

Семикіна М.В.
Смутчак З.В.
Пасєка С.Р.

СУЧАСНА ТЕОРІЯ соціально-трудових відносин

КУРС ЛЕКЦІЙ



Кропивницький – 2020

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

Семикіна М.В., Смутчак З.В., Пасєка С.Р.

**СУЧАСНА ТЕОРІЯ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН**

КУРС ЛЕКЦІЙ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

Кропивницький – 2020

УДК 331.101

C22

Автори:

Семикіна М.В., доктор економічних наук, професор;

Смутчак З.В., доктор економічних наук, доцент;

Пасєка С.Р., доктор економічних наук, професор

Науковий редактор – д.е.н., проф. Семикіна М.В.

Рецензенти:

Петрова І.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» (м. Київ),

Костишина Т.А., д.е.н., проф., завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (м. Полтава)

C22 Семикіна М.В., Смутчак З.В., Пасєка С.Р. Сучасна теорія соціально-трудова відносин: курс лекцій. Навчальний посібник для студентів та аспірантів економічних спеціальностей закладів вищої освіти – Кропивницький: видавець Лисенко В.Ф., 2020. – 236 с.

Навчальний посібник містить курс лекцій, що відображає сучасний погляд на розвиток теорії соціально-трудова відносин та методів їх регулювання. Визначено чинники та механізми розвитку соціально-трудова відносин, передумови їх гармонізації. Висвітлено результати оцінки стану соціально-трудова відносин на різних економічних рівнях. Особливу увагу приділено дослідженню взаємодії профспілок і роботодавців за участю держави, проблемам активізації соціального діалогу в Україні. Запропоновано напрями регулювання соціально-трудова відносин в Україні.

Для студентів та аспірантів економічних спеціальностей закладів вищої освіти, менеджерів, профспілкових лідерів, яких цікавлять проблеми соціально-трудова відносин.

Розглянуто та рекомендовано до друку Вченою радою Центральноукраїнського національного технічного університету, протокол № 9 від 27.08.2020 р.

Розповсюдження і тиражування без дозволу авторів заборонено

УДК 331.101.26(075.8)

© Семикіна М.В., Смутчак З.В., Пасєка С.Р., 2020.

©Видавець Лисенко В.Ф., 2020..

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
МОДУЛЬ 1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ПРОЦЕСИ ЇХ МОДЕРНІЗАЦІЇ	7
Тема 1. Теоретико-методологічні підходи до розуміння сутності соціально-трудо­вих відносин і процесів їх модернізації	7
Тема 2. Конфліктність соціально-трудо­вих відносин: витоки та шляхи подолання	30
Тема 3. Досвід модернізації соціально-трудо­вих відносин на шляху до постіндустріального суспільства	39
Список використаних джерел до модуля 1	55
МОДУЛЬ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У НАПРЯМІ ГАРМОНІЗАЦІЇ	60
Тема 4. Гармонізація соціально-трудо­вих відносин як пріоритетний вектор їх розвитку (еволюція наукової думки)	60
Тема 5. Чинники та передумови регулювання розвитку соціально- трудо­вих відносини у напрямі гармонізації	79
Тема 6. Принципи та механізми гармонізації соціально-трудо­вих відносин в умовах глобалізації світового розвитку	95
Список використаних джерел до розділу 2	105
МОДУЛЬ 3. ОЦІНКА СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ПЕРСПЕКТИВ ЇХ ГАРМОНІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ.....	110
Тема 7. Оцінка змін у розвитку соціально-трудо­вих відносин в умовах модернізації економіки та суспільства	110
Тема 8. Соціально-економічні домінан­ти напруженості соціально- трудо­вих відносин в Україні	130
Тема 9. Оцінювання дієвості регулювання соціально- трудо­вих відносин	143
Тема 10. Моніторинг ефективності соціального діалогу	153
Тема 11. Діагностика співвідношення патер­налістських та партнерських орієнтацій працюючих.....	168
Тема 12. Специфіка проблем гармонізації соціально-трудо­вих відносин в установах ринкової інфраструктури	176
Список використаних джерел до модуля 3.....	184

МОДУЛЬ 4. ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОНТЕКСТІ ЗАВДАНЬ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ТА СУСПІЛЬСТВА	187
Тема 13. Концептуальні підходи до забезпечення гармонізації розвитку соціально-трудоуних відносин в Україні	187
Тема 14. Методичні основи оцінювання рівня гармонізації соціально-трудоуних відносин.....	197
Тема 15. Удосконалення моніторингу соціально-трудоуних на різних економічних рівнях	219
Список використаних джерел до модуля 4.....	231
Додатковий список літератури	231

ПЕРЕДМОВА

Сучасний розвиток українського суспільства супроводжується низкою суперечностей і проблем, які багатоаспектно позначаються на розвитку соціально-трудових відносин. Такі відносини, з огляду на світовий досвід, завжди слугують індикатором ефективності реформ в країні, показником цивілізованого ставлення до людини, її праці, забезпечення актуальних потреб, захисту трудових прав. Становлення цивілізованої країни з ринковою економікою потребує уважного ставлення до вивчення стану соціально-трудових відносин, адже накопичення потенціалу конфліктності може мати руйнівні наслідки для економіки та суспільства, нести небезпеку непередбачених втрат.

Включення України в євроінтеграційні процеси суттєво підвищує потребу у фахівцях з широким світоглядом, аналітичним мисленням, розвинутим почуттям соціальної відповідальності, які добре розуміють потребу прогресивних змін у стані соціально-трудових відносин, пошуку прийнятних можливостей їх модернізації, необхідність налагодження активного соціального діалогу.

Необхідність вивчення засад теорії соціально-трудових відносин і можливостей їх подальшої модернізації в Україні зумовлюється низкою причин – глибокою кризою у соціально-трудої сфері країни, наступом всеохоплюючої глобалізації економічного та суспільного життя, небувалим загостренням міжнародної конкурентної боротьби за ресурси, ринки збуту, сфери впливу в умовах, коли світ стрімко і суперечливо рухається до економіки знань. У державній політиці України мають бути враховані світові тенденції зростання ролі людського капіталу, інформації, науки. Необхідність соціальної орієнтації економіки вимагає піднесення соціальної відповідальності держави, суб'єктів господарювання, громадян за створення гідних умов праці і життя, потребує побудови адекватної соціальної організації трудової діяльності на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

Сучасним фахівцям, менеджерам організацій, підприємств та їх підрозділів незалежно від фаху надзвичайно важливо бути грамотними в питаннях побудови гармонійних соціально-трудових відносин. Нестача компетентності в цих питаннях та належної відповідальності часто призводить до зниження продуктивності праці, економічних втрат, необґрунтованої диференціації в доходах, недовикористання трудового потенціалу, погіршення його якості, плинності кадрів,

зростання тіньової зайнятості, міграційних втрат населення, соціальної напруги в суспільстві.

«Сучасна теорія соціально-трудова відносин» як навчальна дисципліна розкриває сучасні наукові підходи до розуміння сутності соціально-трудова відносин (СТВ) та можливостей забезпечення їх якісного розвитку в інтересах гармонізації соціально-трудова сфери, економічного зростання країни.

Метою навчальної дисципліни є формування сучасних знань про стан та глибинні причини деформацій соціально-трудова відносин, шляхи подолання соціально-трудова конфліктів, необхідність підвищення соціальної відповідальності держави, суб'єктів господарювання, громадян за створення гідних умов праці і життя.

Завдання дисципліни передбачають ознайомлення аспірантів та студентів з еволюцією науковою думки, науковими підходами до оцінювання стану СТВ на різних економічних рівнях та їх регулювання, можливостями передбачення трудова конфліктів та посилення соціального діалогу з урахуванням світових тенденцій зростання ролі людського капіталу, інформації та науки. Вивчення дисципліни спрямовано також на розвиток здібностей до науково-дослідницької роботи, формування аналітичних навичок в оцінюванні стану СТВ, здатності до пошуку науково-обґрунтованих рішень щодо їх регулювання.

Об'єктом вивчення слугують процеси гармонізації соціально-трудова відносин. Предметом дисципліни є теоретичні і прикладні питання побудови гармонічних соціально-трудова відносин у суспільстві.

Структура навчального посібника містить чотири розділи, що розкривають сутність СТВ, теоретичні основи їх регулювання, комплексну оцінку їх стану, розроблення напрямів вдосконалення у контексті завдань модернізації економіки та суспільства. В процесі підготовки посібника використано результати багаторічних наукових досліджень авторів у сфері соціально-трудова відносин.

Навчальний посібник «Сучасна теорія соціально-трудова відносин» рекомендований як для студентів економічних спеціальностей, так і для аспірантів, які вивчають цей курс. Водночас книга може бути корисною викладачів та фахівців, які цікавляться актуальними проблемами економіки праці та сучасної теорії соціально-трудова відносин.

МОДУЛЬ 1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ПРОЦЕСИ ЇХ МОДЕРНІЗАЦІЇ

Тема 1. Теоретико-методологічні підходи до розуміння сутності соціально-трудових відносин і процесів їх модернізації

Взаємовідносини людей у сфері праці з давніх часів не залишали байдужими як прогресивних мислителів, так і безпосередніх учасників таких відносин, оскільки характер і зміст таких відносин завжди впливав на результати трудової діяльності, нагромадження матеріального багатства, можливості господарчого виживання, розвитку нації, розквіту країни або, навпаки, зумовлював господарчий та соціальний занепад, загострення конфліктів, війни.

Становлення ринкової економіки в Україні, формування конкурентного середовища різнобічно і суперечливо вплинули на соціально-трудова сферу, виявили низку вузлових проблем, що потребують уваги та глибоких наукових досліджень. Результати реформування соціально-трудових відносин (СТВ), розпочатого в Україні у 1991 р., сьогодні не влаштовують суспільство: має місце неефективність соціального діалогу, руйнація соціальних цінностей, зростання необґрунтованої диференціації доходів, соціальної нерівності, тіньової зайнятості, погіршення якості трудового потенціалу населення, загострення протиріч між попитом і пропозицією на ринку праці за обсягами та структурою. У супереч очікуванням, серед бідних в Україні опинилися лікарі, вчені, вчителі, інженерно-технічні працівники, висококваліфіковані робітники, працівники культури. Накопичений людський капітал використовується в економіці неефективно і нераціонально, інноваційна і трудова активність належним чином не заохочуються, трудові права найманих працівників часто порушуються, роль профспілок, колективних угод швидко знижується.

Необхідність уважного вивчення сутності соціально-трудових відносин, пошуку нових підходів до регулювання їх розвитку та модернізації стає очевидною. Проблеми становлення цивілізованих соціально-трудових відносин та їх ефективного регулювання на сучасному етапі розвитку української економіки все ще досліджені недостатньо.

Систематизація чинників, що зумовлюють необхідність оновлення методологічних підходів до вивчення соціально-трудових відносин в Україні, наведена у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

**Чинники оновлення методологічних підходів до вивчення соціально-
трудових відносин в Україні**

Чинники та умови	Результат дії чинників
1. Нові умови трудової діяльності на етапі ринкової трансформації економіки	Трудові відносини перейшли между відносин суто в процесі праці, мають більш ширший зміст, ніж у плановій економіці
2. Змінилися суб'єкти соціально-трудових відносин	На зміну відносинам «держава-працівник» прийшли відносини «роботодавець–найманий працівник», де роботодавець представляє різні форми власності; профспілки стали самостійними та незалежними
3. Змінився характер СТВ	Відносини набули відверто суперечливий характер
4. Змінився спосіб регулювання СТВ	Підвищення ролі договірного регулювання відносин між роботодавцем і найманими працівниками (колективного та індивідуального)
5. Держава відмовилася від патерналізму у соціально-трудових відносинах	Створилися умови для підвищеної експлуатації праці за рахунок заниженої оплати праці, економії на умовах праці, збільшенні тривалості робочого дня. Зросла різниця між ціною і вартістю робочої сили
6. Економічна криза, структурна перебудова економіки призвели до випереджального розвитку невиробничої сфери, зростання зайнятості у сфері малого й середнього бізнесу	Послаблення ролі трудового колективу; тенденції децентралізації колективних переговорів, поширення практики застосування індивідуальних трудових контрактів. Зростає потреба в індивідуалізації оцінки праці та її оплати, що має дещо спільне з особливостями СТВ на етапі постіндустріального розвитку
7. Вхідження України у світову економічну систему. Глобалізація економічного життя. Зростання ролі інформації, науки, людської особистості. Пріоритетність завдань соціальної орієнтації розвитку світової економіки	Головним джерелом інноваційного розвитку економіки стає використання людського капіталу. Зростає потреба в ефективних інвестиціях в людину. Виникає необхідність заміни суто економічної парадигми розвитку на соціокультурну. Потреба у гуманізації та гармонізації СТВ, зростанні соціальної відповідальності держави, суб'єктів господарювання, громадян за створення гідних умов праці і життя

Коментуючи зміст таблиці, важливо підкреслити, що за роки ринкових перетворень змінилися суб'єкти, характер і умови трудової діяльності. Відбулося загострення протиріччя між працею і капіталом в питаннях оплати, умов праці, найму на роботу та звільнення, соціального захисту. В результаті відходу держави від практики патерналізму, деформацій в соціальній політиці виникла система підвищеної експлуатації праці, яка проявилася у заниженні розміру заробітної плати, надмірній економії на умовах праці, невідповідності оплати праці реальній вартості робочої сили, збільшенні тривалості робочого дня. У регулюванні відносин «роботодавець – працівник» провідну роль стало грати договірне регулювання. В нових економічних умовах держава вже не реалізує себе в якості безпосереднього суб'єкта таких відносин, залишаючись поза їх межами, її завдання – проводити соціальну політику, виконувати роль арбітра, консультанта, гаранта досягнутих угод. Отже, відносини між роботодавцями і найманими працівниками на етапі ринкових перетворень в Україні суттєво ускладнилися.

Вагомість зазначеної проблеми об'єктивно посилюється наявністю численних соціальних втрат, які зазнало суспільство упродовж років ринкових реформ, коли пріоритетними вважались передусім економічні перетворення та недооцінювалися соціальні питання, що стосувалися умов життя і праці громадян і суспільства в цілому, розвитку інститутів, які охоплюють своєю діяльністю соціально-трудова сферу.

Тому далі вважаємо за необхідне приділити окрему увагу аналізу еволюції наукової думки з приводу визначення сутності СТВ, можливостей їх вдосконалення (еволюцію наукової думки подано у табл.1.2), з'ясуванню витоків конфліктів у відносинах «роботодавець – найманий працівник», визначенню основних напрямів вдосконалення методології дослідження СТВ.

Таблиця 1.2

Еволюція наукової думки про соціально-трудова відносини та їх вдосконалення

Представники наукових шкіл	Період часу	Напрями досліджень, ідеї щодо вдосконалення СТВ
1	2	3
Т. Мор	XVI ст.	Критика капіталізму, експлуатації праці, ідея скасування приватної власності – причини приниження робітників

Продовження таблиці 1.2

1	2	3
Сен-Симон, Ш. Фур'є, Р. Оуен	XVIII ст.	Ідеї необхідності трудового виховання, подолання суперечностей між розумовою і фізичною працею
А. Сміт, У. Петті, Д. Рикардо	XVIII ст.	Праця – джерело багатства, створення трудової теорії вартості, запровадження поняття «робоча сила»
А. Шторх, Т. Степанов, А. Бутовський, К. Бабст, С. Витте	XIX ст.	Потребують належної уваги гуманітарні аспекти трудових відносин; праця, спрямована на створення «нематеріального капіталу» (здоров'я, здібності людини, розумові, моральні якості тощо), має не менше значення ніж праця, що створює матеріальні блага
К. Маркс, Ф. Енгельс	XIX ст.	Трудова теорія ґрунтується на положенні, що в умовах капіталізму працівники продають свою робочу силу, СТВ будуються на експлуатації праці як способу отримання додаткової вартості; регулювання трудових відносин потребує ліквідації приватної власності і заміни капіталізму соціалізмом
В.І. Ленін	Початок XX ст.	Ідея усунення приватної власності, проведення націоналізації як бази соціальної рівності у трудових відносинах, усунення експлуатації і соціальних конфліктів
Туган- Барановський М.І., Менделєєв Д.І., Булгаков С.М.	Початок XX ст.	Російські та українські вчені-економісти, філософи вважають за необхідне для успіху господарчого розвитку залучати соціокультурні регулятори трудових відносин, духовний потенціал народу (елементи теорії людських відносин)
Ф.Тейлор, Г. Гантт, Г. Емерсон та ін.	Початок XX ст.	Регулювання трудових відносин, продуктивності праці пов'язують, передусім, з економічним примусом, матеріальним стимулюванням на основі наукової організації праці
Е. Мейо	20-30-ті рр. XX ст.	Зростання продуктивності праці, поліпшення СТВ має забезпечуватися не лише матеріальними стимулами, а й створенням сприятливого психологічного клімату
Гастев О.К, Керженцев П.М., Єсманський П.М., Дунаєвський Ф.Р. та ін..	20-30 рр. XX ст.	Зростання продуктивності праці потребує вивчення потреб і сутності процесу праці; є необхідним створення теорії управління людьми; поліпшення трудових результатів потребує підбору, навчання, стимулювання кадрів, вивчення процесу поєднання людини і виробничого середовища; регулювання трудових відносин потребує вивчення психологічного стану людини.

Продовження таблиці 1.2

1	2	3
Струмилін С.Г	20-30 рр. XX ст.	Здатність працювати із найбільшою віддачею залежить від капіталовкладень в освіту, охорону здоров'я.
Дж. Кейнс	XX ст.	Ідея необхідності державного регулювання зайнятості, ефективності праці та її оплати
М.Фридмен, Ф. Хайек	XX ст.	Регулювання безробіття пов'язане, передусім, з рухом грошей, грошовою політикою держави
Д.Мак-Грегор	XX ст.	Ефективне регулювання трудових відносин має базуватися на створенні таких виробничих умов, які б не стримували розвиток творчих здібностей, ініціативу
Л. Ерхард	50-ті рр. XX ст.	Зростання продуктивності праці, національного багатства має досягатися на основі соціальної орієнтації ринкової економіки
Ф. Герцберг	60-ті рр. XX ст.	Підвищення мотивації праці залежить від стимулювання інтересу працівника до змісту праці, прояву творчості, освітньо-професійного розвитку
Н. Геррик, М. Маккобі,	60-70 рр. XX ст.	Ідеї «гуманізації праці» – створення більш привабливих, «людських» умов праці
Беккер Г., Т. Шульц	60-70 рр.	Обґрунтування теорії «людського капіталу», необхідності інвестування у розвиток людини
А. Маслоу, Д. Мак-Клеланд, В. Врум, Е. Лоулер, Д. Сінк	70-80 рр. XX ст.	Ідеї щодо вияву структури потреб, які визначають тип трудової поведінки; методи мотиваційного впливу з урахуванням потреб, трудових очікувань; концепції «якості трудового життя» – задоволення потреб працівника в матеріальному, духовному, соціально-психологічному вимірі, ідеї управління людськими ресурсами.
Ядов В.А., Здравомислов П.Г., Капустін Є.І., Карпухін Д.М., Куліков В.В., Яковлев Р.А., Колосова Р.П. та ін.	70-90 рр. XX ст.	Створення ергономіки, вдосконалення нормування праці, пошуки ефективних систем стимулювання продуктивності праці, вивчення мотивів трудової діяльності, розробка та вдосконалення програм соціального захисту. Розробка рекомендацій щодо підняття статусу й ролі трудового колективу (рад), профспілок у вирішенні конфліктних питань і соціальних проблем

Продовження таблиці 1.2

1	2	3
<p>Амоша О.І., Бандур С.І., Богиня Д.П., Бондар І.К., Долішній М.І., Злупко С.М., Грішнова О.А., Куценко В.І., Колот А.М., Кравченко І.С., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Макарова О.В., Новіков В.М., Новікова О.Ф., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Петюх В.М., Романюк М.Д., Садова У.Я., Семів Л.К., Семикіна М.В., Шаульська Л.В. та інші.</p>	<p>90-ті роки XX-го ст. – початок XXI ст.</p>	<p>Обґрунтовано необхідність комплексного підходу до оцінювання та регулювання соціально-трудова відносин на основі реформування оплати праці та доходів, зниження соціальних ризиків. Встановлено тісний зв'язок стану СТВ із якістю людського розвитку, ефективністю інвестицій в людський капітал. Комплексні дослідження стану трудових відносин, його впливу на якість трудового потенціалу, стан мотивації праці, конкурентоспроможність робочої сили, міграційну поведінку. Оцінка стану соціально-трудова відносин через призму соціальних, економічних та демографічних процесів, впливів глобалізації.</p> <p>Розробка засад соціального партнерства, рекомендацій щодо реформування оплати праці й доходів, соціальної сфери; пропонуються напрями підвищення прав і гарантій у трудовій сфері та їх забезпечення, шляхи оптимального відтворення людського потенціалу країни, соціального захисту населення, проведення всеукраїнського соціального моніторингу.</p> <p>Пропонуються рекомендації щодо соціалізації ринку праці, мінімізації соціальних ризиків, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних працівників, забезпечення якісного людського розвитку, модернізації суспільства тощо.</p>

Систематизація еволюції наукової думки (табл.1.2) свідчить, що покоління дослідників, починаючи з давніх часів, предметом своєї уваги обирали працю і відносини людей в процесі праці. Водночас, представники різних наукових напрямів і шкіл неоднаково підходили до розуміння сутності трудових відносин, оцінки глибинних причин трудових конфліктів та можливостей їх усунення. Завдяки їх науковим пошукам уявлення про взаємовідносини роботодавця і найманого працівника, шляхи їх вдосконалення поступово збагачувалися.

