



ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

О. М. Вольська

*Донбаська національна академія будівництва і архітектури,
вул. Державіна 2, 86123, м. Макіївка, Україна.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Отримана 10 лютого 2010, прийнята 19 лютого 2010

Анотація. В умовах розвитку ринкових відносин виникає необхідність удосконалення державного управління і державного регулювання соціально-трудових відносин. Основною метою статті є розробка рекомендацій з удосконалення вказаних процесів в Україні. У статті розглянуті проблеми державного управління і регулювання соціально-трудових відносин, принципи, механізми створення та функціонування державного управління й регулювання цих відносин. У статті підкреслено, що соціально-трудові відносини є найважливішим базисним елементом виробничих відносин суспільства. Виробничі відносини являють собою сукупність об'єктивних суспільних відносин, які складаються між людьми в процесі виробництва, обміну та розподілу суспільного продукту. Соціально-трудові відносини характеризують ту частину виробничих відносин, що виникають між людьми в процесі праці - доцільної діяльності людини, спрямованої на виробництво товарів, робіт або послуг.

Ключові слова: державне управління, державне регулювання, соціально-трудові відносини, моніторинг.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ

Е. М. Вольская

*Донбасская национальная академия строительства и архитектуры,
ул. Державина 2, 86123, г. Макеевка, Украина.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Получена 10 февраля 2010, принята 19 февраля 2010

Аннотация. В условиях развития рыночных отношений возникает необходимость совершенствования государственного управления и государственного регулирования социально-трудовых отношений. Основной целью статьи является разработка рекомендаций по совершенствованию указанных процессов в Украине. В статье рассмотрены проблемы государственного управления и регулирования социально-трудовых отношений, принципы, механизмы создания и функционирования государственного управления и регулирования этих отношений. В статье подчеркнута, что социально-трудовые отношения являются важнейшим базисным элементом производственных отношений общества. Так как производственные отношения представляют собой совокупность объективных общественных отношений, которые складываются между людьми в процессе производства, обмена и распределения общественного продукта, то социально-трудовые отношения характеризуют ту часть производственных отношений, которая возникает между людьми в процессе труда — целесообразной деятельности человека, направленной на производство товаров, работ или услуг.

Ключевые слова: государственное управление, государственное регулирование, социально-трудовые отношения, мониторинг.

PROSPECTS OF DEVELOPMENT SOCIAL AND LABOUR RELATIONS IN UKRAINE

H. M. Volskaya

*Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, Derzavin str., 86123, Makeyevka, Ukraine.*

E-mail: manage_nasa@mail.ru

Received 10 February 2010, accepted 19 February 2010

Abstract. In the conditions of market relations development there is the necessity of perfection of state management and the government control of socially-labour relations. The elaboration of recommendations on perfection of these processes in Ukraine is the main purpose of the article. The problems of state management and adjusting of socially-labour relations, principles, mechanisms of creation and functionings of state management and adjustings of these relations, have been considered in the article. It is emphasized, that the socially-labour relations are the major base element of production relations of society. As the production relations are the combination of objective public relations, which take place between people in the process of production, exchange and distributing of public product, the socially-labour relations characterize that part of production relations, which arises up between people in the process and concerning labour — person expedient activity, directed the goods production, works or services.

Keywords: state management, government control, socially-labour relations, monitoring.

Введение

Социально-трудовые отношения (СТО) являются важнейшим базисным элементом производственных отношений общества. Так как производственные отношения представляют собой совокупность объективных общественных отношений, которые складываются между людьми в процессе производства, обмена и распределения общественного продукта, то социально-трудовые отношения характеризуют ту часть производственных отношений, которая возникает между людьми в процессе труда — целесообразной деятельности человека, направленной на производство товаров, работ или услуг.

Прежде чем приступить к непосредственному рассмотрению различных проблем и вопросов, связанных с темой изучения, необходимо уточнить применяемые понятия и термины: «социально-трудовые отношения», «государственное управление» и «государственное регулирование».

Социально-трудовые отношения широко освещались в работах зарубежных авторов: Герцберга Ф., Маркса К., Маслоу А., Мейо Э., Паркера М., Портера Л., Генкина Б., Колосовой Р., Слезингера Г., Струмилина С. и др. Среди отечественных исследований, в первую очередь, следует выделить ряд содержательных работ следующих ученых: Богини Д., Врублевского В., Гриневой В., Долишнего М., Злупко С., Крыжка И., Либановой Э., Лукьянченко Н., Нижник В., Новиковой В., Новиковой О. и др.

Понятие «социально-трудовые отношения» применяются при характеристике различных аспектов, непосредственно или опосредованно связанных с постоянным взаимодействием между работниками, работодателями и правительством (государством) в современном обществе. Социально-трудовые отношения регулируются Законами Украины, международными договорами, конвенциями Международной организации труда (МОТ). Государство создало нормативно-правовую основу для развития

этих отношений. Оно также выступает как гарант социального партнерства и как работодатель.

