

<p>EU-UKRAINE CIVIL SOCIETY PLATFORM</p>		<p>ПЛАТФОРМА ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА УКРАЇНА-ЄС</p>
--	---	--

*3-тє засідання Платформи громадянського суспільства Україна – ЄС  
Київ, 8-9 листопада 2016 року*

**РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЄС: СПІЛЬНІ РИСИ Й  
ВІДМІННОСТІ. АДАПТАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО  
ЗАКОНОДАВСТВА ЄС**

**ЗМІСТ**

*Частина 1.* Стислий огляд ситуації на ринку праці України та порівняння із ситуацією в ЄС

*Частина 2.* Основні проблеми ринку праці в Україні

*Частина 3.* Адаптація національного трудового законодавства до законодавства ЄС

**Частина 1. Стислий огляд ситуації на ринку праці України та порівняння із ситуацією в ЄС**

Ринок праці в цьому документі розглядається як економічне середовище, де склалась система відносин роботодавців, працівників і органів влади. Система ринку праці характеризується відносинами в таких сферах як зайнятість, гідна праця і оплата праці, права працівників і роботодавців, діалог на ринку праці.

За даними обстеження економічної активності населення, яке проводиться Держстатом України згідно методології Міжнародної організації праці (МОП), у I півріччі 2016 р. чисельність населення працєактивного віку (15–70 років) становила 28,9 млн осіб, у тому числі 16,2 млн – зайняті особи, 1,7 млн – безробітні і 11,0 млн – економічно неактивні.<sup>1</sup> Загалом у ринку праці брали участь 62,4% осіб працєактивного віку, 56,2% були зайняті. Рівень безробіття сягав 9,4% економічно активного населення, це один з найвищих показників за останні 15 років.

При порівнянні ситуації на вітчизняному ринку праці та ЄС (додаток 1) привертає увагу, що сучасний рівень безробіття в Україні дуже близький до середнього по ЄС. Однак в країнах ЄС, яких фінансово-економічна криза торкнулася найбільшою мірою (Греція, Іспанія, Італія, Кіпр), рівень безробіття у 1,5–2 рази вище, ніж в Україні, і відповідно нижчий рівень зайнятості. Це дає підстави стверджувати, що в Україні зростання безробіття значною мірою компенсується зниженням мотивації до офіційного працєвлаштування та погіршенням якості зайнятості. В кризових умовах скорочення робочих місць відбувається переважно в секторі офіційної найманої праці, натомість зростають обсяги самозайнятості та неформальної зайнятості. Якщо у 2010–2012 рр. чисельність штатних працівників підприємств стабільно становила 10,1 млн осіб., у I

<sup>1</sup> Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя, та зони проведення АТО

півріччі 2016 р. вона скоротилася до 7,9 млн. За даними Пенсійного фонду України, чисельність працівників, за яких регулярно сплачується єдиний соціальний внесок становить 10,4 млн, це лише 63,4% всіх зайнятих або 35,9% всього населення віком 15–70 років. Решта 6 млн (більше третини всіх зайнятих) мають неформальну або іншу соціально незахищену зайнятість, тобто перебувають за межами трудового законодавства.

Рівень безробіття серед молоді в Україні є високим (25,1% у віковій групі 15-24 роки), та вищим, ніж в середньому по ЄС (19,3%). Тим не менше далеко не сягає «пікових» значень таких південно-європейських країн, як, приміром, Іспанія та Італія. Це пов'язано, зокрема, з високим відсотком молоді даної вікової категорії, задіяної у «нетипових формах зайнятості» в Україні. Зокрема зайнятість молоді відбувається без оформлення офіційного трудового договору, що забезпечує молодих працівників поточним заробітком, але зменшує фінансову базу солідарних фондів соціального страхування та в цілому перекладає тягар їхнього соціального захисту.

Порівняння структури зайнятості за видами економічної діяльності та професійними групами засвідчує переважання деструктивних зрушень та катастрофічне відставання України навіть від найменш розвинутих країн ЄС. В останні три роки в Україні спостерігалася чітка тенденція до деіндустріалізації – скорочувалася частка зайнятих у промисловості та будівництві, стале зростання спостерігалось лише за часткою зайнятих у торгівлі. Торгівля давно вийшла на перше місце за чисельністю зайнятих (у 2015 р. майже 3,5 млн осіб, або 21,4% загальної чисельності зайнятих), залишивши далеко позаду такі традиційно численні сектори як промисловість (2,6 млн осіб) та сільське господарство (2,9 млн. осіб). В переважній більшості країн ЄС частка зайнятих у сільському господарстві становить 1–7%, у Польщі – 11,3%, Греції – 12,3%, Румунії – 23,1%. Частка зайнятості у торгівлі варіює від 12% до 15%, максимальні значення мають Литва, Греція, Болгарія та Кіпр (17–18%).

Основними галузями «неоформленої зайнятості» в Україні є сільське господарство, будівництво, торгівля та діяльність готелів і закладів харчування. Форми зайнятості, відмінні від праці повний робочий тиждень за постійною трудовою угодою, дістають дедалі більше поширення на Україні, причому в більшості випадків лише фіктивно, з метою мінімізації витрат роботодавця на соціальне страхування працівника та оплату лікарняних. Таким чином, становище цих працюючих є подібним до тих, які працюють повністю нелегально. Іншим способом мінімізації соціальних витрат є переведення трудових відносин у відносини субпідряду. Зокрема, наймані працівники у сфері торгівлі, однаковою мірою на підприємствах малого/середнього бізнесу і великих торговельних мереж та обслуговуючий персонал підприємств (такий, наприклад, як водії чи електрики), фактично працюючи на постійній основі, формально легалізуються як нібито «дрібні підприємці», хоч насправді їхня діяльність жодним чином не має підприємницького характеру. Компетентні державні органи свідомо «заплющують очі» на цю незаконну практику та не реагують, адекватним чином, на повідомлення про неї з боку профспілок.

