інтеграції України у вигляді поглибленої зони вільної торгівлі (ПЗВТ) з подальшою асоціацією з країнами Європейського союзу.

Процеси введення ПЗВТ впливають на функціонування усіх ринків: товарів та послуг, капіталів та праці. Ринок праці отримує суттєві поштовхи від євроінтеграційних змін. Їх ключовими векторами стануть створення робочих місць в експортоорієнтованих секторах економіки, підвищення продуктивності за рахунок імпорту високотехнологічних продуктів, приведення норм, стандартів та гарантій у сфері праці у відповідність з міжнародними вимогами, започаткування нової правової та управлінської культури у взаємовідносинах суб'єктів ринку праці. Разом з тим, є цілком передбачуваними й соціальні ризики та загрози, викликані зіткненням протилежних цінностей та труднощами адаптаційного періоду. Найбільші шоки відчує на собі як раз ринок праці.

1. Чи потрібно Україні вступати до Європейського Союзу? (динаміка, 2002-2011). - Режим доступу: http://www.uceps.org/ukr/poll.php?poll_id=387

З огляду на це, метою дослідження є аналіз та оцінка можливих вигід та втрат, переваг та недоліків для українського ринку праці від більш глибокої форми зони вільної торгівлі.

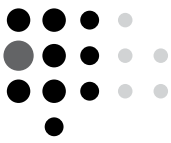
Реалізація курсу України на євроінтеграцію має бути поетапною. Вигоди та втрати від євроінтеграції будуть розподілятися нерівномірно у межах цих періодів. Скоріше за все, на першому етапі негативні наслідки можуть переважати, тоді як у подальшому позитивні та негативні ефекти збалансуються. У довгостроковій перспективі, ґрунтуючись на об'єктивних закономірностях світового економічного розвитку, можна прогнозувати економічні та соціальні переваги від розвитку європейського ринку праці як єдиного цілого.

1. Які особливості сучасної ситуації на ринку праці України?

Загальною особливістю формування ринку праці в Україні є те, що воно проходить в умовах зростання пропозиції робочої сили і скорочення попиту на неї при деякому збільшенні попиту на висококваліфіковану працю.

У 2009-2011 рр. ринку праці були притаманні такі тенденції:

- спад економічної активності населення внаслідок еміграційних процесів і скорочення природного приросту населення;
- реструктуризація діяльності підприємств, скорочення державного сектора, зростання сфери послуг;
- розширення неформальної зайнятості;
- недостатня інвестиційна активність і застарілість основних засобів виробництва;
- дотаційність праці в більшості галузей економіки;
- зростання тривалого безробіття;

Табл. 1. Динаміка показників соціально-економічного розвитку України²

Показник	2000	2009	2010	2011	2009-2011
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

■ високий рівень зайнятості в особистому підсобному господарстві, значна частка ручної праці.

З виходом із кризи позначилися й позитивні зрушення. Збільшують штати і відкривають нові виробництва з набором персоналу підприємства харчової промисловості (наприклад, нові потужності від компанії Nestle), побутової хімії, покращується ситуація у виробництві будівельних матеріалів. Проте залишиться досить складною ситуація на ринку праці в галузях, орієнтованих на експорт: металургійні, машинобудівні, хімічні та нафтопереробні, яким із кризи не дозволяє вийти заборгованість експортерам по ПДВ, що досягла вже 20 млрд. грн.

Які ключові тенденції характеризують зайнятість в українській економіці?

1) Збільшення фактичного рівня зайнятості населення із значним відставанням її продуктивності порівняно з іншими європейськими країнами. З табл.1 видно, що за останні три роки спостерігався певний ріст зайнятості. Також після 14%-вого падіння у 2009 р. відбулося прискорення зростання ВВП у 2011 р. до 5,2% з 4,2% у 2010 р. Разом з тим, зміни у ВВП біль-

шою мірою пов'язані з коливаннями експорту, аніж з реальним зростанням продуктивності праці за рахунок нових технологій.

За індексом продуктивності праці, розрахованим Міжнародним валютним фондом (МВФ) і Міжнародною організацією праці (МОП) для 85 країн, Україна посідає 72-е місце, хоча за минуле десятиліття значення цього показника подвоїлося. Країна істотно відстає від європейських партнерів, маючи рівень продуктивності праці втричі нижчий, ніж у Словаччині, учетверо – ніж у Німеччині та в 5 разів – ніж у Франції. Щоб наздогнати найближчого партнера – Польщу, треба підняти рівень продуктивності праці у 2,6 рази. Проте на заваді стають неадекватні умови праці, відсутність нових виробничих технологій, недостатня кваліфікація робочої сили, домінування в структурі промисловості України товарів з низьким та середньо-низьким рівнями технологічності.

2) «Роздержавлення» сфери зайнятості. Порівняно з 2010 р. у 2011 р. питома вага працюючих у державному секторі в середньообліковій чисельності робітників і службовців у народному господарстві зменшилася з 80,4 до 70,2%. Найбільша питома вага недержавних секторів склалася в торгівлі, громадському харчуванні, заготівлях і збуті, в будівництві у фінансуванні та кредитуванні.

2. Розраховано за даними Державної служби статистики – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

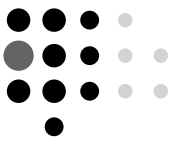
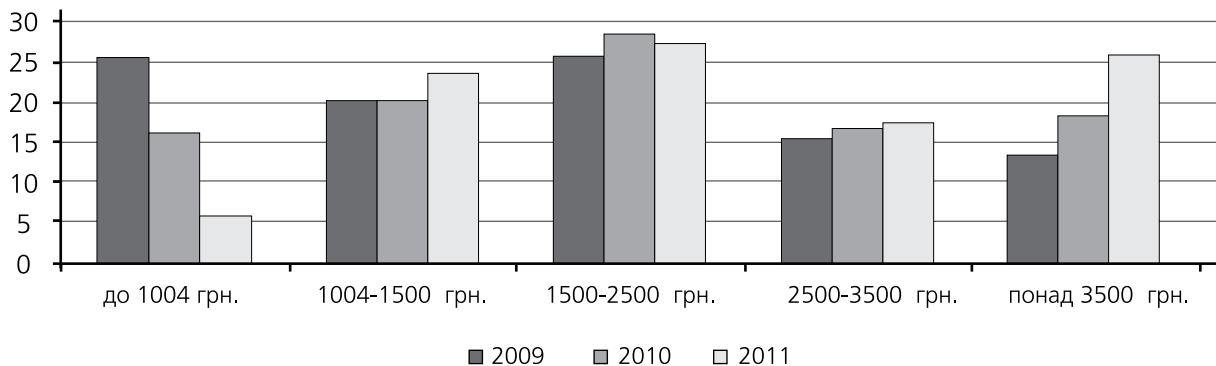


