

## **Проблеми та перспективи трансформації зайнятості як інструмент гарантування гідної праці в Україні**

Швидкоплинні трансформаційні соціально-економічні процеси ХХ-ХХІ ст., до яких долучилась Україна після здобуття державної незалежності та активним співтворцем яких стала після подій Революції гідності та підписання Угоди про Асоціацію з ЄС зумовлюють необхідність вироблення та впровадження у практику нового мислення, моделей поведінки, які становлять культуру інтеграції та забезпечують підготовку та повноправне входження країни у Європейську спільноту.

Розглядаючи трудову сферу, як основу реалізації підставових людських прав та свобод, що передбачає можливість гідної реалізації потенціалу праці, отримання за виконану працю адекватної заробітної плати та досягнення належного рівня соціального та індивідуального добробуту, сферу праці слід розглядати як одну із ключових в контексті сучасних інтеграційних взаємодій, а їх інтенсифікацію, значимість та здатність до глобальної дифузії одним із чинників підключення України до передових європейських соціально-економічних потоків.

Розвиток сучасної економіки, як у глобальних, так і у європейських масштабах супроводжується багатовекторними трансформаціями світу праці. Зокрема, впродовж останніх десятиліть істотно змінився характер та режим праці, а розгортання процесів флексибілізації та дестандартизації зумовлює постійне звуження класичної сфери зайнятості. Зміна виробничої парадигми, що супроводжується тотальною інформатизацією, віртуалізацією, зумовлює зміну форм та методів організації виробництва та зайнятості, зокрема, як в частині забезпечення її організаційно-управлінського супроводу, так і в частині компонування процесу створення доданої вартості.

Традиційна форма зайнятості в межах традиційних форм організації ділової активності (повний робочий день, чітко визначені посадові обов'язки) повільно, але вірно розвивається. Це, в свою чергу, вносить значні корективи в механізми організації економічного розвитку регіонів, міст, селищ, оскільки змінює структуру зайнятості населення, трансформує зміст праці тощо. Інформаційно-комунікаційні технології та ряд інших чинників інституційного

характеру, що обумовлюють виникнення нових просторових форм організації економічної діяльності, трансформують також форми зайнятості.

Модифікація інституту зайнятості (диверсифікація форм, урізноманітнення соціально-трудових угод тощо) трансформується у вагомому конкурентну перевагу та передумову зростання якості трудового життя населення та зростання економічного потенціалу міст, регіонів та країни загалом та потребує вироблення інструментарію та механізмів впливу та узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин в умовах об'єднаної європейської торговельної системи. У сучасних умовах першочерговою домінантою гарантування позитивної динаміки інтеграції України в ЄС є реалізація принципів гідної праці та застосування комплексу соціально-економічних механізмів, серед яких ключова роль належить трансформації інституту зайнятості.

Зокрема, із підписання Угоди, Україна, у відповідності до Розділу IV. Торгівля і питання пов'язані з торгівлею. Глави 13. Торгівля та сталий розвиток. Ст.289, посилаючись на «Порядок денний на XXI століття стосовно навколишнього середовища і розвитку 1992 року, Йоганнесбурзький план виконання рішень зі сталого розвитку 2002 року та узгоджені на міжнародному рівні політичні програми у сферах зайнятості та соціальної політики, зокрема на Програму гідної праці Міжнародної організації праці та Міністерську декларацію Економічної і Соціальної Ради ООН щодо забезпечення повної зайнятості та гідної праці 2006 року», підтверджує «свою прихильність стосовно сприяння розвитку міжнародної торгівлі таким чином, щоб сприяти досягненню мети сталого розвитку та забезпечення того, щоб ця мета була інтегрована і відображалася на кожному рівні їхніх торговельних відносин». У відповідності до Статті 293 Україна підтверджує, що «торгівля повинна сприяти сталому розвитку в усіх його вимірах» та визнає «сприятливий вплив основних трудових стандартів і гідної праці на економічну ефективність, інновації та продуктивність».

Таким чином, сталий інноваційно-інвестиційний розвиток економіки України у просторі об'єднаної Європи неможливий без гарантування умов безпечної, високоефективної та належним чином оплачуваної праці, яка б слугувала основою розвитку та реалізації людського капіталу як стратегічного ресурсу соціально-економічного зростання країни. Як відомо концепцією

Міжнародної організації праці (МОП) гідна праця трактується як продуктивна, вільна, безпечна, справедливо оплачувана та така, що не тільки не принижує гідність людини, а й сприяє її розвитку. Відповідно, з метою забезпечення підвищення рівня та якості життя в умовах сучасних цивілізаційних перетворень у світі праці, Програмою гідної праці МОП охоплюється чотири ключових завдання – сприяння зайнятості, розширення соціального захисту, сприяння соціальному діалогу та додержання прав у сфері праці. Практика співпраці незалежної України з МОП реалізовувалась у понад 30 проектах МОП із технічного співробітництва, які охоплювали майже всі сфери, передбачені мандатом МОП. У 2006–2007 рр. МОП співпрацювала з Україною над розробленням першої Програми гідної праці та на даний час співпрацює у питаннях реалізації Програми гідної праці для України на 2012-2015 роки<sup>1</sup>. Для моніторингу та оцінки прогресу змін щодо гідної праці у відповідності до Проекту МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань (щодо) гідної праці», для України розроблений Профіль гідної праці<sup>2</sup>, що містить одинадцять тематичних сфер з визначеними 21 правовими індикаторами, що відображають важливі статистичні дані та сучасні виклики щодо подальшого розвитку гідної праці в Україні.

