

ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У статті виявлено та проаналізовано основні причини, що породжують асиметрії функціонування національної системи соціально-трудоових відносин. Обґрунтовано необхідність формування Концепції розвитку державного регулювання соціально-трудоових відносин в Україні. Визначено мету, завдання Концепції та запропоновано систему заходів з її реалізації за окремими напрямками вдосконалення державного регулювання соціально-трудоових відносин. Окреслено очікувані результати реалізації Концепції щодо подальшого розвитку державного регулювання соціально-трудоових відносин в Україні.

Ключові слова: державне регулювання соціально-трудоових відносин, концепція, державні програми розвитку соціально-трудоової сфери.

I. Вступ

Сучасна соціально-економічна ситуація вимагає формування ефективних механізмів взаємодії між суспільством, бізнесом і державою, спрямованих на забезпечення врахування інтересів бізнесу й різних соціальних груп суспільства при виробленні та проведенні соціально-економічної політики на основі відкритості й доступності інформації, збалансованості й обґрунтованості прийняття рішень, взаємної відповідальності сторін.

Реалізація ринкових принципів в економіці України, інтенсивна міжнародна конкуренція, з якою стикаються вітчизняні компанії на відкритих ринках, надає широкі можливості й ставить нові перспективні завдання у сфері державного регулювання соціально-трудоових відносин.

Проблема визначення ролі держави в розвитку соціально-трудоових відносин досить активно досліджується в працях провідних вітчизняних та зарубіжних учених: О. Грішної, Н. Єсиної, В. Жукова, А. Колота, Е. Лібанової, І. Лукашука, Д. Лук'яненка, В. Мінєнка, О. Мірошніченка, Г. Мелік'яна, Г. Осового, Р. Колосової, А. Салміна та ін.

Незважаючи на досить ґрунтовні дослідження цієї проблематики світовими науковими школами, існує необхідність вивчення перспектив розвитку державного регулювання соціально-трудоових відносин у сучасних соціально-економічних умовах.

II. Постановка завдання

Метою статті є визначення передумов формування та змістовного наповнення Концепції розвитку державного регулювання соціально-трудоових відносин в Україні.

III. Результати

Сучасна система державного регулювання соціально-трудоових відносин (далі – СТВ) характеризується наявністю нерівності сторін соціального діалогу, зокрема домінуванням сто-

рони роботодавців. Незважаючи на юридичну рівність сторін, має місце їхня глибока фактична нерівність (асиметрія). Згідно з висновками фахівців Національного інституту стратегічних досліджень [5], основними причинами, що породжують домінування сторони роботодавців у СТВ, є:

- низькі обсяги пропозиції якісних робочих місць внаслідок депресивного стану вітчизняного ринку праці та наявних структурних диспропорцій. За винятком окремих сегментів ринку праці, де має місце незадоволений попит на висококваліфіковану (та високооплачувану) робочу силу, в цілому на ринку праці переважає пропозиція робочої сили. За даними Держстату, кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами й організаціями до служби зайнятості, у червні 2012 р. становила 78,3 тис. Навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) становило 59 осіб [4];
- слабкість вітчизняних профспілок. За експертними оцінками, приблизно на половині всіх підприємств та установ, а також на переважній більшості підприємств (малих і середніх) нового приватного сектору профспілок взагалі немає. На великих підприємствах та в державних установах домінують традиційні (пострадянські) профспілки, діяльність яких має здебільшого формальний характер [2, с. 322–330]. Велика кількість профспілок відсторонена від здійснення формальних процедур соціального діалогу жорсткими критеріями репрезентативності, встановленими ст. 5–7 Закону України “Про соціальний діалог” [3];
- наявний рівень соціальної толерантності сучасного українського бізнесу, який в умовах нерозвиненості інститутів громадянського суспільства, недосконалості державних механізмів реалізації практики соціаль-

ного діалогу та інших чинників здебільшого зорієнтований на реалізацію у сфері СТВ не стільки демократичного, скільки командно-авторитарного типу поведінки.