Однако следует отметить, что в настоящее время нет официального определения понятия «социально-трудо­вые отношения». В действующих нормативно-правовых актах вместо этого термина употребляются различные словосочетания. Часто не видят разницы в понятиях «трудо­вые отношения» и «социально-трудо­вые отношения», «общественно-трудо­вые отношения», подменяя одно понятие другим, используя их как слова синонимы. Некоторые ученые считают, что термин «социально-трудо­вые отношения» заменил собой «трудо­вые». Поэтому возникает необходимость уточнения применяемых понятий.

В преамбуле Указа Президента Украины от 8 февраля 1993 г. «О Национальном Совете социального партнерства» под социально-трудо­выми отношениями понимаются вопросы, возникающие в социально-трудо­вой жизни.

Генкин Б. считает, что социально-трудо­вые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимодействия индивидов и социальных групп. Лукашевич М., Туленко М. рассматривают социально-трудо­вые отношения как социальные отношения, складывающиеся по поводу труда. Сюда они относят всю социальную жизнь в трудовом коллективе (место человека в трудовой среде, его отношение к труду, мотивы и удовлетворенность трудом, престиж профессии, динамика взаимоотношений между работниками и их группами по поводу владения собственностью на условия и средства труда, динамику трудового поведения и т.д.) [1].

В качестве возможного определения предлагается следующее:

Жернаков В. предлагает в комплексе социально-трудо­вых отношений выделить три уровня: первый – индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем (собственником предприятия или уполномоченным им органом) в связи с его непосредственным выполнением определенной работы, его трудовых обязанностей; второй – коллективные трудовые отношения по организации и социально-бытовых условий труда, регулирующие на уровне предприятия через коллективные договора;

третий – отношения по обеспечению занятости, социальных гарантий, уровня жизни, экономики, развития регионов и другие, которые регулируются на уровне региона, отрасли, на национальном уровне через соответствующие соглашения [2].

Тогда трудовые отношения – это только отношения первого уровня, а социально-трудо­вые отношения охватывают, по его мнению, второй и третий уровень. Жернаков В. предлагает определять социально-трудо­вые отношения как общественные отношения, которые возникают между сторонами трудового договора (контракта), коллективного договора и соглашений на региональном, отраслевом, национальном уровнях применительно к труду, его организации, социально-бытовым условиям, обеспечению занятости, уровня жизни, экономического и социального развития регионов и других социальных вопросов. Если трудовые отношения охватывают только процесс труда, то социально-трудо­вые отношения включают в себя решение и социально-бытовых условий, организационных вопросов. Понятно, что социально-трудо­вые отношения должны рассматриваться гораздо шире, чем понятие просто «социальные отношения» или просто «трудо­вые отношения».

В широком смысле слова в Политологическом словаре под «социальными отношениями» понимаются общественные, а в узком смысле слова они складываются по отношению к реализации самого социального взаимодействия, возникающего между занимающими разное положение в обществе социальными группами, индивидами, обуславливающего их неравный доступ к власти, жизненным благам [3].

Социальные отношения – это устойчивая система связей индивидов, сложившаяся в процессе их взаимодействия друг с другом в условиях данного общества. Социальные отношения объективны по своей природе, преломляются через внутреннее содержание или состояние человека и выражаются в его деятельности как его личное отношение к окружающей действительности.

Способность творческой деятельности человека производить не только некоторый результат, но и постоянно сохранять, восстанавливать, поддерживать, воспроизводить условия, средства и цели жизнедеятельности людей является

главным условием возникновения трудовых отношений, в процессе которых достигается «интерес», реализуются гражданские и социальные права человека.

Таким образом, трудовые отношения – это **отношения, основанные на соглашениях, достигнутых в процессе переговоров между работником и работодателем** (собственником) **по поводу выполнения работником за установленное денежное вознаграждение определенной работы.**

Кронос О. определяет, что социально-трудовые отношения – это отношения между людьми в процессе работы по поводу ее организации, условий, оплаты, социальной защиты, которые регулируются системой соглашений на макро-, мезо-, микроэкономическом и производственном уровнях для достижения оптимальной производительности и эффективной деятельности субъектов хозяйствования [4]. На наш взгляд, в этом определении не определены все составляющие социально-трудовых отношений; не дана характеристика всех механизмов регулирования; нуждаются в дальнейшем развитии целевые установки, которые можно достичь при дальнейшем совершенствовании социально-трудовых отношений.

Пристипа Н. считает, что в общеэкономическом аспекте социально-трудовые отношения обуславливают совокупность производственных и социальных отношений в обществе, которые характеризуют взаимодействие субъектов рынка труда в стране и регулируют уровень и качество жизни населения [5]. На наш взгляд, процесс государственного регулирования должен быть осуществлен и относительно всех элементов социально-трудовых отношений.

Понятие «социально-трудовые отношения» является не только более широким, но и более глубоким, ибо охватывает не только взаимоотношения по труду, основанием для возникновения которых является заключение индивидуального трудового договора (контракта), но и комплекс социальных связей и взаимоотношений, вытекающих из необходимости обеспечения государственной политики в области управления трудом [6].

Таким образом, социальные отношения – это специфический вид общественных отноше-

ний, выражающий деятельность социальных субъектов по вопросу их неодинакового положения в обществе и роли в общественной жизни.

