

УДК 351.83

Шубалий О.М., д.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

У статті вивчено особливості організації, функції основних сторін, проведено аналіз основних показників ефективності соціального діалогу в Україні. Обґрунтовано концептуальні засади національної політики підвищення ефективності соціального діалогу.

Ключові слова: соціальний діалог, національна політика, ефективність, держава, роботодавці, профспілки.

Шубалый А.М.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА

В статье изучены особенности организации, функции основных сторон, проведен анализ основных показателей эффективности социального диалога в Украине. Обоснованы концептуальные основы национальной политики повышения эффективности социального диалога.

Ключевые слова: социальный диалог, национальная политика, эффективность, государство, работодатели, профсоюзы.

Shubalyi A.

CONCEPTUAL PRINCIPLES OF THE NATIONAL POLICY TO IMPROVE THE SOCIAL DIALOGUE EFFICIENCY

The article deals with the peculiarities of the organization, the functions of the main parties, the analysis of the main indicators of the effectiveness of social dialogue in Ukraine. The conceptual foundations of the national policy of increasing the efficiency of social dialogue are substantiated.

Key words: social dialogue, national policy, efficiency, state, employers, trade unions.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Системні трансформації в усіх сферах суспільного життя нашої країни, що відбуваються в умовах глибокої економічної кризи, посилили соціальну напруженість та спричинили загострення багатьох соціальних проблем, зокрема тих, що стосуються сфери соціального діалогу між роботодавцями, працівниками та державою. Адже працівники не відчують себе соціально захищеними, роботодавці вважають свої фінансові результати занадто низькими, а держава намагається отримати максимальні ресурси для виконання свої функцій. В результаті конфлікту інтересів нерідко виникають непорозуміння між цими сторонами, які негативно відображаються через зниження соціально-економічних показників для кожної зі сторін, адже в кінцевому підсумку в програші залишаються всі сторони. Тому виникає необхідність вдосконалення підходів до формування і реалізації політики у сфері соціального діалогу з метою підвищення ефективності цього процесу на усіх рівнях управління та для кожної із зацікавлених сторін.

Враховуючи те, що Україна обрала напрямок подальшої європейської інтеграції, сучасна система соціально-трудова відносин, зокрема у сфері соціального діалогу, повинна бути адаптована до принципів, методів і форм соціального діалогу, які пропагуються провідними країнами Європейського Союзу. В цьому контексті виникає необхідність вивчення зарубіжного досвіду регулювання соціального діалогу як демократичного засобу розв'язання соціально-трудова конфліктів, його ролі та

особливостей у процесі вирішення важливих соціально-економічних проблем розвитку країни та її окремих регіонів.

Низький рівень організації процесу соціального діалогу, відсутність звичаїв, позитивного попереднього досвіду та неналежний рівень якості взаємодії його суб'єктів призвели до того, що соціальний діалог в Україні існує лише формально, а на практиці ж його роль значно обмежена.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Дослідженнями питань, що стосуються різних аспектів соціального діалогу на різних рівнях управління, для різних його сторін та сфер займалися представники різних суспільних наук, серед яких не лише економісти, а й політологи, соціологи, філософи та юристи. Це є додатковим підтвердженням надзвичайної важливості цього процесу для обґрунтування скоординованих дій органів влади, об'єднань працівників та роботодавців. Вагомий внесок у дослідження різних проблем у сфері соціального діалогу зробили такі вчені: А. Андрущенко, Н. Болотіна, Г. Гончарова, Н. Громадська, І. Дубровський, Ю. Захарчук, А. Колот, О. Мороз, О. Петрос, М. Сорочишин, О. Шемяков, В. Новиков, В. Жуков, З. Козак, В. Комарницький, Л. Черчик, І. Шубала [1, 4, 5, 7, 10] та ін. Однак, незважаючи на численні дослідження, система соціального діалогу в Україні залишається недосконалою. Тому важливе значення має поглиблення наукових досліджень у напрямку вдосконалення положень політики соціального діалогу на національному та регіональному рівнях.

