

*С.В. Мельник,  
канд. екон. наук*

*S.V. Mel'nyk,  
Candidate of Econ. Sci.*

*О.М. Носіков  
O.M. Nosikov*

## ПОРУШЕННЯ ВІТЧИЗНЯНИМИ РОБОТОДАВЦЯМИ НОРМ ДЕРЖАВНИХ СТАНДАР- ТІВ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ КЛАСИФІКАЦІЇ

**Abstract.** At the post-industrial stage of socio-economic development of the Ukrainian society, complicated processes in the domestic sphere of labor which concern one of its main constituents, namely the professional structure, manifest themselves. Public hopes for that the social responsibility for the compliance with norms of the labor law will be taken by employers were not realized. This is also confirmed by the practice of the state's supervision over the compliance with the labor legislation, whose progressive methods are based on the developments of scientists of the social-labor sphere.

Соціально-економічні перетворення в сучасному українському суспільстві, ініційовані державою, безпосередньо відображаються на процесах у сфері професійної класифікації, що охоплює широкі верстви населення. З одного боку, ці перетворення створили додаткові можливості для професійної самореалізації працівників, підвищення їх кваліфікації та отримання гідної заробітної плати. Водночас, сучасні трансформаційні процеси в українському суспільстві супроводжуються соціально-структурними перетвореннями, формуванням нових верств та груп населення і зміною місця у стратифікаційній системі вже наявних, що зумовлює формування нових статусно-рольових відносин індивідів і зміну соціальної самоідентифікації [13, 44]. Спробуємо визначити, яку роль відіграє у «соціальному просторі» (за П. Сорокіним) його економічна складова у відносинах «роботодавець – працівник», коли в Україні на фоні стрімкого переходу від планової до ринкової економіки, падіння виробництва, складних процесів приватизації промисловості, низького рівня соціальної відповідальності роботодавців, нормою життя стало тотальне невиконання останніми вимог законодавства про працю, зокрема щодо професійної класифікації працюючих. У цьому контексті, хто ж як не держава повинна контролювати таку важливу

сферу соціального життя, як трудова? Тому є особливо актуальним питання щодо посилення регулюючої ролі державних інститутів та застосування відповідними державними структурами нових методів нагляду за вітчизняною сферою праці, і зокрема – професійної класифікації, з використанням науково-практичних рекомендацій учених. Стан соціальних та економічних процесів у професійній сфері розглядають у своїх працях такі сучасні українські соціологи, як Є. Головаха (пострадянська трансформація масових уявлень про норми соціальної поведінки), О. Симончук (соціологічний погляд на професійну класифікацію), економісти – Л. Лісогор, В. Савченко (професійна зайнятість населення), Е. Лібанова, А. Колот, В. Новіков, О. Новікова (дослідження динаміки кількісної складової професійних груп, державне та регіональне управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу). Проте висвітлення результатів співпраці державних інституцій з науковцями щодо практики додержання вимог стандартів сфери професійної класифікації та керівниками підприємств, установ, організацій – на сьогоднішній день практично відсутнє.

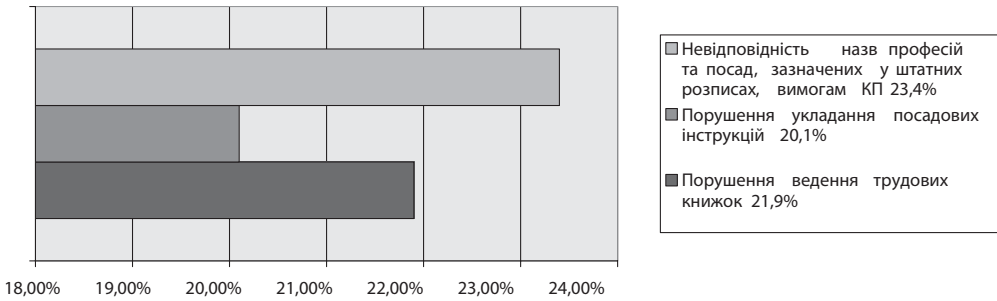
Метою цієї статті є розгляд стану виконання роботодавцями та керівниками підприємств певних вимог трудового законодавства, опис досвіду галузевої науки щодо науково-методичного забезпечення державних органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

Розвиток професійної сфери в Україні за умов її поступової інтеграції до світового економічного простору та загальна подальша тенденція до зближення соціально-економічних систем різних країн дають не лише змогу поліпшити конкурентоспроможність працівників на вітчизняному і світовому ринках, а й виступають невід'ємною умовою існування ринку в цілому, реалізації кожним громадянином своїх прав на працю та гідне життя.

