



# ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

М.І. Приступа\*

## ІНФОРМАЦІЙНЕ ТА ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У РЕГІОНІ

Інформаційне, правове та економічне забезпечення оцінки, вдосконалення і вирішення соціально-трудових відносин на регіональному ринку праці потребує новітніх підходів, адже від його рівня залежить не тільки визначення їх реального стану, але й моніторинг та попередження колективно-трудових конфліктів (спорів). За умов становлення ринкових механізмів регулювання соціально-трудових відносин важливо мати оперативну інформацію про стан соціально-трудових відносин у регіоні.

*Аналіз останніх досліджень* вказує на те, що соціально-трудові відносини широко висвітлювалися в працях зарубіжних авторів: Ф. Герцберга, К. Маркса, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Паркера, Л. Портера, М. Бухалкова, Б. Генкіна, А. Дадашева, О. Єрманського, К. Кекчеєва, Р. Колосової, О. Котляра, В. Кочеткова, Н. Петровського, Н. Рибнікова, Г. Слезінгера, С. Струмліна, Р. Яковлева.

Масштабні дослідження теоретичних та методичних проблем соціально-трудових відносин в умовах переходу України до ринкових відносин здійснювали вітчизняні науковці. Підготовлено ряд змістовних праць вчених, які займаються даною проблематикою, — С. Бандура, Д. Богині, В. Врублевського, М. Гавкалової, В. Гриньової, Г. Дмитренка, М. Долішнього, Т. Зяць, С. Злупка, М. Кизима, Т. Кир'ян, І Крижка, Е. Лібанової, Е. Лук'янченко, В. Нижника, В. Новікова, О. Новікової, В. Онікієнка, С. Пірожкова, В. Пономаренка, О. Турецького, А. Чухна. Їх публікації та наукові розробки стали теоретико-методологічною основою для даної статті.

*Метою* статті є аналіз стану з інформаційного та правового забезпечення соціально-трудових відносин у регіоні та розробки пропозицій щодо його удосконалення.

На регіональному ринку праці соціально-трудові відносини більшою мірою мають регулюватися з огляду на приховане і зростання відкритого безробіття. Визначення головних причин безробіття на Хмельниччині дозволяє запропонувати шляхи його скорочення та нейтралізації найбільш негативних наслідків: створення тимчасових робочих місць для організації



оплачуваних громадських робіт та вміння залучати і освоювати в регіоні як внутрішні, так і зовнішні інвестиційні проекти; введення експертизи інвестицій із метою визначення їх доцільності для запобігання скороченню потрібних для національної економіки виробництв; запровадження дієвого механізму стимулювання роботодавців за створення нових робочих місць через пільгове оподаткування і кредитування; створення вільних економічних зон у регіонах із високим рівнем безробіття; сприяння самозайнятості населення та розвитку малих підприємств; підвищення якості робочої сили — підготовка, перекваліфікація відповідно до нових умов господарювання.

Сьогодні законодавством розроблений перелік професій, які підпадають під дію небезпечних і шкідливих факторів виробництва; перелік професій, виробництв і організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам; перелік робіт, при виконанні яких може вводитися колективна матеріальна відповідальність; розроблено типовий договір про колективну матеріальну відповідальність; розроблені форми актів (форма НТ) про нещасний випадок не виробничого характеру і форми Н-1 акта про нещасний випадок на виробництві, класифікатори видів подій, що призвели до нещасного випадку, причин, устаткування, транспортних засобів; форми актів розслідування професійного захворювання; форми подання на призначення пенсій.

Розроблені також методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці, відповідно до яких на трудовий процес діють п'ятнадцять груп факторів, а саме: шкідливі хімічні речовини; пил переважно фіброгенної дії; вібрація; шум; інфразвук; ультразвук; неіонізуючі випромінювання; мікроклімат у приміщенні; температура зовнішнього повітря; атмосферний тиск; біологічні фактори; важкість праці; напруженість праці; робоча поза; змінність. Кожна із вказаних груп має щонайменше 3-5 підгруп.

Основними інформаційними матеріалами, в яких фіксуються деякі аспекти соціально-трудових відносин (СТВ), є наступні форми звітності: форма № 1 — ПВ “Звіт про стан умов праці, компенсації за роботу у несприятливих умовах”; форма № 6 — ПВ “Чисельність окремих категорій працівників та підготовка кадрів”; форма № 3 — ПВ “Звіт про використання робочого часу”; форма № 3 — ПВ (зведена) “Зведений звіт про використання робочого часу”.

