

УДК 331.101 : 331.5

Л.О. ЗГАЛАТ-ЛОЗИНСЬКА, канд. екон. наук, професор Міжнародної кадрової академії
кафедра управління персоналом та економіки праці
ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна академія управління персоналом», м. Київ

НАПРЯМИ ПОДОЛАННЯ КРИЗИ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Ключові слова: соціально-трудова відносина, мінімальна заробітна плата, добровільне соціальне страхування, системна криза.

Обґрунтовано необхідність удосконалення системи соціально-трудова відносин в Україні. Проаналізовано проблеми сучасного стану соціально-трудова відносин та визначено основні фактори, що впливають на їхню системну кризу. Запропоновано напрями та конкретні організаційно-правові заходи для покращення соціально-трудова відносин, які мають бути реалізовані на загальнодержавному рівні.

Вступ. Сучасний стан соціально-трудова відносин характеризується кризовими явищами на усіх рівнях — від індивідуального до макроекономічного. Негативні прояви спостерігаються у відносинах щодо відтворення робочої сили працівників, зокрема використання, оплати їхньої праці та забезпечення високої якості життя, організації безпечних умов праці, захисту інтересів сторін соціально-трудова відносин. Серед причин недостатньої уваги до здійснення змін у соціально-трудова відносинах є недооцінка важливості їхнього впливу на державну бюджетну політику, зростання навантаження на видаткову частину бюджету соціальними трансфертами; скорочення сукупного внутрішнього попиту та відповідно уповільнення темпів економічного зростання; активізацію міграційних процесів та відтік з України інтелектуального капіталу; на створення правових та організаційних засад модернізації системи соціального страхування та реалізації стратегії подолання бідності.

Необхідність здійснення заходів для реформування сфери трудових відносин також визначено як один з пріоритетів Стратегії сталого розвитку «Україна — 2020» [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням окремих напрямів становлення та реформування соціально-трудова відносин в Україні присвітили свої праці такі вчені: О.А. Атаєва, П.Ю. Буряк, Л.В. Головка, Л.О. Городецька, М.Л. Григор'єва, О.А. Грішнова, Н.І. Єсінова, О.Л. Єськов, Л.І. Жук, Г.Т. Завіновська, Т.А. Заяць, В.П. Звонар, А.В. Калина, Б.А. Карпинський, О.І. Карпіщенко, В.М. Ковальов, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, В.С. Рижиков, В.Г. Сумцов, І.В. Терон, О.М. Уманський, І.Д. Фаріон, І.М. Черненко та ін. Водночас питання їхньої модернізації натепер стоїть досить гостро і вимагає привернення уваги представників виконавчої влади до цього питання

зادля зменшення соціальної напруги рівня соціально-економічної нестабільності в державі. Широкомасштабність цих заходів потребує визначення першочергових напрямів, відтермінування реалізації яких загрожує економічній безпеці України.

Метою статті є аналіз сучасного стану соціально-трудоxих відносин та визначення пріоритетних заходів подолання кризових явищ, що виникають у процесі їхнього формування в Україні.

Результати дослідження. Формування соціально-трудоxих відносин відбувається на основі формального практично спотвореного механізму взаємодії між найманими працівниками та роботодавцями за посередництвом державних органів законодавчої і виконавчої влади. Такий механізм передбачено реалізувати для встановлення мінімальних соціальних гарантій у сфері праці, надання безпечних умов праці. Розглядаючи наявну систему визначення мінімальних гарантій у сфері оплати праці, відзначимо занадто низький її розмір, що щороку затверджується Кабінетом Міністрів та закладається до Бюджету України. Визначення розміру мінімальної заробітної плати має встановлюватися під час формування Генеральної тарифної угоди після тристоронніх переговорів між представниками об'єднаних профспілок та представниками об'єднаних роботодавців, що контролюється з боку державних органів влади із недопущенням невиконання заробітною платою відтворювальної функції. Національна тристороння соціально-економічна рада не реалізує функції соціального діалогу, у результаті чого мінімальна заробітна плата «за звичкою» прирівнюється до прожиткового мінімуму на працездатну особу. Останній визначається вартістю мінімального споживчого кошика, та забезпечує просте відтворення робочої сили. Потрібно відзначити, що розрахована Міністерством соціальної політики вартість товарів споживчого кошика є фактично заниженою через обмеженість можливості придбання українцями товарів безпосередньо у виробника за заявленими цінами, а на споживчому ринку представлені імпортні товари, низька якість яких часто не дає змоги використовувати їх у зазначені в постанові терміни [2]. Вартість мінімальної заробітної плати не диференціюється в регіональному розрізі незважаючи на значну розбіжність цін.

