

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті проаналізовано стан державного регулювання трудових відносин в Україні в сучасних умовах існування, розкрито ознаки та особливості української моделі соціально-трудова відносин, окреслено шляхи покращення цієї моделі.

Ключові слова: трудові відносини, державне регулювання, ринок праці, соціальний захист населення, політика зайнятості населення, особистісний підхід у кадровій політиці.

І. Вступ

Під державним регулюванням розуміють ступінь втручання держави у відносини між роботодавцем та найманим робіником. Історичний досвід довів, що держава не може відокремитися від трудових відносин узагалі. Навпаки, від того наскільки позитивно будуть вирішені трудові відносини, залежатиме ступінь стабільності діяльності підприємства чи галузі. Однозначно, що при порівнянні "роботодавець – найманий робітник" ці два учасника процесу трудової діяльності мають неоднакову значущість: останній апіорі є стороною, що страждає, тому не втручатися в їх відносини держава просто не має права.

Більше того, саме "сьогодні соціально-трудова відносини в Україні є сферою, в якій виникає найбільше конфліктних ситуацій. Спад виробництва, мовсве зростання безробіття, глибока диференціація населення за рівнем доходів привели до того, що більшість населення опинилися за межею бідності. За цих умов різко зростає соціальна напруженість, спори і конфлікти у сфері трудових відносин" [4, с. 1].

Друга суттєва проблема актуальності цієї тематики – зміна ставлення до персоналу та особистісний підхід до кожного найманого працівника як до окремої персоналії. Сьогодні "трудова потенціал стає головним чинником виробництва, а витрати на персонал, підвищення його кваліфікації вважаються необхідними і найбільш ефективними інвестиційними вкладками далекоглядними власниками та керівниками підприємств" [5, с. 176]. Розвиток людського капіталу – це, перш за все, формування основних напрямів державної соціальної, кадрової політики та політики щодо ринку праці, яка повинна бути спрямована на розвиток соціально-трудова відносин, розширення зайнятості населення, заохочення економічної активності. З огляду на вищезазначене, можна зробити висновок, що трудові відносини не-

доречно розглядати у відокремленому ракурсі, бо вони є частиною соціальної політики держави. А вона в Україні фактично є синтезом декількох напрямів державної політики, зокрема, це "політика у сфері праці, соціально-трудова відносин, а також політика, спрямована на підвищення життєвого рівня населення" [9, с. 72].

Третю сходинку в ракурсі актуальності цієї проблематики посідає коло питань, які стосуються необхідності трансформацій, змін на сучасному ринку праці з метою наближення його до європейських стандартів, а також з метою впливу на ситуацію в суспільстві, де щорічно збільшується кількість безробітних, поступово зникає інститут підготовки спеціалістів робочих професій, існує великий процент працевлаштування не за фахом, тобто держава витрачає кошти на перекваліфікацію співробітників тощо. Треба систематизувати існуючі закони, акти, їх тематичну спрямованість, щоб відстежувати, контролювати та впливати на ситуацію, а не змінювати її радикально з кожною новою владою, тобто гарантувати стабільність з боку держави щодо всіляких перетворень і проводити їх дуже обережно, беручи до уваги напрацювання попередників у цьому напрямі, а також розробки українських та світових економістів.

Інтерес учених до проблеми державного регулювання трудових відносин досить високий. Відомими українськими дослідниками в цій сфері є Д. П. Богиня, А. М. Колот, О. Ф. Новикова, П. Д. Біленчук, М. В. Підмогильний. Вони розглядають юридичний аспект питання, оскільки вважають, що найбільш важливою умовою функціонування соціальної держави є наявність правової держави [9, с. 73]. Різні фундаментальні підходи, а також особливості соціальної політики української держави досліджували та розробляли вітчизняні вчені, а саме: В. Я. Бідак, В. І. Гайдуцький, Л. Я. Гончарук, Е. М. Ліанова, О. М. Палій, В. Я. Скуратівський, А. О. Сіленко, С. Сіденко та ін. Особливу увагу механізмам активації соціальної

політики на державному рівні приділяють такі відомі українські науковці, як: А. І. Амоша, Н. П. Борецька, С. Й. Вовканич, Т. А. Заєць, А. С. Крупнік, В. О. Мандибура, В. М. Новиков, О. Ф. Новикова, У. Я. Садова та Л. І. Семів, П. І. Шевчук. Окремі аспекти проблеми з погляду державного управління розкрили А. О. Дігтяр, Д. В. Карамішев, В. В. Нікітін, Г. С. Одинцова та ін. [6, с. 103].

