

Лозовий М.М.
магістр
Лісніченко М.О.
кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У сучасних умовах в Україні держава має прямий вплив на багато аспектів оплати праці, включаючи встановлення ціни на робочу силу, посадових окладів (не обмежуючись працівниками державного сектора, через різні нормативно-правові акти), регулювання робочого часу та часу відпочинку і інші аспекти. Паралельно, непрямий вплив держави на трудові відносини реалізується через методичне регулювання стосовно кадрового складу, оподаткування, індексації доходів громадян, соціального страхування та зайнятості населення.

До подій, пов'язаних із вторгненням Росії в Україну 24 лютого 2022 року, Україна досягла значного прогресу в реформуванні, зокрема у регіональному розвитку та децентралізації, що також впливає на створення нових робочих місць.

Однак сучасна жорстка регуляція трудових відносин у суспільстві суперечить принципам ринкового саморегулювання, сучасного організаційного та кадрового управління, не відповідає потребам ринку праці та створює надмірні бюрократичні перешкоди як для найманих працівників, так і для підвищення конкурентоздатності роботодавців.

Це призводить до ситуації, де підприємці, що створюють нові робочі місця та забезпечують зайнятість, змушені діяти в обмежених умовах застарілого та часто неадекватного трудового законодавства. Вони постійно піддаються контролю інспекторів та ризикують великими штрафами, що призводить до ухилення від офіційних процедур або скорочення кількості робочих місць.

Оскільки людська праця є одним з ключових ресурсів для функціонування будь-якого бізнесу, роботодавці та власники стикаються з обмеженими правовими умовами для розвитку і підвищення власної конкурентоспроможності.

Серед інших наслідків є повільні темпи якісного та кількісного розвитку підприємництва, поглиблення кризових явищ в економіці, такі як зменшення зайнятості населення та сповільнення збільшення надходжень до бюджетів на всіх рівнях. Отже, негативні наслідки використання застарілих та неадекватних з економічної точки зору методів управління державою в системі трудових відносин в Україні відчуються не лише приватним сектором, але також державним та громадським секторами, а також усіма соціальними категоріями та групами інтересів.

19 липня 2022 року Верховна Рада прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання

трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». Проте діє він лише на час воєнного стану, що суттєво погіршить умови праці та її оплати після його скасування. Тому розглядаємо як перспективу продовження терміну його дії. Крім того, в подальшому варто розглянути можливість законодавчого регулювання трудових відносин з фрілансерами, що наразі не можливе [1].

Отже, можна визначити наступні основні принципи модернізації механізмів державного управління системою трудових відносин:

- державна регуляція трудових відносин. Держава вживає нормативних заходів для регулювання відносин між роботодавцями та працівниками та забезпечення соціального захисту працівників. Це можуть бути закони, нормативні акти міністерств і інших державних органів;

- гнучкість механізмів державного управління. Оскільки система трудових відносин не має універсальних рішень, що підходять для всіх ситуацій, держава повинна забезпечувати гнучкі та адаптивні механізми управління системою трудових відносин;

- рівність сторін в трудових відносинах. Управління системою трудових відносин має базуватися на принципі рівності сторін: роботодавців і працівників. Держава повинна забезпечувати рівні права та можливості для всіх учасників ринку праці;

- розвиток конкурентоздатної праці. Механізми управління системою трудових відносин повинні сприяти розвитку кваліфікованих та конкурентоздатних працівників. Держава має створювати умови для професійного зростання та розвитку працівників;

- співпраця між державою, роботодавцями та профспілками. Ефективне управління системою трудових відносин потребує співпраці між державою, роботодавцями та профспілками. Кожна сторона повинна спільно працювати для досягнення спільних цілей та інтересів. Висока модернізація цих механізмів є необхідною для забезпечення стабільності на ринку праці та підвищення рівня життя громадян.

Для поліпшення системи соціального партнерства в Україні рекомендовані наступні кроки:

- залучення до системи партнерських відносин соціальних груп та верств, які наразі не беруть в ній участі;

- реформування законодавчих та нормативних актів, що регулюють питання соціального партнерства та соціально-трудових відносин, для відповідності міжнародним нормам;

- прискорення прийняття законодавчих актів, спрямованих безпосередньо на регулювання системи соціального партнерства та її складових;

- здійснення додаткових заходів, які стимулюватимуть роботодавців брати участь у соціальному діалозі;

- проведення ініціатив для підвищення громадської свідомості щодо соціального партнерства та інших важливих аспектів соціально-трудої сфери [2, с. 280–285].

Ці заходи спрямовані на розвиток та зміцнення системи соціального партнерства в Україні.

Отже, державно-громадська співпраця в системі трудових відносин є ключовим чинником для ефективного управління ринком праці та забезпечення гідної праці для всіх громадян. Серед основних пріоритетів цієї співпраці можна виділити наступні:

- забезпечення соціального захисту працівників. Держава та громадські організації повинні разом гарантувати права та інтереси працівників, зокрема, піклуватися про їхню безпеку та здоров'я на робочому місці, забезпечувати соціальне страхування та інші форми соціального захисту;

- розвиток професійної освіти та підвищення кваліфікації. Держава та громадські організації повинні разом працювати над розвитком системи професійної освіти та навчання, яка відповідає потребам ринку праці, та забезпечувати доступність підвищення кваліфікації для робітників у всіх секторах економіки;

- захист прав роботодавців. Держава та громадські організації повинні спільно гарантувати правовий захист роботодавців, зокрема, забезпечувати рівні умови для участі в конкуренції на ринку праці, доступ до ресурсів та незалежність в управлінських рішеннях;

- підвищення ефективності системи трудових відносин. Держава та громадські організації мають спільно розробляти та впроваджувати механізми, які підвищують ефективність трудових відносин, сприяють економічному розвитку та зменшенню безробіття, вирішують місцеві економічні труднощі;

- зміцнення громадської участі в управлінні сектором зайнятості. Держава та громадські організації мають створювати умови для активної громадської участі у прийнятті рішень з питань системи зайнятості та розвивати партнерські відносини між державою, роботодавцями та профспілками [3, с. 62-68].

Наведені вище дії спрямовані на поліпшення умов праці та розвиток трудових відносин в Україні з метою досягнення більш справедливих і стабільних умов ринку праці.

Література:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 р. № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text> (дата звернення: 04.10.2023).

2. Ситник О. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2009. № 15. С. 280–285

3. Черевко Н.О. Державне регулювання трудових відносин в Україні. *Держава та регіони: Серія публічне управління та адміністрування*. 2023. 2022. № 1 (79). С. 62–68.