

Розділ 2

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

[...]

5.5. Удосконалення соціально-трудоуих відносин та зниження їх тінізації у трудовій сфері

Розвитку трудового потенціалу сприяє досконалість та розвиненість систем соціально-трудоуих відносин. У такому стані вона є вигідною для сторін соціально-трудоуих відносин. Роботодавець за рахунок системи ефективної конструктивної взаємодії з найманими працівниками та профспілками має економічні переваги, а наймані працівники за рахунок сприятливих соціально-економічних та правових умов на виробництві мають можливості до задоволення соціальних потреб і досягнення прийнятнотго рівня та якості життя.

Експертам було запропоновано визначити найбільш значущі напрями удосконалення соціально-трудоуих відносин (табл. 5.5).

На думку експертів, пріоритетним для удосконалення соціально-трудоуих відносин має бути створення умов для розвитку соціального партнерства та розповсюдження практики партнерських відносин (48,6%). В Україні соціальне партнерство запроваджено у практику регулювання трудоуих відносин порівняно недавно - у середині 90-х років ХХ ст. Більшість науковців та практиків визначають соціальне партнерство як метод і механізм регулювання соціально-трудоуих відносин, вирішення суперечності між найманими працівниками та роботодавцями, узгодження їх інтересів у ході договірнотго процесу [25,122,123]. Слід зазначити, що соціальне партнерство є ефективним механізмом урегулювання трудоуих відносин, про що свідчить досвід західних країн. Він залучає найманих працівників та роботодавців до співпраці, а не конфронтації, до погодження інтересів, пошуку компромісу, постійного діалогу, вирішення будь-яких конфліктів, проблем шляхом переговорів. Усе це позитивно впливає як на ефективність виробництва, так і умови розвитку трудового потенціалу.

Соціальне партнерство вимагає різноманітних форм взаємодії між найманими працівниками та роботодавцями: постійних консультацій, обміну інформацією, ведення колективних переговорів та укладання договорів і угод, залучення працівників до управління та ін. При цьому мають дотримуватися основні принципи соціального партнерства, передусім рівноправність сторін, повага до інтересів партнерів та їх урахування, добровільність тощо.

Таблиця 5.5 Оцінка експертами вагомості напрямів
удосконалення соціально-трудових відносин, %

Напрями	Експерти	Ранг
Створення умов для становлення та розвитку соціального партнерства між суб'єктами соціально-трудових відносин, розповсюдження практики партнерських відносин, упровадження культури ведення переговорів при укладанні та контролі виконання положень угод і колективних договорів	48,6	1
Удосконалення норм соціально-трудового законодавства відповідно до вимог ефективного соціального управління, їх орієнтація на європейські стандарти	47,8	2
Підвищення ролі профспілок при регулюванні соціально-трудових відносин на всіх рівнях управління, активізація їх захисної ролі на виробничому рівні	37,2	3
Забезпечення раціонального сполучення державного і договірної регулювання соціально-трудових відносин	33,6	4
Забезпечення розвитку виробничої демократії, формування правових та економічних умов для цього	31	5
Посилення положень та забезпечення вбудованості соціально-трудових відносин при формуванні та реалізації державної соціальної політики	23,9	6
Підтримка та розвиток соціально-трудової активності працюючих	22,1	7
Інформаційне забезпечення оцінки та прогнозування розвитку трудового потенціалу, соціально-трудових відносин, запровадження моніторингу у сфері праці	18,6	8
Створення банків заходів із формування та вдосконалення трудової сфери на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях	9,7	9

В Україні до соціального партнерства залучена значна кількість працівників, про що свідчить значна кількість тих, які охоплені колективними договорами - у 2003 р. 82% облікової кількості штатних працівників [41, 363].

У той же час існує ряд проблем у розвитку соціального партнерства: у 2003 р. скоротилася частка працівників, які працювали за умовами колективних договорів, порівняно з 2002 р. на 4,4%;

поки що за межами цієї форми регулювання залишаються найменше працівники малих підприємств та ті, які працюють у приватних підприємств;

до процесу колективних переговорів залучається поки що незначна частка найманих працівників. Багато з них не знають змісту угод;

досить часто зміст колективних договорів та угод не охоплює всіх аспектів соціально-трудових відносин. Такі “спрощені за змістом” угоди [25, 217] не забезпечують достатнього соціального захисту працівників та ефективного врегулювання всієї гами взаємовідносин між роботодавцями та працівниками. Тому необхідно конкретизувати та удосконалити зміст угод;

потребує удосконалення законодавча база соціального партнерства з позицій визначення його сутності, змісту, процедури прийняття угод;

досить часто договірні зобов'язання не виконуються в повному обсязі. Відсутній ефективний механізм контролю та відповідальності за виконанням домовленостей.

Вирішення всіх відмічених проблем буде сприяти удосконаленню та розвитку соціального партнерства.