Изложение основного материала исследования

На сегодняшний момент можно выделить основные перспективы развития социально-трудовых отношений в Украине. Для этого процесса можно применить систему мониторинга.

Мониторинг (англ. monitor – контролировать, проверять) – способ проведения специальных наблюдений в системе социально-трудовых отношений. Обычно понятие мониторинга используется для характеристики исследовательского приема изучения объекта, предусматривающего регулярное периодическое снятие информации об объекте с целью отслеживания, контролирования его деятельности (функционирования) и разработки прогностических оценок. Его можно также рассматривать как процесс отслеживания состояния объекта (или систем сложного явления) с помощью беспрерывного или периодического сбора данных, которые повторяются и представляют собою совокупность определенных ключевых показателей. Мониторинг используют с целью проверки результатов на соответствие принятым стандартам качества и определение путей устранения причин нежелательных результатов выполнения проектов, программы. Таким образом, мониторинг предназначен для наблюдения за состоянием внутренней и внешней среды объекта наблюдения с целью своевременного выявления его изменений, их оценки, предупреждения и ликвидации последствий отрицательных процессов.

Целью мониторинга является постоянное наблюдение, анализ и контроль СТО на государственном и региональном уровнях.

В результате мониторинга должны фиксироваться фактические данные об изменении определенных показателей состояния социально-трудовых отношений. Основными задачам мониторинга в области СТО являются следующие:

- оценка текущего состояния социально-трудовых отношений;

4. Доступность, простота измерения. Показатели должны быть доступными и простыми в понимании, максимально эффективными для нужд анализа.

Сущность социально-экономического прогнозирования социально-трудовых отношений

Прогнозирование – это метод управления, который опирается на оценку состояния и перспективы развития объекта исследования, факторы, которые влияют на эти процессы, и результаты мониторинга его деятельности [8].

Прогнозы служат исходной базой для разработки среднесрочных и долгосрочных планов развития отраслей и регионов, формирования альтернативных путей их развития. Назначение прогнозов сводится в основном к следующему:

- дать сведения о том, какие конкретно цели возможны и достижимы;
- установить, которые из этих целей наибольшей мерой отвечают интересам общества;
- определить основу для принятия решений при наличии альтернативных целей;
- определить правильные соотношения между текущими и перспективными задачами, ближайшими и далекими целями, минимальными и максимальными требованиями;
- определить, какие средства и мероприятия в наилучшей степени пригодны для осуществления программных целей;
- раскрыть все важнейшие следствия тех мероприятий, которые должны быть включены в программу [8].

Можно выделить следующие виды прогнозирования: поисковое и нормативное. Поисковое прогнозирование имеет цель дать наиболее близкую к правильной оценке состояния объекта или явления на определенную дату в будущем (возможный вариант). Поисковые методы охватывают разработку вариантов, историческую аналогию, анкетирование, экстраполяцию и прочие методы [9].

Законом Украины «О государственном прогнозировании и разработках программ экономического и социального развития Украины» [10] предусмотрена система прогнозных и программных документов экономического и социального развития, которая включает:

- 1) прогнозы экономического и социального развития Украины на средне - и краткосрочные периоды;
- 2) государственные программы экономического и социального развития Украины на краткосрочный период;
- 3) прогнозы экономического и социального развития Автономной Республики Крым, областей, районов и городов на среднесрочный период;
- 4) программы экономического и социального развития Автономной Республики Крым, областей, районов и городов на краткосрочный период;
- 5) прогнозы развития отдельных отраслей экономики на среднесрочный период;
- 6) программы развития отдельных видов экономической деятельности.

Прогнозы экономического и социального развития Украины на среднесрочный период используются во время разработки проекта Программы деятельности Кабинета Министров Украины. Они должны быть также ориентиром для разработки субъектами предпринимательской деятельности собственных прогнозов, планов, бизнес-планов и других документов.

Основными методами планирования и прогнозирования являются метод сравнительного анализа, метод экспертных оценок, системный анализ, экстраполяции, балансовый метод, моделирование и др. [9].

Сущность разработки социальных программ

В планировании социально-трудовых отношений важную роль играют государственные социальные программы. Под программой в макроэкономическом планировании понимают «научное предвидение состояния какого-либо объекта управления через определенный срок (через 5, 10, 25 и более лет), которое основывается на четком определении цели, согласованных между собой по ресурсам, сроками исполнения, исполнителям». Это определение программы как научного предвидения раскрывает сущность программы как способа достижения соответствующей цели. Это определение ближе к понятию «целевой прогноз» [11].

Современное понятие социальных программ, которое применяется на Западе несколько



Рис. 1. Структурно-организационная схема социальной программы.

ко сужено. В литературе, посвященной государственному регулированию, социальные программы рассматриваются как программы перераспределения или программы бюджетных расходов на социальную сферу.

Различают два основных вида социальных программ (или программ перераспределения доходов): программы государственной помощи и программы социального страхования.

Общую структурно-организационную схему социальной программы можно представить в виде рис. 1.

