



*Близнюк В.В., канд. екон. наук  
Інститут економічного прогнозування НАН України*

## **СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЇ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

*Розглянуто основні принципи та переваги соціальної політики в країнах Європейського Союзу. Проаналізовано основні соціальні аспекти євроінтеграційної стратегії України. Визначено проблеми реформування соціальної сфери України як однієї із складових стратегії інтеграції до Європейського Союзу.*

Характерною ознакою сучасного етапу розвитку світового господарства є поширення процесів інтеграції, які проявляються крізь призму економічних, соціальних, трудових та культурних відносин.

Стратегічні плани східної політики Європейського Союзу (ЄС) передбачають забезпечення добросусідських стосунків із країнами СНД, їх інтеграції у спільний економічний та соціальний простір, побудову спільноти безпеки і співробітництва. Низка ухвалених нормативних актів визначила вектор інтеграції України до ЄС [1, 2, 3].

Інтенсивний розвиток інтеграції України в Євросоюз вимагає, щоб усі гілки влади у своїй діяльності орієнтувалися на європейські цінності та досягнення. Особливо актуальною є гармонізація законодавства України з соціальних питань із законодавством Євросоюзу, без чого неможливий вступ і повноцінне членство України в Євросоюзі.

Проблема узгодження систем соціального захисту виникла у зв'язку з ратифікацією Верховною Радою України у листопаді 1994 р. Угоди про партнерство та співробітництво між Україною і Європейським Союзом та його державами-членами, якою передбачені взаємні права громадян країн-учасників цієї угоди у сфері умов праці та координації соціального забезпечення [див. 1]. Все це потребує вирішення проблем соціальної політики на міждержавному рівні та знаходження оптимальних шляхів регулювання систем соціального захисту країн світу.

Слід зауважити, що категорія *соціальний захист* є недостатньо розробленою. Досить часто цей термін ототожнюють із соціальним забезпеченням, тоді як соціальний захист є категорією ринковою. Соціальний захист є системним соціально-економічним поняттям, його основні складові (субсидії, трансферти тощо) спрямовані на захист найвразливіших верств населення від ринкових ризиків. Однак, як свідчить досвід пострадянських країн, до групи ризику відноситься не лише незайняте, а й зайняте населення, оплата праці якого не



забезпечує гідного рівня життя. Все це відповідно впливає на зміст соціального захисту і потребує першочергового його реформування в Україні згідно із принципами країн-членів ЄС.

Європейський Союз визначає пріоритетність економічного та соціального прогресу держав членів та постійне вдосконалення умов проживання робітників та населення. У червні 1988 р. Радою Європи у Ганновері було підтверджено важливість соціальних аспектів єдиного Європейського ринку. А у грудні 1989 р. Європарламентом була прийнята Хартія з фундаментальних соціальних прав у вигляді декларації (Соціальна Хартія). Соціальна Хартія ЄС визначає головні принципи, на яких ґрунтується Європейське трудове законодавство і складається з таких розділів: вільність пересування, зайнятість та винагорода, умови праці та проживання; соціальний захист; свобода утворення асоціацій та організація переговорів між підприємцями, профспілками про умови праці; професійне навчання; рівноправність жінок та чоловіків; охорона здоров'я та безпека на робочому місці; захист дітей та підлітків; проблеми людей похилого віку, інвалідів. Надалі соціальні аспекти політики Європейського Союзу та їх майбутній розвиток висвітлювалися у таких програмних документах, як Зелена книга, Біла книга та ін. Стратегію зайнятості ЄС було розроблено на Люксембурзькій, Кардифській та Кельнській Радах Європи. Протягом цих саммітів голови 15 держав-членів та їх урядів окреслили свої обов'язки у боротьбі із безробіттям.

Законодавство щодо політики зайнятості було прийняте згідно із Амстердамською угодою, яка (підписана главами держав-членів ЄС 02.10.1997 р. та уведена в дію 1 травня 1999 р. після ратифікації всіма п'ятнадцятьма членами) разом з Маастрихтською Угодою є важливим кроком уперед, завдяки чому соціальні пріоритети, особливо в галузі зайнятості, висунуті на перше місце на рівні Співдружності.