Однак, не зважаючи на вищезазнані перші кроки у попередженні колективних трудових спорів (конфліктів) (КТС(К)) ситуація, як на регіональному ринку праці, так і в цілому в Україні, мало змінюється у бік зменшення причин виникнення КТС(К). На наш погляд, причини виникнення розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин у регіоні слід поділяти на причини соціального, правового, економічного та трудового характеру, а саме: невиконання зобов'язань щодо соціальних гарантій, компенсацій, пільг (заборгованість по зарплаті) внаслідок незадовільного фінансового стану підприємств регіону, яке спричинене: відсутністю бюджетних призначень для фінансування витрат; недостатнє фінансування відповідних витрат через невиконання дохідної частини бюджетних установ різних рівнів; заборгованість по оплаті продукції, робіт, послуг; значні обсяги кредиторської та дебіторської заборгованості; низький рівень технології та організації праці; неконкурентно-спроможність продукції; відсутність законодавчого врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин; порушення вимог законодавства про охорону праці; несвоєчасне реагування власника на вимоги найманих працівників; ненадання соціально-економічного обґрунтування у випадку відмови задовольнити вимоги працівників; небажання власника укладати колективний договір або вносити зміни до нього; свідомі порушення власником законодавства про працю; прагнення сторін використати ці розбіжності як засіб привернення уваги з боку органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування до ситуації, яка склалася на підприємстві.

Удосконалення інформаційної системи розв'язання соціально-трудових конфліктів полягає у правильній розробці рекомендацій відповідними органами Національної служби посередництва



і примирення (НСПП). Дані рекомендації надсилаються сторонам СТВ, керівникам відповідних органів виконавчої влади.

Прогнозування КТС(К) має здійснюватися в Україні для моделювання можливих проблем у СТВ, вірогідності виникнення КТС за певних умов. Предметом прогнозування соціально-трудова відносин є вірогідність виникнення КТС за даних умов у галузі, регіоні, на підприємстві. Суб'єктами прогнозування мають стати обласні відділення Національної служби посередництва і примирення.

На рівні певного регіону працюють обласні відділення Національної служби посередництва і примирення, які мають організувати підготовку прогнозів, узагальнювати прогнозні матеріали, контролювати виконання завдань з їх усунення, відповідати за стан прогнозування КТС, розробляти нормативи регулювання соціально-трудова відносин у регіонах. Для ефективного функціонування регіонального ринку праці соціально-трудова відносини повинні регулюватися на основі інформації про дотримання таких груп нормативів:

I група — екологічні нормативи: граничнодопустимі викиди, екологічна ціна товарів і послуг, розміри санітарних захисних зон, площ озеленення, граничнодопустиме забруднення землі, води, повітря;

