

*О. В. Жадан,*

к.е.н., доц., доцент кафедри управління персоналом  
та економіки праці ХарРІ НАДУ,  
м. Харків

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

*Розроблено методологічні підходи до оцінки результативності державного регулювання національної системи соціально-трудоових відносин. Виявлено проблеми і протиріччя державного регулювання соціально-трудоових відносин та сформульовано пропозиції щодо їх розв'язання в умовах поширення світових інтеграційних процесів.*

Ключові слова: державне регулювання; соціально-трудоові відносини; державно-приватне партнерство.

Однією з найважливіших умов побудови суспільства із соціально орієнтованою ринковою економікою є формування відповідних йому соціально-трудоових відносин. Ці відносини складаються під впливом різноманітних факторів політичного, економічного, демографічного характеру, що вимагає постійного удосконалення механізмів їх державного регулювання.

Гострота проблеми державного регулювання соціально-трудоових відносин обумовлена тим, що вони безпосередньо зачіпають інтереси майже всіх верств суспільства, у їхню орбіту включено не тільки зайняте населення, але й ті, чиє життя визначає їх минула або майбутня трудова діяльність – пенсіонери, учнівська молодь та ін. Із понад 20 млн осіб, зайнятих в економіці країни, дві третини працюють у недержавному секторі, де найбільше виражені протиріччя між інтересами найманих працівників і власників.

Проблеми розвитку системи державного регулювання соціально-трудоових відносин та оцінки її ефективності дістали розвитку в наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених як О. Амоша, В. Геєць, О. Грішнова, Н. Діденко, В. Жуков, Р. Колосова, А. Колот, Н. Лук'янченко, Г. Мелік'ян, П. Надолішний, В. Руденко, Г. Осовий, В. Семеніхін та ін. У сучасних умовах соціально-економічного розвитку країни існує потреба в подальшій розробці систем кількісної і якісної оцінки стану та результативності

функціонування національної системи державного регулювання соціально-трудових відносин.

*Метою статті* є розробка методологічних підходів до оцінки результативності державного регулювання національної системи соціально-трудових відносин, виявлення проблем і протиріч державного регулювання соціально-трудових відносин та формулювання пропозиції щодо їх розв'язання в умовах поширення світових інтеграційних процесів.

Особливо важливим сьогодні є створення системи державного регулювання соціально-трудових відносин, націленої на забезпечення умов для високопродуктивної праці і її гідної оплати, що комплексно охоплюватиме всі основні сегменти соціально-трудої сфери (заробітну плату, умови праці, зайнятість, соціальне страхування, підготовку кадрів і т.д.). Поки можна говорити тільки про окремі елементи цієї системи, тому що паралельно з обмеженням сфери прямого державного управління багато механізмів економічного регулювання поки не створені або задіяні не повною мірою. Така ситуація спричиняє виникнення великої кількості проблем і протиріч у розвитку національної системи державного регулювання соціально-трудових відносин.

Наявність великої кількості не узгоджуваних тривалий час протиріч призвела до формування ситуації, яку провідний український вчений трудового напрямку А. Колот характеризує як «асиметричність наявних моделей соціально-трудових відносин» [1, с. 3]. Серед основних ознак цього явища він, зокрема, визначає:

- масові випадки розподілу результатів виробництва (доходів) не на користь найманих працівників;
- порушення прав найманих працівників на гідні умови праці;
- невиконання працедавцями зобов'язань, що передбачені трудовими договорами (контрактами).

Загостренню протиріч у соціально-трудої сфері сприяла також і недавня фінансово-економічна криза. В останні декілька років замість

очікуваної соціально відповідальної поведінки власників (працедавців) мало місце перекладання її наслідків на плечі найманих працівників, які аж ніяк не причетні до виникнення кризових явищ. Відбулося подальше поглиблення асиметрії в розвитку економічної й соціальної сфер, а збитки економічно активного населення виявилися значно відчутнішими, аніж втрати власників фізичного і фінансового капіталу [1, с. 4].

