

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

У статті розглянуті соціальні елементи державного регулювання зайнятості, які передбачають соціально-трудові відносини відповідно до ситуації в економіці, створення умов для розвитку соціального партнерства, запровадження заходів соціального захисту населення. Пропонується їх удосконалення.

The article deals with social elements of state regulation of employment, providing for social and labor relations according to the situation in the economy, creating conditions for development of social partnership, the introduction of measures of social protection. Proposed improvement.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасні ринкові перетворення в економіці України супроводжуються масштабними змінами на ринку праці, різким загостренням конкуренції серед найманих працівників і роботодавців та зумовлюють глибокі зміни у сфері зайнятості населення.

Соціальний елемент механізму державного регулювання зайнятості передбачає: забезпечення державою соціальної стабільності суспільства; врегулювання соціально-трудових відносин відповідно до ситуації в економіці; створення умов для розвитку соціального партнерства – відносин між найманим працівником, роботодавцем та державою; удосконалення інституту соціального страхування; запровадження заходів соціального захисту населення. Всі перелічені елементи вимагають подальшого удосконалення та оновлення у сучасних умовах.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Питання соціального розвитку досліджувало багато зарубіжних і вітчизняних вчених. Про підвищений інтерес науковців до різних аспектів становлення та функціонування системи соціального забезпечення населення свідчить низка наукових досліджень, автори яких ставлять за мету визначення оптимальних шляхів впровадження соціальних аспектів механізму державного регулювання зайнятості. За даною проблемою слід відзначити наукові праці таких українських учених як Д.П.Богиня, А.М.Гриненко, О.А.Грішнова, А.М.Колот, Ю.М.Куліков, Е.М.Лібанова, В.О.Мандибура, В.Мортіков, О.Ф.Новікова та інші.

Водночас деякі проблеми удосконалення системи соціальних елементів механізму державного регулювання зайнятості населення в умовах соціально-економічних перетворень недостатньо висвітлені у наукових працях, зокрема структурні особливості та взаємозв'язки між елементами системи механізму державного регулювання зайнятості населення.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Аналіз сучасних відносин соціально-трудової сфери демонструє відсутність погодженості між роботодавцями та найманими працівниками, невизначеність ролі держави і недосконалість механізму дій суб'єктів щодо вирішення проблем, які пов'язані з

регулюванням зайнятості державою. Успішний розвиток соціальних систем вимагає ефективного функціонування підсистеми соціальних відносин, що організує розподіл відповідальності та обов'язків соціальних суб'єктів. Дефіцит соціальної відповідальності та низька якість соціальних обов'язків роблять неможливою реалізацію ефективних соціальних елементів у механізмі державного регулювання зайнятості.

Слід відмітити, що процеси глобалізації, інформатизації суспільства, широке розповсюдження мережі Internet призвели до радикальних змін у сфері праці, визвавши появу нових форм зайнятості, які не можуть ефективно розвиватися внаслідок відсутності правового забезпечення, недосконалості системи регулювання соціально-трудова відносин.

Вирішення проблем, пов'язаних із функціонуванням соціальної сфери, є прерогативою держави в розвитку економіки.

Мета даної статті – охарактеризувати соціальні аспекти механізму державного регулювання зайнятості населення, які передбачають забезпечення державою соціальної стабільності суспільства, створення умов для розвитку соціального партнерства, запровадження заходів соціального захисту населення та визначити шляхи їх удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. «Соціальна сфера – підсистема національної економіки, тобто явища, процеси, види діяльності та об'єкти, які пов'язані із забезпеченням життєдіяльності суспільства, людини, задоволення їхніх потреб, інтересів»[1, с.14].

Соціальна політика держави покликана забезпечити громадянам гарантовані Конституцією України права на життя, безпечні умови праці, винагороду за працю, захист сім'ї, відпочинок, освіту, житло, охорону здоров'я, медичну допомогу тощо. Все це передбачено розділом II Конституції України.

