

МОДЕРНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті вивчено рівень довіри до соціальних інститутів і запропоновано напрямки модернізації суб'єктів соціально-трудоових відносин у напрямку розвитку трудового потенціалу.

Ключові слова: держава, роботодавець, профспілка, соціально-трудоові відносини, суб'єкти соціально-трудоових відносин, модернізація соціально-трудоових відносин.

In the article is studied the level of trust to the social institutes and directions of modernization sociallabour relations which are offered in direction of development labour potential.

Key words: state, employer, trade union, social labour relations, subjects of social labour relations, modernization of social labour relations.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Модернізація соціально-трудоових відносин неможлива без демократії, вільної конкуренції та соціальної держави. Всі ці умови необхідні для розвитку трудового потенціалу, який має стати рушійною силою економічного зростання. Головною метою модернізації соціально-трудоових відносин в Україні загалом та регіонах, зокрема, є збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників з метою економічного зростання й на цій основі забезпечення розвитку трудового потенціалу, соціального миру, стабільності.

Пріоритетні напрямки модернізації суб'єктів соціально-трудоових відносин мають ґрунтуватися на усвідомленні визначальної ролі людини у підвищенні ефективності виробництва, подоланні соціально-економічних суперечностей у процесі праці, досягненні соціальної та економічної безпеки й злагоди.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Значний внесок у розроблення теоретичних й практичних проблем функціонування та регулювання соціально-трудоових відносин здійснили вчені України: О. А. Грішнова, А. М. Колот, Ю. І. Саєнко, Л. В. Шаульська, О. М. Уманський та ін.

Проблема модернізації суб'єктів соціально-трудоових відносин та її вплив на розвиток трудового потенціалу залишається в Україні, зокрема в регіонах, все ще недостатньо вивченою. Дослідження шляхів її розв'язання в умовах ринкової економіки набули пріоритетного значення, оскільки йдеться про інтереси більшості верств населення, соціальну спрямованість економічних реформ у країні та їхню результативність.

Виклад матеріалу дослідження. Модернізації потребують усі суб'єкти соціально-трудоових відносин (державна, роботодавці, профспілкові організації), що сприятиме підвищенню рівня життя населення на основі самореалізації кожного працівника, зниженню соціальної нерівності, збереженню культурних цінностей. Реалії сьогодення потребують оновленої системи цінностей, яка відповідає традиціям країни і вимогам сучасності: свобода, відповідальність, довіра, висока цінність людини праці, старання праця, чесна конкуренція, свідомо законслухняність.

Провідна роль у формуванні системи соціального партнерства та основних її суб'єктів належить державі, яка виконує роль носія публічної влади і соціального партнера. За результатами соціологічного опитування, котре провела автор у 2009 р.⁷ рівень довіри до держави як соціального партнера надзвичайно низький (13,8% респондентів – повністю їй довіряють або переважно довіряють). Це означає, що вона не виконує сповна ролі власника (роботодавця), посередника, арбітра, координатора, гаранта прав і свобод.

⁷ Примітка. Соціологічне опитування проведено автором у 2009 р. в Тернопільській області, квотною вибіркою охоплено 404 респонденти.

Проте становлення держави як суб'єкта системи соціального партнерства відбувається на підставі конституційних норм, із урахуванням історичних і національних традицій, ментальності населення.

Практика свідчить, що роботодавці з метою зниження витрат виробництва прагнуть до збереження, навіть до зниження рівня оплати праці, до економії на умовах і безпеці праці, скорочення робочих місць за рахунок досягнень науково-технічного прогресу. А наймані працівники бажають стабільної зайнятості, впевненості в завтрашньому дні, підвищення заробітної плати, посилення безпеки праці та поліпшення умов праці, збереження робочих місць, соціальної захищеності й т. д. У цих умовах саме законодавчі та виконавчі органи державної влади мають забезпечити раціональне поєднання інтересів найманих працівників та роботодавців. Рівень справедливості розподілу доходів у суспільстві визначається соціальною сутністю держави, а дієвість соціального партнерства – мірою участі працівників в управлінні підприємством.

Низьким є рівень довіри до судової системи, що охоплює органи юрисдикції, які беруть участь у розгляді економічних спорів та інших справ, зокрема трудових конфліктів (23%) та виконавчих органів міських, сільських, селищних рад – (24,6%) (враховані відповіді «повністю довіряю» і «переважно довіряю»).

Визначальною умовою забезпечення соціального миру і злагоди в суспільстві є наявність сильних та незалежних профспілок. На жаль, рівень довіри українців до сучасного профспілкового руху залишається низьким. Хоча основними завданнями його діяльності є поліпшення соціально-економічної ситуації в країні, становища найманих працівників, зміцнення громадянського миру і демократії, узгодження інтересів найманих працівників, держави та роботодавців шляхом домовленостей.

Профспілкові організації Тернопільської області за рівнем довіри випереджають державу (13,8 %), судову систему (23%) та виконавчі органи міських, сільських, селищних рад (24,6%). Переважна більшість опитаних – 51,5% дали ствердну відповідь щодо необхідності функціонування профспілки як основного соціального інституту захисту трудових та соціально-економічних прав найманих працівників.

