

## **НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПІВРОБІТНИЦТВА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ, СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ НАСЕЛЕННЯ В РАМКАХ РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС**

### **Анотація**

В аналітичній записці виявлено критичні соціально-економічні чинники, що впливають на низький рівень виконання реформ і перетворень, передбачених економічною складовою Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, зменшують непрямі ефекти від економічного співробітництва у сфері зайнятості, соціального захисту найманих працівників, міграції та розвитку соціальної інфраструктури, запропоновано засоби розширення співпраці, спрямовані на підвищення якості життя, протистояння суспільним викликам та реалізацію рівних можливостей населення України.

## **НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПІВРОБІТНИЦТВА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ, СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ НАСЕЛЕННЯ В РАМКАХ РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС**

Низький рівень виконання передбачених Угодою про асоціацію реформ і перетворень обумовлюється пасивністю та фінансовою неспроможністю існуючої соціальної політики, надмірно великою кількістю цілей і малою кількістю засобів їх досягнення в рамках реалізації економічної складової угоди про асоціацію між Україною та ЄС, зокрема: відсутністю реальних можливостей для реформування політики регулювання зайнятості населення; обмеженим впливом державної політики на підвищення рівня реальних доходів населення та реформування системи соціального захисту найманих працівників та трудових мігрантів; обмеженістю радикальних змін в реорганізації соціальної інфраструктури (системи служби крові в Україні та зниженні рівня захворюваності населення; невідповідністю освітнього потенціалу потребам інноваційного розвитку економіки регіонів).

**Необхідність розробки напрямів забезпечення співробітництва у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей населення задля протистояння суспільним викликам та підвищення якості життя в рамках реалізації економічної складової угоди про асоціацію між Україною та ЄС зумовлена наступним:**

**1. Загостренням соціальних проблем відтворення ринку праці, тінізацією та системними вадами політики регулювання зайнятості населення, що посилюють невідповідність засобів державного регулювання до умов, передбачених економічною складовою угоди про асоціацію** через кон'юнктурні зміни на ринку праці, структурні диспропорції між попитом та пропозицією на робочу силу за професіями, зростання тіньового та неформального сегменту зайнятих, збільшення номінальної та тіньової зайнятості населення.

*Протягом 2014-2016 рр. продовжують зберігатися негативні тенденції трудонадлишкової кон'юнктури ринку праці, посилення структурного дисбалансу системи вакансій та зростання тіньового ринку праці. Так, на початок 2016 р. потреба підприємств у працівниках на заміщення вакантних робочих місць зменшилася у порівнянні з 2015 р. на 25 %; при скороченні на 9,9 % заявлених роботодавцями вакансій (у Дніпропетровській, Закарпатській, Запорізькій та Чернігівській областях кількість вакансій за останній рік скоротилась вдвічі); навантаження вакантних посад на 1 вільне робоче місце в середньому по Україні на початок 2016 р. становило 16 осіб, що у 1,8 разів більше, ніж у січні 2014 р. (в окремих областях, зокрема, в Запорізькій та Львівській – на 1*

вакансію претендувало 42 – 75 осіб)<sup>1</sup> та у 1,5 рази менше, ніж на кінець червня 2016 р. (9 осіб); найбільший попит на робочу силу на кінець червня 2016 р. спостерігався на кваліфікованих робітників з інструментом (19,8% від загальної кількості заявлених вакансій), а найменший – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,8%) і технічних службовців (4,4%); протягом 2015 р. відбулося стрімке зростання тіньового ринку праці (близько 40%), легальний ринок праці протягом року покинули 600 тис. осіб; на початок 2016 р. рівень економічної активності населення знизився у порівнянні з 2013 р. на 3,2 %, у тому числі серед осіб працездатного віку цей показник знизився з 73,1% до 71,0 %.