Виникненню та поширенню терміну «соціально-трудова відносини» передував непростий розвиток економічної науки на тлі зрушень в економіці і суспільстві загалом. Перші теорії і концепції відображали прагнення не стільки поліпшити трудові відносини, скільки знайти засоби підвищення продуктивності праці,

вдосконалити організацію виробництва, забезпечити безконфліктність ситуацій на підприємствах, не приділяючи достатню увагу відносинам адміністрації з найманими працівниками.

В умовах масового виробництва на початку ХХ ст. для зростання продуктивності праці було достатньо наявності економічного примусу, матеріальних стимулів і застосування методів наукової організації праці, які запропонували Ф. Тейлор, Т. Форд та їхні послідовники. З часом уявлення про спектр трудових відносин поширюються, адже взаємовідносини роботодавця і працівника крім безпосереднього процесу праці об'єктивно торкаються низки інших питань, зокрема профорієнтації, навчання та перенавчання кадрів, організації, нормування, оплати праці, умов та охорони праці, соціального захисту суб'єктів трудових відносин тощо. В теорії і практиці управління працею набуває важливого значення соціальний зміст трудових відносин.

У 50-ті роки ХХ ст. поступово себе вичерпує старий техніко-технологічний спосіб виробництва, в індустріально розвинених країнах розпочинається масове технологічне оновлення виробництва, що потребує у свою чергу, підвищення вимог до освітньої і професійної підготовки персоналу, посилення трудової мотивації, відповідальності, трудової дисципліни, тобто якісно нового відношення найманих працівників до праці. Еволюція наукових уявлень у другій половині ХХ ст. приводить до необхідності подолання технократичного підходу до ролі людини у виробництві, утвердження соціальної переорієнтації економіки, розвитку гуманізації праці і трудових відносин, появи ідеї соціального партнерства як прояву соціалізації трудової сфери. Цей складний соціальний феномен може виступати і як тип СТВ (на окремому підприємстві в окремий період часу), і як засіб їхнього регулювання та розвитку, і як стадія їхнього розвитку. У суспільстві, де легко задовольняються матеріальні потреби, переважають духовні потреби, де виробництво потребує не людей-факторів, а високорозвинених особистостей, стає очевидним зростання ролі людини, її знань, вмінь, навичок, здібностей: на виробництві, у науково-технічному прогресі, при накопиченні національного багатства.

Теоретичними передумовами такого розвитку наукової думки слід вважати результати наукових пошуків Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегора (теорії потреб, теорія людських відносин), Д. Мак-Клеланда, В. Врума, Е. Лоулера, Д. Сінка (мотиваційні теорії), Ф. Герцберга

(теорія «збагачення праці»), Г. Беккера, Г. Менсера, Т. Шульца, Г. Боуена, Л. Туроу (теорії людського капіталу) та ін.

Інтенсивні темпи розширеного відтворення в середині 70-х років сприяли гуманізації праці у всіх сферах, поступового формування ринкових економік соціального спрямування. Уявлення про характер концепції «гуманізації праці» дають чотири основних принципи, викладені Н. Герріком та М. Маккобі: безпеки, справедливості, розвитку особистості, демократії. З часом наукова думка сходиться до інституційних теорій. Один із засновників цього напрямку Д. Норт визначає інститут як «правило гри» в суспільстві, точніше – створення людиною обмежуючих рамок, які організують взаємодію між людьми (конституції, закони, традиції, звички тощо).

Матеріальними передумовами зміни наукових уявлень у сфері праці стають глобальні трансформації світової економіки, сплеск НТР, автоматизації, комп'ютеризації, зародження нового технологічного укладу, ознаки перетворення індустріального суспільства в постіндустріальне. У країнах розвиненої ринкової економіки якість трудового життя стає все більш залежною від ступеню гуманізації праці, яка передбачає зростання творчого змісту праці, підпорядкування інтересам розвитку особистості умов та організації трудової діяльності, формування стимулів і мотивів з боку організації. Серед засновників зарубіжних концепцій людського розвитку, соціалізації трудових відносин виокремлюються всесвітньо відомі імена Е. Мейо, Л. Ерхарда, Ф. Герцберга, А. Маслоу, Г. Беккера, Т. Шульца та ін.

Разом с тим, справедливо зазначити, що паростки ідей людського розвитку з'явилися на території Росії та України значно раніше, ніж в США і Західній Європі: про цінність людської особистості, вагомість «нематеріального» капіталу писали російські та українські вчені ще у XIX сторіччі (Шторх А., Степанов Т., Бутовський А., Бабст К., Витте С.), тобто майже за 100 років раніше, ніж з'явилися відомі сьогодні теорії «людських відносин», теорія «людського капіталу», що одержали широкого визнання наприкінці XX сторіччя; Туган-Барановський М.І., Менделєєв Д.І., Булгаков С.М. на півстоліття раніше, ніж це було визнано в світі, висловили думку щодо необхідності запровадження соціокультурних регуляторів трудових відносин, використання духовного потенціалу народу як основи економічних зрушень; Струмилінін С.Г. (у 30-ті роки) була доведена економічна доцільність інвестицій в освіту, охорону здоров'я для забезпечення трудової віддачі, зростання продуктивності праці, регулювання трудових відносин.

Отже, наукова думка наших талановитих співвітчизників не тільки не відставала, а навіть випереджала світові досягнення. Інша річ – можливості й масштаби реалізації ідей соціального розвитку у сфері праці. В умовах планової централізованої економіки в колишньому Союзі РСР вони були обмеженими порівняно з можливостями країн з розвинутою ринковою економікою. Заради справедливості, слід підкреслити, що чимало позитивного розвинені країни Заходу запозичили саме з радянського досвіду. Це стосується питань соціального захисту, участі робітників в управлінні, створенні робочих комітетів і рад, розвитку колективізму на виробництві, організації змагання між працівниками, руху винахідників та раціоналізаторів тощо. Ринок праці у 70-ті роки відрізнявся такими характеристиками як гарантія зайнятості, стабільність зайнятості, забезпечення трудящих стабільними доходами, що само по собі було і є безперечною цінністю, проте, з іншого боку, «негнучкість» такого ринку прискорила появу негативних наслідків для трудових відносин – високих витрат на робочу силу, гальмування мобільності робочої сили, перешкоджання встановленню раціональних режимів роботи тощо [58, с. 96-97], що на межі 80-90-х рр. певною мірою посилювало кризу виробництва і кризу зайнятості.

За радянських часів увага дослідників була сконцентрована на таких важливих чинниках розвитку трудових відносин як створення ергономіки, вдосконалення нормування праці, пошуки ефективних систем стимулювання зайнятості, продуктивності праці, вивчення мотивів трудової діяльності, розробка та вдосконалення програм соціального захисту працівників, підвищення статусу й ролі трудового колективу (рад), профспілок у розв'язанні трудових конфліктів, соціальних проблем, створенні всеохоплюючої системи підготовки кадрів (Ядов В.А., Здравомислов П.Г., Підмарков В.Г., Ропсина В.П., Зараковський Г.М., Капустін Є.І., Карпухін Д.М., Забродін Ю.М., Куліков В.В., Яковлєв Р.А. та ін.).

В умовах ринкової трансформації економіки, на тлі кризових явищ, появи безробіття, падіння рівня життя, знецінення оплати праці і доходів, проблеми соціально-трудова відносин в Україні, як і в інших країнах СНД, набули гострого характеру, що обумовило пошуки прийнятних методів їх регулювання.

Вітчизняна наука про працю у 90-ті роки і надалі поступово звільняється від ідеологічного «нашарування», в науковий обіг входить категорія соціально-трудова відносини. З цього приводу

виникає логічне питання: чому б не обмежитись терміном «трудові відносини», адже праця за своєю природою завжди була і є явищем соціальним? Очевидно, відповідь необхідно шукати в історичному розвитку суспільства: «насиченість» трудових відносин соціальним змістом була завжди неоднаковою, міра «соціальності» залежить від «повороту» до людини, захисту її інтересів. Прийняття до наукового обігу нової категорії можна розцінити як факт визнання загальносвітового процесу «соціалізації», пріоритетності людського розвитку.

Важливо підкреслити, що в сучасній науковій літературі поки ще не сформувалася єдина остаточна точка зору щодо трактування терміну «соціально-трудові відносини». Стосовно вітчизняних джерел таке явище можна пояснити тим, що в умовах планової централізованої економіки існувало поняття «виробничі відносини» (соціалістичні й капіталістичні), зміст якого тлумачився як відносини людей у процесі суспільного виробництва, обміну, розподілу та споживання. Характер таких відносин визначався з ідеологічних позицій відношенням людей до засобів виробництва.

У свою чергу, на Заході економісти та соціологи тривалий час широко використовували термін «індустріальні відносини», який, до речі, означав дещо інше, ніж згадані вище «виробничі відносини», а саме, – комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями, включаючи відносини власності. При цьому західні вчені особливу увагу приділяли у різних теоріях «конфліктам інтересів» (так званим «індустріальним конфліктам» [10, с. 246]), використання ж терміну «трудові відносини», як правило, стосувалося відносин на ринку праці.

Дослідження трактування категорії «соціально-трудові відносини» дозволяє виявити розбіжності у визначеннях різних авторів. Так, Колосова Р.П., дотримується погляду, що СТВ – це «об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, націлені на регулювання якості трудового життя» [83, с. 48]. Інші автори, зокрема Колот А.М., Грішнова О.А., Володимирова Л.П. дотримуються близьких уявлень, що це є «процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участю держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на

досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва» [26, с. 15; 11, с. 100]. Генкін Б.М. вважає, що «соціально-трудова відносина» характеризуються економічними, психологічними, правовими аспектами взаємозв'язків індивідуумів і соціальних груп у процесах, які обумовлені трудовою діяльністю» [12, с. 325]. Поглядам зарубіжних науковців притаманна та відмінність, що у змісті такого терміну вони бачать переважно сукупність інститутів та певних процедур, спрямованих на визначення умов зайнятості, оплати праці, соціальної захищеності працівників, їх узгодження та коригування з урахуванням зміни обставин та інтересів зацікавлених сторін, тобто профспілок і роботодавців [69, с. 612].

Існуюча різниця в підходах, на нашу думку, не є суперечливою, проте вона зумовлена зосередженням авторів на певних аспектах взаємовідносин соціальних партнерів у сфері праці. Водночас, на нашу думку, у визначенні важливо відобразити стратегічний орієнтир розвитку соціально-трудова відносин, спрямованість їх на зростання ефективності праці, гармонізацію змісту таких відносин, реалізацію ідей соціалізації.

Узагальнюючи наукові підходи, пропонуємо таке визначення: соціально-трудова відносина – це взаємовідносина між найманими працівниками й роботодавцями з приводу працевлаштування, праці, її умов, оплати, соціального захисту, освітньо-професійного розвитку, які за участю держави та на засадах колективно-договірного регулювання набувають цивілізованих форм, підкріплюються соціальними гарантіями, спрямовуються на забезпечення ефективної праці та безконфліктної збалансованості інтересів. Вважаємо, що запропоноване визначення зосереджує увагу на сенсі їх гармонізації, забезпеченні результативності трудових зусиль. Останнє має вагомий значення, адже ефективність праці та соціальні цінності опинилися поза увагою реформаторів в період ринкових перетворень, що призвело до зниження продуктивності праці, соціальних втрат.

Нагадаємо, що в літературі під суб'єктом соціально-трудова відносин розуміють юридичну або фізичну особу, яка володіє первинними або делегованими первинним носієм правами: найманий працівник, об'єднання найманих працівників чи його орган, роботодавець, об'єднання роботодавців чи його орган, органи виконавчої влади, місцеве самоврядування. У систематизації суб'єктів прийнято їх диференціювати за рівнями: виробничий, територіальний (регіональний), галузевий, національний.

Так, на виробничому рівні суб'єктом СТВ від наймача робочої сили (роботодавця) виступає власник підприємства або уповноважений ним орган, від найманих працівників – сам працівник як носій встановленого трудовим законодавством первинного права. Іншим суб'єктом є організація найманих працівників – місцева організація профспілки в особі виборного органу. Законодавством передбачено ще один суб'єкт – представники працюючих, обрані й уповноважені трудовим колективом.

На територіальному рівні суб'єктами СТВ є роботодавці та наймані працівники, які вступають у прямі стосунки як прямо (сфера прямого найму працівників у межах індивідуального трудового договору), так і опосередковано (через наявне законодавчо або делеговане роботодавцями представництво частини повноважень територіальним чи іншим об'єднанням). Наймані працівники реалізують своє право також через власні організації і об'єднання – профспілки: на обласному рівні – обласні комітети, ради, федерації; на районному – у найчисленніших організаціях профспілок, де є представницький орган.

На галузевому рівні сторона роботодавців видозмінюється відповідно до процесів економічних реформ, набувають розмаху їх об'єднання. Наймані працівники на цьому рівні практично не змінили своє представництво. Традиційно цю функцію виконують галузеві профспілки. На національному рівні інтереси найманих працівників представляє Федерація профспілок України, а роботодавців – їх об'єднання (Український союз промисловців і підприємців, Спілка орендарів і підприємців України та ін.).

У формуванні СТВ умовно можна виокремити два етапи [21].

На I-му етапі відбувається виникнення таких відносин шляхом переговорів між роботодавцем і працівником з приводу купівлі-продажу трудових послуг, тобто умов найму та використання робочої сили, включаючи обсяг і зміст роботи, умов праці та її оплати, визначення певних соціальних гарантій (табл. 1.3).

II-й етап відбиває особливості використання трудових послуг робочої сили, більш насичений соціальний зміст трудових відносин. Зауважимо, що саме на цьому етапі може мати прояв нерівноправність одного із суб'єктів, зумовлена обмеженням прав власника робочої сили в результаті передачі права користування його трудовими послугами.

Етапи та зміст формування соціально-трудових відносин

Етапи	Сутність відносин
I етап трудовах відносин	Переговори між працівником і роботодавцем – юридично незалежними рівноправними суб'єктами з приводу умов найму, змісту, обсягу роботи, умов оплати, соціальних гарантій. Укладання угоди (трудового договору). Початок обміну між власником робочої сили і власником засобів виробництва.
II етап трудовах відносин (за змістом набувають характеру СТВ)	Відносини з приводу використання трудових послуг робочої сили. Відносини характеризуються нерівноправністю суб'єктів, обмеженням прав власника робочої сили в результаті передачі права користування трудовими послугами робочої сили.
	Відносини з приводу формування адекватних сучасним вимогам якісних характеристик працівника: здоров'я, освіти, професійної підготовки, професійної майстерності, трудової мотивації тощо.
	Відносини з приводу функціонування ринку праці, мобільності робочої сили між підприємствами, галузями, регіонами соціально-професійної мобільності тощо.
	Відносини з приводу створення, функціонування відповідної матеріально-технічної бази для здійснення трудової діяльності. Провідне значення для даного блоку відносин мають відносини власності на матеріально-речові фактори.
	Відносини з приводу вартісного розподілу створеного продукту праці. Провідне значення для цього блоку відносин мають відносини власності на результати праці.
	Відносини власності з приводу кінцевого споживання створеного продукту – розподіл між різними соціальними верствами, групами, що визначає особливості та ступінь соціальної диференціації.

Вважаємо, що кожен етап розвитку соціально-трудовах відносин потребує певних підходів у вивченні з метою вибору оптимальних методів регулювання й попередження конфліктних ситуацій.

На наш погляд, методологія дослідження СТВ має охоплювати декілька напрямів: по-перше, визначення суб'єктів таких відносин та взаємозв'язку між ними, предмету таких відносин, рівня розгляду (макро-, мезо-, мікрорівні); по-друге, визначення типу та особливостей СТВ; по-третє, проведення оцінки стану СТВ та з'ясування ролі найбільш впливових чинників на конкретному етапі історичного розвитку суспільства; по-четверте, визначення стратегічних цілей розвитку СТВ та відповідного механізму або системи механізмів їх розвитку, регулювання та модернізації. Методологічна схема дослідження СТВ уявляється такою (рис. 1.1):



Рис. 1.1. Методологічна схема дослідження СТВ

Зосередимо увагу на суті запропонованої схеми (рис.1.1). З нашої точки зору, розробка механізму регулювання соціально-трудоових відносин певного типу, як і вибір певних важелів та інструментів його дії, має бути адекватною цілям модернізації економіки та суспільства, передбачати забезпечення якісних змін та прогресивного розвитку СТВ.

Модернізацію соціально-трудоових відносин, на нашу думку, розуміємо як процес прогресивних змін у взаємодії суб'єктів СТВ, який відображає активізацію їх цивілізованого соціального діалогу, підвищення соціальної відповідальності за результати спільної діяльності, сприяючи зростанню ефективності праці, соціальної

стабільності, збереженню та розвитку трудового потенціалу, урахуванню, реалізації та захисту прав та інтересів сторін СТВ.

З огляду на історію розвитку трудових відносин можна стверджувати, що процеси їх модернізації (як і будь-які зміни) можуть бути керованими або стихійними. Для уникнення небезпечних наслідків стихійного розвитку СТВ, їх гострої конфліктності, важливо досягти керованості процесу їх модернізації на основі дії механізму регулювання, орієнтованого на побудову гармонічних соціально-трудова відносин на засадах соціального діалогу. Такий механізм має передбачати систему інструментів та важелів впливу на розвиток соціально-трудова відносин, які виконуватимуть науково-методичне, нормативно-правове, фінансово-економічне, соціально-економічне, організаційно-економічне, соціально-психологічне та інформаційне забезпечення їхньої модернізації.

Повертаючись до наведеної методологічної схеми (рис.1.1.), зауважимо, що стосовно визначення типу СТВ (наприклад, патерналізм або партнерство) не може бути однозначної думки «позитивний» або «негативний» тип відносин. Світова практика має багато прикладів, коли забезпечується ефективність праці і соціальна стабільність і в тому, і в іншому разі, адже вибір побудови певного типу відносин обумовлюється традиціями, національним трудовим менталітетом, специфікою завдань установи чи підприємства.

