

## ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

*Назаренко О. М.,*

*аспірант кафедри соціальної і гуманітарної політики,  
Харківський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України,  
м. Харків*

Розглянуто та виокремлено основні принципи державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні. Проаналізовано основні проблеми державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні. Узагальнено науково-теоретичні підходи до визначення сутності соціально-трудових відносин, встановлено причини, що актуалізують необхідність їх вивчення в сучасних соціально-економічних умовах розвитку суспільства.

**Ключові слова:** державне регулювання, соціальна політика, органи державної влади, соціально-трудові відносини, зайнятість, принципи державного регулювання соціально-трудових відносин.

*Nazarenko O. M.,*

*Postgraduate student of Social and Humanitarian Policy Department, KRI NAPA, Kharkiv*

## BASIC PRINCIPLES AND ISSUES OF STATE REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN UKRAINE

Considered and singled out the basic principles of state regulation of social and labor relations in Ukraine. The analysis of the main problems of state regulation of social and labor relations in Ukraine in conditions of modernity. Overview of scientific and theoretical approaches to defining the essence of industrial relations, imposed reason that the need to actualize their study in the current socio-economic conditions of society.

**Keywords:** government regulation, social policy, public authorities, social and labor relations, employment, principles of state regulation of social and labor relations.

**Постановка проблеми.** Державне регулювання сфери соціально-трудових відносин є одним із найважливіших напрямів державного управління, особливо в умовах перехідної економіки, коли вплив держави на економічні процеси зменшується, а потреба в державному втручанні зберігається через кризовий стан економіки і особливо соціальної сфери. Саме тому виникає потреба у формуванні ефективної соціальної політики, яка спроможна реалізувати та сконцентрувати зусилля державних органів на розв'язанні найгостріших проблем соціально-трудових відносин. Попри те, що згідно з Конституцією Україна має статус соціальної держави, сьогодні в суспільстві можна помітити гострі суперечності, що проявляються в неефективному використанні трудового потенціалу, низьких соціальних стандартах, слабкому соціальному захисті, дисбалансі на ринку праці, посиленій трудовій еміграції робочої сили за кордон. Економічні та соціальні відносини повинні розвиватися рівномірно: у разі нерозвиненої економіки неможливий повноцінний розвиток соціальних відносин, що викликано недостатнім фінансуванням, а у разі відставання соціальної сфери від економічної відбувається гальмування економіки країни через недостатню кількість та якість трудових ресурсів, відсутність мотивації у населення, посилення еміграції.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Підґрунтям для розгляду проблем державного регулювання та розвитку соціально-трудових відносин та визначення ролі держави в їх регулюванні

© Назаренко О. М., 2016

висвітлюють в своїх працях провідні вітчизняні і зарубіжні вчені Б. Генкін [1], В. Гриньова [3], О. Грішнова [2; 14], А. Колот [6-7; 14], Ю. Остапенко [13] та інші дослідники.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття.** Однак, враховуючи складність та багатоаспектність проблеми, чимало завдань у галузі теоретичного обґрунтування соціально-трудових відносин як об'єкту державного регулювання залишаються невирішеними або недостатньо розробленими.

**Метою статті** є дослідження принципів державного регулювання трудових відносин та аналіз основних проблем державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Під соціально-трудовими відносинами прийнято розглядати комплекс взаємовідносин між суб'єктами (найманий працівник, роботодавець, держава), пов'язаних із залученням працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили та спрямованих на забезпечення високої якості життя та ефективності економічної діяльності [1, с. 3].

На національному рівні предметом соціально-трудових відносин є основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості; державного протекціонізму на ринку праці; створення сприятливих умов для підприємницької діяльності; забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці та інших мінімальних соціальних гарантій; підтримка національного виробника; забезпечення соціального страхування та інше.

Соціально-трудові відносини за рівнями регулювання можна розподілити на такі [2, с. 4–6]:

1. Національний рівень: державне регулювання відбувається через акти законодавства, а договірне регулювання – через Генеральну угоду і рішення органів соціального партнерства.

2. Галузевий рівень: державне регулювання відбувається через акти центральних органів виконавчої влади, договірне регулювання – через галузеві колективні угоди і рішення галузевих органів соціального партнерства.

3. Територіальний (регіональний) рівень: державно-комунальне регулювання – через рішення органів виконавчої влади й місцевого самоврядування, а договірне регулювання – через регіональні угоди і рішення територіальних органів соціального партнерства.

