

Дослідження питань гідної праці

УДК 331.2.(477)

ГІДНА ПРАЦЯ: ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ (АНАЛІТИЧНИЙ МАТЕРІАЛ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ «ПОСИЛЕННЯ ВНЕСКУ ПРОФСПІЛОК У ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»)

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД: ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА (АНАЛИТИЧЕСКИЕ
МАТЕРИАЛЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ «УСИЛЕНИЕ ВКЛАДА ПРОФСОЮЗОВ В
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В УКРАИНЕ»)

DECENT WORK: POLICY OF EMPLOYMENT AND PAYMENTS FOR LABOR
(ANALYTICAL MATERIALS OF THE STUDY “STRENGTHENING CONTRIBUTION OF TRADE
UNIONS INTO PROVISION OF DECENT WORK IN UKRAINE”)

Буяшенко В. В.

Докт. філос. наук, професор, ректор Академії праці, соціальних відносин і туризму

Буяшенко В. В.

Докт. філос. наук, професор, ректор Академії праці, соціальних відносин і туризму

Buyashenko V. V.

Dr. in Philosophy, Professor, Rector, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Кобзиста О. О.

Канд. економ. наук, доцент кафедри фінансів Академії праці, соціальних відносин і туризму

Кобзистая Е. А.

Канд. економ. наук, доцент кафедри фінансов Академії праці, соціальних відносин і туризму

Kobzusta O. O.

PhD in Economics, Associate Professor, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Ткаченко Я. С.

Канд. економ. наук, доцент, завідувачка кафедри фінансів Академії праці, соціальних відносин і туризму

Ткаченко Я. С.

Канд. економ. наук, доцент, заведующая кафедри фінансов Академії праці, соціальних відносин і туризму

Tkachenko Y. S.,

PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Department, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Анотація

Матеріал представляє результати дослідження «Посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні», виконаного в межах україно-данського проекту. На основі аналізу документів та проведених інтерв'ю з профспілковими активістами визначено ключові проблеми у сфері зайнятості та оплати праці в Україні. Проведене дослідження дало підставити підготувати низку конкретних рекомендацій щодо посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні.

Ключові слова: гідна праця, зайнятість, оплата праці, заробітня плата, профспілки.

Анотація

В матеріалі представлені результати дослідження «Усилення вкладу профсоюзів в забезпечення достойного труда в Україні», виконаного в рамках українсько-данського проекту. На основі аналізу документів і проведених інтерв'ю з профсоюзними активістами визначені ключові проблеми в сфері зайнятості та оплати труда в Україні. Проведене дослідження дало можливість підготувати ряд конкретних рекомендацій по посиленню вкладу профсоюзів в забезпечення достойного труда в Україні.

Ключевые слова: достойный труд, занятость, оплата труда, заработная плата, профсоюзы.

Abstract

This paper presents the results of the study "Strengthening the contribution of trade unions into provision of decent work in Ukraine" that was performed within the Ukrainian-Danish project. Based on the desk review and interviews with trade union activists the key challenges in employment and payments for labour in Ukraine were identified. The study provides grounds for preparation of a number of specific recommendations to strengthen the contribution of trade unions to ensure decent work in Ukraine.

Key words: decent work, employment, payment for labor, wages, trade unions.

Актуальність дослідження. Праця, як базовий елемент життя людини, є джерелом усіх благ і формою реалізації інтелектуальних і фізичних здібностей особистості, розвитку людського потенціалу, який за сучасних умов є визначальним чинником соціально-економічного прогресу. Довготривалі соціально-економічні проблеми України, слабке економічне зростання і низькі темпи створення робочих місць, заборгованість із заробітної плати, велика частка неформальної економіки та неформальної зайнятості, слабе управління ринком праці та обтяжливе регулювання ускладнилися новими викликами, що наразі постають перед країною після докорінних політичних змін, викликаних анексією Криму та дестабілізацією ситуації в Донецькій і Луганській областях.

Захист соціально-економічних прав та інтересів працівників, дотримання норм міжнародного й національного законодавства у сфері праці та принципів соціальної справедливості у розподілі результатів праці за умов стрімкого падіння життя були визначені Федерацією професійних спілок України пріоритетними і невідкладними напрямами діяльності профспілкових організацій усіх рівнів.

Аналіз останніх публікацій. Розробка теоретичних та практичних аспектів концепції гідної праці здійснюється у документах Міжнародної організації праці (МОП), Міжнародної конфедерації профспілок, національних об'єднань профспілок і роботодавців України та інших країн, а також у наукових працях українських і зарубіжних дослідників Р. Анкера, В. Василенка, А. Гальчинського, Р. Колосової, А. Колота, В. Костикова,

Е. Лібанової, О. Новікової, Г. Осового, М. Соколик, С. Українця. Дослідники констатують, що гідна праця — це суспільно-необхідна, корисна трудова діяльність людини, що забезпечує її морально-етичні та матеріальні потреби і соціальний захист. Основними показниками гідної праці виступають: моральне задоволення від виконаної роботи, підвищення професійної майстерності, збільшення продуктивності (ефективності) праці та адекватність її матеріальної винагороди.

Уперше концепція гідної праці була презентована у доповіді Генерального директора Міжнародного бюро праці на 87-й сесії Міжнародної конференції праці у 1999 р. Гідна праця, згідно з визначенням МОП, це «продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливую оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності і особисті прагнення людини» [2]. Міжнародною спільнотою було продовжено роботу щодо уточнення та конкретизації цієї Концепції. Так на 89-й сесії Міжнародної конфедерації праці у 2001 р. була сформульована Програма гідної праці, а в 2008 р. у Декларації МОП «Про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації» Концепція гідної праці була остаточно сформульована.

До основних складових концепції гідної праці МОП можна віднести: 1) можливості зайнятості — можливість знайти роботу для всіх і кожного, хто бажає працювати; 2) праця в умовах свободи — вільний вибір роботи, її не примусовий характер, заборона і ліквідація кабальної,

рабської, дитячої праці; 3) адекватні заробітки і продуктивна праця — право одержувати належні кошти для існування працівників та їх родин, забезпечення сталого розвитку компаній і країн; 4) рівність у праці — справедливе ставлення та рівні можливості на виробництві, відсутність дискримінації на робочому місці, у доступі до роботи, можливість гармонійно поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками та особистим розвитком; 5) безпечно виробниче середовище й соціальна безпека — допомога в збереженні здоров'я, захист пенсій і засобів до існування, належний фінансовий та інший захист при погіршенні здоров'я та в інших випадках; 6) гідність у праці, соціальний діалог і свобода асоціацій — право працівників вільно вступати до організацій, що представляють їх інтереси, колективно представляти власні інтереси, можливість заявляти про свої проблеми і брати участь у прийнятті рішень щодо умов праці.

Українські профспілки підтримують сформульовану МОП концепцію гідної праці, згідно із якою людина та її гідна праця є стрижнем соціального, економічного й екологічного розвитку задля забезпечення збалансованості і соціальної справедливості, а впровадження принципів гідної праці має відбуватися на основі соціального діалогу, поєднання економічного зростання та гідної зайнятості з соціальним розвитком і підвищенням стандартів життя.

Концепція гідної праці (Decent Work) безпосередньо пов'язана з Цілями розвитку тисячоліття (Millennium Development Goals). У вересні 2015 р. країни — члени ООН прийняли порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 р., що включає до переліку цілей, спрямованих на ліквідацію злиденності, збереження ресурсів планети і забезпечення добробуту, підтримку інклюзивного та сталого економічного зростання, зайнятості і гідну працю для всіх. Національна тристороння соціально-економічна рада на своєму засіданні схвалила Програму гідної праці для України на 2016-2019 роки. У Програмі враховані заходи з планування розвитку, що здійснюються у країні, та міжнародні програми дій, зокрема, Рамкова програма партнерства Уряду України з ООН на 2012-2016 роки, національна Стратегія подолання бідності [18] та Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» [17]. Програма Гідної праці на 2016-2019 роки є рамковою і базується на трьох основних пріоритетах: сприяння зайнятості та розвитку сталого підприємництва задля стабільності

та зростання, сприяння ефективному соціальному діалогу, покращення соціального захисту та умов праці.

Мета й методологія дослідження.

