

Л.А. Лутай, С.А. Тюленев  
L.A. Lutaj, S.A. Tiulieniev

## Особливості регулювання ринку праці України в умовах подолання системної кризи

### Labour Market Regulation in Ukraine in Overcoming Systemic Crisis

У статті розкриваються теоретико-методологічні підходи регулювання ринку праці в умовах системної кризи, аналізується класична система регулювання ринку праці та її підсистеми (саморегулювання, державне, договірне регулювання), обґрунтовуються рекомендації щодо їх вдосконалення з урахуванням сучасного етапу системної кризи.

**Ключові слова:** регулювання ринку праці, системна криза, саморегулювання, державне регулювання, договірне регулювання, генеральна угода, територіальна угода, колективний договір.

*This article describes theoretical and methodological approaches to labour market regulation under systemic crisis. It presents an analysis of the classical system of labour market regulation and its subsystems (self-regulation, government regulation, and contractual regulation), and substantiated recommendations for improvement, given the current stage of the systemic crisis.*

**Keywords:** labour market regulation, systemic crisis, self-regulation, government regulation, contractual regulation, general agreement, the territorial agreement, collective agreement.

**Постановка проблеми.** Ситуацію в Україні можна охарактеризувати як системну кризу – кризу базових відносин у політико-правовій та соціально-економічній сферах, на яких будувалася чинна модель розвитку країни. Характерною рисою системної кризи в Україні є комплексність чинників, що зрештою призвело до різкого вибуху суперечностей. Кризові явища були спричинені перш за все суспільно-політичними та морально-етичними чинниками, які, базуючись на макроекономічному підґрунті, поглибили глибину й ризиковість негативних наслідків для економіки та суспільства [1, с. 3–4].

Системна криза супроводжувалася відсутністю системних трансформацій структури економіки та ринку праці. Політика, здійснювана у сфері регулювання ринку

праці України, призвела до погіршення стану людського капіталу та до консервації неефективності використання трудового потенціалу, уповільнюючи тим самим модернізацію економіки на стадії виходу з кризи. Через низький рівень доходів працюючих зростає частка населення, яка потребує державної соціальної допомоги: загальний обсяг виплачених пенсій та соціальної допомоги у 2013 р. становив понад 290 млрд грн, що на 23 млрд грн більше, ніж у 2012 р. Фондами соціального страхування було виплачено 25,84 млн грн, що на 3,89 млн грн більше, ніж у 2012 р.

Незважаючи на спад виробництва, протягом 2013 р. ринок праці демонстрував стабільну динаміку. У середньому за 2013 р. чисельність зайнятого населення віком 15–70 років (порівняно з 2012 р.) збільшилася на 49,8 тис. осіб та становила 20,4 млн осіб. Кількість зайнятого населення працездатного віку у 2013 р. становила 18,9 млн осіб (на 165 тис. осіб більше, ніж у 2012 р.). Рівень безробіття (за методологією МОП) протягом 2013 р. продовжував скорочуватися, знизившись з 8,1 до 7,7% працездатного населення [1, с. 25–26].

Водночас зростання показників зайнятості відбулося завдяки сільському та самозайнятому населенню при одночасному зменшенні кількості найманих працівників. За рік чисельність штатних працівників зменшилася з 10 599 тис. осіб (грудень 2012 р.) до 9 958 тис. осіб (грудень 2013 р.).

Загалом політика, здійснювана у сфері регулювання ринку праці України, призвела до погіршення стану людського капіталу та консервації неефективності вико-

---

Лутай Лариса Анатоліївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ); Тюленев Сергій Анатолійович, аспірант кафедри управління персоналом Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

Lutaj, Larysa Anatoliivna, Dr.S. (Econ.), Professor, Head of the Department of Management, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv);

Tiulieniev, Serhij Anatolijovych, PhD student in the Department of Personnel Management, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv).

---

© Лутай Л.А., Тюленев С.А., 2015

Науковий керівник – Лутай Л.А.

