

Поплавська О.М.,

к. е. н., доцент,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ПРОБЛЕМИ, ПОБУДОВА НОВОЇ МОДЕЛІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Анотація. Стаття присвячена дослідженню договір-ного регулювання соціально-трудових відносин та ви-значенню напрямів його вдосконалення в умовах роз-витку цифрової та креативної економік в Україні. Автор здійснює оцінювання якості договір-ного регулювання соціально-трудових відносин в Україні за власною ме-тодикою, яка ґрунтується на цілісному баченні всієї сис-теми та взаємодії сторін і суб'єктів соціально-трудових відносин, має низку інтегральних показників. У статті представлено модель соціально-трудових відносин, яка має бути сформована; визначено базові компоненти цієї моделі; розмежовано сфери впливу та відповідальності учасників соціально-трудових відносин.

Ключові слова: договірне регулювання соціально-трудових відносин, ринок праці, оплата праці, соці-альний договір, партнерство, модель соціально-трудо-вих відносин.

Постановка проблеми. Соціально-трудова сфера є найсклад-нішою для розуміння. Чимало авторів досліджують її компоненти, намагаються розробити ефективні механізми її регулювання. Проте залишаються проблемні «поля», оскільки соціально-тру-дова сфера не є статичною системою, вона як продукує мотиви та ціннісні орієнтири, так і ґрунтується на ціннісних домінантах і морально-етичних нормах, котрі притаманні тому чи іншому суспільству. Вже незаперечним є факт того, що європейська спіль-нота, у якій базовими є цінності протестантської етики, схильна до чіткого дотримання регламентів, праця визначається домі-нантним мотивом життя, про що писали Е. Лоуренс, М. Хефер та інші науковці [3; 4; 7]. Водночас, розглядаючи трудові мотиви українського суспільства через призму історії, побачимо него-могенну структуру мотивів. З одного боку, є працелюбність, а з іншого боку, є низька мотивація до колективної праці. Через це сформована система соціально-трудових відносин недосконала, в ній переважають державні інструменти впливу на ринок праці, соціальну сферу. Водночас останні чотири роки стали періодом зламу, який змусив українське суспільство переглянути поведінку пасивного погодження з усіма державними заходами, програмами [1]. Крім того, соціально-трудова відносина як динамічна система в умовах поступу 4 промислової революції, цифровізації вимага-ють переосмислення та пошуку нових інструментів регулювання. Пов'язано це перш за все з новими реаліями на ринку праці, а саме появою нових видів трудової діяльності, поширенням дистан-ційної зайнятості, інших гнучких форм роботи. Як засвідчують науковці [2; 8; 9; 10], подолання кризових явищ неможливе без інтелектуалізації економіки, зокрема України, а це вимагає імпле-ментації актуальних підходів до оплати праці, визначення нових принципів соціально-трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Суттєвих здо-бутків у царині вивчення проблем соціально-трудових відносин в Україні досягли А.М. Колот [5; 6], Е.М. Лібанова, І.В. Терон [9]. Здебільшого автори зосереджують увагу на питаннях структури, проблемах становлення та розвитку соціально-тру-дових відносин загалом. Крім того, окремо предмети соціаль-но-трудових відносин, такі як оплата праці, зайнятість в умовах інноваційного розвитку, ґрунтовно досліджували О.О. Гераси-менко, Л.С. Лісогор, І.Л. Петрова, Л.В. Щетініна (вивчали дис-танційну зайнятість, зміст інноваційної праці, умови реалізації гідної праці), Г.С. Лопушняк, С.О. Цимбалюк [11; 12], які скон-центрувалися в полі проблем оплати праці, зокрема виконанні заробітною платою її мотивацій функції, розробленні нових підходів до побудови оплати праці на засадах грейдуння.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проб-леми. Водночас недостатньо опрацьованими залишаються питання трансформації інституту соціально-трудових відносин та його договір-ного регулювання в умовах нової креативної економіки, становлення цифрової економіки.

