

Розділ 2

ОЦІНКА РІВНЯ РОЗВИНЕНOSTІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, ОСОБЛИВОСТЕЙ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ТА ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

2.1. Оцінка стану соціально-трудоуих відносин і причин «тінізації» трудоуих відносин

Соціально-трудоуі відносини визначають різні аспекти взаємодії робітника, роботодавця і держави. Крім безпосереднього процесу праці, вони охоплюють різноманітні сторони трудоуї діяльності людини: профорієнтацію і профнавчання, прийом та звільнення працівника, нормування й оплату праці, її умови та якість, трудоуу мотивацію, вирішення конфліктів, пов'язаних із трудоуою діяльністю, питання соціального забезпечення тощо.

Формування соціально орієнтованої економіки вимагає соціальної відповідальності держави, суб'єктів господарювання, громадян за створення гідних умов праці та життя, підкреслює необхідність оптимізації інтересів соціальних партнерів у нових економічних умовах [37, 287].

Рівень розвиненості соціально-трудоуих відносин у суспільстві значною мірою визначає кількісні та якісні параметри трудоуого потенціалу. Ситуація у сфері соціально-трудоуих відносин в Україні залишається нестабільною. Це зумовлено зниженням попиту на працю, істотним погіршенням параметрів її розвитку. Протягом останнього десятиріччя Україна - і серед лідерів зі зниження продуктивності праці, хронічною є ситуація, коли чисельність зайнятих на виробництві по суті не залежить від ефективності трудовитрат, а фактори, які визначають зайнятість, обумовлюють одночасно підвищення цін на продукцію, затримку виплат заробітної плати, субсидій тощо [2, 24]. За оцінкою респондентів (табл. 2.1), найбільш вагомі недоліки соціально-трудоуих відносин - невиконання державних соціально-трудоуих гарантій, нехтування профспілками своїх повноважень, недооцінка трудоуих відносин у системі соціальної політики.

Таблиця 2.1. Оцінка експертами недоліків у соціально-трудових відносинах, які перешкоджають розвитку трудового потенціалу, %

Визначте найбільш суттєві недоліки соціально-трудових відносин, які перешкоджають розвитку трудового потенціалу?	Експерти
Значний відрив законодавчо прийнятих трудових прав, гарантій, вимог з їх фактичною реалізацією	54
Зниження ролі профспілок щодо впливу на регулювання соціально-трудових відносин	37,2
Приймення ролі та місця підсистеми трудових відносин у системі соціальної політики	35,4
Нерозвиненість виробничої демократії	31
Незабезпечення раціонального сполучення державного і договірного регулювання соціально-трудових відносин	26,6
Низький рівень правових знань, культури ведення переговорів щодо укладання угод та колективних договорів	25,7
Незорієнтованість соціально-трудових відносин на запобігання, попередження соціально-трудових конфліктів і спорів, нерозвиненість соціального партнерства	21,2
Невідповідність вітчизняних трудових норм, гарантій, стандартів, вимог європейському рівню	16,8
Невідповідність інформаційного забезпечення соціально-трудових відносин потребам оцінки та прогнозування розвитку трудового потенціалу, недоліки статистичної звітності та обмеженість соціальних досліджень із цих питань	8,9
Несформованість державного та регіональних банків даних, заходів із формування та вдосконалення трудової сфери соціально-трудових відносин на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях	8,9

Сфера правового регулювання соціально-трудових відносин охоплює велике коло питань. Суттєвим недоліком соціально-трудових відносин, який перешкоджає розвитку трудового потенціалу, є значний відрив законодавчо прийнятих трудових прав, гарантій, вимог з їх фактичною реалізацією, на який вказало 54% респондентів. Однак провідні вчені серед об'єктів трудових правовідносин виділяють державні гарантії як один із найважливіших компонентів відтворювання працівника і умов його життєзабезпечення [60,17]. Провідну роль реалізації трудових прав і гарантій виконує держава. По-перше, законотворча функція належить саме державним органам, по-друге, вона виступає гарантом реалізації прийнятих актів.