Незважаючи на збільшення на 1 % рівня зайнятості відбулося зменшення чисельності зайнятого населення у віці 15-70 років на 9,4 % або 1,7 млн. осіб (найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (62,0 %) та Дніпропетровській (60,9%) області, а найнижчий – у Донецькій (50,3%) та Тернопільській (51,6%) областях; збільшення на 1,1 % зайнятого населення (26,2 % або 4,3 млн. осіб), які працювали у неформальному секторі економіки (станом на 1 січня 2015 р. титова вага таких осіб становила 25,1 % зайнятого населення). Значні масштаби поширення неформальної зайнятості характерні, насамперед, для західних регіонів, що зумовлено концентрацією на цих територіях аграрного сектору економіки. Так, найвищий показник фіксується в Чернівецькій області (50-58 %), де він удвічі більший, ніж середній по країні. У Львівській, Закарпатській, Тернопільській та Чернівецькій областях відбувається формування мікроринків праці<sup>2</sup>, неформальна зайнятість виступає основним або допоміжним джерелом доходів для 40-54 % домогосподарств. Найбільш поширеними джерелами отримання неформальних доходів були: власний незареєстрований бізнес (21,1 %) та заробітна плата "в конвертах" (28,9 %)<sup>3</sup>. Аналіз неформальної зайнятості у розрізі вікових груп свідчить, що найвищий її рівень характерний для осіб у віці 15–24 рр. (33,2 %) та у віці 60–70 років (41,1 %).

**2. Зниженням інституційної спроможності урядових структур, передбачених пріоритетними для реалізації економічної складової угоди про асоціацію відповідальних за реформи у сфері освіти, скороченням фінансування навчальних закладів, недостатнім використанням інноваційного потенціалу молоді, низькими темпами реформування й модернізації системи вищої освіти,** що призводить до невідповідності рівня підготовки випускників навчальних закладів до потреб ринку праці, зростання неякісних публічних послуг в галузі базової та вищої освіти та зростання молодіжного безробіття.

Україна не отримує додаткової мотивації та технічної підтримки від ЄС у разі відсутності політики реформування національної системи освіти відповідної потребам сучасного ринку праці. Згідно з проведеним дослідженням Світового банку ринку праці в Україні деформованою залишається структура підготовки та відповідності кадрів: кожна п'ята компанія вважає недостатні знання та навички існуючих на ринку працівників більш серйозною перешкодою для свого функціонування і розвитку, ніж проблеми, пов'язані з фінансуванням, корупцією та дозволами, необхідними для ведення бізнесу (цей показник є одним із найвищих серед країн з перехідною економікою Східної Європи і колишнього Радянського Союзу); заповнення вакантного робочого місця в Україні,

<sup>1</sup> Яценко Л.Д. Напруженість на ринку праці України: чинники, соціальні наслідки та шляхи подолання // Аналітична записка, 2016 / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/runok\\_prasi-83d61.pdf](http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/runok_prasi-83d61.pdf)

<sup>2</sup> Юрій Візник. Зайнятість населення у прикордонному районі // Щоденна інтернет - газета "Вголос" (27 березня 2013 р.). - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1178/>.

<sup>3</sup> Василь Худицький. Неформальні трудові відносини / 12 червня 2015 р.. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://gazeta.dt.ua/business/neformalni-trudovi-vidnosini-nini-lishe-tretina-pidpriyemstv-ne-planuye-skorochuvati-kilkist-svoviyh-pracivnikiv-.html>.

для кваліфікованих працівників, які займаються фізичною працею, потребує набагато більше часу, ніж у більшості країн (п'ять тижнів замість 2,5); 25 % підприємств в Україні, що збільшили протягом трьох останніх років кількість працівників і 15 % підприємств, які не розширювали штату основною проблемою вважають дефіцит знань та відсутність потрібного переліку професійних навичок; робочі місця створюються переважно в нових компаніях, у сфері ринкових послуг і в професіях (понад 50 % нових робочих місць створюються у великих компаніях, близько 75 % - для працівників, зайнятих фізичною працею, половина з них - для кваліфікованих працівників, відповідно, лише 20 % усіх новостворених робочих місць передбачені для управлінців, спеціалістів середнього і вищого рівня кваліфікації)<sup>4</sup>; незважаючи на те, що рівень безробіття молоді в Україні на початок 2016 р. (11,6 %) загалом нижчий, ніж у країнах ЄС, і вдвічі нижчий, ніж у країнах регіону Східної Європи і Центральної Азії, лише 51 % молодих людей знайшли місце праці до досягнення 25 років, рівень самозайнятості і підприємництва серед молоді залишається досить низьким і становить 8 відсотків.