© Lutaj, L.A., Tiulieniev, S.A., 2015

Scientific Advisor – Lutaj, L.A.

ристання трудового потенціалу, уповільнюючи тим самим модернізацію економіки на стадії виходу з кризи.

**Аналіз останніх досліджень.** Категорія “регулювання ринку праці” дістала всебічного висвітлення як в працях класиків і основоположників економічної науки, так і наукових дослідженнях сучасних українських вчених: К.В. Ануфрієва, О.М. Балакірєва, О.С. Білоусової, В.В. Близнюка, І.В. Богдана, С.І. Бандура, В.С. Васильченка, В.І. Герасимчука, Е.М. Лібанової, І.Г. Лукьяненко, С.В. Мочерного, О.М. Могильного, П.П. Мазурка, Ю.М. Маршавіна, В.В. Онікієнка, М.В. Туленкова, С.В. Попова, В.І. Петюха, І.Л. Петрової, Г.І. Чепурко, О.В. Чернявської. Окремі аспекти цієї проблеми у своїх роботах досліджували російські науковці Б.Д. Бресв, Є.Д. Катильський, Р.І. Капелюшников, Р.П. Колосова, В.Г. Костаков, М.В. Заславський та ін.

Підкреслюючи значення наукових праць, присвячених широкому колу проблем формування, регулювання та розвитку ринку праці, слід відзначити, що багато теоретичних питань функціонування ринку праці не мають на сьогоднішній день розв’язання, зокрема досі не сформовано концептуальні підходи механізму регулювання ринку праці в кризових умовах, які набули загрозливих обсягів у сучасних умовах. Усе це потребує серйозних досліджень.

**Метою статті** є опрацювання основних складових регулювання ринку праці: саморегулювання, державного та договірної регулювання та розробка рекомендацій щодо їх вдосконалення в умовах системної кризи.

**Виклад основного матеріалу.** Класична система регулювання ринку праці складається з підсистем: саморегулювання, державне регулювання, договірне регулювання (генеральні, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди, колективні й трудові договори).

Обґрунтування механізму саморегулювання на ринку праці базується на відомих підходах: класичному, в якому мотивувалась ідея, що ринкова система сама по собі здатна забезпечити повне використання трудових ресурсів, повну зайнятість; теорії К. Маркса, де ринок праці виступає як ринок особливого роду, який відрізняє від інших ринків особливість товару “робоча сила”, яка не тільки створює вартість, а й переносить вартість усіх інших ресурсів на готовий продукт; неокласичному, в якому стверджується, що ринок праці діє на основі цінової рівноваги, а основним регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата); кейнсіанському, в якому ринок праці розглядається як явище постійної і фундаментальної нерівноваги; монетариському, в основу якого покладено принцип саморегулювання економічних систем, ринків, ринків праці. В основі теорії гнучкого ринку (Р. Буайє, Г. Тендинг) лежить положення про необхідність дерегуляції ринку праці, переходу до більш гнучких, функціонально індивідуалізованих і нестандартних форм зайнятості.

Глобальна економічна криза 2008–2009 рр. продемонструвала кризу ідеології “ринкового фундаменталізму” та ліберальної ідеї саморегулювання ринку взагалі та ринку праці зокрема, викликала потребу докорінного переосмислення механізмів і моделей державного впливу на економічні та соціальні процеси в напрямі регулюван-

ня ринку праці. Спільність розгортання кризових процесів в Україні у 2008–2009 рр., та 2013–2014 рр. вказує, що результати та наслідки двох кризових процесів, імовірно, також можуть виявитися близькими. Тому для подолання кризових явищ на ринку праці у 2015 р. необхідне гнучке поєднання саморегуляції та державного регулювання ринку праці шляхом використання антикризових заходів і заходів з економічного відновлення, які належним чином не були враховані та задіяні в посткризовий період 2010–2012 рр. [2].