Нині найбільш поширеними визнаються соціально-трудова відносини, що наближаються до двох типів – соціальне партнерство й патерналізм, вони є альтернативними за методами взаємодії роботодавців і найманих працівників. Їхня сутність полягає в такому:

соціальне партнерство – це тип СТВ, який передбачає відносини спільної взаємодії учасників трудових відносин на основі соціального діалогу, досягнення компромісу та балансу інтересів; цьому типу відповідають завдання колективно-договірного регулювання праці на всіх економічних рівнях;

патерналізм – це соціально-трудова відносини, відмінність яких полягає в керівній ролі однієї сторони (роботодавця) і підпорядкуванні іншої (найманих працівників). У літературі такі відносини інколи називають «батьківським піклуванням», «пануванням-підпорядкуванням», проте незалежно від міри турботи власника засобів виробництва про інтереси підлеглих, їхня взаємодія ґрунтується на «диктаті» однієї сторони з меншим чи більшим демократичним забарвленням таких

відносин (і навіть урахуванням позиції профспілки), жорсткою регламентацією взаємовідносин у сфері праці.

Зауважимо, що патерналізм може виступати в різних формах залежно від ступеня монополізації владних функцій уряду держави, керівників області, керівників підприємств або, навпаки, певних профспілкових організацій, рад трудових колективів (державний патерналізм, патерналізм на рівні підприємств, суспільних та профспілкових організацій, трудових колективів). Однак, попри різний історичний досвід країн світу й різні національні традиції, науковці схиляються до висновку, що на початку ХХІ ст. найбільш прогресивним типом соціально-трудова відносин себе виявляє саме соціальне партнерство, завдяки якому на засадах соціального діалогу на різних економічних рівнях можна ефективніше узгоджувати інтереси соціальних партнерів та вирішувати проблемні питання, що стосуються найму на роботу, оплати праці, соціального захисту, стимулювання праці тощо.

Загалом соціально-трудова відносини можуть розрізнятися не лише за типами, а й за іншими класифікаційними ознаками – за видами, характером взаємодії, рівнем прояву, способом спілкування учасників СТВ, за владними повноваженнями, за регламентованістю, легітимністю, результатами дії, відкритістю методів взаємодії, спрямованістю в бік гармонізації тощо. Розроблена нами класифікація пропонується у таблиці 1.4, вона доводить багатоаспектну структуру СТВ та складність регулювання таких відносин з метою узгодження інтересів усіх їх учасників.

Таблиця 1.4

Класифікація соціально-трудова відносин

Класифікаційна ознака	Класифікаційні групи
1	2
за типами	Патерналізм, соціальне партнерство, солідарність, субсидіарність, дискримінація, конфліктність, конкурентність (в залежності від принципу рівності або нерівності та можливостей суб'єктів СТВ впливати на досягнення балансу їх інтересів)
за видами	<ul style="list-style-type: none"> • відносини між роботодавцем та найманим працівником з приводу трудової угоди; • відносини між найманими працівниками; між керівниками різних рівнів, іншими суб'єктами та органами СТВ з приводу трудової угоди.

Продовження таблиці 1.4

1	2
за характером взаємодії	<ul style="list-style-type: none"> • професійно-кваліфікаційні; • виробничо-функціональні; • суспільно-організаційні
за способом спілкування учасників СТВ	<ul style="list-style-type: none"> • індивідуальні; • колективні; • опосередковані (безособові).
за владними повноваженнями	<ul style="list-style-type: none"> • «горизонтальні» відносини; • «вертикальні» відносини;
за рівнем (ієрархією) регулювання СТВ	<ul style="list-style-type: none"> • відносини мікроекономічного (виробничого) рівня; • відносини мезоекономічного (галузевого або регіонального) рівня; • відносини макроекономічного (національного) рівня; • відносини мегоекономічного рівня (регулювання СТВ на світовому рівні, наприклад за участю МОП).
за легітимністю	<ul style="list-style-type: none"> • офіційні; • неофіційні (тіньові)
за регламентованістю	<ul style="list-style-type: none"> • формальні (офіційно оформлені); • неформальні (офіційно не оформлені)
за принципом соціальної справедливості	<ul style="list-style-type: none"> • соціально справедливі; • соціально несправедливі.
за рівнем конфліктності	<ul style="list-style-type: none"> • деструктивні; гостроконфліктні; • конфліктні; напружені; • збалансовані
за спрямованістю в бік гармонізації	<ul style="list-style-type: none"> • прогресивні; непрогресивні; • перспективні, безперспективні; • гармонічні (збалансовані), негармонічні (незбалансовані).
за результатами дії	<ul style="list-style-type: none"> • ефективні; малоефективні; неефективні; • стабільні, нестабільні
за відкритістю методів взаємодії	<ul style="list-style-type: none"> • «прозорі» (відкриті); • «непрозорі»

Важливим методологічним завданням у дослідженні соціально-трудових відносин є вибір критеріїв оцінки їх стану та ефективності розвитку. Існуючі в науковій літературі підходи щодо вибору показників оцінки стану соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки є обмеженими та суперечливими, єдина точка зору поки не сформувалася. Виходячи із запропонованого нами визначення категорії СТВ, вважаємо робити акцент на показниках, які відбивають міру досягнення мети розвитку СТВ – забезпечення ефективності праці та безконфліктного збалансування інтересів роботодавців і

найманих працівників заради соціальної стабільності і злагоди у суспільстві.

Пошук адекватної системи індикаторів оцінки стану соціально-трудових відносин дозволяє запропонувати в якості критеріїв таке:

а) на макро- та мезоекономічному рівнях:

- динаміку продуктивності праці;
- ефективність залучення, використання й розвитку трудового потенціалу населення країни (регіону, галузі);

- збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили на національному, регіональному ринку праці;

- динаміку рівня й якості життя;

б) на мікроекономічному рівні:

- динаміку продуктивності (ефективності) праці персоналу;
- ефективність залучення, використання й розвитку трудового потенціалу підприємства (установи);

- оцінку рівня конфліктності у взаємовідносинах роботодавців і найманих працівників;

- оцінку стану мотивації праці;

- оцінку рівня задоволеності працівників працею та трудовими відносинами, а також показники якості трудового життя (систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці із урахуванням міри реалізації інтересів та потреб працівника, використання його здібностей – інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських тощо).

У групу показників, що впливають на рівень задоволеності працівника працею і трудовими відносинами на підприємстві, включаємо: привабливість робочого місця, праці для конкретного працівника; справедливість винагороди і визнання результатів праці; відповідність умов трудового процесу вимогам щодо санітарно-гігієнічних норм; можливість безперервного навчання з метою професійного зростання та розвитку особистих здібностей; мінімальний але присутній в разі необхідності нагляд з боку керівництва; участь у прийнятті рішень, які стосуються праці і долі працівників; гарантії роботи та дружні стосунки в трудовому колективі; побутове та медичне обслуговування працівників. Зміна на краще будь-якого з показників сприяє підвищенню якості трудового життя, але мотивуючий вплив якості трудового життя слід розглядати не стільки у її досягнутому рівні, скільки у напрямку динаміки.

В процесі дослідження стану соціально-трудових відносин необхідно, на нашу думку, особливу увагу приділяти вивченню динаміки інтересів суб'єктів таких відносин, мотиваційних основ трудової поведінки, що має стати передумовою мотиваційного забезпечення трудової активності, гармонізації трудових відносин. Якісна зміна інтересів та ціннісних орієнтацій у сфері праці у зв'язку з мінливістю соціально-економічної ситуації на підприємстві, в регіоні, в країні, і, як наслідок, зміна економічного і правового становища суб'єктів трудових відносин, призводить до появи нових тенденцій у розвитку таких відносин, отже до необхідності пошуку нових дієвих регуляторів, нових форм погодження інтересів для стабілізації таких відносин.

Опубліковані результати наукових досліджень українських вчених переконують в тому, що практично за усіма показниками якості трудового життя абсолютної більшості найманих працівників України не лише не відповідає сучасним вимогам, але й суттєво погіршилася порівняно з дореформеними часами. Це свідчить, передусім, про невисоку дієвість та незадовільний стан СТВ у країні в цілому і на підприємствах зокрема і, відповідно, про нагальну необхідність ретельного дослідження причин назрілих проблем СТВ, від вирішення яких залежить майбутній добробут і стабільність суспільства. Труднощі ринкових перетворень в Україні показали, що прогресивні зміни великою мірою залежать від діалогу соціальних партнерів, *узгодження їх мотивацій та інтересів*, спрямування спільних дій на підвищення ефективності праці, конкурентоспроможності робочої сили, зміцнення соціальної злагоди. На жаль, на тлі прорахунків у соціально-економічній політиці в Україні істотно втрачено потенціал розвитку трудових відносин: у сфері праці не спостерігається ефективної взаємодії роботодавців та найманих працівників, що заважає поступовому розвитку суспільства в умовах формування конкурентного середовища.

Подолання окресленого протиріччя вимагає від науки подальших пошуків дієвих засобів щодо модернізації розвитку СТВ. Особливої уваги потребує питання щодо створення мотиваційних засад модернізації СТВ. Якщо в багатьох розвинених країнах ринкової економіки ця проблема знайшла своє успішне розв'язання на засадах соціального діалогу, то в Україні її вирішення можна назвати лише частковим, яке частіше всього обмежується декларуванням. Практика ринкової трансформації економіки довела складність адаптації соціально-трудової сфери до нових умов, що знайшло свій відбиток на відносинах роботодавців і найманих працівників в Україні, зумовило поширення формалізму у реалізації ідей соціального партнерства.

Розвиток соціально-трудо­вих відносин завжди відбувається у певному «мотиваційному полі» під впливом історичних, культурних, соціальних, економічних, організаційних, екологічних, політичних, ментальних, правових, конкурентних та інших чинників. Останні формують взаємовідносини соціальних партнерів, лінію їх поведінки, загострюють або послаблюють соціальну напругу, визначають сенс праці, відношення до її результатів, активізують або, навпаки, знижують мотивацію до результативної трудової діяльності, прагнення до соціального діалогу.

Іншими словами, до розгляду процесу розвитку соціально-трудо­вих відносин слід підходити комплексно, враховуючи системний мотиваційний вплив багатьох чинників.

Як відомо, праця завжди передбачає формування певного кола відносин «керівник-підлеглий», які, базуючись на тих чи інших правових нормах, складають систему СТВ – партнерських, конфліктних, відносин підкорення тощо залежно від правового статусу суб'єктів таких відносин у сфері праці, визначених законодавством інститутів та процедур, що окреслюють умови зайнятості, включаючи оплату праці і соціальний захист найманих працівників. У загальному вигляді розвиток соціально-трудо­вих відносин можна проілюструвати за допомогою схеми на рисунку 1.2.

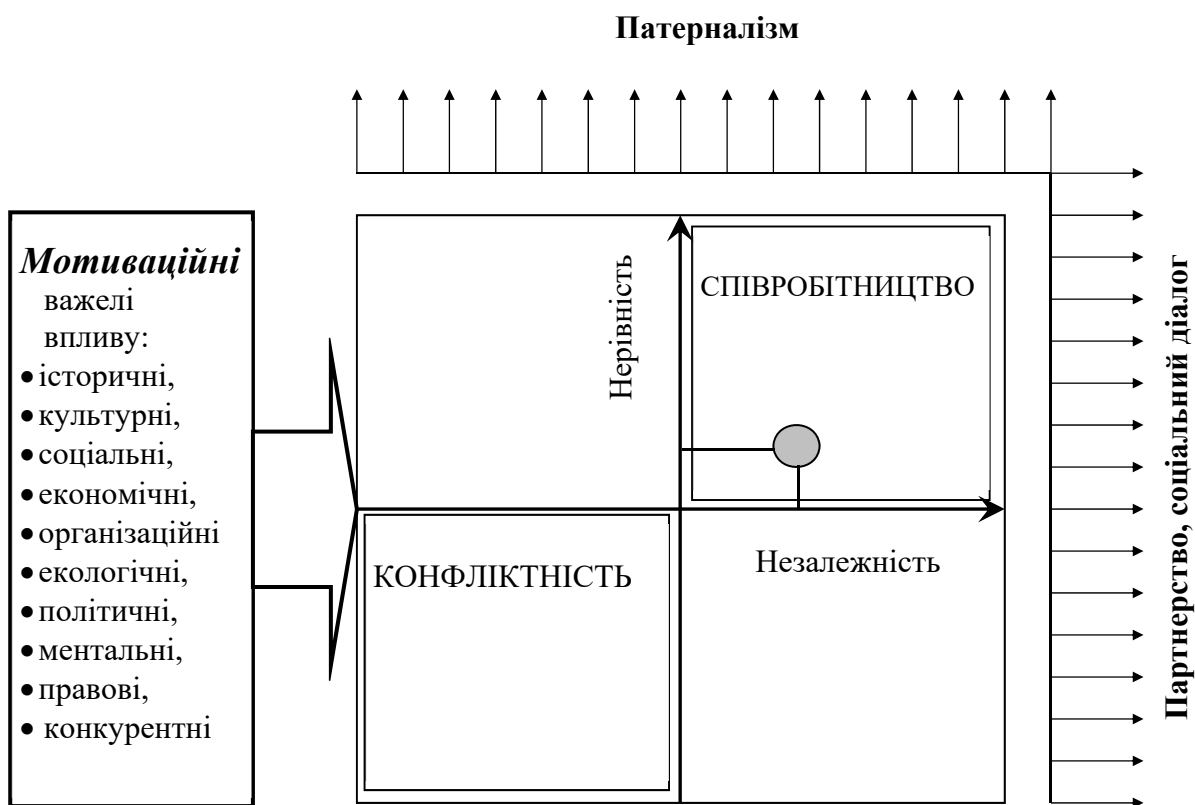


Рис. 1.2. Схема розвитку соціально-трудо­вих відносин на мікроекономічному рівні

Аналіз існуючих у світі систем соціально-трудо­вих відносин вказує, що, незважаючи на їхнє різноманіття, усі вони мають одне і те ж «двохполюсне ядро» – роботодавця та найманого працівника, яким більшою чи меншою мірою делегуються функції партнерства (які дають працівнику відчуття більшої економічної, соціальної, психологічної незалежності) чи підпорядкування (однобічної залежності, нерівності). Виходячи з уявлення, що будь-якому члену трудового колективу можуть бути притаманні обидві функції (переважно нерівноцінні за повноваженнями), зосереджуємо увагу на тому, що запропонована схема розвитку СТВ відбиває таку цікаву їх особливість як динамізм, мінливість у часі, тісний зв'язок з мотивацією.

Виходимо з того, що на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях на сферу відносин роботодавців і найманих працівників впливає комплекс чинників (історичних, соціокультурних, ментальних, політичних, правових, економічних, соціальних, конкурентних, організаційних, екологічних тощо), які різнобічно впливають на мотиви трудової поведінки найманих працівників і роботодавця. Під їх суперечливим впливом вектор розвитку СТВ у кожній країні, регіоні, навіть на конкретному підприємстві може мати свою спрямованість, специфічні відмінності. Розвиток соціально-трудо­вих відносин може йти по шляху конфліктності або по шляху співробітництва.

На відміну від існуючих концептуальних підходів до розгляду розвитку СТВ, запропонована нами схема дає уявлення про можливі напрями розвитку соціально-трудо­вих відносин в умовах стихійного впливу окреслених чинників без цілеспрямованого регулювання: трудові орієнтації суб'єкта найманої праці описуються двома характеристиками (координатами) – ступенем незалежності (вісь абсцис) та ступенем нерівності (вісь ординат). У чистому вигляді отримуємо соціально-трудо­ві відносини типу «партнерство» (випадок, коли суб'єктам притаманні функції переважно «незалежні») або типу «патерналізм» (функції «нерівності», однобічної залежності від дій, вказівок, поведінки роботодавця). Позитивним значенням вісі абсцис та вісі ординат відповідає прояв співробітництва, негативним – прояв конфліктності, що може супроводжуватись зростанням соціальної та психологічної напруги у трудових відносинах, небезпеки негативних наслідків.

Таким чином, маємо нагоду, керуючись запропонованою схемою, з одного боку, аналізувати той чи інший тип соціально-трудова відносин (або його розвиток), характерний для певного підприємства (галузі) у конкретному періоді його функціонування, з іншого, – простежувати ймовірність виникнення трудових конфліктів.

Цілком зрозуміло, що є бажаним (на наш погляд, необхідним) цілеспрямоване регулювання трудових відносин, тобто свідоме посилення або послаблення дії певних мотиваційних важелів, орієнтоване на розвиток соціально-трудова відносин саме у напрямі «співробітництва». В іншому разі матимемо спонтанний або взагалі некерований мотиваційний вплив, при якому не варто сподіватися на саморегулювання.

Проілюструвати останнє можна і на прикладі України: нестача уваги до цих питань на всіх рівнях, «залишковий підхід» до розв'язання соціальних проблем людини праці, надії реформаторів на самостійне ринкове врегулювання, які себе не виправдали, – все це за роки ринкових перетворень привело до того, що сфера соціально-трудова відносин зазнала величезних втрат, накопичила конфліктний потенціал.

Нагадаємо, що в усі часи конфліктність трудових відносин була гострою проблемою, яка межувала із соціальними потрясіннями. ХХ століття і початок ХХІ-го в цьому контексті можуть бути найяскравішим прикладом. Еволюція світових наукових уявлень про регулювання соціально-трудова відносин відбувалася у руслі прагнень до соціальної злагоди. Тому цілком справедливо, що сьогодні у наукових підходах домінують положення теорії «соціального миру», усвідомлення необхідності піднесення соціальної відповідальності, важливості модернізації соціально-трудова відносин на основі їх регулювання у напрямі соціалізації та гуманізації.

Досвід країн розвинутої ринкової економіки переконує в тому, що перспективи розв'язання соціально-економічних проблем, передбачення та усунення трудових конфліктів пов'язані саме із налагодженням соціального діалогу, запровадженням системи соціального партнерства. Ідеологія соціального партнерства ґрунтується на дотриманні принципів трипартизму – участі усіх трьох суб'єктів соціально-трудова відносин, включаючи державу, в усіх заходах на державному, галузевому, регіональному, мікроекономічному рівнях, які зачіпають інтереси кожного з суб'єктів. Систему їх відносин відображає схема на рис. 1.3.

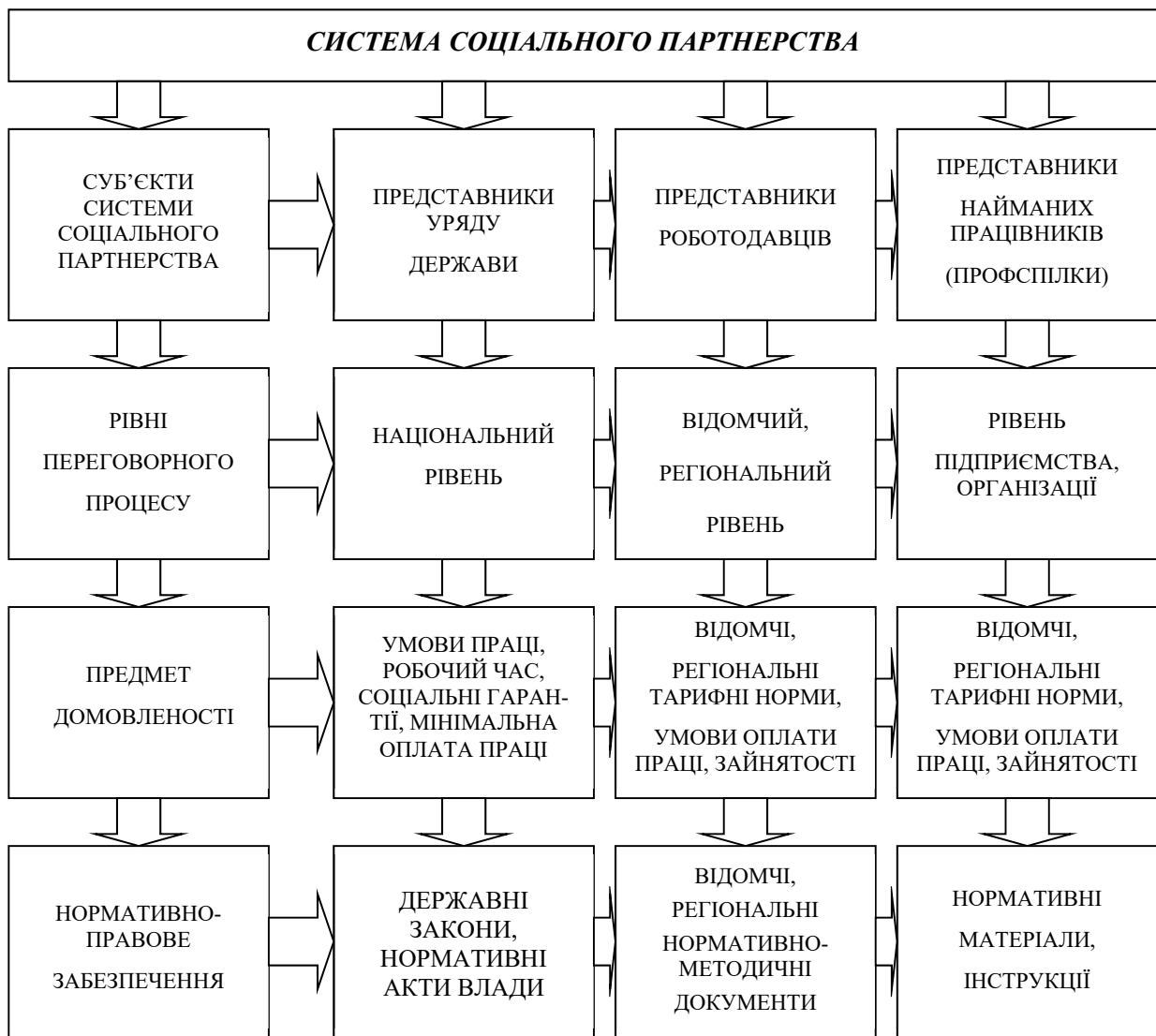


Рис. 1.3. Структурно-логічна схема системи соціального партнерства

Для пострадянських держав, зокрема України, початок ХХІ ст. загострив проблему регулювання розвитку соціально-трудових відносин. Соціальне партнерство в Україні, за висновками вчених, поки не набуло достатнього поширення та реального запровадження. Причини такої ситуації комплексні. Передусім вони пов'язані з особливостями періоду ринкових реформ: за умов лібералізації управління економікою держава відійшла від тотальної регламентації трудових відносин, колишньої моделі їх регулювання (державного патерналізму), але фактично отримала, як зауважує А. Колот, неадекватну соціально орієнтованій економіці «модель регулювання цих відносин, якій притаманні стихійність, безсистемність, поспішна відмова від централізованих регуляторів, а ефективність тих, що використовуються, недостатня для оптимізації інтересів сторін соціального діалогу» [24, с. 25].

