СОЦІАЛЬНА І ГУМАНІТАРНА ПОЛІТИКА

УДК 351.83

О. В. ЖАДАН

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

***В**изначено пріоритетні напрямки державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні. Розроблено заходи щодо їх реалізації у вирішенні проблем зайнятості населення, забезпечення гідного рівня оплати праці, розвитку організаційно-правових основ соціального діалогу у сфері праці.*

Ключові слова: державне регулювання, соціально-трудові відносини, зайнятість населення, оплата праці, соціальний діалог.

***T**he priority areas of state regulation of social and labor relations in Ukraine have been generalized. The measures to implement them in solving the problems of employment, providing decent wages, development of organizational and legal framework of social dialogue in the labor sphere have been developed.*

Key words: state regulation, social and labor relations, employment, labor remuneration, social dialogue.

Серед численних соціально-економічних проблем, породжених процесами ринкових перетворень в Україні, особливої актуальності набуває завдання формування дієвого і ефективно функціонуючого механізму державного регулювання соціально-трудових відносин. Саме від його роботи значною мірою залежить вирішення найбільш болючих економічних і соціальних проблем суспільства: посилення структурних і регіональних диспропорцій зайнятості, регресивні зміни в якості робочої сили і мотивації до праці, падіння рівня реальних доходів населення, зростання безробіття і, як наслідок, поширення неформальної зайнятості, що поєднується з неконтрольованою міграцією робочої сили в країни ближнього і далекого зарубіжжя. Ці проблеми стають одним з факторів, що стримують структурні та інституційні перетворення в державі, гальмують формування передумов для забезпечення макроекономічної стабілізації та подальшого економічного зростання, та обумовлюють необхідність визначення пріоритетних напрямків державного регулювання соціально-трудових відносин.

Дослідженню питань розвитку державного регулювання соціально-трудових відносин присвячені наукові праці численних вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема: О. Бражко, Н. Волгіна, А. Гірник, О. Грішнової, Р. Колосової, А. Колота, Г. Мелікяна, А. Мерзляк, С. Мельника, В. Міненка, Г. Осового та ін. Мінливість і динамічність соціально-трудових відносин вимагають постійного оновлення науково-методичного забезпечення напрямків їх державного регулювання.

Метою статті є визначення пріоритетних напрямків державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні та розробка заходів щодо їх реалізації у вирішенні проблем зайнятості населення, забезпечення гідного рівня оплати праці, розвитку організаційно-правових основ соціального діалогу у сфері праці.

Згідно з Конституцією, Україна є соціальною державою [1], політика якої спрямована на створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини. Метою соціальної держави є захист інтересів більшості членів суспільства, в першу чергу, у соціально-трудовій сфері.

Досягнення даної мети передбачає реалізацію певних напрямків розвитку соціально-трудових відносин та їх державного регулювання. У зв'язку з цим актуалізується проблема науково-теоретичного обґрунтування шляхів удосконалення механізму державного регулювання соціально-трудових відносин.

У сучасних умовах однією з головних вимог до формування та функціонування механізму державного регулювання соціально-трудових відносин є максимальне врахування особливостей перехідного періоду та реалій української економіки. У цьому контексті першочергового значення набуває визначення пріоритетних напрямків державного регулювання соціально-трудових відносин, а також шляхів і методів її реалізації.

Серед основних напрямків державного регулювання соціально-трудових відносин слід виділити такі:

– пошук шляхів вирішення проблем зайнятості з урахуванням особливостей економічного розвитку України;

– забезпечення гідного рівня оплати праці як однієї з вимог реструктуризації економіки та соціально-економічної політики в цілому;

– підтримання досягнутих стандартів соціального захисту громадян і забезпечення їх підвищення;

– розвиток організаційно-правових основ соціального діалогу на всіх рівнях соціально-економічного управління.

З наведених вище напрямків державного регулювання соціально-трудових відносин головним і визначальним слід уважати формування політики у сфері зайнятості та основних механізмів її реалізації.

Для економічно розвинених країн протягом останнього десятиріччя характерною була відмова від пасивної політики боротьби з безробіттям і перехід до активної політики у сфері зайнятості, спрямованої на проведення

системи заходів щодо скорочення безробіття. На цьому фоні для України основним напрямком удосконалення соціально-трудових відносин є формування таких програм соціально-економічного розвитку, які б передбачали вирішення конкретних проблем у сфері зайнятості. Це означає, що регулювання ринку праці та зайнятості являє собою процес впливу на трудову сферу для досягнення цілей, нормативно визначених суб'єктом регулювання.