Таким чином, можна констатувати поглиблення протиріч в галузі розподілу прав і обов'язків в соціально-трудої сфері, соціальних витрат і вигід роботодавців, з одного боку, і найманих працівників – із другого. Роботодавці задля формування балансу витрат і вигід на свою користь прагнуть неформальних або напівформальних відносин у сфері праці, які для них стають усе більш привабливими.

В цих умовах дедалі поширюються такі неформальні норми і правила поведінки у сфері регулювання соціально-трудої відносин як:

- праця понад норму без оплати або компенсацій;
- заробітна плата «у конвертах»;
- безстрокові відпустки;
- скорочений робочий тиждень;
- атипові графіки робочого часу.

Найбільш яскраво протиріччя національної системи державного регулювання соціально-трудої відносин проявляються в процесі функціонування ринку праці та сфери зайнятості населення.

Аналізуючи системні вади ринку праці України, науковці Національного інституту стратегічних досліджень [5, с. 4–9] виділяють перш за все його інституціональні диспропорції, структурну нерівновагу, диспропорції попиту і пропозиції робочої сили.

Існуючі проблеми розвитку національного ринку праці є безпосереднім проявом протиріч у сфері державного регулювання соціально-трудої відносин зайнятості, серед яких:

- усталений характер зайнятості та невідповідність динаміки зайнятості

динаміці виробництва. У перші трансформаційні роки динаміка зайнятості населення чітко співпадала з динамікою виробництва. Проте, починаючи з 2001 р., ця тенденція змінилася, і при нестабільній динаміці виробництва зайнятість невпинно зростала, тобто коливання в зайнятості слабо синхронізовані з коливаннями в обсягах виробництва;

– наявність протилежних тенденцій у формуванні співвідношення попиту і пропозиції робочої сили: кон'юнктури дефіциту праці та кон'юнктури надлишку праці. На погіршення економічної ситуації в умовах світової фінансово-економічної кризи національний ринок праці відреагував значним зростанням кількості працівників, що знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (у 2010 р. їх кількість зросла на 187,3 % у порівнянні з докризовим 2007 р.), та переведених з економічних причин на неповний робочий день (у 2009 р. – на 308,2 % у порівнянні з 2007 р.) [4];

– надмірне розширення неформального та тіньового сектору, а також нерегламентована зайнятість у потенційно перспективних і самозайнятості у технологічно примітивних видах економічної діяльності. За даними Державної служби статистики України [4] за період 2007-2011 рр. в абсолютному вираженні зайнятість у неформальному секторі економіки залишалась на майже постійному рівні, змінюючись хвилеподібно. Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки у 2011 р. складала 4,7 млн осіб, або 23,1 % загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років, тоді як у 2007 р. – 4,6 млн осіб, або 23,1 %;

– відсутність чіткої межі, що відокремлює офіційний сектор від неофіційного, є також однією з найважливіших структурних характеристик соціально-трудових відносин на ринку праці України. З точки зору процесів концентрації виробничого капіталу можна вважати, що гнучкість неформальної зайнятості може бути і є корисною з точки зору пом'якшення короткострокових кон'юнктурних циклів, але вона не здатна підтримати сталий організаційно-технологічний розвиток;

– невідповідність офіційної статистики реальному стану зайнятості, що

перешкоджає проведенню ефективної політики, пов'язаної з ринком праці. За розрахунками Ради по вивченню продуктивних сил України кількість неформально працевлаштованих досягає 6,8 млн осіб [3], тоді як за даними Державної служби статистики України – лише 4,7 млн осіб [4];

– відставання зміни структури зайнятості від темпів економічних перетворень в країні. Суттєві інституціональні обмеження розвитку національного ринку праці зумовили пріоритетне використання таких нестандартних механізмів адаптації до ринкових умов, як гнучке маневрування тривалістю трудового процесу чи оплатою праці, замість реструктуризації зайнятості. Відбувається викривлення галузевої структури зайнятості та подрібнення цілісних технологічних комплексів, що втратили конкурентні переваги. У структурі промисловості чітко простежуються регресивні зрушення, напрямом яких не змінюється з настанням періоду економічного пожвавлення;