Разом із цим роль держави в регулюванні й контролі соціально-трудових відносин, досягненні балансу інтересів працівника і роботодавця є недостатньою. Переміщення функції, які раніше виконувала держава, на

рівень підприємств (установлення розмірів заробітної плати, різних виплат, режиму робочого часу тощо) не привело в однаковій мірі до зростання регулюючої ролі обох суб'єктів взаємовідносин. Досвід засвідчує, що функції державного управління, захоплені адміністрацією підприємств, зараз є фактично безконтрольними [60,192]. Підтвердженням цього є думка 26,6% опитаних, які вказують на незабезпечення раціонального об'єднання державного і договірної регулювання соціально-трудових відносин.

Неможливість забезпечення фізіологічних і соціальних потреб через невідповідність розміру мінімальної заробітної плати і трудової пенсії прожитковому мінімуму, порушення питань безпеки і гігієни праці, занепад соціальної сфери, поширення дискримінації при прийомі на роботу та під час її виконання, відмова в офіційному оформленні за місцем фактичної роботи, порушення тривалості робочого часу, фактична неможливість вибору професії дитиною з малозабезпеченої родини через значне поширення недержавних платних навчальних закладів - це основне коло порушених трудових прав і гарантій, що призвели до зростання соціальної напруги у суспільстві.

Забезпечення задекларованих трудових прав і гарантій, тобто захист суб'єктивних прав працівника значною мірою залежить від ефективності виконання функцій профспілками. Унаслідок низького рівня правових знань працівників, на який вказують 25,7% респондентів, зростає недовіра до впливу профспілок на регулювання соціально-трудових відносин. Відповідно до Кодексу законів про працю України і Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", роль профспілок значно ширша, ніж представництво інтересів працівників. Профспілки мають право на участь в укладенні трудових колективних договорів та контролі за їх здійсненням, беруть участь у розробленні й реалізації державних планів економічного і соціального розвитку, у вирішенні питань розподілу і використання матеріальних і фінансових ресурсів, установлюють умови праці та заробітної плати, здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю, контролюють житлово-побутове обслуговування працівників. Крім того, профспілки мають кваліфікованих спеціалістів, які повинні захищати працівників від звільнення і проводити у зв'язку з цим консультації щодо суперечок із роботодавцем, а також відстоювати інтереси працівника у суді [36,111]. Професійні об'єднання спрямовують свої дії на розв'язання суперечностей, забезпечення виробничої демократії, вирішення повсякденних проблем робітників. Зволікання з боку профспілок активних дій щодо захисту законних прав і інтересів працівників, на яке вказали 37,2% опитаних, призвело до знецінення їх ролі у вирішенні трудових конфліктів.

Важливою причиною руйнування трудового потенціалу України є значні обсяги тіньових соціально-трудових відносин (відмітили 59% експертів). За оцінками вітчизняних учених, підвалини цього явища виникли ще за часів Радянського Союзу, причиною чого стала жорстка централізація управління господарським життям з боку радянського уряду, що стримувала розвиток економіки, ініціативи, підприємливості, насамперед на рівні

окремого підприємства, і штовхала трудову і підприємницьку активність за межі правового поля [65,30; 47,483- 485].

Плодючим ґрунтом для укріплення і розквіту тіньової економіки стали руйнівні реформи пострадянських часів і їх наслідки. Непослідовність політичних рішень щодо законодавчого забезпечення економічної діяльності, неготовність до використання механізму саморегулювання ринкової діяльності, високий рівень корумпованості державного апарату призвели до збільшення масштабів тіньової діяльності, відкрили нові шляхи незаконного збагачення - розкрадання державного майна шляхом неправомірної приватизації, споруджування фінансових "пірамід", ухилення від сплати податків, шахрайства з фінансовими ресурсами, виробництва заборонених закону товарів та послуг, рекет тощо.