На жаль, практика засвідчила, що реалізація соціальних елементів механізму регулювання зайнятості в Україні не завжди забезпечувала можливості для дотримання державою своїх зобов'язань. Зрозуміло, за умови системної економічної кризи елементи соціальної політики не можуть бути повноцінними, адже для реалізації соціальних програм потрібні значні ресурси. У цей період функції держави зводяться до забезпечення мінімального соціального захисту для тих верств населення, які вимагають цього у більшій мірі. Проте, в Україні соціальна ціна реформ виявилася надмірною, а система соціального захисту малоефективною [2, с. 23 - 30].

На тлі падіння обсягів виробництва у 2009-2012 рр., зростання цін на всі види продовольчих товарів, зменшення реальної заробітної плати, знецінення державних соціальних гарантій відбувається інтенсивне зростання диференціації доходів. Децильний коефіцієнт в Україні становив 1:40, хоча вимоги соціальної безпеки передбачають не перевищення цим співвідношенням 1:7 [3, с.3]. Наслідком надмірної диференціації доходів різних верств населення є розширене відтворення бідності та руйнація середнього класу.

Радикальні зміни у сфері соціально-трудова відносин останнього десятиріччя обумовили істотні зрушення в перебігу таких стійких та інерційних процесів, якими є демографічні процеси, що призвели до значних демографічних втрат. Демографічна криза загострюється і через кризу міграційних процесів. Повільний хід економічних реформ, незавершеність структурної перебудови економіки обумовили розвиток подій за якими безробіття поступово трансформувалося з відкритої форми до прихованої.

Не зважаючи на деякі позитивні зміни в економіці (стабілізація курсу гривні, скорочення заборгованості з виплати пенсій, припинення падіння ВВП тощо) ситуація в сфері соціально-трудових відносин продовжує залишатися нестабільною. Загалом українська промисловість залишається складною, розбалансованою, дуже чутливою до факторів, що порушують економічну безпеку, соціально напруженою та економічно мало прийнятною щодо світових стандартів. Перетворення, які вже здійснилися, поки що не стали надійною гарантією якісних зрушень. Тому концепція промислового розвитку потребує кардинальної переорієнтації на такі прогресивні сучасні чинники, як інформаційні, творчо-інтелектуальні, соціальні.

У найближчій перспективі стратегія формування ринку праці передбачає створення соціально-економічних передумов для реалізації здібності працівників до ефективної праці, їх професійного зростання, надання вільного вибору щодо праці в певній сфері діяльності. В останні роки в нашій країні не тільки систематично знижується попит на працю, але й істотно погіршуються параметри її розвитку.

У системі сучасних трансформаційних процесів на ринку праці особливе місце належить неповній та нерегламентованій зайнятості. Нерегламентована зайнятість переважно здійснюється без укладення трудових угод. Об'єктивною передумовою виникнення нерегламентованої зайнятості є розвиток «тіньової економіки», глибока криза соціально-трудових відносин, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи тощо.

За оцінкою вітчизняних вчених, заробітна плата зайнятих нерегламентованою зайнятістю громадян у декілька разів менша за вартість робочої сили. Крім того, в багатьох випадках дана категорія працівників майже позбавлена соціального захисту. І навпаки, в деяких випадках нерегламентованої зайнятості отримують високі доходи, які в декілька разів перевищують заробітну плату зайнятих в офіційному секторі економіки [4, с.39 – 47.].

Процеси інформатизації суспільства, розповсюдження мережі Internet призвели до радикальних змін у сфері праці, визвавши появу нової форми зайнятості – дистанційної. Дистанційна зайнятість на українському ринку праці на сьогодні швидко розвивається та швидко трансформується у різновиди гнучкої зайнятості. Це в свою чергу вимагає вироблення механізму регулювання соціально-трудових відносин та державного регулювання зайнятості в умовах дистанційної зайнятості [5, с.112].

Відсутність загальнонаціональних статистичних даних про дистанційну зайнятість передбачає створення спеціального модуля, який необхідно включити до огляду зайнятості населення України, що дозволить дослідити взаємозв'язок показників дистанційної зайнятості з іншими показниками (стать, вік, статус у зайнятості тощо).

Для державного регулювання зайнятості в Україні важливою передумовою розвитку дистанційної зайнятості на сучасному етапі є створення спеціальних інститутів, які повинні забезпечити та координувати дистанційну зайнятість. Також важливою передумовою розвитку дистанційної зайнятості є розробка законодавчої бази її правової регламентації. Особливу увагу з законодавчої точки зору слід приділити кількості робочих годин, яка повинна бути чітко визначеною.