– при достатньо високих витратах на найм та звільнення спостерігається інтенсивний «холостий оборот» робочої сили, за якого висока мобільність не поліпшує використання трудового потенціалу. За темпами руху робочої сили Україна помітно випереджає більшість країн Центральної та Східної Європи. Це досягається за рахунок активних процесів прийомів та звільнень. У 2009 р. зафіксована найменша кількість прийнятих і звільнених (відповідно 2,4 та 3,1 млн осіб). Упродовж 2011 р. порівняно з попереднім роком спостерігалось збільшення мобільності робочої сили. Коефіцієнт валового обороту робочої сили (відношення кількості прийнятих і вибулих до середньооблікової кількості штатних працівників) становив 59,5 % проти 53,4 % у 2010 р;

– неузгодженість між потребою у робочій силі та структурою трудових ресурсів окремих секторів господарювання України. У 2011 р. у порівнянні з 2007 р. потреба в робочій силі скоротилась на 65,1 %, тоді як навантаження на 10 вільних робочих місць зросло з 39 до 84 осіб;

– невідповідність сфери професійної освіти потребам ринку праці, що проявляється у суперечності між досить високим освітнім і професійно-

кваліфікаційним потенціалом населення, з одного боку, і примітивізацією структури господарства – з іншого;

– характер безробіття в Україні є нетиповим для країн з ринковою економікою, що знаходить прояв у особливостях економічної політики, спрямованої на уникнення масових вивільнень, у тому числі за рахунок підтримання неефективних робочих місць. Рівень безробіття населення віком 15–70 років (за методологією МОП) в цілому по Україні у 2011 р. був нижчим, ніж середній показник по країнах Євросоюзу (9,7 %).

Розглядаючи сучасний стан та перспективи розвитку державного регулювання соціально-трудових відносин з приводу винагороди за працю, слід також виділити декілька суперечливих та проблемних моментів:

– зниження вартості робочої сили, що проявляється, перш за все, встановленні стандартів з оплати праці. Частка оплати праці у ВВП у 2009 р. становила 51 %, у 2010 р. – 50,7 %, тоді як у країнах ЄС вона становить у середньому 65 %. За розрахунками Мінекономіки, у 2011 р. питома вага оплати праці у ВВП зменшилася порівняно з 2010 р. на 0,5 % і становила 50,2 % [7];

– законодавчо встановлена залежність основної частини заробітної плати від мінімального рівня оплати праці та жорстка система індексації заробітної плати;

– велика питома вага змінної частини у структурі заробітної плати. Так, у заробітній платні вчителів постійна частка коливається від 60 до 80 %, іншу частину складають різні доплати. У державних службовців змінна частка складає у середньому до 50 %. В Україні, за різними оцінками, питома вага змінної частини винагороди за працю у середньому складає не менше 25–30 % [5, с. 35];

– деформація системи оплати праці в бюджетній сфері. Це, проявляється зокрема, у рішеннях Уряду про встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду в розмірі, нижчому за визначений законом про оплату праці, а також безсистемне коригування умов оплати праці для окремих категорій працівників. Так, тарифна ставка працівника 1 розряду

Єдиної тарифної сітки (ЄТС) на 1 січня 2011 р. становила 613 грн при мінімальній заробітній платі на цей період 941 грн, а на 1 січня 2012 р. – 773 грн при МЗП на рівні 1073 грн [2];

– надмірне навантаження на фонди оплати праці (ФОП), що змушує роботодавців мінімізувати витрати на працю шляхом тінізації заробітної плати. На сьогодні навантаження виплат до соціальних фондів на ФОП складає 41,5 %, з яких 3,5 % сплачує найманий робітник, а 38 % – роботодавець. Для того, щоб збільшити ФОП на 1 грн, роботодавець має сплатити практично стільки ж до бюджету у вигляді різного роду нарахувань;

