

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

Циклова комісія економіки та управління

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»
вибіркових компонент
освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Облік і аудит

за темою № 3 - Соціально-трудові відносини як система

Харків 2021

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 23.09.21 № 8

СХВАЛЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу
Протокол від 22.09.21 № 2

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 22.09.21 № 8

Розглянуто на засіданні циклової комісії економіки та управління, протокол від 31.08.21 № 1

Розробники:

викладач циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.п.н., спеціаліст вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.
викладач циклової комісії економіки та управління, спеціаліст вищої категорії, викладач – методист Бондаренко Л.Ф.

Рецензенти:

1. Голова циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.е.н., спеціаліст вищої категорії, викладач – методист, Цимбалістова О.А.
2. Професор кафедри бізнес адміністрування, маркетингу і туризму Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського, д.е.н., професор Дружиніна В.В.

План лекції

1. Сутність соціально-трудових відносин.
2. Типи соціально-трудових відносин.
3. Фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин.
4. Механізм функціонування системи соціально-економічних відносин.

Рекомендована література:

Основна

1. Назарова Г. В. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Шкільов О. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / О. В. Шкільов, О. Д. Балан, В. А. Ткачук, Є. О. Ланченко, І. П. Гаврилюк. – Київ : Компрінт, 2015. – 749 с.
3. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми; Сум. держ. ун-т, 2015. – 389 с.
4. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання / В. М. Прасол; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. – 2-ге вид. доп. та перероб. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 307 с.
5. Скворцов І. Б. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька, І. М. Дашко, М. І. Клімковський; ред.: І. Б. Скворцов; Нац. ун-т "Львів. політехніка". — Львів, 2016. – 265 с.
6. Черчик Л. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини: теоретичний курс : підручник / Л. М. Черчик, Н. В. Коленда, С. М. Бортнік, І. В. Турчик, І. В. Шубала, О. М. Шубалий; ред.: Л. М. Черчик; Луц. нац. техн. ун-т, Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. – 413 с.

Додаткова

7. Багрова І. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. В. Багрова, Н. І. Редіна, О. О. Гетьман, Т. С. Яровенко; Дніпропетр. держ. фінанс. акад. - Дніпропетровськ, 2014. - 581 с.
8. Безродна С. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : збірник тестів і практичних завдань для студентів економічних спеціальностей / Безродна С. М. – Чернівці : ПВКФ «Технодрук», 2017. – 70 с.
9. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / А. В. Калина; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. - Київ : Персонал, 2014. - 498 с.
10. Мікловда В.П. Економіка праці й соціально трудові відносини. Навч. посіб. / Мікловда В.П., Кубіній Н.Ю., Ножова Г.М., Голубка О.Я., Завадяк Р.І.,

Югас Е.Ф., Асаулюк Я.П., Данча О.О., Ціцак Л.М., Мінкович В.Т., Кубіній В.В. – Ужгород: УНУ, 2012. – 282 с.

11. Никифорак В. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів ВНЗ / В. А. Никифорак, Л. Д. Водянка, З. І. Кобеля, О. Я. Никифорак; Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. - Чернівці : Рута, 2013. – 331 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

12. Офіційний портал Верховної Ради України: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>

13. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

14. Офіційний сайт «Вісник податкової служби України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visnuk.com.ua>.

Текст лекції

1. Сутність соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини визначають становище людини у світі праці, її спосіб життя, оточення, клімат у трудовому колективі, ефективність трудової соціалізації людини. При цьому вони залежать не тільки від трудової поведінки самої людини, але й від безлічі факторів.

Існують основні категорії та поняття, що відбивають процес становлення і розвитку соціально-трудових відносин, їхні основні характеристики і якості. Для того щоб оцінити реальне розміщення сил у соціально-трудових відносинах, треба чітко визначити мотиви і логіку власне трудової поведінки; зрозуміти сутність і перспективи розвитку нових соціально-трудових відносин, що відповідають новим соціально-економічним умовам України.

Структурними складниками соціально-трудових відносин є суб'єкти і рівні соціально-трудових відносин; предмети соціально-трудових відносин і їхня структура; принципи і типи соціально-трудових відносин: принципи солідарності й субсидіарності; відносини, побудовані за принципом «панування – підпорядкування»; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація.

Термін «соціально-трудові відносини» ввійшов у науковий обіг і став широко використовуватися недавно. Його включення в систему понять і категорій економіки праці пов'язане, по-перше, з розвитком наукових і прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки.

Етапи в цьому розвитку характеризуються початковим уявленням про людей як спеціальний ресурс («трудові ресурси») і про людину як про суб'єкт суспільного розвитку (що знайшло відображення в понятті «людський фактор»).

Наступний ступінь розвитку уявлень про людину, про суб'єкта економічної діяльності, мабуть, припускає використання, головних понять «індивідуум», «особистість». У цьому випадку людина розглядається як багатогранний,

багаторолевий суб'єкт соціально-трудових відносин, створення необхідних умов для розвитку якого є завданням найвищої складності.

По-друге, активне включення в обіг категорії «соціально-трудові відносини» обумовлене й тим, що вирішення найважливіших завдань: стабілізації соціально-економічної і політичної ситуації в країні, становлення і розвитку виробництва нового технологічного рівня, значного зниження інфляції і підвищення життєвого рівня населення можливе, насамперед, на основі співробітництва всіх сил суспільства у проведенні злагодженої політики у сфері соціально-трудових відносин і формуванні ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин.

По-третє, становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, забезпечення її нормального функціонування можливе за умови її повноцінної інтеграції у світове господарство, що передбачає оформленість соціально-трудових відносин у країні, розробку механізму їхнього ефективного регулювання та перетворення національної системи соціально-трудових відносин у систему соціально-трудових відносин, визнану світовим співтовариством.

Вихідною науковою базою практичної діяльності в цій сфері є теорія людських відносин, що набула розвитку у вченнях про потреби людини (Мейо, Маслоу, Девіс та ін.), її мотивів до праці, теорії трудової поведінки (Ф. Тейлор, Ф. Герцберг та ін.), теорії життєвого циклу (Ф. Модільяні, Р. Брамберг та ін.), у соціології малих груп, теорії комунікації, теорії систем участі працівників у прибутку і т. д.

Соціально-трудові відносини — це об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, націлених на регулювання якості трудового життя. Водночас соціально-трудові відносини, безумовно, суб'єктивовані, тому що вони відбивають суб'єктивно визначені наміри і дії учасників цих відносин, обумовлені усвідомленою ними взаємною залежністю.

Соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування.

Перша — фактичні соціально-трудові відносини, що функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях.

Друга — соціально-трудові правовідносини, що відбивають проекцію фактичних соціально-трудових відносин на інституціональний, законодавчий, нормотворчий рівень.

У системі соціально-трудових відносин виділяються наступні структурні складники:

- суб'єкти й рівні соціально-трудових відносин;
- предмети соціально-трудових відносин і їхня структура;
- принципи і типи соціально-трудових відносин.

Суб'єктами соціально-трудових відносин можуть бути індивідуум, група індивідуумів, об'єднаних якоюсь системоутворюючою ознакою. У зв'язку з цим соціально-трудові відносини можуть бути індивідуальними, коли з окремим роботодавцем взаємодіє окремий працівник, а також груповими, або колективними, коли працівники (роботодавці) взаємодіють між собою. Тобто

соціально-трудові відносини можуть підрозділятися на дво-, три- і багатобічні.

