
ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

УДК 331.526:339.9

І. С. Каленюк, д.е.н., професор

РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Анотація. У статті узагальнено міжнародний досвід регулювання зайнятості, проведено порівняльний аналіз основних показників у країнах світу та Україні. Запропоновано напрями удосконалення національного трудового законодавства.

Ключові слова: зайнятість, тривалість робочого тижня, оплачувана відпустка, трудовий кодекс, вихідна допомога, захист від безробіття.

И. С. Каленюк, д.э.н., профессор

РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ В УКРАИНЕ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

Аннотация. В статье обобщен международный опыт регулирования занятости, проведен сравнительный анализ основных показателей в странах мира и Украины. Предложены направления совершенствования национального трудового законодательства.

Ключевые слова: занятость, продолжительность рабочей недели, оплачиваемый отпуск, трудовой кодекс, выходное пособие, защита от безработицы.

I. S. Kaleniuk, doctor of economic sciences, professor

EMPLOYMENT REGULATION IN UKRAINE AND INTERNATIONAL EXPERIENCE

Annotation. It is summarized the international experience of employment regulation and it has been carried out comparative analysis of principal activities in the world's countries and in Ukraine. It is offered to improve national labour legislation areas.

Keywords: employment, workweek duration, paid vacations, labour code, dismissal pay, protection against unemployment.

Постановка проблеми. Україна є чи не єдиною країною у Європейському просторі, соціально-трудова відносина у якій регулюються застарілими нормами. Так, в нашій країні досі діє Трудовий кодекс, прийнятий у 1971 році, численні зміни та доповнення до якого ще більше ускладнюють регламентацію трудових відносин. У 2011 році планувалось прийняти новий Трудовий кодекс, проте політичні перипетії відсунули це питання на задній план - Кодекс й досі чекає другого читання. Світова економічна криза стала поштовхом до пошуку нових механізмів регулювання зайнятості. З огляду на те, що Трудовий кодекс нині перебуває «у роботі», існує можливість врахування прогресивного іноземного досвіду для створення трудового законодавства, гідного європейської країни, також є можливим запровадження механізмів, які дозволили б забезпечити вітчизняний ринок праці від нових потрясінь.

Аналіз останніх досліджень. Питання врегулювання проблем зайнятості в Україні активно обговорюються в науковій спільноті, до цих дискусій також долучаються фахівці-практики та експерти міжнародних організацій. Означений спектр проблем у вітчизняній науці досліджують С. І. Бандур, І. Ф. Гнибіденко, О. А. Грішнова, М. І. Карлін, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова та ряд інших учених. Проте ціла низка проблемних питань потребує ґрунтовнішого вивчення. Першочергової уваги вимагають питання вивчення прогресивного іноземного досвіду у сфері регулювання зайнятості, аналізу ефективності інструментів боротьби з кризовими явищами на ринку праці, мінімізації впливу негативних тенденцій у сфері зайнятості.

Метою статті є аналіз іноземного досвіду регулювання зайнятості та обґрунтування доцільності його застосування в Україні.

Виклад основного матеріалу. Світова економічна криза, яка розпочалася наприкінці 2008 року, визначальним чином вплинула на зайнятість населення практично в усіх країнах. Її наслідками стало стрімке зростання чисельності безробітних – рівень безробіття на території Європейського союзу у пік кризи зріс майже втричі [1] у порівнянні з докризовим періодом, в

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Україні у 2009 році цей показник сягнув майже 9 % [2]. Загалом, за даними Global Finance, світовий рівень безробіття у 2009 році склав 6,6 % [3]. Проте масштаби та темпи поширення безробіття суттєво різнились залежно від країни, що в основному пов'язано з активізацією державної політики щодо підвищення гнучкості національних ринків праці (застосування неповної зайнятості, зменшення тривалості робочого дня тощо).

Незважаючи на згубні наслідки економічної кризи для зайнятості, деяким країнам вдалося мінімізувати негативний вплив світових економічних потрясінь. Експертами Світового банку проведено оцінку трудового законодавства 183 країн світу, на основі якої можна робити узагальнення про основні вектори його модернізації у кризовий та посткризовий період [4].