Проведене дослідження підтвердило переважаючий рівень довіри до роботодавців (45,3%) порівняно з профспілкою (25,3%) та органами державної влади (13,8%). На думку респондентів, роботодавці найчастіше вчасно попереджають членів профспілкової організації про скорочення штатної чисельності працівників (61,9% опитаних) та зміни в організації праці й виробництва (49,6%). За результатами соціологічного опитування, що провела автор, повністю або переважно довіряють роботодавцям самі роботодавці – 66,6%, різноробочі – 62,1%, самозайняті – 57,2%, керівники підрозділів – 56,2%. Серед респондентів, яким важко однозначно визначитися з відповіддю 50% службовців, 38,6% спеціалістів, 35,7% кваліфікованих робітників. Переважно не довіряють і зовсім не довіряють роботодавцям: спеціалісти – 17,3%, кваліфіковані робітники – 22,3%, різноробочі – 17,2%.

Передумовою досягнення стратегічних цілей вважаємо передусім підвищення ролі держави у регулюванні соціально-трудоих відносин, забезпеченні результативного соціального діалогу роботодавців і найманих працівників та їхніх представницьких органів. Разом із тим зростання ролі держави неможливе без удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази. Недосконалість трудового законодавства призвела як до значного обмеження трудових і соціально-економічних прав найманих працівників, так і до розвитку й утвердження нелегальних форм трудових відносин. Аналіз норм законодавства про працю свідчить, що держава не використовує повністю потенціал інституціонального регулювання соціально-трудоих відносин у напрямку їхньої збалансованості та узгодженості. Отже, актуальною проблемою сьогодення є модернізація чинного трудового законодавства відповідно до запитів найманих працівників щодо соціального захисту їхніх прав. Так, у ст. 3 Конституції України зазначено, що «...людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю», а також, що

«...утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави»⁸. Проте ці засади абсолютно не поширюються на практику регулювання соціально-трудових відносин. Отже, для ефективної організації роботи органів державної влади у соціально-трудовій сфері необхідно уточнити в новій редакції Конституції України трудові права та обов'язки людини праці, забезпечуючи їхню реалізацію і гарантування.

Важливим недоліком нормативно-правової бази є невідповідність чинного Кодексу законів про працю вимогам сьогодення. В теперішньому Кодексі не передбачений механізм укладення колективних договорів (трудових угод), нема розділу про соціальне партнерство, не уточнено питання індексації заробітної плати внаслідок інфляційних процесів і створення безпечних умов та оптимальних режимів праці. Потребують ухвалення не лише новий Трудовий кодекс, а й Закони України «Про соціальне партнерство», «Про виробничу демократію на підприємствах (в організаціях)», «Про професійний розвиток працівників», новий проект закону «Про колективні договори і угоди», «Про зайнятість населення». Схвалення цих законодавчих актів дасть змогу забезпечити збалансовану роботу соціальних партнерів.

Держава, сприяючи модернізації соціально-трудових відносин, має сповна використовувати як традиційні, так і нові функції, зокрема модернізаційну. Реалізація останньої передбачає при визначенні цілей модернізації соціально-трудових відносин використання нормативно-правових документів МОП. Модернізаційних змін та уточнень потребують нормативні документи, що гарантують і захищають права найманих працівників та роботодавців. Із огляду на це у законодавчих і нормативно-правових актах необхідно визначити напрямки модернізації трудового законодавства з урахуванням впливу чинників глобалізації, диспропорцій, що виникли на регіональних ринках праці, змін в організації й характері праці, які проявляються і в лібералізації законодавчих норм і нормативів, що регулюють взаємодію найманого працівника і роботодавця; у створенні інституціональних передумов у вигляді правових норм для розвитку гнучких форм зайнятості; у зміцненні соціальних інститутів, що захищатимуть права найманих працівників. Процес модернізації законодавчої бази соціально-трудових відносин варто спрямувати на перехід до соціально активного трудового законодавства, яке заохочуватиме професійну мобільність і диспозитивність трудового потенціалу, дасть змогу підвищити його якісні характеристики й створити нові високоефективні робочі місця.

Отже, головне завдання держави як одного із соціальних партнерів – створення умов для повної реалізації в країні громадянських і політичних прав людини праці, формування бази для соціальної взаємодії, що забезпечить свободу дій об'єднанням найманих працівників і роботодавців.

Провідну роль у модернізації соціально-трудових відносин відіграє Міжнародна організація праці (МОП). Найбільш значущим напрямком роботи МОП є допомога в професійній підготовці та перепідготовці кадрів країнам, що розвиваються. МОП розглядає ці питання ширше – як проблему розвитку трудового потенціалу, в т. ч. його управління, професійної орієнтації і реабілітації. МОП надає допомогу і консультації урядам у питаннях відповідності професійної підготовки потребам ринку, її координації зі загальною освітою, організацією перепідготовки кадрів за структурної перебудови, зумовленої економічними і технологічними змінами.