Як суб'єкт соціально-трудових відносин може виступати організація (підприємство) або їхня група, а також територіальне утворення. Як суб'єкта соціально-трудових відносин світове співтовариство у певних умовах розглядає й окрему державу.

Розглянемо основні характеристики суб'єктів соціально-трудових відносин, характерних для ринкової економіки.

Найманий працівник — це громадянин, який уклав трудовий договір з роботодавцем, керівником підприємства або окремою особою. Цей договір найму може бути письмовим або усним, але в будь-якому разі він визначає соціально-трудові відносини між його учасниками. Разом з тим найманий працівник, безумовно, є максимально узагальненим поняттям. У ролі найманого працівника як суб'єкта соціально-трудових відносин можуть виступати індивідуум, групи працівників, що розрізняються за власним положенням у соціально-професійній структурі, за спрямованістю інтересів, мотивацією праці та багатьма іншими ознаками.

Основою групових і індивідуальних розходжень виступають вік, стать, стан здоров'я, ступінь освіченості, професійна, посадова, галузева приналежність, які визначають істотні сторони в трудовій поведінці найманого працівника.

Особливо вагомим для України фактором формування моделі трудової поведінки найманих працівників є їхнє територіальне розміщення. Глибокі розходження у трудовій поведінці найманих працівників формують і розходження в рівні загальної і професійної освіченості. Але в будь-якому випадку найманий працівник повинен мати певні якості, оцінка стану яких може дати реальне уявлення про сутність і зрілість соціально-трудових відносин. Найманий працівник повинен, насамперед, мати готовність і здатність до особистої участі в соціально-трудових відносинах, мати певні настанови на кращі способи участі в цих відносинах.

Розвинені трудові відносини припускають існування інститутів, що виступають від імені найманих працівників і захищають їхні інтереси. Традиційно такими є професійні спілки — масові організації, що об'єднують найманих працівників, пов'язаних спільністю соціально-економічних інтересів. Це не виключає можливості існування інших організаційних форм об'єднань найманих працівників.

Роботодавець як суб'єкт соціально-трудових відносин відповідно до міжнародної класифікації статусу зайнятості — це людина, яка працює самостійно і постійно наймає для роботи одну чи багатьох осіб. Роботодавець зазвичай є власником засобів виробництва. Однак у господарській практиці України роботодавцем вважається також керівник у державному секторі економіки, який наймає працівників за договором, наприклад, директор державного заводу, хоча він сам є найманим працівником держави і не володіє засобами виробництва.

Роль держави в соціально-трудових відносинах досліджена багатьма

фахівцями (Р. Фрімен, М. Саламон та ін.). Систематизація їхніх поглядів, аналіз практичного досвіду діяльності держави у сфері соціально-трудових відносин показує, що найчастіше держава тут виконує наступні ролі: законодавець, захисник прав, регулювальник, роботодавець. Рівень реалізації кожної з цих рольових функцій держави, характер їхнього сполучення в кожний конкретний момент часу визначаються історичними, політичними, економічними умовами розвитку. Тому роль держави в соціально-трудових відносинах може істотно змінюватися. Але в будь-якому разі держава як суб'єкт соціально-трудових відносин повинна бути зацікавлена в ефективній самоідентифікації і найманих працівників, і роботодавців, тому що тільки соціально активні наймані працівники і роботодавці можуть бути рівноправними партнерами, досягти соціальної згоди, уникнути екстремізму в трудових відносинах.

Для повноцінного аналізу і регулювання соціально-трудових відносин необхідно ввести поняття «рівень соціально-трудових відносин». Рівень соціально-трудових відносин є похідним від особливостей суб'єктів соціально-трудових відносин, він визначається властивостями соціально-економічного простору, в якому функціонують суб'єкти соціально-трудових відносин.

Виділяють такі рівні соціально-трудових відносин: індивідуальний і груповий. При цьому на індивідуальному рівні взаємозалежними суб'єктами соціально-трудових відносин можуть бути: працівник – працівник; працівник – роботодавець; роботодавець – роботодавець. На груповому рівні соціально-трудових відносин виявляються взаємозв'язки між об'єднаннями працівників (професійними спілками) і об'єднаннями роботодавців. Особливим, «змішаним» рівнем соціально-трудових відносин є взаємозв'язки між працівником і державою; роботодавцем і державою.

Крім того, соціально-трудова відносина можуть бути виділені на рівні підприємства (організації), галузі, регіону.

Як предмети соціально-трудових відносин на рівні індивідуумів виступають певні аспекти трудового життя людини, зміст яких залежить від життєвого циклу людини (період від народження до закінчення шкільної освіти, період одержання роботи й поява родини, період трудового життя, нарешті період старості) і специфіки цілей і завдань, розв'язуваних людиною у кожному з цих циклів. Але яку б модель диференціації життєвого циклу людини ми не взяли для розгляду, напевне, на кожному з етапів життєвого циклу людина в соціально-трудових відносинах віддаватиме перевагу тим чи іншим цілям — предметам.

Тому як предмет соціально-трудових відносин на першому етапі життєвого циклу можуть виступати: трудове самовизначення; профорієнтація; профспілкова освіта та ін.

На наступному етапі визначальну роль у соціально-трудових відносинах будуть відігравати: соціально-професійний розвиток; професійна підготовка і перепідготовка; оцінка праці; її винагорода.

На наступному етапі предметом соціально-трудових відносин може стати ступінь трудової активності. Як предмет групових (колективних) соціально-

трудових відносин, наприклад, між працівниками і роботодавцями, може виступати кадрова політика в цілому або її окремі елементи: атестація кадрів; контроль і аналіз трудової діяльності; оцінка ефективності праці; організація праці; нормування праці; трудові конфлікти і їхній розвиток; трудова мотивація.

Усе різноманіття соціально-економічних явищ як предметів соціально-трудових відносин поділяється на наступні три доволі самостійні предметні блоки: соціально-трудові відносини зайнятості; соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією й ефективністю праці; нарешті, соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю. Ця структуризація соціально-трудових відносин продуктивна, тому що дозволяє чітко визначити систему факторів, які обумовлюють соціально-трудові відносини в кожному з цих блоків і методи їхнього регулювання. Справа в тому, що в нашому суспільстві почався процес формування нового типу соціального розширення населення за життєвим рівнем, трудовою мотивацією, соціальною і професійною орієнтацією, трудовою поведінкою, за можливістю адаптації до ринкових форм господарювання.

2. Типи соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини залежно від способу їхнього регулювання, методів вирішення проблем класифікують за типами. Тип соціально-трудових відносин визначається їхнім характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються рішення в соціально-трудої сфері. Базисну роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи рівності або нерівності прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин. Від того, якою мірою комбінуються ці базисні принципи, залежать конкретний тип соціально-трудових відносин та інші принципи, що його визначають. У цьому випадку основою соціально-трудових відносин можуть слугувати: принципи солідарності й субсидіарності; відносини, побудовані за принципом «підпорядкування – панування – підпорядкування»; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація.

Відповідно до цих принципів (характеристик) виділяють два полярних типи трудових відносин: патерналізм і соціальне партнерство. Але можливі й інші типи соціально-трудових відносин, обумовлені сполученням принципів і методів їхнього регулювання.