Чинне трудове законодавство передбачає досить високі стандарти правової захищеності найманих працівників і є на сьогодні достатньо адаптованим до ринкових реалій. Проте існує нагальна проблема контролю за його виконанням. Цю функцію покладено на Державну інспекцію України з питань праці. В 2011 р. державними інспекторами праці було проведено понад 42 тис. перевірок на більше ніж 34 тис. підприємств, установ та організацій і виявлено майже 142 тис. порушень трудового законодавства. З метою усунення виявлених порушень державними інспекторами праці внесено роботодавцям 36 тис. приписів. До суду передано 28,2 тис. протоколів про адміністративні правопорушення, з них майже по 25 тис., або 88,6%, судами винесено рішення, з яких з накладанням штрафних санкцій – 18,5 тис. на загальну суму 10,2 млн грн [1].

Вирішення зазначених проблем зумовило необхідність визначення принципових підходів до розробки Концепції розвитку державного регулювання соціально-трудова відносин в Україні (далі – Концепції) як системи уявлень про основні цілі, завдання та напрями подальшого розвитку й удосконалення системи державного регулювання соціально-трудова відносин в умовах сучасної соціально-економічної ситуації в країні.

Основною метою Концепції є створення ефективної системи державного регулювання соціально-трудова відносин, що сприяє забезпеченню оптимального узгодження інтересів працівників, роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування в соціально-трудова сфері, сталому розвитку економіки, підтримці соціальної стабільності, забезпеченню соціального захисту населення.

Серед основних завдань, на вирішення яких спрямована ця Концепція, необхідно виділити такі:

- створення передумов для демократизації соціально-трудова відносин, що передбачає формування державою важелів розвитку активності, зацікавленості та відповідальності соціальних партнерів у реалізації своїх інтересів у соціально-трудова сфері;
- забезпечення і підтримання фактичної рівності сторін соціально-трудова відносин;
- формування механізмів державного регулювання соціально-трудова відносин, що передбачають зацікавленість й участь працівників у підвищенні ефективності діяльності організації й продуктивності праці;
- удосконалення існуючих і формування нових форм соціального діалогу в умовах поширення світових інтеграційних процесів з метою забезпечення сприятливих умов співробітництва роботодавців і працівників як суб'єктів соціально-трудова відносин;

- розвитку колективно-договірному процесу на основі підвищення ефективності колективних договорів і угод, розширення сфери їхньої дії на вітчизняні підрозділи транснаціональних корпорацій, підприємства дистанційної форми зайнятості тощо;
- удосконалення правової бази, що регулює питання соціального діалогу, діяльності міжнародних профспілок, застосування міжнародних трудових стандартів та вирішення колективних трудових спорів;
- поширення серед вітчизняних та іноземних роботодавців на території України принципів соціально-відповідального бізнесу;
- підвищення ефективності взаємодії органів державної влади, місцевого самоврядування, роботодавців, працівників і їх представників із визначенням конкретних функцій, повноважень та відповідальності на всіх рівнях соціального діалогу.

Концепція передбачає реалізацію системи заходів за окремими напрямами вдосконалення державного регулювання соціально-трудова відносин:

1. Підвищення ефективності роботи органів державної виконавчої влади в галузі державного регулювання соціально-трудова відносин:

1) з метою забезпечення органів державної влади об'єктивною інформацією щодо стану соціально-трудова відносин на підприємствах, в організаціях, установах різних форм власності впровадити загальнодержавну систему функціонування соціально-трудова відносин;

2) підвищити ефективність діяльності Державної інспекції України з питань праці;

3) вжити заходів, спрямованих на підвищення рівня поінформованості громадян щодо шляхів захисту їхніх трудових прав.