Моніторингове дослідження «Виявлення ролі профспілок у забезпеченні гідної праці в Україні на сучасному етапі» було спрямовано на здійснення аналізу реалізації основних складових Концепції гідної праці МОП у сучасному українському суспільстві на рівні державної політики і в діяльності найбільшого представницького об'єднання профспілок на національному рівні – Федерації професійних спілок України та підготовку рекомендацій щодо посилення внеску профспілок у забезпечення гідної праці в Україні відповідно до завдань, визначених угодою про співпрацю між Об'єднаною федерацією робітників Данії 3F та Федерацією професійних спілок України.

Дослідження мало, зокрема, такі завдання: 1) проаналізувати реальний стан зайнятості та можливості знайти роботу на ринку праці для всіх бажаючих працездатних осіб; 2) з'ясувати причини розвитку в Україні нестандартних форм зайнятості та їх негативні наслідки для людини праці; 3) здійснити моніторинг оплати праці на предмет відповідності стандартам достатку та поняттям справедливої винагороди, прийнятим у суспільстві;

Дослідження було проведено у 2015-2016 рр. з використанням методів аналізу документів (desk review) та інтерв'ювання. Опитувані представляли усі регіони України, окрім тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя і зони проведення антитерористичної операції.

Виклад основних результатів.

Стан зайнятості в Україні. Негативні зміни на ринку праці України розпочалися в 2008 році, коли країна разом з іншими країнами світу зазнала впливу світової фінансової кризи. Помірне пожвавлення української економіки після глобальної фінансової кризи змінилося у 2012-2013 рр. нульовим зростанням, за яким відбувся різкий економічний спад, коли у 2014 р. ВВП скоротився на 6,6 %, а у 2015 р. впав на 9,9 %¹ [6].

Військовий конфлікт на сході країни є основною причиною того, що ця тенденція зберігається і до теперішнього часу. Триває

¹ Дані за 2015 рік наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, а також без частини зони проведення антитерористичної операції.

скорочення чисельності зайнятого населення. За даними Державної служби статистики України, чисельність населення України станом на 1 березня 2016 р. становила 42 722 тис. осіб. Чисельність зайнятого населення на кінець 2015 р. скоротилася на 1630,1 тис. осіб (на 9%) та становила 16443,2 тис. осіб [11]. Якщо говорити про рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, то у 2014 році, порівняно з 2013 р., він знизився на 2,7 п. п. та становив 57,6%, а в 2015 р. він становив 56,7 %.

Таке скорочення, насамперед, зумовлене падінням виробництва, що у свою чергу, призвело до скорочення споживання та погіршення життєвого рівня населення України. Крім того, скорочення чисельності зайнятого населення призвело до збільшення кількості офіційно зареєстрованих безробітних. Наразі можна констатувати, що в Україні чисельність безробітного населення у віці 15-70 років (за методологією МОП) має позитивну динаміку. Рівень безробіття населення у віці 15-70 років за 2014 року зріс з 7,2 % до 9,3 %, що відповідає показнику кризового періоду 2009 р. В 2015 р. цей показник для населення працездатного віку – 9,5% [12].

Рівень безробіття серед молоді віком до 25 років, більше ніж удвічі, перевищує середній рівень безробіття по країні (рис. 1). Водночас, слід зауважити, що рівень безробіття серед молоді, віком від 30 до 34 років відображає загальну тенденцію безробіття по країні і демонструє показники дещо нижчі, ніж середньостатистичний рівень (табл. 1).

З позиції роботодавця це є найбільш перспективна група трудового потенціалу, і той факт, що рівень безробіття цієї групи перевищує середнє значення свідчить про зміну тенденцій на ринку праці: більш стабільною залишається зайнятість осіб старшого та перед пенсійного віку.

За даними Державної служби статистики України, найвищий рівень безробіття на Луганщині – 15,6%, Донеччині – 13,6%, Полтавщині – 12,8% та Тернопільщині – 11,8%. Натомість найнижчий у Києві – 6,8%, Київській області – 6,3%, Одеській області – 6,5%. Попит на

працівників і надалі скорочується в усіх без винятку галузях економіки й у всіх регіонах [12].

Так, 2015 року чисельність безробітних становила 1,7 млн. осіб та, у порівнянні з 2014 роком, скоротилася на 193 тисячі. Рівень безробіття (за методологією МОП) знизився до 9,1% економічно активного населення проти 9,3% у 2014 році. Зокрема, у IV кварталі 2015 року цей показник становив 9,5% проти 10,6% у відповідному кварталі 2014 року [18]. Найвні зміни пов'язані, переважно, із демографічними чинниками, а не з поліпшенням економічної ситуації або зростанням зайнятості населення. Експерти Міжнародної організації праці вважають, що рівень безробіття в Україні у 2016-2017 роках збережеться на рівні 9,2-9,5%, тобто офіційно кожен десятий залишатиметься без роботи. Ситуація ускладнюється тим, що чимало працюючих змушені погоджуватися на низькооплачувану роботу, або йти в сектор неформальної зайнятості, або працювати неповний день.

В умовах нестабільної економіки значна кількість установ та організацій або перестають працювати на певний час, або повертаються до практики скорочення робочого дня (тижня). У 2016 р. зберігається тенденція щодо скорочення кількості застрахованих осіб, за яких сплачується єдиний соціальний внесок (ЄСВ),

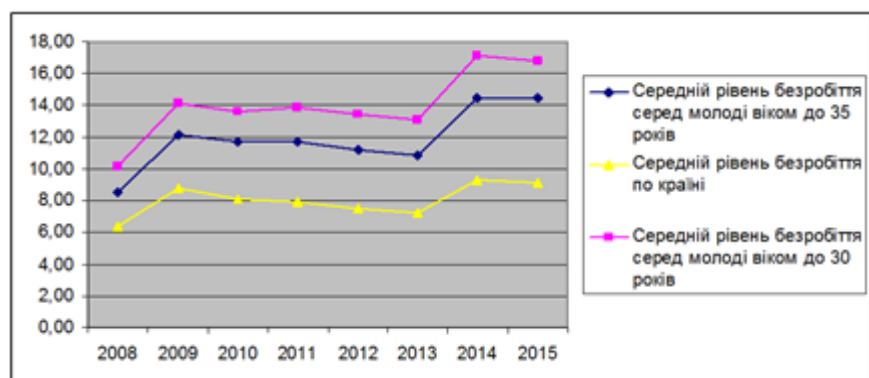


Рис. 1. Коливання середнього рівня безробіття серед молоді

Джерело інформації: Державна служба статистики України [12]

зменшується кількість штатних працівників, зростає кількість осіб, попереджених про заплановане масове вивільнення, вкрай низьким стає попит роботодавців на працівників. Так, у березні 2016 р. кількість застрахованих осіб, за яких сплачується ЄСВ, порівняно з відповідним місяцем 2015 р., скоротилася на 262 тис. осіб та становила лише 10,3 млн. осіб, зокрема, середньооблікова

Табл 1. Рівень безробіття серед молоді (у %)

Вік	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15 - 24 роки	13,3	17,8	17,4	18,6	17,3	17,4	23,1	22,4
25 - 29 років	7	10,4	9,9	9,2	9,5	8,7	11,1	11,2
30 - 34 роки	5,3	8,2	7,8	7,3	6,7	6,4	9,3	9,7
Середній рівень безробіття серед молоді віком до 30 років	10,15	14,1	13,65	13,9	13,4	13,05	17,1	16,8
Середній рівень безробіття серед молоді віком до 35 років	8,53	12,13	11,70	11,70	11,17	10,83	14,50	14,43
Середній рівень безробіття по країні	6,4	8,8	8,1	7,9	7,5	7,2	9,3	9,1

Джерело інформації: Державна служба статистики України [15]

кількість штатних працівників зменшилася на 241 тис. (до 7,9 млн. осіб).