Якщо розглядати перспективи розвитку дистанційної зайнятості в Україні, то необхідно створити орган, який би забезпечував створення інституціональних основ для організації системної роботи щодо впровадження дистанційної зайнятості в країні.

Нині в Україні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Потребу суспільства досягнути соціального балансу

між найманими працівниками, роботодавцями та державою призване соціальне партнерство, яке уявляє собою складний багаторівневий комплекс суспільних відносини та інститутів.

У країнах з розвинутою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства глибоко проникла у соціально-трудова відносини, хоча його моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом.

Стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між найманими працівниками та роботодавцями, який реалізується у формі проведення переговорів, укладенні колективних договорів і колективних угод, узгодженні проектів нормативно-правових актів при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

На думку С. Українця, «об'єктом соціального партнерства є всі питання соціально-економічного і трудового спектра, оскільки неможливо вмістити в одну чи кілька статей всі життєві напрями, з яких укладаються угоди соціальними партнерами; в законодавстві відсутній вичерпний перелік соціально-трудова відносин; крім індивідуальних трудових відносин до соціально-трудова також належать відносини зайнятості, соціального страхування, соціального забезпечення, регулювання ринку праці, ціноутворення на споживчому ринку» [6, с.18 - 24].

В Україні існували окремі форми соціального партнерства: колективні договори, виробничі наради, ради трудових колективів. Однак, ринкові відносини потребують створення нового правового механізму регулювання колективних відносин у суспільстві. Якщо на рівні підприємства колективна співпраця між соціальними партнерами була врегульована певним чином, то на регіональному, галузевому, національному рівнях, тобто тих рівнях, на яких здійснюється регулювання зайнятості населення державою, необхідно було встановлювати цілком нову для нашої держави правову модель. Указом Президента України від 23.05.1993 р. було створено Національну раду соціального партнерства, яка з грудня 2005 року перейменована у Національну тристоронню соціально-економічну Раду. 1.07.1993 р. був прийнятий закон України «Про колективні договори і угоди»; з 1993 року укладена Тарифна угода, а потім Генеральна угоди між Кабінетом міністрів України і профспілковими об'єднаннями України, а з 1997 року – ще й українським союзом промисловців і підприємців; 15.09.1995 р. прийнятий ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; 16.10.1998 р. підписано Декларацію про створення Конфедерації роботодавців України. Тривалий час у Верховній Раді України знаходиться на розгляді проект закону «Про соціальне партнерство», з прийняттям якого буде створена сучасна правова база колективного трудового права.

Аналізуючи сучасну ситуацію в Україні, науковці приходять до висновку, що в країні сформувався устрій, який можна визначити, як бюрократичний капіталізм. Держава діє не в інтересах народу, а в інтересах політичного та бюрократичного прошарків. Влада капіталу сама для себе створила таке правове поле, за якого змогла експропріювати загальнонародну власність на правових засадах. Таким чином, несправедливість відносин праці і капіталу в нашій країні введено в закон. Нерівність подається як джерело розвитку суспільства. Державна влада стала продовженням права власності, чим сама себе поставила поза Конституцією країни, а народ від влади відсторонено. Реалізація владних повноважень народу повинна передбачити щоденний контроль над владою, щоб вона не відчувала себе хазяїном народу. На жаль в українському суспільстві всі фактори, що впливають на рівновагу сил у владних повноваженнях народу і капіталу, працюють на боці капіталу.

Важливою складовою соціального партнерства є співпраці держави і бізнесу. Відносини між ними, з точки зору державного регулювання зайнятості населення в Україні, характеризуються численними проблемами у сфері оподаткування, реєстрації та ліквідації підприємств, захисту інвесторів. За цими позиціями Україна займає 134, 145 та 109 місця відповідно з 183 країн у рейтингу «Умови ведення бізнесу» [7, с.164]. Слід відмітити, що в українській економіці лише починається становлення системи партнерства держави і бізнесу. Необхідною передумовою розвитку державно-приватного партнерства в Україні є система надійного захисту прав приватних осіб на об'єкти інвестиційних вкладів. Задля цього, за думкою фахівців, [8, с.39 - 46] слід закріпити принципи державно-приватного партнерства у державній і регіональних стратегіях соціально-економічного розвитку, для чого прийняти Закон «Про основні засади взаємодії держави з приватними партнерами». Крім того, узгодження чинної правової бази щодо використання державної власності в контексті запровадження державно-приватного партнерства буде сприяти подальшому розвитку механізму державного регулювання зайнятості.