Мета статті полягає в аналізі стану договір-ного регулю-вання соціально-трудових відносин в Україні та визначенні напрямів реформування цього інструмента.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціаль-но-трудова відносина в Україні переживають складний період. За формальними ознаками в країні сформована модель соці-ального партнерства, водночас соціальний діалог реалізується неповною мірою, оскільки учасники не завжди спроможні брати на себе зобов'язання й бути відповідальними за прийняті рішення. Нормативно-правові ознаки системи соціально-тру-дових відносин нашої країни мають характеристики європей-ської моделі, такі як багаторівневість, спрямування на захист трудових прав працівників, досить високий відсоток залучення працівників у колективно-договірні процеси. Якість договір-ного регулювання соціально-трудових відносин чітко просте-жується на прикладі оцінки співвідношення норм права і норм договорів. Оскільки законодавство не гарантує правової сили угодам, вони не стали такими. Отже, Генеральна угода, котра була укладена на 2016–2017 роки, хоча й поширюється майже на всіх найманих працівників, проте, щоби не містити супереч-ностей із Законом України «Про оплату праці», не стала джере-лом права, інструментом захисту прав найманих працівників. У 2017 році до угоди були внесені зміни, котрі кардинально змінюють сутність формування рівня основної (базової) заробітної плати, тобто в цьому разі договірні інструменти підлаш-товували під потреби уряду.

Традиційною характеристикою стану соціально-трудових відносин є оцінка динаміки укладання колективних договорів.



Рис. 1. Динаміка укладання колективних договорів та частки охоплених найманих працівників договірним регулюванням соціально-трудових відносин в Україні

Джерело: побудовано автором за даними [13]

На думку автора, кількість укладених договорів свідчить про рівень залучення працівників у колективно-договірні процеси на виробничому рівні. За цим показником, як бачимо, простежується стабільна тенденція до зниження, але рівень є досить високим (рис. 1).

Але все це не свідчить про ефективність означеної системи. З одного боку, ці дані показують рівень довіри до профспілок, а з іншого – глибину впливу на управлінські рішення щодо забезпечення соціальних і трудових прав найманих працівників. Одразу зазначимо, що поза межами впливу колективно-договірного інструмента захисту прав працюючих залишаються ті, які працюють на умовах фрілансу, тимчасової зайнятості тощо. І таке є результатом цифровізації економіки, адже чимало працівників ІТ-сфери віддають перевагу роботі вдома за гнучким графіком. Так само журналісти та блогери працюють за тимчасовими договорами або без них і сьогодні є поза межами колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

Аналізуючи ефективність системи соціально-трудових відносин, ми визначили низку показників, таких як глибина впливу на економіку, відповідність викликам ринку, чуттєвість до потреб ринку праці, рівень захисту соціально-трудових прав працівників. Названі показники є інтегральними, дають змогу якісно та кількісно виміряти стан, означити перспективи розвитку договірного регулювання соціально-трудових відносин. Спрощену модель аналізу зображено на рис. 2. Звернемо увагу

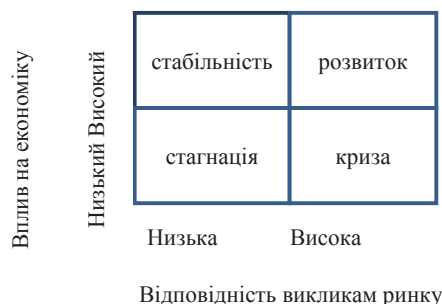


Рис. 2. Модель аналізу ефективності системи соціально-трудових відносин

Джерело: розроблено автором

на те, що глибина впливу на економіку та рівень захисту соціально-трудових прав працівників є взаємопов'язаними показниками, які характеризують зміни, котрі відбуваються завдяки переговорним процесам, укладенню угод та договорів на різних рівнях; відповідність викликам ринку та чуттєвість до потреб ринку праці є також взаємопов'язаними показниками й дають змогу відстежити динаміку змін, їх своєчасність, повноту.

З огляду на вищенаведену авторську методику, ми дійшли висновку, що чинна система соціально-трудових відносин в Україні перебуває в стадії стагнації. Такий стан має низку ризиків. По-перше, подальше зниження довіри до профспілок, звуження сфери договірного регулювання соціально-трудових відносин. По-друге, формалізація соціального діалогу, котрий не матиме реального

ефекту. По-третє, руйнування системи захисту трудових прав працюючих, зокрема за дистанційної або за інших гнучких форм роботи (неповної зайнятості). По-четверте, відсутність єдності суспільства у розумінні причин тих чи інших процесів та способів вирішення нагальних проблем соціально-економічного характеру.