У 2015 р. роботодавці попередили про заплановане масове звільнення 444 тис. працівників, що майже вдвічі більше, ніж у 2014 р. У січні 2016 р. роботодавці проінформували державну службу зайнятості про заплановане масове вивільнення 39 тис. працівників, що на 17 тис. осіб більше, ніж у відповідному періоді 2015 року. Кількість працівників, попереджених про заплановане масове вивільнення у січні-квітні 2016 р., порівняно з відповідним періодом 2015 р., зростає майже у півтора рази та сягнула 135,1 тис. осіб. Станом на кінець квітня 2016 р. на одне вільне робоче місце претендувало 11 безробітних [14]. При цьому лівова частка майбутніх скорочень припадає на державний сектор. Так, у державному управлінні та адмініструванні планується скоротити майже 28 тис. осіб, у системі охорони здоров'я та соціальної сфері ще майже 4 тис. Кількість офіційно зареєстрованих безробітних осіб з державного сектору зростає з 2015 по 2016 рік майже на 14%. Це найвищий показник серед інших галузей та секторів економіки [14]. Крім скорочення працівників збільшуються й обсяги працюючих, які переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень). За січень-березень 2014 р. в Україні з економічних причин були переведені на неповний робочий день (тиждень) 677,5 тис. осіб, тоді як у 2013 р. за весь рік 798,9 тис. осіб було переведено на неповний робочий тиждень.

Результати проведеного опитування свідчать, що 76% профспілкових активістів вважає, що уряд задля стимулювання економічного зростання та розвитку, підвищення рівня життя, задово-

лення потреб у робочій силі та вирішення проблем безробіття та неповної зайнятості, не проводить належну активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості громадян та тільки 26% вважає, що держава докладає належних зусиль щодо вивчення стану зайнятості та вжиття адекватних заходів для стабільної зайнятості.

Форми зайнятості в Україні. Україна продовжує стрімко втрачати працівників

у формальному секторі економіки. Розповсюдження неформальних форм зайнятості стимулюється підвищенням мобільності основних факторів виробництва та формуванням наднаціональних систем управління світової економіки. Разом з тим, сумарні втрати, пов'язані із розповсюдженням нестандартних форм зайнятості, є вагомими для суспільства, держави, профспілок і зрештою для самих роботодавців. Ці втрати істотно перевищують тактичний вигравш бізнесу і забезпечують лише тимчасове покращення показників діяльності та зростання конкурентоспроможності компанії [9; 10].

За даними Державної служби статистики України, в 2015 р. чисельність неформально зайнятого населення становила 4,3 млн., або 26,2% від усього зайнятого населення [13]. Найсерйозніших наслідків дефіциту гідної праці в неформальній економіці зазнають жінки, молодь, мігранти і літні працівники.

Неформальну зайнятість в Україні можна пояснити мотивами добровільного виходу населення за межі формальної діяльності. За даними дослідження, опублікованого у 2011 р., третина респондентів (35%) таким чином заощаджує кошти, час та зусилля, витрати яких у легальній діяльності набагато вищі. 13% займаються неформальною діяльністю через соціальні причини — можливість допомогти з роботою та додатковими заробітками родичам, друзям, сусідам тощо. Тільки у третини опитаних (30%) неформальна зайнятість має вимушений характер, оскільки зумовлена соціальною ексклюзією та відчуженням [24].

Для профспілок поширення нестандартних форм зайнятості супроводжується виникнен-

ням структурних та інституціональних проблем, пов'язаних з розширенням зайнятості в секторах, традиційно не охоплених профспілками. В програмній резолюції VI з'їзду ФПУ «Гідна праця – основа соціального благополуччя та економічного прогресу» протидія атиповим формам зайнятості (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу) була задекларована як головна стратегічна мета діяльності профспілок. Програмні документи VII з'їзду ФПУ знову окреслюють завдання профспілкових організацій щодо протистояння атиповим формам зайнятості. На сьогоднішній день виразно сформульовані стратегії щодо нестандартних форм зайнятості мають лише деякі всеукраїнські профспілки, наприклад Профспілка металургів та гірників України.

При цьому Міжнародна конфедерація профспілок зробила рішучий крок щодо інтенсифікації діяльності з організації в профспілки працівників у неформальній економіці та формалізації їх зайнятості. Адже ситуація вже стала настільки напруженою, що самі працівники прагнуть вступити в профспілку задля захисту гідності та прав на роботі [16].

Згідно з результатами дослідження міжнародного кадрового порталу «HeadHunter», за межами країни бажали б працювати 80% працівників середньої та вищої ланки. При цьому половина з них (41%) називали серед основних причин наміру напружену політичну ситуацію, бажання забезпечити своїм дітям стабільне майбутнє, а також маленькі зарплати в Україні [19]. Найбільше українці цікавляться вакансіями в Польщі. На другому місці за популярністю – Чехія, на третьому – Канада. До 2008 р. Польща посідала третє місце за популярністю серед українських трудових мігрантів. За три роки країна стала другою, а зараз через погіршення економічної ситуації в Україні Польща особливо приваблива для заробітчан. За десять місяців 2014 р. українці подали майже 319 тис. заявок на роботу у Польщі, що на 61% більше порівняно з аналогічним періодом 2013 р. На кінець 2014 р. активність з пошуку роботи за кордоном значно збільшилася у порівнянні з попереднім роком. На 144% зростає кількість запитів про роботу в Італії порівняно з червнем-липнем 2014 р. На 133% частіше шукають роботу в Канаді. На 100% більше зафіксовано пошукових запитів, пов'язаних з роботою в Чехії.

За оцінюванням компанії «Ernst & Young», 2015 р. у 36% компаній були такі співробітники,

які переїхали працювати за кордон, і третина з них зазначила, що переїзд був зумовлений економічною ситуацією в Україні. Наразі країну залишило чимало висококваліфікованих фахівців (зі знанням іноземних мов, дипломами MBA та солідним досвідом роботи). Тільки за 2014 р. відсоток фахівців із досвідом роботи, які планували виїхати за кордон із метою працевлаштування вже найближчого року, зріс більш як удвічі – з 7 до 16 [19]. Водночас, трохи знизилася кількість охочих працювати в Росії – їх на 22% менше порівняно з червнем-липнем 2014 р. Однак негативна тенденція не позначилася на столиці Росії: у Москві у 2015 р. роботу шукають на 32% частіше, ніж у червні-липні 2014 р [20]. За даними НАН України, за останні роки з нашої країни виїхали 10 тисяч провідних науковців, а загальна кількість трудових мігрантів з України оцінюється в 4,5 млн. осіб [5].

Попит на ринку праці. Досить складною наразі є ситуація з наявністю вакансій. Щомісячний спад кількості вакансій призводить до падіння пропозиції та зростання попиту і як наслідок дисбалансу на ринку праці України. Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями до державної служби зайнятості, у грудні 2015р. порівняно з листопадом зменшилася на 8,3 тис., або на 24,2%, і на кінець місяця становила 25,9 тис.

При цьому, якщо у грудні 2014 р. було офіційно зареєстровано 35 тис. вакансій, то вже у грудні 2015 р. їх було всього 26 тис. Кількість вакансій, про які роботодавці проінформували центри зайнятості, станом на 1 лютого 2016 р. становила 31 тис. яка у порівнянні з відповідною датою 2015 р. скоротилася на чверть. За сприяння державної служби зайнятості 2015р. було працевлаштовано 444,7 тис. осіб (близько третини громадян, які мали статус безробітного у цьому періоді), зокрема у грудні 2015р. – 20,2 тис. осіб проти 26,6 тис. осіб у листопаді [14].

Серед зареєстрованих безробітних, що отримали роботу в грудні 2015 р., більше половини (59,4%) становили жінки, 45,6% – молодь у віці до 35 років. Однак, не зважаючи на те, що в Україні близько 450 тисяч безробітних, близько 30 тисяч вакансій залишаються відкритими, або ж рішення по кандидатам керівництвом не приймаються, що говорить про те, що підготовка кадрів і вимоги роботодавців не співпадають. У той час коли затребуваними є робітничі професії, за останні 22 роки випуск кваліфікованих робітників

в Україні скоротився на 46,3 %. При цьому випуск фахівців з вищою освітою збільшився у 1,7 рази. Сучасний ринок являє собою певну «диспропорцію» – відсутність мотивації в професійній сфері та стимулювання професійного розвитку працівників і непрацюючих спеціалістів.

У період кризи роботодавці змушені економити, зокрема й за рахунок зниження витрат на утримання персоналу. З початком кризи багато компаній переглянули свої вимоги до кандидатів. Знижуючи планку вимог, чимало роботодавців прагнуть заощадити на оплаті праці [15]. Отже, складається враження, що знайти некваліфіковану низькооплачувану роботу набагато легше, аніж ту, яка вимагає певної кваліфікації.