Проблема низької якості зайнятості в Україні виявляється практично у всіх її аспектах, включаючи умови праці, можливості професійного розвитку та розміри заробітків. В більшості країн ЄС наявність зайнятості знижує ризик бідності вдвічі, порівняно із загальним показником (додаток 2). В Україні рівень бідності працюючих лише на 20% нижчий, ніж загалом по населенню.

Одним з ключових елементів ринку праці є ціна праці. Незважаючи на те, що за роки незалежності було здійснено широкі заходи з удосконалення державного і колективно-договірного регулювання оплати праці, посилення захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати, політика ринкових реформ меншою мірою торкнулася подолання дешевизни робочої сили. Внаслідок цього сформувалися негативні тенденції, що мають стійкий характер: зниження співвідношення мінімальної заробітної плати до

середньої (27,9% у серпні ц.р. при рекомендованому Європарламентом значенні у 60%), мінімальної зарплати до фактичного розміру прожиткового мінімуму, розрахованого Мінсоцполітики з урахуванням податку на доходи фізичних осіб (46,4% у вересні ц.р.), зберігання розриву між посадовим окладом (тарифною ставкою) працівника I тарифного розряду ЄТС та мінімальної заробітної платою на рівні 265 грн., зростання заборгованості з виплати зарплати (станом на 1 вересня ц.р. – 1902,3 млн грн.).

Упродовж кризи 2014–2015 рр. заробітна плата втратила 25,4% своєї купівельної спроможності, а мінімальна зарплата – 36,7%. Внаслідок девальвації гривні мінімальна заробітна плата становить лише 52 Євро в перерахунку за поточним курсом Нацбанку, а у співвідношенні із середнім по економіці показником – 30%. Працюючий українець, якщо брати мінімальну зарплатню 1.450 гривень із травня 2016 року, – на добу може дозволити собі витратити не більше 48 гривень, або 1,65 євро. Розмір мінімальної пенсії (за віком), яку отримує більшість пенсіонерів в Україні з 1 травня 2016 року складає 1130 грн. на місяць, або 39 євро. Таким чином, пенсіонер на добу може дозволити собі витратити не більше 37,7 грн., або 1,3 євро.

Занижений розмір мінімальної заробітної плати генерує значне відставання рівня трудових доходів українських працівників від зарплати працівників в європейських країнах, наприклад середньомісячна заробітна плата у 2016 році після сплати податків в країнах Євросоюзу склала 1508 євро, а в Україні цей показник в серпні 2016 року становив 139 євро (5202 грн).

Проблема якості зайнятості та рівня оплати праці знайдуть своє вирішення тільки через забезпечення соціальної справедливості на національному рівні, в тому числі справедливого розподілу результатів праці між роботодавцем, державою і працівниками, із забезпеченням справедливої частки заробітної плати у затратах на виробництво продукції, збільшення частки оплати праці у сукупних доходах домогосподарств (у 2015 році цей показник становив лише 37,8%). Заробітної плати має забезпечувати гідні умови життя, а також захисту від бідності, яка є загрозою суспільному добробуту. Представники трудящих мають брати участь у спільному вирішенні з роботодавцем питань справедливого розподілу плодів прогресу в галузі оплати праці, робочого часу, та інших умов праці, реалізації принципу рівної оплати за рівноцінну працю, що на думку профспілок має стати підґрунтям покращення організації виробництва.

Вимога профспілок щодо якнайшвидшого реформування оплати праці для забезпечення її кардинального зростання з метою досягнення європейських стандартів підтримується і Урядом, і роботодавцями. Разом з тим, незважаючи на низку прийнятих рішень і доручень Уряду, цей процес гальмується на рівні виконавців у міністерствах.

Відсутність можливості знайти підходящу роботу з гідним заробітком на внутрішньому ринку праці змушує українців шукати роботу за кордоном. Точна оцінка кількості трудових мігрантів з України є проблематичною. За даними представництва Міжнародної організації з міграції в Україні, чисельність українських трудових мігрантів, які працюють за кордоном, становить близько 700 тисяч.<sup>2</sup> До неї вочевидь не зараховується таке явище (яке дуже важко обрахувати адекватно), як циркулярна трудова міграція, коли людина виїздить на роботу на кілька тижнів чи місяців, потім повертається в Україну - інколи кілька разів на рік. Таких мігрантів можуть взагалі не враховувати, або навпаки - враховувати по кілька разів на рік, що призводить або до заниження або до завищення даних. Іноді фігурують дані про 5 мільйонів українських трудових мігрантів, які зі свого боку, ні підкріплені жодним дослідженням. За раціональними оцінками обсяг більш-менш постійної трудової міграції коливається в межах 1,5 - 3 мільйони осіб, але внаслідок браку

---

<sup>2</sup> Міжнародна організація з міграції: 20 років в Україні  
[http://iom.org.ua/sites/default/files/iom\\_wwd\\_ukr\\_screen.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/iom_wwd_ukr_screen.pdf)

прийнятої усіма методології (зокрема, стосовно циркулярної міграції), єдиних верифікованих оцінок наразі немає.

За даними представництва Міжнародної організації з міграції в Україні, приватні грошові перекази українських трудових мігрантів в Україну у 2014 р. сягали майже 2,8 млрд доларів США, що перевищує обсяги прямих іноземних інвестицій в українську економіку та міжнародної допомоги у цілях розвитку разом узяті. Непокоєння викликає зростання частки тих, хто працює за кордоном неофіційно, з 28% у 2011 р. до майже 41% у 2015 р. Мірою погіршення ситуації в країні, зростає відсоток українців, готових шукати роботу за кордоном без офіційного оформлення, ризикуючи стати жертвою торгівлі людьми.

З огляду на вищесказане, заходи реструктуризації економіки та робочих місць (зокрема скорочення зайнятості у сільському господарстві й торгівлі) для України мають не менше значення, ніж приборкання безробіття. Створення нових робочих місць ускладнюється тим, що малокваліфікована робоча сила найменш мобільна в плані міжпрофесійних та міжсекторальних переміщень.