На сегодняшний момент существует несколько видов социальных программ, формирование этих видов зависит от так называемых социальных рисков. Можно выделить несколько типов событий, наступление которых защищается соответствующими государственными программами:

1) первым типом является долгосрочный риск – человек, который потерял трудоспособ-

ность по инвалидности или старости и не приобретает ее снова, и поэтому должен рассчитывать на поддержку общества на протяжении определенного времени;

2) второй тип связан с непрофессиональным заболеванием и родами и является в отличие от первого краткосрочным. Срок предоставления помощи ограничивается не только медицинскими критериями, а и социально-экономическими;

3) третий вид риска потери доходов обусловлен смертью в результате несчастного случая на производстве. Это тоже долгосрочный риск. Программой социальной защиты предусмотрена медицинская и денежная помощь;

4) четвертый тип событий – это безработица. Помощь предоставляется в денежной форме;

5) пятый тип событий может быть связан с недостаточным уровнем оплаты труда или слабой системой пенсионного обеспечения [12].

Таблица 2. Баланс рабочей силы тыс. чел. [76].

Показатели	Годы			
	2005	2009	2011	2015
1	2	3	4	5
Население Украины в возрасте от 15 до 70 лет	36270,5	35460,9	34870,5	34117,0
Экономически активное население	22876,3	22768,1	22544,4	22057,2
Занятое население	20680,2	20650,7	20470,3	19737,7
Занятые в неформальном секторе экономики	2492,0	2271,6	2047,0	1778,9
Безработное население	2150,4	2117,4	2074,1	2029,3
Экономически неактивное население	13394,2	12692,7	12326,1	12059,8

Основные прогнозы развития социально-трудовых отношений в Украине

В результате изучения основных прогнозов, сделанных специалистами, можно выделить следующие тенденции:

Прогноз развития трудового потенциала в Украине представлен в табл.2.

Анализ баланса рабочей силы показал, что экономически активное население Украины за период с 2005 по 2015 гг. сократится на 3,6%. При этом экономически активное население в структуре населения в возрасте от 15 до 70 лет будет составлять от 63,1% в 2005 году до 64,7% в 2015 г. Это связано с сокращением численности населения и его старением. Численность населения, занятого экономической деятельностью за анализируемый период, сократится на 4,6%. При этом данная категория населения в структуре экономически активного населения будет составлять в 2005 г. – 90,4%, а в 2015 г. этот показатель снизится до 89,5%, что свидетельствует о росте безработицы.

Численность населения, занятого в промышленности за период с 2005 по 2015 г., сократится на 5,9% и будет составлять в структуре занятого населения в 2005 г. – 25,4%, а в 2015 г. – 25,1%.

Улучшение основных параметров уровня трудовой жизни

Перспективы развития СТО могут быть оценены на основе основных параметров, которые характеризуют уровень трудовой жизни населения Украины (табл. 3).

Таким образом, следует отметить, что за период с 2004 по 2015 гг. предполагается увеличение средней заработной платы на 77,5%. При этом по стратегии опережающего развития в период 2004-2015 гг. среднегодовые темпы роста ВВП в Украине будут составлять 6-7%. За это время ВВП нашего государства возрастет в 2,3-2,4 раза; ВВП на одно лицо, рассчитанный по паритету покупательной способности (при сохранении существующих пропорций), в 2015 г. достигнет 12-13 тыс. долл. США [9].

Основные перспективы развития социально-трудовых отношений в Донецкой области

Развитие трудового потенциала. По прогнозу специалистов, если не принять меры по преодолению социально-экономического кризиса, интенсивному внедрению социально-экономических реформ, противодействию массовой безработице, обеспечению социальной защиты населения, численность населения Донецкой области может к 2020 г. уменьшиться до 3,8 млн.

Таблиця 3. Основные параметры уровня жизни населения [13].

Показатели	Годы			
	2004 – 2005	2006 – 2009	2010 – 2011	2015
1	2	3	4	5
Средняя заработная плата, грн. в месяц	475	564	669	843
Минимальная заработная плата, грн. в месяц	237	299	377	472
Трудовая пенсия по возрасту, грн. в месяц в ценах 2002 г.	166	183	203	286
Удельный вес населения, который имеет основные признаки среднего класса (уровень доходов, профессионально-образовательный статус, самоопределение), %	25,0	32,0	40,0	45,5

человек (пессимистический прогноз), или на 1,1 млн. человек (оптимистический прогноз). Прогноз численности трудовых ресурсов в Донецкой области показан на рис. 2.

За счет сокращения удельного веса детей и подростков до 16 лет и роста числа лиц старше трудоспособного возраста произойдут нежелательные структурные сдвиги его возрастного состава, что приведет к увеличению демоэкономической нагрузки на лиц трудоспособного века. Углубится процесс старения трудовых ресурсов, которые нечем будет заменить.

Даже при вероятном улучшении тенденций в уровнях рождаемости, смертности процесс ста-

рения населения области будет продолжаться и отрицательно влиять на демографические перспективы региона.

Возрастная структура населения изменится вследствие увеличения удельного веса населения старше трудоспособного возраста с 24,6 % в 2000 г. до 33 % в 2020 г. и уменьшения удельного веса населения трудоспособного возраста, соответственно с 59 % до 51 %. Основные направления развития трудового потенциала области будут предусматривать:

- обеспечение расширенного воспроизводства населения и увеличение продолжительности его активного трудового периода;

Численность трудовых ресурсов в 1990-2020 годах, тыс. ч.