Найвища конкуренція спостерігалася серед юристів, фінансистів, керівників (конкуренція досягає 10-15 осіб), молодих фахівців і працівників некомерційних організацій. Найнижча – серед працівників страхової сфери, програмістів і системних адміністраторів, медичних представників і фармацевтів, робочого персоналу та фахівців з продажу.

Найбільший попит у роботодавців відзначається на висококваліфікованих працівників робітничих професій, будівельників різних спеціальностей та працівників сфери послуг. Однак уперше в ТОП найбільш затребуваних не потрапив напрям «вищий менеджмент» – упродовж 2015 р. спостерігалася стійка тенденція зниження попиту на керівників. Число вакансій для керівних працівників скоротилося майже на 50%. Найбільш затребуваними залишаються керівники, які вміють організувати продаж, а значить, і забезпечити виживання бізнесу.

До затребуваних спеціалістів вимоги працедавців постійно зростають. Тим, хто не має необхідних професійних знань і досвіду, роботодавці пропонують низьку оплату, що часто спонукає пошукачів відмовитися від працевлаштування. За даними опитування роботодавців, 83% із них набирали персонал, але не масово, вузько спрямовано: одна-дві нові вакансії або кілька нових робочих місць за стратегічними напрямками розвитку бізнесу. Суттєве розширення штату могли собі дозволити лише 15% компаній [15].

Державна служба зайнятості України, звітуючи про результати своєї роботи, показує значну кількість осіб, які проходили перекваліфікацію та підвищення кваліфікації

за її сприяння. Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня вимогам роботодавців, 2015 р. за направленням служби зайнятості професійне навчання проходили 85,9 тис. безробітних. Рівень працевлаштування після закінчення професійного навчання зріс з 76,6% до 85,0% [14]. Однак, результативність цієї роботи видається досить сумнівною. Наразі найбільша кількість безробітних в Україні – це ті, хто має закінчену професійно-технічну освіту (35%), а найменша – ті, хто має лише початкову освіту (0,2%) [14].

2016 р. активізовано організацію громадських та інших робіт тимчасового характеру, в яких з початку року взяла участь майже 91 тис. безробітних, що на 8 % більше, ніж у січні-квітні 2015 року [14].

Оплата праці. Згідно із Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [4]. Науковці [3; 21] виокремлюють шерег функцій заробітної плати: вона забезпечує матеріальний достаток працівнику та його сім'ї; дає можливість людині розвиватися, користуватися досягненнями цивілізації; створює базові основи для соціального страхування і забезпечення; забезпечує матеріальну базу для зростання населення та розширеного відтворення людського потенціалу тощо. Проте в сучасних українських умовах заробітна плата не спроможна виконувати ці функції. Її рівень забезпечує не більше 21% відтворення робочої сили, що не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не стимулює зацікавленість до переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Нині заробітна плата виконує зовсім інші функції: збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною заниження заробітної плати; забезпечення соціальних гарантій; збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем; стримування інфляції (через затримку виплати заробітної плати); перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки; поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості; посилення мобільності робочої сили [22].

Попри деяке підвищення заробітної плати (рис. 2) загальний стан оплати праці найманих працівників в Україні можна оцінити як незадовільний.

Середня номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ та організацій у грудні 2015 р. становила 5230 грн., що у 3,8 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (1378 грн.). У січні 2016 р., за даними Державної служби статистики України, середня номінальна заробітна плата штатного працівника становила 4362 грн., що у 3,2 рази вище рівня мінімальної заробітної плати (1378 грн.). При цьому станом на 1 травня 2016 р. офіційний показник середньої заробітної плати на одну особу зріс до 4895 грн. [17].

На початок 2016 р. у всіх регіонах України середній розмір оплати праці був вищим за мінімальну заробітну плату, разом з тим лише у чотирьох з них заробітна плата перевищила середню по країні: м. Києві – 6516 грн., Донецькій області – 4910 грн., Дніпропетровській – 4313 грн. і Запорізькій – 4126 грн. Найнижчий рівень заробітної плати, який не перевищував 75% від середнього по економіці, наявний у Тернопільській, Чернівецькій та Херсонській областях.

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці належать: авіаційний транспорт, фінансова та страхова діяльність, виробництво основних фармацевтичних продуктів та фармацевтичних препаратів, інформація та телекомунікації, професійна наукова та технічна діяльність, виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення, добувна промисловість і розроблення кар'єрів, де заробітна плата працівників перевищила середній показник по економіці в 1,5–4,4 рази.

Найнижчий рівень заробітної плати спостерігається у працівників поштової та кур'єрської галузі, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, тимчасового розміщування й організації харчування, текстильного виробництва, виробництва одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів і не перевищував 69% від середнього рівня по економіці.

Порівняно з іншими країнами, роботодавці яких готові брати на роботу українців, заробітня платня в Україні виглядає символічною. Так,

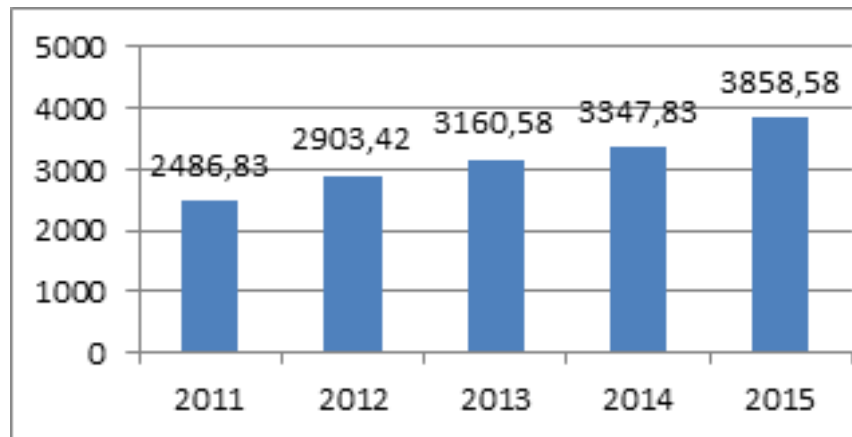


Рис. 2 Середня заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника (в грн.)

Джерело інформації: Державна служба статистики України [16]

українському будівельнику-універсалу в Ізраїлі пропонують 48 тис. грн. на місяць [8]. А от зарплата українського програміста в Польщі може досягати \$ 10 000. У Чехії готові надати роботу українським різноробочим, а також офіціантам і кухарям. Крім того, чеська приватна клініка готова прийняти на роботу українських лікарів різних спеціальностей після проходження курсів чеської мови та переатестації. Заробітна плата лікаря може досягати \$ 3000. Італійські роботодавці шукають хатніх робітниць, доглядальниць та нянь із зарплатою від 500 євро. У більшості випадків роботодавці гарантують легальне оформлення, оплату візи, перельоту і проживання.

Закордонний досвід доводить, що в кризових умовах економіки необхідно використовувати якісну, тобто високооплачувану робочу силу, яка може створювати конкурентоспроможну продукцію. Однак українські роботодавці діють за старими принципами, використовуючи метод скорочення штатів та зниження рівня оплати праці своїх працівників.

В Україні ж чимало компаній у 2015 р. не змогли підвищити зарплату своїм співробітникам. При цьому чверть українських компаній пішла на зниження доходів своїх співробітників, зокрема, це відбулось у сфері будівництва, в готельно-ресторанному бізнесі, у транспортній сфері та у банківському секторі.

Відносно нова тенденція на ринку праці — укрупнення вакансій (тобто розширення обов'язків) і скорочення зарплат для нових співробітників у порівнянні з попередніми. Тільки половина компаній пропонувала кандидатам таку ж зарплату, як і у їхніх попередників.

На сьогодні в Україні поширена практика неформальної оплати праці («у конвертах»), звідси мільйонне недоврахування коштів у державному бюджеті та соціальних фондах, особливо пенсійному. З огляду на це, Міністерство соціальної політики підтримує законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо мінімальних розмірів оплати праці», одним з основних завдань якого є збільшення відрахувань до соціальних фондів. Проте ідеї, закладені в цей законопроект, видаються суперечливими.

По-перше, зміна трактування поняття «мінімальна заробітна плата» призводить до втрати мотиваційного механізму, що закладений у тарифну сітку. Відмова від поняття «простой некваліфікованої праці» обмежуватиме мотивацію працівника до підвищення кваліфікації, оскільки зростання заробітної плати, відповідно до Закону, напряму пов'язано зі збільшенням обсягу виконуваних робіт.