Державне регулювання ринку праці – це система законодавчих, економічних, адміністративних, організаційних заходів держави, направлених на підвищення оплати праці, зниження безробіття, створення робочих місць, підготовку кадрів, що є найбільш вивченим класиками ринку праці та сучасними вченими. Основною формою його прояву в умовах сучасної економіки є державна політика регулювання ринку праці. Ключовими позиціями з державного регулювання ринку праці є: взаємозв’язок політики зайнятості та економічної політики держави; консолідація зусиль усіх гілок влади, об’єднань роботодавців і профспілок у питаннях зайнятості; посилення відповідальності центральних та місцевих органів виконавчої влади і соціальних партнерів для реалізації політики зайнятості.

Головними чинниками посилення державного регулювання ринку праці є серйозні системні економічні деформації, що накопичувалися весь період з моменту набуття Україною державної незалежності і зрештою не могли не зумовити масштабні процеси деградації економіки та, відповідно, крайнього загострення соціальних протиріч. Без докорінної системної модернізації економіки взагалі, а ринку праці зокрема, неможливо досягнення стратегічних цілей, пов’язаних зі створенням в Україні високорозвиненого, замощного, захищеного від небезпек суспільства як невід’ємної складової об’єднаної Європи [2].

Законом України “Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення” були визначені заходи державного регулювання безробіття у період кризи, внесені зміни до законодавства про зайнятість та соціальне страхування на випадок безробіття членів особистих селянських господарств, уточнено їх статус, окреслені шляхи підвищення мотивації до пошуку підходящої роботи, запобігання утриманським настроям серед незайнятого населення через застосування санкцій під час одержання матеріальних виплат по безробіттю громадянами, незацікавленими в пошуку роботи тощо. Було також розширено коло застрахованих осіб, куди додатково віднесено працюючих пенсіонерів, осіб, які виконують роботи згідно з цивільно-правовими договорами, військовослужбовців Збройних Сил України та інших військових формувань. Запроваджено дієві механізми захисту національного ринку праці через посилення вимог до обґрунтованості залучення іноземної робочої сили [3].

У процесі державного регулювання ринку праці в рамках соціально-економічної кризи розглядаються два ключових завдання. Перше – виявлення довгострокових перспектив розвитку ринку праці, яке передбачає стабілі-

зацію і поступове збільшення попиту за працю, підвищення її конкурентоспроможності, зниження рівня безробіття при одночасному підвищенні продуктивності та гнучкості ринку праці. Друге, орієнтоване на коротку і середньострокову перспективу, забезпечує систему заходів, спрямованих на подолання негативних наслідків кризових явищ в економіці, створення нових робочих місць, уникання масових звільнень працюючих, у т.ч. подовженого безробіття. Заходи громадського впливу на ринок праці повинні враховувати інтереси працівників і роботодавців.

Проблему державного регулювання ринку праці в умовах системної кризи слід розглядати як комплексну, що потребує поєднання законодавчих, нормативно-правових, організаційних, фінансових складових регулювання ринку праці та політики зайнятості.

Наступною підсистемою регулювання ринку праці є договірне регулювання. В Україні цей процес має власні напрями, націлені на створення гідних умов праці. Деякі автори наголошують на позитивні тенденції у розвитку договірного регулювання в Україні: високий рівень змістовності угод та договорів, правової бази договірних процесів в Україні, чіткої визначеності процедур укладання договорів, угод, наявність концептуальної моделі колективних переговорів [4, с. 180–181].

Закон України “Про колективні договори і угоди” зі змінами, внесеними Законом України №77–VIII від 28.12.2014 передбачає три рівні укладання угод: національний (генеральна угода), галузевий (галузевої, міжгалузевої угоди) та територіальний (територіальні угоди). Стаття 9 документа розмежує поняття колективного договору й угоди на базі принципу рівня домовленості: договори між роботодавцями й працівниками на рівні підприємства виступають як колективні договори, а на національному, галузевому та територіальному рівнях – як угоди [5].

Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. Закон України “Про соціальний діалог в Україні” визначає правові основи організації та порядку ведення соціального діалогу в нашій країні щодо удосконалення трудових, соціально-економічних відносин, досягнення взаєморозуміння та громадської злагоди в суспільстві [6].

Аналіз процесу договірного регулювання ринку праці в Україні показав, що немає законодавчого розмежування понять тарифної та генеральної угоди. Вони часто ототожнюються, що призводить до їх дублювання в колективних договорах. Не визначено поняття “тарифна угода”, “генеральна угода”, що не дає змоги конкретизувати їх структуру та зміст. Відсутні законодавчо закріплені механізми і порядок укладання тарифних угод, особливо галузевого рівня, розмиті зобов'язання сторін відносно зайнятості, охорони, дисципліни праці, гарантій та компенсацій [7, с. 77–99].

В Україні діє Генеральна угода 2010–2012 рр. між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2010–2012 рр. Після 2012 р. питання соціального діалогу між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єд-

наннями організацій роботодавців, з однієї сторони та Всеукраїнськими профспілками – з іншої, і профоб'єднаннями нерегульоване. Це значною мірою пояснює пасивну позицію профспілок під час різкого зниження соціальних стандартів в Україні у період системної кризи.

Генеральна угода в частині регулювання ринку праці передбачає формування державного замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці, зростання щороку рівня зайнятості населення віком 15–70 років не менш як на 0,3 відсоткового пункту, зменшення щороку рівня безробіття, визначеного за методологією МОП, не менш як на 0,4 відсоткового пункту, здійснення заходів, спрямованих на збільшення частки заробітної плати в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг [8, с. 13–14].

Дія цього документа націлена на забезпечення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років, стале скорочення нелегальної та тіньової зайнятості населення, легалізацію трудових відносин. Передбачено забезпечення працевлаштування випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів відповідно до укладених договорів та створення умов для їх професійної адаптації на робочому місці, включення в галузеві, регіональні угоди, колективні договори заходів щодо соціального захисту, у т.ч. ветеранів праці, людей похилого віку, забезпечення гендерної рівності, підвищення розміру пенсій, забезпечення населення житлом, соціальними пільгами тощо.

Але в умовах системної кризи ці положення угоди не тільки не виконуються, а й значно погіршилися. Тому конче необхідним є укладання нової Генеральної угоди з конкретними заходами щодо зниження навантаження соціальних витрат на бюджет завдяки залученню приватних інвестицій, переходу на адресну підтримку нужденних. В умовах економії бюджетних коштів має бути здійснено перехід від патерналізму в соціальній сфері до партнерства між державою, бізнесом і громадянами в усіх аспектах соціальної допомоги [1].

Територіальні угоди укладаються між представницькими органами працівників (як правило, територіальними радами профспілок), об'єднаннями роботодавців і територіальними органами виконавчої влади. Роботодавці та працівники підприємств і організацій, розміщених у конкретних регіонах, у процесі переговорів про умови праці повинні виходити з економічних умов виробництва в регіоні та адекватних їм трудових відносин. Оскільки ринок праці формується на окремих територіях, це об'єктивно робить регіональні відносини найважливішим інструментом соціального партнерства, їх значення полягає у тому, що вони є першим щаблем децентралізованого регулювання трудових відносин, включаючи умови оплати праці.

Аналіз змісту територіальних угод показав, що їм притаманні ті ж недоліки, що й Генеральній угоді. Їх вдосконалення повинно здійснюватися за умов децентралізації влади, проголошеної Президентом і Урядом, розширення прав органів місцевого самоврядування в частині взаємовідносин між органами влади, роботодавцями та працівниками територій України.

Колективні договори укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. Колективний договір підприємства регулює трудові відносини, конкретизуючи, доповнюючи та розвиваючи норми, що прийняті в галузевій, регіональній та генеральній домовленостях. При цьому враховується також фінансовий стан підприємства.