Зауважимо, що на початку нового століття думки багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених збігаються в тому, що ідея рівноправного соціального партнерства не спрацьовує по причині майнової нерівності, великої диференціації в доходах роботодавців і найманих працівників. Партнерство у чистому вигляді в таких умовах видається сумнівним, тому більш правильно вести мову про розробку національної моделі соціально-трудових відносин, що будується на засадах соціального діалогу, орієнтованого на забезпечення трудових прав та інтересів сторін.

Тема 2. Конфліктність соціально-трудових відносин: витоки та шляхи подолання

Погляди дослідників на витоки соціально-трудових конфліктів, суперечностей між роботодавцем і найманим працівником та шляхи їх подолання в різні часи не були однаковими. Існує чимало прибічників думки, що причини загострення соціально-трудових відносин слід бачити у приватній власності, експлуатації праці (Т. Мор, К. Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін та їх послідовники). На погляд інших дослідників, витоки конфліктів полягають у відсутності наукової організації праці, обґрунтованого нормування, несправедливості оплати праці (Ф. Тейлор, Г. Гантт, Т. Форд, Г. Емерсон та їх послідовники). Інші автори дотримуються уявлень, що корені трудових конфліктів можуть бути пов'язані з низкою різноманітних причин – неадекватністю трудових зусиль і отримуваної винагороди за працю, нестачею дієвого державного регулювання трудових відносин, відсутністю ефективних соціальних регуляторів трудової поведінки, поширенням процесів відчуження праці в умовах зниження рівня життя.

На нашу думку, ситуації прояву крайніх форм протесту, гостру конфліктність соціально-трудових відносин, породжує, передусім, соціальна несправедливість і грубе порушення трудових прав, зумовлені, передусім, експлуатацією праці. Остання виникає тоді, коли робоча сила функціонує в умовах нееквівалентного обміну, а праця оплачується за ціною, що не відповідає реальній вартості її результатів і не забезпечує найманому працівнику необхідних умов для нормального відтворення його робочої сили в процесі стрімкого зростання інтенсивності праці [21; 64, с. 213]. У зв'язку з цим С. Бандур справедливо зазначає, що «за відсутністю прогресивної трансформації

відносин між основними суб'єктами суспільного виробництва, соціальної структури зв'язків і механізму узгодження економічних інтересів, а також могутніх суспільних регуляторів, спроможних приборкати примітивні форми експлуатації, переваги ринкової економічної системи спотворюються і обертаються на свою протилежність», як наслідок, спостерігаємо необґрунтоване падіння ціни робочої сили, підсилення інтенсивності праці, зниження рівня її безпеки, заниження регламентації соціально-трудова відносин [4, с. 26]. Разом з тим, висловлена позиція врят чи може бути прийнятною у всіх випадках, якщо вести мову про загальні витоки протиріч у СТВ.

Аналізуючи проблеми, стан та перспективи становлення соціально-трудова відносин нового типу в Україні, А. Колот відмічає характерну рису даного процесу: «За лібералізації економіки держава вже тотально не регламентує зміст соціально-трудова відносин, а інші регулятори ... ще не працюють на повну потужність; замість колишньої моделі ... в Україні фактично діє неадекватна соціально орієнтованій економіці модель регулювання цих відносин, якій притаманні стихійність, безсистемність, поспішна відмова від централізованих регуляторів, а ефективність тих, що використовуються, недостатня для оптимізації інтересів сторін соціального діалогу» [23, с. 24].

Проте зауважуючи, що будь-які реформаторські зміни на макрорівні не дадуть очікуваних результатів, якщо вони не будуть супроводжуватися модернізацією соціально-трудова відносин на рівні підприємств, важливо замислитися над низкою запитань: чому започатковані реформаційні зміни відбуваються так уповільнено? Чому тотальне зубожіння не активізує більшість працівників підприємств до ефективної праці? Чому не спрацьовують мотиви трудової діяльності? Відповідь, на наше переконання, слід шукати серед чинників, які сприяли впродовж багатьох років відчуженню від праці – феномену настільки своєрідному, що заслуговує окремого поглибленого вивчення.

Звертання до наукових джерел свідчить, що у вітчизняній літературі факти відчуження від трудового процесу тривалий час не знаходили повного відображення, оскільки вважалося, що загальнодержавна власність на засоби виробництва знімає цю проблему автоматично. Звичайно, такий погляд панував у радянські часи в межах існуючої тоді ідеології. Термін «відчуження» в енциклопедичних словниках радянських часів трактувався як

соціальний процес, притаманний класовому антагоністичному суспільству, корені якого пов'язувалися виключно з приватною власністю на засоби виробництва. Вважалося, що соціалізм скасовує причини відчуження. Така офіційна думка в економічній теорії радянських часів була результатом безумовного прийняття ідей К. Маркса про те, що відчуження праці, що пригнічує особистість, остаточно зникає з ліквідацією приватної власності [52, с. 112].

Проте реалії життя не підтвердили правильність такого висновку, про що свідчить досвід колишнього Союзу РСР, у тому числі України. Відмова від приватної власності не тільки не ліквідувала відчуження від праці, а більш того, у масштабах гігантського усупільнення засобів виробництва воно набуло масового характеру, в умовах зрівнялівки в оплаті праці і відсутності дієвих трудових стимулів явище відчуження призвело до зниження трудової мотивації (особливо у 70-80 роки ХХ ст.). Тому не слід шукати причини відчуження від ефективної праці тільки у формах власності.

Зарубіжні концепції відчуження праці, які одержали розвиток у другій половині ХХ-го сторіччя, відрізняються різноманіттям підходів. Їх центральні ідеї стали синтезом положень філософських, економічних, соціологічних, психологічних наук. Серед авторів концепцій відчуження заслуговують виокремлення праці філософів Е. Фромма, Ю. Хабермаса, Г. Маркузе, соціологів М. Вебера, Г. Веблена, Е. Дюргейма та інших. Особливістю їх поглядів є прагнення розв'язувати проблеми трудових відносин як проблему відчуження саме з гуманістичних позицій, виходячи з погляду на працівника як на центральну фігуру виробництва. При цьому відчуження часто розглядається як результат спустошення людини наукою і технікою, бюрократією, що зростає, впливом урбанізації, будівництвом підприємств-гігантів тощо.

В Україні, Росії упродовж періоду ринкових перетворень питання відчуження у сфері праці з різною мірою глибини розглядалися такими авторами, як Л. Абалкін, І. Беляєва, Б. Воронцов, Г. Горланов, Ю. Давидов, Г. Дмитренко, С. Ковальов, С. Мочерний, І. Нарський, Т. Ойзерман, В. Томашкевич, О. Пахомова, В. Юрчишин, К. Кривенко, В. Чернишук та ін. Корені відчуження вони бачать по-різному. Так, Г. Дмитренко, – насамперед, у відчуженні працівника від результатів праці [14, с. 245], В. Юрчишин – «у відчуженні працівників від засобів виробництва і результатів своєї праці, а по відношенню до селян – і від землі» [87, с. 32], К. Кривенко і В. Чернишук «відчуження праці» бачать комплексно,

розглядаючи процеси трудових відносин у поєднанні з відносинами власності, тобто в результаті дії таких чинників, як: відокремлення від виробника об'єктивних моментів праці – засобів виробництва і землі; з'єднання праці з засобами виробництва через систему найму або іншу форму економічного або позаекономічного примусу; примусове витіснення виробника з процесу праці як єдиного джерела до життя, проявом якого є безробіття; потворний вплив поділу праці на розвиток особи; відчужене відношення виробника до праці та її продукту; відокремлення від виробника продукту його праці, втрата власності на цей продукт [20, с. 29].

Вважаємо, що більш прийнятною є точка зору І. Беляєвої, Г. Буличкіної, І. Молоканової [7, с. 20], Е. Торкановського [78, с. 66] про те, що саме відчуження працівників від трудового процесу обумовило кризу праці, яка на поверхні явищ проявляє себе як масова втрата інтересу до продуктивної праці. Варто погодитися з позицією Е. Торкановського в тому, що відчуження працівника від інтересів підприємства поглиблює не стільки відсутність власності на засоби виробництва, скільки втрата чіткої системи нормування праці та оцінки трудових показників і результатів праці, системи стимулювання за досягнення найкращих показників роботи, недосконала система розподільчих відносин, відсторонення працівника від участі в управлінському процесі, збіднення змістовності праці, її монотонність, одноманітність, несприятливий психологічний «клімат» на підприємстві, існування несправедливої (на погляд працівника) системи пільг, конфронтація у відносинах між трудовим колективом та адміністрацією тощо [78, с. 66]. Низка цих чинників, включаючи занепад соціальної сфери, обумовлює конфліктність трудових відносин, їх нестабільність та неефективність розвитку.

Отже, поява конфліктності соціально-трудова відносин зумовлюється багатьма формами відчуження, що перешкоджають реалізації актуальних потреб суб'єктів цих відносин. Розвиток суперечностей у СТВ пов'язаний з конфліктом інтересів роботодавців і найманих працівників, який може виникати за різними напрямками взаємовідносин і приймати форму відчуження: з боку працівника – відчуження від власності, одержуваного доходу, частини прибутку від реалізації продукту праці, відчуження від управління підприємством, як наслідок, від цілей діяльності підприємства, з боку роботодавця – відчуження від потреб та інтересів працівників. Тобто виникнення

конфлікту інтересів зовсім необов'язково пов'язувати із пануванням певної форми власності або її реформуванням.

Виходячи з таких міркувань, є логічним висновок: розв'язання проблем СТВ, незалежно від ступеня їх гостроти, потребує узгодження інтересів роботодавця і найманого працівника, за ринкових умов таке узгодження потребує участі (регулювання, керованого впливу) третьої сторони – держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування. Такий підхід поглиблює наукові уявлення про причини соціально-трудова конфліктів, головною з яких, визначено неспівпадання інтересів роботодавців і найманих працівників, що приймає форму відчуження від праці. Подолання відчуження можливо лише на основі послідовного регулювання соціально-трудова відносин.

Справедливо зауважити, що в Україні на діалог соціальних партнерів та подолання відчуження неоднозначно впливають особливості національного трудового менталітету. Адаптацію до ринкових умов гальмує поширена схильність трудової свідомості до патерналізму, яка складалася протягом тривалого часу. Йдеться і про вплив багатовікової історії кріпацтва, з яким фахівці [48, с. 72] пов'язують формування масової звички до підкорення, віри в доброго хазяїна (царя, керівника), що певним чином знайшло відбиток на трудовому менталітеті, і про вплив планової централізованої економіки, за часів якої відбулося зміцнення патерналістських орієнтацій у сфері праці (адміністративно-командні методи управління визнавали пріоритет державних, а не особистих інтересів). Разом з тим, українській ментальності притаманна і низка рис (колективізм, прагнення до співучасті у розв'язанні виробничих завдань, почуття соціальної справедливості), які можна вважати сприятливими для подальшої модернізації СТВ у разі довготривалого позитивного впливу соціально-економічних чинників.

Огляд українських наукових джерел з питань розвитку СТВ дозволяє акцентувати увагу на тому, що майже невивченими залишаються витoki відчуження у новостворених організаціях та установах ринкової інфраструктури в Україні. Йдеться про страхові компанії, комерційні банки, біржі, аудиторські фірми, спільні підприємства тощо. Їх поява та бурхливий розвиток в багатьох випадках межує з відсутністю професійних спілок, соціальною незахищеністю працівників, особливо жінок. Керівники нового покоління часто не готові сприймати профспілки в якості

рівноправних партнерів, втрачаючи можливості соціального діалогу для успішної реалізації стратегічних цілей організації. У свою чергу, відсутність трудового вибору і страх втратити роботу (заробіток) нерідко стають провідними чинниками, які утримують працівника на своєму робочому місці, це супроводжується явищем соціального відчуження людини від інтересів організації, негативно відображається на рівні продуктивності трудової діяльності навіть за умов надлишкової інтенсивності праці, протидіє творчій самореалізації працівників, веде до ранньої втрати працездатності.

Зауважимо, що зазначені витoki конфліктності не є виключними характеристиками взаємовідносин українських роботодавців і найманих працівників. Це яскраво підтверджує аналіз світових тенденцій (табл.1.5).

Таблиця 1.5.

Систематизація світових тенденцій у сфері праці на початку ХХІ ст.

1) Трудовий процес	2) Ринок праці	3) Соціально-трудові відносини
1	2	3
<p>1. Перехід частини функцій контролю за протіканням трудового процесу від роботодавця до споживача.</p> <p>2. Ускладнення взаємозв'язку між продуктивністю праці та соціальними параметрами трудового процесу.</p> <p>3. Поява більш складних характеристик, що відображають положення особистості в організації.</p> <p>4. Розподіл відповідальності в організації.</p> <p>5. Зростання ролі навчання в ході трудового процесу, необхідність постійного оновлення знань.</p>	<p>1. Необхідність росту ефективності праці і формування відповідної їй організації незалежно від кон'юнктури ринку.</p> <p>2. Вимога більшої уваги не до утримання зайнятих позицій, а до стратегічного розвитку трудового потенціалу підприємства, забезпечення його якості.</p> <p>3. Посилення уваги не лише до персоналу підприємства, але й до всіх доступних для залучення людських ресурсів.</p> <p>4. Зростання значення зовнішньої мобільності робочої сили на противагу внутрішній.</p>	<p>1. Падіння значення специфічних (прийнятних лише для унікальних підприємств) знань як фактора монопольного положення груп працівників (їх представників).</p> <p>2. Зростання ролі пріоритетних областей знань, які не можуть бути в силу своєї широти навіть номінально закріплені за окремим працівником; зростання ролі безперервного навчання.</p> <p>3. Зростання ступеня комерціалізації об'єднань працівників.</p> <p>4. Поступова трансформація трудових відносин між частиною працівників і роботодавців до договірних відносин.</p> <p>5. Поступове падіння впливу профспілок, організованих за виробничою ознакою.</p>

Продовження таблиці 1.5

1	2	3
<p>6. Поява неієрархічних (мережевих, віртуальних тощо) форм управління працею.</p>	<p>5. Ускладнення структури винагороди постійної частини працівників, співіснуюче з більш простою системою винагороди тимчасових працівників. 6. Збільшення значимості соціальних гарантій з боку роботодавця для однієї частини працюючих на противагу послаблення її ролі для іншої. 7. Необхідність розширення інформаційної бази про працю й зайнятість для різних категорій працівників і тих, хто шукає роботу.</p>	<p>6. Послаблення значення відкритих форм протидії зайнятих і роботодавців з одночасним посиленням їхньої конфронтації. 7. Формування диференційованих систем побудови трудових відносин для працівників з різним статусом. 8. Поява організацій, які регулюють свої трудові відносини автономно. 9. Посилення значення систем трудових відносин без профспілок. 10. Демонізація та індивідуалізація трудових відносин. 11. Зростання значимості трудових відносин, в які вступають представники тих чи інших меншин на ринку праці. 12. Поступове перетворення системи трудових відносин у складову частину більш загальної системи креативних корпорацій із включенням відношень з приводу власності, ринкової діяльності, захисту навколишнього середовища</p>

Систематизація світових тенденцій у сфері праці на початку ХХІ століття (табл. 1.5) свідчить, що глибокі зміни торкаються як параметрів трудового процесу, здійснюваного людьми, так і ринку праці. Йдучи паралельно та взаємопов'язано, такі зміни призводять до трансформацій СТВ, об'єктивно породжуючи різні нові форми відчуження як результату певних суперечностей і конфліктних ситуацій. Оскільки зміни взаємообумовлені, то логічно проаналізувати сучасні проблеми, які стосуються трудового процесу, ринку праці та трудових відносин.

Загальний аналіз нових світових тенденцій та принципових змін у сфері праці на початку ХХІ ст., проведений в таблиці 1.5. за блоками «Трудовий процес», «Ринок праці», «СТВ», не тільки засвідчує зростаючу роль людини, її знань, інтелекту у сучасному виробництві, а й підвищення складності управління працею, необхідність подолання

нових форм відчуження від праці, подальшої соціалізації СТВ, постійного пошуку прийнятних методів модернізації відносин роботодавців і найманих працівників.

Проблематика першого блоку «Трудовий процес» (табл. 1.5), обумовлена кількома чинниками: нові особливості управління працею внаслідок послаблення керуючої ролі роботодавця, посилення взаємозв'язку результативності та умов праці, динаміки статусних характеристик працівників та роботодавців, оперативності перерозподілу відповідальності за прийняття рішень. Кожна з цих обставин окремо та всі вони в цілому призводять до посилення протиріч в СТВ, вимагають розробки відповідних механізмів їх розв'язання за допомогою пошуку прийнятних компромісів.

Проблемні питання другого блоку, стосуючись ринку праці, обумовлені особливостями попиту та пропозиції, векторність яких підпорядкована ситуаційній розбіжності, що призводить до заміни мети функціонування наявними обмеженнями та навпаки. Внаслідок цього актуалізується необхідність формування такої системи відбору, оцінки й розвитку робочої сили, яка б сприяла неперервному росту продуктивності праці, узгоджуючись із перспективними напрямками трансформації організаційних структур, націленістю політики підприємства у сфері зайнятості на забезпечення соціальних гарантій. З послабленням значення для більшості працівників такої традиційної мети як стабільність зайнятості і змісту праці одночасно зростає роль контактів з іншими роботодавцями, нівелюється значення традиційного нормативного регулювання праці, наявні протиріччя змушують відшукувати нові підходи до мотивації праці. Все більше різноманіття варіантів взаємодії працівника та роботодавця не підпадають під традиційні схеми розмежування зайнятих та безробітних, що змушує відшукувати компроміси в положенні роботодавця та працівника в структурах різного ринкового типу.

