

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
В РЕГІОНІ**

У статті досліджено особливості функціонування соціально-трудоових відносин в аграрному регіоні, виявлено важливі проблеми їх розвитку, що призводить до регіональних відмінностей у якості життя населення. Ринок праці Тернопільській області залежить від змін в економіці, демографічних і соціальних тенденцій, а також від низки інших специфічних факторів (рівня оплати праці, сезонного характеру виробництва, дисбалансу на ринку праці, трудової міграції, «тіньової зайнятості» та інших), що стали причинами виникнення диспропорцій у розвитку соціально-трудоових відносин у регіоні.

Основними чинниками, які зумовлювали виникнення соціально-трудоових розбіжностей (конфліктів) у регіоні були: заборгованість із виплати заробітної плати; невиконання умов колективного договору; невиконання вимог законодавства про працю. Нині в регіоні поширені різні моделі відносин між працівниками та роботодавцями, але основним їх змістом є домінування сторони роботодавців.

У статті визначено актуальні проблеми функціонування соціально-трудоових відносин у регіоні, а саме: соціально несправедлива заробітна плата і надмірна диференціація в доходах населення; трансформація інституту зайнятості; вимушена неповна зайнятість (роботи в умовах неповного робочого дня (тижня), відпустки без збереження заробітної плати; наявність тіньової зайнятості; високий рівень безробіття; порушення та ігнорування умов колективних трудоових угод (договорів) роботодавцями, порушення трудоових прав та ігнорування потреб найманих працівників; тотальне зростання недовіри до роботодавців, керівників підприємств, лідерів профспілок, залежність профспілок від волі роботодавців. У статті запропоновано заходи щодо удосконалення регулювання соціально-трудоових відносин під впливом змін у сфері зайнятості.

In the article the features of functioning of sociallabour relations are investigational in an agrarian region, the important problems of their development that results in regional differences in quality of life of population are educed. A labour-market to the Ternopil area depends on changes in an economy, demographic and social tendencies, and also from the row of other specific factors (level of remuneration of labour, seasonal character of production, disbalance at the market of labour, labour migration, "shadow employment" and other) that became reasons of origin of disproportions in development of sociallabour relations in a region.

By basic factors that predetermined the origin of sociallabour divergences (conflicts) in a region were : debt from payment of salary; non-fulfillment of conditions of the collective agreement ; non-fulfillment of requirements of legislation is about labour. For today in a region the different models of relations are widespread between workers and employers, but their basic maintenance is prevailing of side of employers.

In the article the issues of the day of functioning of sociallabour relations are certain in a region, namely: socially unfair salary and excessive differentiation in the acuestss of population; transformation of institute of employment; a force underemployment (of work is in the conditions of incomplete workday (of week), of vacation without maintenance of salary; existence of shadow employment; high unemployment rate; violation and ignoring of terms of collective labour agreements (of agreements) by employers, violation of labour rights and ignoring of necessities of the hired workers; total increase of mistrust to the employers, leaders of enterprises, leaders of trade unions, dependence of trade unions on will of employers. In the article events offer in relation to the improvement of adjusting of sociallabour relations under act of changes in the field of employment.

Ключові слова: соціально-трудоові відносини, роботодавці, законодавство про працю, профспілки, регулювання соціально-трудоових відносин.

Keywords, socially are labour relations, employers, legislation are about labour, trade unions,

adjusting of social-labour relations.

Окреслення проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Соціально-трудові відносини визначають спосіб життя людей та й усю структуру відносин між працею і капіталом. Негативні тенденції у соціально-трудовій сфері України суттєво впливають на процеси формування та використання людського капіталу, зменшуючи оплату праці порівняно з економічно розвинутими країнами, а також знижується рівень соціальної згуртованості працівників та відповідальності роботодавців.

