

УДК 331.105:316.334.2

М.С. БАБИЧ, Л.М. БАБИЧ

Хмельницький національний університет, м. Хмельницький

НЕОБХІДНІСТЬ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН МІЖ РОБОТОДАВЦЯМИ І НАЙМАНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

У статті проаналізовані особливості і динаміка реформування соціально-економічних відносин в Україні. Визначено основні напрями і заходи регулювання соціально-економічних відносин між роботодавцями і найманими працівниками, спрямовані на підвищення рівня та якості життя найманих працівників.

Ключовими словами: соціально-економічні відносини, соціальний діалог, українська модель соціально-трудова відносин, нормативи ведення колективних переговорів.

MICHAEL BABICH, LJUBOV BABICH

Khmelnitskyi National University

NECESSITY OF IMPROVEMENT OF THE SOCIAL AND ECONOMIC RELATIONS BETWEEN EMPLOYERS AND EMPLOYEES

Abstract - The aim of the study is the identification of key areas and specific measures to improve the quality of life of employees according to the analysis of state, dynamics and characteristics of social and economic relations.

Ukrainian model of industrial relations is formed spontaneously without proper regulation. The state acting simultaneously with the position of the owner, manager and guarantor of citizens' interests, practically does not protect hired labour.

Creating an effective social dialogue to improve the level and quality of life of employees and their families in Ukraine we must balance the labour market and competitive jobs, contribute to the improvement of professionalism of employees through training, specialization, retraining, getting the second higher education in accordance with the requirements of modern social production.

Key words: social and economic relations, social dialogue, Ukrainian model of industrial relations, collective bargaining regulations.

Постановка проблеми. Соціально-економічні відносини — особливий вид суспільних відносин, що виражає економічну, соціальну, політичну зрілість суспільства та охоплює систему проблем щодо зайнятості, умов, оплати праці, дотримання норм трудового законодавства, угод і договорів, розвитку персоналу, організації праці, правил внутрішнього розпорядку, оцінювання особистісних, професійно-кваліфікаційних якостей, результатів трудової діяльності тощо. Як відомо, велика розбіжність між доходами багатих і бідних прошарків населення становить неабияку загрозу стабільності суспільства і потребує вживання конкретних заходів щодо його зменшення. Особливого значення ця проблема набула у зв'язку з кризовими явищами в економіці країн Західної Європи та ін. Характер соціально-економічних відносин і соціального діалогу визначають не лише соціальну значущість, місце, суспільне становище працівника і колективу, а й якість життя головної продуктивної сили. В Україні ситуацію у сфері соціально-економічних відносин не можна визнати задовільною, так як якість життя головної продуктивної сили не відповідає міжнародним стандартам і наймані працівники є незахищеними. Тому в нашій країні на черзі прийняття законів щодо збільшення податків на розкіш, жорсткого контролю за вивезенням вітчизняного капіталу в офшорні зони.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання видів та особливостей соціально-економічних відносин розглядали ряд російських та українських економістів: Т.Андреева, С.Богданов, Ю.Волков, Г.Клімов, С.Ковальов, Б.Яковлев, О.Гришнова, О.Колот, О.Зінченко, С.Куц, О.Лазаренко та ін. Разом з тим проблеми розвитку характеру соціально-економічних відносин і соціального діалогу не знайшли чіткого та реального обґрунтування.

Мета статті – визначення основних напрямів і конкретних заходів щодо покращення якості життя найманих працівників за результатами аналізу стану, динаміки та особливостей соціально-економічних відносин.

Викладення основного матеріалу. В ринковій економіці України інтереси найманих працівників та роботодавців не збігаються і навіть можуть бути протилежними. Сьогодні світовий досвід показує, що проблеми розвитку соціально-економічних відносин, вирішуються оптимально, якщо реалізується бажання роботодавців і найманих працівників не на конфронтації, а на узгодженні інтересів різних соціальних груп через демократично-соціальний діалог, який спрямовується на погашення гостроти різних конфліктів, узгодження інтересів роботодавців та найманої робочої сили; прийняття активної ролі держави в переговорному процесі з питань визначення нормальної оплати та умов праці; сприяння зацікавленості як найманих працівників, так і роботодавців у вдосконаленні розвитку соціально-економічних відносин; досягнення соціального компромісу; підвищення якості всебічного розвитку працівників.