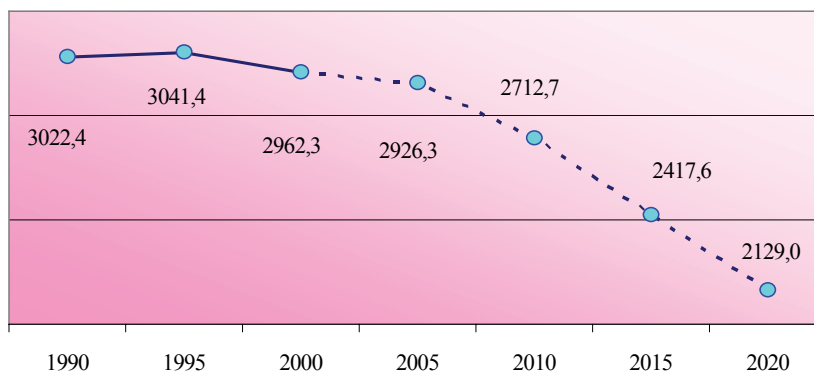


Рис. 2. Прогноз численности трудовых ресурсов в Донецкой области [14].

- всестороннее развитие интеллектуальных, духовных и физических способностей личности, обеспечение рынка труда высококвалифицированной рабочей силой;
- создание материально-технических и социально-экономических предпосылок для продуктивной занятости населения;
- осуществление государственного регулирования рынка труда с целью расширения сферы приложения труда и обеспечения социальной защиты населения;
- усиление воспроизведенной, стимулирующей и регулирующей функций заработной платы, повышение трудовых доходов;
- снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний, уменьшение факторов вредного влияния на организм работающих и сокращение количества рабочих мест с вредными и трудными условиями труда.

По данным прогнозам, будут происходить изменения и в распределении и использовании рабочей силы. В частности, значительно распространится практика применения временных работников, лиц, занятых неполное рабочее время, работающих по срочным индивидуальным контрактам и т.п. [14].

В условиях недостаточного финансирования науки и научного обслуживания, образования, культуры и искусства на протяжении всего прогнозируемого периода будет сохраняться отрицательная тенденция уменьшения численности занятых в непромышленной сфере.

Общий прогноз трудовых ресурсов Донецкой области на период до 2020 г. представлен в табл. 4.

Направления улучшения социально-трудовых отношений

Основными направлениями улучшения благосостояния населения, исходя из Стратегии преодоления бедности [15], должны стать:

- *повышение занятости населения и развитие рынка труда путем:*
- сохранения имеющихся и создания новых высокопроизводительных рабочих мест;
- формирование профессионально-квалификационного состава рабочей силы в соответствии с потребностями рынка труда;
- обеспечение активного участия в международном разделении труда;

Таблица 4. Прогноз трудовых ресурсов Донецкой области на период до 2020 г. (в среднегодовом измерении, тыс. чел.) [75].

Показатели	2000г.	2005г.	2010г.	2015г.	2020г.
1	2	3	4	5	6
Всего трудовых ресурсов (без лиц пенсионного возраста, занятых в личном подсобном хозяйстве)	2998,7	3099,3	3019,8	2980,4	2920,6
в том числе:					
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	2740,3	2840,4	2771,5	2710,6	2698,4
лица старшего возраста, подростки, занятые в экономике	258,4	258,9	248,4	241,4	245,7
из них:					
лица старшего возраста	257,7	258,1	247,7	239,2	242,4
Занятые во всех сферах экономической деятельности	2091,6	2126	2311,2	2416,8	2511,2
Безработные (на протяжении года на учете в службе занятости)	230,3	255,3	112,6	210,4	215,3
Ученики в трудоспособном возрасте, которые учатся с отрывом от производства	215,8	218,7	220,0	225,6	227,4
Незанятое трудоспособное население в трудоспособном возрасте	691,3	754,6	488,6	460,5	450,8

- создание условий для развития самостоятельной занятости населения и предпринимательской инициативы, распространение вторичной занятости трудоспособного населения;
- содействие трудоустройству неконкурентоспособных на рынке труда работы слоев населения (лиц с ограниченными физическими возможностями, молодежи, женщин, лиц, которые освобождаются из мест лишения свободы или принудительного лечения);
- обеспечение работой трудоспособных лиц из семей с детьми;