По-друге, 60-відсотковий розмір мінімального посадового окладу від мінімального розміру заробітної плати, що закладені в основу розрахунку оплати праці на основі тарифної сітки, урівнюватиме розміри оплати кваліфікованої праці (на основі тарифної сітки) і некваліфікованої, відповідно до мінімальної заробітної плати, що є державною соціальною гарантією.

По-третє, зростання мінімальної заробітної плати, безперечно, обумовить зростання обсягів єдиного соціального внеску. Натомість, це не дає гарантії, що приватний бізнес піде на такі зміни без скорочення робочого дня працівників.

Водночас в останні три роки спостерігалися як девальваційні, так і інфляційні процеси, які не можна ігнорувати при дослідженні ринку праці. Насамперед, врахування інфляції дає змогу оцінити реальну заробітну плату з урахуванням купівельної спроможності гривневих доходів.

Індекс споживчих цін (індекс інфляції) за 2015 р. у цілому становив 143,3% (за 2014р. – 124,9%). Рис. 3 демонструє зниження реальної заробітної плати протягом 2014 та 2015 рр. Наразі рівень мінімальної заробітної плати та рівень індексації є недостатнім та не покриває інфляційних втрат (табл. 2). Основна причина – заморожування розмірів прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати у 2014–2015 рр., що призвело до катастрофічного поширення бідності серед працівників.

Таким чином, статистичні дані свідчать, що за останні два роки рівень реальної заробітної

плати в країні суттєво знизився. І це на фоні кількарізового зростання розміру комунальних платежів, цін на фармацевтичні препарати, вартості проїзду тощо. Зокрема, продукти харчування та безалкогольні напої подорожчали на 41,5 %. Найбільше (у 1,7–1,5 рази) зросли ціни на цукор, овочі, олію, яйця, безалкогольні напої, продукти переробки зернових, фрукти, маргарин, хліб. На 43,6–22,5% стали дорожчими макаронні вироби, риба та продукти з риби, рис, масло, кисломолочна продукція, сало, молоко, сметана, сири, м'ясо та м'ясопродукти.

Ціни (тарифи) на житло, воду, електроенергію, газ та інші види палива зросли вдвічі, що зумовлено суттєвим підвищенням тарифів на природний газ у 3,7 рази, гарячу воду, опалення в 1,8 рази, електроенергію в 1,7 рази.

Зростання цін у сфері охорони здоров'я на 29,1% насамперед пов'язано з подорожчанням фармацевтичної продукції, медичних товарів та обладнання на 34,6%. Крім того, на 24,4% стали дорожчими амбулаторні послуги.

Підвищення цін на транспорт у цілому на 20,4% відбулося за рахунок подорожчання автомобілів на 30,5%, транспортних послуг на 27,0%, а також палива та мастил на 12,5%.

Купівельна спроможність пересічного українця знижується з кожним роком.

У структурі доходів українських працівників частка споживчих витрат за останні шість років майже не змінилася. Від 89,9% 2010 р. вона зросла до 91,6% 2015 р. І це при тому, що за рахунок решти 8,4% здійснюється оплата комунальних платежів, освітніх та медичних послуг. Доля заробітної плати в структурі доходів населення постійно падає. Тільки за 2015 р. вона зменшилась з 41,2% до 36,2%.

Аналіз структури загального обсягу споживання та накопичення за останні роки в Україні дає підстави стверджувати, що накопичення в країні практично відсутнє, резервів для інвестування не залишається. Якщо у 2010 році обсяг споживчих витрат у загальній структурі ВВП становив 84,5%, то на початок 2015 року він сягав уже майже 97%.

Падіння попиту з боку населення безпосередньо позначається на роздрібних продажах (за 11 місяців 2015 р. у порівнянних цінах товарообіг упав на 7,5%), сфері послуг, банках, страхових компаніях, транспорті, житловому будівництві, а через них відбивається на всій економіці[2].

Падіння рівня реальної заробітної плати супроводжувалося і збільшенням сум заборгованості

з виплати заробітної плати. Упродовж 2015 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати збільшилася на 52,3%, або на 690,8 млн. грн., а на початок травня 2016 р. становила 1949,0 млн. грн. За 2015-2016 рр. роки загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати в країні зросла вдвічі [13].

Збільшення загальної суми заборгованості відбулося за рахунок економічно активних підприємств. Заборгованість працівникам економічно активних підприємств тільки у січні збільшилася на 14,0% (182,5 млн грн.), і на 1 лютого становила 1485,2 млн грн., з яких 16,4% або 243,6 млн грн. становлять борги державних підприємств [7].

Серед видів діяльності найвагомніше збільшення суми невиплаченої заробітної плати спостерігалось у добуванні кам'яного та бурого вугілля (на 378,8 млн. грн.), водопостачанні; каналізації, поводженні з відходами (на 57,2 млн. грн.), у сфері професійної, наукової та технічної діяльності (на 45,0 млн. грн.), у будівництві (на 31,2 млн. грн.), виробництві меблів, іншої продукції, ремонту і монтажу машин та устаткування (на 29,6 млн. грн.), а також постачанні електроенергії, газу, пари та кондиціонованого повітря (на 26,9 млн. грн.). На промисловість припадає 73,0% загальної суми боргу, транспорт, складське господарство, поштову та кур'єрську діяльність — 10,8%.

Збільшення суми боргу перед працівниками економічно активних підприємств спостерігалось у 18 регіонах країни, при цьому найвагомніше — у Луганській (на 462,4 млн. грн.), Дніпропетровській (на 29,2 млн. грн.), Одеській (на 27,0 млн. грн.), Донецькій (на 25,3 млн. грн.) та Сумській (на 23,9 млн. грн.) областях.

Питання оплати праці, роботи в режимі неповного робочого дня чи тижня, зміни графіків роботи, перевищення понаднормових годин за місяць, залучення до роботи у вихідні дні, притягнення до дисциплінарної відповідальності, примусове надання відпусток за власний рахунок, — це далеко не весь перелік порушень, з якими стикаються профспілкові активісти на підприємствах. Деякі підприємства неправильно оплачують понаднормові години, застосовують часову тарифну ставку для працівників, яким встановлена місячна ставка. Ділення місячної ставки на фактично відпрацьовані години, а не на нормальну місячну норму робочого часу призводить до зменшення виплат за понаднормові години.

Ці питання вже неодноразово розглядалися, проте деякі підприємства і надалі порушують законодавство і подання правових інспекторів та вимоги профкомів залишаються без уваги.

Водночас, упевненість у наявності навіть мінімальних соціальних гарантій стримує зайняте населення від активного пошуку кращих умов та підвищення рівня праці в Україні. Більше 15% готові відкласти пошуки нової роботи до кращих часів через економічну ситуацію, військові дії, слабку мотивацію.

Іншою загрозою стала девальвація гривні. Перед знеціненням гривні мінімальна зарплата українців була на рівні 150 \$, майже такий самий розмір оплати був у працівників пострадянських держав — Туркменістану чи Азербайджану. Та після стрімкого падіння гривні у 2014-2015 рр. — мінімальна зарплата в Україні встановилася на рівні 43\$. Аналогічні показники зафіксовано в Ліберії, Ботсвані та Конго. В Молдові, яку зазвичай вважають найслабшою економікою серед країн Європи, мінімальна заробітна плата — 79,42\$, що майже вдвічі вище, ніж в Україні. В усіх європейських країнах протягом останнього десятиліття суттєво зросла мінімальна заробітна плата. Найбільшого відносного зростання вдалося досягти Румунії, де її показники у 2004–2015 рр. зросли більш ніж втричі, 68,3\$ проти 217,5\$. Найбільшого зростання вдалося досягти Ірландії — 388,7\$ (2004 р. мінімальна зарплата становила — 1073,15 \$, а 2015 р. — 1461,85 \$) [11]. Усі країни, що досягли значного економічного зростання за попереднє десятиліття, здійснили суттєві економічні реформи та вступили до Європейського Союзу.

