

отримувачів соціальних пільг, послуг, допомог та інших соціальних трансфертів на основі єдиного державного автоматизованого реєстру осіб, які мають право на пільги та єдиного державного реєстру отримувачів житлових субсидій, що передбачені чинним законодавством; розробка та впровадження інноваційних моделей надання соціальних послуг; реформування системи фінансового забезпечення охорони здоров'я на основі диверсифікації джерел та збільшення бюджетного фінансування.

Література

1. Лопушняк Г.С. Пріоритети державної соціальної політики в умовах євроінтеграційних процесів / Лопушняк Г.С. // Інновації партнерської взаємодії освіти, економіки та соціального захисту в умовах інклюзії та прагматичної реабілітації соціуму: матеріали міжнародної науково-практичної конференції: «ВЕКТОР». – Вип. 2. – Кам'янець-Подільський: «Аксіома», 2017. - С. 26-29
2. С. Джахан Человеческое развитие для всех и каждого: доклад о человеческом развитии 2016 / С. Джахан, Е. Есперсен и другие. – ПРООН, 2016. – 288 с.
3. Networked Readiness Index 2016. World Economic Forum. – <http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2016/networked-readiness-index/>

УДК 331.105

Мартиненко М.М.,
с.н.с. відділу з наукового
забезпечення питань зайнятості,
соціального діалогу та
стандартів праці
НДІ праці і зайнятості населення
Мінсоцполітики України

Соціально-трудові відносини в Україні: стагнація чи пошук нової ідентичності?

Під впливом розвитку суспільства відбуваються зміни в розвитку соціально-трудових відносин. Ці зміни, які впливають на розвиток соціально-трудових відносин породжують наступні чинники – 1) розмивання традиційної

моделі організації праці; 2) зміна ритму праці; 3) внесення нових практик регулювання праці.

Розвиненим країнам притаманні такі характерні тенденції в розвитку соціально-трудових відносин на основі глобалізації:

- формування нової якості робочої сили і підвищення ролі висококваліфікованої праці у виробничій сфері;
- підвищення ролі менеджменту персоналу;
- розширення участі найманих працівників в управлінні виробництвом;
- зміна силової конфронтації в соціально-трудових відносинах на договірні принципи узгодження інтересів соціальних партнерів.

Щодо впливу цих тенденцій на розвиток соціально-трудових відносин в Україні, то звичайно вони впливають на формування трудових відносин, але переважно для нашої країни характерні інші тенденції в цій сфері, а саме:

- в цілому розповсюджена «непрозорість» в соціально-трудових відносинах, що напряду пов'язано з масштабністю «тіньової» економіки;
- відсутність ефективного контролю за реалізацією діючих норм трудового законодавства України;
- знижується рівень соціальної захищеності найманих працівників, що є результатом порушення трудових прав найманих працівників роботодавцями;
- низька ефективність діяльності соціальних партнерів.

Трудові відносини в Україні вибудовуються по моделям далеким від цивілізованих. Однією з ключових проблем є розвиток неформальних трудових відносин. Це призводить до високого рівня «тіньової зайнятості» (за різними оцінками до 40% від працюючих). Характерні риси цих відносин:

- висока інтенсивність праці;
- низька заробітна плата;
- відсутність соціальних гарантій і правового захисту найманих працівників.

Таким чином потрібно зазначити, що регулювання трудових відносин охоплює не таку вже значну частину найманих працівників в нашій країні.

Також в Україні практично відсутня атмосфера довіри в трудових відносинах між роботодавцями та найманими працівниками, що негативно впливає на розвиток соціально-трудових відносин. Неформальність трудових відносин негативно впливає на реалізацію трудових прав найманих працівників, що зайняті у неформальному секторі економіки.

В Україні діюча модель соціально-трудових відносин не забезпечує трудову мотивацію, дисципліну праці та не відповідає за встановлення справедливої ціни за робочу силу. Тобто соціально-трудові відносини в більшості випадків базуються не на принципах партнерських відносин. Характерними для соціально-трудових відносин є трансформаційні кризові явища пов'язані з малою ефективністю інститутів і механізмів, що регулюють соціально-трудові відносини, особливо з боку держави[1,108].