Рис. 1. Розподіл працівників за рівнем заробітної плати у грудні 2009-2011 рр., %



3) Скорочення в сегменті стандартної зайнятості повний робочий час унаслідок стрімкого розвитку нестандартних форм зайнятості (надомної, віртуальної, дистанційної, тимчасової).

Тенденція підтверджується неухильним зменшенням чисельності штатних працівників. Наприклад, у 2011 р. їх було 10556 тис. осіб, що майже на 100 тис. осіб менше, ніж у 2009р.

4) Деформалізація зайнятості. Розвиток недержавного сектора йде не стільки шляхом створення системи малого та середнього бізнесу, скільки за рахунок перерозподілу населення у неформальну зайнятість.

За оцінками фахівців, населення України одержує близько 35% доходів без реєстрації, особливо у будівництві, торгівлі, готельному і ресторанному бізнесі та аграрному секторі, а питома вага неформально зайнятих у цих галузях і секторах економіки коливається від 30 до 60%. Частка тіньової економіки досягає майже 60% ВВП.³

За результатами обстежень робочої сили в Україні у 2000 р. частка неформальної зайнятості становила 14,8%, а у 2008 р. – вже 21,8%, а у 2010 р. – 22,9%. У 2011 р. обсяг неформально зайнятих дещо зріс до 4704,9 тис. осіб із 4649,2 тис. осіб у 2010 р.

3. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця [та ін.] – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/books/2009>.

5) Утримання безробіття на відносно стабільному рівні. У 2009-2011 рр. рівень безробіття за цей період скоротився з 8,8 % до 7,9% по відношенню до економічно-активного населення, і з 9,6 % до 8,6 % – до працездатного населення. Зареєстроване безробіття у 2011р. склало 2,5 та 1,8 відсотки відповідно. Найвище безробіття там, де традиційно багато років була занижена зайнятість у так званому «суспільному» виробництві, але вища – в особистому підсобному та домашньому господарстві.

Позитивною тенденцією є зниження питомої ваги кваліфікованих фахівців серед зареєстрованих безробітних. Однак загрозливими тенденціями залишаються збільшення тривалого безробіття, молодіжного, осіб 50+ та інших соціально вразливих категорій ринку праці. Очевидний приріст зайнятості й доходів відмічається в нових видах економічної діяльності: ІТ-сфера, туристичний бізнес, фармацевтичний бізнес і агробізнес.

Що відбувається у сфері оплати праці?

За останні три роки, як видно з рис. 1, відбулися певні зрушення у структурі заробітної плати.

У 2011 р., як і у 2009 та 2010 рр. найвищий відсоток працівників (27,3%) отримували заробітну плату у межах 1500-2500 грн. Значно знизився відсоток працівників (до 5,6%), які одержують зарплату до 1004 грн. та вагомо зріс відсоток працівників (до 26,0%), які отримують понад 3500 грн.

Починаючи з 2008 р., найвищу середньомісячну заробітну плату мали працівники авіаційної галузі. Протягом періоду заробітна плата в цій сфері зросла більше як удвічі: з 4061 грн. у 2008 р. до 8742 грн. у 2011 р. Високий рівень середньомісячної заробітної плати простежувався у фінансовій діяльності, у діяльності водного транспорту, в операціях з нерухомим майном, оренді, інжинірингу та наданні послуг підприємцям. У працівників рибальства, у сільському господарстві, в охороні здоров'я, в освіті та наданні соціальної допомоги заробітна плата значно нижчою за середню по країні (1448 грн. у 2008 р. та 2081 грн. у 2011 р.). Як бачимо, розподіл заробітної плати у галузевому розрізі українерівномірний.

Загалом темпи зростання заробітної плати у першому десятилітті становили 9,9 разів, а продуктивності праці – 7,8 разів. Індекс інфляції у цей період зріс у 2,7 рази. Офіційні статистичні дані не враховують заборгованості підприємств по зарплаті (1 млрд. грн. на початок 2012 р.), тіньового обороту, а також заробітних плат по статистично малих підприємствах.

Отже, стійкими тенденціями у сфері оплати праці є:

- низький рівень оплати праці за показниками мінімальної та середньої заробітної плати;
- надмірна диференціація доходів населення;
- заборгованість із виплат заробітної плати;
- відсутність зв'язку заробітної плати з рівнем кваліфікації, результатами праці;
- значна регіональна та галузева диференціація заробітної плати;
- поширеність тіньових схем оплати праці;
- обмеженість ринкового стимулювання праці;
- наявність централізовано встановлених обмежень.
- Чи влаштовує стан соціально-трудова відносин в Україні?

■ Система соціального партнерства характеризується кризовими явищами:

- відсутність належного соціального захисту працівників;
- переважання неформальних процедур та практик регулювання;
- недостатня самоідентифікація суб'єктів соціально-трудова відносин;
- слабка увага до потреб працівника, мотивів його діяльності;
- недостатні вкладення у перепідготовку працівників;
- зневіра працівників у силі органів самоуправління і соціального партнерства, розчарування у профспілках.⁴

Яка соціальна захищеність працівників?

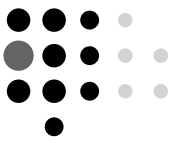
Одним з проявів зазначених тенденцій є недостатня соціальна захищеність працівників.