На думку більшості експертів (59,3%), наявність "тіньової" економіки в державі є найбільш вагомою причиною поширення "тіньових відносин" у трудовій сфері. При цьому необхідно зазначити, що масштаби тіньового сектора у 2003 р за різними оцінками, становили від 35 до 80% ВВП. При досягненні тіньовим сектором розміру у 30% ВВП настає критична межа, перевищення якої свідчить про функціонування у країні відтворювальної системи тіньових економічних відносин [19, 26].

На сьогодні тіньова економіка займає міцні позиції, швидко пристосовується до перетворень в економіці країни. На її ґрунті збільшуються обсяги організованої злочинності, корупції, хабарництва. Поширення в Україні масштабів корупції відмітили не тільки 39,8% опитаних, а й організація ФАТФ, яка ввела по відношенню до України у 2002 р. економічні санкції.

Прагнення працюючих до виживання будь-яким шляхом вважається ще однією вагомою причиною поширення "тіньових відносин" у трудовій сфері, на неї вказали 46,9% опитаних. За даними СБУ, майже для 2,5 млн. осіб (громадян України) тіньова економіка є основним джерелом доходів. Близько 2/3 усіх зайнятих працюють в умовах вторинної зайнятості, при цьому одна людина, як правило, зайнята трьома і більше видами діяльності, приховуючись від реєстрації. Результати експертних оцінок зайнятості населення України у тіньовому секторі свідчать про переважну орієнтацію на нього молоді, що перешкоджає формуванню необхідної освітньої та професійної підготовки робочої сили [35, 111-112]. У табл. 2.2 наведені найбільш вагомі причини поширення "тіньових відносин" у трудовій сфері.

Нестабільність вітчизняного законодавства (часті зміни, колізійність норм, неурегульованість деяких правовідносин створює умови для неправової поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин. Незаконне відшкодування ПДВ із державного бюджету, подвійна бухгалтерія, ухилення від сплати податків, відмова в офіційному оформленні на робочому місці, часті правопорушення - на думку 45,1% респондентів, неправомірною поведінкою вже стала нормою.

Таблиця 2.2. Визначення експертами найбільш вагомих причин поширення “тіньових відносин” у трудовій сфері, %

Які найбільш вагомі причини поширення “тіньових відносин” у трудовій сфері?	Експерти
Наявність “тіньової” економіки в державі	59,3
Прагнення працюючих до виживання будь-яким шляхом	46,9
Наявність умов для неправової поведінки суб’єктів соціально-трудова відносин, звикання до неправової поведінки як норми	45,1
Неефективність податкової системи держави, незбалансованість податкового навантаження на суб’єктів соціально-трудова відносин	40,7
Поширення корупції	39,8
Наявність можливості мати добрий матеріальний достаток лише через тіньові відносини у трудовій сфері	30,1
Відсутність досконалих методів державної оцінки та обліку щодо поширення “тінізації” і криміналізації у сфері трудових відносин	8,6
Тіньові відносини у трудовій сфері не стали об’єктом уваги профспілок як напрям захисту інтересів працюючих	6,2

Серед причин поширення тіньових трудових відносин досить велике значення має і об’єктивний чинник - неефективна податкова система держави (відмітили 40,7% експертів). Високі податки, складні та заплутані норми податкового законодавства, складна процедура обрахування податків - усе це є об’єктивною причиною ухилення від сплати податків. Крім цього, організаційний рівень роботи податкових служб також викликає масу нарікань. Не випадково соціологічний моніторинг 2004 р. показав, що 53,6% опитаних не довіряли податковій інспекції [59,19].

Наявність значних недоліків у системі соціально-трудова відносин негативно впливає на розвиток соціально-економічних процесів в Україні, зокрема - зростання продуктивності праці, поширення виробничої демократії, підвищення якості трудового життя.