Отже, обидва блоки проблемних питань зумовлюють прояв протиріч, які прямо стосуються СТВ. Перший з них (табл. 1.5) пов'язаний з падінням значення специфічних знань як фактора мобільного положення окремих груп працівників, що впливає на такі параметри системи трудових відносин як усталеність їхнього положення у мікросоціумі, можливості профспілок щодо гарантій їхньої підтримки, залежність їхньої сфери трудової діяльності від конкретних підприємств та ринків праці. Одночасно зростає роль інших видів «специфічності», наприклад, унікальності знань

працівника у межах певної робочої групи. Зростає роль «галузей» знань в цілому: реструктуризація, реінжиніринг тощо. Подібні «галузі» охоплюються організаціями, об'єднаними за професійною ознакою, так, що функція розподілу робіт часто переходить від роботодавця до таких організацій. Часто подібне супроводжується комерціалізацією, перетворенням організацій на самостійно функціонуючі економічні суб'єкти, орієнтовані на отримання прибутку.

Слід звернути увагу, що важливою особливістю для трудового процесу, ринку праці, СТВ стає піднесення ролі освітнього чинника. Освіченість стає умовою взаєморозуміння, уникнення конфліктів, проте всі суб'єкти трудових відносин повинні мати однаковий доступ до якісної освіти, її постійного оновлення. За висновками Світового банку, такі країни з перехідною економікою, як Україна, спроможні одержувати до 46% економічного росту за рахунок використання людського капіталу. З цього випливає, що розвиток інтелектуального потенціалу суб'єктів трудових відносин може величезною мірою вплинути на рівень життя і добробут громадян, пом'якшення соціальних проблем.

Загострення протиріч в СТВ (табл. 1.5, 3-й блок), на наш погляд, зумовлене також процесами демонополізації та індивідуалізації трудових відносин, до яких часто неготова свідомість соціальних партнерів. В інтегрованій формі вони призводять до формування більш складної порівняно з СТВ системи, яка охоплює також відношення з приводу власності, ринкової діяльності, захисту оточуючого середовища тощо. Все це приводить до посилення протиставлень інтересів як всередині трудових колективів, так і між співтовариствами. Власне взаємодія працівників (їхніх соціальних об'єднань) та роботодавців (їхній асоціацій) формують реально функціонуючі у сфері праці інститути, без розуміння сутності яких практично унеможливлено формування стратегічного мислення у сфері управління працею на рівні підприємства. Таке мислення передбачає, з одного боку, творче засвоєння накопиченого досвіду і знань СТВ, з іншого – створення науково-методичного забезпечення всебічного аналізу процесів, що відбуваються у сфері праці.

Зауважимо, що у кінцевому рахунку, рішення щодо управління працею, чого б вони не стосувалися – трудового процесу, ринку праці, СТВ, мають здійснюватися з урахуванням завдань забезпечення ефективності праці і соціалізації.

Під соціалізацією в широкому сенсі розуміємо необхідність забезпечення соціальних пріоритетів, зокрема блокування процесів масового розвалу системи соціалізації підростаючого покоління, погіршення стану здоров'я населення, реалізації соціальних програм стимулювання економічної активності населення, його адаптації до ринкових умов, створення системи соціальних гарантій, що забезпечують рівний доступ до суспільних благ і послуг, освіти та охорони здоров'я, підвищення ефективності використання бюджетних ресурсів на основі реалізації принципу адресності соціальних витрат [13, с.12], реформування освіти, трудового виховання, забезпечення безперервності навчання.

Викладене дозволяє констатувати:

– проблеми соціально-трудова відносин на будь-якому етапі розвитку суспільства криються у конфлікті інтересів роботодавців і найманих працівників, який може виникати за різними напрямками взаємовідносин і приймати форму відчуження праці;

– феномен відчуження праці економічною наукою практично не досліджений; розв'язання проблем відчуження (незалежно від ступеня їх гостроти) знаходиться у площині узгодження інтересів роботодавця і найманого працівника; за ринкових умов таке узгодження потребує участі третьої сторони – держави;

– подолання витоків конфліктності СТВ в Україні (передусім, відчуження як наслідку неспівпадання інтересів) є неможливим без реального переходу до соціально-орієнтованого сценарію розвитку економіки, який дозволить не тільки подолати явище відчуження у відносинах роботодавців і працівників, а й забезпечити якісний розвиток людського капіталу, здійснити модернізацію СТВ з орієнтацією на побудову постіндустріального суспільства.

Тема 3. Досвід модернізації соціально-трудова відносин на шляху до постіндустріального суспільства

Бурхливі події в окремих країнах Африки, Європи, пострадянського простору, свідками яких людство стало на початку ХХІ ст., підтверджують думку експертів, що без вирішення проблем у соціально-трудова сфері світову спільноту очікують значні потрясіння, що не знають національних кордонів [24, с. 25]. Зазначена проблематика має актуальне значення для України. У зв'язку з цим

слід ретельно вивчати досвід модернізації соціально-трудова відносин в країнах, які досягли успіхів у русі до постіндустріального суспільства, дотримуючись соціально орієнтованої економічної політики у сфері праці.

Аналіз світового досвіду дозволяє стверджувати, що процес модернізації СТВ відбувається ефективно і без суттєвих конфліктів там, де домінують і поширюються тенденції:

по-перше, соціалізації (процес засвоєння індивідом певної системи норм і знань, забезпечення людини життєво необхідними матеріальними і духовними благами, залучення системи соціальних регуляторів трудової поведінки);

по-друге, гуманізації (процес спрямованості соціально-трудова відносин на людину, її особистість, потреби, здібності, бажання, що відбивається на покращенні умов праці, збагаченні її змісту, створенні умов для професійного розвитку, соціальної безпеки тощо).

Таблиця 1.6

Форми та технології виробничої демократії
на мікроекономічному рівні

Класифікаційні ознаки	Об'єкти, суб'єкти, форми, технології
1	2
Суб'єкт виробничої демократії	Наймані працівники підприємства, що не мають долі в ньому капіталі
	Працівники підприємства, взятого в оренду представницьким колективом
	Працівники-члени виробничого кооперативу
	Працівники-члени пайового кооперативу власників
Об'єкт виробничої демократії	Управління виробництвом
	Розподіл результатів праці
Форми залучення до управління	Пряме залучення
	Опосередковане залучення
	Комбіноване залучення
Рівень залучення до управління	Робоче місце
	Робоча група, бригада
	Ділянка, цех
	Підприємство
Сфери залучення	Нематеріальне залучення
	Матеріальне залучення

Продовження таблиці 1.6

1	2
Ступінь залучення	Співучасть (інформування, вираз власної думки, внесення пропозицій, створення представницьких органів, делегування повноважень)
	Сумісне управління (участь у підготовці та прийнятті рішень, накладання вето, самостійне прийняття рішень, паритет з роботодавцем)
	Робочий контроль за діями роботодавця
	Самоуправління (пряме управління підприємством, найом адміністрації)
Розподіл господарської влади	Управління капіталом
	Управління працею
	Управління персоналом
Правова основа	Інституційні форми
	Договірні форми
Ідеологічна функція	Послаблення протистояння праці і капіталу
	Досягнення соціального компромісу
	Антагонізм інтересів праці і капіталу

Обидві окреслені тенденції за суттю – ознаки глобального процесу демократизації влади у господарстві за рахунок переходу від капіталу до праці (чи розділу між ними), здатного привести (при наявності певних передумов на мікро-, мезо та макрорівні) до створення так званих економік нетрадиційного типу: економіки, керованої працею; економіки, керованої капіталом; економіки участі; економіки партнерства. Проведений нами аналіз форм і технологій виробничої демократії на підприємствах розвинених країн дозволив з'ясувати їх важливе значення для послаблення протистояння праці та капіталу. Розробка класифікації форм і технологій виробничої демократії, які поширені на мікроекономічному рівні у розвинених країнах, пропонується у таблиці 1.6.

Особливість ситуацій, в умовах яких відбувається розвиток СТВ, різноманітність форм і способів демократизації влади на рівні підприємств, – все це змушує відшукувати спільні риси, орієнтуючись на досвід різних країн. Специфіка формування, розвитку та модернізації СТВ в окремих країнах, як правило, зумовлюється існуючими моделями управління працею.

Європейська (континентальна) модель СТВ характеризується високим рівнем правового захисту працівника, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження існуючих робочих місць, жорстким галузевим (регіонально-галузевим) тарифним

регулюванням, відносно високим законодавчо визначеним мінімальним рівнем оплати праці та відносно невеликою диференціацією розмірів оплати. Ця модель переживає кризу, яка знаходить вираження, перш за все, у досить високому рівні безробіття, ускладненні доступу на ринок праці молоді та людей з невисоким рівнем кваліфікації, втраті стимулюючої ролі оплати праці, зниженні темпів економічного росту.

Англосаксонська модель СТВ (Великобританія, США, Австралія, Нова Зеландія) характеризується значною близькістю трудового та цивільного права, широкою свободою роботодавця по відношенню найму й звільнення, перевагою колективно-договірного регулювання на рівні підприємства й фірми (а не галузі чи регіону), мобільністю робочої сили, значною диференціацією в оплаті праці при обмеженому використанні законодавчо визначеного рівня мінімальної оплати (в США такий мінімум не є обов'язковим для підприємств з річним доходом менше 500 тис. доларів, у Великобританії законодавчо визначений мінімум оплати праці був взагалі відсутній аж до приходу до влади лейбористського уряду в 1997 р.). Ця модель пов'язана з більш динамічним створенням нових робочих місць, меншим безробіттям, більш високими темпами економічного росту. Разом з тим, дана модель приводить до зростання диференціації доходів серед найманих працівників і відносно низького рівня оплати праці для працівників низької кваліфікації.

У *Німеччині* важливою складовою моделі СТВ вважається забезпечення демократії в управлінні підприємствами. При цьому участь працівників в управлінні підприємством (*Mitbestimmung*) розуміється по-різному і залежить переважно від ступеню впливу працівників на прийняття управлінських рішень. Найбільш розповсюдженим є визначення цього поняття спеціальною експертною комісією (*Mitbestimmungskommission*): інституціолізована участь найманих працівників та їх представників у процесі прийняття управлінських рішень на виробництві [88, с. 7]. Загальна кількість охоплених різними формами участі в управлінні підприємствами в Німеччині на кінець минулого тисячоліття складала більш як 23 млн. працівників [95, с. 12], на початку нового століття поставлено завдання цей показник істотно збільшити. Органом, який представляє інтереси працівників і приймає участь в управлінні підприємством, є Виробнича Рада з повноваженнями: засідати з виробничих питань, приймати працівників підприємства для вирішення конфліктних

питань стосовно оплати праці, професійного розвитку, соціального захисту тощо, організовувати роботу спеціальних комісій, обговорювати питання з техніки безпеки, здійснювати перевірку стану робочих місць, проводити консультації з роботодавцем та членами профспілки, організовувати навчання на курсах підвищення кваліфікації. Іншим важливим для управління підприємством органом залишаються загальні збори працівників, в яких приймають участь всі наймані працівники, роботодавці, представники спілок роботодавців, представники профспілки підприємства, експерти. У такий спосіб працівникам надається можливість участі у керівництві підприємством.

Водночас, така модель СТВ не позбавлена вад, не завжди гарантуючи на практиці паритет суб'єктів трудових відносин, реальне соціальне партнерство. Резервування певної кількості місць у Виробничій Раді для службовців верхньої ланки управління і можливість вибору представників із складу акціонерів далеко не завжди сприяють прийняттю рішень на користь найманих працівників.

Китайська модель СТВ поєднує жорстке регулювання трудових відносин і відносно високу соціальну захищеність працівників у державному секторі з повною відсутністю правового регулювання в приватному та концесійному секторах. Значний потенціал сільського виробництва й надлишок робочої сили дали могутній початковий поштовх економічному зростанню й створенню робочих місць, а також дали уряду можливість поступової, без різкої структурної ломки, реорганізації неефективного державного сектора, який займає відносно невелику долю в економіці країни. Ця модель стійка в умовах висхідної стадії індустріалізації, постійного тиску на ринок праці абсолютно надлишкового населення й жорсткого авторитарного політичного режиму, який виключає розвиток робочого руху.

Російська модель СТВ, що склалася останніми роками, в багатьох свої проявах близька до китайської моделі. Недоліки цієї моделі для індустріальної країни з відносно високим рівнем економічного розвитку знаходять наочний прояв у негативних процесах російського ринку праці. Спостерігається досить строката картина різних типів колективно-договірних відносин і колективних трудових конфліктів. Переважно це формальні колективні договори на рівні підприємств (там, де вони взагалі збереглися, кількість підприємств з колективним договором зменшується з року в рік), доповнені ще більш формальними галузевими та регіональними угодами. Вся система

увінчується Генеральною угодою. Де-не-де профспілкам вдається домогтися укладання реальних колективних договорів. Щодо колективних трудових конфліктів, то можна виділити три основних їх типи: «нормальні» конфлікти між працівниками й роботодавцями на рівні підприємств; «директорські» страйки, які фактично ініціюються менеджментом підприємств (подекуди за підтримкою регіональних адміністрацій) с метою домогтися певних форм державної підтримки; залучення працівників та їх представницьких організацій у конфлікти між різними групами власників підприємства (найбільш небезпечний тип конфліктів, що межує з криміналізацією робітничого руху). Витоки несприятливих тенденцій, що склалися у розвитку ринку праці і трудових відносин, пов'язані не лише з макроекономічною ситуацією, але й у більшій степені з інституціональними умовами. Серед останніх головна роль належить трудовому законодавству, податковій системі й системі соціального забезпечення.

Японська модель СТВ нині трансформується. У суперництво за першість у процесі встановлення нового світового порядку Японія вступила, маючи на кінець ХХ століття репутацію лідера у багатьох областях, де накопичений досвід, здавалось би, мав забезпечити результат боротьби на її користь. Орієнтацію японської еліти на перемогу висвітлював висунутий лозунг «японізації», який тривалий час протиставлявся американському баченню результатів глобалізації. Один із проявів «японізації» стосувався модернізації соціально-трудових відносин. На відміну від американської моделі вільних ринкових відносин, вони мали орієнтування на довгострокове закріплення персоналу на підприємстві, що посилювалося конгломератом засобів та методів, у яких гнучкість співіснувала з певною жорсткістю, централізоване управління доповнювалося ринковими механізмами саморегулювання. Проте, останніми роками оптимістичні погляди на майбутнє японської системи управління похитнулися у зв'язку з проблемами у сфері зайнятості. Переведення робочих місць за кордон та зростання безробіття відбуваються на фоні інтенсивної перебудови і формування ринку праці нового типу: в області виробничих технологій ставка робиться на інтелектуалізацію праці, що змушує кардинально змінювати професійно-кваліфікаційну структуру кадрів як в частині найманих працівників, так і роботодавців, впливати на мобільність робочої сили, що розцінюється багатьма спеціалістами як явище позитивне.

Під впливом міжнародних зв'язків відбувається ерозія організаційної системи японського бізнесу (система «кейрецу») з розгалуженою мережею субконтрактів, особливо помітною дослідникам автомобільного японського бізнесу на прикладі технологій типу «just-in-time» («точно своєчасно»), поставлених у залежність від зв'язків із субконтракторами. Процес глобалізації торкнувся і системи володіння акціями, і пов'язаної з нею структури влади на рівні компаній з високою роллю в ній керівної ланки.

Згідно результатів дослідження, виконаного японським вченим Наката Масакі, разом із зростанням частки іноземного капіталу посилюється процес розповсюдження «англо-американських» відносин, які, на відміну від японської практики, характеризуються більшою роллю акціонерів у прийнятті управлінських рішень, що проявляє себе в тім, що прибутковості сьогочасній надається перевага порівняно з довгостроковими програмами розвитку [93]. Саме розповсюджене уявлення стосовно майбутнього розвитку процесів в області управління підприємствами останнім часом пов'язується з лібералізацією. Дерегулювання управління господарською діяльністю стало широко пропагуватися як на рівні всього японського суспільства, так і на рівні окремих підприємств, фірм, організацій. Дані дослідження 1618 компаній іншим японським вченим – Морисіми Мотохіро, які стосувалися трудових відносин, дозволили йому виділити три типи компаній: у компаніях одного типу пожиттєвий найом поступається трудовим домовленостям (контрактам) на певний період (10,8% компаній); у компаніях другого типу – з використанням пожиттєвого найму та вікової оплати праці (56,8%); третього – з розгалуженою системою матеріального стимулювання (32,4%) [94, с. 33-34].

Традиційна орієнтація японських фірм на стратегію TQC (Total Quality Control, «загальний контроль якості») обумовлює необхідність найбільш широкого розповсюдження інформації щодо вимог споживачів продукції, доведення її до тих, від кого залежить виробництво – найманих працівників та роботодавців, що ставить принциповим питання про забезпечення інформацією всіх працівників підприємства, організацію відповідного навчання. Важливо підкреслити, що спеціалізована підготовка персоналу спрямована на розвиток здібностей кожного працівника вирішувати проблеми прямо у виробничому процесі, що можливо переважно за рахунок довгострокового партнерства в системі СТВ. Принципова особливість такої стратегії в Японії – сприяти перетворенню знань (інформації)

кожного окремого працівника у знання всієї організації (трудового колективу).

Зауважимо, що свою специфіку має модернізація соціально-трудових відносин у латиноамериканських країнах. Країни згаданого регіону – Бразилія, Чилі, Аргентина, Венесуела, Мексика, Колумбія, Уругвай – у переважній більшості стоять перед проблемою спільного розв'язку соціальних питань одночасно з проведенням соціально значимих реформ і перетворень, що супроводжують розвиток ринкового механізму економіки в контексті теорії залежності, маргіналізації чи периферійного розвитку. Не викликає сумніву, що успіх стратегії розвитку економіки таких країн не може спиратися на надлишок робочої сили і нещадну експлуатацію природних ресурсів, адже в умовах руху провідних країн світу до постіндустріального суспільства різниця у конкурентоспроможності країн все більше визначається компетентністю, здібностями, продуктивністю праці. Останнє вимагає збільшення інвестицій у людський капітал заради піднесення конкурентоспроможності працівників. Проте в умовах загострення міжнародної економічної конкуренції країни регіону поставлені перед необхідністю скорочення державних витрат. Подолання такого протиріччя більшість країн намагається досягти за рахунок зміни парадигми соціальної політики, яка стосується передусім соціально-трудових відносин. Особливу увагу вчених і практиків усього світу притягує латиноамериканський досвід реформування пенсійних систем, у першу чергу, уведення системи персональних накопичень, яка виключає будь-які розподільчі елементи. Привабливим її моментом є відсутність навантаження на роботодавця: внески у розмірі 10% заробітної плати на пенсійне страхування стосуються лише працівників. Останнє, на наш погляд, сприяє звуженню сфери тіньових трудових відносин, краще мотивує до зайнятості в легальному секторі економіки.

На етапі становлення інформаційного (постіндустріального) суспільства, коли інтелект, висококваліфікована праця стає основним виробничим ресурсом, об'єктивно ускладнюється трудовий процес, відбувається посилення взаємозалежності виробничих, техніко-технологічних, організаційних, управлінських та інших функцій праці; об'єднання підготовчих, допоміжних, основних, налагоджувальних, обслуговуючих і завершальних трудових операцій. Інтелектуалізація праці в умовах інформаційного суспільства позначається на змісті праці, трудова діяльність стає більш інтелектуальною.

Відбуваються адекватні зміни у структурі зайнятості (зростання частки зайнятих у сфері послуг), зростанні «армії інформаційних працівників», котрі працюють за межами підприємства, офісу (вдома), обробляючи різноманітну електронну інформацію, надаючи інтелектуальні послуги, створюючи інтелектуальний продукт тощо. Усе більше виявляють себе й тенденції скорочення робочого часу. Трудова частина біографії людини скорочується. Це відбувається за рахунок законодавчого й регламентованого колективними договорами його зменшення, подовження відпусток і перерв, роботи неповний робочий день, витрат часу на підвищення кваліфікації й професійну підготовку та т. ін., що постійно збільшуються.