Схема соціального розширення населення:

- Перша група. Працівники з низькими доходами і соціальним статусом
Джерело існування – основна заробітна плата
Характерна поведінка – малоактивні на ринку праці, слабка самоідентифікація як суб'єктів соціально-трудових відносин
- Друга група. Більш високий рівень життя, визначення і пошуки шляхів досягнення певних соціальних і споживацьких цілей (кваліфіковані робітники, науковці, лікарі, шкільні й викладачі ВНЗ).
Джерело існування – заробітна плата, понаднормова робота, більш інтенсивна, виснажлива і навіть шкідлива

для здоров'я праця. Характерна поведінка – активні в соціально-трудових відносинах

– Третя група. Джерело існування – доходи у тих сферах економіки, де склалися найбільш сприятливі умови для їхнього зростання (біржа, комерційний банк, СП та ін.). При зміні ситуації їхня поведінка в соціально-трудових відносинах може стати важко передбачуваною

– Четверта група. Джерело існування – доходи від тіньової, незаконної в межах певної системи діяльності та відповідне уявлення про систему соціально-трудових відносин.

Основні характеристики і взаємозв'язки названих вище типів соціально-трудових відносин.

Солідарність. Принцип солідарності — ідеал, вироблений людством у процесі його соціально-економічного розвитку, припускає спільну відповідальність людей, засновану на особистій відповідальності та згоді, єдності й спільності інтересів. Пізніше робочий рух і профспілки в період становлення індустріального суспільства надали цьому принципу особливе значення. Сутність його зводиться до того, що згуртованість дозволяє виявляти й оцінювати однакові інтереси, типові для тієї чи іншої групи населення, подібні загальні риси, а також подібний соціальний або економічний ризик. Це, в свою чергу, утворює конструктивну основу для того, щоб спільно захищати свої інтереси, протистояти небезпеці й ризику. Саме тому у зв'язку із соціально-трудовими відносинами говорять про солідарність професійних спілок, які покликані компенсувати негативні економічні й соціальні наслідки процесу розвитку ринкової економіки; про солідарне співтовариство застрахованих осіб або про угоду поколінь при пенсійному страхуванні. Принцип солідарності, заснований на особистій згоді й відповідальності, може втрачати своє значення при розвитку систем захисту від можливих економічних, соціальних і суспільних ризиків, наданих державою.

Патерналізм. Головна роль держави в соціально-трудових відносинах або практично повна їхня регламентація формують тип соціально-трудових відносин, названий державним патерналізмом. Патерналізм може сформуватися і на рівні підприємства (організації) на основі використання твердої регламентації соціально-трудових відносин. Цей тип соціально-трудових відносин у певних історичних і соціокультурних умовах може виявитися високоефективним. Прикладом є досвід внутрішньофірмових соціально-трудових відносин на підприємствах Японії. Разом з тим відомі і якісно інші наслідки цього типу соціально-трудових відносин: пасивність у трудовій поведінці, мінімізація рівня вимог до якості життя в цілому і якості трудового життя зокрема.

Субсидіарність. Компенсувати негативний вплив патерналізму на соціально-трудові відносини могло б поважне ставлення до використання при їхньому формуванні принципу субсидіарності. Цей принцип так само ґрунтується на особистій відповідальності, як і солідарність, але відповідно до цього принципу, замість допомоги з боку слід обрати «самозахист», а при

можливості перенесення соціальної відповідальності на третю особу, наприклад на державу, перевага повинна бути віддана «субсидіарній» допомозі. Принцип субсидіарності, таким чином, спрямований на збереження прагнення людини до самовідповідальності та самореалізації і покликаний запобігати перенесенню відповідальності на суспільство.

Отже, в соціально-трудових відносинах будь-якого суспільства почуття власної гідності, віра в себе і почуття особистої відповідальності громадян повинні стимулюватися, крім того, має бути забезпечена можливість їхньої реалізації.

Партнерство. У розвинених країнах із соціальною орієнтацією ринкової економіки переважаючим типом соціально-трудових відносин є сьогодні соціальне партнерство у формі двопартизму і трипартизму. У нашому контексті важливо зазначити, що процес формування соціального партнерства в розвинених країнах був, власне кажучи, послідовним переходом від соціально-трудових відносин типу «конфліктного суперництва» до типу «конфліктного співробітництва». При цьому обидва типи соціально-трудових відносин припускають надактивні позиції суб'єктів цих відносин у захисті й реалізації своїх інтересів, що виявилось в розширенні масштабів діяльності профспілок і об'єднань підприємців до міжнародного рівня. Зазначено, що для солідарності як типу соціально-трудових відносин, умова гіперактивності на ринку праці не обов'язкова.

Конфлікт. Конфлікт узагалі — це, як відомо, зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною спрямованістю цілей та інтересів чи позицій і поглядів. Конфлікт (конфліктна ситуація) як тип соціально-трудових відносин — граничний випадок загострення суперечностей у трудових відносинах. Трудовий конфлікт — різновид соціального конфлікту. Причинами трудових конфліктів можуть бути обставини, пов'язані з технікотехнологічними параметрами виробництва, а також економічні, адміністративно-управлінські, соціально-психологічні аспекти діяльності організації. Трудовий конфлікт може мати різні форми прояву: мовчазне невдоволення, відкрите невдоволення, сварка, страйк, трудова суперечка і т. д. Для фахівця з праці важливим є розуміння природи конфлікту, його стану, ступеня розвитку, важливе також уміння ефективно розв'язувати конфлікти. Справа в тому, що відповідно до сучасних поглядів конфлікт становить собою одну з форм соціалізації людини, різновид соціальної взаємодії. Конфлікт визнається неминучим, необхідним і вирішальним фактором соціального розвитку, тому що він відкриває дорогу інноваціям, сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння і співробітництва. Але конфлікт може стати фактором руйнування соціально-трудових відносин, тому що наслідком трудового конфлікту може бути зниження якості продукту, продуктивності праці, підвищення рівня плинності кадрів, збільшення числа випадків травматизму і захворювань і т. п. Тому разом з трудовим конфліктом повинні підтримуватися соціальне партнерство, згода. Важливим є таке сприйняття конфлікту: конфлікт має бути тимчасовим явищем у соціально-трудових відносинах, а згода, партнерство — постійним.

Дискримінація. Дискримінація — це вільне, необґрунтоване обмеження прав і можливостей будь-кого. Дискримінація як тип соціально-трудових відносин становить собою довільне обмеження прав суб'єктів цих відносин, що перекидає доступ їм до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть піддаватися різні категорії працівників. Виділяють дискримінацію за статтю, національністю, расою, віком і т. д. Для нашої країни безсумнівно актуальність мають питання рівності можливостей чоловіків і жінок на ринку праці, а також в умовах загострення міжнаціональних відносин дискримінація на національній основі.

Виділяють кілька видів дискримінації в соціально-трудових відносинах

Дискримінація при найманні на роботу (при звільненні з роботи) відбувається тоді, коли ту чи іншу групу населення за інших рівних умов останніми беруть на роботу і першими звільняють, внаслідок чого рівень безробіття в цих групах населення є більш високим.

Дискримінація при виборі професії чи просуванні по службі відбувається, коли якійсь групі населення забороняють чи обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, незважаючи на те, що ці люди здатні виконувати такі роботи.

Дискримінація при оплаті праці виникає у разі більш низької оплати праці одних працівників у порівнянні з іншими за виконання однієї і тієї ж роботи, тобто в тому випадку, коли розходження в оплаті праці не пов'язані з різницею в ефективності праці.