Завдання професійної підготовки, зорієнтованої на потреби ринку праці, вирішені не сповна, тому доцільно ширше використовувати програми МОП щодо професійної освіти, залучати радників і експертів, які вивчають ці проблеми. Сприятимуть модернізації соціально-трудових відносин Конвенції та рекомендації МОП щодо захисту права на працю, від примусової праці, за нормальні умови праці, захист від дискримінації, на свободу об'єднання в профспілкові організації.

⁸ Конституція України // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – С. 141.

Деякі рекомендації МОП, зокрема Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод, Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати, Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам, виконуються в Україні не сповна (це стосується здебільшого мінімальної заробітної плати, соціальних гарантій, пенсійного забезпечення тощо).

Важливим є також затвердження системи соціальних стандартів і нормативів гідної праці, що їх розробила Міжнародна організація праці, забезпечення можливості доступу до доходів у випадку втрати роботи й захисту мінімального рівня стандартів життя. Необхідним є посилення ролі держави в оплаті праці, тобто держава має гарантувати певний мінімально достатній рівень оплати праці для працівників усіх організацій, незалежно від форми власності та джерел фінансування, визнавати пріоритетність права працівника на заробітну плату, обов'язковість, своєчасність і першочерговість здійснення виплат заробітної плати порівняно з іншими платежами, законодавчо закріпити обов'язковість нормування праці, забезпечувати підготовку фахівців у сфері оплати праці, поширювати досвід ефективних форм організації праці й заробітної плати з використанням механізмів соціального партнерства. На нашу думку, доцільно визначити та прийняти соціальні стандарти і нормативи, на які має опиратися механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (такими нормативами мають бути: розмір мінімальної заробітної плати, умови праці, охорона праці, режими праці та відпочинку, соціальний захист тощо). Стосовно рівня соціальних гарантій, які необхідно передбачувати і фіксувати у нормативно-правових актах, то вважаємо, що доцільно законодавчо закріплювати перелік тих мінімальних соціальних стандартів і нормативів, які випливають із Концепції гідної праці, котру розробила Міжнародна організація праці. Це сприятиме орієнтації на найвищі соціальні стандарти, дасть Україні змогу зайняти гідне місце у світовому рейтингу, побудувати розвинену соціально-орієнтовану економіку.

Модернізацію діяльності роботодавців регіону розглядаємо насамперед у дотриманні законодавчо закріплених прав і гарантій найманих працівників. Отже, для забезпечення постійного розвитку трудового потенціалу й на цій основі досягнення економічного зростання роботодавцям необхідно:

- створювати конкурентоспроможні, доступні й достойні за умовами праці робочі місця, які кількісно та якісно відповідатимуть попиту на них;
- формувати та розвивати конкурентоспроможний потенціал працівників, які займають ці робочі місця;
- формувати соціально-трудові відносини, які дадуть змогу захистити трудові та соціально-економічні права людини праці й сприятимуть інноваційному економічному розвитку;
- створювати умови для формування професійної гнучкості працівників, їхній поліфункціональності, постійного навчання та перенавчання;
- забезпечувати соціальний захист працівників підприємств на рівні, не нижчому за норми, встановлені законодавством України і колективним договором (угодою);
- розвивати виробничу демократію і залучати працівників до управління справами підприємства;
- посилити соціальну відповідальність за результати роботи.

Профспілковим організаціям регіону для забезпечення збалансованого розвитку трудового потенціалу потрібно:

- організувати і здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про працю, охорону праці, соціальні гарантії, виплату заробітної плати;
- вдосконалювати практику укладання колективних договорів і угод як головного механізму регулювання соціально-трудових відносин найманих працівників із роботодавцями;
- прогнозувати соціальні наслідки рішень і дій органів державної влади й органів місцевого самоврядування, організацій роботодавців та їхніх об'єднань, відповідно до цього визначати стратегію і тактику дій профоб'єднань області;

- вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи про прийняття або внесення зміни до законів та інших нормативно-правових актів, що стосуються трудових, соціально-економічних прав та інтересів громадян, повноважень діяльності профспілок;
- надавати безкоштовну правову допомогу членам профспілок, представляти їхні інтереси при реалізації конституційного права за захистом своїх прав до судових органів, створювати профспілкові інспекції праці, юридичні служби і консультації.

Висновки. При обґрунтуванні напрямків модернізації суб'єктів соціально-трудова відносин регіону важливо враховувати специфіку сучасного стану економіки. З огляду на це варто паралельно розв'язувати такі проблеми, як структурна переорієнтація та перепрофілювання галузей економіки, впровадження інноваційних процесів, а також розроблення системи заходів щодо призупинення інфляції, подолання її демотивуючого впливу на розвиток соціально-трудова відносин.

Література

1. Конституція України //Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – С. 141.
2. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: [монографія] /А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. –251 с.[5]
3. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: [Монографія] /А. М. Колот – К.: КНЕУ, 2003.– 230 с.
4. Сучасний стан проблеми та тенденції соціально-трудова відносин в Україні: спроба соціального конструювання /Відп. ред. д. е. н., проф. Ю. І. Саєнко, канд. філос. наук Ю. О. Привалов. – К.: ВД “Стилос”, 2003. – 361 с.