Також наявна система оподаткування передбачає вирахування із мінімальної заробітної плати податку на доходи з фізичних осіб, сплати внесків у фонд загальнообов'язкового страхування та пенсійний фонд, військового збору, таким чином мінімальна заробітна плата апріорі не може виконати відтворювальної функції.

Особи, що вимушені виживати на мінімальну заробітну плату, повинні замінювати дорожчі товари дешевими, наприклад, яловичину субпродуктами чи домашньою птицею, відмовлятися від свіжих фруктів та овочів, що зменшує поживність і калорійність раціону та негативно впливає на стан здоров'я населення. Здоровий глузд вимагає зміни структури й параметрів споживчого кошика, адже у ньому навіть не передбачено споживання вершкового масла, а до переліку ліків входять засоби, що часто не відповідають клінічним протоколам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я. Зважаючи на високий рівень захворюваності населення на серцево-судинні, вірусні (гепатит, ВІЛ/СНІД, туберкульоз), онкологічні захворювання, перелік ліків є зовсім не реальним. Унаслідок низьких бюджетних витрат на охорону здоров'я, затримки запровадження нової системи медичного страхування, яка є складовою системи соціально-трудоxих відносин відтворення людського капіталу, знижується рівень доступності надання медичних послуг. За даними Держкомстату, в Україні зафіксовано 29 % домогосподарств, у яких хто-небудь із членів протягом останніх 12 місяців за потреби не зміг отримати медичну допомогу, придбати ліки та медичне приладдя [3, с. 58]. Погіршується якісна складова трудового капіталу — лише 50 % міського населення та 49,3 % сільського населення оцінює стан свого здоров'я як добрий, у той час як задовільний — 41,0 та 39,7 % та поганий — 9,0 та 11 % відповідно [3, с. 16].

Таким чином, Мінсоцполітики необхідно забезпечити перегляд наборів товарів у структурі мінімального споживчого кошика, їхню адекватну грошову оцінку вартості (ринкову ціну), а також врахувати податки на оплату праці.

Треба відзначити порушення Закону України «Про оплату праці»: під час формування штатних розписів установ та організацій державної форми власності (у держадміністраціях, пенсійних фондах, фондах соціального захисту, загальноосвітніх закладах та організаціях охо-

рони здоров'я та ін.) фахівцям, службовцям призначається оклад, розмір якого дорівнює мінімальній заробітній платі. Зокрема, у ст. 3 Закону України «Про оплату праці» зазначено, що «мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці» [4]. Водночас працю службовців та фахівців не можна класифікувати як просту чи некваліфіковану. Реалізуючи норми даного Закону, Верховна Рада повинна була б затверджувати не лише мінімальну за місяць, але і мінімальну годинну заробітну плату. Отже, якщо мінімальна заробітна плата становить 1450 грн (травень—листопад 2016 р.) [5, с. 21], то відповідно мінімальна годинна заробітна плата становитиме 7,55 грн, що практично в 26 разів менше, ніж в економічно розвинених країнах, зокрема в США. Встановивши таким чином мінімальну годинну оплату праці (з урахуванням оподаткування), що забезпечуватиме достойний рівень життя, можна спростити процедуру контролю органами податкового нагляду та проконтролювати дотримання даного нормативу кожною організацією, використовуючи наявну статистичну звітність. Прийняття такого закону вигідно усім сторонам соціально-трудоових відносин: з точки зору держави це зумовить більше наповнення державного бюджету, для працівників це дасть змогу встановлювати обґрунтований гідний рівень оплати праці, а для роботодавців, вітчизняних товаровиробників стане визначальним фактором активізації їхньої подальшої діяльності.