Дискримінація при одержанні професійної підготовки може виражатися в обмеженні доступу до одержання професійної підготовки чи в наданні освітніх послуг більш низької якості.

Рівні можливості в соціально-трудових відносинах — головна ознака розвиненості суспільства — забезпечуються насамперед прийняттям законодавства, яке перешкоджає дискримінації. Рівність можливостей у соціально-трудових відносинах закріплена в Конституції України, у Кодексі законів про працю (КЗПП) України і Законі “Про зайнятість населення в Україні.”

Вищезгадані типи соціально-трудових відносин, звичайно, не існують у чистому вигляді. У реальності в рамках певного рівня (держави, підприємства, бригади) і часу соціально-трудові відносини виступають у формі моделей, що комбінують властивості охарактеризованих вище основних типів соціально-трудових відносин (як, утім, і неназваних, оскільки існують і інші типи соціально-трудових відносин: бюрократизм, фратерналізм та ін.).

Іншими словами, соціально-трудові відносини — це продукт, породжений сполученням специфічних обставин і конкретних чинників, які впливають на них. Тому для фахівця в галузі економіки праці необхідні знання і навички для розпізнавання визначальних рис різних типів соціально-трудових відносин, а також для виявлення та оцінки впливу конкретних факторів на соціально-трудові відносини. Саме такий підхід є основою ефективного регулювання трудової поведінки працівників, розуміння ефективності, гуманізму чи свавілля

в поведінці роботодавця і, нарешті, справедливої оцінки ролі держави в соціально-трудових відносинах.

3. Фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин

Процес формування соціально-трудових відносин у суспільстві відбувається під впливом величезної кількості факторів, значущість яких визначається історичним, економічним, соціокультурним і політичним контекстом.

До основних факторів можна віднести особливості соціальної політики, глобалізацію економіки, розвиток суспільної праці та виробництва.

Соціальна політика. Соціально-економічна концепція розвитку будь-якого суспільства містить механізм формування і регулювання соціально-трудових відносин як найважливіший елемент соціальної політики. При цьому соціальна політика розуміється як стратегічний соціально-економічний напрямок, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян, що забезпечує гідний рівень і умови їхнього життя і праці, їхню соціальну захищеність. Остання містить законодавчо або іншим способом установлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки і соціальної допомоги, що становлять собою, як буде показано далі, різні системи вимірювання, котрі диференціюються у першу чергу, за адресною спрямованістю:

- соціальний захист – система заходів, яка забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально уразливих верств працездатного населення;
- соціальна підтримка – система заходів, що стосуються переважно економічно активного населення, становить собою створення умов, які дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманим працівникам;
- соціальна допомога – заходи, що стосуються всього населення і становлять собою допомогу зазвичай короткострокового характеру людям, які потрапили в екстремальні життєві ситуації, та вимагають додаткових витрат.

Головна мета соціальної політики – підвищення рівня і якості життя громадян України, стимулювання трудової і господарської активності населення. Соціальна політика фактично становить собою синтез декількох великих напрямків державної політики, в тому числі:

- політики в галузі праці, соціально-трудових відносин;
- політики у сфері доходів населення;
- політики зайнятості, регулювання ринку праці;
- міграційної політики;
- житлової політики;
- політики соціальної сфери;
- демографічної політики;
- екологічної політики.

Звідси видно, що розгляд соціальної політики у всій повноті виходить за межі посібника з економіки праці. Разом з тим окремі елементи соціальної політики, наприклад, оплата праці, регулювання ринку праці, трудова міграція

тощо відіграють дуже важливу роль у соціально-трудових відносинах. Тут потрібно і важливо відзначити таку обставину: соціально-економічна концепція розвитку суспільства містить як базовий елемент відносин власності, що визначають ступінь комерціалізації («ринковості») соціально-трудових відносин.

Соціально-трудові відносини в Україні в умовах переходу її економіки на принципи ринкового господарювання здобувають найважливішу, з погляду політичного і соціального розвитку суспільства, ознаку — ступінь комерціалізації, «ринковості». Саме в цьому напрямку формується взаємозв'язок соціально-трудових відносин і ринку праці. Історичний досвід свідчить, що ступінь комерціалізації соціально-трудових відносин нижче в країнах з високорозвиненою економікою, ніж у слаборозвинених і країнах, що розвиваються, тому що економічні можливості перших дозволяють їм підтримати критерії соціальної захищеності людини та розширити спектр соціально-трудових відносин.

Глобалізація економіки. Фактором, який все більше регулює соціально-трудові відносини в сучасному світі, є глобалізація економіки, що становить собою процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, бурхливе зростання світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, стрімкі технологічні зміни. Глобалізація економіки супроводжується зростанням взаємозалежності національних фінансових ринків, збільшенням спекулятивних валютних потоків між державами і вторинними фінансовими ринками, станом платіжної і торгової незбалансованості, що в сукупності різко обмежують можливість формування макроекономічної політики на національних рівнях.

Особливо жорстко ця обмеженість у визначенні перспектив економічного зростання стосується політики у сфері праці й соціально-трудових відносин. Це викликає серйозні проблеми. Генеральний директор Міжнародної Організації Праці (МОП) у своїй доповіді на 82-й сесії (1995 р.) цієї організації особливо виділив два аспекти: нерівномірний розподіл результатів глобалізації між країнами і перерозподіл доходів усередині країн. Річ в тому, що глобалізація вивільняє економічні сили, які поглиблюють вже існуючу нерівність у сферах продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, перешкоджають рівності можливостей у соціально-трудових відносинах.

Ступінь гостроти цієї проблеми підтверджує стан зайнятості у світі. Він розцінюється фахівцями МОП як «економічно нераціональне і неприйнятне з моральної точки зору»: у 1995 р. 30 % світової робочої сили — близько 820 млн осіб — були безробітними або не повністю зайнятими. У промислово розвинених країнах приблизно 35 млн не мають роботи. Такі масштаби безробіття не можуть не позначитися на українському ринку праці і, відповідно, на соціально-трудових відносинах.

Негативні наслідки глобалізації підтримують стійкий інтерес до використання в соціально-трудових відносинах політики трудового

протекціонізму — захисту національних ринків праці. Трудовий протекціонізм — це завжди синтез і наслідок політичного, економічного, технологічного, фінансового і товарного протекціонізмів. До його методів належать такі відомі регулятори, як квотування і ліцензування імпорту, вибір шляхів технологічного розвитку, цілеспрямована експертиза міжнародних технологічних і економічних проектів, регулювання валютних курсів і т. д., що спрямовані на захист робочих місць на національному ринку праці. Однак на ринку праці використовуються і «свої» специфічні методи захисту: адміністративне обмеження припливу іноземної робочої сили, регулювання ціни робочої сили на національному ринку праці і т. д. У минулому протекціоністські заходи оборонного характеру із захисту інтересів своїх працівників і підприємців широко застосовувалися промислово розвиненими країнами перед загрозою зростаючої конкуренції з боку нових промислово розвинених і менш розвинених країн. Але і тепер елементи трудового протекціонізму присутні в економічній політиці багатьох країн світу («текстильна», «автомобільна» та інші «війни»). Україна ще тільки має оцінити вплив наслідків глобалізації економіки на соціально-трудова відносини в контексті її нового економічного життя.