Розвиток соціального партнерства має базуватися на основі удосконалення норм соціально-трудового законодавства (відзначили 47,8% експертів). Необхідно прийняти Трудовий кодекс України, проект якого вже підготовлений та розглядався у Верховній Раді України. Є також пропозиції щодо систематизації та кодифікації всього соціального законодавства і розробки Соціального кодексу України.

Досить важливим для розвитку соціального партнерства є підвищення ролі профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин. Слід відзначити, що в Україні профспілки традиційно мають значний вплив на розвиток соціально-трудових відносин. Однак у профспілковому русі є певні негативні моменти:

знижується частка працівників, які об'єднані у профспілки та беруть реальну участь у їх діяльності. За даними Федерації профспілок України, профспілковим рухом охоплено близько 94% працівників. Однак соціологічний моніторинг показує, що вважають себе реальними членами профспілок лише 43% опитаних [25, 57-58];

не завжди профспілки активно та професійно захищають інтереси працівників. Не рідкі випадки, коли вони йдуть на повіді в адміністрації підприємства, не захищають повною мірою права своїх членів. Тому довіра до профспілок знаходиться на низькому рівні: довіряють їм близько 17% населення, у той час як не довіряють майже 42% [59, 27].

Підвищення ролі профспілок потребує від них:

більш активної участі в усіх сферах соціально-трудових відносин, глибокого розуміння проблем працівників, постійного їх моніторингу;

запровадження нових форм та методів захисту інтересів працівників, адекватних сучасному стану розвитку соціально-трудових відносин;

запозичення позитивного досвіду організації діяльності профспілок розвинених країн;

більш широкого залучення до різноманітних форм профспілкової діяльності рядових членів профспілок (до колективних переговорів, підготовки колективного договору, контролю за його виконанням, до різних форм взаємодії, взаємодопомоги тощо).

Серед інших напрямів удосконалення соціально-трудових відносин, на думку експертів, досить важливими є:

забезпечення оптимального поєднання державного та Договірної їх регулювання (33,6%). Це означає, що при підвищенні ролі договірної регулювання роль держави не повинна зменшуватися;

розвиток виробничої демократії (31%): більш широке залучення працівників до прямої участі в управлінні виробництвом; створення системи представницької виробничої демократії; залучення працівників до різних форм колективної організації праці з елементами самоуправління; розширення участі персоналу у розподілі результатів діяльності підприємства (участь у прибутках);

забезпечення органічної вбудованості питань щодо розвитку соціально-трудових відносин у загальну структуру державної соціальної політики.

Прогресивний розвиток соціально-трудових відносин неможливий без суттєвого зниження їх рівня тінізації (див. підрозділ 5.3). Для цього необхідно в першу чергу створити умови для детінізації економіки України (відзначили 76,1% експертів).

Детінізація економіки України потребує значних зусиль Президента, Уряду, інших гілок влади та громадських організацій. Вона може бути здійснена шляхом:

забезпечення повної прозорості у прийнятті управлінських рішень макроекономічного рівня;

суттєвого удосконалення правових та організаційних засад підприємницької діяльності;

запровадження системи повного та чіткого обліку за здійсненням усіх економічних операцій, удосконалення всієї системи статистичної звітності;

створення системи економічної мотивації для всіх суб'єктів господарювання стосовно здійснення підприємницької діяльності виключно в межах діючого правового поля України;

посилення економічної, адміністративної, кримінальної відповідальності за здійснення тіншової економічної діяльності;

широкої пропаганди та формування у свідомості всіх суб'єктів підприємницької діяльності та населення принципу неухильного дотримання у процесі економічної діяльності законодавчо встановлених норм.

Суттєве зниження рівня тінізації трудових відносин неможливе без здійснення широкомасштабної податкової реформи, спрямованої на усунення притаманних їй сьогодні недоліків (відзначили 63,7% експертів). При цьому важливо не просто знизити податкове навантаження, а оптимізувати його відповідно до потреб наповнення державного бюджету та створення умов для мотивації економічного розвитку. Потреба в удосконаленні податкової системи в Україні назріла давно і тривалий час уже йде обговорення засад

нового Податкового кодексу. Зроблені певні кроки в удосконаленні системи оподаткування. Однак ця робота потребує подальшого системного, зваженого, економічно обґрунтованого підходу для забезпечення не тільки фіскальної функції держави, але, передусім, для створення умов соціально-економічного розвитку.

Досить важливою умовою детінізації трудових відносин є забезпечення неухильності реалізації трудових норм законодавства України. Вона потребує високої правосвідомості як працівника, так і роботодавця, досконалого знання законів, регулярного контролю за дотриманням норм чинного законодавства, неможливості ухилення від відповідальності за їх порушення.

Можна зробити висновок, що в Україні існує нагальна необхідність розвитку та демократизації соціально-трудових відносин, що потребує:

удосконалення законодавства, яке їх регулює, підвищення рівня правосвідомості суб'єктів трудових відносин;

зміни моделі поведінки найманих працівників та роботодавців, розвитку соціального партнерства;

розвитку виробничої демократії.