Її кількісними ознаками є, по-перше, мізерна мінімальна заробітна плата, котра хоча і підвищується, проте драматично відстає від аналогічної в інших європейських державах (табл. 2).

По-друге, допомога по безробіттю є настільки низькою, що не дотягує й до прожиткового мінімуму. Так, у 2012 р. вона становить 825 грн., що нижче законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати в розмірі 1094 грн. та нижче за їхній прожитковий мінімум, який на 1 січня 2012 р. становив 822 грн., а з 1 квітня 2012 р. зріс до 838 грн. (прожитковий мінімум працездатних осіб на цей же період становить 1037 грн.).

Якісними ознаками незадовільного соціального захисту є численні перепони на шляху від-

4. Результати роботи автора над плановою темою „Розвиток соціально-трудова сфери: пріоритети, детермінанти і вектори модернізації” ІЕП НАН України

Табл. 2. Мінімальна заробітна плата в країнах ЄС та Україні за 2007-2011 рр., в євро⁵

Країни	2007	2008	2009	2010	2011
Болгарія	92	112	122	123	123
Естонія	230	278	278	278	278
Латвія	172	230	254	254	282
Литва	174	232	232	232	232
Польща	246	313	307	321	349
Румунія	114	138	149	142	157
Словенія	522	538	589	597	748
Чехія	288	300	298	302	319
Україна	60	50	74	92	95

стоювання трудящими своїх прав на своєчасну виплату зарплатні, гідні умови праці та пенсійного забезпечення, доступ до соціальних благ.⁶

Нами виявлено такі парадоксальні особливості моделі ринку праці:

- питання зайнятості та оплати праці в теоретичному і практичному аспектах вирішуються ізольовано;
- політика на рику праці будується за принципом реагування, а не є проактивною;
- соціальні аспекти політики ринку праці домінують над економічними;
- ринок праці розвивається у відриві від ринків житла, кредитів, інвестицій, товарів та послуг;
- держава контролює і наглядає за прибутковістю роботодавців, а не за їх розрахунками з працівниками;

■ законодавство активно розробляється, але не виконується;

■ гнучкість ринку праці підмінюється гнучкістю у нормозастосуванні.

2. Які заходи соціально-економічної політики здійснювалися на ринку праці?

В Україні розроблено потужну законодавчу базу розвитку соціально-трудоких відносин та ринку праці. Це Закони України «Про зайнятість населення» (оновлено у 2012 р.), «Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття», «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог», «Про професійний розвиток працівників на виробництві» та ін. Завершується реформування Кодексу законів про працю, який об'єднає часткові закони та акти і включатиме нові положення щодо державного та ринкового регулювання у сфері праці.

Відповідно до генерального курсу на побудову

5. Режим доступу : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

6. Державна служба статистики – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні було поставлене завдання сприяти вільно обраній, повній і продуктивній зайнятості.

В Україні легалізовані різні види зайнятості, визнані підприємницька та індивідуальна трудова діяльність, сімейний підряд, фермерське господарство, кооперативи і товариства різних типів. Змінився статус роботодавця, яким можуть бути юридичні та фізичні особи (громадяни, що використовують найману працю для обслуговування своїх особистих потреб, індивідуальні підприємці без утворення юридичної особи). Обговорюються можливості юридичного визнання сімейної праці (зарахування часу по догляду за дітьми, особами похилого віку та хворими до трудового стажу). Виникає потреба у правовому забезпеченні надомної праці, особливо тих її видів, які пов'язані з науково-технічним прогресом і є прообразом "віртуальних трудових відносин". Значні зміни відбуваються в умовах працевлаштування громадян, способах найму, пов'язаних з діяльністю посередників, з різними типами трудових та цивільних договорів. В ринковому секторі економіки виникають нові соціально-трудова відносини з приводу лізингу, аутсорсингу та аутстафінгу робочої сили.

Нема однозначного розуміння статусу на ринку праці зайнятих у домашньому та особистому селянському господарстві, не врегульовані питання, пов'язані з неформальною діяльністю, нестандартною зайнятістю. Частина трудових відносин не підлягає державно-нормативному регулюванню, розрахованому переважно на великі за розміром та уніфіковані за формами власності та господарювання підприємства.

Донині законодавство про зайнятість спрямовано переважно на захист від безробіття, проте основний акцент зроблено не на забезпеченні гарантій зайнятості, а на обмеженні безробіття.

У діючому трудовому законодавстві не передбачено механізму захисту від дискримінації в сфері праці, якщо роботодавець безпідставно відмовив робітнику в прийомі на роботу. Відсутня обов'язкова норма письмової форми

трудового договору. Не враховано трудові відносини громадян, які працюють за кордоном, іноземців та осіб без громадянства. Інституційна суть української моделі полягає в тісному поєднанні жорстких правил, зафіксованих в законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми. Таким чином, гнучкість української моделі ринку праці забезпечується не гнучкістю правил, а можливостями уникати виконання законів.

Ігноруються норми чинного законодавства щодо своєчасного перегляду розмірів прожиткового мінімуму, що суттєво впливає на фінансове самопочуття громадян, особливо малозабезпечених. Зростає кількість випадків незаконних звільнень працівників, зберігається практика несвоечасної виплати заробітної плати, значна кількість працівників працює в режимі неповного використання робочого часу. На багатьох підприємствах, особливо недержавної форми власності, мають місце значні зловживання та порушення трудового законодавства при оформленні трудових відносин.

Номінальні інститути та атрибути соціального партнерства у більшості випадків «оформлюють» рішення, підготовлені виконавчою владою. Нині в Україні діють 165 всеукраїнських профспілок та профоб'єднань та 21 всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців. Проте процес інституціоналізації профспілок не завершений, вони певною мірою залежні від влади або підприємців, що не дозволяє їм ефективно відстоювати інтереси працівників. Разом з тим, є нагальна потреба в посиленні їх участі в регулюванні соціально-трудова відносин, зокрема, у сфері оплати та умов праці.

3. Які зміни відбудуться на ринку праці у зв'язку з лібералізацією торгівлі?