Останнім часом соціальна політика та ринок праці країн-членів Євросоюзу характеризуються зростанням рівня безробіття. Так, за даними Євростату, в країнах Євросони рівень безробіття протягом 2001 р. був у межах 8,3–8,4 % економічно активного населення, тоді як для країн членів ЄС цей показник складав 7,6–7,7 % [4]. Також характерними ознаками сучасного ринку праці ЄС є набуття безробіттям ознак хронічності, невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці, поширення бідності, старіння населення, існування регіональних диспропорцій та низький рівень зайнятості в галузях інформаційних технологій. Пріоритетом політики зайнятості ЄС до 2010 р. визначено досягнення повної зайнятості [5]. Політика зайнятості Європейського Союзу відповідає принципам макроекономічної політики, які наголошують на поступовому зростанні та стабільності. Із вступом у дію Амстердамської Угоди сприяння зайнятості було додано до списку цілей Співдружності (стаття 2 Угоди ЄС). Основна мета соціальної політики полягає у досягненні “високого рівня зайнятості” без під-



риву конкурентоспроможності. Досягнення цієї мети потребує прийняття нової скоординованої стратегії зайнятості, яка базується на керівних принципах, що були прийняті Європейською радою в Ессені у листопаді 1997 року.

Щороку ці основні принципи кладуться в основу національної програми зайнятості кожної з країн і постійно поповнюються певними горизонтальними цілями, як кількісними (наприклад, досягти 70 % рівня зайнятості до 2010 р.), так і якісними – удосконалення робочих місць та умов роботи. До європейської стратегії зайнятості залучені економічні агенти всіх рівнів (національний, регіональний та місцевий). Розглянемо докладніше змістовність принципів політики зайнятості країн ЄС.

**Перший принцип: можливості працевлаштування та підвищення професіоналізму.** Основним його елементом є запобігання молодіжному та тривалому безробіттю. Це можливо за умов надання державної допомоги безробітному згідно з його професійними та соціальними інтересами. Виходячи з цього принципу, держави-члени надають молодим безробітним можливість навчання та перенавчання за умови, що він перебуває у цьому статусі не більше шести місяців, для старших осіб – за умови перебування у статусі безробітного терміном до дванадцяти місяців. Ці профілактичні заходи та заходи щодо працевлаштування спрямовані насамперед на попередження застійного безробіття.

Згідно з цим принципом, проблема зростання тривалості безробіття є надзвичайно актуальною і для України. За матеріалами вибіркового обстеження з питань економічної активності населення, зайнятості та безробіття, проведених Державним комітетом статистики України, рівень безробіття зріс з 8,9 % або з 2330,1 тис. осіб у 1997 р. до 10,3 % економічно активного населення у третьому кварталі 2001 р., або 2369,3 тис. осіб (таблиця).

Таблиця

Основні показники стану ринку праці України у 1997–2001 рр., тис. осіб

Показник	1997	1998	1999	2000	2001
Економічно активне населення	26085,6	25935,5	22747,0	23127,4	23038,3
Зайняті	23755,5	22998,4	20048,2	20419,8	20669,0
Безробітні	2330,1	2937,1	2698,8	2707,6	2369,3
Економічно неактивне населення	10753,8	10713,7	13782,7	13275,3	13245,6
Попит на робочу силу	34757	34635	50693	68240	96900
Навантаження на одне робоче місце, вакансію	20	30	24	17	11

Джерело: Статистичний бюлетень за 2001 рік. – К.: Держкомстат, 2002. – С. 161–184, 197–208.

За даними Державної служби зайнятості, рівень безробіття зріс з 2,3 % працездатного населення у працездатному віці у 1997 р. до 3,6 % у листопаді



2001 року. Тривалість безробіття серед громадян, які перебували на обліку, в середньому складала 9,9 міс. у 1998 р. і майже 12 міс. у 2001 році.

У пострадянських країнах виправданим є виділення трьох основних причин, за яких важливо звернути увагу саме на зростання довготривалого безробіття. По-перше, з макроекономічних позицій тривале безробіття є негативним, хоча б тому, що воно не сприяє зниженню інфляції.