## **Частина 2. Основні проблеми ринку праці в Україні**

### **2.1 Зайнятість.**

Головною відмінністю політики ЄС є чітка й однозначна позиція щодо безумовної необхідності підвищення рівня зайнятості. Зайнятість визнається самостійною європейською цінністю, що забезпечує не лише матеріальний добробут, а й суспільну злагоду та максимальне соціальне залучення всіх верств населення. Ця позиція відображена у ключових Європейських нормативних актах. Зокрема, Європейська соціальна хартія зобов'язує уряди визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості.<sup>3</sup> Європейська стратегія 2020 найпершою головною ціллю на поточну декаду визначає підвищення рівня зайнятості населення віком 20–64 років до 75%.<sup>4</sup> Європейська програма зайнятості та соціальних інновацій (EaSI) як складова виконання Європейської стратегії 2020, має на меті досягнення високого рівня якості та стабільності зайнятості як гарантії належного і гідного соціального захисту, подолання соціального відторгнення та бідності, поліпшення умов праці.<sup>5</sup>

Переконання у самоцінності зайнятості та її ключовій ролі у запобіганні/подоланні бідності та соціального відторгнення ґрунтується на досягненні її високої якості, що забезпечується надійністю Європейської соціальної моделі. Ця модель базується на шести «стовпах»: права працівників та умови праці, соціальний захист, політика ринку праці, публічні послуги, соціальний діалог та соціальна згуртованість.

Останнім часом лунають сумніви, чи здатна ця модель встояти під тиском затяжної фінансової та економічної кризи, яка до того ж поєднується із наростанням глобальної політичної нестабільності. Зростання безробіття, поширення схем скороченого робочого часу, бюджетна та фіскальна консолідація, скорочення соціальних видатків, замороження або урізання зарплат у публічному секторі зайнятості, спрощення процедур звільнення, обмеження розміру та тривалості виплати допомоги по безробіттю, скорочення програм

<sup>3</sup> Європейська соціальна хартія (Переглянута) (ETS N 163) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/go/994\\_062](http://zakon.rada.gov.ua/go/994_062)

<sup>4</sup> The Europe 2020 strategy, adopted by the European Council on 17 June [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/targets>

<sup>5</sup> European Union Programme for Employment and Social Innovation (EaSI), Work Programme Funding priorities for 2015 / EU GD Employment, Social Affairs & Inclusion. — March 2015. — 13 pp.

професійного навчання, зменшення впливу колективно-договірних відносин та посилення на цьому фоні тенденцій соціального дистанціювання та стигматизації певних груп населення (зокрема мігрантів) стають підґрунтям для соціальних конфліктів, ведуть до зниження трудової мотивації та людського капіталу.<sup>6</sup> Однак поточні «робочі» документи засвідчують, що ЄС не збирається «здавати позиції» ні щодо зайнятості, ні щодо соціальної моделі загалом, хоча й з урахуванням бюджетних обмежень. Зокрема, постійно наголошується на необхідності забезпечення прогресу конвергенції ринків праці та моніторингу ситуації з добробутом, щоб запобігти відставанню найбільш уразливих членів суспільства.<sup>7</sup>

Оскільки підвищення рівня зайнятості вважається запорукою соціального благополуччя та найкращим способом соціального залучення, ця політика застосовується абсолютно до всіх категорій населення, з урахуванням етапу життєвого циклу та з особливою увагою до уразливих груп. Наприклад, щодо молоді ставиться завдання полегшення та прискорення переходу від навчання до постійної роботи, для чого, з одного боку, використовуються різні форми поєднання навчання з роботою (дуальна освіта, навчання на робочому місці тощо), з іншого – різноманітні програми підтримки роботодавців, що беруть участь у таких практиках. Водночас, з огляду на демографічні тренди велика увага приділяється «утриманню» на ринку праці старших поколінь. Європейська стратегія сталого розвитку (EU Sustainable Development Strategy) визначає рівень зайнятості літніх працівників (особи віком 55–64 років) головним індикатором моніторингу демографічних змін і ставить завданням істотне збільшення цього показника.<sup>8</sup>

З урахуванням вище зазначеного, найбільшою прогалиною національної політики на ринку праці слід вважати відсутність чіткої державницької позиції щодо нагальної необхідності підвищення рівня економічної активності та зайнятості. Чинний Закон України «Про зайнятість населення» (частина 2 статті 15) замість чіткого формулювання мети політики у сфері зайнятості містить перелік з восьми пунктів, жоден з яких напяму не передбачає і не може забезпечити підвищення рівня зайнятості. Більше того, стаття 3 Закону під назвою «Право на зайнятість» містить застереження, що добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності. За бажання, зміст цієї статті можна витлумачити як право на незайнятість. Відсутність на рівні закону чіткого посилення щодо прагнення максимізації рівня зайнятості населення має наслідком обмеженість активних заходів політики на ринку праці, загальну «розслабленість» трудової мотивації та лояльне ставлення суспільства до неробства.

Ще одним проблемним аспектом вітчизняного законодавства є недостатнє урахування новітніх змін в характері зайнятості та трудових відносин. Йдеться про так званий відхід від традиційної моделі зайнятості, що передбачала роботу по найму у одного конкретного роботодавця на умовах постійної зайнятості повний робочий час. Дослідження Єврофонду засвідчують, що разом з більшою гнучкістю, автономністю і змістовною диверсифікацією роботи, більшість нових форм зайнятості підвищують ризики інтенсифікації праці, наростання рівня стресу і тривалості робочого часу, розмивання меж між роботою та особистим життям, малодоступності програм професійного і кар'єрного розвитку, низький соціальний захист і низьких заробітків.<sup>9</sup> Таким чином, зайнятість в секторі «цифрового» технологічного укладу може виявитися ще менш захищеною, ніж у традиційно

<sup>6</sup> The European Social Model in Crisis: Is Europe losing its soul? / Edited by Daniel Vaughan-Whitehead. — Geneva: ILO, 2015. — 370 pp.