Цілі статті. Метою дослідження є вдосконалення теоретико-методичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо формування концептуальних положень національної політики підвищення ефективності соціального діалогу в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В сучасних умовах соціальний діалог є одним із найефективніших способів врегулювання та узгодження конфліктів в системі соціально-трудових відносин. Соціальний діалог виступає важливим інструментом досягнення миру та соціальної злагоди. Яскравим прикладом цього є країни-члени Європейського Союзу, які, завдяки злагоженій взаємодії сторін країни змогли досягти економічного процвітання та високого рівня життя населення. Саме тому вважаємо, що соціальний діалог, як ефективний інструмент узгодження інтересів сторін, повинен бути активізований на усіх рівнях управління, що передбачає наступне вивчення методичних підходів до проведення аналізу та оцінки ефективності його реалізації.

Згідно Закону України «Про соціальний діалог» [3] соціальний діалог проводиться на декількох рівнях, одним із яких є національний. Основною формою ведення національного соціального діалогу є засідання та діяльність загалом Національної соціально-економічної тристоронньої ради. До компетенцій цього органу входять питання такого характеру:

- інформаційного;
- організаційного;
- методичного;
- матеріально-технічного.

Національна соціально-економічна тристороння рада була створена на виконання вимог Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та діє згідно Указу Президента від 2 квітня 2011 року. Національна соціально-економічна тристороння рада була утворена за пропозицією об'єднань роботодавців, профспілок та Кабінету Міністрів України для вирішення таких основних завдань [6]:

1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері;

2) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і

реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин.

Національна рада має тристоронню структуру представництва сторін соціального діалогу: по 20 представників від: сторони органів виконавчої влади, сторони профспілок і сторони роботодавців. Очолює Раду Голова, який призначається Президентом України за поданням Президії Національної ради строком на один рік. Співголови Національної ради, є координаторами сторін, їх налічується три. Персональний склад Національної ради визначається у порядку, встановленому статтею 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Сторони соціального діалогу в Україні, які здійснюють взаємодію соціального діалогу зображено на рисунку 1.



Рис. 1. Сторони соціального діалогу в Україні (складено автором на основі [6, 8, 9])

Серед тих трансформацій, які відбуваються у соціально-трудої сфері на даний час та враховуючи ситуацію в Україні, ми вважаємо, що найбільш важливою і складною є проблема ефективності соціального діалогу. Сторони соціального діалогу не мають потрібної взаємодії між собою. Тому, для того, щоб визначити ефективність реалізації соціального діалогу в Україні ми вважаємо потрібним проаналізувати ряд показників.

Взаємодія трьох сторін соціального діалогу передбачає реалізацію соціального діалогу на національному рівні. Рівень ефективності взаємодії можна обрахувати, звернувшись до статистичних показників, які його характеризують (табл. 1).

Результати аналізу динаміки основних показників, які характеризують ефективність соціального діалогу в Україні за період 2011-2015 рр. свідчать, що коефіцієнт скорочення штатів у 2015 році зріс на 0,2. У той же час показник навантаження на одне вільне робоче місце у 2015 році збільшилось на 11 осіб порівняно з 2011 роком. Такі зміни відбулись у зв'язку з тим, що більшість роботодавців не мають достатнього економічного рівня для нарощення обсягів виробництва, а, враховуючи економічну кризу сьогодення, змушені скорочувати або взагалі припиняти свою діяльність, що автоматично зменшує попит на робочу силу.

Таблиця 1

Динаміка показників, які характеризують ефективність соціального діалогу в Україні за 2011-2015рр.