Наслідки створення ПЗВТ між Україною та ЄС для кожного окремого сектору залежать від багатьох факторів, в першу чергу від структури виробництва цього сектору, а також від вихід-

ного рівня його захищеності. Тому різні заходи у сфері економічної політики матимуть більший або менший вплив на різні сектори. Розрахунки експертів показують, що кількість секторів, випуск яких зросте після створення зони вільної торгівлі між Україною та ЄС, приблизно дорівнює кількості секторів, випуск яких скоротиться.⁷

У загальному обсязі українського експорту частка країн ЄС становила у 2011 р. 26,3%, імпорту – 31,2% (за 2010 р. відповідно 25,4% і 31,4%). За 2011 р. експорт товарів до країн ЄС склав 17969,9 млн. дол. США і збільшився порівняно з 2010 р. на 37,7%, імпорт – відповідно 25750,6 млн. дол. США із зростанням на 34,8%. Негативне сальдо становило 7780,7 млн. дол. США. Коефіцієнт покриття експортом імпорту складав 0,70 (за 2010р. – 0,68).⁸

Загалом вплив чистого експорту є позитивним для зайнятості, оскільки означає збільшення робочих місць у галузях, що на нього працюють. Проте в Україні структура експорту не є прогресивною, оскільки відсоток первинних та проміжних продуктів перевищує половину. Крім того, експортоорієнтованість країни може провокувати спустошення внутрішнього ринку.

Судячи із структури експорту, слід очікувати, що перерозподіл зайнятості відбуватиметься на користь первинного та частково вторинного секторів економіки. Від ПЗВТ більш за все виграють сектори зі значною часткою експорту, оскільки зростання попиту на імпорт вимагатиме вищих обсягів експорту, який є джерелом надходження валюти, необхідної для купівлі імпорту. Також покращення доступу до ринків буде сприятливим для експортно-орієнтованих секторів, що стикаються зі значними торговельними обмеженнями на іноземних ринках.

Лібералізація торгівлі з ЄС призведуть до зростання зайнятості у таких сферах: металургії, харчовій, легкій промисловості, сфері

фінансового посередництва, послуг, ІТ-індустрії. Іноземні інвестори зацікавлені у зростанні третинного сектору, оскільки часовий лаг між капітальними інвестиціями та віддачею є мінімальним, відсутня потужна конкуренція, робоча сила має достатні професійно-кваліфікаційні характеристики. За даними Європейської бізнес асоціації, Україна входить в ТОП-10 світових лідерів у сфері інформаційних технологій при щорічних обсягах зростання на 30-40% протягом останніх п'яти років.

Приєднання України до Енергетичного співтовариства та подальше налагодження партнерських відносин з ЄС в майбутньому сприятиме розбудові енергетичної галузі з відповідним зростанням зайнятості.

Запровадження поглибленої зони вільної торгівлі позитивно позначиться на таких секторах як сільське, рибне та лісове господарство, текстильна та шкіряна промисловість, сектор послуг. Слід підкреслити, що вже тепер лівова частка продукції швейної індустрії надходить на європейський ринок.

Згідно оцінок CEPS [Emerson, 2007], Україна виграє як від лібералізації торгівлі, так і від лібералізації руху капіталу, причому цей вигравш дорівнюватиме зростанню ВВП приблизно на 10% в довгостроковій перспективі. Ціна капіталу може знизитись на 16,7% у випадку низької еластичності взаємозамінності між працею і капіталом, і на 17,1% у випадку високої еластичності, у той час як заробітна плата в Україні зросте на 8,9-9,7%. У цілому лібералізація руху капіталу дозволить знизити витрати українських компаній, а також премії за ризик, тим самим збільшуючи загальний добробут на 4,5-4,8% на додачу до ефекту від торгівлі.⁹

Дослідження А. Christev, О. Kupets & Н. Lehmann (2008) довели позитивний вплив лібералізації торгівлі з ЄС на рух робочих місць.¹⁰

7. Оцінка витрат та вигод від укладання угоди про зону вільної торгівлі між Україною та ЄС. – К.: К.И.С., – 2010. – 96 с.

8. Розраховано за даними Державної служби статистики – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

9. Emerson, M. (2006). «The Prospects of Deep FTA between EU and Ukraine.» CEPS Paperback Series (CEPS Paperback Series), №1, pp. 1–248.

10. A. Christev, O. Kupets & H. Lehmann. Trade Liberalisation and Employment Effects in Ukraine Comparative Economic Studies, 2008, 50

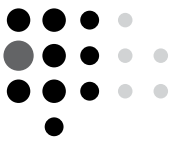
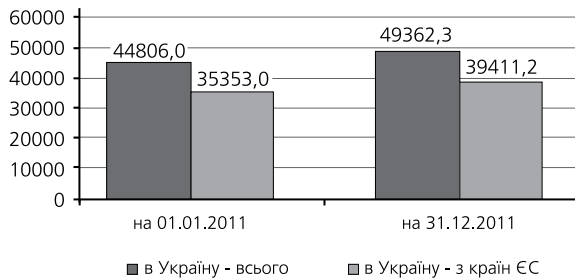


Рис.2. Річна динаміка прямих інвестицій в Україну, млн. дол. США



Обсяг прямих інвестицій в економіку України з країн ЄС на 31.12.2011 становив 39,4 млрд. дол. США, що складає 79,8% загального обсягу інвестицій в Україну. Протягом року цей показник зріс більше як на 4 млрд. дол. США (рис.2).

За напрямом інвестиції з країн ЄС зосереджено на підприємствах промисловості (33,4%), у фінансових установах (33,1%), в організаціях, що здійснюють операції з нерухомим майном, оренду, інжиніринг та надання послуг підприємцям – 11,0% та у підприємствах торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – 9,3%.

Отже, основні переваги євроінтеграції для українського ринку праці слід зазначити:

- Приведення у відповідність трудового законодавства України до вимог ЄС;
- Розвиток системи робочих місць у кількісному та якісному вимірах;
- Сприятливий інвестиційний клімат та ділове середовище;
- Підвищення продуктивності праці;
- Ефективна реалізація людських ресурсів;
- Підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили.