### **3. Декларативність програм розширення співробітництва з країнами ЄС у розробці систем професійної освіти й навчання, професійного навчання протягом життя та відсутністю національної мережі поліпшення прозорості системи освіти і визнання кваліфікацій.**

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. Державна служба зайнятості та Федерація роботодавців України співпрацюють у розробленні та перегляді професійних стандартів. Станом на кінець 2015 року роботодавцями України затверджено 18 професійних стандартів<sup>5</sup>; у 2014 році було утворено Інститут професійних кваліфікацій як майданчик для сприяння розробці професійних стандартів і кваліфікацій, разом з тим ці зусилля потребують додаткової підтримки з боку МОП та співробітництва з країнами ЄС в частині їх практичної реалізації.

### **4. Збереженням низьких у порівнянні з країнами ЄС соціальних стандартів рівня та якості життя населення, поширенням бідності серед працюючих некваліфікованих верств населення, відсутністю у держави важелів впливу на політику оплати праці,** що проявляється у поширеності тіньових схем оплати праці, соціальній проблемі несвоєчасної виплати заробітної плати, що негативним чином позначається на ефективності управління і соціальному захисті працівників.

При позитивній динаміці сповільнення у I півріччі 2016 р. темпів росту індексу інфляції (до 4,5 %) та збільшенням номінальних доходів населення України у порівнянні з аналогічним періодом минулого року на 14,3 %, темпи їх росту були найнижчими за останні 5 років протягом та супроводжувалися такими негативними тенденціями: найнижчим рівнем мінімальної заробітної плати за 10 років (36 євро) та нижчим у порівнянні з країнами ЄС (у 5 разів мінімальна заробітна плата нижча у порівнянні з Болгарією (184 євро) та Албанією (157 євро), у 54 рази у порівнянні з Люксембургом (1923 євро); зростанням частки непрацюючих кредитів домогосподарствам у банківській

<sup>4</sup> Наталя Іванова. Ринок праці: попит та пропозиція // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ua.racurs.ua/328-rynok-praci-popyt-ta-propozycja>

<sup>5</sup> Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_470684.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf)

системі (у 2015 р. відповідний показник склав 20 %); скороченням протягом 2014 - I півріччя 2016 рр. реальних доходів населення на 11,5, 22,2 та 14,9 % відповідно, в цілому по Україні та більшості регіонів: у I півріччі 2016 р. збереглися доходи населення збереглися на рівні 2009 р. і склали 3-5 % у порівнянні з 2015 роком, а відставання середньомісячної реальної заробітної плати від середнього показника по Україні (4895 грн). склало 22,1-22,9 % у Волинській, Житомирській, Кіровоградській, Рівненській, Сумській, Хмельницькій, Харківській, Черкаській та Чернігівській областях; поширення бідності серед працюючих некваліфікованих верств населення (не перевищує 12-15 %) та зменшення впродовж 2010-2016 рр. на 15 % частки мінімальної заробітної плати у середній. (у січні 2010 р. цей показник становив 45 %, в січні 2013 – 38 %, а у січні 2016 р. 30 %), при нормативі МОП не менше 50-60% (для порівняння у Великій Британії цей показник становить 50 %, Словенії – 47 %, Туреччині – 46 %, у Польщі, Румунії та Словаччині - 37%); зростанням протягом 2013-2015 рр. у 2,4 рази середнього рівня бідності (з 23,3 % до 59,3 %, тоді як серед працюючих утримі - з 19,6 до 52,9 % б. Переважання у 2013-2015 рр. середньої заробітної плати над прожитковим мінімумом для працездатних осіб (1450 грн) у 2-3,3 рази, не розв'язало системних суперечностей в оплаті праці і не спонукало роботодавців зменшити обсяги заборгованості по виплаті заробітної плати працівникам підприємств, установ та організацій, яка збільшилася на 28,7 % протягом I півріччя 2016 р. у порівнянні з аналогічним періодом 2015 р., зокрема: у 1,5 – 3,5 разів збільшилася заборгованість у Дніпропетровській, Луганській, Волинській та Рівненській областях, найвищі темпи росту цього показника спостерігалися у Луганській області (3,5 рази), найнижчі - у Вінницькій області, де відбулося зниження заборгованості по виплаті заробітної плати на 20,2 %.