По-друге, безробітний залишається таким у майбутньому триваліший час, ніж той, хто має роботу короткий час, тобто тривале безробіття негативно впливає на психологічний стан людини. Враховуючи, що “потенціал працевлаштування” вище саме у безробітних, які перебувають у цьому статусі нетривалий час (менше року), дійшли висновку, що легше знизити рівень безробіття за рахунок повернення їх до роботи. Але орієнтація програм зайнятості саме на цю групу веде за собою додаткові витрати, оскільки переважна частина таких людей або зовсім не потребує цільової допомоги, або потребує, але меншою мірою.

По-третє, наявність умов рівних можливостей. Особи, перебуваючи у статусі безробітного досить тривалий час, стикаються з найбільш серйозними перепонами при поверненні до роботи. Як правило, вони належать до найменш благополучного прошарку населення. Тому з економічної точки зору дуже важливо підпорядкувати перші дві причини третій і поставити в центр політики зайнятості України (особливо враховуючи досвід країн-членів ЄС) протидію тривалому безробіттю.

*Перехід від пасивної політики зайнятості до активної.* Системи навчання та перенавчання розглядаються як активні заходи на ринку праці, які підвищують можливість працевлаштування і рівень конкурентоспроможності працівника та забезпечують реальні стимули для безробітного у пошуку роботи. Цим положенням встановлено, що кожна держава-член прикладе всі зусилля у розповсюдженні активних заходів на ринку праці та збільшить кількість безробітних, охоплених цими заходами, до 20 відсотків.

*Заохочення системи трипартизму.* Соціальні партнери (держава – підприємець – профспілка) повинні на всіх рівнях відповідальності та дієвості укладати якомога швидше угоди з метою зростання можливостей для навчання, отримання досвіду роботи, стажування та інших заходів, які сприяють зростанню переваг у працевлаштуванні. Згідно з “Керівними принципами політики зайнятості” соціальні партнери в кожній з країн-членів ЄС повинні прикладати всі зусилля для розвитку можливостей постійного навчання протягом усього життя.

Перспективи зайнятості молодих людей, які тільки закінчили школу, є невтішними (що характерно не лише для країн ЄС), тому держави-члени, як визначено даним принципом, повинні при організації системи середньої освіти приділити увагу таким питанням: покращанню якості шкільної освіти з



метою зменшення чисельності молоді, яка залишає рано навчальні заклади; забезпеченню умов адаптації молоді на ринку праці шляхом розвитку системи навчання та перенавчання. При цьому існує тісний зв'язок між якістю робочою сили, її конкурентоспроможністю та рівнем освіти.

Індекс рівня освіти в Україні, що розраховується ООН при визначенні індексу людського розвитку [7], поки що залишається на високому рівні (0,92), але це ще здобутки радянської системи освіти. Порівняння індексу людського розвитку трьох пострадянських країн – України, Росії, Білорусі – показує, що Україна має найнижчий показник (0,742). На превеликий жаль, ми не просто втратили цей високий рейтинг – ми перебуваємо в групі середньорозвинених країн і займаємо за рівнем людського розвитку (за даними 1999 р.) 74-е місце, що не відповідає ніяким критеріям ЄС (найнижчий індекс серед країн членів ЄС у Португалії – 0,874 – 28-е місце у світі). Людський капітал є однією з основних характеристик конкурентоспроможності економіки, здатності приймати участь у міжнародній конкуренції. Тому орієнтація на Європейський Союз вимагає особливого ставлення до людського капіталу країни.

За теорією людського капіталу [8, 9, 10], фінансування освітніх програм слід вважати інвестиціями у людський капітал. Так, професійна підготовка перетворює робітника, який надає прості послуги праці, на кваліфікованого, праця якого створює за певний проміжок часу більшу вартість, ніж некваліфікована праця. На сьогодні рівень охоплення незайнятого населення професійним навчанням в Україні залишається дуже низьким. Наприклад, у 2001 р. на професійне навчання було направлено 6,7 % чисельності громадян, які звернулися до служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні у вказаному періоді. У територіальному розрізі даний показник коливався у 2001 р. від 3,7 % у Закарпатській області до 14,9 % у м. Києві, що свідчить про неоднакове ставлення служб зайнятості до професійного навчання незайнятого населення. Серед громадян, які перебували на обліку у службі зайнятості у 2001 р., питома вага громадян, які проходили професійне навчання у вказаному періоді, становила 5,0 % проти 6,5 % у 1993 році<sup>1</sup>. Позитивним моментом на ринку праці України є підвищення питомої ваги чисельності тих, хто підвищував кваліфікацію (з 1,6 % у 1993 р. до 13,4 % у 2001 р.), адже підвищення кваліфікації відбувається у коротші терміни порівняно з навчанням вперше та перепідготовкою, що значно зручніше для громадян, які вирішили підвищити свою кваліфікацію, та коштує значно дешевше. Крім того, сучасний ринок праці підвищує вимоги саме до рівня кваліфікації робітників та фахівців.