<sup>7</sup> European Union Programme for Employment and Social Innovation (EaSI), Work Programme Funding priorities for 2015 / EU GD Employment, Social Affairs & Inclusion. — March 2015. — 13 pp.

<sup>8</sup> Sustainable development in the European Union 2015: Monitoring report of the EU Sustainable Development Strategy / Eurostat. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. — 354 pp.

<sup>9</sup> New forms of employment / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. — 160 pp.

неблагополучних секторах. Забезпечення належного балансу між гнучкістю і захистом вимагає законодавчого врегулювання нових форм зайнятості/відносин, їх моніторингу та урахування в політиці, причому не тільки в політиці зайнятості та соціального захисту, а й в політиці регіонального та секторального розвитку.

Окремі об'єднання профспілок зазначають, що створення умов для розвитку малого і середнього бізнесу створить потенційну базу для створення нових робочих місць.

## **2.2 Інклюзивність ринку праці.**

Необхідність підвищення рівня економічної активності та зайнятості актуалізується з огляду на демографічні перспективи. Всі існуючі демографічні прогнози передбачають Україні швидке скорочення чисельності населення. За останнім прогнозом ООН, Україна входить до одинадцяти країн світу, населення яких до 2050 р. скоротиться більш як на 15%, причому Україна посідає третє місце в цьому списку з прогнозованим темпом скорочення 21,7%.<sup>10</sup> Скорочення населення відбуватиметься здебільшого за рахунок людей працездатного віку, водночас збільшуватиметься чисельність людей похилого віку.

В умовах скорочення та старіння населення, резерви робочої сили слід шукати серед населення старшого віку. Досвід європейських країн засвідчує, що для збільшення рівня участі літніх людей у ринку праці недостатньо лише заходів пенсійної реформи, навіть таких радикальних, як підвищення пенсійного віку. Вони повинні доповнюватися активною та адресною політикою, спрямованою на всіляке сприяння зайнятості літніх людей, включаючи розширення можливостей навчання впродовж життя та дієві стимули для роботодавців залишати на роботі (приймати на роботу) літніх працівників і стимули для літніх працівників довше залишатися працювати.<sup>11</sup> Практична відсутність норм щодо врегулювання особливостей зайнятості літніх людей в українському трудовому законодавстві обумовлює низьку зацікавленість всіх сторін та як результат – один з найнижчий у Європі рівень зайнятості населення віком 55–64 років (див. додаток 1).

Проблема інклюзивності українського ринку праці прозоро відображена в категорії майже 3 мільйонів осіб із обмеженими фізичними можливостями. Не дивлячись на те, що законом встановлений норматив працевлаштування таких людей на всіх підприємствах в Україні, кількість вакансій, які пропонують роботодавці людині з інвалідністю, ніколи не була достатньою для працевлаштування значної кількості цієї категорії громадян. А пояснення неможливості працевлаштування в окремих галузях економіки людей із обмеженими фізичними можливостями («не може інвалід працювати біля металургійної печі, на будівництві чи риболовному судні») межує із цинізмом, що заперечує повноцінності цієї частини суспільства. Крім того, наріжною є проблема невідповідності професій, які мають інваліди, запропонованим вакансіям, недостатній рівень заробітної плати та інше.

## **2.3 Соціальне страхування на випадок безробіття та Державна служба зайнятості.**

Посилення сегментації ринків праці, збільшення нерівності та ризиків втрати роботи вимагають зміцнення публічної інфраструктури ринку праці, зокрема більш ретельного планування бюджету соціального страхування на випадок безробіття та розширення доступу до послуг державної служби зайнятості. Нині в Україні лише один з чотирьох безробітних реєструється в центрі зайнятості та користується відповідним соціальним захистом (додаток 3). Вже важко сказати, що є наслідком, а що причиною: чи працюють люди неформально через те, що не мають доступу до захисту від безробіття, чи вони не мають права на страхові виплати через неформальну зайнятість. Потребують також

<sup>10</sup> World Population Prospects: The 2015 Revision. Key Findings and Advance Tables / Department of Economic and Social Affairs Population Division, United Nations, New York, 2015. Pp. 9, 26.

<sup>11</sup> Employment trends and policies for older workers in the recession / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. – Publications Office, 2012. – 12 pp.

перегляду порядок та критерії реєстрації безробітних з тим, щоб залучити якомога більше людей до офіційного працевлаштування.

В умовах економічної кризи бюджет Фонду державного загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття постійно зменшується, у першу чергу за рахунок скорочення заходів активної політики. При цьому коштом соціального страхування утримується весь апарат державної служби зайнятості, що суперечить міжнародній практиці фінансування такої служби за рахунок державних коштів. Так, Конвенцією МОП №88 про організацію служби зайнятості визначено, що служба зайнятості працює під керівництвом державної влади, персонал державної служби зайнятості складається з державних службовців. Рекомендація МОП №83 щодо організації служби зайнятості рекомендує передбачати асигнування з боку уряду достатніх коштів для цієї служби.

Обмеженість заходів політики на ринку праці напряму пов'язана з надзвичайно мізерними обсягами фінансування. Україна витрачає на політику ринку праці близько 0,4% свого ВВП, тоді як більшість країн ЄС спрямовують на ці цілі 1–2% ВВП (додаток 3). Практично єдиним джерелом фінансування є Фонд державного загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, переважна більшість коштів витрачається на виплату допомоги по безробіттю, причому третина одержувачів мають мінімальну виплату 544 грн.

Спірним залишається розподіл повноважень по управлінню цим та іншими фондами загальнообов'язкового соціального страхування, де останніми роками представництво сторін роботодавців та профспілок зазнає утисків.