Сьогодні основним завданням соціального діалогу між суб'єктами ринкових відносин є пошук компромісних рішень та розв'язання гострих проблем через узгодження індивідуальних, колективних

інтересів шляхом використання сучасних дійових форм: консультації, колективні переговори з питань регулювання соціально-економічних відносин, укладання колективних договорів (угод), розгляд і вирішення цивілізованим шляхом претензій між суб'єктами ринкової економіки тощо.

В укладанні колективних чи індивідуальних договорів рівність сторін на сьогоднішній день є умовною, так як позиції роботодавців у трудових відносинах сильніші за позиції найманих працівників, тому для договорів характерна більше юридична, а не реальна рівність. За їхніми межами існує поле неформальних відносин і "тіньових" схем. Важливим моментом при укладанні трудових угод є правильне письмове юридичне їх оформлення за підписом зацікавлених сторін.

Міжнародна практика показує, що існують різні види соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками. В країнах, де роль держави в регулюванні соціально-економічних відносин порівняно невелика (Велика Британія, Канада, США), застосовується двостороннє співробітництво соціальних партнерів. Переговори трудових колективів ведуться з роботодавцями, а держава майже не втручається, разом з тим вона може виступати арбітром або посередником у виникненні гострих соціальних проблем. А це зовсім не означає, що у двосторонньому співробітництві держава повністю самоусувається від регулювання складних соціально-трудова відносин.

В таких країнах, як Франція, Німеччина, Австрія та ін. практикується тристороннє співробітництво. В даному випадку, крім об'єднань роботодавців та організації найманих працівників, активну роль у переговорах приймає держава, яка виступає посередником проведення дискусій колективних переговорів.

Держава, як основний законодавчий суб'єкт, встановлює перелік мінімальних соціальних гарантій, чітко визначає нормативи ведення колективних переговорів, правила висування представників від сторін на переговори, юридичну відповідальність за недотримання умов колективних договорів.

Погоджуючись з точкою зору А. Колота, слід визначити, що сьогодні на соціально-економічні відносини впливає система дестабілізуючих факторів, зокрема:

- глобалізація світової економіки;
- зростання відкритості національних економік;
- лібералізація соціально-економічної політики;
- зниження темпів економічного зростання;
- погіршення вікової структури економічно активного населення;
- незадовільна діяльність держави щодо забезпечення реального розвитку соціально-трудова сфери;
- розвиток "тіньової економіки" та зарплата в конвертах і т.д. [1].

Правовою базою розвитку демократичного соціального діалогу в Україні є законодавчі, нормативно-правові акти, що ґрунтуються на ратифікованих Україною конвенціях, рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП).

Протягом останніх років постійно вносилися зміни до КЗпП України та законів України "Про колективні договори і угоди", "Про оплату праці", "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

- Українська модель соціально-трудова відносин формується стихійно без належного державного регулювання.

- Держава виступаючи одночасно з позиції власника, адміністратора і гаранта інтересів громадян, практично не захищає найманого працівника. Про це свідчать низькі рівні оплати праці (освіта, наука, охорона здоров'я, мистецтво і т.д.).

- Ігнорування, невиконання чинних законодавчих, нормативно-правових актів різними суб'єктами господарювання, починаючи з органів державної влади.

- Корупція, переважання корпоративних інтересів, зростання підприємництва з держструктурами. В умовах кризи та безробіття наймані працівники не можуть протистояти роботодавцям різних рівнів. Тим більше, що лідери профспілок втратили довіру працівників, організації профспілок слабкі та роз'єднані [2].

- Наявність "тіньової економіки" в Україні суттєво гальмує формування та розвиток соціального діалогу. На "тіньових" підприємствах, як правило, не дотримуються норм трудового законодавства, зокрема з охорони праці, соціальних гарантій, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди і т.д. За оцінками експертів тіньовий фонд оплати праці оцінюється сьогодні 145 млрд грн [3].

Практика уникнення оподаткування, ведення подвійної бухгалтерії поширилися, за невеликим винятком, майже на всі сфери діяльності. Це не лише спотворює економічні показники, призводить до величезних втрат бюджетів усіх рівнів, а й деформує свідомість, психологію працівників.