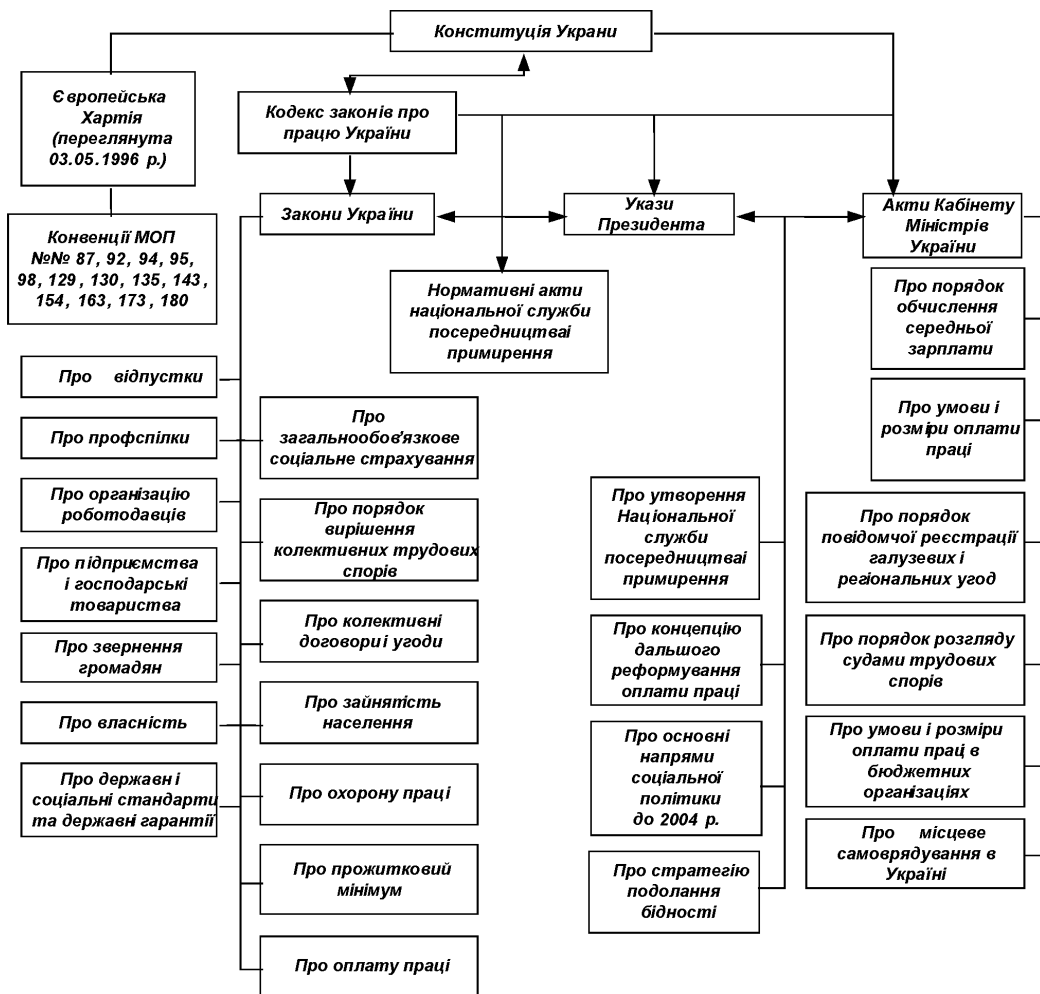
II група — економічні або розподільчі нормативи: мінімальна годинна і місячна зарплата, шкала тарифів та окладів, встановлений розмір пенсій та різного роду виплат, розподіл прибутку, суміщення професій, поділ і кооперація праці;

III група — соціальні нормативи: забезпеченість соціальними благами, тривалість робочого дня та тижня; раціональне споживання продовольчих і промислових товарів, прожиткового мінімуму, вмісту споживчого кошика, потреба в енергоносіях, забезпечення різними послугами (освіта, охорона здоров'я, зв'язок, побутові послуги);

IV група — трудові нормативи: безпека та умови праці; час на операцію, прохід, перехід; підготовчо-заключний час, штучний, штучно-калькуляційний часу; кваліфікаційний і професійний рівень; число підлеглих, чисельність спеціалістів, керованість, обслуговування, режим праці і відпочинку.

На підставі попередніх досліджень автора загальну структуру законодавчої системи можна представити як розгалужену систему, в яку входять: Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закони України, Укази Президента України, акти Кабінету Міністрів України, нормативні акти НСПП та інші нормативні акти (рис. 1).

Система взаємопов'язаних нормативів та законодавчих актів може бути покладена в основу побудови конкретних імітаційних моделей, які забезпечують вибір математичного апарату, адекватного рівню деталізації й управління соціально-трудова відносинами. Визначення всієї сукупності взаємозв'язків і залежностей у загальній системі запропонованих нормативів дозволить підвищити рівень їх обґрунтованості, розширити сферу застосування не тільки у процесі соціально-трудова відносин.



**Рис. 1. Інформаційно-правова система регулювання соціально-трудових відносин в Україні**

Для подальшого розвитку та вдосконалення системи соціально-трудових відносин необхідно: по-перше, розробити механізм удосконалення організаційних форм соціального партнерства і процедур взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин на основі законодавчо-правової бази на використанні колективно-договірної системи; по-друге, створити систему взаємодії працівників, роботодавців та органів виконавчої влади; по-третє, забезпечити правові основи нормативних актів у сфері праці та соціально-трудових відносин; по-четверте, обмежити державне втручання у сферу праці на рівні контролю за соціально-правовими відносинами.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою управління персоналом та економіки праці Хмельницького національного університету (протокол № 7 від 2 лютого 2006 року)*