І сьогодні органи державної влади й надалі приділяють недостатньо уваги питанням розвитку соціально-трудових відносин, захисту трудових та соціально-економічних прав найманих працівників, розв'язанню проблем у соціально-трудовій сфері.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких запропоновано розв'язання проблеми. В Україні дослідженням теоретичних і практичних основ соціально-трудових відносин займаються відомі науковці: О. Амоша, С. Бандур, І. Бондар, О. Грішнова, Б. Данилишин, В. Данюк, Т. Заяць, І. Кравченко, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, І. Моторна, І. Новак, О. Новікова, В. Онікієнко, Н. Павловська, І. Петрова, М. Семикіна, Л. В. Шаульська та інші. Їх дослідження суттєво збагатили теорію ринку праці, виявили особливості формування, організаційно-економічний механізм розвитку соціально-трудових відносин в Україні.

Водночас проблема розвитку соціально-трудових відносин залишається актуальною, є потреба у подальшому науковому вивченні проблематики забезпечення розвитку соціально-трудових відносин, особливо в аграрних регіонах України, що мають відмінності як у галузевій структурі, так і у функціонуванні ринку праці, що призводить до регіональних відмінностей у якості життя населення. Державне регулювання соціально-трудових відносин є одним із найважливіших напрямів державного управління, особливо в умовах економічної нестабільності, коли вплив держави на економічні процеси зменшується, а потреба в державному втручанні зберігається через кризовий стан економіки і особливо соціальної сфери.

Метою статті є дослідження особливостей функціонування соціально-трудових відносин в аграрному регіоні, виявлення важливих проблем їх розвитку та вироблення напрямків щодо удосконалення їх регулювання під впливом змін у сфері зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-трудові відносини є складовою частиною розвитку економіки в цілому, вони мають специфічні регіональні особливості, за їх допомогою здійснюється формування попиту і пропозиції на робочу силу. За результатами оцінки соціально-економічного розвитку регіонів України у 2015 р. Тернопільщина займала 21, а у 2016 р. – 14 місце серед областей України за напрямом «економічна ефективність». За напрямом «інвестиційний розвиток» область у 2016 р. була 12 та за напрямом «ефективність ринку праці» - на 21 місці серед регіонів України [1]. Найнижче, 25 місце регіон займає за напрямом «фінансова самодостатність», який відображає доходи місцевих бюджетів. Структура економіки демонструє значну залежність від сільського господарства – сектору, що перебуває під впливом природно-кліматичних змін, має низький потенціал для створення нових робочих місць та невисоку заробітну плату.

За результатами оцінки соціально-економічного розвитку регіонів впродовж 2015-2016 рр. ми у табл. 1 провели порівняльну характеристику Тернопільської та сусідніх областей за напрямом «економічна ефективність».

Ринок праці області залежить від змін в економіці, демографічних і соціальних тенденцій, а також від ряду інших специфічних факторів (рівня оплати праці, сезонного характеру виробництва, невідповідності попиту і пропозицій на ринку праці, трудової міграції, «тіньової зайнятості» та інших), які стали причинами виникнення диспропорцій у розвитку соціально-трудових відносин у регіоні.

В області упродовж 2010–2013 років рівень безробіття (розрахований за методологією МОП) мав тенденцію до зменшення: в 2010 році – 10,5%, в 2011 р. – 10,4%, в 2012 р. – 9,8%, в 2013 р. – 9,4%, а за 2014 рік рівень безробіття збільшився з 9,4% до 11,3%. Впродовж 2015р. рівень безробіття в Тернопільській обл. зріс на 0,5% (11,7%), а у 2016р. знову низив-

ся на 0,2% (11,5%). Це свідчить про нестабільну ситуацію на ринку праці регіону. Рівень безробіття в області значно вищий (на 1,4%), ніж середній в Україні.