4. Які можливі наслідки очікуваних змін?

У короткостроковому періоді ми прогнозуємо фактичну пролонгацію тих тенденцій, які вже намітилися, та ще більше загострення суперечностей, які вже мають місце. Причинами цього є надто великий розрив у рівні продуктивності праці, конкурентоспроможності робочої сили, засилля застарілого обладнання та відсталих технологій. В Україні ступінь зношеності основних виробничих фондів сягає 60%, перевищуючи їх порогове критичне значення у 1,6 рази. Несприятливою є ситуація щодо умов праці. Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, у 2011р. становила 1283,3 тис. осіб, зменшившись за останні три роки тільки на 26,1 тис. осіб.

Не можна не враховувати й разючої різниці у вимогах української та європейської сторін до якості продукції, санітарно-гігієнічних та фітосанітарних норм, через яку переважна більшість товарів вітчизняного ринку виявиться не конкурентоспроможною. Доречно згадати недавню ситуацію в Литві, де ЄС заборонив утримання курей у незручних клітках. У модернізованих клітках на кожну птицю виділено 750 кв. см замість 550¹¹. Порушення «житлових умов» птиць може викликати заборону експорту і навіть заборону збільшення обсягів їх вирощування.

Не всі українські товари витримають конкуренцію за умови відкриття внутрішнього ринку. Практика показала, що товари, вироблені підприємствами за участю іноземних інвестицій, зазвичай, є дешевшим, якіснішим і забезпечуються широким сервісним обслуговуванням на відміну від продукції вітчизняних товаровиробників. Частина неконкурентоспроможних і неперспективних виробництв буде закрито, а це приведе до напруження на ринку праці.

Скорочення зайнятості у сільському господарстві та вугледобуванні корелюється з спільними закономірностями структурної перебудови.

11. Курь в депрессии, а покупатели яиц в стрессе <http://www.nedelia.lt>

Нині у сільському господарстві зайнято 16% працездатного населення, що набагато вище, ніж у розвинених країнах. За умови модернізації його матеріальної бази та застосування новітніх технологій зайнятість, звісно ж, буде скорочуватися. Доречно, між іншим, зазначити, що упродовж останніх двох років в аграрній сфері відбулися позитивні зміни: збільшення обсягу доходів, впровадження міжнародних стандартів фінансової звітності (відсутність котрих є головною перешкодою на шляху до залучення ними прямих іноземних інвестицій). Це створить підвалини для відродження цієї галузі в наступних періодах. Разом з тим, на короткостроковому етапі потрібно захистити дрібних товаровиробників, враховуючи споконвічні стремління українців до роботи на землі.

Розглядаючи проблему сектору вуглевидобування, слід зважати на стрімкий розвиток альтернативної електроенергетики, у межах якого потреба у ньому спаде. Проте викликає занепокоєння можливість перекаліфікації працівників з наступним працевлаштуванням з огляду на їх низьку мобільність.

Саме енергетика та сільське господарство будуть ключовими галузями для інвестування Європейського банку реконструкції та розвитку (ЄБРР) в Україну у 2012-2014 рр. Наступні 5 років наша держава залишиться другою країною за обсягами інвестицій від ЄБРР після Росії, в яку ЄБРР у 2012 р. планує вкласти 3 млрд. євро.

Процес сучасного іноземного інвестування демонструє конфлікт між короткостроковими та довгостроковими інтересами компаній, між їх капіталізацією та зростанням продуктивності праці. Суть у тому, що для забезпечення високої капіталізації у короткому періоді не обов'язково досягати вищої продуктивності праці. Ринкова вартість компанії зростає внаслідок злиття та поглинань або збереження на балансі неефективних підприємств. Зростання ж продуктивності праці є неодмінною умовою капіталізації лише у довгостроковому періоді.

Певні соціальні наслідки матиме реформування державної допомоги, особливо для промис-

ловості. Зниження рівня державної допомоги спонукає її перебудову, щоб пристосуватися до нових умов конкуренції. Однак держава зможе підтримувати регіони із високим рівнем безробіття та надавати допомогу підприємствам із чіткими, прозорими програмами реструктуризації. У структурі державної допомоги здійснюватиметься перехід від фінансової підтримки конкретних підприємств і галузей до регіонального та горизонтального видів підтримки. Також можливі зміни в металургії, машинобудуванні, транспорті, хімічній промисловості у зв'язку з перерозподілом фінансових, матеріальних, а з часом людських ресурсів в економіці. Для зменшення втрат харчової промисловості Україні буде необхідно домагатися асиметрії зниження ввізних мит.

Оцінка соціальних наслідків асоціації України з ЄС має включати показники якості підготовки та перепідготовки кадрів, оскільки є суттєвим ризиком її невідповідності структурним зрушенням в економіці. Слід звернути увагу на те, що попри позитивні тенденції реформування освіти в Україні, відчувається істотний дисбаланс між рівнем та якістю освітніх послуг та вимогами ринку праці.

Демографічні процеси позначаються на тому, що чисельність випускників вищих навчальних закладів впродовж 2011-2016 рр. буде постійно скорочуватись, що поступово підвищуватиме напруженість на ринку праці.

Можна передбачити, що в коротко- та середньостроковій перспективі поглибитиметься асиметрія на ринку праці, тобто переваги від євроінтеграції будуть отримувати здебільшого роботодавці, а не працівники.

У середньо- та довгостроковій перспективі ринок праці дійде до нового стану рівноваги. Позитивні ефекти поступово почнуть домінувати. Запровадження ПЗВТ між Україною та ЄС, за оцінками українських і закордонних експертів, дозволить у середньостроковій перспективі підняти рівень життя українців на 4,3% порівняно з нинішнім, а в довгостроковій перспективі цей показник збільшиться до 12%.

Оптимістичним є прогноз Quantitative Assessment of Ukraine's Regional Integration Options: Veronika Movchan, Ricardo Giucci¹² (2011), згідно якого виграші по зарплаті для кваліфікованих та некваліфікованих працівників у довгостроковому періоді становитиме відповідно 5,7% та 5,5% у випадку ПЗВТ та 2,5 і 2,3 % при простому варіанті.