#### **2.4 Вплив конфлікту на Сході України ринок праці.**

Воєнно-політичний конфлікт на сході України призвів до появи нової уразливої категорії на ринку праці. Хоча переважну більшість внутрішньо переміщених осіб становлять пенсіонери, у 2015 р. при взятті на облік про потребу у працевлаштуванні повідомили 129 230 осіб працездатного віку. З них до Державної служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні звернулися 50 499 (менше 40% облікованих), а були працевлаштовані 13 721 (27% тих, хто звернувся). Складнощі працевлаштування ВПО частково пов'язані з відсутністю у них повного комплексу документів, проте головною причиною є відсутність підходящої роботи (зокрема за критерієм розміру заробітної плати) у новому місці проживання. Фактична заборона зайнятості осіб, які працювали в правоохоронних органах та системі пенітенціарної служби у окремих районах Донецької та Луганської областей, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження, виникла внаслідок неможливості отримати кадрові документи з місць попередньої служби.

До Закону України «Про зайнятість населення» було додану нову статтю з додатковими гарантіями сприяння у працевлаштуванні ВПО (оплата перенавчання, надання роботодавцям дотацій на виплату заробітної плати тощо), проте вочевидь цих заходів недостатньо.

#### **2.5 Соціальний діалог. Колективні переговори і договори. Обмеження права на страйк.**

Міністерством соціальної політики оприлюднений Проект Закону України „Про внесення змін до Закону України „Про соціальний діалог в Україні” (щодо залучення інститутів громадянського суспільства). Законопроект погоджено представниками репрезентативних об'єднань профспілок та організацій роботодавців, які входили до складу робочої групи по його напрацюванню. Даним законопроектом пропонується залучення інститутів громадянського суспільства (громадських організацій) до соціального діалогу на відповідному рівні для участі в консультаціях, обміну інформацією. За позицією частини

профспілок, запропонована редакція законопроекту призведе до правової колізії, спричиненої порушенням принципу верховенства права суперечливими трактуваннями його положень та фактично підміною понять соціального та громадського діалогу, що в свою чергу додатково знизить рівень легітимності положень Закону. За позицією окремих об'єднань професійних спілок, на рівні підприємств діючий закон «Про колективні договори та угоди» передбачає монополію профспілок більшості, які в українських умовах зазвичай де-факто є підконтрольними роботодавцям, на укладення колективних договорів, позбавляючи нові профспілки права ведення автономних переговорів із власниками.

За позицією окремих профспілок, структурування та переформатування сторін соціального діалогу загалом залишається гострою проблемою. Яка викликається неоднозначним застосуванням та трактуванням законодавства про колективні договори і угоди (в частині укладання Генеральної угоди) та про фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування (про формування їх виконавчих органів).

Беручи до уваги комплексні та важливі проблеми в сфері соціального діалогу в Україні, необхідно зазначити, що частина заходів Уряду відкриває доступ до участі організацій громадянського суспільства в обговоренні його рішень.

Національна тристороння соціально-економічна рада – законодавчо визначений майданчик для соціального діалогу між профспілками, роботодавцями та Урядом з питань соціально-економічного розвитку країни. Досі існують, хоча із значними проблемами в частині функціонування, комітети сприяння зайнятості.

Уряд відкрив для профспілок, роботодавців та інших громадських організацій можливість участі в засіданнях Урядових комітетів – органів, які попередньо до засідання Кабінету Міністрів України розглядають всі питання, що виносяться на затвердження Урядом.

Нерегулярні зустрічі Прем'єр-міністра України із представниками репрезентативних об'єднань профспілок і участю роботодавців для обговорення найгостріших питань реформ в Україні (підвищення ціни на комунальні послуги, які викликали масові вуличні протести членів профспілок, зміна систем оплати праці з ціллю підвищення її розміру тощо), а також відповідні галузеві зустрічі Міністрів із окремими секторальними профспілками – значний політичний крок в бік зміцнення соціального діалогу. Ці перші кроки необхідно розвивати і зміцнювати з метою позитивних наслідків для захисту громадян України в умовах жорстких соціальних та економічних реформ.

За усіх наявних проблем у сфері дотримання вимог трудового законодавства, в Україні дуже мала кількість колективних трудових спорів та майже не відбувається страйків (по 5 страйків у 2014 та 2015 рр.<sup>12</sup>) Однією з причин є істотні обмеження чинним національним законодавством права на страйк, що, на думку представників профспілок, загалом негативно впливає на здатність суб'єктів соціального діалогу досягати домовленостей. Так в Україні, окремо від загальних умов заборони страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, докільню або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків. окремим категоріям працівників відповідно до Законів «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про дипломатичну службу», «Про національну поліцію», «Про Збройні Сили України», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про аварійно-рятувальні служби», «Про пожежну безпеку», «Про електроенергетику», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», «Про транспорт», «Про правовий режим воєнного стану», «Про правовий режим надзвичайного стану» та Гірничим Законом України. Також відповідно закону «Про

---

<sup>12</sup> Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України  
[http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/pr/stv/stv\\_u/sed.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/pr/stv/stv_u/sed.htm)



порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» для проведення страйку є необхідним ухвалення такого рішення більшістю всіх працівників відповідного окремого підприємства з дотриманням надзвичайно бюрократизованої багатоетапної процедури (включаючи необхідність проведення двох конференцій працівників), тривалість якої в реальних умовах може сягати двох місяців.

Питання реалізації права на страйк не врегульоване конвенціями Міжнародної організації праці. Проте ефективне здійснення права на свободу об'єднання, права на ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів є неможливим у разі заборони страйків. Тому МОП непрямым шляхом визнала це право. А саме так: вважається, що право на страйк випливає із змісту Конвенції № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року, Конвенції № 98 про право на організацію та ведення колективних переговорів 1949 року, оскільки свобода об'єднання передбачає і можливість проведення страйків.

## **2.6 Зміна трудового законодавства.**

Наріжним інструментом реформування всієї системи трудових правовідносин в Україні стане новий Трудовий кодекс України (ТКУ), проект якого розробляється з 2003 року. Відношення різних частин громадянського суспільства до проектів ТКУ, які в різні роки були подані на розгляд парламенту, і зараз – протилежні. І останній проект ТКУ, прийнятий в першому читанні в листопаді 2015 року викликає діаметрально протилежні висновки у різних груп інтересів в громадянському суспільстві. Частина роботодавців закликає до якомога скорішого прийняття проекту ТКУ. З іншого боку, організації підприємців наполягають на зміні проекту ТКУ в частині введення в сторони соціального діалогу не лише організацій роботодавців (створених відповідно до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»), але і організацій підприємців.