- развитие общественных работ, которые оплачиваются за счет бюджетов;
 - *увеличение доходов от трудовой деятельности путем:*
 - усиления мотивации к продуктивной работе, внедрение почасовой системы оплаты работы с применением минимального размера почасовой заработной платы;
 - установления экономически и социально обоснованных уровней минимальной заработной платы с поэтапным приближением ее размера до прожиточного минимума;
 - обеспечения своевременной выплаты заработной платы и недопущение возникновения задолженности по ее выплате;
 - развития социального партнерства и договорного регулирования трудовых отношений в сфере оплаты работы, усовершенствование процедуры заключения коллективных договоров по контролю за их выполнением;
 - легализации всех трудовых доходов граждан путем уменьшения налогообложения фонда оплаты труда и замены системы налогообложения доходов граждан на такую, которая стимулирует их рост;
 - *внедрения страховых принципов социальной защиты работников, в том числе:*
 - системы пенсионного страхования, которая будет гарантировать более высокий уровень пенсионного обеспечения будущим пенсионерам и будет предоставлять возможность увеличения в дальнейшем размер пенсии;
 - системы медицинского страхования, которое будет оказывать содействие повышению качества медицинского обслуживания и обеспечению гарантированного уровня предоставления безвозмездной квалифицированной медпомощи в определенном законодательством объеме;
 - *реформирование системы социальной защиты населения путем:*
 - внедрения единой методики вычисления среднедушевого совокупного дохода семьи с учетом его дохода от собственности и совершенствования механизма финансирования государственной социальной помощи;
 - определение стратегии постепенной замены системы действующих льгот на адресную денежную социальную помощь или на социальные услуги;
 - осуществление мероприятий административно-финансовой консолидации программ предоставления социальной помощи, создание единой базы данных относительно получателей всех видов социальной помощи и услуг, а также осуществление перехода к назначению всех видов социальной помощи по единому заявлению;
 - развитие системы социального обслуживания нетрудоспособных граждан с активным привлечением к этому процессу общественных организаций, использованием волонтерской работы;
 - осуществление перехода к единой централизованной и максимально упрощенной системе социального обслуживания населения по всем государственным социальным программам;
 - *осуществление социальной поддержки лиц с ограниченными физическими возможностями путем:*
 - свободного (безбарьерного) доступа лиц с ограниченными физическими возможностями ко всем учреждениям, общественным местам;
 - обучение детей-инвалидов в общеобразовательных учебных заведениях и создание условий для реализации их потенциальных возможностей во всех сферах общественной жизни;
 - совершенствование организации и проведения медико- социальной экспертизы потери трудоспособности, предоставления реабилитационной помощи населению;
 - внедрение порядка обязательного участия работодателей в обеспечении реабилитации работников, которые потерпели от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- К основным направлениям совершенствования СТО в Украине относятся также:
- формирование стратегий и программ развития СТО;
 - обеспечение производственной демократии;
 - внедрение денежных компенсаций при необеспечении законодательных прав и гарантий;
 - внедрение мониторинга СТО [8].
- Кроносом А.И. предложена интересная концепция реформирования СТО, адекватная современному этапу переходной экономики [16].

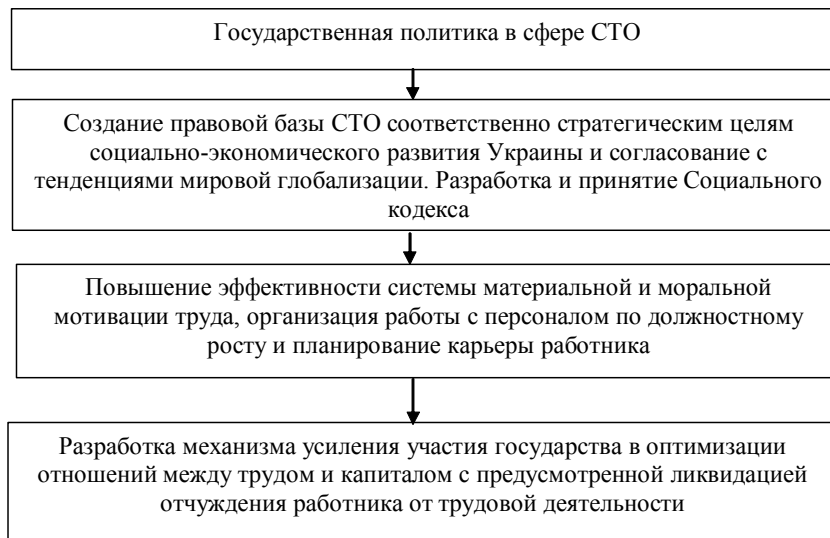


Рис. 3. Направления государственной политики в сфере СТО.

Главным целевым ориентиром реформирования СТО является их адаптация к рыночным условиям, бесконфликтное сбалансирование интересов работодателей и наемных работников с целью эффективного экономического обеспечения социальной стабильности и согласия. Некоторые направления деятельности в области государственной политики в сфере СТО представлены на рис. 3.

Выводы

Перспективы дальнейшего развития СТО связаны с совершенствованием нормативно-правовой основы трудовых отношений, с ратификацией Украиной международных трудовых норм, принятых Международной организацией труда (МОТ), созданием новых и приведением существующих нормативно-правовых документов в соответствии с международными требованиями.

Новые изменения в Трудовом кодексе должны, с одной стороны, учитывать принятые нормативно-правовые положения и законы, а, с другой стороны, должны давать толчок дальнейшему развитию законодательства - вызывать необходимость принятия новых законов, внесения изменений в существующие законы и положения.