Авторські дослідження довели, що світ переживає кардинальні зміни [1; 2]. Особливістю ринку праці буде його чітка структурізація за ознакою наукоємності, суттєво зростатимуть сегменти інноваційної та креативної праці, де традиційні підходи до визначення розміру заробітної плати не спрацьовують, не мотивують до якісної продуктивної праці. Очікується, що стабільний розвиток з гідними умовами праці буде спостерігатися лише в країнах, де будуть сконцентровані центри інновацій. Інноваційна праця має низку особливостей, врахування яких дасть змогу управляти цими процесами, отримуючи суспільні блага. Отже, щоби вбудувати економіку України у світовий простір, сторонам соціально-трудових відносин необхідно змінити формат взаємовідносин, здійснивши перехід від формальної взаємодії до співробітництва. У цьому новому форматі роль кожної сторони має бути чітко визначена. Отже, перш за все маємо дати відповідь на запитання про те, до якої моделі соціально-трудових відносин Україна прагне. На нашу думку, Україна має сформувати модель партнерської взаємодії (співробітництва) основних акторів ринку, а саме держави, суспільства (робочої сили), громадських організацій. Авторська позиція полягає в тому, що необхідно укласти новий соціальний договір. Метою цього документа має бути визначення принципів та ціннісних домінант, закріплення базових правил взаємодії усіх акторів ринку. Акторами ринку у цьому разі можуть виступати держава в особі органів виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, громадські організації, зокрема об'єднання роботодавців та профспілок, самі наймані працівники та власники підприємств (роботодавці), органи судової влади. Усі вони є виразниками інтересів громадянського суспільства. Проте, на жаль, сьогодні інтереси цих акторів різні: держава намагається стримувати прояви кризових явищ будь-якою ціною, роботодавці – знизити рівень регулювання соціально-трудової сфери, профспілки – фрагментарно актуалізувати проблеми оплати праці, умов праці тощо.

Отже, як в українській казці, усі мають спільну хорошу мету, але крокують у різні боки. Тому пропонуємо так визначити ролі та завдання кожного учасника соціально-трудових відносин.

1) Держава є гарантом. Виступає гарантом прав усіх учасників ринку, соціально-трудової сфери; контролює дотримання та забезпечує мінімальні стандарти якості життя населення.

2) Громадські організації є активними учасниками. Об'єднання роботодавців, профспілки, громадські організації (творчі або волонтерські) розробляють та спільно реалізують проекти в соціально-трудовій сфері; допомагають державі забезпечувати оголошений рівень соціальних та трудових стандартів, гарантій; контролюють органи державної влади щодо дотримання принципів прозорості та цільового розподілу бюджетних коштів.

3) Носії первинного права (сторони соціально-трудових відносин, а саме наймані працівники, самозайняті, роботодавці (власники підприємств)) є донорами. Вони створюють суспільні блага, продукують цілі та завдання для представницьких організацій і держави, органів місцевого самоврядування; контролюють виконання зобов'язань усіма учасниками соціально-трудових відносин; делегують свої права представницьким організаціям.

4) Органи місцевого самоврядування є координаторами. Ці актори ринку здійснюють узагальнення та обґрунтування пріоритетних напрямів розвитку регіонів; інформаційну та іншу ресурсну підтримку громадських організацій щодо реалізації спільних проектів.

5) Органи судової влади є арбітрами. Вони забезпечують справедливий судовий і досудовий розгляд трудових спорів, виконання прийнятих зобов'язань учасниками соціально-трудових відносин.

Задля реалізації усіма акторами (учасниками) соціально-трудових відносин своїх цілей та завдань необхідно створити постійно діючу платформу для обговорення, моніторингу виконання зобов'язань, оцінювання ризиків соціально-трудової сфери, вироблення нових рішень.

Будуючи нову модель соціально-трудових відносин, не можемо не згадати про принципи. Базовими принципами соціально-трудових відносин в Україні мають стати такі (табл. 1).