5. Що потрібно зробити і хто будуть основні гравці?

Насамперед в Україні необхідно сформувавши модель регулювання вітчизняного ринку праці, враховуючи, що вона:

- має формуватися як наднаціональна з адаптацією міжнародних умов до власної специфіки;
- має поєднувати інструменти державного та ринкового регулювання. Концентрація державного впливу повинна бути вищою в фінансовій сфері, тоді як регулювання ринків праці, товарів та послуг – більш лібералізованим;
- повинна впливати на господарські інтереси суб'єктів різних форм власності у зниженні вартості продукту та зростанні ефективності виробництва, що в свою чергу, вимагає створення розвинутого конкурентного середовища;
- має забезпечувати захист вітчизняного виробника, створення та підтримку його іміджу;
- повинна бути соціально орієнтованою, оскільки і в Україні, і в країнах ЄС драматично зростає і зростатиме надалі соціальне навантаження на одного працюючого, що є небезпечним для фінансової стабільності економіки.
- Необхідно перейти від політики сприяння до забезпечення повної продуктивної зайнятості в Україні. В умовах євроінтеграційного вибору це

має охоплювати два взаємно пов'язаних вектори дій: зовнішньо- та внутрішньоспрямований. Перший з них передбачає збільшення робочих місць за рахунок реалізації таких напрямків, як:

- лібералізація торгівлі;
- розширення міжнародного співробітництва для стабілізації фінансових ринків, ослаблення гостроти проблем платіжних балансів і зниження довгострокових дисконтних ставок;
- стимулювання чистого експорту;
- залучення прямих іноземних інвестицій та кредитних ресурсів для підтримки пріоритетних напрямків розвитку економіки;
- регулювання зовнішньої трудової міграції.

В політиці регулювання ринку праці необхідні такі зміни:

- лібералізація умов найму та звільнення з паралельним усуненням дискримінаційних явищ та захистом прав працівника;
- усунення практики неформального регулювання зайнятості на підприємствах та регіонах;
- стимулювання внутрішньої трудової мобільності, перерозподіл людських ресурсів внаслідок скорочення зайнятості у сільському господарстві, галузях добувної промисловості, бюджетному секторі;
- стимулювання розвитку послуг освіти та охорони здоров'я з спрямуванням на підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили;
- стимулювання конкуренції між регіонами за залучення кращої робочої сили та інвестицій.

Асоціація з Євросоюзом вимагає проведення комплексних змін у регулюванні сполучених з ринком праці ринків, оскільки ринок праці залежить від ринків кредитів, інвестицій, житла, товарів та послуг.

12. Quantitative Assessment of Ukraine's Regional Integration Options: DCFTA with European Union vs. Customs Union with Russia, Belarus and Kazakhstan. Veronika Movchan, Ricardo Giucci German Advisory Group, - Institute for Economic Research and Policy Consulting. Policy Paper Series [PP/05/2011]

В бюджетній політиці необхідна переорієнтація на збільшення інвестиційних та інноваційних (в людський капітал) витрат; скорочення соціальних витрат бюджету за рахунок розширення повноважень регіонів.

В податковій політиці потрібно звести до мінімуму зміни в податковій системі, ввести систему податкових пільг для підприємств-інноваторів, тих, що інвестують в людський капітал, працевлаштовують соціально вразливих працівників, спростити оподаткування

В інвестиційній політиці є доцільним зниження ризиків ведення бізнесу; посилення законодавчого захисту конкуренції – розширення прав бізнесу на захист своїх інтересів; створення стимулів підприємництва на регіональному та місцевому рівнях; підвищення ефективності правового регулювання підприємницької активності; створення Національної ради по інвестиціях; розробка стратегії (дорожньої карти) входження на ринок.

Цілями реформування трудового законодавства мають бути правове забезпечення принципів і норм регулювання праці та соціально-трудова відносин, створення умов працівникам для виявлення ними своїх здібностей до праці й піднесення рівня їх творчої активності, посилення ступеню захищеності працівників в усіх сферах життєдіяльності.

Курс України на євроінтеграцію вимагає таких акцентів державної та регіональної політики:

Законодавчій владі – Верховній Раді України:

- Забезпечити прийняття Трудового кодексу України, шляхом збереження закріплених у ньому прав працівників, узгодження норм численних підзаконних актів та істотного доповнення сучасними підходами, адекватними соціально орієнтованій ринковій економіці;
- Вилучити з нової редакції Трудового кодексу, що знаходиться на розгляді у Верховній Раді, дискримінаційні норми щодо прав роботодавців та окремих категорій найманих працівників;

- Провести гармонізацію трудового законодавства та законодавства про зайнятість населення з міжнародними нормами, для чого підготувати відповідні законопроекти, зокрема: створення в Україні гарантійного Фонду для забезпечення захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця; про посилення економічної відповідальності роботодавців за затримку виплати заробітної плати, відповідальності суб'єктів господарювання за несвоєчасну виплату заробітної плати; про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця; про охорону та безпеку праці.

Виконавчій владі – Кабінету Міністрів України:

- своєчасно розробити та прийняти Державну програму зайнятості;
 - розробити Концепцію реформування оплати праці;
 - розробити інструменти диверсифікації трудових відносин в законодавстві, зокрема, передбачити законодавче регулювання фактично існуючих на практиці, інноваційних типів трудових контрактів, новітніх форм нетипової зайнятості, що розповсюджена в світі, таких як лізинг робочої сили, робота за викликом, впровадження гнучких форм зайнятості з метою вирішення проблем безробіття і пошуку нових джерел робочої сили та оптимізації її використання без порушення прав працівників;
 - розмежувати повноваження в сфері регулювання ринку праці між державними та регіональними органами влади, органами місцевого самоврядування; передбачити більш широку участь регіонів в регулюванні ринку праці.
- Державній службі зайнятості забезпечити виконання таких функцій:
- аналіз стану ринку праці в розрізі попиту та пропозиції;
 - забезпечення збалансованості професійної освіти та попиту на робочу силу;

- формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів;
- впровадження розвитку вахтових методів тимчасового працевлаштування (в тому числі – за кордоном);
- сприяння самозайнятості.