На початку формування індустріального суспільства робочий тиждень становив близько 72 годин; сьогодні в багатьох розвинених країнах тривалість робочого тижня вже менше 40 годин, а щорічна відпустка досягає 4-6 тижнів. За цих умов люди поступово відмовляються від філософії побудови кар'єри за принципом «одна робота на все життя», самостійно формують «портфель робіт» і керують ним. Нині все більш поширеним явищем стає не просто періодична зміна робочого місця, а й зміна професії або набуття другої професії, зміна роду занять. Позитивними рисами таких нововведень можна вважати зростання гнучкості праці, самостійності й мобільності працівників; реструктуризацію робочих місць; появу нестандартної зайнятості, поширення нових професій (інформаційного брокера, інфографіка, розробника моделей для комплексу маркетингових комунікацій тощо) і кваліфікацій (у консультативній сфері, плануванні та рекламі); надання можливості певним верствам населення (зокрема, жінкам, що мають малолітніх дітей) поєднувати роботу з виконанням обов'язків у сім'ї; можливість оцінювати роботу «на виході», тобто за результатами з прив'язкою до них розмірів оплати праці. Іншим позитивним моментом таких новацій є можливість оцінювати роботу за кінцевими результатами трудової діяльності.

В умовах нерівномірності економічного та соціального розвитку держав, різних темпів модернізації національних економік, світ зіткнувся з проблемою посилення напруги у СТВ, передусім через безробіття, бідність, дискримінацію трудових прав. МОП визнає, що глобальна економіка не в змозі забезпечити роботою тих, хто виходить на ринок праці. Для цього необхідно протягом найближчих 10 років створювати щорічно близько 40 млн. нових робочих місць.

Перспективи розв'язання цієї проблеми ми неодмінно пов'язуємо з подальшими поділом і кооперацією праці, розглядаючи їх в якості об'єктивних структуроутворюючих чинників модернізації економіки, удосконалення розвитку СТВ. Їхня роль конкретно виявляється у формуванні нових сфер і видів зайнятості, у формуванні галузей, професій і спеціальностей, які визначають місце кожного працівника в процесі праці, його функції, обов'язки, вимоги до якості праці й робочої сили. Ступінь поділу й кооперації праці визначає, у свою чергу, ступінь складності елементного складу й різноманіття взаємозв'язків у системі соціально-трудова відносин.

З урахуванням руху до постіндустріального суспільства до складових такого чинника впливу на модернізацію СТВ відносимо: розвиток комплексної механізації та автоматизації виробництва, розширення сфери застосування комп'ютерів; зростання частки працівників інтелектуально-інформаційної праці; швидку зміну затребуваності різних категорій працівників; одночасний розвиток стандартизації та індивідуалізації праці; значення вільного часу у відтворенні робочої сили для всебічного розвитку особистості й безперервного підвищення кваліфікації; перетворення творчої праці у вищу самоцінність для людини; ускладнення й підвищення суспільної значущості праці керівників; кардинальну реструктуризацію методів і форм використання трудового потенціалу з урахуванням подальшої інтелектуалізації та інформатизації праці; зміну цінності інтелектуального продукту, його суспільної корисності.

Безумовно, процеси інтелектуалізації праці, модернізації робочих місць, що поширюються у розвинених країнах ринкової економіки, безпосередньо позначаються на стані СТВ і зумовлюють їх модернізацію. В цьому контексті окремої уваги потребують трансформації соціально-трудова відносин у корпораціях креативного типу.

Зауважимо, що ознаки формування корпорацій креативного типу вперше найбільш чітко стали проявлятися у високотехнологічних фірмах упродовж останніх 20 років, коли 15 із 20 самих багатих людей Сполучених Штатів Америки представляли компанії «Майкрософт», «Інтел», «Делл», «Оракл», «Виакон», «Метромедіа» та інші. Вагомим наслідком небаченого успіху високотехнологічних фірм на фондовому ринку стає формування нових відносин між працівниками компаній та їх керівництвом. Якщо в умовах індустріального устрою інвестори вкладали свої засоби з огляду на постійне зростання обсягу власних

активів, то сьогодні ринкова вартість креативних корпорацій обумовлена, в першу чергу, високою оцінкою інтелектуального капіталу їх працівників. Між тим, висококваліфікований спеціаліст, який надає перевагу не економічним стимулам, а можливості підвищувати свій інтелектуальний рівень, вже позбавлений жорсткої залежності від компанії, адже він здатний продукувати поза всяких структур, маючи достатні засоби виробництва в особистій власності. Він «продає» власнику інтелектуальний продукт; виникає ситуація, коли все більша частина персоналу намагається працювати разом з компанією (наприклад, оброблюючи її інформаційні потоки), а не на компанію [19, с. 84].

Потребує уваги і той факт, що мотивація працівників в таких структурах все в менше визначається економічними стимулами. Як зауважує Ю. Хабермас, в корпоративних структурах креативного типу сьогодні «гроші і влада уже не можуть ані купити, ані замінити солідарність і зміст» [91, с. 363]. Нова система мотивації сьогодні позначається як «постекономічна» на відміну від класичної «постматеріалістичної». Принципи управління перестають базуватися на законах функціонування ієрархічних структур. Оцінка праці працівників і керівників сучасних виробничих структур уже не визначається якістю роботи автоматів (автоматизований ліній, виробництв) та відношенням з власником; їхнє майбутнє залежить від того, наскільки оптимальною буде їхня взаємодія між собою і творче співробітництво. Отже, креативні компанії, паростки яких вимальовуються з корпоративних структур, стають не стільки економічними, скільки соціальними структурами, на основі яких будуються і розвиваються якісно нові СТВ – відносини дійсно партнерського типу між роботодавцями і найманими працівниками з притаманними особливостями методів регулювання.

Виробництво матеріальних цінностей та послуг на усіх ступенях розвитку цивілізації носило колективний характер. Починаючи від доісторичних часів люди об'єднували зусилля, щоб спільно вирішувати задачі перетворення оточуючого їх світу. В умовах індустріального суспільства подібна сумісна взаємодія почала набувати рис об'єднання виробників товарів та послуг, тобто рис кооперації, яка з часом стала одним із основних його соціальних інститутів. Для знаходження більш точного формулювання сучасних змін слід позначити ту область економіки, яка уособлюється корпораціями [90, с. 29]. Звідси робимо висновок, що вплив на СТВ

процесу переходу від індустріального суспільства до постіндустріального (інформаційного, знаннеорієнтованого) слід аналізувати, зокрема, з позицій радикальних змін, що відбуваються саме на рівні корпоративних структур. Відмінності бачаться не у запереченні організацій, не в їх подоланні, а в тих нових якостях, яких вони не мали (і не могли мати) в індустріальному суспільстві, на які слід орієнтувати розвиток СТВ. З нашої точки зору, це стосується взаємодії суб'єктів, їхньої мети, принципів внутрішньої організації та взаємодії із зовнішнім середовищем.

Цікаво відзначити, що соціально-трудові відносини у корпораціях креативного типу трансформуються у корпоративні відносини, які, по суті, стають відносинами самоорганізації, які виникають на основі поєднання особистих, колективних та суспільних інтересів у процесі суспільної людської життєдіяльності, зокрема трудової діяльності. Економічним базисом корпоративних відносин є спільне володіння власністю, а точніше капіталом, що приносить додаткову вартість – прибуток, а в процесі його розвитку – усупільнення економіки та її глобалізацію.

Зауважимо, що сучасний капіталізм сьогодні – це капіталізм корпоративний. Корпоративний сектор в розвинутих країнах ринкової економіки сьогодні поширюється майже на всю економіку, яка стає продуктом виходу з вільного ринку за рахунок розширення організаційної функції у формі акціонерних товариств, державного втручання в економіку, соціально-партнерських відносин між капіталом і працею. Як справедливо зазначав В.І. Голіков, участь в акціонерному капіталі найманих працівників стала особливо якісним стрибком у розвитку корпоратизму, тобто відбувся перехід від приватної власності до корпоративно-приватної. При цьому найважливішою особливістю корпоративної структури є те, що «вона із соціальних позицій предстає як система соціального партнерства та регулювання трудових відносин, яка враховує права власності найманого працівника на робочу силу, її якість, тобто право на частину доходу підприємства за фактором «робоча сила», а також право щодо участі трудового колективу в стратегії розвитку підприємництва в управлінні ним» [61, с. 21, 27].

До вагомих переваг СТВ корпоративного типу слід віднести поширене визнання надзвичайної ролі людського фактора, що дозволяє забезпечувати конкурентоспроможність підприємств, передусім, за рахунок корпоративної культури. Її проявом є

професіоналізм персоналу, висока мотивація до ефективної праці, творча ініціатива, морально-етична толерантність, солідарність і партнерство, демократизм і довіра у взаємовідносинах керівництва і підлеглих. Соціальна орієнтація трудових відносин дозволяє усунути трудові конфлікти та низьку мотивацію до праці, які виникають, як правило, внаслідок ігнорування потреб найманих працівників, недооцінки трудового внеску, потенційних можливостей персоналу, гендерної нерівності, авторитарного стилю керівництва, відсутності умов для освітньо-професійного розвитку тощо. Сьогодні, на думку науковців, «корпоративний професіоналізм і корпоративна культура розглядаються як найважливіші елементи інституціонального людського капіталу» [61, с. 11], отже, і тієї його складової, яка торкається СТВ.

Підкреслимо, що увага до цієї проблеми у світі зростає, зумовлено це переважно тим, що відносини корпоратизму в країнах, які розвиваються у напрямі становлення соціально-орієнтованої економіки і громадського суспільства, проглядаються все виразніше. Розвиток форм ділового корпоратизму та соціального партнерства набуває ознак характерної для таких країн (як і для України) риси перетворення ліберальної економіки й державно-корпоративного капіталізму в державно-корпоративну, соціально-орієнтовану економіку. Україна, підкоряючись закономірностям об'єктивних обставин, втягується у вир світової корпоратизації як загального поступу історичного процесу розвитку економіки та світового товариства.

Отже, трансформаційність економічних процесів на терені національного простору, що відбувається, узгоджуючись із загальноцивілізаційними тенденціями, має здійснюватися у напрямі формування корпоративного професіоналізму та корпоративної культури, стаючи часткою важливішого із активів розвитку суспільства – людського капіталу взагалі та суб'єктів трудових відносин – найманих працівників, роботодавців, професійних та громадських об'єднань, державних інституцій зокрема.

Традиційна корпорація епохи індустріалізму являла собою організацію, яка об'єднувала підприємців та найманих працівників, діючи в ринкових умовах за певними уніфікованими правилами, що дозволяло їй виходити переможцем у конкурентній боротьбі. Оскільки характеристики таких організацій наукою про працю вивчені

недостатньо, торкнемося лише двох аспектів: становлення постіндустріальної кооперації та формування креативної кооперації.

Визначальні зміни у структурі та формах постіндустріальних кооперацій породжені необхідністю приймати до уваги, перш за все, внутрішні, а не зовнішні аспекти діяльності компаній, враховувати не лише пріоритети клієнтів, але й особистісні якості власних працівників. Сьогодні, коли інформаційна революція породжує продукти швидше, ніж у суспільстві виникне свідомо потреба в них, успіхом у конкурентній боротьбі стає не слідування попиту, а його формування. Це означає, що мобілізація творчого потенціалу працівників компаній виявляється основним засобом, який забезпечує її виживання та розвиток. Щонайменша зупинка на шляху пошуку нових технологічних та організаційних рішень погрожує відставанням від конкурентів, крахом.

Значну частину персоналу сучасних корпорацій складають працівники інтелектуальної праці (понад третину зайнятих). Їм властива висока мобільність, вони не обмежені виконанням якогось одного виду діяльності, багато з них визначають свої пріоритети не в площині максимізації власного прибутку, а в категоріях інтелектуального росту та знаннеорієнтованого розвитку. Їхня висока здатність до самоорганізації, автономність і самостійність в роботі, між тим, не наносить компанії збитку. Більше того, із збільшенням кількості таких спеціалістів різко знижується потреба у менеджерах як представниках особливої категорії зайнятих. Останнє, зрозуміло, не означає, що постіндустріальна корпорація являє собою деякий саморегулюючий колектив. Ефективне керівництво таким колективом вимагає нових порівняно з індустріальними корпораціями якостей. Бездоганне виконання управлінських рішень в структурах із високим ступенем автономності своїх підрозділів не в меншій мірі залежить від морального авторитета керівника в очах підлеглого, ніж від його кваліфікації. Координація діяльності працівників інтелектуальної праці вимагає від керівника не стільки тиску на них заради якісного виконання функцій, скільки створення умов, за яких працівник здатен ставити нові задачі і знаходити шляхи їхнього розв'язання. Як відмічає у своїх працях П. Друкер, особливого значення сьогодні набуває підтримка оптимального співвідношення між активізацією творчого потенціалу працівників і збереженням за керівниками корпорації чи її підрозділів прав та можливостей приймати рішення, які стосуються принципових шляхів і напрямів розвитку компанії [89, с. 86].

У постіндустріальній корпорації все більш чітким стає перенесення акценту з окремих виробничих операцій на процес створення продукту в цілому. Головною задачею працівників виступає вже не модифікація готового виробу, а максимально можливе поліпшення процесів його створення – від безумовно виробництва до інноваційних рішень, які мають можливо досить віддалене відношення до формування кінцевого результату. Така кооперація знаменує перехід від централізованого управління до модульної організації, в основу якої покладені компоненти, об'єднані у постійно змінні конфігурації [92, с. 13, 92].

В умовах сучасного виробництва така організація має дві принципові переваги: розкріпає ініціативу творчих працівників, дає поштовх до інтерперсональної взаємодії із можливістю збалансування індивідуальних рішень. У такій групі досить швидко формуються мотиваційні орієнтири та етичні цінності, розподілені між усіма учасниками. Діяльність кожного учасника здійснюється не на основі рішень більшості (і навіть не на основі консенсусу), а на базі внутрішнього узгодження орієнтирів та поривань.

Ієрархічний принцип управління для таких організацій стає неефективним. Кожна мобільна група має свою мету, свої цінності й мотиви, своїх лідерів і оформлена фактично як цілісна організація. Жорстка вертикальна структура стає завадою як їй, так і угрупованню в цілому, отже, зміна диференціації гомогенізацією ставить під сумнів саме існування корпорації в її традиційному розумінні.

Прослідкувавши шлях розвитку корпорації на межі переходу від індустріального до постіндустріального суспільства, можна погодитися із думкою Іноземцева В.Л., що «як форма організації суспільного виробництва вона досягла стану, який може розглядатися в якості останнього ступеню, який передуює переходу до виробничих спільнот, що вже не є корпораціями у власному розумінні цього слова» [19, с. 80]. Іншими словами, формуються спільноти, що породжують специфічну форму культури. В науковій літературі їх називають креативними корпораціями.

Підсумовуючи, визначимо роль креативних корпорацій у модернізації соціально-трудоких відносин на етапі побудови постіндустріального суспільства.

По-перше, варто підкреслити, що креативна корпорація відповідає постматеріалістичним нахилам їх творців. Виникаючи із надр попередніх організаційних структур, які самі по собі характеризуються

порівняно високою ефективністю, вони формуються з нахилом до оптимальних способів реалізації наявного творчого потенціалу. На певному етапі розвитку мотив самореалізації її організатора в якості виробника нової продукції чи послуги, інформації чи знання доповнюється або навіть заміщується мотивом самореалізації як соціальної структури.

По-друге, креативні корпорації формуються навколо творчої особистості, яка у такі свої якості є гарантом їхнього розквіту й стабільності. Характерно, що успіх засновників таких корпорацій визначається не тим, що вони контролюють головну частину капіталу своїх компаній, а тим, що вони персоніфікують для суспільства створений ними соціально-виробничий організм. Вони уособлюють живу історію компанії, мають непохитний авторитет для працівників і партнерів, завдячуючи відношенню до компанії як до власного утворення, а не як до особистої власності.

По-третє, креативна корпорація впливає на поточну господарську кон'юнктуру, пропонуючи ринку якісно нові продукти і послуги. Завдяки цьому формується новий попит, визначаються нові цілі суспільного виробництва, прискорюються зміни звичних форм господарської організації.

По-четверте, креативні корпорації здатні не лише розвиватися, використовуючи внутрішні джерела, а й демонструвати можливості до постійних змін, породжуючи нові виробничі компанії. Адже ядром їхнього персоналу є працівники, наділені здатністю і бажанням до власної самореалізації, постійного оновлення знань переважно на основі самомотивації, самоорганізації. Виробнича діяльність орієнтується на процес, а окремі працівники персоніфікують ті його елементи, на основі яких можливий розвиток нових самостійних структур.

Безумовно, креативні корпорації як паростки формування СТВ нового типу не усувають ні адаптивні, ні традиційні компанії в тій же мірі, в якій постіндустріальне суспільство не замінює індустріальне чи аграрне; вони лише визначають тенденції, що розвивають природу соціальної структури. В такому розумінні знання про них поширюють наукові уявлення про умови та можливості модернізації та розвитку СТВ, є необхідними для формування ефективних механізмів регулювання соціально-трудова відносин з орієнтиром на майбутнє.

Таким чином, вивчення прикладів світового досвіду модернізації СТВ дозволяє акцентувати увагу на таких висновках:

– прояв тенденцій соціалізації та гуманізації відображає як демократизацію сфери праці, так і адаптацію СТВ до нових умов господарювання, що відбивають потреби становлення постіндустріального суспільства; це вказує на те, що формування механізму регулювання СТВ в Україні слід обов'язково орієнтувати на адаптованість його до глобальних впливів, змін ринкового середовища, якісних характеристик суб'єктів відносин, умов трудової діяльності, ринку праці, всього соціуму;

– аналіз розвитку корпоратизму в розвинених країнах ринкової економіки засвідчив вагомі переваги соціально-трудова відносин в корпоративних структурах, які дозволяють забезпечувати ефективність праці, передусім, за рахунок визнання надзвичайної ролі людського фактору і знань, корпоративної культури, досягнення високої мотивації до ефективної праці, прояву творчої ініціативи, солідарності і партнерства у взаємовідносинах керівництва і підлеглих;

– позитивний досвід функціонування корпорацій креативного типу дозволяє розглядати його в якості орієнтира формування майбутньої моделі соціально-трудова відносин, приділяти належну увагу запровадженню корпоративної культури у процес формування соціально-трудова відносин на підприємствах.

Список використаних джерел до модуля 1

1. Амоша О.І. Стан, тенденції та основні напрями розвитку соціально-трудова відносин на державному та регіональному рівнях // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносини у сучасних економічних умовах. Зб. наук. пр. – Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2001. – С. 14-24.
2. Антология социально-экономической мысли в России. Дореволюционный период. – М. : Изд-во Русского христианского гуманитарного ин-та, 2000. – 832 с.
3. Бабст И. К. Избранные труды / Под ред. М.Г. Покидченко, Е.Н. Калмычкова. – М.: Наука, 1999. – 301с.
4. Бандур С.І., Цимбал О.І. Трудоресурсна безпека України в контексті глобалізації економіки та розвитку ринку праці // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики». – К.: КНЕУ. – 2001. – С. 19-28.
5. Бевз З.В. (Смутчак З.В.) Проблеми реформування діяльності профспілок в системі соціально-трудова відносин / З.В. Бевз // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – Київ, 2009. – № 3. – С. 8-11.
6. Бевз З.В. (Смутчак З.В.) Напрями стабілізації соціально-трудова відносин в сучасних умовах / З.В. Бевз // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – Київ: НУХТ, 2009. – № 30. – С.17-19.