Окремо зосередимо увагу на рівнях соціально-трудових відносин. Автор виділяє шість рівнів, таких як наднаціональ-

ний (міжнародний), національний (державний), регіональний, галузевий, виробничий та індивідуальний. Відповідно до законодавства України лише чотири з названих рівнів віднесені до сфери дії договірного регулювання, а саме національний (державний), регіональний, галузевий та виробничий. Таким чином, звужено можливості використання потенціалу договору як інструмента регулювання соціально-трудових відносин, зокрема на індивідуальному рівні. Вважаємо, що процес прийняття на роботу, визначення оплати праці під час прийому на роботу, робочого часу, інших аспектів трудових відносин – це, безумовно, договірні відносини, а особливо тоді, коли укладається контракт.

Щодо розмежування сфер впливу угод різних рівнів та договорів, то відзначимо таке. На національному рівні в новій авторській моделі соціально-трудових відносин укладається Генеральна угода, яка фактично має стати соціальним (суспільним) договором. Її положення повинні мати силу закону. Основною метою угоди має стати закріплення пріоритетів розвитку соціально-трудових відносин, окреслення меж втручання держави в бізнес-процеси. Важливо розуміти, що Угодою на галузевому рівні встановлюються галузеві норми, зокрема, щодо нормування праці, оплати праці, визначення мінімального (базового) тарифу (посадового окладу), розмірів діапазону диференціації в оплаті праці, тарифних коефіцієнтів/грейдів, схем віднесення до грейдів, інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо), процедур їх призначення, нарахування, виплати та перегляду з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі; забезпечення рівних прав та можливостей працівників стосовно продуктивної зайнятості, відсутності дискримінації; відповідності рівня кваліфікації виконуваним роботам; встановлення правових форм регулювання трудових відносин та сфери поширення контрактів; регулювання зайнятості персоналу за гнучкої, дистанційної зайнятості, особливостей праці людей з обмеженими можливостями. Регіональні (територіальні) угоди мають трансформуватись у соціальні договори місцевих адміністрацій, громад і бізнесу задля забезпечення рівних прав та можливостей працівників щодо продуктивної зайнятості, відсутності дискримінації; встановлення мінімальних гарантій у сфері оплати праці (мінімальної заробітної плати, мінімального/

Таблиця 1

Базові принципи нової моделі соціально-трудових відносин

Принцип	Зміст
Принцип цінності права на якісне й здорове життя	Будь-які рішення, соціальні проекти, що можуть зашкодити життю людини прямо чи опосередковано, не можуть бути прийнятими до виконання.
Принцип безперервності	Соціально-трудові відносини не можуть бути фрагментарними (закінчення соціально-трудових відносин можливе лише для носіїв первинного права за умови їхнього особистого добровільного рішення), не можуть перериватися через те, що будь-який учасник «вийшов» з ринку.
Принцип сталого гармонійного розвитку	Усі проекти, рішення мають бути спрямовані на розвиток, не можна звужувати права будь-якого учасника соціально-трудових відносин; прагнення усіх учасників мають бути гармонізованими, сприяти консолідації суспільства.
Принцип відповідальності	Взяті зобов'язання потребують повного виконання.
Принцип автономії	Учасники договірного процесу є незалежними, вільними від будь-якого незаконного примусу, мають власні інтереси та зобов'язання.
Принцип визнання	Учасники визнають справедливість інтересів іншої сторони, поважають і не порушують права інших.
Принцип відкритості	Принцип передбачає відкритість усіх учасників, «пріоритет правди» в обговоренні будь-яких проблем суспільства. Усі правила мають бути чіткими та зрозумілими, однозначними.

Джерело: розроблено автором

базового тарифу/посадового окладу); забезпечення реалізації програм розвитку регіону/території шляхом збереження здоров'я населення, розвитку талантів, навчання (підтримки соціальних проектів підприємств) тощо.

Впровадження авторської моделі соціально-трудових відносин потребує змін у законодавстві, зокрема прийняття нової редакції Закону України «Про колективні договори і угоди». З огляду на вимоги цифрової економіки врахування авторських пропозицій у новій редакції Закону дасть змогу нівелювати негативні впливи 4 промислової революції та мотивувати усіх учасників соціально-трудових відносин до формування інноваційних центрів в Україні.