##### **5. Відсутністю ефективного соціального діалогу та співпраці членами-партнерами Угоди з просування ініціатив забезпечення гідних умов праці, лише частковою імплементацією нових стандартів на ринку праці в частині колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.**

Соціальний діалог нівелюється через високу ймовірність вступу органів державної влади в «альянси» з роботодавцями щодо зниження вимог з боку профспілок<sup>7</sup>. Знижується соціальна значущість колективного договору та рівень охоплення працівників колективно-договірним регулюванням: кількість зареєстрованих колективних договорів в Україні на початок 2016 р. зменшилася на 7,5 % (у м. Києві - на 17 % та 18,3 % - у Вінницькій області); в галузевому аспекті, кількість працівників, охоплених колективними договорами зменшилася у будівництві - на 6,2 в.п, сільському господарстві - на 5,6 в.п, оптовій та роздрібній торгівлі – на 0,3 в.п, у сфері тимчасового розміщення та організації харчування – на 1,9 %; найнижчий рівень колективно-договірного регулювання спостерігався в оптовій та роздрібній торгівлі (34,2 %) та у сфері тимчасового розміщення та організації харчування –39,6 %.; в регіональному вимірі - частка працівників охоплених колективно-договірним регулюванням зменшилася станом на початок 2016 р. в Чернігівській та Тернопільській областях на 2,4 та 6,5 в.п. і становила 80,2 та 69,5 % відповідно. Суттєве зменшення рівня охоплення працівників колективно-договірним регулюванням за досліджуваній період відбулося у Вінницькій, Волинській, Дніпропетровській та Рівненській областях;

---

6 Елла Лібанова. Що може кожен зробити для себе і для суспільства? Шукати додаткову роботу // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economics/1996291-ella-libanova-akademik-direktor-institutu-demografii-ta-socialnih-doslidzen-nan-ukraini.html>

<sup>7</sup> Соціальний діалог як важлива частина «добродійного кола добробуту» – формування заробітної плати // Національна безпека і оборона. – 2010. – № 7. – С. 67.

**6. Зниженням доступності та фінансової стійкості системи соціального захисту найманих працівників,** що проявилось у зниженні відповідальності роботодавців за дотримання прав найманих працівників та масовому вивільненню працівників.

*Економічна криза в 2013-2016 рр, анексія Криму та військові дії на сході країни, відсутність ефективного соціального діалогу та цілеспрямованої державної політики зайнятості призвели до загострення негативних явищ в соціально-економічній сфері. Так, протягом I півріччя 2016 р. рівень безробіття збільшився на 0,3 в.п. і склав 9,4 % (у Житомирській, Тернопільській, Донецькій та Луганській областях - перевищував середньоукраїнський показник на 4,5 – 6,8 % і склав 12,2 -16,4 %), зокрема серед чоловіків - 61,3 %, серед жінок – 51,0 %; відбулося скорочення кількості застрахованих осіб, за яких сплачується ЄСВ на 325 тис. осіб (на 3,1%); кількість страхувальників, що отримували заробітну плату меншу законодавчо встановленого мінімального розміру склала 9 % від загальної кількості працюючих; 29,3 % працівників (2,2 млн осіб) оплачено понад 50% встановленого робочого часу (69,8 % - зайнятих поштовою та кур'єрською діяльністю, винагорода яких склала 2500 грн і була нижчою за прожитковий мінімум у грудні 2015 р.); на 21,2 % зменшилася кількість штатних працівників (у I кварталі 2016 р., у порівнянні з відповідним періодом минулого року кількість осіб, попереджених про заплановане масове вивільнення збільшилася до 117 тис. осіб (у 1,5 рази)). Протягом 2014-2015 рр. у бюджетній сфері тричі відбувалося масове вивільнення працівників на 20, 10 та 3 %<sup>8</sup>. Недостатність фінансування системи соціальних послуг суттєво знизил вплив соціальної політики на попередження, запобігання та профілактику негативних соціально-економічних явищ для населення (на початок 2016 р. припинено виплату грошової допомоги через непрацевлаштування працевдатних осіб 77,1 тис. осіб або 4,3% від кількості осіб, які були обліковані як внутрішньо переміщені особи);*

