

*Амосов Станіслав Олегович,
аспірант кафедри економічної політики та менеджменту,
ХарPI НАДУ, м. Харків
ORCID 0000-0002-9831-4168*

УДК 351.83

doi 10.34213/db.20.01.09

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ЗАКОНОМІРНОСТІ РЕФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ ВПЛИВУ ДЕРЖАВИ НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УКРАЇНІ

Проаналізовано сучасний стан вітчизняного державного регулювання у сфері трудових відносин та його механізми. Узагальнено науково-теоретичні підходи до визначення сутності трудових відносин, встановлено причини, що актуалізують необхідність їх вивчення в сучасних соціально-економічних умовах розвитку суспільства. Виявлено їх недоліки та тенденції розвитку. Обґрунтовано засоби вдосконалення фінансово-та організаційно-економічних складових механізмів державного регулювання трудових відносин. Окреслено напрями розвитку державного регулювання у сфері трудових відносин.

Ключові слова: державне регулювання, механізми державного регулювання, ринок праці, трудові відносини, управління.

Постановка проблеми. В сучасних соціально-економічних умовах розвитку суспільства пріоритетним є розуміння того факту, що держава повинна мати стратегію і тактику, механізми управління трудовими відносинами. Це вимагає визначення конкретних методів, форм, функцій держави в даній системі. Велику роль у формуванні та розвитку трудових відносин відіграють різні інститути держави. Сама сутнісна характеристика трудових відносин вже передбачає їх інституціоналізацію, тобто формування стійких норм, правил, процедур, ліній поведінки і взаємодії основних суб'єктів: найманих працівників, роботодавців і держави. Загальна ефективність інститутів, які формують норми і лінії поведінки суб'єктів трудових відносин, повинна оцінюватися не тільки й не стільки тим, наскільки вони успішно забезпечують розвиток і задоволення потреб людини, як тим, наскільки вони сприяють залученню до процесу самостійної трудової діяльності.

Ринкові трансформації в українському секторі праці перебувають у стані, коли необхідно проводити послідовну політику, що буде розрахована на довгострокову перспективу, визначити її призначення, методи здійснення та обґрунтувати конкретні заходи, які будуть використовуватися для конкретних цілей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливе значення у вивченні державного регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами мають наукові праці таких вітчизняних учених: В. Бакуменка, С. Бандура, Д. Богині, В. Бодрова, В. Приймака, Н. Єсінової, В. Князева, О. Ковалю, О. Ком'якова, Н. Нижник, М. Орлатого, І. Розпутенка, В. Скуратівського, В. Трощинського, В. Троня та ін. Багато вчених проаналізували у своїх роботах ринок праці, визначили його основні тенденції та проблеми. Це С. Бандур, С. Кожем'якіна, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, С. Мочерний, О. Чернявська, В. Васильченко, П. Буряк, Б. Карпінський, М. Григор'єва та ін.

Метою статті є дослідження тенденцій і закономірностей реформування механізмів впливу держави на трудові відносини, а **завданням** – аналіз сучасного стану вітчизняного державного регулювання у сфері трудових відносин, виявлення недоліків, пов'язаних з неефективною системою управління, яка сформувалася на початку пострадянського періоду, визначення напрямів розвитку державного регулювання у сфері трудових відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження світового досвіду становлення і розвитку інститутів трудових відносин дозволяє систематизувати інститути в системі трудових відносин на рівні самого працівника, організації та держави (світової спільноти). При цьому можна виділити:

- 1) інститути-суб'єкти (держава, асоціації, різні фонди, фірми тощо);
- 2) інститути-механізми (соціальне партнерство, соціальна відповідальність, колективні угоди, індивідуальний трудовий договір, трудова етика, довіра тощо).

У свою чергу ці інститути поділяються на формальні (конституції, хартії, декларації, закони і укази, угоди та колективні договори) й неформальні (традиції, стереотипи поведінки, моральні норми, трудові практики). Основні інститути в системі трудових відносин виникають на таких рівнях: робітник-роботодавець; профспілка-роботодавець; роботодавець-держава. Роль держави в цій системі дуже велика й визначається тим, що вона виступає як:

- гарант цивільних прав;
- регулятор системи соціально-трудових відносин з метою досягнення балансу сил;
- учасник у переговорах і в консультаціях у рамках тристоронніх трудових відносин;
- роботодавець, який формує політику трудових відносин у державному секторі;
- арбітр і посередник при вирішенні колективних конфліктів за допомогою спеціальних державних органів посередництва і примирення;
- законодавець;
- координатор у процесі розробки та реалізації генеральних і регіональних угод;
- замовник проведення наукових досліджень з питань трудових відносин;
- фінансист соціально-економічних програм, спрямованих на поліпшення рівня життя, праці та побуту трудящих.