Виникає слушне питання: якщо це вигідно усім, то чому ж досі це не здійснено? Відповідь криється в лобіюванні депутатами Верховної Ради інтересів певних олігархічних кланів і представників бізнес-структур [6], яким не вигідним є збільшення видатків на оплату праці, та відповідно нарахувань до держбюджету. Працівники, які практично зневірилися у системі загальнообов'язкового державного страхування, також не зацікавлені в легалізації заробітної плати, адже це призведе до її падіння. Логіку працівників зрозуміти не важко. Зважаючи на те, що середня очікувана тривалість життя чоловіків при народженні становить 66,4 роки [7, с. 43], то і пенсію вони будуть отримувати шість років за умови як мінімум

25-річної трудової діяльності. Низький розмір пенсій за віком, відсутність індексації нарахованих пенсій упродовж останніх чотирьох років зумовили втрату їхньої купівельної спроможності практично на 2/3. Поступове ж підвищення пенсійного віку, яке неодноразово анонсувалося Урядом, може призвести до того, що чоловіки взагалі не встигнуть вийти на пенсію. Щодо форм соціального захисту працюючого населення, то соціальне страхування на випадок втрати працездатності більшою мірою перекладено на плечі роботодавців, лікування здійснюється переважно за кошти пацієнтів, а розмір допомоги по безробіттю не дає змоги розглядати його як підставу для легальної зайнятості.

Низький рівень оплати праці зумовлює розвиток корупції, зниження рівня відповідальності за виконувану роботу, порушення трудової дисципліни через незадовільну мотивацію та поєднання зайнятості на первинному та вторинному ринках праці. Знайти нове робоче місце для цих працівників доволі складно. Так, навантаження на одне вільне робоче місце працівників вищих державних органів, службовців, керівників, менеджерів становить 22 особи, фахівців — 13, технічних службовців — 20 осіб [7, с. 61]. У той же час у структурі зареєстрованих безробітних працівники найпростіших професій складають лише 14,6 %. Таким чином, незайняті громадяни, маючи вищу або професійно-технічну освіту, відчувають себе не реалізованими на ринку праці та вимушені шукати робоче місце за межами своєї професійної групи або за межами України. Отже, становлення заниженої ставки оплати праці для кваліфікованих працівників є головним фактором, що зумовлює відтік найбільш активного людського капіталу з України. Для встановлення мінімальної зарплати найважливішим моментом має бути передбачення такої суми грошей, яка б була достатня для утримання і виховання необхідної для суспільства кількості дітей.

Зволікання з реалізацією пенсійної реформи, низький рівень пенсійного забезпечення негативно впливає на структуру зайнятості у розрізі вікових груп. Так, у 2013 р. питома вага осіб старше працездатного віку складала 6,8 % економічно активного населення. Хоча у 2014—2015 рр. її величина скоротилася майже удвічі — до 3,9 % [7, с. 48], ці зміни не можна

вважати позитивними, адже це спричинено запровадженням нових умов нарахування спеціальних пенсій та податку на пенсії пенсіонерів, що працюють. У результаті цього ті зайняті громадяни старше працездатного віку, які займали низькооплачувані робочі місця, втратили сенс працювати і звільнилися. Особливо це ускладнило роботу науково-дослідних, навчальних, лікувально-профілактичних закладів, які вимушені були терміново вирішувати проблему наповнення фонду оплати праці та переводити працівників на неповний робочий тиждень. Потрібно відзначити, що криза галузей з високим рівнем інтелектуального капіталу й досі не подолана, а скорочення їхнього державного фінансування продовжується.

На нашу думку, витіснення осіб старше працездатного віку повинно було б здійснюватися не через жорстку державну політику, а еволюційним шляхом, зокрема за рахунок збільшення розмірів пенсій, запровадження обмежень на виплату заробітної плати, коли сукупний дохід (пенсія та заробітна плата) перевищують 10 прожиткових мінімумів. Необхідно вживати заходи для збільшення кількості новостворених робочих місць не за рахунок утиску соціально вразливих верств населення, таких як пенсіонери, а за рахунок розвитку підприємництва, державно-приватного партнерства, залучення інвестицій у розвиток підприємств.