Доцільно в цих умовах, — вважають і експерти МОП, і фахівці України — проводити фінансову і промислову політику, що сприяє конкурентоспроможності внутрішнього виробництва й ефективній перебудові підприємств, тимчасово захищаючи при цьому внутрішній ринок в його найбільш уразливих для імпорту сферах з низькою доданою вартістю. Це дозволить надати внутрішнім виробникам якийсь час для необхідної перебудови. Очевидно, потрібно брати до уваги і графіки усунення цієї оборонної політики, поступове пом'якшення протекціоністських заходів. Промислову політику доцільно направити на стимулювання продуктивних інвестицій у підприємства, що створюють нові робочі місця або ті, які реанімують економічно доцільні місця. Необхідним організаційним елементом проведення такої політики є визначення сфер відповідальності різних урядових органів щодо розробки і проведення заходів для захисту й розвитку національного ринку праці. Тим самим будуть створені об'єктивні передумови і резерв часу для становлення і розвитку в Україні соціально-трудова відносин, що відповідають її новому соціально-економічному стану.

Розвиток праці та виробництва. Потужним фактором, що визначає процеси формування і розвитку соціально-трудова відносин, є об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці, що протягом історичної перспективи виступають у формах: поділу і кооперації праці (у їхній предметній, функціональній формі, у вертикальному і горизонтальному перерізах), зростання продуктивності праці, заміщення праці капіталом.

Поділ і кооперація праці є об'єктивними структуротвірними факторами в соціально-трудова відносинах, тому що конкретно виявляються у формуванні сфер і видів зайнятості, у формуванні галузей, професій і спеціальностей. Поділ і кооперація праці визначають місце кожного працівника в процесі праці, його

функції, обов'язки, а також вимоги до якості праці та робочої сили. Ступінь поділу і кооперація праці визначають ступінь складності елементного складу і різноманіття взаємозв'язків у системі соціально-трудових відносин.

Вплив поділу праці на соціально-трудові відносини протягом останнього десятиріччя все більше визначається специфікою нових технологій. Сучасні технології як у виробництві, так і в управлінні все менше становлять собою фактор, що обмежує функції людини і поле прийняття нею рішень. Скоріше навпаки, поле дій при поділі праці та побудові робіт закладене в технічних рішеннях, з розвитком комп'ютерних технологій воно розширюється. При цьому постійно відкриваються нові альтернативи і нові сфері застосування нових технологій. Відповідно, ці можливості відбиваються і на формуванні трудових функцій, видів діяльності, кваліфікаційних вимогах, організації робочих місць. Вибір організаційної форми в поділі та кооперації праці все частіше визначається не технічною стороною справи, а традиціями фірми, необхідністю контролю з боку менеджерів, індивідуалізацією продукції і т. д. Водночас багаторічний досвід регулювання соціально-трудових відносин показує, що ефективність праці значно вище, якщо персонал організації виступає не як сукупність ізольованих індивідів, а як сукупність високоефективних робочих груп. Групи впливають на поведінку індивідів через норми, що виражають внутрішньогрупові очікування відповідної поведінки членів групи.

Істотною для аналізу факторів формування соціально-трудових відносин і їхнього правильного розуміння (сприйняття) є наступна обставина: у будь-якій організації (підприємстві) поряд з видимими структуротвірними процесами поділу і кооперації праці, відносинами влади і підпорядкування інтенсивно протікають невидимі фонові процеси, що регулюють неформальні соціально-трудові взаємодії людей.

Розвиток системи неформальних соціально-трудових відносин може призвести до істотного перерозподілу влади і відповідальності в організації, паралельно з формальною системою соціально-трудових відносин може з'явитися їхній тіньовий різновид (структура).

У сучасній економіці праці (особливо в розділах, присвячених кадровій політиці фірм) цьому аспекту трудових відносин приділяється велика увага — мова йде про так звані «гнучкі підсистеми» і соціокультурні організації. Якщо «гнучкі підсистеми» — це сукупність правил, інструкцій, типових методів виконання робіт, на основі яких проводиться формулювання завдань, а також регулюється поведінка людей, то соціокультура — це збірник неписаних правил, що регламентують трудову поведінку людини. Соціокультура пронизує (формує) соціально-трудові відносини й залежно від своєї орієнтації може як підтримувати стратегію розвитку організації, так і перешкоджати її реалізації.

Найважливішою системною закономірністю розвитку суспільної праці, що впливає на соціально-трудові відносини, є процес заміщення праці капіталом під впливом зростання продуктивності в результаті досягнень науково-технічного прогресу, фінансових факторів, особливостей національного

розвитку.

Разом з тим у процесі формування соціально-трудових відносин на підприємствах будь-якого типу й організаційної форми виявляється певна єдність, оскільки соціально-трудові відносини завжди залежать від загальних факторів.

Основні рамкові елементи (характеристики) соціально-трудових відносин: основні правові рамки, загальноекономічні умови структури і розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції й устаткування.

Концепція і стратегія розвитку організації: взаємозалежність між кадровою та іншою політикою організації.

Система робочих місць на підприємстві: побудова робіт, нормування, визначення змісту роботи працівника, часу і умов праці, профілів вимог на робочих місцях та ін.

Кадрова політика організації: планування і залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінка роботи, кваліфікаційного зростання, оплата праці, мотивація, соціальні пільги, компенсаційні виплати, участь у прибутках, участь у капіталі.

Трудова поведінка: мотиви, групові й індивідуальні норми трудової поведінки, конфліктність, професійна соціалізація.

Однак існують певні підстави і для серйозних розходжень у соціально-трудових відносинах на підприємствах. Так, характер соціально-трудових відносин багато в чому залежить від типу підприємств і типу виробництва. На невеликих підприємствах соціально-трудові відносини Основні рамкові елементи (характеристики) соціально-трудових відносин Концепція і стратегія розвитку організації Система робочих місць на підприємстві Кадрова політика організації Трудова поведінка Фактори визначення системи соціально-трудових відносин на рівні підприємства розвиваються переважно на міжособистісній основі, між працівником і роботодавцем формуються патріархально близькі трудові відносини, причому це не залежить від форми власності. На великих підприємствах з масовим виробництвом міжособистісний компонент у соціально-трудових відносинах між працівником і роботодавцем мінімізується.

Важливим фактором, який визначає характер соціально-трудових відносин на підприємстві (в організації), є стадія (життєвий цикл) його розвитку. Якщо на першій стадії зародження підприємства соціально-трудові відносини часто мають неформальний, розмитий характер, то в процесі розвитку організації (на стадіях функціонального і контрольного зростання) соціально-трудові відносини формалізуються, у них формується все більша кількість окремих елементів, викристалізовується система соціально-трудових відносин, що поступово перетворюється у певну організаційну культуру. При цьому соціально-трудові відносини є об'єктом довгострокового планування, міждисциплінарного співробітництва, елементом стратегії організації. Головним завданням для них є розвиток людських ресурсів. На цьому рівні розвитку організації регулювання соціально-трудових відносин входить у

компетенцію керівника організації або його першого заступника.

4. Механізм функціонування системи соціально-економічних відносин

Якість соціально-трудових відносин. Розглянутий вище матеріал дає підстави для наступного судження: оцінка стану і ступеня розвиненості соціально-трудових відносин неможлива при використанні одного чи двох і навіть декількох показників. Це завдання високого ступеня складності. Розуміння цього давно привело фахівців до проблеми пошуку системи вимірників для оцінки і, нарешті, до висновку про те, що доцільно як критерій розвиненості соціально-трудових відносин використовувати показники якості трудового життя.

Систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці в найширшому розумінні цього слова — умови виробничого життя і дозволяють врахувати ступінь реалізації інтересу працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських та ін.), становить якість трудового життя.

Основні теоретичні концепції розуміння якості трудового життя оформилися в 1960—1970 рр., хоча окремі аспекти теорії були розроблені ще в 20—50-ті роки. XXст. у роботах Є. Мейо, А. Маслоу, Д. МакГрегора. Основою формування концепції якості трудового життя в західних країнах стала усвідомлена громадськістю на всіх рівнях, в т. ч. на загальнонаціональному, необхідність корінних змін в умовах праці, її мотивації, в соціально-трудових відносинах у цілому, що було обумовлено різким підвищенням рівня індустріального розвитку країн. В основі концепції якості трудового життя лежить загальнолюдський підхід до розуміння творчого характеру людської особистості, необхідність розв'язання проблем збагачення змісту праці, оскільки працівник сучасного виробництва хоче бути активним учасником в соціально-трудових відносинах — хоче впливати на процес праці, планувати свою роботу, брати участь у процесі прийняття рішень стосовно оплати праці, наймання, просування по службі і т. д. Основну мету при розробці концепції якості трудового життя автори бачили у відновленні цілісності праці й культури, створенні таких умов праці, в яких працівники можуть оптимально реалізуватися як особистості, при цьому в умови реалізації цієї концепції включали культурні, національні, моральні, побутові аспекти, а також умови організації не тільки праці, але й побуту та відпочинку.

Внутрішнім моментом теорії якості трудового життя є, по-перше, твердження про забезпечення в ході самореалізації працівника його задоволеності досягненнями в праці як головний мотиватор у порівнянні із зарплатою і кар'єрою. По-друге, принцип трудової демократії (демократії на виробництві). По-третє, розвиток працівника в концепції якості трудового життя припускає можливості постійного професійного зростання.

У зв'язку з цим концепція якості трудового життя включає два таких важливих напрямки, як автономія особистості працівника і можливість розвитку його здібностей. Саме тому великі корпорації мають на своїх

підприємствах не тільки курси з навчання, але і систему постійного підвищення кваліфікації; частина корпорацій оплачує навчання працівників навіть поза підприємством, тим самим заохочуючи їхнє професійне зростання. З цим пов'язане і виділення такої частини в оплаті праці, як плата за знання. У багатьох розвинених країнах, які мають ефективну систему державної соціальної підтримки, корпорації витрачають на постійне підвищення кваліфікації працівників більше коштів, ніж держава. У теоретичних і емпіричних дослідженнях підвищення якості трудового життя значну увагу приділяють також умовам праці, її охороні й безпеці. Практична реалізація концепції якості трудового життя в цій її частині виразилася у створенні на підприємствах і в організаціях мережі спеціалізованих служб для спостереження за факторами виробничого середовища і виробничих операцій, які можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників. Ці служби беруть участь у розроблюваних керівництвом підприємства програмах з удосконалення виробничих операцій, а також у випробуванні та санітарно-гігієнічній оцінці нового обладнання.

Оскільки працівники розрізняються за психофізіологічними характеристиками, ці служби сприяють пристосуванню самих трудових процесів до цих особливостей працівників. Таким чином, мета цих служб — формування безпечного і здорового виробничого середовища, сприяння фізичному і психічному здоров'ю працівників.

Найбільш розвинена система таких служб існує в Німеччині. Загальновизнаний міжнародний статус вони отримали після вступу в силу в 1985 р. Конвенції МОП № 161 про служби гігієни праці.

Упровадження програм якості трудового життя почалося в кількох найбільших корпораціях у 70-ті роки ХХ ст. під тиском профспілок і економічної ситуації, технологічних змін, впровадження автоматизованої і комп'ютеризованої техніки. Поступово їхнє використання поширилося на підприємства більшості розвинених країн.

Оцінку якості трудового життя почали проводити за системою показників, на основі статистичної інформації і спеціальних соціологічних опитувань, а також оцінок експертів. Ця система характеризує якість трудового життя з позиції працівника, підприємця і суспільства. Остання позиція, наприклад, включала витрати на соціальний захист працівників і їхніх утриманців, коефіцієнти задоволеності якістю трудового життя і т. п. Параметри оцінки якості трудового життя аналізувалися за п'ятьма групами: технологія, організація, особисті потреби працівників, зовнішнє середовище і суспільство, робоче місце. Як результативний показник якості трудового життя використовувався показник відповідності можливостей, наданих підприємством, очікуванням працівника з урахуванням його здібностей і недоліків.

З листопада 1980 р. почали використовувати дещо іншу систему показників якості трудового життя. У цю систему включені показники, що характеризують: розподіл заробітку, використання робочого часу (тривалість

оплаченої відпустки, середня тривалість робочого часу, час на дорогу до/з роботи, використовувані графіки роботи), а також показники безпеки й умов праці (порушення нормальних умов праці, смертність на робочому місці). Усі ці показники визначаються і досліджуються в двох аспектах: по-перше, в площині внутрішньої структурної розмірності (наприклад, час на дорогу до/з роботи: 0—15 хв, 16—30 хв, 121 хв і більше), а по-друге, в площині галузей, професій і так званих стандартних показників (стать, вік, тип домогосподарства, соціально-економічний статус, розмір населеного пункту).

Значна частина життя людей проходить на виробництві, тому якість трудового життя багато в чому визначає якість середовища перебування людей у цілому. Разом з тим якість трудового життя, безумовно, – тільки один елемент якості життя людей у цілому. З погляду ступеня розвиненості соціально-трудова відносин необхідність розуміння їхнього взаємозв'язку очевидна — наведені вище фактори розвитку соціально-трудова відносин і фактори, що визначають якість трудового життя, свідчать про цей взаємозв'язок.

Якість життя — це синтетична характеристика рівня й умов життя населення, яка враховує також склад родини, стан здоров'я її членів, їхньої соціальної задоволеності і т. п. При цьому якість життя населення певної території або держави визначається сукупним впливом економічних, соціальних, демографічних, екологічних, географічних, політичних, моральних та інших факторів як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Серед них дуже важливими є задоволеність роботою і 47 життєвими умовами, можливості розвитку індивіда і його родини, місце родини в соціумі, її фінансовий стан, оцінка умов середовища перебування і якості трудового життя.

Більшість країн використовують показники якості та рівня життя населення, рекомендовані ООН і її організаціями (1961). Так, Європейська економічна комісія ООН пропонує класифікацію за вісьмома групами показників, є різні державні підходи в оцінці якості життя. Концепція якості життя, розроблена Швецією, на перше місце ставить працю і її умови, потім— економічні й політичні можливості людини. У класифікації ООН, призначеній для будь-яких країн, у тому числі країн, що розвиваються, на першому місці — споживання продуктів харчування, здоров'я. Але найбільш повною вважається система показників якості життя країн ОЕСР. Відзначимо, що ці показники почали називати соціальними індикаторами.

Вищезгадана система показників охоплює дев'ять основних аспектів життєдіяльності людини: здоров'я, зайнятість і якість трудового життя, дозвілля і відпочинок, стан споживчого ринку товарів і послуг, навколишнього середовища, особиста безпека, соціальні можливості й соціальна активність.