Реформування економіки, освіти, державного управління та зміни, які відбуваються на ринку праці країни, вимагають не тільки подальшого удосконалення державної системи класифікації та кодування техніко-економічної і соціальної інформації, але й державного нагляду та контролю за виконанням вимог відповідного національного стандарту у сфері професійної класифікації, яким є Національний класифікатор України «Класифікатор професій" ДК 003:2005" (далі – КП) усіма його користувачами. Така проблема за результатами досліджень останніх років вже визнана експертами з кадрових питань [3, 4]. Так, аналіз стану професійного рівня кадрів промислових підприємств показав, що ситуація, яка склалася у сфері праці, вийшла з-під контролю керівництва. Практично на усіх промислових об'єктах погіршуються як кількісні характеристики, так і якість професійного рівня працюючих. Підприємства практично не займаються проблемами кадрового потенціалу [4, 96]. Стосовно соціально-економічної площини, зазначимо, що поглиблення проблеми захисту трудових прав працівників детермінується, на нашу думку, недотриманням роботодавцями та керівниками підприємств своєрідної «економічної моралі» [14, 6]. Так, ще в докризовий період за інформацією профспілок, які здійснюють в Україні громадський контроль за дотриманням трудового законодавства, усувається лише 2,5% (близько 2500) виявлених у цій сфері порушень [5, 18].

Тобто, загальна фіксована кількість порушень роботодавцями вимог законодавства у сфері праці сягає ста тисяч на рік! Поряд із цим, у сфері професійної класифікації робіт і професій, за наявності нормативно-законодавчої бази, були відсутні відповідні науково-методичні підходи до забезпечення захисту прав працівників та надання кадровим службам підприємств відповідних рекомендацій та порад. Таким чином, назріла нагальна необхідність проведення наукового дослідження та опрацювання пропозицій щодо підвищення ефективності державного нагляду за додержанням законодавства у сфері класифікації робіт і професій, узагальнення та запровадження методичних рекомендацій у діяльності кадрових служб підприємств. Відомо, що нагляд і контроль за додержанням законодавства у професійній сфері України здійснює Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю (Держнаглядпраці) Мінпраці України. Такий підхід цілком відповідає рекомендаціям Міжнародного бюро праці (далі – МБП). Його головна мета полягає в тому, щоб усі роботодавці та працівники дотримувалися вимог національного законодавства про працю, а уряд сприяв цьому та забезпечував би, за допомогою поєднання дорадчих і наглядових заходів, гідну працю для всіх [6, 3].

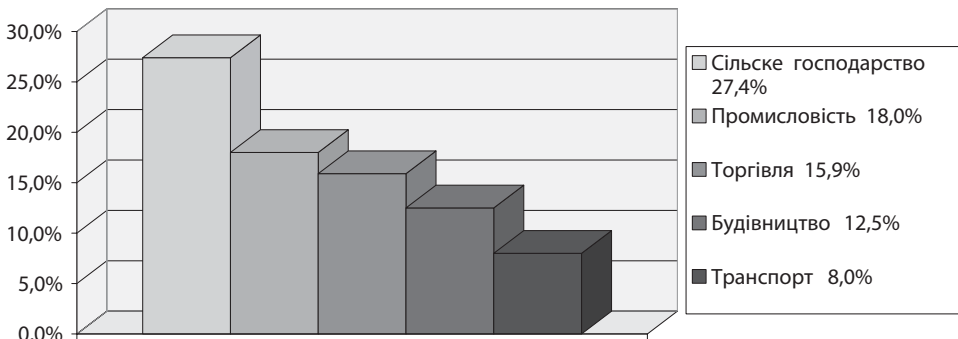
Таким чином, сфера професійної класифікації опинилася в площині, яку не тільки контролює держава, але й досліджує вітчизняна галузева наука. Тому цілком логічним та обґрунтованим видається започаткування співпраці цих суспільних інститутів. Так, у першому півріччі 2008 р. за науково-методичної підтримки науковців ДУ НДІ соціально-трудових відносин [2] та фахівцями Держнаглядпраці Мінпраці України було проведено тематичні перевірки з нагляду за додержанням законодавства про працю та сфери професійної класифікації робіт і професій у колективах 1810 підприємств, організацій, установ усіх форм власності 19 областей України. До переліку зазначених підприємств за видами економічної діяльності увійшли такі: сільськогосподарські підприємства (спеціалізація – тваринництво, бджільництво, насінництво, птахівництво, виробництво м'яса та молока); комунальні підприємства (служби з озеленення та благоустрою територій, з ремонту будівель, обслуговування водоканалізаційного та енергетичного господарств, надання ритуальних послуг); промислові підприємства (виробництво цегли, виплавлення виробів із пластмас); підприємства харчової промисловості (хлібозаводи, млини, сироварні); підприємства будівельної сфери (у тому числі шляхового будівництва); лісозаготівельні та деревообробні підприємства, заклади торгівлі (оптова та роздрібна торгівля); підприємства транспортної сфери (залізничний транспорт, метрополітен, пасажирські перевезення); підприємства зв'язку (відділення «Укрпошти» та «Укртелекому»); установи науки та заклади освіти (вищі навчальні заклади, науково-дослідні інститути, ліцеї, школи, школи-інтернати); установи охорони здоров'я (санаторії, поліклініки); підрозділи Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій; ресторани, ріелтєрські фірми, фірми-постачальники нафтопродуктів тощо. Порушення законодавчих норм у сфері професійної класифікації було виявлено на 595 підприємствах (32,8% від загальної кількості). Якщо розглядати структуру порушень за видами, то вона виглядає таким чином (див. рис. 1):