З метою вдосконалення соціально-економічних відносин був прийнятий Закон України "Про соціальний діалог в Україні" (від 23.12.2010 р. № 2862-VI), в якому саме поняття соціального діалогу сформульовано як "...процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних

відносин” [4]. Даним Законом визначено рівні та сторони соціального діалогу; критерії репрезентативності; форми здійснення діалогу; органи соціального діалогу, їхнє завдання, функції, права тощо. Законом передбачено, що соціальний діалог має здійснюватись на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

Відповідно до Закону України “Про колективні договори та угоди” (09.11.2010 р.) була укладена Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні [5]. Зміст Генеральної угоди охоплює гарантії праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів всіх груп і верств населення, які забезпечуватимуть достатній рівень життя; розмір прожиткового мінімуму, мінімальні нормативи; соціальне страхування; трудові відносини, режим праці та відпочинку; умови охорони праці і довкілля; задоволення духовних потреб населення; умови зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці тощо.

З метою втілення в реальне життя положень Генеральної угоди Кабінет Міністрів України видав розпорядження від 30.03.2011 р. № 261-р “Про затвердження плану заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки” [6].

У розділі “Оплата праці” передбачено зростання середньої заробітної плати в економіці України, а конкретні темпи зростання середньої заробітної плати мають встановлюватися галузевими угодами. Розмір зарплати некваліфікованого працівника не бюджетної сфери за повністю виконану норму часу повинен перевищувати розмір прожиткового мінімуму (1 470 грн) для працездатних осіб. Акцентована увага на необхідності поступового наближення розміру мінімальної заробітної плати до рівня 45% середньої заробітної плати, а через галузеві угоди, колективні договори — запровадження доходів щодо зростання частки заробітної плати в операційних витратах із реалізованої продукції. В регіональних угодах у встановленні мінімальних місячних тарифних ставок працівників рекомендовано застосовувати регіональний коефіцієнт перевищення прожиткового мінімуму над визначеним законодавством державним рівнем. Вказано за необхідне дотримуватися встановленого переліку і розмірів доплат та надбавок до тарифних ставок, посадових окладів працівників підприємств, установ, організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери), у галузевих, регіональних угодах з колективних договорів згідно з додатком. Визнано, що в колективних договорах мають бути положення щодо участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства, а також про недопущення заборгованості з виплати заробітної плати.

З метою підвищення рівня та якості життя найманих працівників у Розпорядженні прописано цілий ряд заходів щодо “Охорони праці, умов праці та відпочинку, охорони навколишнього середовища” (розд. III), “Соціального захисту працівників” (розд. IV), “Соціального діалогу” (розд. VI).

Але слід звернути увагу на те, що законодавство в Україні та практика його реалізації щодо інституту трудового колективу на сьогодні є формальними. Хоча Європейська Соціальна хартія (1961 р.) вважає, що обов'язком держави є захист та дотримання прав найманих працівників на працю, справедливу винагороду, гідні умови праці та відпочинок, але практично ці вимоги не виконуються.

На сьогодні основою розрахунку оплати праці найманих працівників є мінімальна місячна тарифна ставка (оклад), яка встановлюється на підприємстві колективним договором та Галузевою угодою. Саме від її розміру залежить розмір оплати праці за всіма тарифними розрядами різних категорій працівників. Тому даному питанню має приділятися особлива увага.

Сьогоднішній аналіз засвідчує недостатній розвиток соціального діалогу та ступінь захищеності найманих працівників на підприємствах України. Низькі розміри оплати некваліфікованої праці, що встановлюються колективними договорами і Галузевою угодою, призводять до низького рівня оплати праці, яка не стимулює найманих працівників до високопродуктивної праці. Наслідком такої ситуації стає незадовільний рівень та якість життя найманих працівників та їхніх сімей, що є основною причиною низького рівня їхньої купівельної платоспроможності. У гонці за виживання матеріальні інтереси найманих працівників та їх сімей поступово стали домінуючими, потіснивши функції соціалізації та виховання дітей, а жінки змінили свою матеріальну орієнтацію на пошук матеріальних благ, кар'єру, комфорт. Економічне зубожіння, втрата життєвих орієнтирів ведуть до падіння рівня культури, духовності та моралі, а також до перекосу сімейних цінностей у бік економічних. Байдуже ставлення до дітей у сім'ї, нехтування їх інтересами, конфлікти у сім'ї, та насильство над дітьми породили масову бездоглядність і безпритульність дітей. Внаслідок браку уваги батьків до дітей у духовному розвитку дітей нерідко спостерігаються розпливчастість життєвих цілей, соціальна інфантильність, девальвація загальнолюдських і культурно-національних цінностей. Тим більше, що комерціалізація соціальної сфери обмежує доступ дітей до закладів позашкільної освіти, задоволення та розвиток їх культурних інтересів і спортивно-оздоровчих потреб. Тому рівень та якість життя найманих працівників і членів їхніх сімей повинні стати національною ідеєю сьогодення та майбутнього розвитку суспільства.