Регулювання повинно мати переважно адресний характер. До теперішнього часу політика у сфері зайнятості в Україні обмежується переважно заходами щодо сприяння занятості, тобто системою заходів з реєстрації безробітних і надання допомоги у працевлаштуванні або професійному навчанні.

Як показує практика останніх років, у нашій країні основною метою макроекономічної політики було забезпечення економічної стабільності і не ставилося завдання попередження безробіття. Досягнення повної зайнятості розглядається для країн з перехідною економікою як стратегія, а не як поточне завдання. Але при цьому боротьба з безробіттям є основною метою соціально-економічної політики.

Перехід до конструктивної політики досягнення повної зайнятості в сучасних умовах набуває особливої гостроти. Він означає, насамперед, вплив на конкретні чинники і процеси в економіці. До них належать: стимулювання зростання виробництва шляхом зниження відтоку капіталу за кордон; підвищення економічної ефективності експорту; перехід до економічної політики, спрямованої на досягнення повної зайнятості; розробка і здійснення програм створення нових робочих місць.

Самостійне значення має здійснення програми організації громадських робіт з метою створення робочих місць в першу чергу для малокваліфікованих працівників. Це підтверджується досвідом Словенії, де широко використовуються громадські роботи, але при цьому заробітна плата зайнятих на них не може перевищувати 70 % від ринкових ставок на аналогічних робочих місцях [7].

Важливим кроком на шляху вдосконалення державного регулювання соціально-трудових відносин зайнятості в Україні стало прийняття нового Закону України "Про зайнятість населення", який набрав чинності 1 січня 2013 року. Він істотно змінює засади працевлаштування та основні правила, що регулюють відносини між роботодавцями, працівниками та органами контролю [2].

На думку міжнародних експертів, даний Закон – одне з найсучасніших рішень в Європі [4]. Вони навіть мають намір оприлюднити український закон, щоб інші країни могли ознайомитися з механізмами українського уряду щодо вирішення проблем безробіття. Новоприйнятий Закон передбачає запровадження заходів, що сприяють працевлаштуванню населення. Він повинен сприяти вирішенню трьох основних завдань. По-перше, впровадити

стимули для роботодавців, щоб їм було вигідно створювати робочі місця. По-друге, вирішити проблему працевлаштування молоді. По-третє, підтримати людей зрілого віку, яким складно конкурувати на ринку праці.

Зокрема, даний акт запроваджує наступні механізми, що мають на меті стимулювання зайнятості населення:

– зменшення рівня "тіньової зайнятості". У 2012 р., за даними аналітиків, 30 % українців працювали "в тіні";

– активізація та збільшення мотивації осіб працездатного віку до праці;

– підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів держави та приведення їх у відповідність до потреб сучасної економіки. Лише 9% облікової кількості штатних працівників (або 1 млн осіб) користуються системою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Періодичність підвищення кваліфікаційного рівня українських працівників становить у середньому 11 років, тоді як у країнах Євросоюзу – близько 5 років;

– забезпечення балансу між попитом та пропозицією робочої сили;

– зниження рівня безробіття українського населення. Аналіз рівня безробіття в Україні показав, що за останні п'ять років рівень безробіття постійно зростає [2].

Іншим стратегічно важливим напрямком удосконалення державного регулювання соціально-трудових відносин є створення механізму регулювання оплати праці. Як економічна категорія заробітна плата в сучасних умовах передбачає забезпечення і підтримку трудових доходів населення на гідному рівні і їх своєчасну виплату.

Підвищення рівня оплати праці слід розглядати не тільки як реалізацію економічних прав трудящих, а й як економічний інструмент, що сприяє розширенню внутрішнього попиту на товари національного виробництва та підвищенню темпів економічного зростання.

Не можна недооцінювати той факт, що в сучасних умовах соціально-економічного розвитку України підвищення доходів населення – одне із найгостріших питань соціальної політики, пов'язане із забезпеченням нормального рівня відтворення робочої сили і подоланням відставання від рівня економічно розвинених країн. Результати програм міжнародних співставлень ООН за 2012 р. показали, що фізичний обсяг ВВП на душу населення становить в Україні тільки 24,2 % від аналогічного рівня США, кінцеве споживання населення – лише 20,4 % від рівня США [8]. Таке співвідношення негативно позначається на загальному стані економіки і становить потенційну загрозу соціально-економічних катастроф.