Таблиця 1

Характеристика ефективності економічної діяльності областей у 2015–2016рр. [2]

Області	2015				2016			
	Індекс промислової продукції, відсотків до відповідного періоду попереднього року	Обсяг реалізованої промислової продукції у розрахунку на одну особу населення, грн	Індекс обсягу с/г виробництва, % до відповідного періоду попереднього року	Обсяг виробництва продукції с/г у розрахунку на одну особу сільськ. населення, гривень	Індекс пром. прод., відсотків до відповідного періоду попереднього року	Обсяг реалізованої промислової продукції у розрахунку на одну особу населення, грн	Індекс обсягу с/г виробництва, відсотків до відповідного періоду попереднього року	Обсяг виробництва продукції с/г у розрахунку на одну особу сільськ. населення, грн
Тернопільська	92,1	11075,8	88,8	13749	110,3	14814,3	104,4	14447
Хмельницька	95,7	20309,5	87,3	20417	104,7	25553,4	107,5	22174
Львівська	98,5	21275,9	97,1	9114	99,3	26592,6	102,0	9300
Україна	87,0	34 916,9	95,2	18113	102,8	41 410,6	106,1	19321

Так, за даними Державної служби статистики у 2016 р. середня заробітна плата в Тернопільській обл. становила 3599 грн. [2], що на 15% менше, ніж середній розмір зарплати в Україні. Розмір середньої заробітної плати в області уже впродовж десяти років залишається найнижчим в Україні. При цьому частка населення із розміром середньодушового доходу нижче прожиткового мінімуму в 2015 р. становила 19%, що на 8% вище середнього в Україні показника. Це свідчить про соціально несправедливу заробітну плату, слабкий соціальний захист, вивільнення працівників чи тіньову зайнятість.

Рівень середньої заробітної плати та відповідно, наявного доходу в Тернопільській обл., та й в Україні загалом, є низьким, тому трудовий потенціал в регіонах формується в складних умовах, що пов'язано передусім, з недостатнім фінансуванням, за рахунок як державних, так і приватних інвестицій, нерозвиненістю необхідного інституційного забезпечення у соціально-трудовій сфері. Крім того, нерівність в Україні у найширшому її розумінні значно вища, ніж у розвинутих країнах. Зокрема, якщо в країнах Європейського Союзу становить 10 % найзаможніших і 10 % найбідніших відрізняється у 5–8 разів, то в Україні становить цих соціальних груп відрізняється у 50 разів.

Щороку зменшується кількість укладених колективних договорів і в Україні загалом, і в Тернопільській області зокрема. Також зменшилось у 2015 р. число охоплення колективними договорами працівників області (69,5%) [2]. Це є свідченням нерозв'язання актуальних проблем у сфері колективно-договірного регулювання у регіоні, зокрема необхідності укладання колективного договору на підприємстві, низького рівня виконання колективних трудових договорів.

Аналіз стану укладення колективних договорів за видами економічної діяльності на Тернопільщині показав лише збільшення у 2014 році кількості укладених та зареєстрованих колективних договорів у державному управлінні – на 6,3%; освіті – на 2,2%. При цьому за іншими видами економічної діяльності їх кількість скоротилася (у будівництві, сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ним послугах) [2].

Формування нерозв'язаних проблем соціально-трудових відносин у Тернопільській області обумовлюють поширення таких порушень з боку роботодавців, як: звільнення за

тенденційно оформленими підставами (неодноразове невиконання трудових обов'язків; примушування до звільнення за власним бажанням замість звільнення за скороченням чисельності або штату з виплатою компенсації; зміна умов трудового договору (зниження заробітної плати, зменшення витрат на створення безпечних умов праці, переукладання трудового договору з безстрокового на строковий); невиконання або несвоєчасна виплата заробітної плати; неповний розрахунок під час звільнення; запровадження атипових графіків робочого часу, що відповідають потребам переважно роботодавців; праця понад норму без оплати або компенсацій).

Аналіз причин виникнення соціально-трудова розбіжностей (конфліктів) у регіоні за 2016 рік засвідчив, що основними чинниками, які зумовлювали дестабілізацію стану соціально-трудова відносин були:

- *заборгованість із виплати заробітної плати* (31 випадок)
- *невиконання умов колективного договору* (30 випадків конфліктів)
- *невиконання вимог законодавства про працю* (28 випадків).