4. Виробничий рівень: адміністративне регулювання – через рішення власників і уповноважених ними органів, а договірне регулювання – через колективний договір, консультатії, переговори, індивідуальний трудовий договір [2, с. 6].

Державне регулювання трудових відносин в Україні ґрунтується на так званій концепції активної політики зайнятості. Цій концепції віддають перевагу більшість економічно розвинутих світових країн. Здійснення політики на ринку праці і у сфері зайнятості, згідно з Національною комплексною програмою “Збереження і розвиток трудового потенціалу України”, передбачає: оцінку загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій; визначення і забезпечення підтримки регіональних і галузевих пріоритетів, що стимулюють створення нових, додаткових і збереження наявних високопродуктивних робочих місць; створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості; упровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення; здійснення заходів щодо перерозподілу

зайнятого населення між державним та недержавним секторами економіки у зв'язку зі зміною форм власності підприємств і впровадження механізму їх банкрутства; підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між працездатними і праценадлишковими районами; створення правових і соціально-економічних засад щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій, а також контролювання імміграційних процесів; зниження рівня та тривалості безробіття; реформування системи соціального захисту безробітних [9].

Проте здійснення такої політики під час її реалізації натикається на бар'єри, які в першу чергу пов'язані з інноваційними процесами у сфері зайнятості. Велика кількість дослідників дійшли висновку, що зайнятість набуває нових рис в сучасних умовах. Це підкріплюється проведенням аналізу трансформації праці і зайнятості М. Кастельс, який зазначає, що стандартна форма роботи, що базується на зайнятості протягом повного робочого дня, чітко окреслених професійних обов'язках і моделі просування щаблями кар'єри протягом життєвого циклу, повільно, але вірно розмивається [5].

Основні принципи державного регулювання трудових відносин в Україні були сформульовані ще в 1993 р., доповнені в 1997 р. та 2008 р. Так, Угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [12].

Також у ст. 15 Закону України "Про зайнятість населення" говориться про те, що державна політика зайнятості населення базується на принципах:

- пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
- відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
- забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;
- сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття [11].

Проте теоретичний аналіз сучасних умов розвитку українського суспільства, які змінюють форми зайнятості та характер трудових відносин, дозволяє виділити такі принципи державного регулювання трудових відносин:

1. Принцип системного підходу державного регулювання соціально-трудова відносин. Даний принцип означає необхідність не тільки збалансованого розвитку ринку праці, що є, по суті, лише частиною цілого, але і комплексного збалансованого розвитку всіх компонентів транснаціональної, національної і регіональної системи зайнятості.

2. Принцип децентралізації і надання суб'єктам максимальної юридичної, організаційної та економічної самостійності на сьогодні актуальний, бо його реалізація дозволить максимально використовувати енергію саморозвитку системи зайнятості, окремих її складових. Характерною рисою сучасного етапу розвитку соціально-трудова відносин в європейських країнах є децентралізація та розвиток неформальних механізмів участі працівників, поширення соціального діалогу на рівень

підприємств і всередині фірм. При цьому характерним є зміщення тематики діалогу з площини чисто соціальної до проблем діяльності підприємства та його економічної ефективності. Ця фаза притаманна постіндустріальному суспільству та корпораціям, які пов'язані з інформативною революцією та новими технологіями [4].

3. Принцип державного правового забезпечення різноманітності форм зайнятості, який передбачає свободу вибору індивідами сфери, виду, форми зайнятості; альтернативність повній, неповній зайнятості, самовизначення особистості, її самореалізацію з перебиранням відповідальності за даний вибір на себе.

4. Принципі деідеологізації державного регулювання соціально-трудових відносин. Під ним розуміється наявність концепцій, ідей, що відбивають інтереси певних соціальних груп, наявність ідеологів, творців, генераторів цих концепцій. В останні роки проблема незайнятості все більше переходить з ідеологічно значущих до особистих проблем індивіда, адже стереотипи стабільної зайнятості й стабільної кваліфікації відходять у минуле.