За даними інформаційного агентства УНІАН, Україна посіла 136-е місце в рейтингу Світового банку за рівнем валового доходу на душу населення (на одного українця припадає 3500 доларів). Україна потрапила до групу країн з валовим доходом нижчим за середній. За рівнем добробуту ми є сусідами в списку з Молдовою, Узбекистаном і Грузією [9].

Специфічною ознакою ситуації в Україні стала бідність працюючого населення як наслідок низьких стандартів оплати праці. Хоча зі збільшенням кількості працюючих осіб у домогосподарстві рівень бідності знижується, проте можемо констатувати, що сьогодні в країні зайнятість по-справжньому не захищає родину від бідності. Зайняті мають стабільне джерело доходу, але при цьому не мають можливості вести повноцінний спосіб життя. За дослідженнями науковців, у теперішній час в Україні від 80 до 85% бідних – це домогосподарства, у яких проживає хоча б одна працююча особа [6]. Це, в свою чергу, породжує феномен вторинної зайнятості і є живильним середовищем для існування тіньової економіки. Підвищення рівня оплати праці та її частки у ВВП слід розглядати як один з головних показників демократизації соціально-трудових відносин і соціально-економічної політики держави в цілому.

Однією з особливостей процесів трансформації в українській економіці є низькі темпи підвищення вартості робочої сили порівняно із зростанням вартості основних фондів і матеріально-технічних ресурсів. Це неминуче призводить до уповільнення темпів відновлення виробничого потенціалу і фактично сприяє витісненню техніки дешевою робочою силою, що у свою чергу може привести до деградації ринку праці в цілому.

Механізм державного регулювання соціально-трудових відносин у сфері оплати праці повинен включати визначення національних трудових стандартів і систему заходів щодо їх забезпечення і поступового підвищення, в тому числі:

– регулювання мінімальних розмірів оплати праці з урахуванням вартості життя населення;

– перехід до нормативного встановлення частки оплати праці у валовому внутрішньому продукті;

– установлення частки доходу підприємства у процентах до фонду оплати праці та включення цих нормативів до колективних договорів;

скорочення диференціації заробітної плати.

Для національної економіки характерна невиправдано висока диференціація заробітної плати. Це стосується як регіонів і галузей промисловості, так і основних професійних і соціальних груп, а також високооплачуваних і низькооплачуваних верств населення. Найбільш оплачуваними в країні у 2012 р. були працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, а серед промислових видів діяльності – підприємств із добування паливно-енергетичних корисних копалин та з виробництва коксу, продуктів нафтоперероблення: розмір оплати праці у цих видах діяльності перевищив середній по економіці у 1,4 – 3,2 раза. Разом із тим, рівень оплати праці у закладах охорони здоров'я залишається майже на третину нижчим за середній показник по економіці, в освіті – на 16,5 % менше. У цілому по 5,6 % освітян і 5,1% працівників охорони здоров'я отримують заробітну

плату на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи. Диференціація розмірів заробітної плати за видами економічної діяльності є головним чинником міжрегіональних відмінностей. Найвищу заробітну плату (на 2,1 – 52,3 % вищу за середній рівень) у 2012 р. отримували працівники підприємств м. Києва та Київської області, а також регіонів, де сконцентровані підприємства гірничо-металургійного комплексу: Донецької, Дніпропетровської та Луганської областей. Найнижчі показники (на 23,7 – 27,8 % нижчі за середній рівень) були у Тернопільській, Херсонській та Чернігівській областях [4].

З урахуванням нинішнього рівня економічного розвитку України потрібна розробка такої довгострокової програми, в якій би передбачалася система заходів з підвищення рівня оплати праці та соціальних гарантій з метою наближення до рівня економічно розвинених країн. У ній необхідно передбачити етапи, терміни і джерела фінансування витрат, пов'язаних з її виконанням.

Основними напрямками вирішення цієї проблеми на мікрорівні слід уважати:

– законодавче підвищення мінімальної оплати праці і підтримання її на гідному рівні;

– регулярну індексацію заробітної плати згідно з темпами інфляції в країні;

– запобігання соціально-економічних катастроф (наприклад, дефолт серпня 1998 р., у результаті якого відбулося різке падіння доходів населення).

Самостійним напрямком удосконалення державного регулювання соціально-трудових відносин та їх демократизації слід уважати створення основ для активізації соціального діалогу і конструктивного двостороннього вирішення трудових питань. Без соціального партнерства неможливе формування національної концепції досягнення консенсусу в соціальній сфері.

Для успішного функціонування даного механізму необхідна сучасна законодавча база і наявність сильних суб'єктів соціального діалогу – об'єднань профспілок та об'єднань роботодавців. По суті, мова йде про постійно діючий механізм колективно-договірного регулювання з метою задоволення і узгодження взаємних інтересів.