У світі активно формуються соціально-трудова відносини нового типу, засновані на реальній участі працівників у власності, управлінні і розподілі результатів виробництва. У більшій частині країн світу певною мірою законодавчо закріплені права працівників на участь у власності, управління та розподілі прибутку підприємства. В Україні ж законодавство і практику його застосування розглядають як формальну данину демократичним віянням. ЗУ «Про колективні договори і угоди» був прийнятий ще у 1993 році. Зараз у Верховній Раді України на розгляді знаходиться нова редакція цього закону: «Про трудові колективи», який сприятиме регулюванню трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками.

Становлення партнерських відносин між найманими працівниками, бізнесом та державою має здійснюватися на основі формування ефективного механізму соціальної відповідальності бізнесу, яка передбачає забезпечення працівників не тільки безпечними умовами праці, а і нормальну заробітну плату, підвищення рівня кваліфікації персоналу, його оздоровлення, лікування, розвиток соціальної інфраструктури тощо. Такий тип відповідальності отримав у літературі назву другого рівня соціальної відповідальності бізнесу і визначається як «корпоративна соціальна відповідальність».

Пріоритетними напрямками корпоративної соціальної відповідальності є: інвестиції в розвиток персоналу, створення безпечних умов праці та охорона здоров'я, природоохоронна діяльність та ресурсозбереження.

Співпраця держави і бізнесу може проявлятися у формі державно-приватного партнерства, яке передбачає інституціональний та організаційний взаємозв'язок між державою та приватним бізнесом з метою реалізації суспільно значущих проектів, залучення додаткових джерел фінансування для реалізації таких проектів на взаємовигідних умовах. З метою заохочення приватного капіталу для реалізації соціально значущих проектів держава фінансує ці проекти або надає підприємствам пільги, дотації. Найбільш цінним внеском держави є гарантована монополія на використання виділеного ресурсу саме тим підприємством, яке здійснює схвалений проект державно-приватного партнерства.

Соціальний захист населення займає одне з провідних місць у механізмі державного регулювання зайнятості населення. Соціальний захист населення передбачає систему заходів, які захищають будь-якого громадянина країни від

економічної та соціальної деградації не тільки внаслідок безробіття, а й у випадку втрати чи різкого вкорочення доходів, хвороби, виробничої травми, інвалідності, похилого віку тощо. На нашу думку, ця система має будуватися на основі диференційованого підходу до різних категорій населення залежно від їхнього соціального статусу, віку, працездатності, ступеня економічної самостійності, бути спрямованою на досягнення перспективної мети, запроваджуватися з урахуванням конкретних регіональних соціально-економічних, природнокліматичних й інших особливостей життєдіяльності різних верств населення.

Витрати на соціальний захист населення звичайно залежать від можливостей економіки. У країнах з ринковою економікою склалася така система фінансування соціальних програм, об'єктами якої виступає держава, роботодавці та самі одержувачі соціальних виплат, тобто, наймані працівники. Частка кожного з цих джерел суттєво коливається по країнам. Так, якщо частка внесків працівників в Естонії – 0,3%, то у Данії – 26,2%, у Нідерландах – 37,7%, у Словенії – 40,8%. Проте, частка внесків роботодавців в Естонії найбільша – 80,2%, у Румунії – 56,3%, у Данії – 11%. Внески держави найнижчі в Чехії – 18,8% та Естонії – 19,5%, а найвищі у Данії – 62,8% та Німеччині – 70,2% [9]. В Україні цей показник для працівників становить 3,6% заробітної плати, для роботодавців – 36,7 – 49,7% залежно від класу професійного ризику виробництва.