Нами визначено, що найактуальнішими проблемами соціально-трудова відносин у Тернопільській області є:

- соціально несправедлива заробітна плата та надмірна диференціація в доходах;
- заборгованість з виплат заробітної плати;
- трансформація інституту зайнятості; вимушена неповна зайнятість (роботи в умовах неповного робочого дня (тижня), відпустки без збереження заробітної плати; існування тіньової зайнятості.
- незадовільні умови праці;
- високий рівень безробіття;
- слабкий соціальний захист та відчуження працівників від процесу управління;
- порушення та ігнорування роботодавцями умов колективних трудових угод (договорів);
- порушення трудових прав та ігнорування потреб найманих працівників;
- тотальне зростання недовіри до роботодавців, керівників підприємств, лідерів профспілок;
- залежність профспілок від волі роботодавців.

Сьогодні профспілкові організації та їх об'єднання, ідентифікуючи себе як представників і захисників інтересів та прав людей найманої праці, займаються лише питаннями заборгованості із виплати зарплати, охорони праці та врегулювання трудових конфліктів.

Серед перелічених причин важливе місце займає трансформація інституту зайнятості. Радикальні зміни в зайнятості – це об'єктивна відповідь соціально-трудова сфери на виклики динамічних змін – технологічних, організаційних, мотиваційних. Водночас це є свідченням розвитку відносин нової економіки у функціонуванні сучасного ринку праці.

Нині поширені різні моделі відносин між працівниками та роботодавцями, але основним їх змістом є домінування сторони роботодавців. На основі аналізу, проведеного Національним інститутом стратегічних досліджень, визначено причини домінування сторони роботодавців у соціально-трудова відносинах [3].

Першою причиною є недостатні (малі) обсяги якісних робочих місць унаслідок депресивного стану вітчизняного ринку праці та існуючих структурних диспропорцій. За винятком окремих сегментів ринку праці, де є незадоволений попит на висококваліфіковану (та високооплачувану) робочу силу, в цілому на ринку праці переважає пропозиція робочої сили. Про це свідчить і проведене нами дослідження показників ринку праці Тернопільській області.

Другою причиною є слабкість вітчизняних профспілок. Чинне трудове законодавство передбачає лише мінімум соціально-трудова гарантій, тому від «переговорної сили» профспілок значною мірою залежить рівень забезпеченості інтересів найманих працівників у відносинах із роботодавцями за наявної економічної ситуації. Проте, за дослідженнями експертів, приблизно на половині всіх підприємств та установ, а також на переважній більшості

підприємств (малих і середніх) приватного сектору взагалі немає профспілок. На великих підприємствах та в державних установах в області домінують традиційні (пострадянські) профспілки, які в ринкових умовах фактично продовжують виконувати притаманні їм ще з радянських часів функції «відділів соціального захисту» при адміністраціях та посередників у відносинах між роботодавцями й найманими працівниками. Такі функції профспілок лише знижують мотивацію членства у них. Нові – альтернативні, незалежні – профспілки, які свідомо ставлять завдання відстоювання інтересів найманих працівників залишаються нечисленними. Їхня участь у соціальному діалозі ускладнюється жорсткими критеріями репрезентативності, встановленими статтями 5–7 Закону України «Про соціальний діалог».

Третя причина: наявний командно-авторитарний тип поведінки сучасного українського бізнесу в умовах нерозвиненості інститутів громадянського суспільства та зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між суб'єктами соціально-трудових відносин. Наслідком цієї небажаної тенденції стало поширення монопольного диктату на ринку праці з боку роботодавців.

Через фактичну нерівність сторін соціально-трудові відносини на практиці здійснюються у двох основних формах:

- у формі «патерналістського союзу» між роботодавцем і залежним від нього найманим працівником;
- у формі грубо-прагматичного використання найманого працівника як знеособленої робочої сили.

Партнерський тип соціально-трудових відносин, який передбачає відносну рівність і самостійність сторін, дотримання норм трудового законодавства, залишається для сучасної України (і регіону зокрема) радше винятком, аніж правилом.