Важливим практичним кроком щодо реалізації ідеї соціального діалогу в нашій країні стало набуття чинності 18 січня 2011 р. Закону України "Про соціальний діалог в Україні" [3]. Прийняття даного Закону наближає національне законодавство в цій сфері до загальноприйнятого рівня міжнародних норм і стандартів. Він врегульовує питання, які стосуються: рівнів і сторін соціального діалогу (на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях); репрезентативності, тобто можливості бути суб'єктом соціального діалогу на різних рівнях; форм

здійснення соціального діалогу (обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод); органів соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради) та їх компетенції і повноважень та ін.

При безперечних здобутках у розвитку соціального діалогу в соціально-трудовій сфері, існує проблема підвищення дієвості соціальних партнерів як його учасників. До вимог, що пред'являються до формування потужних соціальних партнерів, слід віднести:

– організаційне відокремлення об'єднань працівників від суб'єктів господарювання і перетворення їх на дійсно незалежні організації;

– чітке розмежування функцій об'єднань профспілок та інших організацій, в першу чергу, політичних партій, державних відомств, інспекцій праці;

– переорієнтацію профспілок з боротьби за перетворення економічного і політичного життя на захист професійних інтересів своїх членів;

– активізацію їх ролі та участі у виробленні соціально-економічної політики, тобто позитивно-конструктивної спрямованості їхньої діяльності.

За висновками експертів Міжнародної організації праці, в даний час у країнах з перехідною економікою соціальне партнерство профспілок, організацій підприємців та уряду має досить вузьку спрямованість і не охоплює такі життєво важливі питання, як попередження масового безробіття, захист доходів від інфляції, установлення мінімальних розмірів оплати праці на прийнятному рівні порівняно з вартістю життя, визначення співвідношення базових параметрів мінімальної та середньої заробітної плати, системи додаткових виплат.

У сучасних умовах принципове значення для демократизації соціально-трудових відносин має посилення та підвищення авторитету вітчизняних профспілок – соціального партнера, що представляє інтереси працівників. Саме від їх авторитету, зрілості і масовості залежить багато в чому результативність переговорів з роботодавцями і урядом при вирішенні питань забезпечення прав та захисту інтересів трудящих.

Посилення профспілок в умовах трипартизму та активізація їх діяльності залежать від багатьох факторів, серед яких найбільш важливими є:

– здатність правильно і об'єктивно оцінити соціально-економічне становище в країні;

– спроможність визначити стратегію і програму основних напрямків своєї діяльності;

– зацікавленість у активізації роботи щодо збільшення чисельності та результативності профспілок.

Незважаючи на швидке зростання кількості організацій підприємців у формі неприбуткових асоціацій та об'єднань, вони не в змозі претендувати на

роль сильного і авторитетного представника бізнесу в переговорах як з урядом, так і з профспілками. Тому одним з актуальних завдань розвитку підприємництва є створення представницьких асоційований галузевих та громадських організацій, здатних формулювати єдину економічну позицію в інтересах всього бізнесу і виступати відповідно до неї у відносинах з урядом.

Таким чином, необхідність розвитку державного регулювання соціально-трудових відносин не викликає сумнівів. При цьому дуже важливо при розробці основних його напрямків враховувати особливості соціально-економічного розвитку України. За допомогою виваженої соціально-економічної політики можливо створити механізм державного регулювання соціально-трудових відносин, спрямований не стільки на втручання при прояві негативних явищ, скільки на їх попередження.

Література:

1. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua.

2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua.

3. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua.

4. Заробітна плата та стан її виплати у грудні 2012 р. Експрес-випуск [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. – 2013. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua.

5. *Лесик А.* Роботу молодим або чого чекати від Закону України "Про зайнятість населення" / А. Лесик // Вголос. – 2012. – С. 3–4. – 6 листопада.

6. *Лібанова Е. М.* Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – №2. – С. 5–19.

7. Политика в области занятости в условиях глобализации. Доклад на V Международной конференции труда. 83-я сессия. – Женева, 1996. – 115 с.

8. Потенціал кожної людини повинен бути реалізований [Електронний ресурс] / Фонд народонаселення ООН в Україні, 2013. – Режим доступу : http://www.unfpa.org.ua.

9. Україна – 136-та в світі за рівнем доходу на душу населення [Електронний ресурс] / Інформаційне агентство УНІАН, 2013. – Режим доступу : http://www.unian.ua.

Надійшла до редколегії 21.03.2014 р.