Освіта та професійна підготовка примножують не лише особистий, а й національний людський капітал. Держава має певні переваги від підвищення

<sup>1</sup> За даними державної статистичної звітності № 2-ПН: “Звіт про працевлаштування і зайнятість населення, яке звернулося до служби зайнятості України”.



рівня кваліфікації працюючих (більші податкові надходження від кваліфікованої праці), тому її перше зобов'язання перед громадянами: збільшувати інвестиції у розвиток загальноосередньої та професійної освіти та забезпечувати гарантії освітніх послуг.

**Другий принцип: підприємництво.** Базується на положенні про те, що створення більшої кількості робочих місць високої якості потребує динамічного та ініціативного клімату для бізнесменів, щоб наймати та збільшувати чисельність працюючих. Тому цей принцип стосується розвитку нових та існуючих підприємств, підтримки ініціативи в межах великих компаній. Це також заохочує розвиток нових форм зайнятості (включаючи самозайнятість) та створення умов співробітництва між підприємствами та органами місцевої влади.

*Створення сприятливіших умов для розвитку підприємництва.* Країнами-членами ЄС це вирішується шляхом прийняття чітких стабільних і передбачуваних нормативних актів та створення умов для розвитку ринку капіталу. Нові засоби обслуговування, які пропонуються Європейським інвестиційним банком із об'єднаними зусиллями держав-членів надають можливість виникнення нових підприємницьких структур. Держави-члени також підтримують заходи, спрямовані на зменшення та спрощення оподаткування підприємств середнього та малого бізнесу. Згідно із зазначеним керівним принципом визначаються основні обов'язки держав-членів:

забезпечення скорочення адміністративних витрат підприємств при наймі додаткової робочої сили;

заохочення розвитку самозайнятості та малого підприємництва з усуненням будь-яких перешкод, особливо тих, які стосуються оподаткування та режимів соціального забезпечення.

*Використання можливостей для створення нових робочих місць.* У 70–90-ті роки господарська система Європейського Союзу характеризувалася як така, де стабільне економічне зростання не супроводжувалося загальним приростом зайнятих. Так, протягом 1973–1996 рр. загальна зайнятість у країнах ЄС зросла лише на 3,6 % (із 134,4 до 139,2 млн. осіб). Ми погоджуємося з авторами, які вважають, що ефективність виробництва у країнах ЄС проявляється у скороченні сукупного робочого часу, що певною мірою відображає життєвий рівень населення постіндустріальних країн [11]. Тому важливим аспектом вирішення проблем зайнятості на ринку праці ЄС є не кількісні, а якісні аспекти зайнятості. Для успішного вирішення проблем зайнятості у програмних документах ЄС зазначається, що країни-члени ЄС повинні ефективно використовувати всі наявні можливості щодо створення нових робочих місць у конкурентоспроможних галузях економіки та використання нових технологій у виробництві. З цією метою слід використати місцевий потенціал



для створення нових робочих місць у соціальній сфері та інших галузях залежно від потреби кожної країни.

Аналітична оцінка моделей поведінки підприємців в Україні свідчить про те, що вони схильні використовувати у власній політиці управління гнучкі режими праці [12]. За експертними даними, політика вивільнення зайвої робочої сили в Україні значно перевищує політику створення робочих місць та зниження витрат на робочу силу у вигляді заробітної плати.