Державне регулювання трудових відносин у різних її аспектах досліджують такі сучасні автори, як: О. М. Майсюра [5], В. О. Меленюк [6], А. А. Халецька [9], О. В. Жадан [1], І. В. Нікітіна, Ю. В. Нікітін [10], Ю. Л. Звягільський [7].

Основна увага вчених зосереджена на питаннях, пов'язаних із соціальним захистом населення. І хоча соціальний аспект – важлива складова трудових відносин, але це лише складова.

II. Постановка завдання

Мета статті – проаналізувати стан державного регулювання трудових відносин в Україні в сучасних умовах існування, розкрити ознаки та особливості української моделі соціально-трудова відносин, окреслити шляхи покращення цієї моделі.

III. Результати

Визнаючи роль людського фактора в розвитку економіки, завдання держави саме полягає в тому, щоби, по-перше, сформувати надійну систему соціального захисту населення; по-друге, сприяти зменшенню безробіття, на державному рівні проводити політику зайнятості й працевлаштування населення, у тому числі і безробітних, і випускників різних навчальних закладів, створювати максимально прийнятні умови для працівників у сфері праці, а також регулювати питання здобуття професійної освіти та підвищення кваліфікації, на законодавчому рівні запобігати виникненню конфліктних ситуацій між власником майна й найманим робітником, крім того, на державному рівні шляхом встановлення мінімальної заробітної платні впливати на оплату праці працівників усіх форм власності тощо. У цьому й полягає державне регулювання трудових відносин.

Державне регулювання трудових відносин в Україні регламентовано державною політикою в цьому напрямі. У законодавчому полі існує декілька рівнів упровадження державної політики. Тобто в Україні існує багаторівнева система регулювання трудових відносин.

По-перше, “право людини на працю, на заробітну плату” [2, с. 1] гарантовано статтею 43 Конституції України. Крім того, існує низка законів про працю: “Про зайнятість населення”, “Про оплату праці”, “Про відпустки”, “Про колективні договори і угоди”, “Про встановлення мінімальної заробітної платні”, “Про пенсійне забезпечення”, “Про індекса-

цію грошових доходів населення”, “Про компенсацію громадянами втрати частини доходів у зв'язку з порушення строків їх виплати” тощо.

Усі ці закони визначають трудові відносини працівників, правові засади й гарантії здійснення громадянами права розпоряджатися своїми здібностями до праці. За допомогою цих законів держава намагається регулювати трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Мета цих законів – врегулювати в Україні трудові відносини всіх працівників, сприяти зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва й піднесенню на цій основі матеріального та культурного рівня життя працюючих, зміцненню трудової дисципліни й поступовому перетворенню праці на благо суспільства, першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників. “Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності, безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи” [3, с. 1].

Особливості праці окремих працівників, гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів також передбачено законодавством про працю. Взагалі “за останні 10 років в країні прийнято понад 20 законів, які стосуються регулювання трудових відносин на державному рівні та встановлюють норми соціального забезпечення громадян, які гарантуються державою” [6, с. 103].

Поряд із законами правові відносини регулюють ціла система правових актів, що мають нормативний характер. Так, соціально-трудова відносини в Україні регулюють понад 3000 постанов та указів, предметом

яких є праця й працюючі, оплата праці, умови праці, трудова діяльність, працівники, роботодавці.

В Україні існує чотириступенева система впровадження цих актів. По-перше, такі акти приймають органи державного управління. Головна роль у створенні системи підзаконних актів належить Президенту України. Кабінет Міністрів України також наділений правом видавати в межах своїх повноважень постанови й розпорядження. Третя сходинка – це міністри, керівники інших центральних органів виконавчої влади. Міністерства та відомства в межах своєї компетенції можуть видавати нормативно правові акти, які підлягають обов'язковій реєстрації у Міністерстві юстиції України. Усі три вищезазначені органи мають право приймати акти на державному рівні. Тобто їх упровадження обов'язкове для виконання. Існує ще одна сходинка, де можуть створюватися, прийматися та видаватися документи, які регулюють трудові відносини. Це рівень самої організації або підприємства. Локальні правові норми, що видаються підприємствами, установами, організаціями державної реєстрації не підлягають [8, с. 265]. Але вони розповсюджуються та діють лише в межах тієї організації, де вони створені, також їх виконання обов'язкове лише для обмеженої кількості