– тінізація оплати праці, яка може проявлятися у формі маскуванню заробітної плати під інші види доходів (фіктивні страхові поліси, депозити в дружніх банках під високі відсотки тощо), компенсації готівкою без документального оформлення, реєстрації працівників у якості підприємців-фізичних осіб, що сплачують лише єдиний податок;

– зростання диференціації в оплаті праці. Нерівність у розподілі спостерігається на рівнях підприємства, галузі, у міжгалузевому й міжрегіональному розрізах. Найвищі заробітки концентруються у паливно-енергетичному комплексі, металургії, вугільній промисловості, сферах фінансів, кредитування й страхування, роздрібній торгівлі, нерухомості, заробітна плата в яких перевищила середній рівень по країні у 2,5 раза;

– наявність великих обсягів заборгованості підприємств з виплати заробітної плати. Хоча упродовж останніх двох років зберігалася тенденція щодо зменшення обсягу заборгованості з виплати заробітної плати (загальна сума боргу зменшилась у 2010 р. на 255,3 млн грн., а у 2011 р. – на 240,7 млн грн), її динаміка у більш широкому часовому діапазоні (починаючи з 2005 р.) має яскраво виражений хвилеподібний характер;

– відсутність чітких та обов'язкових для виконання вимог держави до формування політики оплати праці. Чітка тарифікація оплати праці встановлена державою тільки в бюджетній сфері (двадцяти п'яти розрядна Єдина тарифна сітка), а для всіх інших підприємств в Законі України «Про оплату праці»

визначається лише необхідність застосування тарифних систем оплати праці, при цьому їх зміст та конкретні характеристики на розкриваються.

За результатами аналізу слід констатувати, що у сучасній українській економіці відсутні стимули для суб'єктів соціально-трудова відносин займатися поліпшенням умов й охороною праці. Згідно з даними Державної служби статистики України можна визначити дві протилежні тенденції: чисельність працівників, зайнятих у шкідливих умовах постійно скорочується, а їх питома вага у середньообліковій чисельності – зростає [6].

Характеризуючи стан правового регулювання соціально-трудова правовідносин, слід відзначити, що їх нормативна база в Україні складається з понад 120 законів, а також значної кількості підзаконних нормативних актів, прийнятих уповноваженими державними органами. З точки зору правового регулювання соціально-трудова відносини в Україні є зарегульованими. З одного боку, в рамках трудового законодавства існують численні правові й адміністративні обмеження. З іншого – правові й дисциплінуючі механізми, що контролюють виконання нормативів, дуже слабкі.

Комплекс загроз, пов'язаних з впливом світової фінансово-економічної кризи та ймовірністю переходу до тривалого економічного застою в глобальному масштабі, потребує його нейтралізації шляхом прийняття рішень стратегічного рівня в першу чергу у соціально-трудова сфері.

Узагальнення проблем і протиріч державного регулювання соціально-трудова відносин, виявлених в ході проведеного аналізу, дозволило зробити наступні висновки і пропозиції щодо їх розв'язання в умовах поширення світових інтеграційних процесів.

1. Підвищення ролі людини в економічній діяльності суспільства зумовлює необхідність формування дієвих механізмів державного регулювання соціально-трудова відносин, здатних адекватно реагувати на виклики сучасності.

2. Наявність великої кількості проблем і протиріч в сфері праці призвела до асиметрії розвитку національної моделі державного регулювання соціально-



трудо­вих відно­син. Не­га­тив­ні яви­ща по­ши­ри­ли­ся, у пер­шу чер­гу, в ре­гу­лю­ван­ні со­ці­аль­но-тру­дових відно­син зай­ня­то­сті, з при­во­ду ви­на­го­ро­ди за пра­цю, умов та бе­з­пе­ки пра­ці. Іс­ну­ю­че нор­ма­тив­но-пра­во­ве за­без­пе­чен­ня со­ці­аль­но-тру­дових відно­син не в по­в­но­му об­ся­зі від­по­ві­дає су­час­ним ви­мо­гам до їх ре­гу­лю­ван­ня.