Задоволення потреб підприємств у працівниках, а також забезпечення оптимальних пропорцій у розміщенні нових робочих місць у регіонах з різним демографічним та соціально-економічним становищем дозволять перебороти наявні регіональні відмінності в рівнях забезпечення та використання робочої сили. Світовий досвід показує, що досягти цього можливо за умов надання фінансово-економічної підтримки перспективним формам господарювання, які сприятимуть створенню нових робочих місць. Таким чином, слід зацікавити підприємців у проведенні політики збереження та створення додаткових робочих місць, однак цьому на сьогодні приділяється недостатня увага.

*Створення ефективної системи оподаткування.* Необхідною є зміна довгострокової тенденції зростання рівня оподаткування та витрат на робочу силу в країнах ЄС, для чого потрібні:

поступове та повне скорочення податкового навантаження на заробітну плату, особливо що стосується некваліфікованої та низькооплачуваної праці;  
визначення можливостей скорочення норми часу на трудомістких роботах, які є неконкурентоспроможними.

**Третій принцип: адаптація** підприємництва та робочої сили до технологічних змін у світі, індустріальної реструктуризації та виникнення нових товарів та послуг.

З метою модернізації форм та організації праці всі соціальні партнери залучаються до проведення переговорів на відповідних рівнях, особливо галузі та підприємства. Укладені угоди охоплюють питання організації робочого часу, скорочення понаднормованої роботи, розвитку гнучких форм зайнятості, часткової зайнятості, постійного навчання та перенавчання вивільнених з метою скорочення тривалості безробіття. Кожна держава-член ЄС повинна законодавчо розповсюджувати розвиток нових форм трудових контрактів, які відповідають вимогам часу. Цим принципом передбачається використання специфічних податкових пільг або інших стимулів для розвитку внутрішнього навчання, скорочення бар'єрів до розширення зайнятості та покращання адаптації ринку праці до структурних змін в економіці.

Соціальне партнерство в Україні значно відрізняється від традиційної західноєвропейської моделі. У країнах Західної Європи йдеться про конфліктне партнерство незалежних учасників, які співробітничать, але водночас постійно намагаються змінити баланс на свою користь. Соціальне парт-



нерство в індустріальних країнах з ринковою економікою складалося після тривалого періоду класової боротьби, а його інституціональна структура постійно ускладнювалася. Профспілки та роботодавці створили складні сильні інституціональні структури, а їх представники на всіх рівнях відрізняються високим ступенем компетентності. Законодавство соціального партнерства відображало відносини між соціальними партнерами та змінювалося протягом тривалого періоду.

В Україні ж соціальне партнерство офіційно насаджувалося зверху як один із елементів ринкової економіки. Уряд України створив законодавчу та правову базу ще задовго до виникнення соціальних партнерів як таких. Разом з тим, практикою доведено, що не може існувати дієвого соціального діалогу за умов відсутності сильних та незалежних соціальних партнерів. На відміну від західної системи трипартизму, соціальні партнери в Україні існують лише формально, що свідчить про неефективність діяльності цієї системи.

Головне завдання в удосконаленні колективно-договірного регулювання оплати праці полягає в подоланні формального характеру укладання угод і договорів, наповненні їх конкретним змістом відповідно до фактично існуючих соціально-трудова відносин. Наймані працівники мають вбачати у трудових угодах і договорах надійні правові механізми захисту своїх інтересів.

З метою вдосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці доцільно в законодавчому порядку поширити норми галузевих угод на підприємства і організації усіх форм власності, які за виробничою ознакою належать до даної галузі, а також запровадити для здійснення постійного моніторингу цих процесів обов'язкову реєстрацію угод і колективних договорів. Доцільно також прискорити прийняття нових законів про соціальне партнерство та про об'єднання роботодавців.

Оцінюючи існуючі проблеми в цілому, слід відзначити, що бажання України глобалізувати свої соціально-трудова відносини стикаються з проблемою неможливості в даний час економічно забезпечити повноцінне виконання норм міжнародного права.