Хоча держава є важливим суб'єктом регулювання соціально-трудових відносин, вона значною мірою відійшла від сфери їх регулювання. Для повноцінної реалізації своїх регулюючих функцій у соціально-трудовій сфері держава має виробити ефективний економічний механізм управління. Для цього у неї є весь комплекс необхідних інструментів, серед яких податки, цільові програми, грошово-кредитні механізми, регулювання ціноутворення. За допомогою бюджету та державних соціальних позабюджетних фондів державі під силу здійснювати широкомасштабний перерозподіл та регулювання доходів. Адже державі належить право на прийняття законів, на встановлення обов'язкових норм, правил, соціальних стандартів, до яких належать мінімальний розмір оплати праці, прожиткового мінімуму, порядок індексації заробітної плати тощо. Також державі належить провідна роль у визначенні взаємовідносин між працівником та роботодавцем, у забезпеченні механізму соціального діалогу. У руках держави зосереджені також інші інструменти (зовнішньоекономічна, валютна, грошово-кредитна політика), за допомогою яких можна активно впливати на соціально-трудові відносини.

У нормативно-правове забезпечення важливо внести зміни відповідно до сучасних потреб ринку праці та розвитку соціально-трудових відносин. Найважливіші є, на наш погляд, зміни у механізмі економічного забезпечення, адже до нього належать бюджетна і податкова політика, пенсійне забезпечення, встановлення соціальних нормативів, грошово-кредитна та цінова, а також зовнішньоекономічна політика.

Розроблення бюджетної політики має ґрунтуватися на системі ефективного планування розвитку соціально-трудової сфери; також необхідно змінити і технологію формування бюджету. Найважливішими завданнями податкової політики, що впливають на соціально-трудову сферу, є оптимізація розподілу податків між державним та регіональними рівнями і послаблення податкового навантаження на фонд оплати праці. Це дало б змогу збільшити доходи населення, зацікавити підприємства і працівників легалізувати доходи, сплачувати податки, суттєво підвищити забезпечення фінансовими ресурсами бюджетів усіх рівнів. Податкову реформу доцільно здійснювати шляхом вирівнювання відсотку оподаткування капіталу і праці, щоб ліквідувати неформальні трудові відносини та економічно невиправдане витіснення робочої сили з виробництва.

Висновки. Для забезпечення реформування системи соціально-трудових відносин у напрямку встановлення балансу сил між найманими працівниками і роботодавцями пропонуємо наступні заходи, спрямовані на вдосконалення чинного трудового законодавства та підвищення ефективності державного впливу на соціально-трудові відносини:

1. У чинному трудовому законодавстві конкретизувати положення щодо встановлення відповідальності роботодавців за порушення прав профспілок, забезпечити контроль за виконанням Конвенції МОП № 135, яка передбачає гарантії діяльності для активістів профспілок.

2. Посилити відповідальність роботодавців за порушення чинного трудового законодавства. Доцільним є доповнення ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (2017 р.) переліком порушень трудового законодавства (наприклад, незаконна відмова в прийнятті на роботу, незаконне надання трудовому договору статусу строкового, незаконне звільнення працівника тощо), за які передбачена адміністративна відповідальність у вигляді штрафу; збільшити розміри штрафів за порушення чинного трудового законодавства.

3. Із метою вдосконалення механізму укладання колективних договорів і угод внести зміни до ст. 11 ЗУ «Про колективні договори і угоди», визначивши обов'язки сторін у разі виникнення розбіжностей у процесі укладання колективного договору звертатися до територіальних (галузевих) органів соціального діалогу.

Пріоритетним напрямком державного регулювання соціально-трудових відносин залишається формування політики у сфері зайнятості та основних механізмів її реалізації.

Література

1. *Моніторинг соціально-економічного розвитку регіонів за січень-грудень 2015-2016 років*[Електронний ресурс]. – Режим доступу: reytingova-otsinka-za-sichen-gruden-2016-roku-prezentatsiyuni-materiali

2. *Офіційний сайт державного комітету статистики* / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vn.ukrstat.gov.ua>

3. *Національний інститут стратегічних досліджень* / *Щодо стану соціально-трудових відносин в Україні та основних напрямів їхнього реформування.* / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/958/>