Показники	Роки					Абсолютне відхилення 2015 р / 2011р.	Відносне відхилення 2015р. / 2011р.
	2011	2012	2013	2014	2015		
Коефіцієнт скорочення штатів до середньооблікової чисельності, %	2,0	1,9	2,2	1,6	2,2	0,2	10,0
Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб	8	11	11	14	19	11	137,5
Кількість штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці у % до облікової кількості штатних працівників	28,9	28,9	29,5	29,5	26	-2,9	-10,0
Рівень вимушеної неповної зайнятості	10,4	8,3	8,9	10,9	10	-0,4	-3,9
Невідпрацьований робочий час з причин вимушеної неповної зайнятості	501	515	465	524	562	61	12,2
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн	2633	3026	3 282	3 480	4195	1562	59,3
Кількість працівників, які охоплені колективними договорами у % до облікової чисельності штатних працівників	81,6	81,4	79,8	76,1	77,3	-4,3	-5,3
Коефіцієнт плинності кадрів, %	26,4	26,3	26	26,5	25,9	-0,5	-1,9
Відпрацьований час у % до фонду робочого часу	87,1	87,4	87,2	86,2	86,7	-0,4	-0,5
Питома вага не відпрацьованого робочого часу з причин тимчасової непрацездатності, %	2,2	2,1	2,1	1,9	1,9	-0,3	-13,6
Обсяг реалізованої продукції у розрахунку на 1 год відпрацьованого часу, тис. грн	55,6	55,2	58,3	70,7	98,3	42,7	76,8
Обсяг реалізованої продукції у розрахунку на 1 штатного працівника, тис. грн.	111,1	110,2	112,0	133,5	186,1	75	67,5
Обсяг продукції у розрахунку на 1 грн заробітної плати, тис. грн	3,3	2,9	2,8	3,2	3,7	0,4	12,1
Фінансові результати до оподаткування у розрахунку на 1 найманого працівника, грн/особу	12,0	10,1	4,3	-73,7	-51,8	-63,8	-531,7
Коефіцієнт приросту працівників, %	-2,3	-3,9	-3,7	-7,5	-6,2	-3,9	169,6
Середня кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості у % до середньооблікової к-ті штатних працівників	97,8	97,9	97,9	96,8	98	0,2	0,2
Валовий регіональний продукт у розрахунку на 1 зайнятого працівника, тис. грн.	107,7	119,8	153,8	175,9	174,3	66,6	61,8
Заборгованість із виплати заробітної плати, млн. грн	1139	915,2	830,1	753	1320	181	15,9

Примітка. Розроблено автором на основі [2]

Кількість штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці у 2015 році зменшилась на 2,9 % порівняно з 2011 роком, проте, лише у 2015 році відбулось різке зниження показника. Протягом 2011-2014 рр. показник був приблизно однаковий і коливався в межах 0,6%. Така тенденція до зниження показника є позитивною, проте, таке різке зниження, можливо, пов'язане зі скороченням виробництва деяких підприємств та припиненням їх діяльності.

Позитивною зміною є зниження рівня вимушеної неповної зайнятості, протягом досліджуваного періоду показник зменшився на 0,4. За аналізований період відбулось зменшення невідпрацьованого робочого часу з причин вимушеної неповної зайнятості на 61 год. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за період 2011-2015 рр. мала тенденцію до збільшення, у 2015 році показник становив 4195 грн, що на 1562 більше, ніж у 2011 році.

Кількість працівників, які охоплені колективними договорами за аналізований період зменшився на 4,3%. У 2015 році показник становив всього 77,3%, що є негативним моментом. Зменшення даного показника пов'язане із нестабільністю економічної ситуації в країні, а також небажанням роботодавців сплачувати додаткові податки, у зв'язку з чим більшість роботодавців набирає в штат працівників без їх трудового оформлення.

У цей же час протягом 2011-2015 рр. рівень плинності кадрів зменшився на 0,5, а відпрацьований час зменшився на 0,4%. Питома вага не відпрацьованого робочого часу з причин тимчасової непрацездатності за період 2011-2015 рр. зменшився на 0,3.

Рівень обсягу реалізованої продукції у розрахунку на 1 год відпрацьованого часу за період 2011-2015 рр. збільшився на 42,7 тис. грн/год, що свідчить про збільшення ефективності виробництва на підприємствах країни. Про це свідчить також збільшення обсягу реалізованої продукції у розрахунку на 1 штатного працівника, де показник збільшився на 75 тис. грн./ особу, а також збільшення обсягу продукції у розрахунку на 1 грн заробітної плати на 0,4 тис. грн.

Фінансові результати до оподаткування у розрахунку на 1 найманого працівника за досліджуваний період скоротилися на 63,8 грн. / особу, що свідчить про зниження фінансових результатів підприємств держави. У зв'язку із зниженням фінансових результатів відбувається зниження коефіцієнту приросту працівників, оскільки організації не отримують прибутків, на які сподіваються і змушені скорочувати свій штат.