3. По­да­ль­ше в­до­ско­на­лен­ня си­сте­ми дер­жав­но­го ре­гу­лю­ван­ня со­ці­аль­но-тру­дових відно­син по­тре­бує роз­роб­ки стра­те­гії їх роз­ви­тку, в якій має зна­йти від­о­бра­жен­ня по­тре­ба в ра­ці­о­на­лі­за­ції ро­лі дер­жави в на­ла­год­жен­ні дер­жав­но-при­ват­но­го парт­нер­ства.

4. Під­ви­щен­ня е­фек­тив­но­сті дер­жав­но­го ре­гу­лю­ван­ня со­ці­аль­но-тру­дових відно­син че­рез сти­му­лю­ван­ня ці­ль­ових змін по­тре­бує вра­ху­ван­ня в дер­жав­них про­гра­мах роз­ви­тку: по­да­ль­шо­го в­до­ско­на­лен­ня нор­ма­тив­но-за­ко­но­дав­чо­го за­без­пе­чен­ня со­ці­аль­но-тру­дових відно­син; роз­ши­рен­ня ви­роб­ничої де­мо­кра­тії; за­про­вад­жен­ня прак­ти­ки від­бо­ру пер­спек­тив­них місць пе­ре­до­во­го роз­ви­тку со­ці­аль­но-тру­дових відно­син.

5. Як сти­му­ли ре­алі­за­ції зав­дань з під­ви­щен­ня е­фек­тив­но­сті дер­жав­но­го ре­гу­лю­ван­ня со­ці­аль­но-тру­дових відно­син до­ці­ль­но роз­гля­да­ти: ст­во­рен­ня та фінан­су­ван­ня на дер­жав­но-при­ват­них за­са­дах єди­ної ін­фор­ма­цій­ної ме­ре­жі з пи­тань ор­га­ні­за­ції со­ці­аль­но­го ді­а­ло­гу та роз­ви­тку со­ці­аль­но-тру­дових відно­син усере­ди­ні краї­ни; роз­пов­сюд­жен­ня ін­фор­ма­ції що­до по­зи­тив­них при­кладів, шля­хів і при­йо­мів роз­гор­тан­ня со­ці­аль­но­го ді­а­ло­гу в краї­ні та за кор­до­ном; сти­му­лю­ван­ня під­при­ємств, що успі­шно впро­вад­жу­ють про­гресив­ні мо­де­лі парт­нер­ських відно­син, та їх ад­мі­ні­стра­ції.

#### **Список використаних джерел**

1. *Колот А.* Асиметрії розвитку соціально-трудо­вої сфери: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 8. – С. 3–11.
2. *Остапенко Л.* Головні пріоритети соціальної політики / Л. Остапенко // Праця і зарплата. – 2012. – № 1. – С. 1–3.
3. Рада по вивченню продуктивних сил України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rvps.kiev.ua>
4. Ринок праці у 2011 році [Електрон. ресурс] / Державна служба статисти­ки України, 2012. – Режим доступу : // <http://www.ukrstat.gov.ua>

5. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування : аналіт. доп. / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська ; за ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2010. – 72 с.
6. Стан умов праці найманих працівників у 2011 році : стат. бюл. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 26 с.
7. Україна у цифрах у 2011 році : стат. зб. / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 250 с.

***Zhadan O. V. Methodological Approaches to Assessing the Impact of Public Regulation of the National System of Social and Labor Relations.***

Methodological approaches to assessing the effectiveness of public regulation of the national system of social and labor relations are elaborated. The problems and contradictions of public regulation of social and labor relations are determined, and proposals to address them in the conditions of the global integration expansion are formulated.

**Key words:** public regulation, social and labor relations, public-private partnership.

***Жадан А. В. Методологические подходы к оценке результативности государственного регулирования национальной системы социально-трудовых отношений.***

Разработаны методологические подходы к оценке результативности государственного регулирования национальной системы социально-трудовых отношений. Выявлены проблемы и противоречия государственного регулирования социально-трудовых отношений и сформулированы предложения по их решению в условиях расширения мировых интеграционных процессов.

**Ключевые слова:** государственное регулирование; социально-трудовые отношения; государственно-частное партнерство.