**7 Відсутністю практик запровадження європейських та міжнародних стандартів запобігання захворюваності населення, перманентною нестачею організаційних, фінансових, матеріально-технічних та кадрових ресурсів системи служби крові,** що призводить до зниження обсягів заготівлі крові та її компонентів до критичного рівня та суттєво підвищує ризики соціальної безпеці населення. Такі ризики проявляються у *відсутності процедури реалізації норм і практик ЄС розвитку первинної ланки охорони здоров'я у відповідності до Міжнародних медико-санітарних правил* профілактики й боротьби з інфекційними та неінфекційними захворюваннями, що неминуче призводить до зростання рівня захворюваності населення.

*В Україні залишаються достатньо високими показники поширеності хвороб серед населення, зокрема інфекційної етіології, що свідчить про необхідність удосконалення системи надання медичної допомоги, доцільність пропагування та економічного стимулювання здорового способу життя<sup>9</sup>. Так, протягом I півріччя 2016 року у Закарпатській області зареєстровано 2 випадки черевного тифу та більше 21 випадку на 100 тисяч населення вірусного гепатиту А, що перевищує середній показник по Україні у 8 разів (2,37 по Україні); в Івано-Франківській та Миколаївській областях вдвічі перевищено середньостатистичний показник захворюваності на кашлюк по Україні (7,62 випадки на 100 тисяч населення); зареєстровано понад 11,6 тис. випадків захворюваності на туберкульоз органів дихання (у Київській і Одеській областях показники захворюваності перевищено у 2,3 рази); у Хмельницькій, Волинській та Харківській областях зареєстровано 14 і більше випадків захворюваності на сальмонельоз (при 9,21 на 100 тисяч населення в середньому по Україні); у Харківській області більше, ніж у 5 разів перевищено кількість зареєстрованих випадків шигельозу; в Одеській, Миколаївській та*

<sup>8</sup> Статистика по занятості и безработице в Украине 2015-2016 // [Електронний ресурс]. – [18 червня 2016] - Режим доступу: <http://zet.in.ua/statistika-2/statistika-po-zanyatosti-i-bezrabotice-v-ukraine-2015-2016/>

<sup>9</sup> Маркович І.Г. Динаміка захворюваності та поширеності інфекційних хвороб в Україні / І. Г. Маркович // Інфекційні хвороби. - 2015. - № 2. - С. 10-16.



Запорізькій області критичними залишаються показники захворюваності на гострі кишкові інфекції (190 випадків) та вірусний менінгіт (94 випадки на 100 тисяч населення), що у 3-3,5 рази перевищує середній показник по Україні; у м. Києві, Черкаській та Сумській областях зареєстровано понад 5 випадків на 100 тисяч населення хвороби Лайма, що вдвічі перевищує середній показник по Україні)<sup>10</sup> ;

**8. Несвоєчасними термінами виконання Економічної складової Угоди про асоціацію України та ЄС в частині реалізації підтримки рівноправного та своєчасного доступу пацієнтів до якісних та безпечних продуктів донорської крові у необхідній кількості, погіршенням якості та безпеки субстанцій людського походження,** через відсутність централізованого управління закладами служби крові, вкрай обмежене фінансування, неефективний контроль за якістю компонентів та препаратів крові та недосконалу інфекційну безпеку.

Результати досліджень представників МОЗ України, Міністерства оборони України, фахівців станцій переливання крові та міжнародних організацій свідчать про відсутність радикальних змін у напрямі реорганізації системи служби крові в Україні. Так, на початок 2016 року стан інфекційної та імунологічної безпеки продуктів донорської крові не відповідав базовим міжнародним стандартам; відсутні сучасні методи організації скринінгу крові донорів (потенційні інфекції виявляють без використання методик і тест-систем за методом полімеразної ланцюгової реакції (ПЛР), а лише імуноферментного аналізу (ІФА)); кількість суб'єктів служби крові зменшилася на 29 одиниць у порівнянні з попереднім роком і представлена недостатньою мережею установ, закладів і підрозділів, що забезпечують надання трансфузійної терапії (47 станцій та центрів крові, 327 відділень трансфузіології та 84 лікарні, що заготовляють кров); на початок 2016 року службою крові України було прийнято 437,4 тис. донорів, що на 13 % (76,5 тис. осіб) менше, ніж у попередньому році; кількість донацій зменшилася на 12 %<sup>11</sup>; спостерігається стійка тенденція до зменшення кількості добровільних безоплатних донорів, що свідчить про недосконалу систему залучення до донорства населення та неефективне використання донорського потенціалу.