2. Комплексна державна підтримка розвитку соціального діалогу в соціально-трудова сфері:

1) визначити перспективи розвитку соціального партнерства в умовах формування сучасних ринкових відносин з метою розширення сфери дії й підвищення ефективності переговорного процесу;

2) удосконалити механізми і форми участі соціальних партнерів у розробці соціальної й економічної політики держави;

3) передбачити додаткові форми стимулювання соціально відповідальної поведінки вітчизняного та транснаціонального бізнесу на території України:

- заохочення не тільки до більш відкритої діяльності, а і до їх внеску у продовження навчання робітників, підтримку стандартів у сфері екології, відповідності якості товарів та послуг вимогам населення;
- ухвалення корпораціями соціальних кодексів, у яких ідеться про основні напрями діяльності за лініями соціальної відповідальності як усередині корпорацій, так і ззовні;
- застосування заходів заохочення до публікації щорічних соціальних звітів за міжна-

родними стандартами, обов'язковою умовою яких є незалежний аудит;

4) посилити правові гарантії діяльності профспілок;

5) посилити відповідальність роботодавців за порушення чинного трудового законодавства;

6) з метою вдосконалення механізму укладання колективних договорів і угод внести зміни до ст. 11 Закону України "Про колективні договори і угоди", доповнивши її обов'язком сторін у разі появи розбіжностей в процесі укладання колективного договору (угоди) звертатися до територіальних (галузевих) органів соціального діалогу;

7) проводити політику у сфері податків і регулювання, що підтримує ефективне впровадження організаційних форм соціального партнерства;

8) стимулювати формування системи представницьких органів соціального партнерства, підвищення відповідальності учасників соціального партнерства за дотримання угод і договорів;

9) створити єдину загальнодержавну інформаційну базу галузевих, територіальних угод і колективних договорів;

10) проводити державні спеціальні програми з навчання та перенавчання представників сторін соціального діалогу;

11) проводити заходи зі створення відповідного психологічного клімату, що сприяє усвідомленню спільності інтересів. Водночас доцільне проведення заходів з розвитку корпоративної етики, програми з роз'яснення становища з точки зору спільності інтересів учасників виробничого циклу;

12) здійснювати адаптування накопиченого зарубіжного досвіду – через глобальний характер частини проблем.

3. Удосконалення організаційно-правового забезпечення системи запобігання та розв'язання трудових спорів:

1) реалізувати заходи щодо забезпечення ефективності діяльності державних і профспілкових органів, що здійснюють контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства й інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права;

2) вдосконалити досудові інститути і механізми захисту трудових прав й урегулювання трудових спорів;

3) створити службу психологічної допомоги учасникам трудових конфліктів;

4) з метою організації контролю за соціально-трудохими відносинами організувати службу аудиторів соціально-трудохими відносин.

4. Підвищення дієвості державної політики у пріоритетних галузях соціально-трудохи сфери:

1) у сфері оплати праці:

– виявлення неефективних робочих місць, вживання заходів щодо раціоналізації їхнього використання;

– удосконалення організації заробітної плати працівників бюджетних організацій, за допомогою забезпечення більш тісного зв'язку рівня оплати праці з рівнем підготовки й

кваліфікації працівників, якістю й результатами праці;

– удосконалення структури оплати праці;

– удосконалення нормування праці;

– організація спільної роботи із залучення працівників у реалізацію заходів щодо підвищення продуктивності праці, заохочення ініціативи працівників, що сприяє поліпшенню показників виробничої діяльності організації;

– удосконалення системи стимулювання працівників, що враховує відсутність зростання травматизму, нещасних випадків на виробництві зі смертельним результатом, порушень виробничої дисципліни, правил охорони праці й техніки безпеки, підвищення продуктивності праці;

2) у сфері зайнятості й охорони праці проведення погодженої політики, що забезпечує:

– розвиток якості трудового потенціалу, підвищення його конкурентоспроможності;