**Рис 1. Структура порушень вітчизняними підприємствами вимог професійної класифікації**

Таким чином, виявлено: невідповідність назв професій та посад, зазначених у штатних розписах, нормам КП на 425 підприємствах (23,4%); порушення ведення трудових книжок на 397 підприємствах (21,9%); помилковість укладання посадових інструкцій на 364 підприємствах (20,1%). Звертає на себе увагу галузевий розподіл порушень. Так, наприклад, випадки застосування на підприємствах, в організаціях, установах професій та посад, які не передбачено КП, зафіксовані переважно на підприємствах сільського господарства, промисловості, торгівлі, будівництва та транспорту (див. рис. 2).

Таким чином, якщо порівнювати галузевий розподіл порушень трудових прав працівників з порушеннями роботодавцями професійної класифікації, можна зробити висновок, що найбільші проблеми із року в рік концентруються в одних і тих же видах економічної діяльності. Змістовна частина найбільш поширених порушень при застосуванні професійних назв робіт щодо вимог законодавчо-нормативної документації професійно – класифікаційної сфери (за видами економічної діяльності) наведена у табл. 1 [10].



**Рис. 2. Галузева структура основних порушень роботодавцями вимог стандартів сфери професійної класифікації**

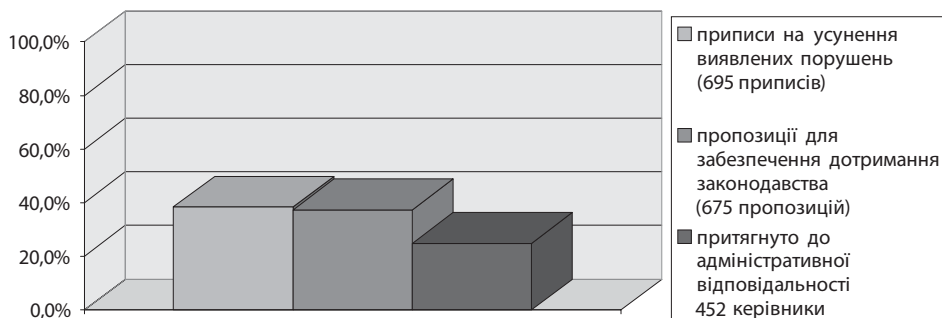
Таблиця 1

## Вибіркова статистика порушень у сфері професійної класифікації за деякими видами економічної діяльності

Вид економічної діяльності	Використання на підприємствах професій та посад, які відсутні в КП	Відповідність записів про роботу в трудових книжках працівників, нормам КП	Наявність розроблених посадових інструкцій працівників
1	2	3	4
Сільське господарство мисливство та лісове господарство	105	29	2
Будівництво	48	10	–
Надання індивідуальних послуг	15	4	1
Оптова й роздрібна торгівля; торгівля транспортними засобами; послуги з ремонту	61	4	4
Освіта	16	4	–
Пошта і зв'язок	4	–	–
Надання комунальних та індивідуальних послуг: діяльність у сфері культури та спорту	13	10	3
Виробництво харчових продуктів, напоїв	3	1	–
Обробна промисловість	69	5	1
Діяльність транспорту та зв'язку	31	4	1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	8	2	–
Розподілення та постачання електроенергії	–	2	–
Діяльність готелів та ресторанів	5	2	2
Державне управління	4	–	–
Фінансова діяльність	1	–	–
ВСЬОГО	383	77	14