Головним чинником розвитку підприємств, що працюють на задоволення попиту на внутрішньому ринку, є зростання реальної заробітної плати українців. Підтвердженням цього є те, що у структурі витрат домогосподарств частка статті «придбання товарів та послуг» становить 90,1 % [5, с. 20]. Отже, якщо закласти у бюджет збільшення соціальних стандартів, щоквартально на 5–10 % перевищуючи індекс цін споживача, то можна довести рівень реальної середньої заробітної плати хоча б до рівня 2013 р. Різке зростання реальної заробітної плати практично удвічі, як це передбачено урядом на 2016 р., може призвести не до зростання внутрішнього виробництва, а, навпаки, до розкручування інфляційної спіралі, коли не підкріплена товарами грошова маса буде збільшувати тиск на курс гривні. Йдеться про такі темпи зростання доходів працюючих, які відповідають темпам зростання обігових коштів підприємств-резидентів, що працюють на внутрішньому ринку.

Правильним у даному контексті може бути урядова політика щодо скорочення оподаткування фонду оплати праці, що вже у 2016 р. призвела до зростання середньомісячної реальної заробітної плати на 9,1 % [5, с. 20].

Саме державним органам має належати провідна роль у становленні системи соціально-трудових відносин. На теперішній час лише 6343,3 тис. працівників охоплено колективними договорами, а це практично третина економічно активного населення [7, с. 72]. Необхідно реалізувати нормативні акти для набуття профспілками реальних прав відстоювати інтереси та права працівників, забезпечити реалізацію норм чинного законодавства щодо захисту прав працюючих [8, с. 117], зокрема Закону «Про індексацію доходів громадян», без урахування поправок, що спотворюють його зміст.

Висновки. Можна визначити основні напрями реформування соціально-трудових відносин в Україні:

- у сучасних умовах першочерговими заходами є модернізація соціально-трудових відносин, пов'язаних з оплатою праці і забезпеченням повної та продуктивної зайнятості, відтворення людського капіталу;
- необхідно забезпечити виконання відтворювальної функції мінімальною заробітною платою, розмір якої забезпечував би не лише просте, а й розширене відтворення трудового потенціалу, з урахуванням поточної ставки оподаткування та складу сім'ї;
- за умов обмеження залучення закордонних інвестицій саме поступове зростання реальної заробітної плати, відновлення індексації доходів населення, у тому числі і пенсій, стипендій, має стати джерелом пожвавлення економічної активності суб'єктів господарювання в Україні та економічного зростання;
- запровадження пенсійного та медичного страхування посилить рівень громадського контролю та поступово призведе до детінізації оплати праці;
- першочерговим джерелом підвищення рівня життя населення, інструментом скорочення рівня безробіття продовжує залишатися вітчизняне виробництво товарів народного споживання, тому підтримка його, у тому числі і за рахунок зростання внутрішнього попиту, є важливою складовою частиною політики держави та удосконалення соціально-трудових відносин зайнятості.

Зазначені вище заходи визначають лише основні напрями реформування соціально-трудо­вих відносин, реалізація яких неодмінно позитивно впливатиме на соціальну політику, ринок праці, економічний розвиток України у цілому.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. *Про Стратегію сталого розвитку «Україна — 2020»* : Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
2. *Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення* : постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.2000 № 656 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/656-2000-%D0%BF>
3. *Самооцінка населенням стану здоров'я та рівня доступності окремих видів медичної допомоги у 2015 році* : стат. збірник / Державна служба статистики України. — К., 2016. — 149 с.
4. *Про оплату праці*: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
5. *Соціально-економічний розвиток України за січень—вересень 2016 року* : Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/so_ek_r_u/soekru_u/arh_soekru_16.htm
6. *Жартівська М.* Як Порошенко та олігархи допомогли Яценюку лишитися на посаді / М. Жартівська, Р. Кравець, Д. Ларін // Українська правда. — 17 лютого 2016 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.pravda.com.ua/>
7. *Статистичний щорічник України за 2015 рік* / Державна служба статистики України / за ред. І.М. Жук. — К., 2016. — 575 с.
8. *Заяць Т.А.* Трансформаційні зміни соціально-трудо­вих відносин у контексті формування соціального капіталу / Т.А. Заяць, О.І. Дяконенко // Економіка регіону. — 2012. — № 1. — С. 111—117.