працівників цієї організації. До таких постанов належать накази, розпорядження, постанови по підприємству чи організації. Є ще одна перехідна ланка між локальним та державним актом – це колективний договір, який складається і дійсний у межах однієї організації, але створення його відбувається в межах Закону “Про колективні договори і угоди”. Такий договір, на думку фахівців, є особливо важливою формою регулювання соціально-трудова відносин. Він не залежить від юридичної форми власності організації, не має обмежень щодо чисельності працівників.

На всіх цих чотирьох рівнях (закони, укази президента, постанови Кабінету Міністрів і локальні нормативні документи, форма та сутність яких розроблена на державному рівні, а зміст може відрізнятись й коригуватися від підприємства до підприємства, тобто маються на увазі регіональні або галузеві угоди, колективні договори, індивідуальні трудові договори тощо) держава намагається регулювати трудові відносини. Але проблема полягає в тому, що закони, які стосуються трудових відносин, зазнають змін, наприклад, до Закону України “Про оплату праці” внесено 22 зміни з 1995 р., Закону України “Про відпустки” – 14 змін з 1996 р. (табл. 1, 2) тощо.

Таблиця 1

Зміни Закону України “Про оплату праці”

Роки/Статті	2008	2009	2010	2011	2012	Всього
До 2008 р. 17 разів		Ст. 8-1	Ст. 398-1 Ст. 529-1	Ст. 443-1		22 з 1995 р.
			Ст. 44-1			

Джерело: розроблено автором.

Таблиця 2

Зміни Закону України “Про відпустки”

Роки/Статті	До 2008 р.	2009	2010	2011	2012	Всього
До 2008 р. 7 разів	С. 70	Ст. 535-1	Ст. 204-1			14 з 1996 р.
		Ст. 550-1	Ст. 417-1			
		Ст. 50-1	Ст. 227-1			

Джерело: розроблено автором.

Міністерство праці і соціальної політики України на виконання чинного законодавства видає накази з питань праці, її оплати, умов зайнятості і соціального захисту населення. Аналогічні повноваження закріплені в положеннях про Міністерство економіки України, Міністерство юстиції, Міністерство охорони здоров'я та інші міністерства України.

Таким чином, з одного боку, держава здійснює законотворчу функцію в повному обсязі, тобто законодавчо-правова база регулювання трудових відносин України створена й працює. З іншого боку, постійна зміна, навіть з метою вдосконалення законів, показує, що держава ще й досі продовжує створювати правові основи для діяльності господарюючих суб'єктів. З боку держави відбувається зміна правил гри на цьому ігровому полі.

Для здійснення процедури втілення всіх нормативно-правових актів регулювання трудових відносин та контролю за їх виконанням на державному рівні створена ціла інфраструктура служб, які на різних рівнях вирішують питання. На рівні всеукраїнського масштабу до цих служб належить, наприклад, Державний центр зайнятості, який втілює в життя державну політику загальної зайнятості населення, боротьби з безробіттям; виконує державні програми щодо перекваліфікації тимчасово непрацюючих; гарантує забезпечення фінансової допомоги, дотацій на відкриття підприємницької діяльності тощо; податкова служба, яка контролює процес виплати мінімальної заробітної плати, стягнення податків з працюючих і тим самим створення фінансово наповнених фондів підтримки громадян то-

що; на регіональному рівні при кожному ви-конкомі в кожному місті або при селищній раді створені служби консалтингу громадян, крім того, діють регіональні представництва вищезазначених служб на місцях; на рівні підприємств цю функцію бере на себе профспілковий комітет. Держава втручається в трудові відносини й кадрову політику і за допомогою адміністративних методів, і за допомогою економічних методів. Держава здійснює формування та наповнення різноманітних фондів, які стають потім базою для виплат пільг, дотацій, надання грошової допомоги тощо, а також фонди, служби надання допомоги, відділи контролю, коорди-

нуючи їх діяльність; формує єдину систему понять, єдину систему показників для проведення моніторингу трудових відносин, ідентифікації процесів і понять, які визначають процес трудових відносин та підлягають цьому моніторингу.