– розвиток системи соціальних стандартів у сфері соціально-трудохи відносин на основі поліпшення умов й оплати праці працівників, забезпечення дотримання їхніх прав та інтересів, що сприяють стабільному здійсненню підприємницької діяльності;

– підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників (професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації працівників, навчання інших професій);

– підвищення трудової мобільності в організації (суміщення професій і посад);

– збереження кадрового потенціалу на економічно доцільних робочих місцях;

– впорядкування використання механізмів "запозиченої праці", зокрема надання послуг "запозиченої праці" для організацій та індивідуальних підприємців як агентствами зайнятості, так і іншими господарючими суб'єктами;

– проведення заходів щодо формування кадрового резерву на заміщення вакантних посад з-поміж найбільш ініціативних і кваліфікованих працівників;

– створення безпечних умов праці, розробка в організаціях програм дій з поліпшення умов й охорони праці, підвищення ефективності виробничих процесів;

– розвиток в організаціях системи моніторингу стану умов й охорони праці;

3) у сфері співробітництва соціальних партнерів:

– забезпечення трудової діяльності працівників, націленої на досягнення стратегічних цілей організації, виконання намічених виробничих показників, створення сприятливого соціального клімату в трудових колективах, ознайомлення працівників з перспективами соціально-економічного розвитку організації;

– реалізація в трудових колективах оздоровчих заходів, спрямованих на профілактику й зниження загальної та професійної за-

хворюваності, запобігання нещасним випадкам на виробництві, дотримання вимог охорони праці, профілактика виробничого травматизму й професійних захворювань;

- зниження соціальної напруженості, зміцнення трудової й виробничої дисципліни, здійснення заходів з конструктивного врегулювання трудових суспорів, що виникають;
- надання профспілкам інформації, необхідної для ведення колективних переговорів.

У цілому впроваджена на основі цієї Концепції система державного регулювання соціально-трудова відносин дасть можливість встановити та підтримувати баланс інтересів працівників і роботодавців, орієнтуючись на підвищення рівня соціальної й матеріальної захищеності працівників і забезпечення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці в умовах глобалізації.

Ця Концепція закладає основу для створення й реалізації програм розвитку соціального діалогу. Основні напрями й заходи щодо їхньої реалізації, передбачені Концепцією, повинні знайти відображення в документах суб'єктів соціально-трудова відносин й покладені в основу їхньої діяльності.

Реалізація цілей концепції передбачає розширення сфери дії й підвищення ефективності переговорного процесу на основі вдосконалення правового регулювання соціально-трудова відносин, пов'язаних з ними економічних відносин, удосконалення механізму розв'язання колективних трудових спорів.

Концепція передбачає створення системи ефективною взаємодії соціальних партнерів з органами державної влади у вирішенні проблем удосконалення соціально-трудова відносин і пов'язаних з ними економічних відносин. При цьому враховується, що правове регулювання соціально-трудова відносин має забезпечувати необхідні умови для розвитку соціального партнерства як сфери ринкових відносин. Розвиток соціально-трудова відносин повинен здійснюватися на всіх рівнях державної влади й місцевого самоврядування.

Окремий напрям Концепції обґрунтовує необхідність створення інформаційної моніторингової системи на загальнодержавному рівні, що забезпечує достовірні відомості про ефективність соціально-трудова відносин і стан соціального діалогу, що консолідує всю інформацію в цілому по Україні, а також у розрізі окремих адміністративно-територіальних одиниць. Для цього необхідно сформулювати критерії, що забезпечують порівняльний аналіз й оцінювання ефективності взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин.

Істотним елементом впливу на розвиток соціально-трудова відносин має стати публічна соціальна звітність компаній відповідно до міжнародної практики. Публічність і прозорість звітності дасть змогу продемонструвати наявні досягнення організацій у сфері соціально-трудова відносин, буде сприяти позитивній оцінці суспільством зусиль роботодавців.