REFERENCES

1. The President of Ukraine (2015), *Pro Strategiyu stalogo rozvytku «Ukrayina — 2020»* : Ukaz [On the strategy of sustainable development «Ukraine — 2020»: Decree], available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
2. The Cabinet of Ministers of Ukraine (2000), *Pro zatverdzhennya naboriv produktiv harchuvannya, naboriv neprodovolchyyh tovariv ta naboriv poslug dlya osnovnyh socialnyh i demografichnyh grup naseleennya* : Postanova [On approval of kits of food, non-food products and sets of sets services for major social and demographic groups : Decision], available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/656-2000-%D0%BF>
3. The State Statistics Service of Ukraine (2016), *Samoocinka naseleennyam stanu zdorov'ya ta rivnya dostupnosti okremykh vydiv medychnoyi dopomogy u 2015 roci* : Statystychnyj zbirnyk

- [Self population health status and availability of certain types of medical care in 2015 : Statistical Yearbook], Kiev, Ukraine.
4. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), *Pro oplatu praci* : Zakon Ukrayiny [On remuneration, The Law of Ukraine], available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
 5. The State Statistics Service of Ukraine (2016), *Socialno-ekonomichnyj rozvytok Ukrayiny za sichen—veresen 2016 roku* [Socio-economic development of Ukraine in January-September 2016], available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/so_ek_r_u/soekru_u/arh_soekru_16.htm
 6. Zhartovska M., Kravec R. and Larin D. (2016), *Yak Poroshenko ta oligarxy dopomogly Yacenyuku lshyhtysya na posadi* [As Poroshenko and Yatsenyuk oligarchs helped to remain in office], *Ukrayinska Pravda*, available at: <http://www.pravda.com.ua/>
 7. The State Statistics Service of Ukraine (2016), *Statystychnyj shhorichnyk Ukrayiny za 2015 rik* [Statistical Yearbook of Ukraine for 2015], I.M. Zhuk (ed), Kiev, Ukraine.
 8. Zayacz T.A. and Dyakonenko O.I. (2012), *Transformacijni zminy socialno-trudovykh vidnosyn u konteksti formuvannya socialnogo kapitalu* [Transformational changes in industrial relations in the context of social capital], *Ekonomika regionu*, No. 1, pp. 111-117.

Надійшла 27.01.2017

Л.А. Згалат-Лозинская

ЧАО «Высшее учебное заведение «Межрегиональная академия управления персоналом», г. Киев

НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСА СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ

Обоснована необходимость совершенствования системы социально-трудо­вых отношений в Украине. Проанализированы проблемы современного состояния социально-трудо­вых отношений и определены основные факторы, которые влияют на их системный кризис. Предложены направления и конкретные организационно-правовые меры для улучшения социально-трудо­вых отношений, которые должны быть реализованы на общегосударственном уровне.

Ключевые слова: социально-трудо­вые отношения, минимальная заработная плата, добровольное социальное страхование, системный кризис.

L.O. Zgalat-Lozynska

PJSC «Higher education institution «Interregional Academy of Personnel Management», Kyiv

DIRECTIONS OF SOCIAL-LABOUR RELATIONS SYSTEM CRISIS OVER-COMING IN UKRAINE

In the article established the necessity of the system of social-labour relations is for Ukraine updating. The problems of the modern state of social-labour relations are analysed and basic factors which influenced on their system crisis are certain. Directions and concrete organizational, legal actions which must be realized at national level for the improvement of social-labour relations are offered.

Keywords: social-labour relations, minimum wage, voluntarily social security, system crisis.