**9. Низьким рівнем координації соціального забезпечення українських трудових мігрантів та запровадження ініціатив реалізації існуючих двосторонніх угод з країнами-сусідами ЄС,** що знижує рівень європейського співробітництва, спрямованого на інтеграцію іммігрантів в українське суспільство, спричиняє високі міграційні інтенції найбільш кваліфікованої та репродуктивно активної частини населення та трудову міграцію кваліфікованих кадрів з сільської місцевості до міст, до Польщі та країни-агресора.

Відсутність достатньої кількості сучасних робочих місць, низька купівельна спроможність та падіння рівня життя працюючого населення генерують зростання трудової міграції з України від 2 до 6 млн. осіб (серед населення працездатного віку частка трудових мігрантів становила 4,1 %, у віковій групі 25-29 років більшість (у 4,3 рази більше) цих осіб становили чоловіки, у той час як жінки переважали у віковій категорії 60-70 років (у 6,8 разів).). Щороку збільшується кількість охочих виїхати за кордон, зокрема, в західних регіонах України (на понад 10 %). Результати проведеного дослідження засвідчили, що 71,99 % опитаних студентів Львівської, 7,67 % Івано-Франківської, 3,45 % Закарпатської та 3,32 % Волинської областей демонструють значну схильність до міграції і її головним чинником визначають безробіття в Україні.

<sup>10</sup> Карти інфекційної захворюваності в Україні за 6 місяців 2016 року // [Електронний ресурс]/ Режим доступу: <http://dses.poltava.ua/images/news/2016/08/map-infection-ua-2016-6m.pdf>

<sup>11</sup> Реформа служби крові: очікуваний крок назустріч євроінтеграції // [Електронний ресурс]/ [#1048 (27) 18.07.2016 ]. - Режим доступу: <http://www.apteka.ua/article/378304>

Результати дослідження зовнішньої трудової міграції засвідчили, що 61% трудових мігрантів з Чернівецької області та 53% з Волинської області мають повну або незакінчену вищу освіту<sup>12</sup>. Не зважаючи на прийняття у 2016 р. ЗУ “Про зовнішню міграцію” програмні документи, що діють у сфері трудової міграції в Україні, мають формальний і декларативний характер і не створюють чітких механізмів та інструментарію для реалізації міграційної політики в галузі трудових відносин, не забезпечують умови праці українських трудових мігрантів. За результатами дослідження, лише 38 % трудових мігрантів уклали письмовий трудовий договір з іноземними роботодавцями (у Росії лише 28,9 % трудових мігрантів формалізували свої домовленості про роботу у письмовому вигляді, а у Польщі частка таких осіб - лише 11,7 %), який був укладений мовою країни працевлаштування, і лише у 25 % випадків його було перекладено українською. У 2016 р. кількість українських трудових мігрантів у Росію зменшилася на 2 млн. осіб, зайнятими у цій країні залишаються 40 % українських трудових мігрантів, переважно з сільської місцевості (понад 60%) та 20 % нелегально зайнятих важкою фізичною працею; кожен п'ятий мігрант працює без права на працю (за даними Міграційної служби РФ, на території Росії перебуває 2,1 млн осіб працездатного віку з України).

Особливо вразливими до порушень своїх трудових прав є ті трудові мігранти, які працюють домашніми працівниками (18,3 % трудових мігрантів були зайняті у домашніх господарствах), які не формалізують власні трудові відносини у 16,5 % випадків у письмовій умові. Трудові мігранти мають найвищий відсоток освіченості (37%) серед мігрантів та завершену вищу освіту; основні сектори зайнятості для українських трудових мігрантів це: будівництво (29%), виробництво (14%), індустрія гостинності (11%), допомога по дому (10%), сільське господарство (8%) (серед українських трудових мігрантів в країнах ЄС останні три сектори більш популярні, в той час як торгівля та перевезення популярніші в країнах СНД)<sup>13</sup>.