**Четвертий принцип: рівні можливості.** Цей принцип передбачає рівність можливостей як для жінок, так і для чоловіків на ринку праці, що визначається соціальною потребою у протистоянні дискримінації та зменшенні економічних втрат від недовикористання трудового потенціалу суспільства. Держави-члени повинні забезпечувати рівні можливості та збільшити рівень зайнятості жінок на ринку праці. Забезпечення гендерної рівності у країнах ЄС є важливим аспектом соціальної політики. Зміни у ставленні до цієї проблеми характеризують усвідомлення громадськістю ролі жінки у суспільстві та сім'ї [13]. Додатково цим положенням передбачається вільна інтеграція інвалідів до трудової діяльності. Це є практичним кроком до задовільного вирішення проблеми зайнятості інвалідів з урахуванням загальнолюдських норм.





Протягом 60–70-х років у країнах ЄС було створено структуру зайнятості постіндустріального розвитку, якій притаманні такі риси: зниження зайнятості у матеріальному виробництві; економічне зростання без відповідного приросту робочої сили, але за рахунок зростання продуктивності праці. Аналізуючи структуру зайнятості в країнах ЄС, слід відзначити, що вона відображає високу якість життя європейців. Так, у країнах ЄС частка працюючих жінок складає 41 %, у той час як у США – 61 відсоток. Серед європейців віком понад 65 років працюють лише 6,3 % чоловіків і 2,2 % жінок, тоді як у США аналогічні показники складають відповідно 16,5 і 9 % [14, с. 73, 74].

Особливістю сучасних професійно-кваліфікаційних зрушень у сфері зайнятості в розвинутому світі є збільшення чисельності та частки осіб, зайнятих у сфері послуг, передусім в інформаційному секторі економіки. Частка зайнятих у невиробничій сфері в розвинутих країнах складає від 60 до 80 відсотків. За офіційними даними української статистики не можна чітко і точно обрахувати цей показник. Приблизні розрахунки спеціалістів показують, що в 1999 р. в галузях матеріального виробництва працювало майже 60 % працівників (у 1990 р. – приблизно 67 %) (розраховано О.А.Грішновою [15]). Відповідно, частка зайнятих у сфері послуг в Україні майже вдвічі менша порівняно з розвинутими країнами. За 1990–1999 рр. частка працівників галузі інформаційно-обчислювального обслуговування скоротилася з 0,25 до 0,075 %, частка працівників науки і наукового обслуговування – з 2,4 до 1,35 відсотка. Водночас частка працівників апарату органів державного та господарського управління, органів управління кооперативних і громадських організацій зросла від 1,2 до 4 відсотків. Ці дані свідчать не лише про відсталу структуру зайнятості в Україні, а й про її негативну динаміку, що не відповідає потребам соціально-економічного прогресу і гальмує ринкові перетворення, а найголовніше – є суттєвою перешкодою для інтеграції України в Європейський Союз.

Посилення соціального захисту населення набуває особливого значення, оскільки наявні системи соціального захисту в країнах-членах ЄС стикаються із загальносвітовими тенденціями старіння населення та змінами ситуації у сфері зайнятості. Протягом всього ХХ століття європейські країни нарощували частку соціальних витрат у ВВП, про що свідчать такі дані: у 1980 р. цей показник складав: у Великобританії – 32,7 %; у Німеччині – 34,1; у Франції – 34,3; в Данії – 40,7; у Швеції – 43,7 %, тоді як у США на сьогодні він складає 23 % [14, с. 369; 16].

Впровадження в ЄС “Узгодженої стратегії модернізації соціального захисту”, прийнятої Радою Європи в Лісабоні 22–23 березня 2002 р., має за мету забезпечити співпрацю всіх елементів системи соціального партнерства у вирішенні таких питань, як збільшення переваг зайнятості (порівняно із безробіттям) та забезпечення гарантованого доходу працюючих; підвищення



ефективності пенсійних систем; доступність послуг охорони здоров'я та запобігання соціальним ризикам; охорона навколишнього середовища. Саме проведення урядами європейських країн соціальної політики забезпечило протягом 90-х років зниження рівня бідності у країнах ЄС у 6–11 разів (з 18–23 % населення до 2–5 %), тоді як у США на 44 % (з 21 до 12 %). Причому Європейський Союз лідирує не лише у боротьбі з бідністю, але й за якістю соціальних послуг, про що свідчать такі приклади: середній термін, упродовж якого безробітний отримує в ЄС соціальну виплату, складає 8,5 місяців (80 % зарплати), а в США – 4 місяці; тривалість оплачуваної відпустки в Європі складає 32 дні проти 18 у США; тривалість відпустки по догляду за дитиною досягає у Швеції 72 тижні, а в США – не більше 12; нарешті, попередження про звільнення робляться в європейських країнах за 6–10 місяців, тоді як у США – за 2 місяці [17]. Все це свідчить про ефективне впровадження політики стримування соціальної нерівності у європейських країнах.