Робота над правками до проекту ТКУ проводиться масштабна і системна, з кінця 2017 року опрацьовані більше 1700 поправок народних депутатів, внесених до проекту.

Одночасно окремі профспілкові об'єднання зазначають, що робота над кінцевою редакцією проекту ТКУ має непрозорий характер через не включення окремів суб'єктів сторін соціального діалогу до складу робочої групи з опрацювання проекту ТКУ та не врахування їх письмових пропозицій.

Проект ТКУ пройшов експертизу Міжнародної організації праці, яка в квітні 2016 року надала профільному парламентському Комітетові детальні технічні коментарі до цього законопроекту. Експерти МОП зазначили, що головне у проекті Трудового кодексу - це забезпечити баланс між інтересами держави, профспілок, які представляють працівників та роботодавців, компроміс між гнучкістю найму/звільнення для поліпшення умов ведення бізнесу і захищеністю працівників.

Окремі профспілкові об'єднання роблять публічні заклики до відкликання із парламенту проекту ТКУ як такого, що веде до значного погіршення правового становища найманих працівників та профспілок. Основними нормами проекту ТКУ, щодо яких є конфлікт сторін соціального діалогу, є розширення переліку причин для звільнення працівників; скорочення прав профспілок, зокрема щодо інформації про умови праці своїх членів, доступу різних профспілкових організацій до робочих місць своїх членів; погіршення умов праці для дітей віком від 14 до 16 років, матерів-одиначок, працівників малих підприємств; питання електронного спостереження за працівниками з боку роботодавців; розширення прав роботодавця на переведення працівника на інше робоче місце тощо.

### Частина 3. Адаптація національного трудового законодавства до законодавства ЄС

Імплементация Угоди відкриває для України можливості наближення до ЄС у політичній, економічній та правовій сферах, і зобов'язує впроваджувати політичні, соціально-економічні, правові та інституційні реформи. Зокрема, статті 290–291 зобов'язують сторони забезпечувати і реалізовувати в своїх законах і практиках основні, визнані на міжнародному рівні, трудові стандарти, включаючи усунення дискримінації щодо зайнятості та професій. Розділ V «Економічне і галузеве співробітництво» визначає заходи економічних і соціальних реформ. Глава 21 «Співробітництво у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» ставить цілями: поліпшення якості життя; протистояння спільним викликам, зокрема глобалізації та демографічним змінам; збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної і юридичної справедливості в контексті реформування ринку праці; сприяння створенню на ринку праці умов для поєднання гнучкості і захищеності; сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці і підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці; стимулювання розвитку ринків праці, сприяння залученню малозабезпечених осіб; зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості; поліпшення рівня забезпечення охорони здоров'я і безпечних умов праці, в тому числі шляхом проведення навчання та тренінгів з питань охорони здоров'я та безпеки праці, сприяння реалізації превентивних заходів, попередження ризиків великих аварій та управління токсичними хімічними речовинами, а також обмін хорошою практикою і результатами досліджень у цій сфері; посилення рівня соціального захисту і модернізації систем соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності; скорочення бідності і посилення соціальної єдності; забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, освіти і навчання, економічної та суспільної діяльності, а також в процесі прийняття рішень; подолання дискримінації у всіх її формах і проявах; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу.<sup>13</sup>

План заходів з імплементации Угоди про асоціацію на 2014–2017 роки<sup>14</sup> і розроблені до нього детальні плани в розрізі виконавців і директив, які повинні бути імплементовані в національне законодавство, передбачають експертизу існуючого національного законодавства на предмет відповідності директивам ЄС та розробку відповідних законопроектів і політик, а також щоквартальний моніторинг реалізації запланованих заходів. В ході моніторингу оцінюються не тільки факт прийняття тих чи інших змін в закони, але й аспекти їх виконання та впровадження (останнє надзвичайно важливе з огляду на національну правову практику). Як показує перший досвід, існують великі ризики невиконання графіків підготовки і затвердження законопроектів та нормативних актів, необхідних для імплементации директив ЄС. В урядових звітах про виконання Угоди подається швидше інформація про поточну нормотворчу роботу, ніж про чітке виконання зобов'язань Української сторони.

Водночас потрібно розуміти, що директиви ЄС містять лише окремі, «точкові» норми, механічне виконання яких не забезпечить нову якість регулювання національного ринку праці. Україні потрібно докласти багато зусиль, щоб наблизити цю політику до кращих Європейських зразків.

<sup>13</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони  
[http://zakon.rada.gov.ua/go/984\\_011](http://zakon.rada.gov.ua/go/984_011)

<sup>14</sup> План заходів з імплементации Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, на 2014–2017 роки / утв. распоряжением Кабинета Министров Украины от 17 сентября 2014 г. № 847-р  
<http://zakon.rada.gov.ua/go/847-2014-%D1%80>