Обов'язкові доповнення до колективного договору діють з 01.01.2015 і стосуються реформування трудового і соціального законодавства. А саме: новітні тенденції у розвитку суспільства зумовили зміну у співвідношенні між централізацією та децентралізацією, тобто локальним регулюванням умов праці на підприємствах, в установах, організаціях на користь останньої. Акцент регулювання неминуче зміщується з централізованого на децентралізоване; із законодавчого – на врегулювання колективними договорами і угодами; нормативного – на індивідуальні зобов'язання.

У чинному законодавстві України відсутнє визначення колективного договору. Але ті ознаки, які є в багатьох статтях Кодексу Закону "Про працю в Україні" та вищезазваному Законі, дають підстави визначити колективний договір як угоду, котра укладається для узгодження інтересів на підприємствах, що використовують наймачу працю незалежно від форм власності і господарювання і мають право юридичної особи, у структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців, яка містить зобов'язання сторін щодо урегулювання трудових, виробничих та інших соціально-економічних відносин і нормативні положення, що

встановлюють умови, оплату праці, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові, порівняно із законодавством, трудові та соціально-побутові пільги для працівників [5].

**Висновки.** Таким чином, регулювання ринку праці в умовах системної кризи потребує серйозної перебудови. Це стосується чіткої взаємодії підсистем класичної системи (саморегулювання, державного регулювання, договірної регулювання) на підставі законодавчого, нормативно-методичного (організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядчого, технічного, нормативно-правового, техніко-економічного та економічного) та фінансового аспектів забезпечення системи регулювання ринку праці.

Серйозної перебудови потребує договірне регулювання ринку праці в період системної кризи. Удосконалення повинно здійснюватися за напрямками: раціональне сполучення державного та договірної регулювання; чітка спадкоємність угод різних рівнів; роз'єднання в часі й просторі укладання галузевих, територіальних угод із колективними договорами, що після прийняття тарифних угод дасть можливість включати в колективні договори основні питання оплати праці; визначення та розмежування в законодавстві понять "генеральна угода", "тарифна угода", що дозволить конкретизувати їх структуру і зміст, не допустити дублювання у колективних договорах; закріпити в законодавстві механізм і порядок укладання тарифних угод, особливо галузевого (міжгалузевого) рівня; розмежування обов'язків сторін соціального діалогу відносно зайнятості, охорони праці, гарантій, компенсацій тощо.

Перспективами подальших наукових досліджень авторів є конкретизація наукових розробок з комплексного регулювання ринку праці в умовах системної кризи.

### Список використаних джерел

1. Жаліло Я.А. Системна криза в Україні : передумови, ризики, шляхи подолання : аналіт. доп. / Я.А. Жаліло, К.А. Кононенко, В.М. Яблонський [та ін.]; за заг. ред. Я.А. Жаліло. – К. : НІСД, 2014. – 132 с.
2. *Стратегія реформ-2020*. – Офіційний сайт Президента України, 25 вересня 2014 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/news/31289.html>
3. *Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення*. Закон України №799-VI від 25.12.2008 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – №18. – Ст. 247.
4. *Шаульська Л.В.* Стратегія розвитку трудового потенціалу України : моногр. / Л.В. Шаульська. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-сті. 2005. – 502 с.
5. *Про колективні договори та угоди* : Закон України №3356-XII від 01.07.1993 в редакції 01.01.2015 // Відомості Верховної Ради України. – 1993 р. – №36, Ст. 361; 1997 р., №11 – Ст. 89; 2008 р., №25 – Ст. 240; із змінами, внесеними Законом України №5207-V від 6 вересня 2012 року.
6. *Про соціальний діалог в Україні*. Закон України №2862-VI від 23.12.2010 // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №28. – Ст. 255.
7. *Лутай Л.А.* Дисциплінарні відносини : стратегія розвитку та механізм забезпечення : моногр. / Л.А. Лутай.. – Донецьк : МОН України, Донецький нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – 2007. – 377 с.
8. *Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2010–2012 роки*. – К. : "Профінформ" ФПУ, 2010. – 48 с.

Стаття надійшла 06.04.2015