Судовій гілці влади: удосконалити систему трудових судів, щоб надати можливість працівникові простіше та швидше відстоювати свої права.

На державному рівні встановити:

- професійні стандарти відповідно до Національної рамки кваліфікації та сучасних міжнародних вимог;
- мінімальний та максимальний розмір допомоги з безробіття;
- перелік професій, за якими здійснюються професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації;
- перелік пріоритетних категорій безробітних громадян, які мають труднощі при працевлаштуванні;
- квоти на залучення та використання іноземної робочої сили.

Органам місцевої влади та місцевого самоврядування забезпечувати:

- моніторинг ситуації на ринку праці;
- розробку регіональних прогнозів попиту та пропозиції в розрізі професійно-кваліфікаційних груп, уточнення стратегій та планів розвитку професійної освіти;
- регулювання розподілу людських ресурсів на основі програм підвищення територіальної мобільності робочої сили;
- розробку та реалізацію програм з інформування населення щодо ситуації на ринку праці,

професійної орієнтації молоді, здійснення проєктів, що спрямовані на популяризацію робітничих професій.

6. Що з досвіду європейських партнерів можна використати?

Важливим здобутком країн Євросоюзу є європейська стратегія зайнятості, складовими якої є: створення робочих місць, якість роботи, продуктивність праці, гідна оплата праці, соціальна безпека, професійні та соціальні навички, панєвропейська рухливість для всіх. Кожний з цих напрямів має специфіку у кожній країні. Нижче наведено окремі, корисні для України, інструменти.

Політика створення нових робочих місць у країнах ЄС

Основними інструментами цієї політики є гранти, повне чи часткове зменшення видатків на навчання/перенавчання працівників, безкоштовна допомога в пошуку потрібного персоналу, інші пільги з боку як структурних фондів ЄС, так і місцевих органів влади.

Зокрема в Угорщині для створення нових робочих місць не передбачено мінімального обсягу інвестицій. Податкова пільга надається в розмірі 80 %, якщо штат працівників збільшено на 300 осіб в Будапешті та в Західній Угорщині, або на 150 осіб – в регіонах з низьким рівнем розвитку, і лише на 20 осіб – в 48 найменш розвинутих районах. Крім того, 20% нових працевлаштованих працівників повинні бути випускниками поточного року. Ці дві зазначені умови повинні виконуватися компанією протягом п'ятирічного періоду, починаючи з третього податкового року після року, в якому вперше було використано зменшення у сплаті податку розвитку. Субсидії на навчання надаються у формі готівкових коштів незалежно від інтенсивності максимальних субсидій. Рівень субсидій залежить від розмірів компанії, міс-

цезнаходження інвестиційного проекту і характеру навчання. Субсидія може досягати від 25 % до 90 % від витрат на навчання.

У Чехії безповоротні кредити для створення нових робочих місць у найдепресивніших районах можуть сягати 50 000 чеських крон (2000 євро) на працівника та/або 35% від вартості підготовки і перепідготовки фахівців. 10-50% від загальної суми витрат на навчання може бути компенсовано державними субсидіями в залежності від рівня безробіття в районі, де було здійснено інвестиції.

У Польщі розмір таких грантів може дорівнювати до 4000 євро, або 50% видатків на перенавчання працівників. В Болгарії введено податкові пільги для інвестиційних проектів в регіонах з високим рівнем безробіття.

В Хорватії надається одноразова дотація в розмірі до 15 тис. хорватських кун на одного майбутнього працівника. Єдина умова полягає в тому, що кількість працівників не може бути зменшена протягом, принаймні, 3 років. Також для розвитку заходів щодо підготовки працівників державою надається фінансування в розмірі до 50% витрат на такі заходи.

Створення робочих місць також підтримується податковими пільгами (корпоративний податок). Витрати на заробітну плату для всіх нових працівників на період одного року можуть двічі вираховуватися для цілей оподаткування.

Політика заробітної плати

В Україні має місце зарегульованість заробітної плати, тоді як у європейських державах питання заробітної плати вирішується шляхом колективних переговорів або індивідуально, на рівні підприємства. При цьому підтримується необхідна релятивність між галузями та професіями, а також допустимий рівень інфляції. Як для деяких європейських держав, так і для України, є актуальним перехід від щорічних галузевих угод до середньострокових соціальних пактів.

У розвинених країнах Євросоюзу (Німеччина, Франція) забезпечується принцип солідарності, згідно якого громадяни, що працюють, мають право на адекватний до одержаного доходу соціальний захист та соціальне забезпечення в разі втрати заробітку, що настає в результаті соціального ризику. Громадянам, які не працюють і не мають засобів до існування, отримують гарантоване право на соціальну допомогу в розмірі прожиткового мінімуму.

Оскільки в Україні поширено порушення прав працівника на своєчасну і в повному обсязі виплачену заробітну плату, то привабливим виглядає новий інструмент захисту таких вимог – гарантійні фонди. Разом з тим, європейські стандарти й рівні оплати праці та соціального захисту є важкодосяжними у сучасній Україні.

Політика трудових відносин

У більшості країн ЄС діють національні тристоронні органи, роль яких переважно консультативна і дорадча, тільки в окремих випадках вони мають повноваження приймати рішення (Латвія, Литва, Польща, Словаччина, Угорщина, Чеська Республіка). Корисним є досвід Естонії, де крім офіційних сторін (уряд-профспілки-роботодавці), до категорії учасників соціального діалогу включено добровільні професійні спілки, представники громадських організацій, а також інспекцій праці та судових органів.

На відміну від функцій Національної тристоронньої соціально-економічної ради в Україні, країни Європейського Союзу обрали надзвичайно широкі рамки національного соціального діалогу, що виходять далеко за межі обговорення більш традиційних питань. Скажімо, таких, як видатки на соціальні цілі, державні соціальні стандарти та рівень оплати праці, розробка проектів законодавчих та нормативних актів з питань соціально-економічного розвитку тощо.