## **Рекомендації щодо заходів/напрямів політики зайнятості в Україні:**

- Закінчити модернізацію законодавства України про зайнятість в рамках змістовного та інклюзивного соціального діалогу;
- Визнання на рівні Закону України «Про зайнятість населення» та у всіх пов'язаних нормативних документах основною метою політики ринку праці підвищення рівня зайнятості та її продуктивності;
- Підвищення ролі соціальних партнерів та всіх стейкхолдерів у формуванні політики зайнятості, у тому числі на місцевому рівні. Збалансування повноважень та налагодження конструктивного соціального діалогу, об'єднання зусиль на всіх етапах формування та реалізації політики зайнятості мають призвичаїти суспільство до пошуку компромісів та напрацювання консенсусних рішень;
- Створення законодавчого поля для врегулювання новітніх змін в характері зайнятості, зокрема пошук механізмів соціального захисту працівників з нестандартними умовами зайнятості;
- Наповнення змістом соціального діалогу навколо реформування Державної служби зайнятості, зокрема щодо фінансування видатків на її утримання;
- Реформування оплати праці для забезпечення її кардинального зростання з метою досягнення європейських стандартів;
- Ліквідація дискримінації у сфері оплати праці, зокрема, встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду ЄТС на рівні мінімальної заробітної плати та погашення заборгованості з виплати зарплати;
- Ратифікація Європейської соціальної хартії (переглянутої) в повному обсязі;
- Збільшення створених робочих місць за рахунок Фонду соціального захисту інвалідів, стимулювання виконання підприємствами нормативу робочих місць для працевлаштування цієї категорії громадян, ефективний обмін інформацією між управліннями праці та соціального захисту населення та центрами зайнятості щодо інвалідів, які виявили бажання працювати, розробка індивідуальних програм реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями, особливі умови нарахування пенсії тим інвалідам, які працюють;
- Збалансування економічних і соціальних стимулів для працевлаштування вразливих категорій населення, у тому числі ВПО та ветеранів АТО;
- Ліквідація дискримінації ВПО під час працевлаштування в правоохоронні органи та в систему пенітенціарної служби;
- Розробка та запровадження набуття професійних кваліфікацій та системи їх незалежного підтвердження;
- Створення умов для налагодження ефективної повномасштабної діяльності інспекції праці;
- Забезпечити дотримання прав сторін соціального діалогу в оновлені Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог».
- Широке обговорення і врегулювання необхідних і достатніх умов для гарантій права на страйк в Україні та виключного переліку обмежень цього з метою посилення соціального діалогу та підвищення змістовності колективних переговорів;
- Посилення роботи з укладання дво- та багатосторонніх міждержавних угод про працевлаштування та соціальних захист працівників-мігрантів;
- Стимулювання розвитку системи підтвердження результатів неформального навчання, зокрема, за робітничими професіями, що в першу чергу орієнтована на

посилення конкурентних переваг вразливих категорій населення, зокрема, трудових мігрантів, що повернулися з-за кордону на Батьківщину

- Вдосконалення системи професійної орієнтації, охоплення її послугами якомога широким верств населення, починаючи від учнів середньої школи і закінчуючи дорослим і літнім населенням.

## Додаток 1

### Рівень зайнятості та рівень безробіття в країнах ЄС та Україні, 2015 р.

	Рівень зайнятості населення 20-64 років, %		Рівень зайнятості населення 55-64 років, %		Рівень безробіття населення 15-24 років, %		Рівень безробіття населення 25-64 років, %	
	Чоловіки	Жінки	Чоловік и	Жінки	Чоловік и	Жінки	Чоловік и	Жінки
ЄС-28	<b>75,9</b>	<b>64,3</b>	<b>60,1</b>	<b>46,9</b>	<b>21,0</b>	<b>19,5</b>	<b>8,3</b>	<b>8,6</b>
Бельгія	71,3	63,0	48,9	39,3	23,8	20,0	7,9	6,8
Болгарія	70,4	63,8	56,8	49,5	21,2	22,3	9,1	7,8
Чехія	83,0	66,4	65,5	45,9	11,3	14,4	3,8	5,6
Данія	80,2	72,6	69,8	59,6	11,6	10,1	5,1	5,9
Німеччина	82,3	73,6	71,3	61,2	7,9	6,5	4,8	4,1
Естонія	80,5	72,6	63,1	65,7	13,8	12,2	5,6	5,7
Ірландія	75,1	62,6	64,9	46,4	23,6	17,6	10,0	6,8
Греція	64,0	46,0	44,9	24,7	45,2	55,0	20,5	27,4
Іспанія	67,6	56,4	54,0	40,2	48,6	48,0	18,9	21,9
Франція	73,2	66,0	50,6	46,8	25,8	23,3	9,2	8,6
Хорватія	65,2	55,8	48,0	30,6	41,9	44,5	13,1	14,9
Італія	70,6	50,6	59,3	37,9	38,8	42,6	9,7	10,9
Кіпр	72,3	64,0	57,8	39,5	34,7	31,1	13,7	13,1
Латвія	74,6	70,5	60,1	58,9	18,0	14,2	10,7	8,3
Литва	74,6	72,2	62,4	58,8	16,0	16,6	9,7	7,7
Люксембург	76,7	65,0	43,0	33,7	18,9	15,7	5,0	6,6
Угорщина	75,8	62,1	54,4	37,7	18,3	16,0	5,6	6,4
Мальта	81,4	53,6	58,8	21,9	13,9	9,4	4,5	4,4
Нідерланди	81,9	70,8	71,1	52,4	11,3	11,2	5,7	6,5
Австрія	78,4	70,2	54,1	38,8	11,1	10,0	5,5	4,7
Польща	74,7	60,9	54,2	35,5	20,7	20,9	6,2	6,8
Португалія	72,6	65,9	56,0	44,5	29,6	34,5	11,4	11,4
Румунія	74,7	57,2	51,2	32,1	20,6	23,4	6,6	4,8
Словенія	73,3	64,7	42,6	30,5	17,7	14,6	7,4	9,9
Словаччина	75,0	60,3	53,6	41,0	25,8	27,5	8,9	11,9
Фінляндія	73,9	71,8	57,4	62,5	25,4	19,7	8,1	7,4
Швеція	82,5	78,3	76,8	72,1	21,2	19,6	5,9	5,5
Великобританія	82,5	71,3	68,7	56,0	16,2	12,9	3,9	3,9
Ісландія	89,6	83,3	89,0	80,5	10,9	6,7	2,7	3,6
Норвегія	81,3	76,7	75,6	68,8	11,2	8,6	3,7	3,3
Швейцарія	87,3	78,2	78,9	66,7	9,2	8,0	4,0	4,2
<b>Україна</b>	<b>70,2</b>	<b>59,1</b>	<b>44,6</b>	<b>28,4</b>	<b>22,7</b>	<b>21,9</b>	<b>8,8</b>	<b>7,0</b>