У відповідності з пріоритетом Програми гідної праці для України на 2012-2015 рр., а саме, «Заохочення гідної праці та покращення спроможності української робочої сили щодо працевлаштування» базовим індикатором гідної праці є гідна зайнятість, що повинна розглядатись з позицій можливості та продуктивності. Однак, Профілем гідної праці для України можливості зайнятості демонструються обмеженим числом статистичних показників, що покривають такі ділянки, як рівень зайнятості та безробіття у відповідних вікових категоріях, а також частку молоді, що не вчиться та не працює, зайнятості у неформальному секторі економіки, що неадекватно відображає сучасні трансформаційні європейські та світові тенденції у сфері зайнятості, зокрема, поширення нових атипових форм зайнятості населення. Насамперед такими є: неповна зайнятість; зайнятість на умовах трудових договорів з обмеженим строком дії; тимчасова зайнятість, позикова праця, аутсорсинг, аутстафінг; вторинна зайнятість; телезайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-

---

<sup>1</sup> Програма гідної праці для України на 2012-2015 роки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org>.

<sup>2</sup> Профіль Гідної праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/publns>.

правового характеру; неформальна зайнятість тощо. Дані форми зайнятості, як відповідь на трансформацію працересурсної сфери в умовах постіндустріального розвитку, спричинену зміною виробничої парадигми та розвитком мережевої економіки та організації економічної діяльності, набувають в останні десятиліття значного поширення як у світі, так і у європейському просторі (табл. 1).

Таблиця 1

**Чисельність працівників країн-членів ЄС на умовах нестандартних форм зайнятості у 2003-2014 рр.**

ЄС 28: ЄС (28 країн)	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Особи, зайняті неповний робочий день,</b> <i>% від загальної чисельності зайнятих</i>	16,5	17,2	17,8	18	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	19,9	20,4	20,4
<b>Особи, що мають договір з обмеженим строком дії, середньорічні значення,</b> <i>% від загальної чисельності працівників</i>	12,7	13,3	14	14,5	14,6	14,1	13,6	13,9	14,1	13,7	13,7	14
<b>Особи, що мають другу роботу, середньорічні значення,</b> <i>% від загальної чисельності працівників</i>	3,4	3,5	3,5	3,5	3,7	3,7	3,7	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8

Джерело: складено за даними Євростату: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

У відповідності з даними огляду Зайнятості та соціальної ситуації в ЄС<sup>3</sup> ситуація із окремим видами атипової зайнятості характеризується наступними показниками: чисельність нових штатних працівників в ЄС різко знизилась з 2007 до середини 2013 року. Рівень найму на повний робочий день помітно нижчий, ніж в роки, що передували рецесії (-20% порівняно з 2008 роком), в той час як найм на неповний робочий день демонструє стійке зростання в останні роки. У той час, як у 2008 році кожен четвертий найм на роботу реалізовувався у формі зайнятості в умовах неповного робочого дня, у другому кварталі 2014 року відношення повної та часткової зайнятості складало один до трьох; у

<sup>3</sup> European Commission.- EU Employment and Social Situation. / Quarterly Review. - Recent trends in job vacancies and hirings in Europe. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu>.

період 2008-2014 рр. знизилась як кількість найму за контрактом на постійній основі, так і кількість найму працівників за контрактом на тимчасовій основі. В останні роки тимчасові контракти мали проциклічний характер та пояснювали більшу частину мінливості у статистиці зайнятості ЄС.

Масштаби трансформації зайнятості в Україні можна опосередковано оцінити на основі існуючих статистичних спостережень у розрізі неформальної зайнятості, чисельності працівників, що працюють в умовах часткової зайнятості тощо. Так, у відповідності до Методологічних положень щодо визначення неформальної зайнятості населення<sup>4</sup> в Україні до неформально зайнятих належать такі категорії зайнятого населення як: зайняті на підприємствах неформального сектора (незареєстровані самозайняті, роботодавці та їх наймані працівники, безоплатно працюючі члени сім'ї тощо); безоплатно працюючі члени сім'ї на підприємствах формального сектора; наймані працівники, які працюють на неформальних робочих місцях формального сектора (особи, які працювали за усною домовленістю або не мали будь-яких соціальних гарантій, зокрема: за них не сплачувався єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; не мали права на щорічну відпустку; оплачуваний лікарняний). Даний перелік, очевидно, не повною мірою відображає сучасні трансформаційні тенденції інституту зайнятості, оскільки істотно обмежує відображення усіх існуючих можливостей доступу до атипових форм гідної праці, зокрема і нестійких форм зайнятості (віддаленої, запозиченої праці) тощо.

З метою врегулювання механізмів поширення інноваційних форм зайнятості у умовах інтеграції в ЄС, першочерговим завданням є гармонізація та розширення існуючої моделі трудового законодавства, спрямованого на врегулювання проблемних питань інституційного оформлення нових форм зайнятості; статистичного спостереження новітніх форм та процесів трансформації інституту зайнятості; соціального захисту працюючого населення; формування трудових доходів та оподаткування результатів продуктивної зайнятості; забезпечення зростання включеності нових форм зайнятості у інтеррегіональні зв'язки та європейське співробітництво.

Кушнірецька О.В.

---

<sup>4</sup> Наказ Держстату України / Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення України. від 23.01.2013 № 16 - Державна служба статистики. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.