7. Які заходи може вжити Євросоюз для конвергенції з Україною?

Враховуючи досвід євроінтеграції інших країн та специфічні проблеми українського ринку праці, вважаємо доцільною допомогу Євросоюзу у таких сферах:

- підтримка інноваційної діяльності в Україні, що приведе до продуктивної зайнятості. Для цього необхідно забезпечити входження нашої держави до Європейського дослідницького простору, залучення українських підприємств, організацій та дослідників у програми науково-технологічного розвитку;
- розширення первинного, висококваліфікованого сегменту ринку праці шляхом підтримки українських державних та приватних університетів та сприяння освіти упродовж всього життя. Позитивною є практика стажування українських студентів та фахівців в країнах Євросоюзу, система подвійних дипломів, обмін професорами;
- допомога в становленні сучасної інфраструктури ринку праці, зокрема принципів та правил соціального діалогу, удосконалення трудового законодавства відповідно до європейських норм;
- спрямування прямих іноземних інвестицій з урахуванням регіонального вирівнювання, долаючи їх концентрацію у мегаполісах і забезпечуючи розвиток інших територіальних ринків праці. При цьому пріоритетними напрямками мають бути високотехнологічні робочі місця, які продукують конкурентоспроможні товари та послуги. Паралельно з цим є важливим оновлення технологічної бази металургійних, добувних підприємств, енергозберігаючих технологій;
- підтримка місцевих органів влади та самоврядування (а не центральних державних структур) у супроводі безробітних, зокрема вивільнюваних внаслідок структурної перебудови. Україна має нереалізовану потребу в організації робочих місць у секторі громадських робіт, оскільки цей напрямок протягом усього 20-річчя був провальним.

8. Які загальні висновки можна зробити?

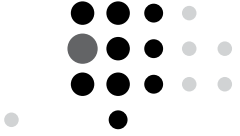
Майбутнє України пов'язане з європейським вектором її розвитку. Введення ПЗВТ та асоціація з Євросоюзом є першими необхідними кроками в тривалому і складному інтеграційному процесі. Їх вплив на різні сторони українського суспільства є неоднозначним. Помітні зміни відбуватимуться на ринку праці – у сфері перетину життєвих інтересів підприємців та найманих працівників.

Сучасна модель українського ринку праці є парадоксальною і характеризується суперечностями, що перешкоджають його ефективній інтеграції. Політика зайнятості та політика оплати праці не скоординовані, державні та ринкові регулятори не взаємодіють, рішення, що ухвалюються, є реакцією на події, а не є проактивними, ринок праці відірваний від ринків житла, кредитів, інвестицій, товарів та послуг; держава контролює прибутковність роботодавців, а не їх розрахунки з працівниками; законодавство розробляється, але порушується й не дотримується.

Дослідження показали, що потрібні перетворення на ринку праці співпадають з заходами, необхідними для євроінтеграції економіки України. У разі їх втілення у життя умови функціонування та регулювання ринку праці наблизяться до європейських. У свою чергу, держави Євросоюзу зацікавлені мати Україну як повноцінного партнера, а не проблемну країну на роздоріжжі.

Як виграші, так і програші від інтеграції розрізняються у коротко- та довгостроковому періодах. На початкових етапах переважатимуть негативні ефекти, тоді як у середньо- та довгостроковій перспективі можливий суттєвий економічний та соціальний вигравш, у тому числі у часі.

Перевагами євроінтеграції для української економіки та ринку праці є: приведення у відповідність трудового законодавства України до вимог ЄС; розвиток системи робочих місць у кількісному та якісному вимірах; сприятливий



інвестиційний клімат та ділове середовище; підвищення продуктивності праці; ефективна реалокація людських ресурсів; підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили; запровадження нової корпоративної культури; підвищення стандартів якості життя населення.

Економічні ризики та загрози євроінтеграції становлять: залежність економіки від зовнішніх факторів внаслідок розширення експорту; звільнення працівників під час реструктуризації підприємств; скорочення попиту на вітчизняні товари та послуги в сегменті неконкурентоспроможних робочих місць; недостатність інвестицій для заміни застарілих технологій; нижча якість національної робочої сили порівняно з іноземними спеціалістами, зорієнтованість західних інвесторів не на інновації, а на вкладення, що швидко окупаються та є менш ризикованими.

У зону соціальних ризиків від євроінтеграції можуть потрапити працівники, вивільнювані внаслідок структурних зрушень, малокваліфіковані, з недостатньою мобільністю. З іншого боку, втрата робочого місця можлива через нижчу конкурентоспроможність робочої сили, неготовність працювати з вищою інтенсивністю на рівні європейських стандартів. Крім цього, ймовірно зниження заробітних плат у тих сферах, де скорочуватиметься попит на продукцію.

Модель регулювання вітчизняного ринку праці необхідно адаптувати до міжнародних умов на основі поєднання інструментів державного та ринкового впливу, стимулювання конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення захисту вітчизняного виробника, соціальної орієнтації економічного розвитку. Потрібні ефективні форми впливу на економічні та соціальні інтереси усіх зацікавлених сторін для досягнення позитивного євроінтеграційного ефекту на ринку праці.



Автор

Ірина Петрова – д.е.н., професор Київського національного економічного університету ім. В.Гетьмана, г.н.с. ІЕП НАНУ.

Контакти

Фонд ім. Фрідріха Еберта. Представництво в Україні
вул. Пушкінська, 34, м. Київ, 01004, Україна

Тел.: +38-044-234-00-38 | факс: +38-044-451-40-31

Всі тексти доступні за веб-адресою:

<http://www.fes.kiev.ua>

Замовлення/ контакти:

mail@fes.kiev.ua

Погляди, висловлені в даній публікації, не обов'язково відображають погляди Фонду ім. Фрідріха Еберта або організації, де працює автор.

Цю публікацію надруковано на папері, що виготовлений з урахуванням сталого лісокористування.