Середня кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості збільшилась на 0,2% і у 2015 році становила 98%. Важливим показником ефективності функціонування та взаємодії сторін соціального діалогу є валовий регіональний продукт у розрахунку на 1 зайнятого працівника. Його показник за досліджуваний період збільшився на 66,6 тис. грн. і у 2015 році становив 174,3 тис. грн. Одним із негативних моментів є збільшення заборгованості із виплати заробітної плати, за досліджуваний період показник збільшився на 181 тис. грн. Тенденція до збільшення має негативні наслідки, бо значно збільшує напруженість у суспільстві.

Результати проведених теоретико-методичних та аналітичних досліджень свідчать, що соціальний діалог є доволі складним і багатогранним поняттям, що в цивілізованому світі має важливе значення для усіх сторін соціально-трудових відносин. Для формування необхідних умов щодо проведення соціального діалогу на різних рівнях управління потрібно розробити політику підвищення ефективності соціального діалогу, щоб в кінцевому підсумку сформувані певний план заходів, яких повинні дотримуватись усі сторони соціального діалогу.

Звичайно, що в теперішніх складних економічних умовах розвитку нашої країни охопити усі ланки та сфери соціального діалогу буде неможливо, тому виникає необхідність вибору основних, пріоритетних напрямів національної та регіональної політики в цьому напрямі. Основна організаційна роль в цьому аспекті буде належати державі через відповідні органи державної влади та місцевого самоврядування усіх рівнів.

Політика соціального діалогу на національному рівні на сьогоднішній час повинна бути направлена на узгодження інтересів сторін і її розробка повинна бути зумовлена рядом проблем, які потребують вирішення. Велика кількість страйків та протестів, масове виникнення

різносторонніх конфліктів у трудовій сфері викликають дестабілізацію в країні, а також порушують баланс між соціально-економічним розвитком держави.

Політика соціального діалогу повинна мати на меті максимально згуртувати зусилля державної влади, профспілок та роботодавців, де кожна сторона буде мати своє коло відповідальності. Як правило, ефективна взаємодія сторін соціального діалогу дозволить сконцентрувати увагу на найбільш проблематичних місцях, які потрібно вирішити.

На кожному із рівнів соціального діалогу є визначений інструмент регулювання взаємодії сторін. На національному рівні єдиним таким інструментом є Національна тристороння соціально-економічна рада. Зазвичай, рада не завжди прислухається до бажань регіональних чи галузевих рад, а їх рішення не завжди розглядаються Національною радою, чим створює додаткову напругу у суспільстві та недовіру до своєї діяльності.

На нашу думку, потрібно створити та реалізувати державну політику підвищення соціального діалогу для того, щоб мінімізувати негативний вплив наслідків від цих проблем та збалансувати інтереси сторін соціального діалогу. Без такої політики нормальне функціонування та відтворення економіко-соціальних процесів не може відбуватись.

Основні положення національної політики підвищення ефективності соціального діалогу відображено на рисунку 2. Метою національної політики є активізація діяльності держави з метою взаємодії інтересів сторін соціального діалогу. Основними стратегічними напрямками її реалізації, на нашу думку, є:

- «прозорість» соціально-трудова відносин та оплати праці;
- реалізація трудового потенціалу працівників та його розвиток;
- забезпеченість підприємств потрібними кадрами за рахунок підготовки їх державою;
- дотримання колективних договорів та створення належних умов праці.

Також національна політика підвищення ефективності соціального діалогу повинна переслідувати певні цілі. Для кожної зі сторін вони є різними.

Цілі з позиції працівників є такими: зростання заробітної плати та своєчасна її виплата; реалізація власного трудового потенціалу; створення належних умов праці; забезпечення повної зайнятості.

Цілі з позиції роботодавців можна виділити такі: зростання прибутковості підприємств; підвищення продуктивності праці; створення нових робочих місць; забезпеченість кваліфікованими кадрами.

Цілі з позиції держави можна виділити такі: зростання ВВП; максимальний рівень зайнятості; збільшення доходів із місцевих бюджетів; «прозорість» соціально-трудова відносин.

Вдосконалення системи соціального захисту працівників повинне ґрунтуватись на основі створення умов для стабільної реалізації власного трудового капіталу та на основі соціального страхування працівників. Працівники не мають достатніх державних соціальних гарантій, більшість з них працює не оформившись офіційно та отримує не офіційну заробітну плату, роботодавці, в свою чергу, не завжди можуть платити податки, чим і змушені звертатись до таких маніпуляцій.