Міжнародна аудиторська компанія «Ernst & Young» здійснила дослідження українського ринку праці [6], щоб з'ясувати, як українські роботодавці реагували на рекордне падіння гривні. Було опитано 155 компаній з 16 галузей. За результатами дослідження, близько 40% опитаних роботодавців вирішили переглянути зарплати співробітників у бік підвищення, а також вводили додаткові виплати та інші механізми компенсації. Активніше за інших на девальвацію реагували в автомобільній, аграрній, логістичній, страховій, торгівельній та фармацевтичній галузях. Дослідження також виявило, що 2% роботодавців мають намір піти на зниження заробітних плат. В основному, це ті компанії, які при розрахунку зарплат прив'язуються до валюти, вони мають намір зменшити зарплати на 15% в іноземній валюті, але з огляду на те, що сам курс виріс набагато більше, це теж позитивний

тренд. Ці ж роботодавці планують «відв'язувати» від курсів і фіксувати зарплати в гривні. З 40% компаній, які планують підвищення заробітних плат, третина збираються підвищувати їх усім без винятку працівникам, близько 10% – тільки ключовим – топ-менеджменту і особливо цінним фахівцям.

Ті, хто планує підвищувати зарплати всім співробітникам, планують підвищення, в середньому, на 16%. Ті, хто планує збільшити платню тільки окремим фахівцям, планують підвищення, в середньому, на 18%.

Крім підвищення заробітної плати, опитані роботодавці вдалися і до інших видів компенсацій – щомісячним надбавкам до зарплати (виплачуються тільки поки триває девальвація, розраховуються в залежності від зміни курсу), виплат одноразової матеріальної допомоги, сертифікатів на придбання товарів у роздрібних торгових мережах. 60% компаній не планують реагувати на падіння гривні. Частина цих компаній лише розглядають таке рішення або відклали його прийняття до квітня. Велика частина цих компаній уже переглядали заробітні плати торік, з підвищенням на 12-16%, тому зараз не можуть дозволити собі чергове підвищення.

Варто зазначити, що низький рівень заробітної плати в Україні має негативні наслідки, які спостерігаються вже сьогодні: по-перше, це низька якість життя українських громадян і зниження рівня людського потенціалу України; по-друге, недооцінка реального впливу низьких заробітних плат на мотивацію до ефективної праці. Через мізерний рівень заробітків у найманих працівників знижуються мотиви до високопродуктивної праці: заробітна плата працівника, що не відповідає і не прив'язана до показників його праці, не є для нього стимулом; по-третє, відтік кваліфікованих кадрів зі сфер з низьким рівнем оплати праці, передусім з бюджетної сфери: освіти, науки й охорони здоров'я, що матиме негативні наслідки у майбутньому (обмеження розвитку людського капіталу й переходу до економіки знань); по-четверте, підрив зацікавленості роботодавців до впровадження нової техніки і технологій в умовах низької ціни праці; по-п'яте, стримування процесу або повна відсутність можливості заощадження для населення, хоча саме заощадження є важливим джерелом інвестицій в економічний розвиток; по-шосте, слабке формування ринку житла через заниження зарплат; по-сьоме, нарощення демографічних

проблем українців, які значною мірою зумовлені низьким рівнем їхнього життя; по-восьме, пошук шляхів виживання із застосуванням незаконних засобів: корупції, контрабанди дешевих товарів тощо [7].

Нові соціальні групи на ринку праці.

Сьогодні в Україні наявні проблеми, зумовлені не тільки трудовою міграцією за кордон, а й внутрішньою міграцією з нестабільних регіонів. Події на сході України супроводжуються значними соціальними наслідками, що відчутні для всієї країни: демографічні втрати та руйнування сімей, зруйнована інфраструктура (зокрема виробнича), погіршення психологічного і фізичного стану населення, масштабні внутрішні та зовнішні міграційні переміщення, економічний спад і загострення ризиків безробіття. Внутрішня міграція посилює навантаження на ринок праці центральних та західних регіонів України. Міністерство соціальної політики України розпочало реєстрацію внутрішньо переміщених осіб для можливості надання їм соціальної підтримки та послуг із працевлаштування. Восени 2014 р. Постановою Кабінету Міністрів № 505 запроваджено спеціальну щомісячну адресну допомогу особам, які переїжджають з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції, для покриття витрат на проживання, у т.ч. на оплату житлово-комунальних послуг. Відсутність реальних перспектив щодо припинення бойових дій найближчим часом та швидкого відновлення контролю держави над цими територіями спонукає профспілкові організації до дій, спрямованих на запобігання втрати профспілкового членства внутрішньо переміщеними особами. З метою уникнення такої ситуації варто передбачити на усіх організаційних рівнях ФПУ можливість реєстрації таких членів профспілок (хоча б електронної), а можливо і внесення змін до Статуту ФПУ про їх «тимчасове членство» на певних правах до стабілізації ситуації.

Новим викликом для профспілок стало й питання збереження робочих місць, дотримання трудових прав та реінтеграція учасників антитерористичної операції (АТО) на ринку праці. У грудні 2015 р. створено Консультативну групу з адаптації на ринку праці учасників АТО, до складу якої увійшли й представники ФПУ. Тоді ж ухвалено Постанову КМУ № 1154 «Про реалізацію пілотного проекту із залучення до роботи членів малозабезпечених сімей та внутрішньо

переміщених осіб». Реінтеграція учасників АТО – це не лише підтримка зайнятості, а й сприяння відновленню їх соціально-психологічного стану. Профспілкові організації мають санаторно-курортну базу та підготовлених фахівців, котрі можуть надавати підтримку у відновленні фізичного і психічного стану здоров'я учасників АТО.

Роль профспілок. Результати опитування у профспілкових організаціях свідчать: 88 % профспілкових активістів вважають, що на сучасному етапі питання стабільності зайнятості та соціального забезпечення, а також запобігання довготривалому безробіттю є актуальними для вітчизняних профспілок. 98 % опитаних заявили, що профспілкові організації їхнього підприємства залучено до ухвалення рішень стосовно прийняття та звільнення працівників та 99 % вважають, що їх профспілка здатна блокувати рішення керівництва щодо змін у кадровій політиці. Однак тільки у 26 % випадків члени профспілки є присутніми при затвердженні результатів конкурсу на заміщення вакантних посад на підприємстві, тільки у 12,5 % профспілка має повноваження рекомендувати кандидатури на заміщення вакантних посад і тільки у 3 % члени профспілкового активу беруть участь у плануванні суміщення посад на підприємстві; при цьому 74 % опитаних активістів вважають, що їх роботодавець задля підвищення рівня життя своїх працівників належним чином опікується питаннями забезпечення гарантій зайнятості працівників та довгострокового розвитку їхнього підприємства.

За оцінками переважної більшості профспілкових активістів (97 %), на їхніх підприємствах реалізуються всі види законодавчо закріплених соціальних гарантій (виплати при тимчасовій втраті працездатності, виплати по частковому безробіттю, виплати при нещасних випадках на виробництві). У 75 % випадків на підприємствах, де працюють опитані профспілкові активісти, визначено порядок розподілу соціальних дотацій, у 87,5 % — на підприємствах оплачується «понаднормова» робо-

та, у 62,5 % – існує винагорода за роботу, що виконується у «позаробочий» час.

87,5 % профспілкових активістів вважають, що профспілковий актив повинен залучатися до проведення аналізу фінансової звітності підприємства. 75% опитаних відповіло, що їм відомі випадки отримання «неофіційної» заробітної плати на підприємствах, де немає профспілкової організації та 98 % впевнені у тому, що виведення заробітної плати «з тіні» в країні сприятиме зростанню рівня соціальної захищеності рядових працівників.

Водночас 86 % активістів вважають, що вітчизняні профспілки намагаються займати активну позицію щодо сприяння повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості членів профспілок, та 54 % опитаних дотримуються думки, що вітчизняні профспілки приділяють увагу питанням зайнятості в різних галузях промисловості й вдаються до належних заходів для стабілізації зайнятості та соціального забезпечення, а також для запобігання довготривалому безробіттю в країні.

Профспілкові активісти зазначили, що вирішення проблеми добору кваліфікованих кадрів на українському ринку праці, визнання неформально набутої кваліфікації та глибоке розуміння внутрішньої мобільності української робочої сили допомогли б покращенню можливості зайнятості для української робочої сили, включаючи трудових мігрантів та ВПО, а також сприяли б економічному зростанню в Україні.