**Зважаючи на окреслені критичні соціально-економічні чинники, які не сприяють забезпеченню ефективного співробітництва в рамках реалізації економічної складової угоди про асоціацію між Україною та ЄС, пріоритетними напрямами та засобами активізації виконання реформ і перетворень, передбачених економічною складовою Угоди про асоціацію мають стати:**

1. за погодженням з Міністерством юстиції та Урядовим офісом з питань європейської інтеграції вносити у разі потреби зміни до планів, подавати щокварталу до 10 числа наступного місяця Кабінетові Міністрів України інформацію про стан виконання планів для проведення Урядовим офісом з питань європейської інтеграції моніторингу ефективності їх виконання та підготовки відповідних пропозицій. Запровадження статистичних стандартів ЄС може сприяти покращенню ефективності розробки та реалізації бюджетних програм соціального спрямування;

2. з метою підвищення якості життя людини, протистояння спільним викликам, протидії дискримінації, збільшення кількості якісних робочих місць з гідними умовами праці, посилення гнучкості ринку й безпеки зайнятих осіб забезпечити підвищення ефективності послуг із працевлаштування відповідно до потреб ринку праці, сприяння розвитку корпоративної соціальної відповідальності та відповідальної ділової практики, зокрема □ такої, яка підтримується в рамках Глобального договору ООН від 2000 року, Міжнародною організацією праці (МОП), Тристоронньою декларацією МОП щодо засад, що стосуються багатонаціональних корпорацій і соціальної політики;

<sup>12</sup> Звіт про результати дослідження міграційних настроїв студентів Львова // Міжнародний інститут освіти, культури та зв'язків з діаспорою НУ «Львівська політехніка». - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://miok.lviv.ua/wp-content/uploads/2015/04/zvitpj.pdf>

<sup>13</sup> Ляшенко О.М., Шампанюк Ю.І. Особливості трудової міграції України // О.М. Ляшенко, Ю.І. Шампанюк «Молодий вчений» - № 4 (31) , квітень, 2016 р. – С. 121-124

3. з метою профілактики та боротьби з інфекційними захворюваннями забезпечити впровадження Міжнародних медико-санітарних правил (ММСП); співпрацювати відповідним чином з державами-учасниками Міжнародних медико-санітарних правил, в тому числі за допомогою сприяння здійсненню технічного співробітництва та матеріально-технічної підтримки, залучення фінансових ресурсів задля підтримки можливостей, необхідних відповідно до ММСП; негайно вжити заходів зі складання списку експертів по ММСП при МОЗ України;

4. задля втілення намірів про виконання вимог Угоди про асоціацію щодо доступності, безпеки і якості донорської крові забезпечити реалізацію Стратегії розвитку національної системи крові в Україні через проведення реформи структури національної системи крові шляхом централізації на регіональному рівні з визначенням повноважень, відповідальності та рівнів звітності, створенням належних умов для ведення господарської діяльності та підвищення доступності, гарантії безпеки і якості донорської крові та її компонентів. За цим напрямом необхідно: створити високоспеціалізовану, вертикально інтегровану національну систему дорадчих комітетів: на загальнодержавному рівні – Національний трансфузіологічний центр; на загальнонаціональному рівні - Національний трансфузіологічний комітет (для надання професійних консультацій і допомоги з питань реалізації політики, стратегії і розв'язання технічних проблем на національному рівні); Незалежний компетентний орган з інспектування (відповідно до вимог Директиви 2002/98/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 27.01.2003 року); на регіональному рівні - установи служби крові, регіональні трансфузіологічні комітети;

5. з метою реалізації заходів щодо збереження ефективної зайнятості населення та зниження кількості примусово звільнених працівників Міністерству соціальної політики та Національному агентству зайнятості спільно з Конфедерацією вільних профспілок України розглянути можливість використання чотириденного робочого тижня для працівників малокваліфікованих професій (скорочення на 20% робочого часу, дозволить зберегти 20% персоналу) та дистанційної роботи для представників маркетингу, реклами, PR, журналістів, перекладачів, креативних і ІТ-спеціальностей, що дозволить знизити витрати на організацію робочого місця та задовольнить потреби у гнучкій зайнятості 25% працівників означених спеціальностей; з метою легалізації “тіньової” зайнятості та підтримки конкурентоспроможності економічно активного населення на ринку праці міським районним центрам зайнятості слід запровадити практику проведення Європейських Форумів та консультацій; на законодавчому рівні прийняти блок законів про фінансово-банківську діяльність з метою підвищення стабільності і привабливості сектора формальної зайнятості та створення Банку покриття ризиків (страхового банку) для рефінансування, відшкодування відсотків бізнесу за користування валютою;