Також впливовим чинником в розвитку соціально-трудових відносин виступає взаємодія соціальних партнерів. Їй характерні такі риси:

- дуже низький рівень представництва інтересів в соціальному партнерстві та в колективному захисті своїх інтересів;
- недостатній розвиток та ефективність дій від роботи інститутів соціального діалогу.

Тобто в Україні поширені кризові явища в розвитку соціально-трудових відносин, які пов'язані з малоефективною діяльністю інститутів і механізмів, що регулюють соціально-трудові відносини.

Отже як впливають та в яких умовах на розвиток соціально-трудових відносин їх сторони? Так значна частина організацій роботодавців створювались як громадсько-політичні союзи, які були втягнуті в політичну боротьбу. Тому їм відповідно характерне тісне співробітництво з правлячими політичними партіями і вони не орієнтовані в цілому на тісну взаємодію і співробітництво з профспілками[2,486]. Все це також призводить до того, що організації роботодавців не є достатньо інституціалізовані і недостатньо відображають інтереси роботодавців. Наслідком цього є недостатня

відповідальність роботодавців як соціальних партнерів на всіх рівнях соціального діалогу.

В нашій країні взаємовідносини між найманими працівниками та роботодавцями проходять процес становлення на відміну від розвинених країн. Адже для західних країн домінуючою є різноманітність форм і завдань, впливу різних інститутів, наявність складної системи їх взаємодії. В Україні репрезентативний статус мають профспілки, які тісно пов'язані з великим бізнесом і державними інституціями. Вони перебрали на себе усі важелі впливу на процеси соціального діалогу[4,158].

Нажаль українські профспілки ще не стали силою, яка відображає в повній мірі інтереси найманих працівників та змогли організувати ефективну взаємодію з роботодавцями та впливати на формування державної соціальної політики для виконання вимог найманих працівників та відображення їх інтересів в соціально-трудових відносинах.

Роль держави в умовах сьогодення в розвитку соціально-трудових відносин коротко можна охарактеризувати так:

- намагання скоротити свої обов'язки та перекласти свої зобов'язання на інші сторони соціально-трудових відносин особливо в кризових умовах соціально-економічного розвитку;
- малоефективна діяльність механізмів, які регулюють соціально-трудові відносини.

Такий стан справ лише імітує соціальний діалог в Україні, та носить скоріш за все формальний, декларативний характер. Значною проблемою є те, що лише на національному рівні вирішуються соціально-економічні питання держави в цілому (встановлення тарифів, мінімальних заробітних плат тощо). В той же час, сегмент малого та середнього підприємництва взагалі залишається поза соціальним діалогом й без реальних важелів впливу. Таке регулювання соціально-економічних процесів негативно позначається на практиці соціального діалогу, який залишається по-суті формальним.

В умовах загострення кризових ситуацій необхідна активізація ролі держави та посилення державного регулювання соціально-трудових відносин. Це передбачає адаптацію сформованих систем до нових умов. Для вирішення цього завдання дослідники пропонують зробити акцент на таких ключових моментах:

- досягнення балансу між трипартизмом і біпартізмом (трипартизм вважається ефективним для вирішення загальнонаціональних питань з приводу модернізації економіки, соціальної та економічної політики. Водночас, на їх думку, він повинен бути доповнений біпартійним діалогом, щоб забезпечити поєднання гнучкості та стабільності);

- співіснування та поглиблена інтеграція міжгалузевих і галузевих рівнів, що дозволяє виробляти рішення на конкретні запити (синергія між різними рівнями полягає не тільки в наданні доступної та ясної інформації, але й у проведенні моніторингу процедур та реалізації домовленостей, досягнутих на вищому рівні, ініціатив, переданих з одного рівня на інший)[4,17].

Література

- 1.Губин К.Г. Формирование институциональных оснований социального партнерства в социальной экономике / К.Г. Губин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.donntu.edu.ua>.
- 2.Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2011. — 501 с.
- 3.Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин України: особливості формування та перспективи розвитку / В. А. Красномовець, А. С. Пасека [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?...
- 4.Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика. – К.: НІСД, 2011. – 47 с.