Формування і регулювання системи соціально-трудова відносин в умовах перехідної економіки. Становлення нової системи соціально-трудова відносин, безсумнівно, матиме тривалий характер і пройде кілька етапів у своєму розвитку від досить однотипних моделей трудової поведінки людей як наслідок державного патерналізму до різноманітних форм трудової взаємодії працівника і суспільства, працівника і роботодавця, суспільства і роботодавця.

Нова система соціально-трудових відносин може формуватися еволюційно, неусвідомлено, без елементів цілеспрямованого регулюючого впливу. Очевидно, що в цьому разі формування соціально-трудових відносин нової якості буде важко прогнозованим, може призвести до несподіваних соціально-економічних явищ, можливо, різних конфліктів, до соціального вибуху. Важко передбачувані в цьому разі і тимчасові рамки процесу. У зв'язку з цим очевидно, що до формування соціально-трудових відносин повинні бути включені елементи усвідомленого суспільного регулювання, що дозволить зменшити витрати, неминучі при таких значних суспільних перетвореннях.

Суспільне регулювання процесу становлення соціально-трудових відносин нової якості може містити:

- формування й освоєння всіма суб'єктами соціально-трудових відносин єдиної системи понять — засвоєння однієї мови спілкування — з метою взаєморозуміння;
- ідентифікацію соціально-економічних процесів з погляду інтересів сторін;
- формування системи показників, що відбивають процеси взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин і, відповідно, визначення джерел інформації;
- дослідження досягнень інших країн у цій сфері, узагальнення й оцінку ефективного, негативного, проблемного досвіду.

Особливої ваги набуває проблема коректного обліку соціокультурного, історичного контексту формування нової системи соціально-трудових відносин. Досягнення інших країн у цій сфері не повинні механічно проектуватися на українську дійсність, вони мають бути адаптовані до національних традицій і норм трудової етики й моралі. Разом з тим досвід становлення соціально-трудових відносин нового типу в колишніх соціалістичних країнах має безперечну цінність.

Соціально-трудові відносини в передреформній Україні фахівці характеризують сьогодні терміном «державний патерналізм». Останній, як показано вище, — це система стійких соціально-трудових відносин між працівником і державою як монопольним роботодавцем, регулювання яких входить до компетенції і відповідальності центральних державних органів, що визначають практично всі аспекти якості трудового життя. Це інституціональне регулювання соціально-трудових відносин виходить із загальнодержавних інтересів. Інакше кажучи, у цьому випадку працівник є більше об'єктом, ніж суб'єктом соціально-трудових відносин. Цей тип регулювання соціально-трудових відносин домінував до 1991 р., коли була знята більшість обмежень щодо тарифів і зростання заробітної плати у виробничих галузях народного господарства, як, утім, і в більшості інших сфер. Після скасування обмежень зросла роль підприємств (організацій) в управлінні соціально-трудовими відносинами, причому факторами, які визначають конкретні управлінські рішення, стали не об'єктивні результати діяльності підприємств, а безліч обставин, що склалися в 49 попередні періоди: розташування підприємства, його монополізм на ринку, рівень технологічного розвитку і т. д. Як наслідок,

посиливалися суперечливі тенденції в різних сферах і галузях трудової діяльності, загострювалися соціально-трудова відносина. Такі процеси, часто антагоністичні, локалізовані на певних територіях, призвели до формування вогнищ соціальної напруженості. Тому одним з найбільш складних завдань формування нової системи соціально-трудова відносин є становлення і самоідентифікація суб'єктів цих відносин — найманих працівників як індивідуумів і (або) членів певних груп; роботодавців як індивідуумів і (або) членів груп і, нарешті, держави (суспільства) в її новій ролі.

Фахівці зазначають, що заходи суспільного регулювання здатні прискорити процес самоідентифікації, оскільки сприяють усвідомленню суб'єктами соціально-трудова відносин власної позиції, ідентифікації її з позицією певних груп. На цій основі формуються ті або інші алгоритми, форми, способи поведінки суб'єктів на ринку праці.

Тому питання про основні підходи до регулювання соціально-трудова відносин є принциповим для ефективної трансформації українського суспільства.

Управління соціально-трудова відносинами, або їхнє регулювання, — найважливіший складник функціонування будь-якої економічної системи.

Можуть бути виділені державний і регіональний рівні, а також головна зона регулювання соціально-трудова відносин — основна господарська ланка — підприємство, організація. Функції і регулятори на кожному з рівнів істотно відрізняються один від одного, оскільки відрізняються цілі та завдання суб'єктів управління.

Особливістю перетворення соціально-трудова відносин в Україні стала швидка відмова від централізованого управління ними без створення якихось компенсаційних, нехай і тимчасових перехідних механізмів. У цих умовах неминучим було зростання ролі інших рівнів управління, причому неоліберальний, більше схожий на стихійний, підхід до регулювання, різко загострив соціально-трудова відносина. У результаті система регулювання соціально-трудова відносин опинилася в «неврівноваженому стані» як на загальнодержавному, так і на галузевому і регіональному рівнях. Отже, з погляду методології особливого значення набуває проблема трансформації функцій регулювання соціально-трудова відносин у перехідній економіці, перерозподілу функцій між суб'єктами соціально-трудова відносин.

Програмно-нормативна регламентація соціально-трудова відносин. Сутністю перехідного періоду для сфери праці є відхід від монополії держави в адміністративному визначенні «правил» регулювання соціально-трудова відносин, відмова від гіперцетралізації і перехід до їхньої програмно-нормативної регламентації, побудованої на принципах демократизації і регіоналізації.

Що ж містить програмно-нормативна регламентація? У першу чергу, це встановлення за допомогою нормативних актів (законів, указів, постанов) певних меж, у яких здійснюють свою діяльність суб'єкти соціально-трудова відносин.

Законодавство про працю було і залишається головним інструментом регулювання соціально-трудових відносин, за допомогою якого розробляється і впроваджується в життя політика у сфері праці. Сучасна Україна, як і більшість індустріальних країн, має велику законодавчу базу, що регулює практично всі сфери соціально-трудових відносин. Законодавство про працю регламентує трудову поведінку в різних ситуаціях (прийом на роботу і звільнення, охорона праці, компенсації працівникам, відпустки і т. п.) представників адміністрації, найманих працівників і громадських організацій (профспілок), які їх об'єднують. Статті законодавства про банкрутство підприємств регулюють взаємини між трудовим колективом і адміністрацією тільки в конкретному випадку — при санації підприємства чи його банкрутстві, охоплюючи вужче коло питань (виплату заробітної плати і порядок звільнення).

Закріплені в законодавстві права та обов'язки сторін і в таких важливих питаннях, як захист від дискримінації, застосування дитячої праці, безпека і гігієна праці та ін.

Відповідно до масштабів свого впливу законодавчі акти можуть мати загальний або локальний характер.

Законодавче регулювання недостатнє для того, щоб досягти цілей, що декларують ті чи інші законодавчі акти. Необхідний механізм їхньої реалізації. Подібним механізмом і виступає програмна і нормотворча діяльність держави в особі її виконавчих органів (міністерств, відомств, регіональних органів).