В Україні діють дві різні моделі соціально-трудо-вих відносин: законна (у державному секторі) та незаконна (у приватному секторі). І не діє механізм контролю за подібними правопорушеннями. На жаль, механізм покарання за них в Україні працює дуже неефективно, тому законні важелі діють на папері і не для всіх учасників процесу.

Таблиця 3

Характеристики національної моделі соціально-трудо-вих відносин та їх реалізація

Характеристика	Реалізація
Законодавчо закріплений високий рівень правової захищеності працівника	Норма не реалізується на практиці у зв'язку з відсутністю механізму контролю та покарання роботодавців, особливо у приватному секторі, страху з боку працівників втратити робоче місце, в зв'язку з юридичною необізнаністю працівників
Централізована система управління зайнятістю та боротьби з безробіттям	Виражається в основному у виплаті соціальних дотацій у зв'язку з безробіттям, реальної допомоги у пошуках нового місця роботи не надає
Мінімальний законодавчо встановлений мінімум оплати праці	У приватному секторі саме ця заробітна плата і видається офіційно, що впливає на розмір надходження податків та збільшує відсоток чорної готівки, погано позначається на пенсійному та медичному забезпеченні працівників
Велика диференціація оплати праці	Відрізняється не тільки між галузями, між працівниками з освітою та без, а й за географічним принципом, тобто залежить від місця проживання/ регіону країни, від того, сільський житель працівник чи міський, за гендерною ознакою, у чоловіків традиційно зарплата вища тощо
Втрачений держаний інститут підвищення професійної кваліфікації, за винятком тих перекваліфікацій, які організовує центр зайнятості	Ця проблема перенесена у комерційну площину й віддана на відкуп роботодавців, які дуже рідко піклуються про зростання професійного рівня своїх підлеглих, за винятком власників великих корпорацій, частіше з іноземним капіталом
Спроби на державному рівні впровадити й закріпити практику застосування колективних договорів та індивідуальних трудових угод	Тим самим є спроба юридично захистити працівника та стимулювати роботу профспілкових організацій
Формування внутрішньофірмового патріотизму та мотивації віддано на відкуп роботодавцям	Тобто загальнонаціональна ідея особистісного підходу до кожного робітника, формування в межах гуманістичної парадигми трудового людського капіталу нації втілюється не на національному рівні, а роздібно, по різному від компанії до компанії, так би мовити "пофірмово"

Джерело: розроблено автором.

IV. Висновки

Незважаючи на те, що на законодавчому рівні державне регулювання соціально-трудо-вих відносин в Україні достатньо розроблено, про що свідчить навіть кількість чинних законів у цьому напрямі, проте перебуває в процесі трансформації й потребує багато уваги і практиків, і науковців з метою:

1. Зміни підходів до наповнення бюджету.
2. Розвитку особистісного підходу в кадровій політиці на державному рівні.

В умовах науково-технічної революції у світі та входженню економіки України до світової спільноти підвищуються вимоги до якості робочої сили, її конкурентоспроможності, тобто відповідності потребам ринку, повнішого задоволення вимог роботодавців за рівнем знань, компетенцій та особистісних рис, особливо творчих здібностей [2, с. 177].

3. Адаптації вищої освіти до вимог ринку праці. Ринку освіти, з одного боку, повинен

регулюватися "невидимою рукою" сучасного ринку праці, з іншого – з позиції забезпечення національної безпеки України в науково-технологічній сфері повинен бути спрямованим у майбутнє як на індивідуальному, так і на суспільному рівнях. Ідеться про відродження духовно-моральних цінностей у молоді, розвиток упродовж життя, формування ціннісно-сміслових орієнтацій у широкому аспекті на тлі розвивання орієнтирів і цінностей суспільного розвитку [6, с. 181].

Для реалізації діалогу ринку освіти й ринку праці важливо розуміти, що успішність працевлаштування випускників вищого навчального закладу визначається ефективністю організації навчально-виховного процесу, його спрямованістю на практичні технології, які важливі на ринку праці, а також успішністю та якістю знань студентів, їхнім особистісно-професійним потенціалом, здатним до реалізації в умовах жорсткої конкуренції [6, с. 181].

4. Зміни концепції державного регулювання заробітної плати, щоб забезпечити справедливість оплати праці на основі адекватної оцінки її витрат і результатів, створити можливості для зростання добробуту працівників і їх сімей до рівня передових країн світу на основі безперервного піднесення економіки, сформулювати умови для розширеного відтворення робочої сили [7, с. 66].