7. Беляева И.Ф., Булычкина Г.К., Молоканова И.А. Кризис труда и его последствия // Изменения в мотивации труда в новых условиях. – М.: НИИ труда. – 1992. – С. 6-21.
8. Бережна І.В. Національні пріоритети та регіональні детермінанти соціально-економічного зростання (на матеріалах АР Крим) / І. В. Бережна. – Л.; Інститут регіональних досліджень НАН України, 2004. – 604 с.
9. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Трудовий менталітет в системі мотивації праці. – Кіровоград: «Поліграф-Терція», 2002.– 226 с.
10. Большой толковый социологический словарь: в 2 т. / Сост. Дэвид Джери, Джулия Джери. – М. : Вече-АСТ. –1999.– Т. 1. – 544 с.
11. Владимірова Л.П. Економіка труда: Учебное пособие. – М. : Издат. Дом «Дашков в К», 2002. – 300 с.
12. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 2000. – 412 с.
13. Гуманітарна сфера: питання теорії і практики / В.І. Куценко, Л.Г. Богуш, О.А. Комарова, Я.В. Остафійчук / За ред. В.І. Куценко. – К. : Наук. світ, 2002. – 456 с.
14. Дмитренко Г.А. Механизм мотивации высокопроизводительного труда в рамках системного управления трудовым коллективом. – К. : О-во «Знание» УССР, 1991. – 250 с.
15. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций: Учебное пособие. – К.: МАУП, 1998. – 188 с.
16. Долішній Д.П., Злупко С.М. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика. Ч.1. – К. : Наукова думка, 1994. – 264 с.
17. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. В.М. Гейця. – К. : Ін-т екон. прогнозув.; Фенікс, 2003. – 1008 с.
18. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. За наук. ред.. проф. Петрової І.Л. – К.: Дорадо, 2010.– 320 с.
19. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. – М.: Логос, 2000. – 304 с.
20. Кривенко К., Чернишук В. Відчуження праці і його форми в перехідній економіці України // Науковий вісник ВДУ. – 1998. – № 12. – С. 28-32.
21. Каменецкий В.А. Социально-трудоовая сфера в условиях трансформации российской экономики. – М. : ИЭ РАН, 2003. – 284 с.
22. Колот А. М. Теоретико-методологічні основи сутності соціально-трудоових відносин // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудоові відносини у сучасних економічних умовах: Зб. наук пр. – Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України. – 2001. – Т. 1. – С. 51-60.
23. Колот А.М. Договірне регулювання соціально-трудоових відносин: стан, шляхи удосконалення // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудоовые отношения в современных экономических условиях: Сб. научн.тр. – Донецк : Ин-т экономики пром-сти НАН Украины. – 2003. – Т. 1. – С. 12-23.
24. Колот А.М. Організаційно-економічний механізм регулювання доходів працюючих: шляхи вдосконалення // Україна: аспекти праці. – 2003.– № 2.– С. 25-31.
25. Колот А.М. Соціально-трудоові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
26. Колот А.М. Соціально-трудоова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
27. Колот А. Соціально відповідальність як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2011 – № 3 – С. 3-9.
28. Колот А. Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень/ А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2011 – № 5 – С. 3-8.
29. Костишина Т. Стратегічні пріоритети формування конкурентоспроможної оплати праці // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 7. – С. 21-26.

30. Кравченко А.И. Классики социологии менеджмента: Ф. Тейлор, А. Гастев. – Санкт-Петербург: Изд-во Русского Христианского гуманитарного ин-та, 1999. – 319 с.
31. Кравченко І.С. Трудозберігаюча функція зайнятості. – К. : Ін Юре, 1998. – 360 с.
32. Краткий политический словарь / Абаренков В.П. Аверкин А.Г., Агешин Ю.А. и др. – М. : Политиздат, 1983. – 367 с.
33. Ленин В.И. Государство и революция // Хрестоматия по обществоведению. – М. : Политиздат, 1975. – С. 142-161.
34. Лібанова Е.М. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – №2. – С. 3-15.
35. Лісогор Л.С. Чинники впливу на якість трудового життя в умовах економічної кризи / Л.С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – №1. – С. 79-85.
36. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 355 с.
37. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2007. – 328 с.
38. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 316 с.
39. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2010. – 496 с.
40. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія / За ред. Лича В.М. – К.: КНУБА, 2009. – Ч.І – 224 с.
41. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: Монографія / Новікова О.Ф., Амоша О.І., Антонюк В.П., та інші. – НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2008. – 468 с.
42. Мандибура В. Тіньова економіка України та напрями законодавчої стратегії її обмеження. – К. : ФЕНІКС, 1998. – 288 с.
43. Маркс К., Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии // Хрестоматия по обществоведению. – М.: Политиздат. – 1975. – С. 24-51.
44. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – Т. 23. – 907 с.
45. Маслоу Абрахам Гарольд. Мотивация и личность / Под ред. А.М. Татлыбаева (пер. с англ.). – Санкт-Петербург : Евразия, 1999. – 478 с.
46. Маслоу Абрахам. Новые рубежи человеческой природы / Под ред. Г.А. Балла (пер. с англ.). – М. : Смысл, 1999. – 425 с.
47. Менделеев Д.И. Заветные мысли: полное издание. – М. : Мысль, 1995. – 413с.
48. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Богиня Д.П., Семикіна М.В.; Передмова І.Ф. Кураса. – Київ: «Шторм», 2003. – 382 с.
49. Михуринская Е.Ф. Экономико-организационное обеспечение формирования социально-ориентированной экономики региона (на материалах АР Крым) : монография. – Симферополь: Национальная академия природоохранного и курортного строительства, 2009. – 464 с.
50. Мор Томас. Утопия. Эпиграммы. История Ричарда III. / И.Н. Осинский (отв.ред.), М.Л. Гаспаров (подгот.). – М. : Научно-издательский центр «Ладомир»; Наука, 1998. – 463 с.
51. Назарова Г.В. Аналіз ефективності використання персоналу на промисловому підприємстві / Г.В. Назарова, М.А. Мащенко // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2008. Вип. 237, т. 1. – С. 72-80.
52. Нарский И.С. Отчуждение и труд. По страницам произведений К. Маркса. – М. : Мысль, 1983. – 144 с.
53. Нижник В.М. Стан та перспективи розвитку соціально-трудомих відносин на Поділлі // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудомие отношения в современных экономических условиях: Сб. научн. тр. – Донецк: Ин-т економіки пром-сти НАН України. – 2003. – Т. 1. – С. 45-50.

54. Новіков В.М. Організація і розвиток соціальної сфери (зарубіжний і вітчизняний досвід). – К.: Інститут економіки НАН України, 2000. – 246 с.
55. Петров Ю.Д. Механізм стабілізації соціально-трудова відносин в Україні (концептуальні підходи) // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: Дніпропетровський національний університет. – 2003. – Вип. 184. – Т. 3. – С. 580-588.
56. Петров Ю.Д. Трансформація корпоративного сектору розвитку соціально-трудова відносин в Україні // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету. Серія: економічні науки. – Кіровоград: КДТУ. – 2003. – Вип. 5. – Ч. I. – С. 10-21.
57. Петров Ю.Д. Соціально-трудова відносини: еволюція наукової думки, методологія дослідження // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудова відносини в сучасних економічних умовах: Сб. науч. тр. – Донецьк: Ін-т економіки пром-сти НАН України. – 2003. – Т. 1. – С. 286-293.
58. Петух В.М. Ринок праці та зайнятість: Навчальний посібник. – К.: МАУП, 1997. – 120 с.
59. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / Садова У., Семів Л., відпов. ред. М.І. Долішній. – Львів, 2000. – 264 с.
60. Рикардо Д. Сочинения. – М., 1995. – Т. 1. – 365 с.
61. Розвиток корпоратизму і корпоративних відносин в економіці України / За ред. В.І. Голікова. – К.: Ін-т екон. прогнозування НАН України, 2002. – 304 с.
62. Садова У.Я. Соціальна політика в Україні: критерії оцінювання та показники ефективності: монографія / У.Я. Садова. – Львів: ІРД НАН України, 2005. – 407 с.
63. Садова У.Я. Регіональна соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку / У.Я. Садова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1 (9). – С. 151-165.
64. Семикіна М.В. Конфлікт інтересів та експлуатація праці: проблеми подолання // Матеріали другої міжнародної науково-теоретичної конференції «XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства» – Київ: Фенікс, 2003. – С. 211-214.
65. Семикіна М.В. Парадокс «відчуження праці» та його вплив на трудову ментальність // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2000. – № 6, Ч. 2. – С. 87-91.
66. Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. – Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 200 с.
67. Семикіна М.В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудова відносин // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2011. – № 3. – С. 111-117.
68. Семикіна М.В. Гармонізація соціально-трудова відносин: методологія оцінки впливових чинників / Семикіна М.В., Бевз З.В. // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – Кіровоград, КНТУ, 2010. – Вип. 18. – С. 106-115.
69. Современная экономика труда / Рук. авт. кол-ва и научн. ред. В.В. Куликов. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 660 с.
70. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.
71. Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Механізми регулювання регіонального ринку праці: Зб. наук. пр. / Відп. ред. М.І. Долішній. – Львів: Ін-т регіональних досліджень НАН України. – 2002. – 399 с.
72. Соціальна сфера в умовах трансформації економіки / Куценко В.І., Богущ Л.Г., Шевченко Ю.М. та ін. – К.: РВПС України НАН України, 2000. – 355 с.
73. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.В. Онікієнко та ін. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.
74. Спостереження та вимірювання соціальної захищеності населення України: проблеми становлення / О.Г. Осауленко, О.Ф. Новікова, О.І. Амоша та ін. – Донецьк: ІЕП НАН України, Держкомстат. – 2003. – 440 с.
75. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982. – 471 с.
76. СУ РСФСР, 1918, № 48. – Ст. 568.

77. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. – М.: Изд-во «Контроллинг», 1992. – 137 с.
78. Торкановський Е. Приватизація і внутріфирменне управління // *Вопросы экономики*. – 1994. – № 6. – С. 58-66.
79. Тучков А.И. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: ИКФ «ЭКМОС», 2001. – 240 с.
80. У истоков НОТ: Забытые дискуссии и нереализованные идеи. Социально-экономическая литература 20-30-х годов: Сб. ЛГУ: – Л.: Изд-во ЛГУ, 1990. – 334 с.
81. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
82. Хайек Фридрих А. Частные деньги / Авт. предисл. В.А. Найшуль, Г.Г. Сапов. – М.: Ин-т нац. модели экономики, 1996. – 229 с.
83. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Меликьяна Г.Г., Колосовой Р.П. – М.: МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.
84. Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / Под ред. Р.М. Нуреева – М.: Московский общественный научный фонд, 2001. – 804 с.
85. Энгельс Ф. Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека // *Хрестоматия по обществоведению*. – М.: Политиздат, 1975. – С. 51-60.
86. Эрхард Л. Благосостояние для всех: Репринт. Воспроизведение: Пер. с нем. – М.: Дело, 2001. – 352 с.
87. Юрчишин В. Формування власності при різних формах господарювання // *Економіка України*. – 1993. – № 2. – С. 24-33.
88. Brinkmann-Herz, D. Die Unternehmensmitbestimmung in der BRD. Der lange Weg einer Reformidee. Köln, 1975. S. 7.
89. Drucker P.F. Landmarks of Tomorrow. New Brunswick (US) – L. (UK), 1996. P. 86.
90. Galbraith J.K. The New Industrial State. 2 nd ed. L., 1991. P. 29.
91. Habermas J/ The Philosophical Discourse of Modernity. Cambridge, 1995. P. 363.
92. Hammer M. Beyond Reengineering. How the Process-Centered Organization Is Changing Our Work and Our Lives. N.Y., 1996. – P. 13, 92.
93. Hasegawa Harukiyo & Glenn D. Hook. Japanese Business Management: Restructuring for low growth and globalization. London – New York – Routledge. 1998.
94. Motohiro Morishima. Embedding HRM in Social Context. British Journal of Industrial Relations, 1995. Dec. – P. 33-34.
95. Nidenhoff, H. Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Köln, 1990. – S. 12.
96. Panorama social de America Latina. CEPAL, 1999-2000. Santarode Chile. – P. 17-18.
97. Колот, А.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
98. Колот, А.М. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / А.М. Колот, О.О. Герасименко // *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. – 2015. – № 2(10) – С. 21-42.
99. Соціально-трудова відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семікіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семікіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
100. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників / М.В. Семікіна, А.В. Мельник, В.О. Кабай // *Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки»*. – Черкаси, 2017. – № 4 (частина 1). – С. 95-106. Доступ до електронного ресурсу: <http://econom-ejournal.cdu.edu.ua/issue/viewIssue/207/112>
101. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості: [Монографія] / М.В. Семікіна, Г.К. Волчкова. – Кропивницький: Вид-во ТОВ «КОД», 2018. – 296 с.

МОДУЛЬ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У НАПРЯМІ ГАРМОНІЗАЦІЇ

Тема 4. Гармонізація соціально-трудо­вих відносин як пріоритетний вектор їх розвитку (еволюція наукової думки)

Розвиток української держави на початку ХХІ століття засвідчив необхідність модернізації українського суспільства, що вимагає одночасних дій у напрямку модернізації економіки, держави та суспільних відносин загалом. Важливою складовою цих завдань є модернізація соціально-трудо­вих відносин, які, по суті, становлять ядро усієї системи суспільних відносин, визначають можливості економічного зростання, якість трудового життя, соціально-психологічний клімат і злагоду, врешті-решт – спосіб життя людей, усю структуру пов’язаних із ним процесів [32, с. 11].

Аналіз наукової думки і накопиченого досвіду людства переконливо доводить, що вектором модернізації соціально-трудо­вих відносин (СТВ) має стати побудова не конфліктних, а саме гармонічних відносин між роботодавцями й найманими працівниками завдяки пошуку шляхів взаєморозуміння, миру і злагоди, узгодження інтересів, залучення соціального діалогу, орієнтації на пріоритети гідної праці, соціальної безпеки.

Значення *гармонізації соціально-трудо­вих відносин* усе більше усвідомлюється в сучасному глобалізованому світі, який охоплено суперечливими процесами конкуренції, боротьби за ресурси, ринки збуту і одночасно рухом до економіки знань, прагненнями до забезпечення якісного людського розвитку. У цих умовах дослідження можливостей гармонізації соціально-трудо­вих відносин видається нам вкрай важливим як у теоретичному, так і прикладному аспектах, для країн із соціально орієнтованою економікою і, зокрема, для пострадянських країн, котрі прагнуть до модернізації економіки, зрушень в інноваційному розвитку.

Науковий пошук в такому напрямі є вельми актуальним для України, яка суттєво відстає від розвинених країн за рівнем «соціалізації» всієї системи соціально-трудо­вих відносин, не говорячи про досягнення їхнього рівноважного стану, гармонізацію взаємостосунків соціальних партнерів. Рухаючись шляхом політичних та соціально-економічних перетворень, українська держава досягла

багато змін, які безпосередньо вплинули на стан соціально-трудової сфери. Йдеться про закладення основ розвитку демократії, демонтаж механізмів планово-розподільчої системи, перехід до різноманітних форм власності й господарювання, створення основних інститутів ринку, зокрема ринку праці, на якому працездатні особи отримали право вільного трудового вибору, запровадження колективно-договірного регулювання праці тощо. Тим часом усупереч проголошеному пріоритету всіх реформ щодо побудови соціально орієнтованого ринкового господарства реалії трудового життя відбивають гострі протиріччя, які негативно позначаються на стосунках між найманими працівниками й роботодавцями, – поширена недооцінка трудових зусиль людини праці, неефективне використання трудового потенціалу, протиріччя у функціонуванні ринку праці, слабкий соціальний захист, криза трудових та соціальних цінностей, накопичення конфліктності тощо.

Відомі в Україні дослідники сфери соціально-трудових відносин (С.І. Бандур, Д.П. Богиня, Т.А. Заяць, О.А. Грішнова, А.М. Колот, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Ф. Новікова, В.М. Новіков, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, У.Я. Садова, Л.В. Шаульська та ін.) з тривогою констатують, що проблемність сучасних соціально-трудових відносин зумовлена глибинними внутрішніми суперечностями в економіці й політиці, недоліками державного регулювання соціально-трудової сфери [2, 8, 12, 18, 19, 23, 29]. З цього приводу заслуговує на увагу думка І.Л. Петрової, яка підкреслює, що «українське суспільство переживає початковий етап становлення ринкової економіки», при цьому «характер та шляхи розбудови економіки в Україні є ... здебільшого неадекватними обраній моделі» [84, с. 5], тобто не відповідають проголошеним цілям побудови соціально орієнтованого ринкового господарства.

У зв'язку з цим наукові пошуки можливостей удосконалення соціально-трудових відносин в Україні потребують одночасного визначення засобів «оздоровлення» економіки, прогресивних зрушень у сфері зайнятості за участю держави, корекції способів формування соціально орієнтованої ринкової економіки в інтересах підвищення конкурентоспроможності українського працівника. При цьому не можна не враховувати й ту обставину, що стан СТВ об'єктивно ускладнює слабка інтегрованість України у світову економічну систему, вплив світової фінансової кризи, загальної глобалізації світового розвитку. Водночас, не менш значущою проблемою є те, що

теоретико-методологічна та методична база розвитку СТВ в Україні ще перебуває на стадії формування, цільові орієнтири розвитку таких відносин не пов'язуються безпосередньо із проголошеними пріоритетами соціально-економічної політики.

Розвиваючи ідеї А.М. Колота, вважаємо, що нагальна необхідність пошуку нових підходів до розвитку СТВ диктується, зокрема, потребами модернізації національної економіки, підвищення її конкурентоспроможності, що, безперечно, вимагає високого рівня соціальної відповідальності держави й бізнесу за досягнення гідного рівня та якості життя людей, зайнятих у суспільному виробництві, організацію їхнього безперервного навчання та перенавчання, підвищення кваліфікації згідно із зростаючими вимогами роботодавців до рівня знань, вмінь, мобільності, здатності до адаптації, реалізації нових завдань. Значущість дослідження СТВ та перспектив їхньої гармонізації також об'єктивно зростає у зв'язку з посиленням впливу глобальних процесів. Важливо знати напрямок і сутність змін у СТВ, оскільки вони несуть інформацію про реальний вектор розвитку українського соціуму, держави загалом.

Огляд літературних джерел доводить, що в різні часи відносини роботодавців і найманих працівників несли в суспільство «імпульс» стабільності або нестабільності, конфліктності, що часто в історії супроводжувалося руйнівними наслідками. Звичайно, перші уявлення й концепції були ще далекі від глибокого наукового аналізу суті і характеру СТВ, вони переважно зводилися до пошуків можливостей збільшення виробництва матеріальних благ, подолання конфліктності у взаємодії власників капіталу й робітників, налагодження взаємодії в соціальних групах, міжособистісних стосунках тощо. Проте з часом уявлення про взаємостосунки роботодавців і найманих працівників, способи врегулювання конфліктів збагачувалися, хоча були й залишаються неоднорідними. Це характеризує неоднакові підходи різних наукових шкіл до розуміння альтернативних способів розвитку соціально-трудова відносин.

З огляду на багатоаспектність вивчення проблем СТВ різними авторами, пропонуємо нашу версію систематизації альтернативних наукових підходів до гармонізації соціально-трудова відносин:

1. *Класово-антагоністичний підхід*. Одним із перших його прибічників став Т. Мор, дослідник XVI ст. Його спостереження підвели до думки про необхідність скасування приватної власності як головної причини конфліктів, адже він побачив у трудових відносинах

явище жорсткої експлуатації робітників [49, с. 164]. Обґрунтування й розвиток цих ідей на основі власних досліджень запропонували далі К. Маркс і Ф. Енгельс (XIX ст.), стверджуючи, що на етапі розвитку капіталізму відносини між працею і капіталом будуються на експлуатації, яка слугує джерелом отримання додаткової вартості; регулювання трудових відносин потребує ліквідації приватної власності й заміни капіталізму соціалізмом [45, с. 40]. В.І. Ленін, розвиваючи попередні думки, стверджував, що для усунення витоків експлуатації і соціальних конфліктів необхідно ліквідувати приватну власність, забезпечити націоналізацію власності, яку він розглядав як базу соціальної рівності в трудових відносинах [38, с. 154]. Ці ідеї досить довго залишалися стрижнем комуністичної ідеології на теренах колишнього Союзу РСР, формуючи класово-антагоністичний підхід до СТВ. Елементи такого підходу (з певною трансформацією, відходом від класових протиріч) ще частково присутні в програмних документах і діяльності окремих політичних партій та профспілкових організацій, що нині діють у пострадянських державах, які обрали ринковий шлях розвитку.