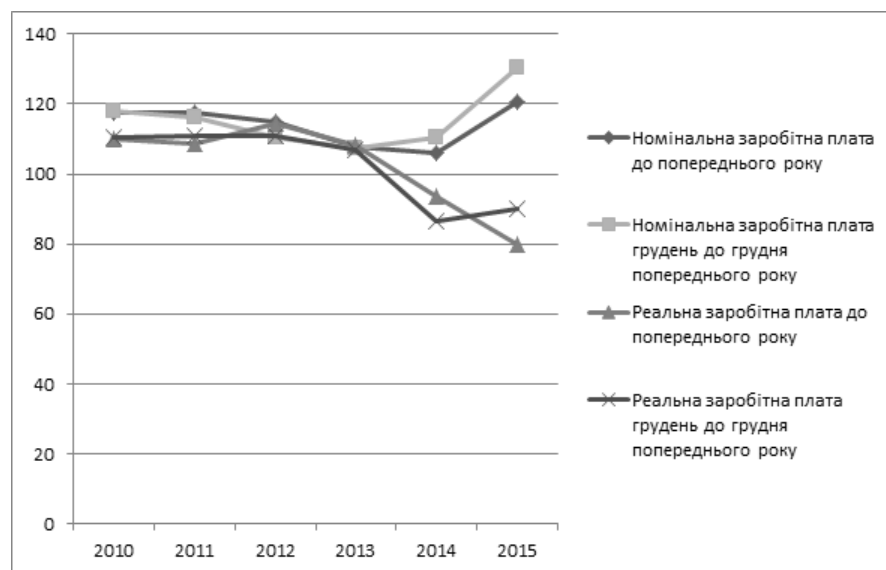


Рис.3. Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати (%)

Джерело інформації: Державна служба статистики України [15]

Табл. 2. Динаміка основних соціально-економічних показників ринку праці у 2013–2016 рр.

	2013	2014	2015	2016
Рівень інфляції, % (до попереднього року)	99,7	112,1	148,7	–
Середньомісячна заробітна плата, грн.	3282*	3480*	4195**	–
Мінімальна заробітна плата станом на 1 січня, грн.	1147	1218	1218	1378
Прожитковий мінімум для працездатних осіб станом на 1 січня, грн.	1147	1218	1218	1378
Фактичний прожитковий мінімум для працездатних осіб за розрахунками Мінсоцполітики у цінах січня, грн.	1190	1281	1611	2594 (у цінах грудня 2015)
Фактичний прожитковий мінімум для працездатних осіб з урахуванням податків, обов'язкових внесків та зборів у цінах січня, грн.	1297	1398	1935	3116 (у цінах грудня 2015)

Джерело інформації: Державна служба статистики України [15]

Практичні рекомендації за результатами дослідження. Проведений аналіз проблем національного ринку праці, ризиків у сфері зайнятості та боротьби з безробіттям дає підстави сформулювати такі рекомендації для Федерації професійних спілок України (ФПУ).

Стратегічною метою діяльності профспілкових організацій повинна стати мінімізація ризиків на ринку праці. Задля її реалізації необхідно зосередити зусилля на формуванні системного підходу до проблеми зайнятості, забезпечити динамічне реагування на нові виклики, які постають перед Україною як країною з відкритою економікою, що перебуває під впливом глобальних соціально-економічних тенденцій. Для упередження нових викликів, які можуть постати перед Україною в найближчому часі, ФПУ доцільно започаткувати внутрішню дискусію соціальних партнерів на ринку праці щодо цілісного бачення стратегії забезпечення високого рівня зайнятості в Україні.

Оскільки збільшення неофіційних форм зайнятості містить певну загрозу для подальшого розвитку профспілкового руху (зменшення чисельності членів профспілок, руйнування організаційної структури профспілок, використання роботодавцем нестандартно зайнятих працівників-штрейкбрехерів у випадках проведення активних колективних дій спілчан), Федерації професійних спілок України варто дослідити міжнародний досвід створення профспілкових організацій у неформальній економіці, розглянути можливість утворення нових профспілкових організацій у секторах, які не були традиційно охоплені профспілковим рухом.

Стратегії профспілок щодо нестандартної зайнятості мають формуватися з урахуванням на-

ступних основних принципів, окреслених міжнародними профспілковими організаціями [9; 10]: а) неконтрольоване поширення нестандартної зайнятості є неприпустимим; б) необхідно встановлювати кількісні обмеження і граничну тривалість такої зайнятості; в) там, де нестандартна зайнятість уже існує, заробітна плата і умови праці мають відповідати аналогічним умовам для постійних працівників. При цьому спосіб найму працівника не може братися до уваги в частині забезпечення його трудових прав; г) неприпустимим є використання нестандартної зайнятості для знищення прямої й постійної зайнятості, погіршення умов праці, перешкоджання колективним переговорам або організації працівників у профспілки; г) нестандартно зайняті працівники не повинні використовуватися для заміни працівників, які страйкують, або запобігання іншим колективним діям.

Основними компонентами таких стратегій мають стати:

подолання структурних та інституціональних проблем, пов'язаних із поширенням нестандартних форм зайнятості, шляхом розширення профспілкового членства і створення нових організацій профспілок, зокрема в секторах, традиційно не охоплених профспілками;

виразне регулювання в колективних договорах і угодах випадків та умов використання нестандартної зайнятості, встановлення обмежень на використання такої праці та механізмів контролю виконання досягнутих домовленостей;

забезпечення гарантій рівного ставлення до всіх працівників, незалежно від їх правового статусу, при укладенні колективних договорів і угод, поширення їх норм на нестандартно зайнятих працівників;

розширення кола учасників соціального діалогу через співробітництво з організаціями громадянського суспільства, які поділяють профспілкові цінності та цілі з питань нестандартної зайнятості;

координація спільних дій профспілок із запобігання неконтрольованого поширення нестандартної зайнятості у міжнародному масштабі, забезпеченню визнання пріоритетності

питань дотримання трудових стандартів, соціальної справедливості та зайнятості у політиці глобальних фінансових та економічних організацій.

Під час колективних переговорів профспілки мають домагатися чіткого регулювання випадків і умов використання нестандартної зайнятості, а також встановлювати обмеження на використання такої праці й механізми контролю виконання досягнутих домовленостей з цього питання.

Перед прийняттям рішення про використання нестандартної зайнятості, роботодавець має провести консультації з профспілками й обговорити можливі наслідки такого рішення для постійних працівників, а також його вплив на умови праці та договірне регулювання колективних трудових відносин (колективний договір). При цьому метою колективних переговорів має бути забезпечення гарантій рівного ставлення до всіх працівників, незалежно від їх правового статусу, в сфері зайнятості, оплати й умов праці, а також пільг і соціальних гарантій.

Важливою складовою профспілкових стратегій є подолання негативного ставлення членів профспілок з постійною зайнятістю до нестандартно зайнятих працівників, пошук спільних інтересів працівників з постійною зайнятістю та людей, в яких вони вбачають загрозу для власних рівня заробітної плати й умов праці. Організація нестандартно зайнятих працівників у профспілки дасть змогу поширити на них дію колективного договору і статусу постійних працівників.

Профспілкам необхідно налагоджувати співпрацю з організаціями громадянського суспільства, які зацікавлені в проведенні кампаній на захист прав нестандартно зайнятих працівників і поділяють профспілкові цілі у відповідній сфері.

Для об'єднання зусиль і координації спільних дій щодо запобігання неконтрольованого поширення нестандартної зайнятості, національним профспілкам і профцентрам необхідно вести організаційну роботу зі входження до глобальних профспілкових об'єднань.

Консолідація зусиль профспілок на національному та міжнародному рівнях має забезпечувати вплив на політику і рішення таких міжнародних інститутів, як Всесвітня торгівельна організація (ВТО), Міжнародний валютний фонд (МВФ) і Світовий банк, транснаціональні корпорації, з метою визнання пріоритетності та врахування питань дотриман-

ня трудових стандартів, забезпечення соціальної справедливості та зайнятості у здійснюваній ними політиці.

Необхідно розгорнути на рівні первинних профспілкових організацій ресурсну, інформаційну та правову підтримку самозайнятості населення та успішної реалізації підприємницької ініціативи. Адже це робочі місця, на яких працюють в основному представники соціально вразливих груп населення. Така робота стане підґрунтям для створення профспілкових організацій у неформальній економіці й загальмує вихід працівників з профспілок.