У сферу програмно-нормативної регламентації соціально-трудових відносин включені такі основні напрямки:

- умови праці (оплата праці, відпочинок, охорона праці, соціальні гарантії);
- соціальна політика (пенсійне забезпечення, соціальне страхування, медичне страхування, виплата соціальної допомоги на дітей, інвалідам, пенсіонерам та іншим представникам маргінальних груп населення, політика підтримки рівня життя населення і політика диференціації доходів);
- зайнятість (реєстрація безробітних, професійне перенавчання і пошук вакантних місць, допомога в організації нових робочих місць як самими безробітними, так і підприємцями, превентивні заходи щодо попередження розвитку безробіття, що включають як адміністративний «тиск» — заборона на економічно необґрунтовані звільнення співробітників підприємств або припинення будь-яких звільнень на певний період часу, так і інвестиційну діяльність держави);
- міграційна політика (регламентація переміщення робочої сили за кордон та із-за кордону, або обмеження заохочення еміграції та імміграції, програми переселення певних груп населення з «неблагополучних» регіонів);
- демографічна політика (виплата допомоги вагітним, на дітей, програми поліпшення здоров'я і зниження смертності).

У процесі розробки програм визначаються і конкретизуються: по-перше, цілі державної програми; по-друге, способи і методи їхнього досягнення; по-третє, терміни і виконавці; по-четверте, джерела фінансового забезпечення.

Програми відповідно до їхньої спрямованості та рівня інституціоналізації

поділяють на державні, покликані вирішувати проблеми загальнонаціонального або міжрегіонального масштабу, регіональні, галузеві й локальні.

Для точнішого формулювання цілей у процесі розробки та реалізації програми, а також підбору методів їхньої реалізації використовують вищезгадані соціальні індикатори або нормативи — кількісні показники стану і динаміки соціальних процесів у суспільстві. Наприклад, 52 показником рівня життя може слугувати прожитковий мінімум, а стану зайнятості в регіоні — рівень безробіття, у тому числі рівень його «кризовості», тобто припустимий рівень безробіття на певній території.

Соціальні нормативи також слугують критеріями досягнення поставлених у програмах цілей чи їхньою вихідною базою.

Соціальні нормативи, або індикатори, виконують важливу аналітично-прогнозну функцію у всіх промислово розвинених країнах протягом останніх чотирьох десятиліть; при цьому за рекомендацією ООН вони впроваджуються й у країнах, що розвиваються.

У нашій країні спроби використання соціальних нормативів у плануванні й прогнозуванні економічного розвитку почалися з 1988 р. Затримка та неуспішність за результатами впровадження цих показників пов'язана, насамперед, зі специфікою вітчизняної статистики, не тільки значно відсталої від прийнятих міжнародних стандартів, але і, власне, з концепцією, що обґрунтовувала наше відставання. Нині українська статистика орієнтується на міжнародні соціальні нормативи. Найбільш повна система соціальних індикаторів (CI) розроблена для країн ОЕСР і охоплює дев'ять соціальних напрямків. З них до соціально-трудового мають пряме чи непряме відношення наступні: рід занять і якість праці, доходи і споживання, навколишнє середовище (у частині виробничого середовища), соціальне забезпечення, соціальна рівність і мобільність.

Наведемо декілька найбільш важливих прикладів практичного використання соціальних індикаторів у регулюванні соціально-трудових відносин.

Споживчий кошик у системі CI має два різновиди: це кошик, який розраховується для виміру динаміки споживчих цін, і мінімальний споживчий кошик, який служить для виміру прожиткового мінімуму і зазвичай розраховується державними органами та офіційно затверджується. Але в багатьох країнах їх паралельно розраховують профспілкові організації, що дозволяє їм при укладанні тарифних угод і вирішенні інших питань, особливо спірних, відчувати себе більш упевненими. У будь-якому випадку CI, ким би вона не розраховувалася (у ряді країн це дослідницькі організації), є важливим елементом у переговорах і в угодах між роботодавцями і працівниками. Наприклад, кошик для розрахунку індексів цін на споживчі товари і послуги дозволяє прогнозувати динаміку цін на майбутній рік і передбачати відповідне підвищення оплати праці в колективних договорах. У тих країнах, де індексація оплати праці не застосовується (більшість індустріально розвинених країн) або навіть заборонена законом (Німеччина), цей кошик розраховується тільки

офіційною статистикою і її дані цілком влаштовують всіх учасників соціально-трудових відносин. У тих країнах, де діє закон про індексацію (Італія), профспілки розраховують альтернативний кошик і самі відслідковують динаміку цін, що є дуже дорогою справою.

Мінімальний споживчий кошик як соціальний індикатор застосовується для визначення нижньої межі малозабезпеченості, абсолютного числа бідних людей, що знаходяться за цією межею, визначення одержувачів мінімального гарантованого доходу (МГД), а також для визначення об'єктивної основи для розрахунку мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії, деяких видів мінімальних соціальних виплат. Так, у Японії всі 47 префектур мають власний рівень мінімальної заробітної плати, встановлюваний щорічно з урахуванням мінімального кошика для конкретної префектури і на основі переговорів трьох незалежних сторін: підприємців, об'єднання осіб найманої праці та представників громадськості. У тому випадку, якщо вони не зможуть дійти взаємної згоди, на поточний рік рівень мінімальної зарплати залишається на рівні попереднього року. Такі «специфічні» правила соціально-трудових відносин свідомо змушують суб'єктів цих відносин йти на компроміси.

У нашій країні розрахунок мінімального кошика почався на офіційній і, головне, систематичній основі наприкінці 80-х років, тому ні 54 офіційні, ні статистичні органи не мають у своєму розпорядженні досить представницьких динамічних рядів, що дозволяють робити прогнози; крім того, практично відсутні достовірні дані про кошики на регіональному рівні. Кошики ж, які щотижня публікуються органами статистики у зв'язку з інфляцією, що охопила нашу економіку, стосуються тільки продовольчої частини СІ, частини безумовно важливої, але не єдиної. До речі, частка продовольства в споживчому кошику також чітко ранжує країни за рівнем розвитку. Так, в індустріально розвинених країнах частка витрат на продовольство в загальних витратах родини (кошик для родини) не може перевищувати одну третину всіх витрат.

Мінімальний гарантований дохід (МГД), здавалося б, не стосується трудових відносин. Він називається гарантованим, оскільки гарантується всім родинам і членам суспільства, як правило, незалежно від їхньої участі в праці і виступає у вигляді додаткової допомоги. Уперше МГД був введений у Данії (1933 р.) і Англії (1948 р.) під явним впливом ідей Дж. Кейнса. Особливо велике поширення він одержав у 60-ті роки. XX ст. у зв'язку з так званим феноменом «нових бідних». Розраховується величина МГД двома шляхами: або за допомогою описаного кошика, набір товарів у якому орієнтований на відтворення мінімального рівня життя індивіда, або як відсоток від законодавчо встановленої зарплати.

Безумовно, важливе місце займають соціальні індикатори, що відбивають стан виробничого середовища, якість умов праці. У нашій країні вони традиційно розглядаються як гранично припустимі норми концентрації шкідливих речовин, шкідливих умов праці і т. п. Водночас починалися спроби (наприкінці 80-х років. XX ст.) підійти до вирішення питання з більш

цивілізованого боку і створити нормативи-орієнтири для майбутнього, тобто такі, які б відображали «знижувальну» динаміку процесу.

Для України в найближчі роки найважливішими нормативами залишаться мінімальні розміри заробітної плати (у тому числі норматив першого розряду) і пенсії.