Зауважимо, що перевірками не виявлено жодної(!) ініціативи з боку керівників підприємств стосовно пропозицій щодо змін та доповнень до КП. На нашу думку, це свідчить, серед іншого, про низьку активність роботодавців та керівників підприємств щодо підвищення ефективності використання праці своїх працівників. При цьому слід зазначити, що згідно з п. 4.3 Положення про ведення Державного класифікатора ДК003 «Класифікатор професій» (ДСТУ 3739-98) користувачі, які є суб'єктами права державної власності і функціонально підпорядковані відповідним міністерствам, іншим органам виконавчої влади, а також користувачі, які є суб'єктами права інших форм власності та за специфікою роботи належать до видів економічної діяльності, управління якими здійснюють відповідні міністерства, інші органи виконавчої влади, вносять пропозиції щодо змін до КП для узагальнення

зазначеним міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади (далі – органи виконавчої влади). Якщо в конкретному виді економічної діяльності немає відповідного центрального органу виконавчої влади чи органу господарського управління, користувачі вносять зазначені пропозиції відповідному галузевому об'єднанню підприємців (роботодавців) [11, 2]. На жаль, позиція керівництва чималої частки підприємств, на яких проводилися перевірки, не тільки пасивна в частині виконання вимог стандартів сфери професійної класифікації, а й супроводжується правопорушеннями трудового законодавства (див. рис. 3).



**Рис. 3. Рівень правопорушень трудового законодавства на підприємствах України**

Зауважимо, що притягнення до адміністративної відповідальності керівників підприємств відбулося за фактами виявлених правопорушень, які передбачені ч. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Тематичними перевітками також встановлено недотримання підприємствами вимог ст. 29 КЗпП України щодо ознайомлення працівників з посадовими інструкціями. Тобто має місце масове порушення норм трудового законодавства щодо забезпечення прав працівників, що тільки підтверджує актуальність та результативність співпраці вчених сфери соціально-трудова відносин та Держнаглядпраці Мінпраці України.

Розглядаючи неправомірне застосування професійних назв робіт у будь-якій сфері, слід зазначити, що "жертвами" порушень стають, переважно «наскрізні» професії, які використовуються в усіх видах економіки України (див. табл. 2).

При розгляді даних табл. 2 виникає питання: а чи знають взагалі керівники підприємств про існування КП та інших складових вітчизняної професійно-класифікаційної системи? Можна припустити, що в багатьох випадках – знають, до того ж – в усіх видах економічної діяльності, але не бажають з різних причин їх дотримуватися. Підтвердженням цього є також наявність чималої частки порушень у записах професійних назв робіт, властивих певним видам економічної діяльності. Наприклад: «керівник господарства» (правильно: 1210.1 – голова колективного господарства), «скотар» (6121 – тваринник), «комбайнер» (8331.2 – тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва), «водій лісовоза» (8331.2 – водій всюдихода) – для сфери сільського господарства мисливства та лісового господарства; «сестра-госпо-

Таблиця 1

**Вибірковий перелік «наскрізних» професій, що використовуються з порушеннями норм КП**

Професійна назва роботи та код КП	Професійна назва роботи, яка довільно виписана на підприємстві
<i>Професії службовців</i>	
Інженер з охорони праці (2149.2)	«Інженер з охорони праці-майстер»
Бухгалтер (3433)	«Бухгалтер-секретар»
Секретар (4115)	«Секретар-діловод»
Касир (на підприємстві, в установі, організації) (4211)	«Бухгалтер-касир»
<i>Професії робітників</i>	
Продавець продовольчих товарів (код КП 5220)	«Продавець овочів»
Продавець непродовольчих товарів (5220)	«Продавець комп'ютерної техніки»
Штукатур (7133.2) Маляр (7141.2)	«Маляр-штукатур»
Водій транспортних засобів (8322.2)	«Водій грузовика»
Прибиральник службових приміщень (9132)	«Прибиральниця офісу»
Підсобний робітник (9322) Комірник (9411)	«Підсобник-комірник»