До основних функцій державного управління й регулювання в області трудових відносин слід віднести:

- функцію коригування (коригування макроекономічних процесів і пропорцій в системі);
- цільову функцію (розробка державних програм, прогнозів, здійснення цілеспрямованої соціально-економічної політики – визначення цілей, пріоритетів, основних напрямів);
- функцію захисту (соціально-економічний захист працюючого населення);
- інституційну функцію (формування і створення умов для роботи інститутів державного управління і регулювання трудових відносин);
- стимулюючу функцію (формування системи стимулів і регуляторів, які здатні ефективно впливати на суб'єктів трудових відносин);
- регламентуючу функцію (створення нормативно-правової основи державного управління та регулювання в галузі трудових відносин);
- контролюючу функцію (контроль за станом трудових відносин) [12, с. 9].

Сьогодні в науковій літературі більшість авторів стверджують, що механізм державного регулювання слід розглядати як сукупність організаційно-економічних методів та інструментів, за допомогою яких взаємозв'язані функції виконуються для забезпечення безперервної, ефективної роботи системи (держави) для поліпшення функціонування економіки [1, с. 58].

Так, Н. Єсінова вважає, що «механізми регулювання ринку праці – це сукупність заходів та спеціальних інститутів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив» [2, с. 71]. Вона пропонує таку їх класифікацію:

1. За масштабом впливу: загальні, що охоплюють все працююче населення; вибіркові, які стосуються певних груп працездатних осіб.

2. За способом впливу: прямі (нормативні), які безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць, встановлення мінімальної заробітної плати, регулювання робочого часу; непрямі, що впливають на ринок праці через зміни економічних умов, через реалізацію державної податкової, грошової, інвестиційної та бюджетної політики.

3. За типом впливу: активні, які спрямовані на підвищення професійної та регіональної мобільності працездатних, підтримання та збільшення зайнятості на підприємствах; пасивні, які включають різноманітні виплати по безробіттю.

4. За змістом: економічні, які включають надання кредитів, пільг та субсидій підприємцям, регулювання рівня податку та відсотків; адміністративні, які включають законодавство, що регулює робочий час, пенсійний вік, імміграційні обмеження; ідеологічні, які спрямовані на формування громадської думки.

5. За об'єктом впливу: спрямовані на кількісні параметри (динаміку співвідношення попиту та пропозиції робочої сили); спрямовані на якісні характеристики (рівень освіти та навчання, територіальна та галузева структура), які враховують організаційний аспект ринку праці [2, с. 171–172].

Вважаємо, що головний зміст механізму регулювання трудових відносин визначається цільовим призначенням системи засобів та інструментів державного регулювання (адміністративні, економічні, інформаційні,

законодавчо-правові, нормативно-адміністративні, організаційно-економічні), розташуванням цих елементів, їх цільовими функціями, характером їх взаємозв'язків та взаємодії.

Центральною ланкою, «ядром» механізму державного регулювання трудових відносин є прогнозування. Однак слід підкреслити, що оскільки одним з головних завдань механізму регулювання трудових відносин є реалізація, узгодження, гармонізація інтересів учасників ринку праці, то прогнозування в такому контексті визначає лише напрямки руху та досягнення цієї мети.

Для ефективного регулювання трудових відносин необхідна наявність стабільних джерел фінансування системи, тому як важливу складову механізму регулювання виділимо фінансове забезпечення. Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» фінансове забезпечення державного механізму регулювання зайнятості здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [6]. Джерелами формування коштів цього фонду є: страхові внески страхувальників; асигнування державного бюджету; суми фінансових санкцій до юридичних та фізичних осіб, а також суми адміністративних штрафів; прибуток, одержаний від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитному рахунку та інші надходження відповідно до законодавства України [5, с. 25].