6. у рамках співробітництва активізувати співпрацю та обмін досвідом країн ЄС у галузі молодіжної політики та неформальної освіти для молоді, сприяти наданню допомоги молодим людям у набутті знань, навичок та вмінь за межами системи освіти, у тому числі, на основі волонтерства і визнавати цінність такого досвіду; в рамках реалізації Концепції Державної цільової соціальної програми “Молодь України” на 2016-2020 роки пришвидшити впровадження двох механізмів стимулювання зайнятості для молоді - «Ініціативи молодіжної зайнятості» та «Схеми гарантій для молоді» (на впровадження «Ініціативи молодіжної зайнятості» у перші два роки існування нового бюджету ЄС на 2014-2020 роки ЄС виділено 6 млрд. євро); продовжувати надавати специфічні послуги EURES (європейський портал професійної мобільності мережі з укомплектування), зокрема, реалізувати програму «Твоя перша EURES робота»;

7. задля ефективної реалізації Концепції соціальної політики України до 2023 р. обласним та райдержадміністраціям слід розробити проект Дорожньої карти спільних дій соціальних партнерів – Сторін Угоди про асоціацію з подолання «зон соціальної несправедливості» у сфері праці, що дозволить зменшити диференціацію в рівнях оплати праці та знизить ризики виникнення тіньових схем оплати праці;



8. відповідно до Галузевої угоди між Міністерством соціальної політики України та профспілками працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2016–2018 роки Міністерству соціальної політики України домагатися від керівників підприємств та організацій розроблення спільно з профспілковими комітетами виконання запобіжних заходів щодо недопущення протягом року звільнення працівників у обсягах, що перевищують 10 відсотків від їх загальної чисельності. У разі невідворотності масових звільнень розробляти спільні заходи щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню (у разі планування звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного характеру або у зв'язку з ліквідацією не пізніше як за три місяці до запланованих звільнень, надати Профспілкам відомості щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися);

9. в рамках координації соціального забезпечення українських трудових мігрантів прискорити реалізацію вже існуючих двосторонніх угод з країнами, зокрема, країнами-сусідами ЄС, керуючись принципами, закладеними в угодах про асоціацію; активізувати переговорний процес щодо укладення угод про соціальне та пенсійне забезпечення; ініціювати разом із зацікавленими країнами ЄС пошуки схем і розроблення програм циркулярної трудової міграції; поглибити європейське співробітництво, спрямоване на інтеграцію іммігрантів в українське суспільство, зокрема, реалізацію Плану заходів щодо інтеграції біженців до 2020 року;

10. задля забезпечення співробітництва у сфері соціальної політики та рівних можливостей населення в рамках реалізації економічної складової угоди про асоціацію продовжувати роботу з приведення законодавчої та нормативної бази України до стандартів ЄС: внести зміни до статті 31 Закону України «Про зайнятість населення»

(щодо унормування громадських робіт); внести зміни до деяких законодавчих актів України щодо зайнятості інвалідів, щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та єдиних принципів нарахування пенсій; прийняти Закони України “Про освіту” (у новій редакції) з урахування змін щодо визнання неформальної освіти).

11. з метою реалізації Стратегії подолання бідності на період до 2020 року та Закону України “Про соціальні послуги” врахувати розширення повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з питань організації надання соціальних послуг за місцем проживання осіб, які отримують такі послуги.

Облдержадміністраціям залучити експертів ПРООН, ЮНІСЕФ, МОП задля вироблення програмних заходів недопущення виникнення осередків хронічної бідності та соціального відчуження серед внутрішньо переміщених осіб незалежно від місця проживання, мінімізації ризиків соціального відчуження сільського населення.

**Виконавець:**

*Ляш О.І., д.е.н., проф.  
Регіональний філіал НІСД у м. Львові*