База, з якої починають сплачувати податки та здійснювати соціальні відрахування, у країнах ЄС є значно вищою, ніж визначена для українських працівників і складає 85,7 євро (985 грн.). Крім того, база, що не оподатковується і з якої не сплачують податки та внески до соціальних фондів теж набагато вища ніж в Україні (в Україні 17 грн.).

Нині соціальний захист населення в Україні у більшій мірі є справою державних структур. У розвинутих країнах світу повноправним партнером держави у вирішенні соціальних проблем виступають організації громадянського суспільства (громадські організації). Сфери діяльності громадських організацій - це: соціальний захист населення (69%), охорона здоров'я (49%), освіта (48%), права людини (48%), розвиток громади (47%).

Останнім часом значно збільшилась чисельність осіб, які потребують соціального захисту. Відповідно, зростає потреба в урізноманітненні шляхів надання соціальних послуг. Багато країн світу використовують можливості залучення недержавних організацій до соціального захисту населення. Недержавний сектор України здатний взяти на себе частину функції по наданню соціальних послуг на місцевому рівні, але недостатність фінансової бази є серйозною проблемою. За деякими даними, в Україні лише 20% недержавних організацій, що вирішують соціальні проблеми, отримують фінансову підтримку від влади, 10% - мають доходи від соціального підприємництва. У Великобританії: від держави – 26% фінансування, власних доходів – 35%. Громадські організації Фінляндії мають до 57% державного фінансування, 35% - власних доходів. Згідно з українським законодавством, громадським організаціям заборонено безпосередньо займатися комерційною діяльністю. Тому законодавство стосовно оподаткування благодійної діяльності вимагає реформування.

Законодавство України надає громадським організаціям право діяти на ринку соціальних послуг, залучати бюджетні кошти для здійснення такої діяльності й отримувати плату за послуги від одержувачів. Найбільш слабким місцем громадських організацій є недостатній професіоналізм щодо надання соціальних послуг.

Висновки та перспективи подальших наукових розробок.

Соціальні послуги є важливою складовою державної системи соціального захисту населення і мають значний вплив на механізм державного регулювання зайнятості. Тому відповідальність за їх надання повинна нести, насамперед, держава. Водночас до цієї галузі слід залучати й приватний сектор. Тому дуже важливо, щоб державні органи мали чітке уявлення про надавачів соціальних послуг, які повинні відповідати певним стандартам якості та безпеки. Роль соціального забезпечення ще більше зростає у зв'язку з процесами глобалізації. До того ж, процеси глобалізації та інформатизації суспільства призвели до радикальних змін і у сфері праці, визвавши появу нових форм зайнятості. На сьогодні найбільш швидко розвивається дистанційна зайнятість, що передбачає використання політичних, законодавчих, нормативних інструментів у механізмі державного регулювання зайнятості.

Для ефективного функціонування соціально-трудова відносин у системі державного регулювання зайнятості необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого, активна діяльність держави в соціально-трудова сфері.

У системі соціального партнерства важливе місце у сучасній ринковій економіці належить співпраці держави і бізнесу, яка проявляється у формі державно-приватного партнерства. Необхідною передумовою розвитку державно-приватного партнерства в Україні є система надійного захисту прав приватних осіб на об'єкти інвестиційних вкладень. Задля цього слід закріпити принципи державно-приватного партнерства у державних, регіональних стратегіях соціально-економічного розвитку та регулювання зайнятості населення. Стимулом для розвитку державно-приватного партнерства є зростання потреби у послугах (освітніх, медичних тощо), за надання яких держава несе відповідальність.

Література

1. Ганслі Теренс. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. – К.: Основи, 1995.
2. Подоляк Н. Удосконалення системи соціального забезпечення населення в Україні // Україна: аспекти праці. – 2011. - №3., с.23 – 30.
3. Середній клас – передумова демократичної перспективи України. // Національна безпека і оборона. – 2008. - №17.
4. Богиня Д.П. Регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці в умовах міжнародної інтеграції.// Вісник соціально-економічних досліджень (збірник наукових праць). – 2008. – Вип. 32. Одеса: ОДЕУ.
5. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Луданик М.В. Дистанционная занятость в России. – М.: МГУ, ТЕИС, 2006., 219с.
6. Українець С. Соціально-трудова відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. – 1999. - №3.- с.18 – 24.
7. Новий курс: реформи в Україні 2010 – 2015. Національна доповідь / За заг. ред. В.М.Гейця та інш. – К.: НВЦ НБУВ, 2010. – с.164.
8. Баранник Л. Соціальне партнерство в системі соціального захисту населення в Україні // Україна: аспекти праці. – 2011. - №7. – с.39 – 46.
9. Eurostat. Statistics in Focus. 40/2009. // Електронний ресурс. – Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFF-PUB/KS-SF-09-040/EN/KS-SF-09-040-EN.PDF.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