У табл. 1. наведено вибірку основних показників у сфері регулювання строкових трудових відносин, жорсткості трудових норм щодо звільнення працівників та виплати вихідної допомоги у зв'язку зі скороченням для деяких країн.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика основних норм трудового законодавства деяких країн, 2012*

| Країна | Укладання строкових трудових договорів для виконання постійних завдань | Максимальний термін укладання строкових трудових договорів (місяців) | Мінімальна заробітна плата 19-річного працівника чи помічника (\$) | Максимальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки (робочих днів) | Період, за який виплачується вихідна допомога у разі скорочення (тижнів) |
|----------------|--|--|--|--|--|
| Великобританія | дозволено | немає обмежень | 1165,0 | 28 | 2,7 |
| Італія | заборонено | 44 | 1641,4 | 20,3 | 0,0 |
| Японія | дозволено | немає обмежень | 1547,6 | 15,3 | 0,0 |
| Польща | заборонено | 24 | 386,2 | 22,0 | 0 |
| Росія | заборонено | 60 | 139,0 | 22 | 8,7 |
| Україна | дозволено | немає обмежень | 122,5 | 18 | 4,3 |
| Узбекистан | заборонено | 60 | 29,9 | 15,0 | 13,0 |
| Грузія | дозволено | немає обмежень | 23,4 | 24 | 4,3 |

* Складено автором за даними [5].

У ході аналізу змін трудового законодавства у світі встановлено, що чимало країн у посткризовий період провели реформування трудового законодавства з метою підвищення гнучкості процесів найму та звільнення працівників. Такий крок став важливим інструментом у боротьбі з безробіттям та зубожінням населення. Законодавчі зміни були спрямовані на підвищення гнучкості соціально-трудова відносин. Чимало країн дозволило укладання строкових трудових договорів, скасували виплату вихідної допомоги у зв'язку зі скороченням персоналу, незважаючи на активні протести профспілок. Адже з позиції останніх такі договори суттєво погіршують становище працівників, посилюють їх соціальну незахищеність та невпевненість у майбутньому.

Згідно цих даних, Україну можна віднести до країн з відносно ліберальними умовами трудового законодавства. По-перше, в Україні дозволено укладення строкових трудових договорів та не встановлено обмежень для роботи в таких умовах. По-друге, в нашій країні законодавством передбачено середню, у порівнянні з іншими країнами, тривалість оплачуваної відпустки. Так, основна частина працівників в Україні має право на 18 робочих (24 календарних) днів оплачуваної відпустки. Для прикладу, законодавчими нормами Японії, Узбекистану, Монголії, Тунісу передбачено лише 15 робочих днів відпустки. Громадяни Таїланду можуть відпочивати за кошт роботодавця лише 6 робочих днів, тоді як громадянам Швеції, Франції, Фінляндії, Мальдівських островів держава гарантує 30 робочих днів оплачуваної відпустки. По-третє, в Україні відносно короткий період (4,3 тижнів), за який виплачується вихідна допомога у разі скорочення. Варто зазначити, що найжорсткіші умови щодо виплати допомоги у зв'язку зі скороченням у Зімбабве – роботодавець повинен компенсувати працівнику заробітну плату за 69,3 тижнів, у Індонезії та Шрі-Ланці період компенсації становить 57,8 та 54,2 тижнів відповідно [4].

За даними Світового банку, з 2004 року у світі зафіксовано 98 реформ у трудовій сфері, серед яких 58 сприяли лібералізації трудового законодавства та сприяли підвищенню його гнучкості, тоді як 40 були зорієнтовані на підвищення жорсткості трудових норм [6]. Як свідчать дані дослідження, найбільш ефективними були реформи, які стосувалися:

- збільшення тривалості та розширення списку підстав для укладення строкових трудових контрактів;

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

- дозвіл на застосування гнучкого графіку роботи;
- спрощення процедури звільнення.

В Україні укладення строкового трудового договору регламентується Кодексом законів про працю (КЗпП), таку норму також передбачено у проекті Трудового кодексу. Строковий трудовий договір укладається у випадках, якщо трудові відносини не може бути встановлено на невизначений строк. Законодавцем також уточнено, якщо роботодавець не доведе факту погодження сторонами строкового характеру трудових відносин до їх виникнення, трудові відносини вважаються такими, що виникли на невизначений строк [7]. У Ст. 69 проекту Трудового кодексу наведено вичерпний перелік випадків встановлення трудових відносин на визначений строк.