Доцільно поетапно додавати до визначених законом джерел фінансування кошти приватних або спонсорських цільових фондів у частині, призначеній на здійснення політики зайнятості відповідних верств населення. Зокрема, до цих джерел можуть належати: фонд соціальної підтримки малого бізнесу; фонд підтримки селянських (фермерських) господарств; фонд соціальної підтримки військовослужбовців, звільнених з дійсної військової служби без права на пенсію тощо.

Проте зосереджувати всі зазначені надходження у Фонді загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття вважаємо недоцільним. На нашу думку, існуючий сьогодні Фонд

загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття повинен фінансувати лише реалізацію соціального важеля механізму регулювання, оскільки він за своєю суттю є спеціалізованим фондом, кошти якого потрібно витратити тільки за його цільовим призначенням – фінансуванням страхових виплат. Функціонування інших складових частин механізму державного регулювання ринку праці повинно забезпечуватися новоствореним цільовим позабюджетним Фондом розвитку ринку праці в Україні.

Враховуючи обмеженість фінансових ресурсів, головну увагу в процесі державного регулювання трудових відносин наразі потрібно приділяти економічним важелям регулювання. Загальна стратегія державного регулювання трудових відносин, виходячи з цього, має здійснюватися за двома напрямками:

– через реалізацію державної політики, спрямованої на активізацію платоспроможного попиту, зокрема реформування політики доходів та системи їх оподаткування, спрямування політики ціноутворення на зростання платоспроможного попиту населення;

– впливаючи економічними важелями на активізацію ресурсного потенціалу суб'єктів господарювання (інвестиційна, податкова та кредитна політика).

Доцільність першого напрямку обґрунтована тим, що бідність нині виступає головним чинником, який стримує можливості розширення ємності споживчого ринку, а відповідно й сфери праці. Низькій рівень реальних доходів населення адекватно призводить до обмеження обсягів споживання населення, тобто до зменшення ємності ринку. Це підтверджує нагальну необхідність реформування системи заробітної плати, а також удосконалення схеми оподаткування доходів громадян України. Реалізація першого напрямку регулювання безпосередньо впливає на стан ринку праці, й кожна його зміна є відчутною не тільки для самого ринку, а й для економіки в цілому.

Другий напрям регулювання трудових відносин може проявлятися через: реформування відносин власності; переорієнтацію податкового законодавства

на потреби розвитку підприємницької діяльності, зокрема малого підприємництва, фермерства; розмежування видаткової частини Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття з виділенням міського і сільського блоків; виділення окремим блоком фінансування заходів активної та пасивної політики зайнятості під час формування щорічних програм зайнятості населення; визначення депресивних та інвестиційно привабливих територій; розвиток ринкової інфраструктури; надання пільг у кредитуванні суб'єктам господарювання, що забезпечують утворення нових робочих місць; забезпечення умов прискореного розвитку виробництва на основі інноваційних процесів.

Необхідно звернути увагу і на громіздкість законодавства з питань регулювання трудових відносин [6–11]. Хоча існує кілька ключових законів, правове поле складається з кількох десятків нормативних актів. Проведений аналіз чинного законодавчого забезпечення механізму державного регулювання трудових відносин доводить, що державна політика у сфері праці не має узгоджених організаційно-правових механізмів реалізації окремих напрямів. Тому нагально необхідним є прийняття Кодексу законів про зайнятість, що зумовлено зміною пріоритетів у сфері державного регулювання трудових відносин. Кодекс законів про зайнятість має включати низку законів, що забезпечують правове регулювання: зайнятості молоді, осіб середнього і похилого віку, сільського населення; зайнятості у неформальному секторі економіки; трудової міграції населення; працевлаштування та соціального захисту працюючих за кордоном; діяльності недержавних служб зайнятості. Також його складовою частиною має стати діючий Кодекс законів про працю у повному обсязі.

Процес формування трудових відносин водночас передбачає і створення регулюючих інститутів. Сьогодні посередницькі функції з пошуку місця роботи виконують державні центри (служби) зайнятості й недержавні формування, що мають визначену технологію роботи і пропонують свій комплекс послуг. На ринку праці багатьох країн державна служба зайнятості займає особливе

монопольне становище, що має два різновиди. Перший полягає в централізації всіх операцій з наймання, другий означає менш жорсткий варіант, який допускає можливість не централізованого проведення операцій. В Україні державна служба зайнятості посідає особливе місце на ринку праці та не підходить під канони ні першого, ні другого різновиду [4, с. 8].