дарка» (4131 – сестра-господиня), «молодша медична сестра-мийниця» (5132 – молодша медична сестра (прибиральниця, санітарка-буфетниця) – для сфери охорони здоров'я та надання соціальних послуг тощо [7, 125–140]. Повертаючись до теоретичних узагальнень емпіричного досвіду, який було отримано в процесі дослідження, слід, на нашу думку, зазначити, що у західноєвропейській, американській та вітчизняній економічній теорії та практиці домінують певні уявлення про економічну поведінку індивідуумів. Вважається, що на цю поведінку впливають, перш за все, чітко калькульовані категорії доходу та прибутку. Тому економісти, як правило, розглядають питання мотивації з чисто прагматичного підходу. Як відзначав з цього приводу вітчизняний дослідник В. Леонов, «в основу економічної теорії було закладено постулат про те, що абсолютна більшість людей керується утилітарними стимулами, що породжені необхідністю задоволення матеріальних потреб» [15, 135]. Як показало дослідження, чимала частка керівників підприємств та кадрових підрозділів (не менше 30,0% від загальної чисельності) не дотримуються вимог національних стандартів професійної класифікації, перш за все, з економічних причин. Така своєрідна «економія» призводить, серед іншого, до порушення прав працівників на отримання пенсій, відповідних характерові їх праці, у тому числі й пільгових. Особливе занепокоєння у фахівців викликає той факт, що численні порушення виявлено у видах економічної діяльності, де на пільгових умовах працює лівова частка працездатного населення України. Втім, становище на світовому ринку праці не викликає оптимізму стосовно його стабільності. У доповіді МБП за 2008 р. зазначалося, що економічні потрясіння, викликані кризою на кре-

дитному ринку і зростанням цін на нафту, можуть спровокувати зростання безробітних у світі ще на 5 млн. осіб [12, 15]<sup>1</sup>. Нескладно передбачити, що сьогодні вже й наслідки світової фінансово-економічної кризи, які ще не досягли свого апогею, апроксимуючись в економіку України, будуть посилювати негативні тенденції у вітчизняній сфері праці, зокрема і у професійно-класифікаційній сфері.

Основні висновки дослідження, що розглянуто в цій статті, полягають у необхідності поглиблення державного контролю за додержанням законодавства у сфері праці та залучення до цієї роботи профільних вчених, здатних забезпечити цій діяльності належну науково-методичну підтримку. Настав час консолідації зусиль державних інституцій щодо захисту законних прав працівників усіх сфер і категорій та забезпечення реалізації їх професійних можливостей.

1. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003: 2005» – К. : «Соцінформ. – 2005 – 615 с.
2. Мельник С. Застосування норм та положень національної системи професійної класифікації на підприємстві : наук.-метод. рек. / С. Мельник. – Луганськ, 2008. – 127 с.
3. Новикова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України / О. Новикова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – с. 4.
4. Смоляр Л. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України / Л. Смоляр // Економіка і держава. – 2008. – № 5. – С. 96.
5. Василенко П. Хто порушує законодавство про працю? / П. Василенко // Праця і закон. – 2005. – № 23. – С.18.
6. Інструментарій інспекторів праці / під. ред. А. Райс. – Міжнар. бюро праці, 2006. – 87 с.
7. Мельник С. Освітньо-професійні стандарти у контексті реформування системи підготовки кадрів / С. Мельник. – Луганськ, 2008. – 277 с.
8. Осовий Г. Вміти захищати, вміти захищатися / Г. Осовий // Профспілки України. – 2008. – № 1.– С. 3–6.
9. Гаврилечко Ю. Охорона праці: історія та сучасність / Ю. Гаврилечко // Праця і закон. – 2007. – № 10. – С. 8–11.
10. Інформація про результати перевірок. : лист Держнаглядпраці Мінпраці України від 15.08.2008 р. № 013-1245-41.
11. Положення про ведення Державного класифікатора ДК003 «Класифікатор професій» (ДСТУ 3739-98) – К. : «Держспоживстандарт», 1998. – 615 с.
12. Доповідь Міжнар. бюро праці 2008 р. // Людина і праця. – 2008. – № 2. – С. 15.
13. Бродська С. Класова самоідентифікація населення України / С. Бродська, С. Оксамитна // Наук. зап. НаУКМА.. – 2001. – (Серія Соціологічні науки). –Т. 19.–С. 44–50.
14. Демкив О. Экономическая мораль украинского общества в общеевропейском и внутриврегиональном измерении / О. Демкив, Л. Кондратик // Социология : теория, методы, маркетинг. – 2007. – № 4 –С. 5–37.
15. Леонов В. Социологические аспекты мотивации финансового поведения населения / В. Леонов //Социология : теория, методы, маркетинг. – 2005. – № 4. – С. 132–146.

<sup>1</sup> Розглядався період, який передував світовій фінансовій кризі.