Джерело: обстеження робочої сили за стандартами МОП; по країнах ЄС, Ісландії, Норвегії, Швейцарії – дані Євростату (t2020\_10, tsdde100, une\_rt\_a), по Україні – дані Державної служби статистики України

## Додаток 2

### Ризики бідності та мінімальна заробітна плата в країнах ЄС та Україні, 2014 р.

	Ризик бідності, %		Мінімальна заробітна плата	
	Все населення	Працюючі	Євро	У % до середньої
ЄС-28	17,2	9,5	:	:
Бельгія	15,5	4,8	1 502	44,9
Болгарія	21,8	9,2	174	40,3
Чехія	9,7	3,6	310	32,8
Данія	12,1	4,9	:	:
Німеччина	16,7	9,9	:	:
Естонія	21,8	11,8	355	36,2
Ірландія	15,6	5,5	1 462	42,6
Греція	22,1	13,4	684	:
Іспанія	22,2	12,5	753	34,2
Франція	13,3	8,0	1 445	47,6
Хорватія	19,4	5,7	396	37,8
Італія	19,4	11,0	:	:
Кіпр	14,4	7,8	:	:
Латвія	21,2	8,1	320	44,4
Литва	19,1	8,3	290	45,7
Люксембург	16,4	11,1	1 921	47,6
Угорщина	15,0	6,7	342	45,5
Мальта	15,9	5,7	718	44,6
Нідерланди	11,6	5,3	1 486	43,3
Австрія	14,1	7,2	:	:
Польща	17,0	10,6	404	45,1
Португалія	19,5	10,7	566	44,9
Румунія	25,4	19,6	190	38,4
Словенія	14,5	6,4	789	51,3
Словаччина	12,6	5,7	352	36,4
Фінляндія	12,8	3,7	:	:
Швеція	15,1	7,8	:	:
Великобританія	16,8	8,7	1 251	40,1
Ісландія	7,9	4,6	:	:
Норвегія	10,9	5,0	:	:
Швейцарія	13,8	6,3	:	:
<b>Україна – 2014</b>	<b>23,4</b>	<b>18,4</b>	<b>77,5</b>	<b>35,0</b>
<b>Україна – 2015</b>	<b>22,9</b>	<b>18,3</b>	<b>52</b>	<b>30,3</b>

Джерело: по країнах ЄС, Ісландії, Норвегії, Швейцарії – дані Євростату (*tsdsc320, tessi010, trs00155, earn\_tw\_avgr2*), по Україні – дані Міністерства соціальної політики України, Державної служби статистики України, Національного банку України (середньорічний курс Євро).

Методика визначення рівня бідності в Україні істотно відрізняється від Євростату, проте дані придатні для оцінки співвідношення показника між різними групами населення.

### Додаток 3

#### Показники діяльності публічних служб зайнятості в країнах ЄС та Україні, 2014 р.

	Середньорічна чисельність зареєстрованих безробітних		Публічні видатки на політику ринку праці у % до ВВП			
	тис. осіб	у % до безробітних за методологією МОП	Всього	у тому числі:		
				на послуги	на заходи	на підтримку
Бельгія	429,8	102	2,653	0,220	0,521	1,912
Болгарія	366,5	95	0,621	0,036	0,175	0,410
Чехія	555,6	171	0,594	0,124	0,243	0,227
Данія	134,7	71	3,215	0,388	1,403	1,424
Німеччина	2 898,4	139	1,595	0,367	0,289	0,939
Естонія	29,1	58	0,593	0,102	0,097	0,394
Ірландія	383,8	158	2,609	0,098	0,682	1,829
Греція	1 013,0	80	0,858	0,036	0,306	0,516
Іспанія	4 575,9	82	2,991	0,105	0,447	2,439
Франція	3 657,5	121	2,464	0,258	0,731	1,475
Хорватія	328,2	100	0,618	0,056	0,171	0,391
Італія	:	:	1,911	0,026	0,276	1,609
Кіпр	:	:	1,041	0,030	0,100	0,911
Латвія	87,2	81	0,528	0,031	0,137	0,359
Литва	173,0	109	0,428	0,058	0,179	0,191
Люксембург	18,3	115	1,316	0,055	0,505	0,756
Угорщина	422,4	123	1,122	0,092	0,768	0,263
Мальта	7,4	67	0,501	0,100	0,095	0,306
Нідерланди	844,6	128	3,030	0,277	0,551	2,202
Австрія	319,4	130	2,209	0,178	0,623	1,408
Польща	1 825,2	116	0,789	0,082	0,397	0,310
Португалія	604,6	83	1,875	0,021	0,529	1,325
Румунія	475,8	76	0,224	0,070	0,023	0,132
Словенія	120,1	123	0,976	0,089	0,279	0,607
Словаччина	385,7	107	0,548	0,037	0,163	0,348
Фінляндія	325,7	140	2,840	0,113	0,907	1,819
Швеція	379,4	92	1,914	0,220	1,077	0,617
Норвегія	72,4	75	0,881	0,129	0,375	0,378
<b>Україна – 2014</b>	<b>458,6</b>	<b>25</b>	<b>0,434</b>	<b>0,090</b>	<b>0,037</b>	<b>0,307</b>
<b>Україна – 2015</b>	<b>461,1</b>	<b>28</b>	<b>0,396</b>	<b>0,073</b>	<b>0,032</b>	<b>0,291</b>

*Джерело: адміністративні дані публічних служб зайнятості; по країнах ЄС, Ісландії, Норвегії, Швейцарії – дані Євростату (DG EMPL, trs00076, trs00081), по Україні – дані Державної служби зайнятості України та Державної служби статистики України. Представлені дані по Україні неповні, зокрема через брак інформації невраховані кошти місцевих бюджетів та роботодавців на громадські та інші тимчасові роботи, а також видатки Фонду соціального захисту інвалідів на заходи трудової реабілітації людей з інвалідністю. Проте ці дані цілком придатні для загального порівняння масштабів видатків на політику ринку праці.*