

Література:

1. Основні показники ринку праці у 2000-2017 рр. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm.
2. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.
3. Социальный диалог: Доклад Международного Бюро труда на 102 сессии Международной конференции труда. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meeting_document/wcms_210128.pdf.

УДК 331.101.262:316.422(477)

Панькова О.В., канд. соц.наук, доцент
кафедри соціології КНЕУ ім. В.Гетьмана,
пров.наук. співробітник ІЕП НАН України,

Шастун А.Д., канд.екон.наук,
науковий співробітник ІЕП НАН України

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ГЛАВИ ХХІ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ УКРАЇНА–ЄС «СПІВРОБІТНИЦТВО У ГАЛУЗІ ЗАЙНЯТОСТІ, СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ»

Забезпечення ефективного розвитку трудової сфери в Україні є пріоритетним напрямом модернізації суспільних та економічних відносин, спрямованих на соціально-економічне зростання і підвищення конкурентоспроможності України, створення умов для гідної праці, соціальної

захищеності, національного відродження та успішної євроінтеграції. Імплементация Глави XXI Угоди про Асоціацію Україна – ЄС «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» стимулює прискорення реалізації цієї стратегічної мети. Цільовими орієнтирами співробітництва України з ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей виступають: покращення якості людського життя; збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформування ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність; сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці; стимулювання розвитку ринків праці, що сприяють залученню малозабезпечених осіб; зменшення обсягів неформальної економіки; покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці; скорочення бідності та посилення соціальної єдності; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу тощо.

Для їх реалізації Сторони мають посилювати діалог та співробітництво з просування ініціатив, що стосуються гідних умов праці, політики в сфері зайнятості, охорони здоров'я та безпеки на робочому місці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального включення, гендерної рівності та боротьби з дискримінацією, а також прагнути до наближення національного законодавства в цій сфері до законодавства і практик ЄС, розробки і впровадження відповідного концептуального та стратегічного забезпечення.

На сьогодні українські реалії в трудовій сфері характеризуються нерозвиненістю соціального діалогу, зниженням цінності праці й престижу людини праці, поширенням неефективної зайнятості, непродуктивним використанням ресурсів праці, низьким рівнем її оплати. Це перешкоджає створенню сприятливих умов розвитку трудової сфери, імплементації Глави XXI «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних

можливостей» та потребує посилення соціальної відповідальності в системі соціального діалогу суб'єктів трудових відносин на різних рівнях управління.

Проблеми забезпечення розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу актуалізувалася вже давно у зв'язку із необхідністю реалізації перспективних стратегій інтеграції України до кола високорозвинених країн світу. Суб'єкти трудової сфери все сильніше зазнають впливу зовнішнього середовища і мають відповідно реагувати на його запити. Зростають вимоги до підприємств та роботодавців щодо якості трудового потенціалу, який є головним важелем інноваційного розвитку країни та переходу України до V та VI технологічного укладу. Ці вимоги стають основою для розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності.

Така ситуація впливає на роль держави у цих процесах, яка має гармонійно регулювати відносини суб'єктів трудової сфери на засадах соціального діалогу та створювати умови й можливості для запровадження соціальної відповідальності на всіх рівнях управління. Поки що ефективність державного управління у цьому напрямі є незадовільною. Мають місце довготривалі порушення Кабінетом Міністрів України та роботодавцями законодавчо визначених трудових прав та соціальних гарантій працівників; продовжується ухилення від пропозицій профспілок щодо реалізації на практиці європейських процедур ведення соціального діалогу стосовно визначення проблем в сфері праці та напрацювання шляхів ефективного їх вирішення. Це – головні причини колективного трудового конфлікту між профспілками та Урядом, а також із Спільним представницьким органом (СПО) сторони роботодавців на національному рівні [5]. Проте профспілки не досягли очікуваної дієвої підтримки від Національної ради роботодавців. Ситуація погіршилася і спричинила до ініціювання цього конфлікту не лише тому, що відносини між Урядом і профспілками у межах соціального діалогу залишаються не результативними – Уряд досі не відреагував на План модернізації України до 2030 року «Від кризи до економічного зростання», тому, що інтереси роботодавців не збігаються з інтересами працюючого

населення, які представляють профспілки [7]. Не розв'язаними залишаються хронічні проблеми в сфері праці, які не вирішуються протягом останніх 15-20 років – відсутні стратегії трудового розвитку України та її регіонів, не вироблено тактику протидії зростаючим процесам порушення права та соціальних гарантій працюючих, а також профспілок; досі не прийнято Трудовий кодекс, невдалими залишилися спроби прийняти державну стратегію збереження та розвитку трудового потенціалу тощо.