Практика свідчить, що в сучасних умовах одним із пріоритетних напрямів руху України у бік Євросоюзу є здійснення цілеспрямованої соціальної політики. Її нову модель, на нашу думку, слід будувати, виходячи з деяких положень, а саме:

- соціальні критерії є базовими при оцінці економічного росту в середньостроковому та довгостроковому періоді;
- відмова від патерналістських поглядів не є відстороненням держави від виконання соціальних функцій;
- формування ринку соціальних послуг та запровадження систем страхування мають супроводжуватися пропорційним зростанням доходів зайнятого населення;
- механізми соціальної політики повинні розроблятися з урахуванням із реальних можливостей та інтересів різних соціальних зрізів суспільства.

Низький рівень заробітної плати зумовлює незадовільну структуру витрат населення (у першу чергу на харчування та купівлю предметів першої необхідності) та гальмує реформи соціальної сфери. Існуюча в Україні ситуація не дозволяє забезпечити матеріальну основу не лише для нормального відтворення робітників та членів їх сімей, але й для формування ринкових механізмів вирішення багатьох проблем, у тому числі й соціальних. Так, середньомісячна заробітна плата в Україні у листопаді 2001 р. складала лише 334,4 грн., у той час як прожитковий мінімум був визначений у розмірі 311,3 гривень. За світовими стандартами, середня заробітна плата має перевищувати прожитковий мінімум у 2–3 рази – у 2001 р. вона повинна була дорівнювати 633–934 гривень. Так, середня зарплата в промисловості країн ЄС складає 22,3 євро/год (у Німеччині – 26,5), тоді як у США – 17,5 євро/год [18], іншими словами, американський рівень оплати праці не перевищує 78 % загальноєвропейського і 65 % німецького рівня. При цьому в ЄС, на відміну



від США у 80-ті та 90-ті роки реальна погодинна заробітна плата промислових робітників зростала паралельно з ростом продуктивності. Одночасно у другій половині 70-х і впродовж 80-х років перевищення доходів найбільш високооплачуваних 10 % працівників над доходами найменш забезпечених 10 % збільшувалось у Швеції на 0,7 % за рік; у Франції – на 0,9; в Німеччині – на 1,1; в Нідерландах – на 1,4; в Іспанії та Італії – на 1,9 %, тоді як у США – на 2,7 % за рік [19].

Важливо також відзначити, що європейські країни рішуче борються проти засилля дешевої робочої сили на ринку праці (у Нідерландах, Данії, Німеччині та Бельгії мінімальна заробітна плата складає близько 50 % середнього її рівня, у Франції вона досягає 60 %, тоді як у США – 35–38 %). Отже, нерівність в європейських країнах розцінюється як проблема, яку можливо розв'язати, а в США вона все більше сприймається як незворотна тенденція.

Таким чином, слід зазначити, що вартість робочої сили в Україні кричуще низька порівняно із розвинутими країнами світу. Причиною цього є те, що ми намагаємося вирішити проблему низького рівня заробітної плати шляхом реформування системи оплати праці. Однак вдосконалення потребує система фінансування, оподаткування, ціноутворення, інвестування та політики зайнятості. Слід змінити відношення до заробітної плати та розглядати її як інвестиції у людський капітал суспільства. Лише за таких умов ефект від здійснюваних реформ може стати відчутним.

Зростання заробітної плати має відбуватися одночасно із удосконаленням інших складових фінансово-економічного механізму. Особливої уваги потребує мінімальна заробітна плата. У першу чергу слід відокремити розмір мінімальної заробітної плати від соціальних виплат.