Підтримуємо думку щодо доцільності зміщення законодавчого фокусу з захисту робочих місць (жорстка регламентація звільнень працівників) на захист працівників у період безробіття. Тобто основним завданням держави має бути мінімізація індивідуального ризику втрати роботи та зменшення доходу, тоді як захисту робочих місць приділяється мінімальна увага. Працівники почувають себе впевненіше за умови, що вони можуть отримати належну підтримку у разі втрати роботи, аніж за умови наявності жорсткого законодавства щодо регламентації звільнень (захисту робочих місць).

На наш погляд, встановлення надмірних адміністративних обмежень та суворої регламентації звільнення персоналу (особливо виплата вихідної допомоги у зв'язку зі скороченням) сприяють не посиленню захисту працівників, а, навпаки, можуть стати невідомим фінансовим тягарем у разі необхідності скорочення виробництва, а також каталізатором зростання неформальної зайнятості. На практиці часто трапляється так, що роботодавці неспроможні виплатити гарантовану законодавством компенсацію у разі скорочення працівників, і звільняють останніх «за власним бажанням». Для прикладу, однією з умов прийому на роботу є написання заяви про прийняття на роботу одночасно з заявою про звільнення (без зазначення дати). Роботодавець зберігає таку заяву і використовує її за потреби скорочення персоналу. Зрозуміло, що виплата вихідної допомоги у такому випадку не проводиться. Нажаль, у Східноєвропейських та Центральноазіатських країнах практично не існує інституційних механізмів, які могли б захистити працівників від такого зловживання з боку роботодавців.

У проекті Трудового кодексу у порівнянні з КЗпП запроваджено градацію розмірів вихідної допомоги залежно від трудового стажу працівника. Так, у разі скорочення працівника з трудовим стажем до п'яти років роботодавець зобов'язаний виплатити йому вихідну допомогу у розмірі середньомісячної заробітної плати, працівникам з трудовим стажем від п'яти до десяти років належить виплатити двомісячну середню заробітну плату, а тим, чий трудовий стаж перевищує десять років, передбачено виплату вихідної допомоги у розмірі тримісячної середньої заробітної плати.

Досвід диференціації вихідної допомоги у зв'язку зі скороченням залежно від тривалості трудового стажу працівника запозичено з європейських країн. Для прикладу, в Угорщині та Албанії працівник може претендувати на таку допомогу лише у разі наявності трирічного стажу, у Сербії та Словенії мінімальний стаж повинен бути один рік. У низці країн (Великобританія, Нідерланди, Норвегія, Польща, США, Японія, Нова Зеландія та ін.) таких виплат законодавством взагалі не передбачено.

У частині країн Східної Європи розмір допомоги визначають на основі погодженої шкали відповідно до тривалості трудового стажу. Проте у більшості країн передбачено фіксовані виплати у розмірі 1-6 заробітних плат. Зазвичай, у тих країнах, де виплати залежать від трудового стажу, їх величина є вищою, у порівнянні з тими країнами, які використовують систему фіксованих компенсацій. Проте, особи з меншою тривалістю трудового стажу (молодь, жінки) є «дешевшими» при звільненні, тому у разі потреби скорочення штату їх звільняють в першу чергу.

Ст. 102 проекту Трудового кодексу визначає категорії працівників, які мають переважне право на залишення на роботі при проведенні скорочення. З одного боку, визначення цих категорій сприяє підвищенню їх захищеності. Проте, як уже наголошувалось, замість запровадження примусового захисту працівників від скорочень доцільніше, на наш погляд, провадити активну політику сприяння зайнятості. Варто наголосити, що менше половини країн у світі мають плани боротьби з безробіттям (див. табл. 2).

Наголошуємо, що роботодавці повинні мати достатній рівень свободи у звільненні персоналу. Якщо держава на створює таких передумов, то відбувається зростання неформальної зайнятості, що ще більше погіршує становище працівників. Держава, шляхом підвищення гнучкості

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

трудових відносин, може стимулювати роботодавців до дотримання законів та створення нових робочих місць, що, в свою чергу, сприятиме поширенню соціальної захищеності серед ширшого контингенту осіб. Особливо позитивно це позначиться на зайнятості молоді та жінок.