Вдосконалення системи охорони праці на підприємствах полягає у створенні належних умов праці та дотримання графіків роботи та відпочинку. Особливо, це стосується підприємств, де працівники працюють не офіційно. На даний час, держава не контролює належним чином систему охорони праці на підприємствах, що призводить до високого рівня випадків травматизму та знижує ефективність функціонування підприємств.

Реформування системи освіти і науки в Україні повинне бути проведене дуже ретельно. Адже на даний час на ринку праці є велика кількість підготовлених спеціалістів, які не можуть влаштуватись за спеціальністю, оскільки спеціалістів в тій чи іншій галузі дуже багато. Тоді виникає навантаження на економіку країни, оскільки більша частина з них стають на облік у центри зайнятості та отримують виплати. Держава змушена перенавчати та перекваліфікувати їх за власні кошти, що теж негативним чином впливає на соціальну сферу держави.

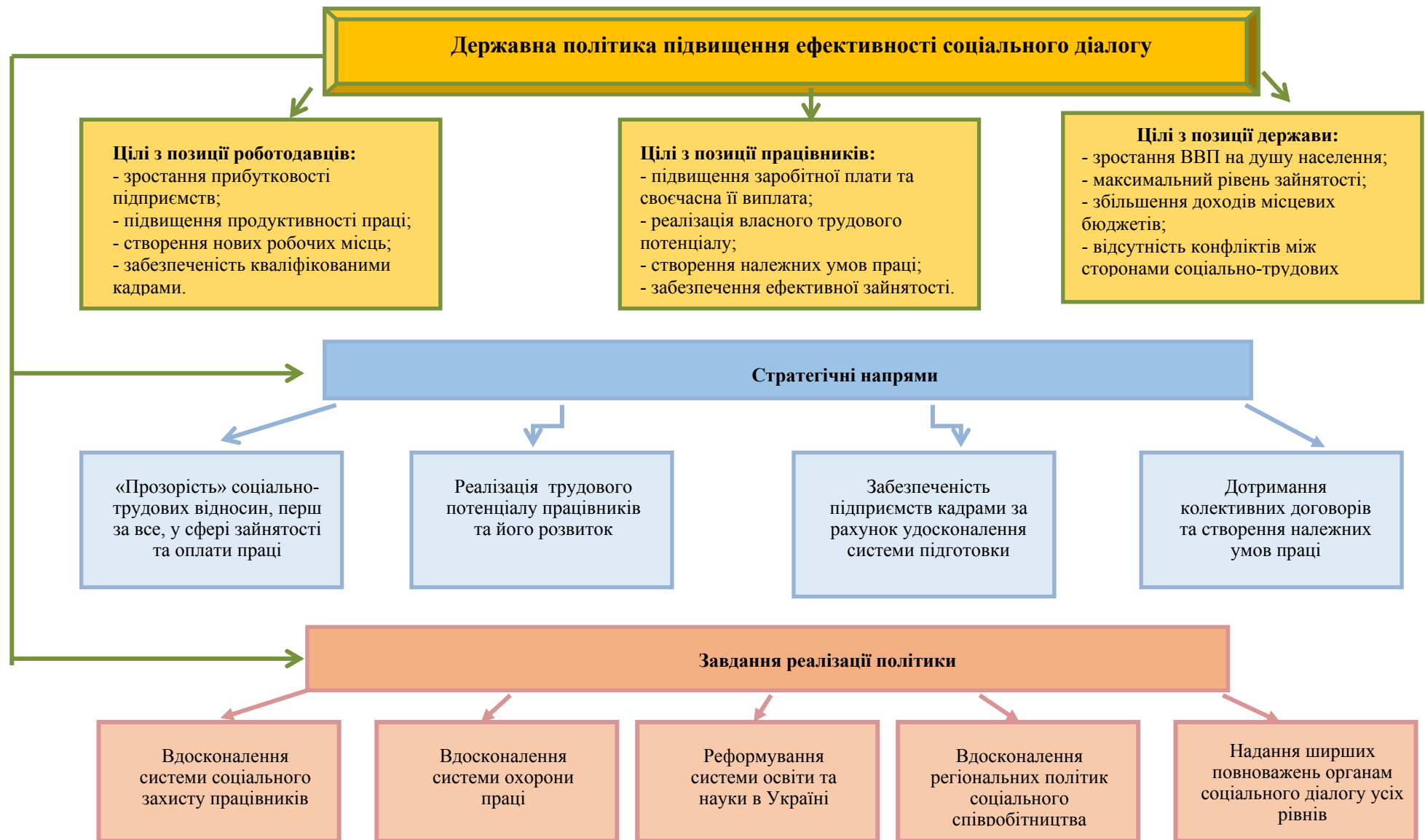


Рис. 2. Основні положення державної політики підвищення ефективності соціального діалогу (складено автором)

Вдосконалення регіональних політик соціального співробітництва повинне відбуватись у взаємодії з державною політикою. Ми часто стикаємося з тим, що державна програма суперечить або обмежує реалізацію регіональних політик, чим створює дисбаланси в інтересах країни.

Покращення фінансової системи держави полягає в тому, що потрібно намагатись максимально можливо знизити податковий тиск на підприємства, особливо, новостворені, а також знизити податки та відрахування від заробітних плат працівників. Державна політика підвищення ефективності соціального діалогу повинна носити постійний характер і максимально чітко відображати взаємодію сторін соціального діалогу.

Висновки. Вивчено склад та функції основних суб'єктів соціального діалогу на національному та регіональному рівнях, основними з яких є Національна соціально-економічна тристороння рада, яка має тристоронню структуру представників зі сторони роботодавців, працівників та держави. Подібні структури створено також на регіональному, галузевому та районному рівнях. Важлива роль також відводиться Національній службі посередництва та примирення як основного регулятора колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між сторонами соціального діалогу.