По-друге, політика боротьби з бідністю повинна базуватися на принципах адресності, професійної підготовки для обмеження наслідків безробіття тощо. Підвищення мінімальної заробітної плати необхідно здійснювати в межах реструктуризації бюджету та поверненні до економічного зростання. Доцільним є створення на тристоронній основі довірчого органу, основним завданням якого має стати перерахунок мінімальної заробітної плати виходячи із зміни загальної продуктивності в економіці та визначення розміру прожиткового мінімуму.

У ринковій економіці рівень середньої заробітної плати залежить від виробничих потужностей, що вимірюється реальною продуктивністю праці і ніяк не пов'язаний, особливо в довгостроковій перспективі, з часткою заробітної плати у ВВП. Тому основною метою ефективної політики оплати праці є підвищення продуктивності праці. Така політика передбачає дії як з боку працівників, так і з боку підприємців. Важливою умовою підвищення продуктивності праці на місцях є професійна підготовка працівників, що в свою чергу підвищує конкурентоспроможність працівників на ринку праці.



Ми докладно зупинилися на основних принципах активної соціальної політики країн ЄС, яка спрямована на підвищення рівня життя населення, обмеження всевладдя підприємців та підтримку прийняттого рівня споживання найбільш вразливих верств населення. Значне державне регулювання соціальної сфери ЄС підвищує ефективність її функціонування. Тому країни-члени ЄС виступають у світі гарантом соціальної стабільності та гармонії, ідеалом для багатьох країн світу.

Входження України до ЄС потребує наявності відповідних макроекономічних показників, адаптованого до європейських стандартів законодавства, сприятливого інвестиційного клімату, стабільної національної валюти, і найголовніше – відповідного рівня соціальних стандартів. У зв'язку з цим слід визнати, що система соціального захисту України потребує ґрунтовного вдосконалення.

### **Література**

1. *Угода* про партнерство та співробітництво: підписання між Європейським Союзом та Україною у Люксембурзі 16 червня 1994 р. // К.: Делегація Європейської Комісії в Україні, 1994. – 89 с.
2. *Указ* Президента України від 24 лютого 1998 р. “Про забезпечення виконання Угоди про партнерство та співробітництво між Україною та ЄС і вдосконалення механізму співробітництва з ЄС”
3. *Указ* Президента України від 11 червня 1998 р. “Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу”
4. *Eurostatistics* – <http://www.europa.eu.in/eurostatistics>
5. *Agenda 2000. Employment* – <http://www.europa.eu.in/enlargement/agenda>
6. *Статистичний бюлетень* за 2001 рік. – К.: Держкомстат, 2002. – 216 с.
7. *UNDP Human Development Report 2000*. – <http://www.undp.org/hdro>
8. *Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analyses.*–N.Y.,1964.
9. *Shultz T. Investment in Human Capital.*–N. Y.;L.,1971
10. *Thurow L. Investment in Human Capital.* – Belmont, 1970.
11. *Иноземцев В. Возвращение Европы. В авангарде прогресса: Социальная политика в ЕС (статья вторая) // Мировая экономика и международные отношения.* – 2002. – №2. – С. 3–15.
12. *Близнюк В.В. Аналітичне модулювання майбутнього стану ринку праці України // Економіка і прогнозування.* – №1.– 2001.– С. 123–135.
13. *Вегера С. Європейські соціальні стратегії і Україна // Україна: аспекти праці.* – № 6. – 2001. – С. 29–36.
14. *Crouch, C. Social change in Western Europe, Oxford: Oxford Univ. Press, 1999.* – 520 р.
15. *Гришнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки.* – К., 2001. – 254 с.
16. *Mishel L., Bernstein, J and Schmitt, J. The State of Working America 2000–2001, Ithaca (NY), London: ILR Press, 2001, table 7.8., p.383;*
17. *Mirka, J. and Rubin, C.J. The European Social Charter and North America Free Trade Agreement in Addison, J.T. and Siebert, W.S. (eds.) Labor market in Europe. Issues of harmonization and regulation, London: The Stationery Office, 1997, pp.217–219*
18. *Europe in Figures, 5<sup>th</sup> ed. London: The Stationery Office, 2000, p.68.*
19. *Danziger, S. and Gottschlk, P. America Unequal, Cambridge (Ma.): Harvard Univ. Press, 1995, p. 118–119.*