Підбиваючи підсумки, можна додати, що державне регулювання трудових відносин в Україні, як і багато інших економічних явищ у нашій країні, – процес, на який безпосередньо впливає політика. Це не догматична, не константна змінна, а навпаки, процес, який постійно змінюється, і не тільки в межах економічного явища, а й залежно від зміни політичного курсу. Незважаючи на низку прийнятих законів та інших нормативних документів, що впливають на цей процес, модель соціально-трудова відносин тільки формується. А в зв'язку з тим, що трудові відносини дуже тісно пов'язані із соціальним аспектом, ці зміни відчуває на собі кожен громадянин України, тому вирішення цієї проблеми – одне із найголовніших завдань держави.

Список використаної літератури

1. Жадан О. В. Порівняльний аналіз світових моделей соціально-трудова відносин. Державне будівництво № 1/2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/index.html>.
2. Конституція України : затверджена Законом України від 28.06.1996 р. № 254096-ВР [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – Ст. 43. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.
3. Кодекс законів про працю України : затверджений Законом від 10.12.1971 р. № 322-VIII ВВР [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375. – Ст. 5. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Лісник І. Механізм регулювання трудових відносин [Електронний ресурс] / І. Лісник. – Режим доступу: <http://misto.okhtyrka.net/content/view/2380/155/>.
5. Майсюра О. М. Формування кадрів інноваційного типу – нової генерації трудового потенціалу країни / О. М. Майсюра // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 11 (113). – С. 173–180.
6. Меленюк В. О. Вдосконалення механізмів державного регулювання соціального розвитку України / В. О. Меленюк // Економіка і держава. – 2009. – № 2 (74). – С. 103–105.
7. Нікітіна І. В. Взаємодія ринку освіти і ринку праці як стратегічна складова науково-технологічної сфери національної безпеки України: гендерний аспект / І. В. Нікітіна, Ю. В. Нікітін // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 9 (99). – С. 180–189.
8. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Харків : Консум, 1998. – 480 с.
9. Халецька А. А. Теоретичні засади формування основних напрямів соціальної політики держави / А. А. Халецька // Економіка і держава. – 2009. – № 3. – С. 72–73.
10. Халецька А. А. Формування та реалізація соціальної політики держави по підвищенню доходів, рівня життя та захисту населення / А. А. Халецька // Економіка і держава. – 2009. – № 1 (73). – С. 98–99.

Стаття надійшла до редакції 30.04.2015.

Ходыкина И. В. Государственное регулирование трудовых взаимоотношений

В статье проанализировано состояние государственного регулирования трудовых взаимоотношений в Украине в современных условиях существования, выявлены основные признаки украинской модели социально-трудова взаимоотношений, намечены пути улучшения этой модели.

Ключевые слова: трудовые взаимоотношения, государственное регулирование, рынок труда, социальная защита населения, политика занятости населения, личностный поход в кадровой политике.

Khodykina I. State Regulation of Job Relations

The article is devoted to the analysis of the situation in the government control of job relationships in Ukraine in modern conditions. The goal of this article was to definite what is now the state regulations of job relationships, what kinds of state control are useful now. The authors set themselves a task to describe the Ukrainian type of social job relationships model.

While research were systematized the current laws in this sphere and their effect. Additionally to laws these relationships between man and men are more than 3000 bylaws, what are used on four levels. Were traced several levels where is used the intellectual endeavor of government control; and were indicated characteristics and special aspects of social job relationships model. Among there are high protection level of employers, central unemployment administrating system, minimal wage level and its differentiation, institutes of area agreements, staff training, motivation basing, etc.

As result were discovered that the most of laws and bylaws are not kept mostly among privately-owned companies. These laws and bylaws were changed many times with any new government coming. In conditions when jobless rate grows up, labor outflows is marked, the relations between company owners and employers are not under state control this theme has great value for state and government. By authors there were determined ways of improving of this model, namely it was proposed to take more attention to personal approach, to change approaches to education system and payroll accounting on state level in order to step up the correct motivation in accordance with national idea and goals of each company; to avoid shortage of technicians and illegal payments in cash, to improve the relations intern any company between management and secondaries. The article has practical importance for modern government control of job relations.

Key words: *job relationships, government control, job market, social protection of population, working policies, personal approach in staff policy.*