5. Принцип проблемно-цільової орієнтації державного регулювання соціально-трудових відносин, який передбачає вирішення проблем конкретних соціальних груп і категорій населення. У державному регулюванні зайнятості постає потреба розробки цільових національних/регіональних програм, що орієнтовані на групу індивідів, які не бажають працювати і роблять кроки до виходу зі сфери оплачуваної зайнятості, але при цьому не намагаються в інший спосіб включитися в економічну діяльність. Причому при безробітному стані вони надають перевагу взагалі економічно пасивній поведінці на ринку праці.

6. Державне регулювання трудових відносин має базуватися на принципі інформованості та інформатизації, що передбачає проведення державними органами постійного моніторингу проблем, потреб суспільства, громадян певних регіонів. У той же час він передбачає визначення форми, змісту, термінів надання необхідної інформації щодо вакансій (пропозицій різних форм зайнятості) як з боку державних органів влади, так і з боку роботодавців і їх об'єднань, створення відповідних електронних банків даних. Це, у свою чергу сприятиме розвитку співробітництва та взаємної відповідальності як державних органів, так і роботодавців з питань соціально-економічного розвитку.

За результатами проведеного емпіричного аналізу й останніх досліджень було виявлено такі основні проблеми розвитку соціально-трудових відносин в Україні.

– низькі соціальні стандарти: низький рівень заробітної плати, пенсій, соціальних виплат;  
– значна диференціація доходів населення за регіонами;  
– високий рівень безробіття;  
– неповний рівень охоплення працівників колективними договорами;  
– слабкий рівень розвитку профспілок;  
– порушення трудового законодавства роботодавцями щодо працевлаштування, умов праці, звільнення.

За таких умов соціальний діалог між суб'єктами трудових відносин не спостерігається. Через дисбаланс на ринку праці – перевищенні пропозиції робочої сили над попитом – роботодавці диктують свої умови, часто залишаючи інтереси працівників незахищеними, часом відсутня можливість вибору робочого місця та умов праці. Порушення інтересів хоча б одного суб'єкта створює неефективні соціально-трудова відносини, потребуючими змін у напрямі збалансованості інтересів.

У сучасних умовах однією з головних вимог до формування та функціонування дієвого механізму державного регулювання соціально-трудових відносин є макси-

мальне 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.

Згідно з Конституцією, Україна є соціальною державою [8], 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

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 [10].

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 р. Він істотно змінює засади працевлаштування та основні правила, що регулюють відносини між роботодавцями, працівниками та органами контролю [11].

На думку міжнародних експертів, даний Закон – одне з найсучасніших рішень в Європі. 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.

Іншим стратегічно важливим напрямком удосконалення державного регулювання 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.

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; установа частки доходу підприємства у процентах до фонду оплати праці та включення цих нормативів до колективних договорів; скорочення диференціації заробітної плати.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Таким чином, державне регулювання соціально-трудових відносин в умовах розвитку сучасного суспільства, дестандартизації й гнучкості зайнятості має базуватися на принципах системного підходу до розвитку зайнятості, децентралізації, правового забезпечення різноманітності форм зайнятості, проблемно-цільової орієнтації, деідеологізації, інформованості та інформатизації. Загалом у першу чергу вирішенням проблеми соціального забезпечення працівників і населення в цілому є

не збільшення розмірів та різноманіття виплат, а створення умов, за яких економіка України зможе виділити необхідну кількість коштів на соціальне забезпечення. Такими загальноекономічними умовами є стимулювання підприємництва, боротьба з тінізацією економіки та боротьба з корупцією.

#### Список використаних джерел

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2007. – 356 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 600 с.
3. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – Х. : ВД “ІНЖЕК”, 2007. – 288 с.
4. Жадан О. В. Структурно-функціональний підхід до формування механізму державного регулювання соціально-трудових відносин [Електронний ресурс] / О. В. Жадан // Державне будівництво : [Електрон. наук. фах. вид.]. – 2011. – № 2. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.
5. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс ; [пер. с англ.]. – М. : ГУВШЭ, 2000. – С. 263.
6. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 230 с.
7. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
8. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
9. Національна комплексна програма “Збереження та розвиток трудового потенціалу України” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/851-2009-%D1%80>.
10. Політика в сфері зайнятості в умовах глобалізації. Доповідь V Міжнародної конференції праці, 83-я сесія. – Женева, 1996. – 115 с.
11. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
12. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс] : Закон України. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
13. Остапенко Ю. М. Экономика труда / Ю. М. Остапенко. – 2-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
14. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2010. – 348 с.

Надійшла до редколегії 01.10.2016 р.