IV. Висновки

Реалізація Концепції передбачає одержання результатів, що забезпечать подальший розвиток державного регулювання соціально-трудова відносин у напрямі активного сприйняття та реагування на сучасні зміни в економічній, соціальній, освітній, культурній та інших сферах реалізації трудової активності населення України, підвищення конкурентоспроможності й системної стабільності вітчизняних суб'єктів господарювання на основі формування взаємовигідних умов співробітництва роботодавців і найманих працівників як суб'єктів ринкових відносин, оптимізації витрат на оплату праці, надання соціальних гарантій за рахунок підвищення продуктивності праці, удосконалення правового регулювання соціально-трудова відносин, формування державного механізму, що дає змогу розвивати їх на принципах соціально орієнтованої ринкової економіки.

Список використаної літератури

1. Держпраці: У 2011 році держінспекторами праці проведено 42006 перевірки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mfsp.gov.ua>.
2. Козина И.М. Проблемы солидарности и лидерства в трудовых конфликтах / И.М. Козина // XII Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества : в 4 кн. / отв. ред. Е.Г. Ясин ; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – С. 322–330.
3. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
4. Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у I півріччі 2012 року [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України, 2012. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Щодо стану соціально-трудова відносин в Україні та основних напрямів їхнього реформування : аналітична записка [Електронний ресурс]. – К. : Національний інститут стратегічних досліджень, 2012. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua>.

Стаття надійшла до редакції 09.04.2013.

Жадан А.В. Формирование концепции развития государственного регулирования социально-трудовых отношений в Украине

В статье выявлены и проанализированы основные причины, порождающие асимметрии функционирования национальной системы социально-трудовых отношений. Обоснована необходимость формирования Концепции развития государственного регулирования социально-трудовых отношений в Украине. Определены цели, задачи Концепции и предложена система мер по ее реализации по отдельным направлениям совершенствования государственного регулирования социально-трудовых отношений. Определены ожидаемые результаты реализации Концепции в сфере дальнейшего развития государственного регулирования социально-трудовых отношений в Украине.

Ключевые слова: государственное регулирование социально-трудовых отношений, концепция, государственные программы развития социально-трудовой сферы.

Zhadan O. Formation of the concept of state regulation of social-labor relations in Ukraine

The paper identifies and analyzes the main causes of the asymmetry of the national system of social-labor relations, including: low demand of quality jobs as a result of the depressive domestic labor market and existing structural imbalances, weakness of national trade unions, lack of civil society and poor government mechanisms of social dialogue practices. The necessity of the Concept of state regulation of social-labor relations in Ukraine as a system of ideas about the basic goals, objectives and directions of further development and improvement of state regulation of social-labor relations in the current socio-economic situation in the country is substantiated. The target of the Concept is defined – creating an effective system of state regulation of social-labor relations that contributes to optimal coordination of the interests of workers, employers, state and local authorities in social and labor issues, sustainable economic development, maintaining social stability, social security population. The basic problems, on the solving of which the concept is aimed are formulated. They include: creating conditions for democratization of social-labor relations, which involves the formation of the levers of state activity, interest and responsibility of social partners in the realization of their interests in social and labor issues, providing and maintaining the actual equality aspects of social-labor relations, creating effective mechanisms of state regulation of social-labor relations, providing interest and participation of workers in improving the organization and productivity, improving the legal framework governing the social dialogue of the international union, application of international labor standards, spreading the principles of socially responsible business among domestic and foreign employers in Ukraine, improving cooperation between different actors with the definition of specific functions, powers and responsibilities at all levels of social dialogue. The system of measures for implementation the Concept of state regulation of social-labor relations in accordance of separate directions is proposed. Implementation of the Concept involves obtaining results that will ensure the further development of state regulation of social-labor relations in active perception and responses to actual changes in the economic, social, educational, cultural and other spheres of labor activity of the population of Ukraine.

Key words: state regulation of social-labor relations, the concept, the state program of social and labor sphere development.