Проект нового Трудового кодекса Украины содержит ряд норм, которые концептуально по-

новому определяют правовой механизм регуляции трудовых отношений между работодателем и работником. Он даст возможность решить неотложные проблемы трудовых отношений, которые существовали в стране на протяжении десятков лет. Весь текст проекта пронизан идеей рационализации трудового законодательства, а также направлен на оптимальное балансирование защитной и производственной функций трудового права, с помощью которых должно обеспечиваться равновесие интересов работников и работодателей. Трудовой договор в новом кодексе устанавливает механизм регуляции трудовых отношений между конкретным работодателем и конкретным работником. Это обязательное заключение трудового договора между работодателем и работником, причем в письменной форме. В нем будет отмечаться место работы, начало работы, функции, которые будет выполнять работник, оплата труда, режим работы и тому подобное (статьи 39 - 42 проекта). Впервые устанавливаются правила относительно возможности заблаговременного заключения трудового договора, в том числе и по освобождению с места предыдущей работы (статья 39 проекта).

В новом кодексе уделено внимание испытательному сроку работников. Эти вопросы регулируются статьями 46-49 проекта и не отличаются от действующих положений Кодекса законов о труде Украины. В то же время пре-

дусмотрено положение относительно защиты прав работника в случае невыполнения работодателем условий о предоставлении работы.

Установлена обязанность работодателя по требованию работника выдать ему рекомендательную характеристику (статья 125 проекта) и право работника предъявить ее работодателю при принятии на работу (статья 58 проекта).

Предложено изъять из трудового законодательства правовые конструкции сезонного и временного трудовых договоров, поскольку они являются неблагоприятными для работников и по которым при отсутствии стабильности трудовых отношений (трудо­вые отношения длились короткое время) работник в некоторых случаях освобождался по инициативе работодателя в упрощенном порядке.

Одновременно четко определены случаи, когда может заключаться срочный трудовой договор и работнику предоставляется право на расторжение срочного трудового договора по собственному желанию (статья 69).

Статьи 84-90 проекта впервые определяют условия отстранения от работы в зависимости от его оснований. В частности механизм отстранения лиц, которые находятся в состоянии алкогольного, наркотического или токсичного опьянения (статья 88 проекта), учитывает и объективную необходимость такого отстранения, и право человека на неприкосновенность.

В проекте упрощена формулировка относительно освобождения работников в случае сокращения штата. Устанавливается обязанность работодателя относительно получения согласия на такое освобождение от профсоюзного органа или профсоюзного представителя и осуществления определенных мероприятий по предотвращению массовых освобождений работников. Четко определяется порядок проведения таких освобождений (статьи 98-101 проекта).

Также, согласно новому проекту, больше прав появилось как у работников, так и у работодателей. Запрещено отказывать женщинам в приеме на работу или снижать зарплату по причинам, связанным с беременностью или наличием у них детей до 3 лет, а одиноким матерям – при наличии ребенка-инвалида или детей до 14 лет. Если подобный прецедент все же про-

изошел, отказ нужно потребовать в письменной форме, чтобы его можно было оспорить в суде. Если увольнение произошло из-за ликвидации предприятия, таким женщинам должны выдавать повышенное выходное пособие в размере трехмесячной средней зарплаты. Нововведением является термин «работники с семейными обязанностями» (книга 4, глава 1), к которым проект кодекса относит не только матерей, но и отцов.

Либеральным можно считать и то, что авторы проекта устанавливают минимальное время для обеденного перерыва – 30 минут (ст. 156), тогда как действующий кодекс определяет только его максимальное время (2 часа). Кроме этого, предполагается выплата вознаграждения работнику за время передвижения от места получения трудовой задачи к месту выполнения трудовых обязанностей (ст. 130), хотя оплата проезда остается на совести работодателя.

Как и в действующем КЗоТ, продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, при этом предусмотрены случаи сокращения продолжительности рабочего времени. Ст. 139 проекта учитывает возможность установления коллективным договором, а если он не заключался - нормативным актом работодателя, продления ежедневной работы, но не более чем до десяти часов, при соблюдении недельной нормы рабочего времени, определенной законом. Проще говоря, есть риск того, что недобросовестный работодатель, заставив работника пару дней потрудиться сверх нормы, потом благополучно «забудет» о том, что должен отпустить его раньше».

Снижением уровня гарантий трудовых прав работников можно назвать положения проекта, которыми регулируется вопрос предоставления и использования ежегодных трудовых отпусков. В частности, согласно ст. 183 и 184 законопроекта, работодатель наделяется правом предоставления досрочных ежегодных трудовых отпусков всем или отдельным категориям работников в случае простоя предприятия, учреждения, организации, а также коллективно­го предоставления всем работникам (большинству работников) таких отпусков в соответствии с характером деятельности предприятия без учета их интересов. Кроме того, ст. 198 в

сравнении с действующим КЗоТ, не учитывает права одиноких матерей (родителей) или лиц, которые усыновили ребенка, на социальный отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Законодательные условия привлечения к ответственности всегда вызывают особый интерес. Проектом предусмотрено применение к работникам таких дисциплинарных взысканий, как замечание, выговор и увольнение (ныне действующий КЗоТ Украины предполагает выговор и увольнение). Однако новый кодекс несколько расплывчато формулирует основания для привлечения работников к дисциплинарной ответственности: «нарушение им трудовой дисциплины, т. е. своих обязанностей» (ст. 404). Вряд ли стоит отождествлять трудовую дисциплину с обязанностями работника, тем более не каждое их нарушение можно квалифицировать как проступок. С другой стороны, у работников есть право обратиться в госинспекцию труда с требованием контроля за соблюдением трудового законодательства (ст. 400). Если в ходе такой проверки будет выявлено грубое нарушение условий труда (например, невыдача работникам молока или лечебного питания – ст. 278), то предусмотрена возможность расторжения трудового договора с руководителем предприятия.