Профспілкам необхідно ставати більш «сервісними», дієвими та публічними, допомагати людям, які шукають роботу, зосередитись на індивідуальному підході до кожної людини праці. Необхідно зосередити зусилля на підвищенні шансів працевлаштування людей зі старших вікових груп, а з іншого боку - стимулювати вихід з робочої сили всіх тих, хто має право на будь-який вид пенсії.

Федерація професійних спілок України повинна включитися до процесу розроблення професійних стандартів і разом зі службою зайнятості та роботодавцями закріпити за собою місце реального гравця на ринку праці, впливати на перелік основних компетенцій кожного працівника, що дасть можливість у подальшому впливати на управлінські рішення щодо перекваліфікації, переведення чи звільнення цього працівника. Окрім того, спілчанам варто активніше сприяти розробленню системи визнання неформальної освіти, створенню регіональної мережі, куди б людина могла прийти і визначити свій рівень кваліфікації відповідно до затвердженого в установленому порядку професійного стандарту.

Студентським профспілковим організаціям варто зосередити увагу на якості освіти і програм професійної підготовки. Вони повинні взяти на себе контроль за підготовкою конкурентоздатних фахівців необхідних професій по універсальних програмах навчання, щоб збільшити можливості плавного переходу з навчання на роботу і вимагати від держави забезпечення першого робочого місця (особливо за умови навчання за державним замовленням).

Боротьба з нестандартною зайнятістю шляхом заборон або обмежень, оскільки українська економіка вже стала складовою частиною світової економіки і сховатися від цих тенденцій для неї неможливо. Необхідно розгорнути на рівні первинних профспілкових організацій ресурсну, інформаційну

та правову підтримку самозайнятості населення та успішної реалізації підприємницької ініціативи, адже це робочі місця, на яких працюють, в основному, представники соціально вразливих груп населення. Така робота стане підґрунтям для створення профспілкових організацій у неформальній економіці й загальмує вихід працівників з профспілок.

Федерація професійних спілок України повинна включитися до процесу розроблення професійних стандартів і разом зі службою зайнятості та роботодавцями закріпити за собою місце реального гравця на ринку праці, впливати на визначення переліку основних компетенцій кожного працівника, що дасть можливість у подальшому впливати на управлінські рішення щодо перекваліфікації, переведення чи звільнення цього працівника. Окрім того, спілчанам варто активніше сприяти розробленню системи визнання неформальної освіти, створенню регіональної мережі, куди б людина могла прийти і визначити свій рівень кваліфікації відповідно до затвердженого в установленому порядку професійному стандарту.

Федерації професійних спілок України доцільно ініціювати розроблення та внесення на розгляд Кабінету Міністрів України проекту законодавчого акту про фінансову відповідальність підприємств, установ та організацій, а також адміністративну відповідальність їх керівників за

порушення законодавства про оплату праці, а також провести публічні дискусії щодо створення в Україні гарантійної установи з метою повернення боргів із заробітної плати у разі банкрутства роботодавця відповідно до Конвенції МОП № 173.

Професійним спілкам слід посилювати контроль за дотриманням вимог законодавства про оплату праці шляхом проведення в установленому порядку перевірок, насамперед на підприємствах, в установах та організаціях, які мають заборгованість із заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Професійні спілки мають сприяти припиненню дискримінації в оплаті праці працівників бюджетної сфери шляхом удосконалення тарифної системи оплати праці, зокрема, сприяти ліквідації зрівнялівки в оплаті праці некваліфікованих працівників (1-2 тарифних розрядів єдиної тарифної сітки) та кваліфікованими працівниками (3-6 тарифних розрядів), у яких посадові оклади при розрахунку менші ніж розмір мінімальної заробітної плати

Профспілкові комітети мають проконтролювати випадки звільнення працівників, призваних на строкову військову службу, та ініціювати поновлення їх на роботі, працювати над вирішенням проблеми з оформлення документів та відшкодування шкоди, заподіяної працівнику на підприємстві, розташованому в зоні проведення АТО.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Гусев С. Кто зможе найти работу в 2015 році? [Електронний ресурс] / Гусев С. //Сегодня. — 2015.– 15 січня. – Режим доступу: <http://ukr.segodnya.ua/economics/business/kto-smozhet-nayti-rabotu-v-2015-godu-584230.html>
2. Доповідь генерального Директора Міжнародного бюро праці (МБП) на 87-й сесії Міжнародної конференції праці. — Женева, червень, 1999р. — С.5.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. — К. : КНЕУ, 2003. — 300 с.
4. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95 в редакції 16.01.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
5. Коваль Л. Хочеш бути затребуваним – то готуйся до змін [Електронний ресурс] / Л. Коваль // Урядовий кур'єр. –2015. – 19 лютого. – Режим доступу: <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/hochesh-but-i-zatrebuvanim-gotuj-sya-do-zmin>.
6. Коваль Л. Чого чекати від ринку праці [Електронний ресурс] / Коваль Л. // Урядовий кур'єр. – 2015 – 4 вересня. – Режим доступу:<http://ukurier.gov.ua/uk/articles/chogo-chekati-vid-rinku-praci>.
7. Монастирська Г. Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці [Електронний ресурс] / Монастирська Г. // XVIII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД» (грудень 2013 р.). - Режим доступу: <http://conferences.neasmo.org.ua/node/1732>.
8. Національні рахунки. Валовий внутрішній продукт України //Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегия профсоюзов [Электронный ресурс] / Фонд имени Фридриха Эберга: Представительство в Украине. — К., 2011. — Режим доступа: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/2-finalnij%20maket%20Nestandardna%20zanyatist.pdf>.

10. Нестандартная занятость касается каждого [Электронный ресурс] // Международная федерация металлистов. – 2008. – Режим доступа: <http://www.industriall-union.org/archive/imf/nestandartnaya-zanyatost-kasaetsya-kazhdogo>.
11. Основні показники ринку праці (річні дані). Дані за 2010–2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015 рік — також без частини зони проведення антитерористичної операції / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
12. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
13. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності» за відповідні роки / Держкомстат України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
14. Середня зарплата по Україні / Міністерство фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/average>.
15. Статистична інформація Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543.
16. Ткаченко А. Хто потрібен роботодавцеві? [Електронний ресурс] / А.Ткаченко // Урядовий кур'єр. – 2015. – 25 лютого. – Режим доступу: <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/hto-potriben-robotodavcevi>.
17. У 2015 році міжнародний профспілковий рух зіткнеться з низкою викликів. Розмова з Генеральним секретарем Міжнародної конфедерації профспілок (МКП) Шаран Барроу [Електронний ресурс] // Профспілкові вісті. – 2015. – №5. – Режим доступу: <http://www.psv.org.ua/files/pdf/1423214191.pdf>.
18. Указ Президента України від 12.01.2015 р. №5/2015 «Про Стратегію сталого розвитку – Україна 2020» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
19. Указ Президента України від від 15.08.2001 р. №637/2001 «Про Стратегію подолання бідності» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/637/2001>.
20. Українці в пошуках заробітків масово виїжджають за кордон [Електронний ресурс] // Новини Тячівського району. – 2015. – 30 березня. – Режим доступу: <http://tyachivnews.in.ua/novini/tyachyvschina/susplstvo/659-ukrayinc-masovo-viyizhdzhayut-za-kordon-v-poshukah-zarobtkv.html>.
21. Українці задумалися про роботу за кордоном [Електронний ресурс] // Сегодня. – 2014. – 29 вересня. – Режим доступу: <http://ukr.segodnya.ua/economics/enews/ukraincy-zadumalis-o-rabote-za-granicey-556123.html>.
22. Шило Ж. С. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні [Електронний ресурс] / Ж. С. Шило, О. Ю. Поліщук // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції. Зб. наук. праць. – К., СЕУ / Рівне: НУВГП, 2010. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf.
23. Шляга О. В. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення [Електронний ресурс] / Шляга О. В., Пархоменко А. О. // Запорізька державна інженерна академія. – Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf.
24. Williams C. Explaining the Normality of Informal Employment in Ukraine: A Product of Exit or Exclusion? / C. Williams, J. Round, P. Rodgers // American Journal of Economics and Sociology. – 2011. – №3. – P.729-755

Матеріал надійшов 12.08.2016 р.