Результати аналізу основних показників ефективності соціального діалогу в Україні за період 2011-2015 рр. показали, що на фоні зростання середньомісячної заробітної плати, обсягів виробництва і нестабільності фінансових результатів в розрахунку на одного працівника, відбулося зростання рівня вимушеної неповної зайнятості, зниження частки працівників, які охоплені колективними договорами та частки відпрацьованого часу. Через підвищення зарплати роботодавці намагаються знижувати чисельність персоналу, щоб не збільшувати питому вагу оплати праці в собівартості.

Розроблено концептуальні засади національної політики підвищення ефективності соціального діалогу, що передбачають визначення цій для роботодавців, працівників та держави та зосередження уваги на таких пріоритетних напрямках: забезпечення «прозорості» соціально-трудова відносин, п

ерш за все, у сфері зайнятості та оплати праці, реалізація трудового потенціалу працівників та його розвиток, забезпеченість підприємств потрібними кадрами за рахунок удосконалення системи підготовки, дотримання колективних договорів та створення належних умов праці.

Список використаних джерел:

1. Громадська Н.А. Соціальний діалог : навчальний посібник / Н.А.Громадська. – Миколаїв : ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – 188 с.
2. Державна служба статистики України / Офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» № 2862-IV від 23.12.2010 р. : прийнятий на Верхов. Радою України 23 грудня 2010 р. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
4. Захарчук Ю. О. Соціальний діалог як інструмент регулювання соціально-трудова відносин у сучасній Україні [Текст] / Ю. О. Захарчук // Грані. – Дніпропетровськ : Дніпропетровський нац. ун-т, Центр соц. політ. досліджень, 2012. – 6. – С. 106–108.
5. Мороз О. С. Повышение эффективности социального диалога в Украине / О. С. Мороз // Економіка та право. Серія : Економіка. – 2015. - № 1. – С. 74-78.
6. Національна соціально-економічна тристороння рада [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/>
7. Петрос О.М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петрос. – Київ : НАДУ, 2012. – 303 с.
8. Федерація професійних спілок України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/naryamki-diyalnosti/sotsialnij-dialog>.
9. Федерація роботодавців України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://fru.org.ua/ua/social>.
10. Черчик Л.М. Ефективна зайнятість на засадах соціального діалогу: методологія оцінки та стратегія забезпечення: монографія / Черчик Л.М., Шубала І. В. – Луцьк: Терен, 2013. – 280 с