Висновки. Договірне регулювання соціально-трудових відносин – перспективний інструмент, який дасть змогу суттєво знизити вплив негативних чинників, пов'язаних з поширенням креативної та цифрової економіки, диференціацією країн за ознакою інтелектуалізації праці. З огляду на особливості змін в економіці соціально-трудові відносини будуть також трансформуватися. В ідеалі маємо сформувати модель, за якої усі учасники соціально-трудових відносин були б партнерами, а їхня робота – дійсно командною. Запропонована модель соціально-трудових відносин дасть змогу максимально ефективно реалізовувати потенціал усіх учасників, мотивувати до інноваційного розвитку.

Література:

1. Chala N., Poplavska O. The Interrelation Between Government And Business in Fighting Poverty in Ukraine. Humanizacja Pracy: kwartalnik – Szkoła Wszechwiedzy im Pawła Włodkowica w Płocku, 2017. P. 25–38.
2. Chala N., Poplavska O. The 4th Industrial Revolution and Innovative Labor: Trends, Challenges, Forecasts. Интеллектуализация и гуманизация труда: монография. Польша: Зеленогурський університет, 2017. P. 141–154.
3. Lawrence E., Harrison J. Confucians, and Protestants: Cultural Capital and the End of Multiculturalism. Rowman & Littlefield, 2013. 221 p. URL: https://books.google.com.ua/books?printsec=frontcover&vid=LCCN2012032371&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.
4. The Formation of Socially Responsible Business in Ukraine. Management education for corporate social performance / Stachowicz-Stanusch A., Wolfigan A. editors. Popland, 2017. 320 p.
5. Колот А.М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання. Актуальні проблеми економіки. 2012. № 6(132). С. 205–211.
6. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. Київ: КНЕУ, 2003. 230 с.
7. Хеффер М. Может быть, капитализм не хочет, чтобы мы были счастливы? / пер. с нем. А.В. Облонская. Санкт-Петербург: Издательство Крига, 2015. 208 с.
8. Стиглиц Дж. Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему / пер. с англ. Москва: Эксмо, 2015. 512 с.
9. Терон І.В. Модернізація соціально-трудових відносин: інновації, ризики, напрями, механізми. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/4595/Teron_Modernizatsiya_sotsial%27no-trudovykh.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

10. Флорида Р. Большая перезагрузка. Как кризис изменит наш образ жизни и рынок труда. Москва: Классика – XXI, 2012. 240 с.
11. Цимбалюк С.О. Компенсаційна політика як чинник гармонізації соціально-трудових відносин. Проблеми економіки. 2015. № 2. С. 201–206.
12. Цимбалюк С.О. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин на галузевому рівні: аналіз практики та напрями удосконалення. Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. 2012. Спец. вип. «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток»: у 2 т. Т. 2. С. 548–561.
13. Сайт Державного комітету статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Поплавская О.Н. Договорное регулирование социально-трудовых отношений: проблемы, построение новой модели в условиях развития цифровой экономики

Аннотация. Статья посвящена исследованию договорного регулирования социально-трудовых отношений и определению направлений его совершенствования в условиях развития цифровой и креативной экономик в Украине. Автор осуществляет оценивание качества договорного регулирования социально-трудовых отношений в Украине по собственной методике, которая основывается на целостном видении всей системы и взаимодействии сторон и субъектов социально-трудовых отношений, имеет ряд интегральных показателей. В статье представлена модель социально-трудовых отношений, которая должна быть сформирована; определены базовые компоненты этой модели; разграничены сферы влияния и ответственности участников социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: договорное регулирование социально-трудовых отношений, рынок труда, оплата труда, социальный договор, партнерство, модель социально-трудовых отношений.

Poplavs'ka O.M. Contractual regulation of social and labor relations: problems, construction of a new model in the conditions of development of digital economy

Summary. The article is devoted to the study of contractual regulation of social and labor relations. The author defined the directions of its improvement in the conditions of development of digital and creative economies in Ukraine. Shi gives an assessment of the quality of contractual regulation of social and labor relations in Ukraine. The research keep own methodology, which is based on a holistic vision of the whole system and the interaction of parties and subjects of social and labor relations, includes a number of integrated indicators. The article substantiates the need and presents a model of social and labor relations, which should be formed; the basic components of this model are defined, the spheres of influence and responsibility of participants in social and labor relations are delineated.

Keywords: contractual regulation of social and labor relations, labor market, labor remuneration, social contract, partnership, model of social and labor relations.