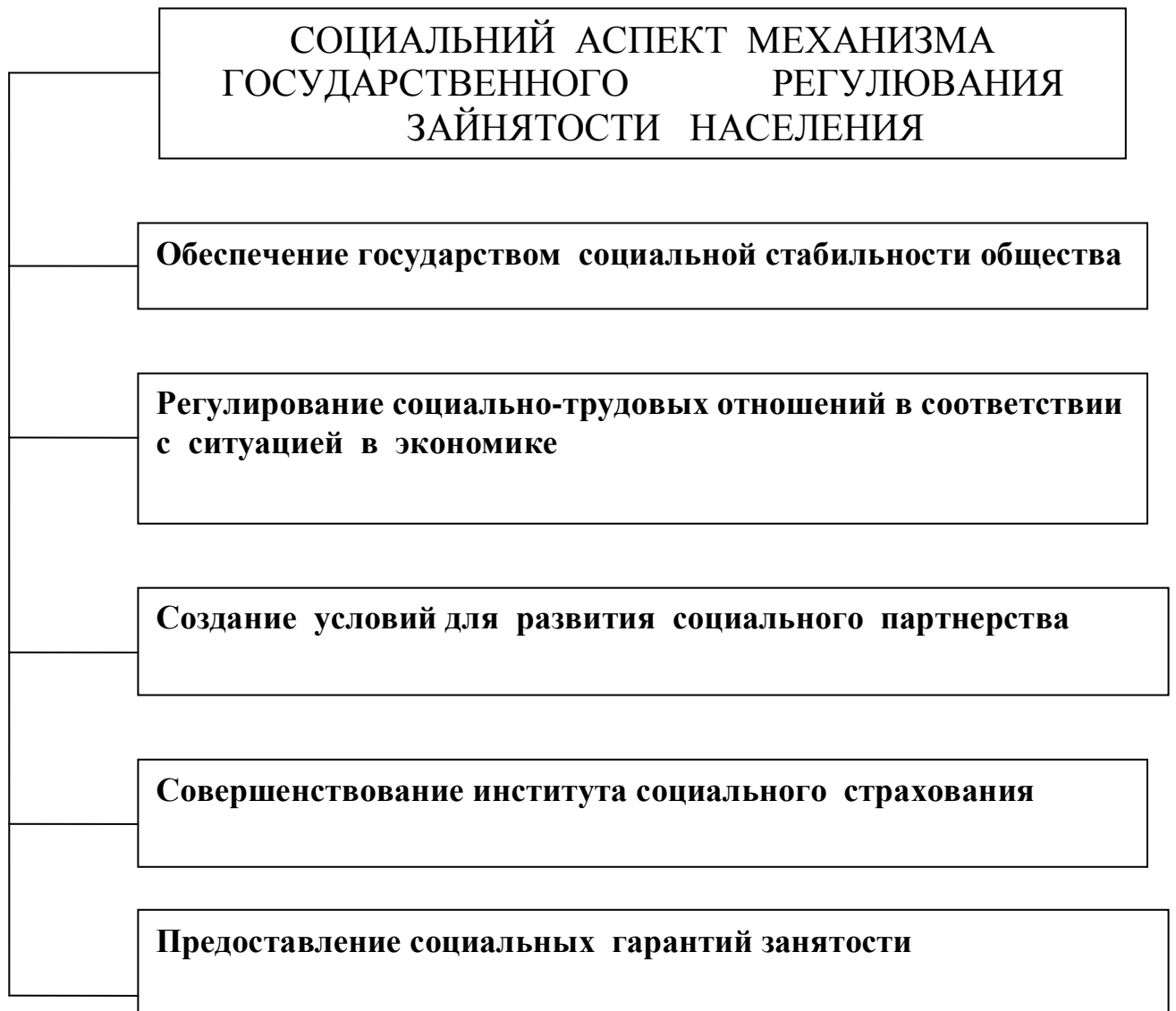
ІВІАНОВА ЛЮДМИЛА ВАЛЕНТИНІВНА, кандидат економічних наук, доцент кафедри «Управління персоналом і економіки праці», «ОНЕУ».