Управління Державною службою зайнятості може здійснюватися на тристоронній основі соціальними партнерами. Найбільш поширеними є моделі тристороннього самоуправління та інтеграції Державної служби зайнятості у систему міністерства праці. Недоліками такої моделі інтеграції є надмірна політична залежність служби від виконавчої влади. Тристороннє автономне управління має переваги у тому, що беручи участь в управлінні службою зайнятості, соціальні партнери підтримують її діяльність. Така підтримка з боку асоціації роботодавців полягає, наприклад, у пріоритетному використанні роботодавцями послуг служби зайнятості щодо найму робочої сили, до чого у більшості випадків вони вдаються в останню чергу.

Подібна модель, яка в літературі визначається як квазінезалежна з тристороннім самоуправлінням, найбільш характерно представлена в Німеччині. Використання саме такої моделі є найбільш бажаною для України. Але можливість ефективного використання цієї моделі організації значною мірою залежить від обсягу повноважень та функцій Державної служби зайнятості, визначених у законодавстві. Умовами успішного функціонування цієї служби з тристороннім автономним управлінням є безконфліктність та налагодженість діалогу між соціальними партнерами та урядом. У світовій практиці існує чимало прикладів, коли протистояння між урядом та профспілками паралізувало діяльність інституту зайнятості.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок.

Проаналізувавши стан вітчизняного державного регулювання у сфері трудових відносин, нами виявлено недоліки, пов'язані з неефективною системою управління, яка сформувалася на початку пострадянського періоду. Це ослаблення координуючої і регулюючої ролі держави при збереженні

авторитарності і жорсткої вертикалі влади; громіздкість законодавства з питань регулювання трудових відносин; слабкість профспілок як інституту в захисті інтересів найманих працівників; відсутність концепції розвитку соціально-трудових відносин; небажання більшості працівників брати участь у формуванні системи соціального партнерства, відмова брати участь у комісіях з укладання колективних договорів; переважання неформальних практик над формальними в усіх сферах регулювання й управління трудовими відносинами.

Отже, механізм державного регулювання трудових відносин не можна розглядати як щось статичне. Його склад та структура мають бути динамічними та формуватися з позиції ситуаційного моделювання. Тобто нами розглянуто лише принципову конструкцію механізму державного регулювання трудових відносин, що охоплює два типи структурних елементів (організаційно-правовий та економічний механізми). Але наповнення, співвідношення та взаєморозташування зазначених елементів, взаємозв'язки в системі можуть та повинні змінюватися або коригуватися з огляду на зміни в стані економіки, структурній, фінансовій, інвестиційній політиці, зовнішньоекономічній діяльності, яку проводить держава. У загальному вигляді модель державного механізму регулювання трудових відносин має бути орієнтована на пріоритети розвитку економіки, забезпечення повної, продуктивної зайнятості та підвищення рівня життя населення.

Подальші дослідження планується провести з питань державного регулювання трудових відносин з урахуванням передових світових надбань.

Список літературних джерел

1. Борисенко О. П. Удосконалення політики зайнятості населення в Україні на засадах сервісної орієнтації. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2019. № 4 (23). С. 57–65.
2. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / за ред. Н. І. Єсінової. Київ : Кондор, 2004. 432 с.
3. Державна служба зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 04.06.2020).
4. Качан Є. П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці. *Зайнятість та ринок праці*. 2001. Вип. 15. С. 3–16.
5. Міненко В. Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект. *Актуальні проблеми державного управління*. 2009. № 2 (56). С. 23–32.
6. Про зайнятість населення : Закон України від 09.08.2019 р. № 5067-VI. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 04.06.2020).

7. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 22. Ст. 171.

8. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 21. Ст. 252.

9. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 12. Ст. 190.

10. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 16. Ст. 167.

11. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні : Закон України від 16.12.1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 4. Ст. 18.

12. Рудницька Р. М., Сидорчук О. Г., Стельмах О. М. Механізми державного управління: сутність і зміст / за наук. ред. д.е.н., проф. М. Д. Лесечка, к.е.н., доц. А. О. Чемериса. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2005. 28 с.