Виходячи із зазначеного вище, необхідною є розробка концептуального забезпечення розвитку трудової сфери в Україні на засадах соціальної відповідальності (далі – СВ) та соціального діалогу шляхом визначення засад, принципів, основних напрямів та механізмів реалізації. Інформаційним підґрунтям такої Концепції виступають Конституція України, трудове та соціальне законодавство України, міжнародні стандарти у сфері праці, соціальної відповідальності та сталого розвитку, офіційні матеріали і документи міжнародних організацій, зокрема офіційні видання Міжнародної організації праці, дані Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, праці вітчизняних і зарубіжних учених.

Концептуальні підходи до формування моделі переходу від конфліктної взаємодії до конструктивного соціального партнерства в трудовій сфері мають спиратися на теоретичне та науково-методичне обґрунтування розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності, базуватись на оцінці стану та проблем у цій сфері, враховувати ступінь загроз національній безпеці в соціально-трудої сфері, потреби економіки та виробництва, а також визначити необхідність модернізації соціально-трудових відносин в системі суспільного розвитку в цілому [1; 3].

Виходячи із зазначеного вище, необхідною є розробка концептуальних основ розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності (далі – СВ) та соціального діалогу в Україні шляхом визначення засад, принципів, основних напрямів та механізмів її реалізації. Міжнародні приклади реалізації програм з СВ є корисними та необхідними для України як орієнтири для

наслідування, але західний досвід потребує адаптації до українських реалій. Тільки розробивши свою національну модель СВ, яка враховуватиме український менталітет, особливості ведення бізнесу та державного регулювання, стає можливою її успішна реалізація. Як системний об'єкт соціальна відповідальність має складну структуру, провідна роль якої належить саме особистісному рівню - людині як головному суб'єкту конкретної діяльності. Проте має бути соціально відповідальним не тільки індивід, а й інші суб'єкти – бізнес, суспільство, держава. Кожний відповідно до своєї місії «...несе відповідальність усередині системи, особливо в тих випадках, коли він своїми діями, ... або бездіяльністю у вигляді невиконання своїх обов'язків може порушити систему». Тому соціальна відповідальність не означає відповідальності всіх і безвідповідальності кожного, соціальна відповідальність суб'єктів соціально-трудових відносин є умовою, принципом і фундаментом ефективного соціального діалогу [6].

Запорукою успішного досягнення цілей *Концепції забезпечення розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу* є дотримання базових принципів, які необхідно сформулювати відповідно до вимог прогресивного розвитку сфери праці і конструктивної взаємодії суб'єктів СТВ на усіх рівнях управління, адаптуючи вітчизняні норми і стандарти в сфері праці до вимог ЄС. Ключовими елементами структури розробленої авторами Концептуальної моделі виступають принципи, критерії досягнення, пріоритетні та основні напрями, механізми її реалізації (Рис. 1).

Перехід на нові стандарти якості в трудовій сфері на засадах соціального діалогу та соціальної відповідальності в Україні потребує розробки та запровадження відповідних механізмів забезпечення, спільних зусиль усіх Сторін соціально-трудових відносин (перш за все держави), політичної волі і відповідальності владної еліти на усіх рівнях управління. Такі механізми мають орієнтуватися на План заходів з реалізації Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018-2021 рр. [4]. Концептуальна модель розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу в

Україні, визначені в її змісті пріоритетні та основні напрями забезпечення узгоджуються зі стратегічними цілями імплементації Глави XXI Угоди про Асоціацію Україна – ЄС «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей».

Одночасно концептуальна модель розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу узгоджується і сприяє реалізації нової моделі вирішення трудових спорів в Україні (Шведсько-український проект «Вирішення трудових спорів в Україні», НСПП) [2].

Метою нової моделі вирішення трудових спорів в Україні (далі – Нова модель) є формування ефективного механізму вирішення трудових спорів на основі європейських стандартів та найкращого досвіду, згідно з якими організації роботодавців та профспілки відіграватимуть важливу роль і нестимуть конкретну відповідальність у вирішенні спорів, а держава забезпечуватиме основні правила і засоби остаточного їх вирішення. Нова модель передбачає визначення і розрізнення двох типів трудових спорів – трудові спори про інтереси та трудові спори про права – як основу для відповідних процедур їх вирішення. Передбачається, що позасудовий порядок вирішення трудових спорів про інтереси та про права включатиме мінімально можливу кількість рівнів і максимальну можливість залучення організацій профспілок і роботодавців до процедур вирішення трудових спорів на всіх етапах. Якісно зміниться і роль НСПП у зв'язку з розширенням її повноважень і функцій. Цінність змісту чинної нової моделі вирішення трудових спорів в Україні (НСПП) полягає у визначенні конкретної відповідальності за порушення порядку вирішення трудових спорів та нормативно-правових актів із питань трудових правовідносин, колективних договорів і угод, трудових договорів (контрактів) і процедури притягнення до відповідальності (санкцій) за порушення порядку вирішення трудових спорів домовленостей сторонами СТВ. Це дозволить Україні якнайшвидше реалізувати статечні цілі щодо імплементації Глави XXI Угоди про Асоціацію Україна – ЄС «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей».

КОНЦЕПЦІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ СФЕРИ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Принципи: законності та верховенства права; соціальної справедливості; незалежності та рівноправності сторін СТВ; ефективної міжнародної співпраці; демократизації виробничих відносин; пріоритету конструктивності взаємодії і соціального діалогу за визначеними правилами; обов'язковості розгляду пропозицій сторін та дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань (кожною стороною СТВ та спільних домовленостей); своєчасного запобігання трудовим конфліктам; забезпечення балансу інтересів та взаємної відповідальності працівника, роботодавця, та їх представницьких органів на усіх рівнях управління; розмежування повноважень та відповідальності між суб'єктами в системі соціально-трудових і суспільних відносин; обов'язковості виконання рішень трудового арбітражу; взаємної відповідальності сторін трудового спору, їх представників за виконання рішень примирної комісії та трудового арбітражу, зобов'язань за досягнутими домовленостями.

Критерії досягнення цілей розвитку: наявність умов та можливостей для забезпечення умов гідної та продуктивної праці, безпеки та охорони праці; конструктивного соціального діалогу суб'єктів СТВ, наближення стандартів трудового законодавства України до стандартів законодавства ЄС, забезпечення відповідних умов їх реалізації; якісне і ефективне управління розвитком трудової сфери; правова грамотність представників Сторін СТВ; створення сумісними зусиллями Сторін СТВ умов та можливостей дотримання трудових прав та гарантій працівників, забезпечення рівних можливостей у сфері праці; зниження рівня соціальної та конфліктної напруженості на підприємствах виробничого та галузевого рівнів управління; становлення і підвищення значущості цінності праці і цінності працівника; поширення цінностей культури діалогу та партнерства; формування сприятливих умов для соціально відповідальної поведінки і в сфері праці.

Пріоритетні та основні напрями

Забезпечення умов для реалізації трудових прав громадян у системі соціально-трудових відносин відповідно до міжнародних норм

Модернізація державного управління трудовою сферою із застосуванням принципів соціальної відповідальності та соціального партнерства для забезпечення гідної праці, високої якості трудового життя; продуктивності праці та ефективної зайнятості

Забезпечення можливостей конструктивного соціального діалогу в умовах нестабільності з питань збалансування стану на ринку праці, забезпечення безпеки і охорони праці, соціального захисту, трудової та інноваційної активності в системі СТВ

Запровадження в систему професійної та вищої освіти дисциплін з соціального діалогу, правової культури та соціальної відповідальності у трудовому та суспільному житті. Створення розгалуженої системи відповідного інформаційного забезпечення

Забезпечення розвитку соціального діалогу та колективно-договірного регулювання, простоти та доступності процедури вирішення трудових спорів; впровадження нової моделі вирішення трудових спорів в Україні, підвищення ролі та забезпечення інституціональної спроможності Національної служби посередництва і примирення.

Посилення відповідальності сторін СТВ за негативні наслідки впливу виробничих ризиків, порушення умов безпеки праці за посилення соціально-трудової конфліктності; зміцнення якісної системи управління охороною праці

Зниження ризиків у трудовій сфері через проведення превентивних дій

Забезпечення протидії корупції, мінімізації рівня «тінізації» трудових відносин;

Реалізація нової моделі вирішення КТС в Україні відповідно до імплементації положень Угоди з ЄС; становлення та розвиток спрощених і оперативних позасудових процедур.

Механізми реалізації концепції

Правове
забезпечення

Економічне
забезпечення

Організаційно-управлінське
забезпечення

Кадрове
забезпечення

Інформаційне
забезпечення

Рис.1. Концептуальна модель розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу

Література:

1. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч, О.В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с.
2. Нова модель вирішення трудових спорів в Україні// Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-12/5268-nova-model-vyrishennia-trudovykh-sporiv-v-ukraini>.
3. Панькова О.В. Концептуальні засади розвитку трудової сфери України на принципах соціальної відповідальності в умовах модернізації /А.Д. Шастун, О.В. Панькова О.В.// Економічний вісник Донбасу, 2017. - № 3(49). – С.164-172.
4. План заходів з реалізації Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018-2021 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eu-ua.org/richnyy-plan-zahodiv-z-realizaciyi-strategiyi-komunikaciyi-u-sferi-yevropeyskoyi-integraciyi-na-2018>.
5. Профспілкова позиція щодо причин та цілей вступу в національний колективний трудовий конфлікт із Кабінетом Міністрів України та з роботодавцями. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/goryachaya-liniya-2/200-kolektivnij-trudovij-spir-z-uryadom-i-robotodavtsyami/7621-profspilkova-pozitsiya-shchodo-prichin-ta-tsilej-vstupu-v-natsionalnij-kolektivnij-trudovij-konflikt-iz-kabinetom-ministriv-ukrajini-ta-z-robotodavtsyami-2>.
6. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / за ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.
7. Соціальні партнери мають бути в одному човні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.psv.org.ua/arts/socialne_partnerstvo/view-2970.html.