Адреса.

Служб.: пров. Привокзальний, 2, тел. 785 – 70 – 69.

Домашня: вул. Канатна, 78, кв. 22, тел. 724 – 42 – 76.

СХЕМЫ к СТАТЬЕ



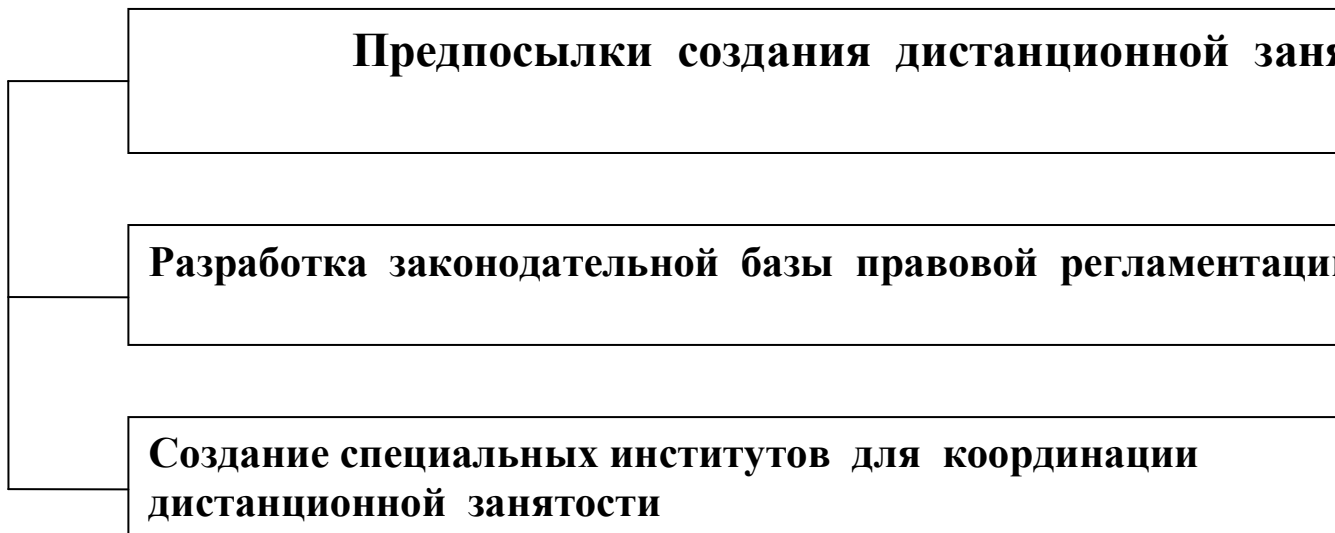
Характеристика системы социального обеспечения в современной Украине

Уравниловка в пенсионном обеспечении и низкий его уровень

Стремительное повышение стоимости и ухудшение качества услуг учреждений образования, охраны здоровья, культуры

Отсутствие социальной защиты граждан, работающих в частном секторе полный рабочий день

Необеспеченность регрессивных выплат в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием



Сотрудничество государства и бизнеса в СП с точки зрения ГРЗ в Украине характеризуется проблемами в сферах:

Налогообложение
(134)

Регистрация и
ликвидация
предприятий
(145)

Защита

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Совокупность
государственных
социальных гарантий

Традиционная форма
государственной
социальной помощи

Социал
страхо

	Государство	Работодатели	Работники
ЭСТОНИЯ	19,5%	80,2%	
0,3%			
ДАНИЯ	62,8%	11,0%	
26,2%			
СЛОВЕНИЯ			
40,8%			
ГЕРМАНИЯ	70,2%	14,3%	
15,5%			
УКРАИНА		36,7 – 49,7%	
3,6%			

МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ЗАНЯТОСТИ