Висновки та пропозиції. Вищесказане в статті щодо рівня оплати праці та підвищення якості життя найманих працівників свідчить про недостатній розвиток соціального діалогу в Україні між роботодавцями та найманими працівниками. В зв'язку з цим, актуальною залишається проблема щодо

розроблення ефективного механізму та його реалізації між найманими працівниками та роботодавцями, за який, насамперед, має відповідати держава.

Створюючи ефективну систему соціального діалогу на підвищення рівня і якості життя найманих працівників та їхніх сімей в Україні, потрібно розробити та реалізувати комплекс заходів:

- визнання Генеральної угоди, галузевих і регіональних угод, колективних договорів нормативними актами, дія яких повинна поширюватися на всі підприємства, установи та організації;
- формування культури соціального діалогу між роботодавцями і найманими працівниками під контролем держави;
- формування у роботодавців та найманих працівників соціально-економічних, правових знань з питань прав людини, працевлаштування, соціального захисту, трудового права, прав профспілок, діяльності пенсійних, страхових та інших фондів;
- планове збалансування ринку праці та конкурентоспроможності робочих місць;
- збалансування ринку праці та конкурентоспроможності робочих місць; створення всіх необхідних умов для формування середнього класу населення України;
- розробка науково обґрунтованої методології та методів розрахунків мінімальної заробітної плати найманих працівників;
- створення жорсткого механізму щодо недопустимості заборгованості з виплати заробітної плати найманим працівникам;
- розробка чітких засобів відповідальності роботодавців, їхніх представницьких організацій щодо невиконання колективних договорів;
- сприяння вдосконаленню професіоналізму найманих працівників шляхом підвищення кваліфікації, спеціалізації, перепідготовки, отримання другої вищої освіти згідно вимогам сучасного суспільного виробництва.

Реалізація системи названих заходів сприятиме підвищенню конкурентоспроможності найманих працівників в процесі реформування соціально-економічних відносин, покращенню якості їхнього трудового життя, що матиме позитивні не лише соціальні, а й економічні результати (рівень і якість життя найманих працівників та членів їхніх сімей).

Література

1. Колот А.М. Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 5. – С. 3.
2. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання : [монографія] / Колот А.М. – [2-е вид. без змін]. – К. : КНЕУ, 2008. – 230 с.
3. Бондарчук К. Особливості розвитку соціально-трудова відносин в Україні / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 4. – С. 28.
4. Про соціальний діалог в Україні : закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI.
5. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки від 09.11.2010 р.
6. Про затвердження плану заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 березня 2011р. № 261-р.

References

1. Colot AM Dialectics of economic and social development as a subject of research. Ukraine: Aspects of labor. - 2011. - № 5. - S.3.
2. Colot AM Labor Relations : Theory and Practice Regulation: Monograph. - 2nd edition. unchanged. - Kyiv: Kyiv National Economic University, 2008. - 230 p.
3. Bondarchuk K. Features of social and labor relations in Ukraine. Ukraine: Aspects of labor. - 2012. - № 4. - P.28.
4. The Law of Ukraine "About Social Dialogue in Ukraine" dated 23.12.2010. № 2862- VI.
5. General Agreement on regulation of the basic principles and norms of social and economic policy and labor relations in Ukraine for 2010-2012 from 09.11.2010.
6. Cabinet of Ministers of Ukraine of 30 March 2011. Number 261 - implementation of social and economic policy and labor relations in Ukraine for 2010-2012 years, "About the Approval of the Plan of Implementation of the provisions of the General Agreement about the regulation of the basic principles and norms

Рецензія/Peer review : 20.9.2013 р. Надрукована/Printed :2.10.2013 р.
Рецензент: д.е.н., проф., зав.кафедри економічної теорії ХНУ - Лук'янова В.В.