Несомненным прогрессом следует считать то, что сформулировано положение о первоочередности выплаты заработной платы за счет средств, которые поступают в кассу или на счет работодателя. Также зафиксирована нижняя граница доплаты за работу в ночное время (не ниже 30% тарифной ставки должностного оклада за каждый час в ночное время), хотя это не означает, что работодатель по собственному почину непременно будет платить больше (ст. 230). Проект более четко регламентирует особенности оплаты труда в случае: выполнения работы в сверхурочное время (ст. 232), простоя (ст. 234), во время освоения нового производства (ст. 235). Делается акцент и на том, что работодатель обязан сообщить об изменении оплаты труда не позднее, чем за два месяца до введения таких изменений (ст. 218).

Законопроект значительно расширяет основания, по которым работодатель может уволить работника. Фактически в случае принятия ст. 98

Трудового кодекса в нынешней расплывчатой редакции работодатель получит возможность сократить должность любого работника, обосновав это «нецелесообразностью и условиями организационного характера».

Проектом предусмотрена возможность увольнения работников, которые организовывали акции забастовок, признанные судом незаконными, а также в случае отказа участников забастовки ее прекратить (ст. 104).

Новшеством является и то, что среди оснований для увольнения предусмотрено совершение аморальных поступков, если работа связана с воспитательными функциями (ст. 104). При этом четкого определения вышеуказанным «поступкам» нет – то есть уровень «безответственности» и «аморальности» работника будет определять сам работодатель.

Законодательное обеспечение системы социального партнерства должны дополнить проекты законов «О социальном диалоге», «О трудовых коллективах», новая редакция Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях», которые продолжительное время находятся на рассмотрении в парламенте. С принятием этих законов может быть обновлена отечественная правовая база. Особое внимание следует уделить окончательному упорядочению и принятию современного Трудового кодекса Украины.

Литература

1. Лукашевич М. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії/М. Лукашевич, М.Тулеєнко.- К., 1999.- С. 267.
2. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання/В. Жернаков// Право України. – 1999 – №10 – С. 41-45.
3. Политологический словарь.– Харьков, 1997.– С. 137-138.
4. Киринос А.И. Теоретико-методологические аспекты механизмов государственного регулирования заработной платы как одного из главных факторов социально-трудовых отношений: Монография./ А.И. Киринос. – Донецк: Вик, 2007.– 379 с.
5. Приступа М.І. Регулювання соціально-трудових відносин на регіональному ринку праці: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 /М.І. Приступа. – Харків: Харк. держ. економ. університет, 2004. – 21 с.
6. Привалова С.В. Методи правового регулювання трудових відносин: автореф. дис. канд. юр. наук. по спеціальності 12.00.05 – трудове пра-

- во; право соціального забезпечення автореферат дисертації на соискание ученої степені кандидата юридических наук /С.В. Привалов. – Москва –2001.- 21 с.
7. Лобас В.М. Регионализация государственного социального управления: вопросы теории и практики: Монография. /В.М. Лобас.– Донецк: Дон-ГАУ, 2003. – 245 с.
 8. Беззубко Л.В. Трудовий і кадровий потенціали: Монографія /Л.В. Беззубко, Л.О. Гончарова, Б.І. Беззубко. – Донецьк: Норд комп'ютер, 2008. – 201 с.
 9. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами /Г.В. Осовська, О.В.Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
 10. Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» /Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Парлам. вид-во, - 2000 - N 25, ст.195.
 11. Стратегическое планирование. [Под ред. Уткина Э.А.]. – М.:1999-440с.
 12. Макарова О.В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки: Монографія. /О.В. Макарова. –К.: Ліра-К, 2009. – 328с
 13. Стратегія економічного та соціального розвитку України на 2004 – 2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції» [за ред. А.С. Гальчинського та В.М. Гейця]. – К., 2004. – 416 с.
 14. Програма науково-технічного розвитку Донецької області на період до 2020 року.– Донецьк: Донецька обласна рада, 2002. – 347 с.
 15. Стратегия преодоления бедности: утвержд. Указом Президента Украины от 15.08.2001 №637/2001 г.
 16. Кронос О.І. Механізми державної політики у сфері соціально-трудо­вих відносин: галузевий аспект: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня ддерж. упр. 25.00.02-механізми державного управління. /О.І. Кронос. – Донецьк, 2009. – 36 с.

Вольська Олена Михайлівна – к.держ.упр., доцент кафедри менеджменту організацій. Наукові інтереси: державне управління.

Вольская Елена Михайловна – к.гос.упр., доцент кафедри менеджмента организаций. Научные интересы: государственное управление.

Volskaya Helen Michailovna – candidate of sciences on state control, assistant professor of the «Management of Organizations» Chair. Scientific interests: public management.