References

1. Borysenko, O.P. (2019). Udoskonalennia polityky zajniatosti naseleennia v Ukraini na zasadaх servisnoi oriientsatsii. *Publichne upravlinnia ta mytne administruvannia – Public administration and customs administration*, 4 (23), 57–65 [in Ukrainian].

2. Yesinova, N.I. (2004). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations]. N.I. Yesinova (Ed.). Kyiv: Kondor [in Ukrainian].

3. Derzhavna sluzhba zajniatosti Ukrainy. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> [in Ukrainian].

4. Kachan, Ye.P. (2001). Pryntsypy ta metody formuvannia rehionalnoi polityky rynku pratsi [Principles and methods of formation of regional labor market policy]. *Zajniatist ta rynek pratsi – Employment and labor market*, 15, 3–16 [in Ukrainian].

5. Minenko, V.L. (2009). Derzhavne rehuliuвання rynku pratsi ta zajniatosti naseleennia: teoretychnyj aspekt. *Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia – Actual problems of public administration*, 2 (56), 23–32 [in Ukrainian].

6. Pro zajniatist naseleennia: Zakon Ukrainy vid 09.08.2019 r. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

7. Pro zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia na vypadok bezrobittia: Zakon Ukrainy vid 02.03.2000 r. № 1533-III. (2000). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 22, art. 171.

8. Pro osnovy sotsialnoi zakhyschenosti invalidiv v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 21.03.1991. (1991). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 21, art. 252.

9. Pro sotsialnyj i pravovyj zakhyst vijskovosluzhbovtziv ta chleniv ikh simej: Zakon Ukrainy vid 20.12.91. (1992). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 12, art. 190 [in Ukrainian].

10. Pro spriannia sotsialnomu stanovlenniu ta rozvytku molodi v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 05.02.1993. (1993). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 16, art. 167.

11. Pro osnovni zasady sotsialnoho zakhystu veteraniv pratsi ta inshykh hromadian pokhyloho viku v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 16.12.1993 r. (1994). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 4, art. 18.

12. Rudnyts'ka, R.M. (2005). *Mekhanizmy derzhavnoho upravlinnia: sutnist i zmist* [Mechanisms of public administration: essence and content]. M.D. Lesechko, A.O. Chemerys (Eds.). Lviv: LRIDU NADU [in Ukrainian].

Amosov S. O.,

Postgraduate Student of Economic Policy and Management Department,

KRI NAPA, Kharkiv

ORCID 0000-0002-9831-4168

Trends and regularities of reforming the mechanisms of state influence on labor relations in Ukraine

The article analyzes the current state of domestic state regulation in the field of labor relations, its mechanism is investigated.

The main content of the mechanism of regulation of labor relations is determined by the designated purpose of the system of tools and instruments of state regulation (administrative, economic, informational, legislative, legal, regulatory, administrative, organizational-and-economic), the location of these elements, their target functions, the nature of their relationships and interaction.

The disadvantages of state regulation in the field of labor relations are the weakening of the coordinating and regulatory role of the state while maintaining authoritarianism and a rigid power vertical; the cumbersome of the legislation on the regulation of labor relations; weakness of trade unions as an institution in protecting the interests of employees; lack of the concept of development of social and labor relations; reluctance of the majority of employees to participate in the formation of the system of social partnership, the predominance of informal practices over formal ones in all spheres of regulation and management of labor relations.

The main attention in the process of state regulation of labor relations should be paid to the economic levers of regulation. The general strategy of state regulation of labor relations should be implemented in two directions: 1. Through the implementation of state policy aimed at activating effective demand, in particular, reforming income policy and taxation system, directing pricing policy to increase effective demand. 2. Through the influence of economic levers on the activation of the resource potential of economic entities (investment, tax and credit policy).

The process of formation of labor relations at the same time involves the creation of regulatory institutions. Today, mediation functions for job search are performed by state employment centers and non-governmental organizations that have a certain technology of work and offer their range of services.

The mechanism of state regulation of labor relations cannot be considered as something static. Its composition and structure must be dynamic and formed from the standpoint of situational modeling. In general terms the model of the state mechanism for regulating labor relations should be focused on the priorities of economic development, ensuring full, productive employment and improving living standards.

Keywords: state regulation, mechanism of state regulation, labor market, labor relations, management.

Надійшла до редколегії 20.06.2020 р.