Таблиця 2

Наявність планів захисту від безробіття у різних країнах світу, 2011 р.[7]

| Регион | Кількість країн | Кількість країн, у яких функціонують схеми захисту від безробіття | Перелік країн |
|---|-----------------|---|---|
| Східна Азія та Тихоокеанський регіон | 24 | 9 | Китай, Гон-Конг, Лаос, Монголія, Папуа Нова Гвінея, Соломонові острови, Тайвань, Тайланд, В'єтнам |
| Європа та Центральна Азія | 25 | 23 | Усі країни, крім Грузії та Косово |
| Латинська Америка та країни Карибського басейну | 32 | 8 | Аргентина, Бразилія, Чилі, Еквадор, Пуерто Ріко, Уругвай, Венесуелла, Сент-Кітс і Невіс |
| Середній Схід та Північна Африка | 18 | 5 | Алжир, Бахрейн, Єгипет, Іран, Кувейт |
| Високорозвинені країни | 30 | 30 | Усі країни |
| Південна Азія | 8 | 1 | Індія |
| Африка на південь від Сахари | 46 | 4 | Маврицій, Сейшели, ПАР, Танзанія |
| Разом | 183 | 80 | - |

Висновки. Світова економічна криза довела, що вітчизняна система регулювання зайнятості потребує суттєвого реформування. Беручи до уваги той факт, що Трудовий кодекс досі не прийнято, існує можливість врахування позитивного досвіду інших країн щодо ефективного регулювання трудових відносин. Лібералізація трудового законодавства може стати додатковою перевагою при залученні іноземних інвестицій, вона також сприятиме розвитку гнучких форм зайнятості. Чимало країн проводять реформування трудового законодавства з огляду на те, що жорстка регламентація трудових відносин часто пов'язана з підвищенням рівня безробіття та неформальної зайнятості. Перспективними напрямками удосконалення регулювання зайнятості в Україні можуть стати спрощення процедур звільнення працівників, можливість законної організації гнучких графіків роботи, розширення сфери застосування строкових трудових договорів.

Література

1. Euro stat : офіційний сайт. – Режим доступу : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
2. Державний комітет статистики України : офіційний сайт. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
3. World's Unemployment Rates 2006-2010. Global finance. – Available online at : <http://www.gfmag.com/tools/global-database/economic-data/10297-worlds-unemployment-rates-2006-2010.html#axzz1ni3rLavq>
4. International Experience in Reforming Employment Regulations. Technical Note for the Government of Ukraine prepared by The World Bank. April 2011. – Available at : http://siteresources.worldbank.org/UKRAINE/UKRAINIAN_EXTN/Resources/455680-1310372404373/UkraineLaborCodeReformEng.pdf
5. Doing business in a more transparent world 2012. Comparing regulation for domestic firms in 183 economies. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. Available at : <http://www.doingbusiness.org/~media/FDPKM/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB12-FullReport.pdf>
6. Doing business. Measuring business regulations. Annual reports database. – Available at : <http://www.doingbusiness.org/>
7. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. Текст законопроекту до другого читання 10.12.2009. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947

Bibliography

1. Euro stat : ofitsiyni sait. – Rezhym dostupu : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
2. Derzhavnyi komitet statystyky Ukrainy : ofitsiyni sait. – Rezhym dostupu: <http://ukrstat.gov.ua/>
3. Worlds Unemployment Rates 2006-2010. Global finance. – Available online at : <http://www.gfmag.com/tools/global-database/economic-data/10297-worlds-unemployment-rates-2006-2010.html#axzz1ni3rLavq>
4. International Experience in Reforming Employment Regulations. Technical Note for the Government of Ukraine prepared by The World Bank. April 2011. – Available at:http://siteresources.worldbank.org/UKRAINE/UKRAINIAN_EXTN/Resources/455680-1310372404373/UkraineLaborCodeReformEng.pdf
5. Doing business in a more transparent world 2012. Somparing regulation for domestic firms in 183 economies. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. Available at : <http://www.doingbusiness.org/~media/FDPKM/Doing Business/Documents/Annual-Reports/English/DB12-FullReport.pdf>
6. Doing business. Measuring business regulations. Annual reports database. – Available at : <http://www.doingbusiness.org/>
7. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy [Elektronnyi resurs]. Tekst zakonoproektu do druhoho chytannia 10.12.2009. – Rezhym dostupu: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947

Надійшла 20.02.2012