2. *Організаційно-нормативний підхід*. Виник на початку XX ст. на етапі народження школи наукового менеджменту Ф. Тейлора та його однодумців (серед них були Г. Гантт, Т. Форд, Г. Емерсон, О. Шелдон). Їхній підхід ґрунтувався на обмежених уявленнях про потреби працівника, які зводилися переважно до отримання економічної вигоди (заробітку). Регулювання трудових відносин, продуктивності праці пов'язуються з економічним примусом, матеріальним стимулюванням на основі нормування та наукової організації праці без урахування потреб соціального розвитку працівників та забезпечення їхнього соціального захисту [89, с. 24, с. 265; 47, с. 363; 83, с. 4].

3. *Соціокультурний підхід*. Його прибічниками стали видатні мислителі – Сен-Симон, Ш. Фур'є, Р. Оуен, Г. Сковорода (у XVIII ст.), М.І. Туган-Барановський, Д.І. Менделєєв, С.М. Булгаков (на початку XX ст.), які наголошували на важливості дотримання моральних принципів, неприпустимості примусової праці, необхідності трудового виховання, застосування соціокультурних важелів трудових відносин, залучення духовного потенціалу народу для подолання суспільних конфліктів, ефективного господарювання, наближення інтересів представників різних сторін трудових відносин [68, с. 38].

4. *Соціопсихологічний*. Науковим підґрунтям цього підходу стає збагачення уявлень про потреби працівників: уявлення про економічні

потреби працівників упродовж ХХ ст. доповнюються потребами психологічної рівноваги, соціальними, духовними потребами, зокрема, в освітньо-професійному зростанні, творчій самореалізації. Прибічники цього підходу вважають, що регулювання СТВ потребує одночасно із удосконаленням оцінки та матеріального стимулювання праці приділяти увагу побудові людських стосунків між роботодавцем і найманими працівниками, сприяючи поліпшенню соціально-психологічного клімату, урахуванню потреб працівників, зокрема, поліпшенню умов праці, її безпеки, організації професійного навчання, підвищення кваліфікації. Ініціаторами такого підходу були: у 20-30-ті роки ХХ ст. – Е. Мейо [45, с. 375], О.К. Гастєв, П.М. Керженцев, П.М. Єсманський, Ф.Р. Дунаєвський, Е.К. Дрезен, К.Х. Кекчеєв [83, с. 376; 35, с. 5], у 50-ті роки ХХ ст. – Д. Мак-Грегор [47, с. 384], у 60-ті роки – Ф. Герцберг, засновник школи «людських стосунків» [47, с. 385].

5. *Соціогуманітарний підхід*. Передбачає досягнення гармонізації соціально-трудових відносин завдяки забезпеченню соціалізації соціально-трудової сфери на базі створення соціально орієнтованої ринкової економіки, гуманізації праці, узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців за участю держави й місцевого самоврядування, соціального інвестування в людський капітал. Цей науковий підхід став формуватися із середини ХХ століття й продовжує свій розвиток на початку нового, ХХІ століття завдяки науковим пошукам і здобуткам дослідників різних країн, зокрема таких, як:

– С.Г. Струмлілн, який у 20-30 рр. ХХ ст. довів, що ефективне регулювання трудових відносин і здатність працювати з найбільшою віддачею залежить від вкладень в освіту, охорону здоров'я [81, с. 13-19, 58-98];

– Л. Ерхард, який у 50-ті роки ХХ ст. обґрунтував і довів на практиці, що стабілізація соціально-трудових відносин, зростання продуктивності праці, національного багатства має досягатися лише завдяки соціально орієнтованій ринковій економіці [90, с. 21];

– Г. Беккер, Т. Шульц, які вважаються засновниками теорії «людського капіталу» в 60-70 рр. ХХ ст. та прибічниками поглядів регулювання соціально-трудових відносин на основі соціального інвестування в розвиток персоналу [7, с. 109; 93, с. 3];

– Д. Мак-Клеланд, А. Маслоу, Е. Лоулер, В. Врум, які в 70-80 рр. ХХ ст. на основі створення мотиваційних теорій довели, що ефективне регулювання соціально-трудових відносин неможливе без урахування ієрархії й структури соціальних потреб, трудових очікувань

працівників, закономірності мотиваційних процесів, реалізації прагнень людини у сфері праці в матеріальному, духовному, соціально-психологічному вимірі [46, с. 7, 19; 47, с. 384; 69, с. 10];

– П.Г. Здравомислов, В.А. Ядов, Є.І. Капустін, Д.М. Карпунін, В.В. Куліков, Р.А. Яковлєв, Р.П. Колосова та ін., які ще у 70-80 рр. ХХ ст., працюючи в умовах колишнього Союзу РСР, довели необхідність підняття статусу й ролі трудового колективу (рад), профспілок у вирішенні конфліктних питань трудових відносин, вели пошуки ефективних систем стимулювання продуктивності праці, обґрунтували необхідність створення ергономіки, розробки програм соціального захисту працівників, збереження трудового потенціалу [24, с. 26];

– О.І. Амоша, С.І. Бандур, Б.М. Данилишин, В.М. Данюк, М.І. Долішній, О.А. Грішнова, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Ф. Новікова, В.М. Новіков, В.В. Онікієнко, В.М. Петюх та інші їх однодумці, працюючи в умовах становлення ринкової економіки в Україні у своїх працях приділяють увагу новому розумінню суті соціально-трудова відносин, відстоюють необхідність їх вдосконалення на базі формування соціально орієнтованої економіки, соціальної спрямованості економічних реформ, забезпечення гуманізації умов праці, соціалізації ринку праці та підвищення ролі держави в цих процесах [8, 12, 18, 20, 23, 34, 28, 32, 52, 60, 72]. Дослідження економістів-трудоваків усе більше орієнтовані на забезпечення пріоритетних соціальних потреб працівників, досягнення балансу інтересів соціальних партнерів на ринку праці, розвиток соціального діалогу, сприяння гармонізації стосунків найманих працівників і роботодавців [5, 6, 31, 36, 40, 64, 71, 72, 79].

На рисунку 2.1. пропонуємо схему авторського уявлення про еволюцію наукових підходів.



Рис. 2.1. Еволюція наукових підходів до регулювання соціально-трудових відносин у напрямі гармонізації

Зауважимо, що розвиток наукових підходів до регулювання соціально-трудових відносин у напрямі гармонізації відбувався в залежності від зміни історичних умов, прояву об'єктивних та суб'єктивних чинників у розвитку економіки й суспільства загалом, зростання ролі людини в економіці, нагромадження наукової інформації про закономірності трудової поведінки людини, структуру та пріоритетність її потреб, витoki конфліктів та можливості їхнього передбачення або подолання. Кардинальні зміни в уявленнях про СТВ відбулися, передусім, упродовж ХХ ст. й були пов'язані із впливом здобутків наукової думки за такими трьома напрямками досліджень:

по-перше, дослідженнями на засадах створення наукового менеджменту, побудованого за логікою економістів, що стосується формування поведінки людини як продуктивно ефективною у сфері праці;

по-друге, дослідженнями на засадах створення теорії людських відносин, побудованої переважно за логікою соціологів і психологів, що стосується розуміння поведінки людини як соціально чутливої і вразливої до різноманітних явищ у трудовій сфері;

по-третє, дослідженнями соціально-трудових відносин через призму аналізу історичного, економічного та соціально-політичного

розвитку суспільства з урахуванням вектора класових інтересів роботодавців та найманих працівників.

Стосовно досліджень на засадах наукового менеджменту й теорії людських відносин, зауважимо, що вони були орієнтовані на регулювання трудової поведінки й взаємостосунків людей заради досягнення високої продуктивності праці, проте науковий менеджмент намагався пристосувати людину-працівника до безумовного виконання виробничих завдань, а теорія людських відносин, навпаки, поставлені виробничі завдання та умови їхнього виконання пристосувати до людини-працівника. З нашого погляду, ці обидві наукові позиції мають право на існування, збагачуючи уявлення про соціально-трудова відносини, проте лише їхнє спільне врахування може спрацьовувати на більш ефективний пошук можливостей регулювання трудової поведінки в інтересах підвищення продуктивності праці (це, до речі, доведено сучасним досвідом регулювання соціально-трудова відносин у провідних країнах ринкової економіки).

Витоки діалектичного розвитку обох зазначених напрямків досліджень ми відносимо своїм початком до другої половини XVIII ст., коли стало очевидним становлення капіталізму: поява перших фабрик розірвала прямі взаємостосунки між роботодавцем і працівником й одночасно зумовила сприйняття важливої ролі груп, об'єднань людей, які виконували певні трудові завдання, необхідність появи перших елементів організації трудового процесу, пов'язаної зі спеціалізацією, кооперацією праці тощо. На той час способи організації трудової діяльності розглядали керівника (менеджера) як посередника, вимушеного урізноманітнювати методи управління працівниками заради зростання обсягів виробництва та отримання економічної вигоди, передусім, власником капіталу. Один із перших представників такого управління виробництвом у XVIII ст., Р. Оуен, виходячи з уявлень про окупність витрат на управління персоналом, ініціював створення сприятливих умов праці й навіть центрів для навчання та відпочинку робітників. До розуміння цінності ресурсу праці наблизився також У. Уільямс, прийшовши наприкінці XIX ст. до висновку, що всі люди (чи то менеджер, чи то працівник), працюючи в певних групах (колективах), мають вимірювати свою індивідуальну цінність і цінність для суспільства з позиції своєї праці та вмінь і це не може не відбиватися на прогресивній побудові стосунків між людьми. Значущість груп для людини й людини для групи вважала вагомими в

трудовій діяльності М.П. Фоллет. Їй, зокрема, належить початок вивчення проблем конфліктів, лідерства, влади, повноважень. Дещо пізніше її позиції знайшли підкріплення ідеями Р. Лайкерта та Д. Мак-Грегора [47, 86, 88].

Розвиток ідей школи наукового менеджменту, створеної Ф. Тейлором у перші десятиліття ХХ ст., знайшов надалі відбиток на вдосконаленні нормування, організації праці, дотриманні принципу: менеджери наказують, працівники – виконують накази, оплата праці – за результатом [86, 88]. Такі підходи сприяли утвердженню адміністративно-командного типу управління людьми й науковій організації праці, проте не дозволяли заохочувати розвиток сприятливих трудових стосунків між членами колективу і домагатися максимізації результатів діяльності. Виявлення зв'язку між моральним духом трудового колективу, станом стосунків працівників та адміністрації й продуктивністю праці привело Е. Мейо в 30-ті роки ХХ ст. до важливого висновку про вплив на трудову діяльність таких факторів, як стиль керівництва, психологічний клімат, увага до працівника, його потреб. Стало зрозумілим, що для досягнення працівниками найбільших результатів слід ураховувати «логіку відношення» так само, як і «логіку ефективності»: менеджери мають не просто керувати, а навчатися розуміти трудову поведінку, впливати не неї різнобічно, уміти найкращим способом спілкуватися й заохочувати працівників, налагоджувати прогресивні стосунки між адміністрацією і найманими працівниками [47, 88].

Розвиток положень наукового менеджменту й теорії людських стосунків привів у 40-х роках ХХ ст. Д. Морено до формування методу соціометрії, в основу якого було покладено уявлення про здатність людей створювати гармонійні міжособистісні взаємостосунки й формувати групи, що функціонують максимально ефективно. Пошуки причин такої здатності підштовхнули А. Маслоу в 60-ті роки ХХ ст. до розробки теорії мотивації. Одна з ключових позицій його теорії – положення про те, що на робочому місці мотивація здійснюється через задоволення потреби в самоповазі, визнання праці людини в колективі, самоусвідомлення її як значущої соціальної цінності. Дотримуючись подібних принципів, Ф. Герцберг виділив дві категорії факторів – «гігієнічні» та «мотиваційні». На його думку, для забезпечення мотивації працівника до ефективної праці вкрай недостатньо дати йому тільки зарібок, робота повинна бути напруженою,

відповідальною, значущою, щоб забезпечила визнання в колективі, можливість кар'єрного зростання, професійної самореалізації [47, 88].

У свою чергу, положення теорій наукового менеджменту й людських відносин розвинув К. Анджіріс, розглядаючи дихотомію «людина – організація». Він дійшов висновків, що спеціалізація праці, жорсткий контроль діяльності позбавляють людину можливості самоактуалізації. На його думку, у трудових стосунках слід приділяти велику увагу проблемі зниження конфліктів, інтеграції людини в організацію, адаптувати до середовища організації. Майже в той же час інший дослідник Д. Мак-Грегор сформував основи теорії «Y», за якою людині приписувалася здатність використовувати самоуправління й самоконтроль для досягнення цілей, до яких вона причетна, завдячуючи здатності виявляти винахідництво й творчість при розв'язуванні організаційних проблем [47, с. 166].

Так, завдяки таким напрямкам наукових досліджень, як «науковий менеджмент» і «людські відносини», поступово сформувалися нові форми сприйняття людини у сфері праці: людина в організації – це такий же ресурс, як земля, гроші чи матеріали. При цьому все чіткіше в наукових уявленнях виокремлювалося провідне значення людського фактора в усіх сферах людської діяльності, враховуючи трудову. Найбільше поширення таких уявлень у літературі спостерігаємо з другої половини ХХ ст.

Водночас становленню нової системи соціально-трудова відносин і формуванню їхнього сучасного розуміння істотно сприяв третій напрямок досліджень, який викривав сутність таких відносин через призму аналізу історичного, економічного та соціально-політичного розвитку суспільства з урахуванням класових інтересів (інтересів найманих працівників і власників капіталу). При цьому не можна обминути той факт, що вивченню сутності взаєностосунків між найманими працівниками і роботодавцями на багатьох історичних етапах розвитку суспільства часто було притаманне політичне забарвлення, адже часто соціальні конфлікти між працівниками й власниками засобів виробництва, а також особами, які їх представляли, впливали з протиріч економічних інтересів, що вело до соціальних зіткнень.

На початкових етапах існування капіталістичного товарного виробництва протилежність інтересів двох класів була видна дуже чітко: робітники, не маючи землі, засобів виробництва й коштів на існування, були змушені найматися на роботу до власника

підприємства, прагнучи до отримання більшого заробітку; власник капіталу був зацікавлений у виконанні більшого обсягу роботи меншою кількістю робітників за умов найменшої оплати праці, оскільки заробітна плата для власника виступала частиною витрат, що знижують прибуток. Наявність суб'єктів трудових відносин з протилежними інтересами вже сама собою вимагала механізму розв'язання проблеми – або способом стихійної, а потім організованої класової боротьби й ліквідації капіталістів як класу разом з приватною власністю, або механізмом мирного розв'язання конфліктів й узгодження інтересів об'єднань робітників, роботодавців за участю держави (така взаємодія потім отримала назву «соціальне партнерство»).

Засновники розгляду соціально-трудова відносин через призму класових конфліктів (К Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін та інші їхні прибічники, ідеологи марксистко-ленінської ідеології в ХІХ-ХХ ст. й нинішні) виходили з того, що, підприємець (власник засобів виробництва), який використовує найману працю, визначає сам, без участі працівників, суму грошової винагороди за вироблену продукцію (товари, послуги) у вигляді заробітної плати, надбавок, компенсаційних виплат і при цьому залишає собі «додану вартість» [38, с. 142-161]. Іншими словами, має місце привласнення частини продукту праці, яка має належати найманому працівнику, нееквівалентний обмін праці й доходу, тобто експлуатація, яку необхідно подолати. Останнє підтверджувалося надмірно високою тривалістю робочого дня (10-12 год.), роботою найманих працівників у важких умовах, обмеженим розміром заробітку, що не давало можливості відтворювати виснажені фізичні сили.

На початкових етапах розвитку капіталізму держава займала позицію нейтралітету, захищаючи тим самим тільки інтереси капіталу, що, у свою чергу, штовхало робітників до стихійних форм протесту, вимог скорочення робочого дня, збільшення оплати праці, поліпшення умов праці, пізніше – до активного захисту своїх прав за допомогою професійних об'єднань, створення профспілок. Надмірна експлуатація найманих робітників, їхнє безправ'я та політика «невтручання» держави в регулювання трудових процесів призвели до сплесків робочого та профспілкового руху наприкінці ХІХ – початку ХХ ст., протестної поведінки найманих працівників, страйків, революційних потрясінь. Крім того, під тиском робітничого й профспілкового руху, в індустріальних країнах Європи поступово з'являється трудове

законодавство, створюється Міжнародна організація праці (МОП, 1919 р.). Проте мало пройти ще півстоліття, урахувуючи світову економічну кризу 1929-1933 рр., Другу світову війну, щоб на рівні урядів промислово розвинених країн прийшло усвідомлення, що страйки несуть небезпеку руйнівних втрат не тільки для власників підприємств, а й для країни загалом, знижують конкурентоспроможність капіталу, який уже перейшов межі національних кордонів. У Західній Європі та США уряди країн усе активніше стали втручатися в регулювання соціально-трудової сфери.

Із середини ХХ ст. починається активний пошук способів співробітництва з профспілками й перегляд ролі держави в соціальній політиці в бік активної участі в регулюванні трудових відносин, формування соціального законодавства. В ці часи вперше народжуються й упроваджуються перші ідеї мінімальних стандартів соціального забезпечення громадян, гарантованих державою, пошуки сфер, де соціально-трудові питання могли б стати предметом переговорів, розробляються більш демократичні процедури прийняття рішень в управлінні суспільством. Такі підходи стали надалі (в 60-70-ті роки) основою виникнення в розвинених країнах договірної форми регулювання соціально-трудових відносин, реалізації політики соціально орієнтованого господарства.

У 80-90-ті роки минулого століття погіршення навколишнього середовища в глобальному вимірі підкреслило необхідність пошуку спільних контрзаходів, привівши до розуміння необхідності системного мислення. На черзі дня стало співробітництво. Діяльність індивіда, навіть корисна, перестала бути достатньою. Поряд з цим розвиток мікроелектроніки сприяв стрімкому сплеску обсягів інформації, перерозподіливши владу й повноваження та змістивши відповідальність за прийняття рішень на нижні поверхи ієрархії – на робочі місця. Структурне безробіття, яке стало наслідком такого розвитку подій, привело до стрімкого розвитку малого бізнесу, самозайнятості, що сприяло формуванню нових форм соціальних взаємовідносин. Під впливом змін економічного й соціального середовища розуміння сутності соціально-трудових відносин у світовій науковій літературі суттєво збагачується. Зростання ролі людини у виробництві сприяло відповідній трансформації та соціально-трудових відносин й уявлень про людину: «людина економічна» все більше стає «людиною соціальною». Останнє схиляє до думки про необхідність зміщення аспекту досліджень поведінки

людей при взаємодії у виробничих системах із суто виробничої, що виникає у процесі створення матеріальних благ, до загальнолюдської, що виникає між людьми як носіями знань, моралі, етики, культури, трудового потенціалу. Слід підкреслити, що в умовах конкурентного середовища уявлення науковців про соціально-трудова відносини враховують переважно дві лінії поведінкової взаємодії людей у сфері праці – конкуренцію і співробітництво. Значна частина зарубіжних авторів схиляється до розгляду моделі економічної поведінки, побудованої на принципах лідерства, конкуренції, на максимізації корисності тощо [86].

Безумовно, цінні для випадку продуктивної конкуренції, здатної привести до кращого результату, результати таких досліджень не завжди знаходять адекватне віддзеркалення на практиці (особливо на тлі конкуренції, яку назвемо нечесною, але яка на практиці виявилася досить поширеною). То ж доречно, на наш погляд, зосередити увагу на іншій моделі взаємодії – гармонійному співробітництві, що більш поширена у наукових працях з етики, психології, еволюційної теорії, менше – у працях з економічних наук. Співробітництво такого змісту, можливо, має більше підстав для утвердження в соціально-трудова відносинах. Очевидно, йому може бути відведена навіть провідна роль у боротьбі за існування, якщо така боротьба стосується не окремих осіб, а спільнот, де виграш часто не за сильнішими й вправнішими, а за тими, хто здатен підтримувати один одного заради команди, колективу (на користь такої тези аргументом можна вважати, зокрема, «коаліційні баталії» у Верховній Раді). Така властивість має бути притаманною об'єднанням профспілок, об'єднанням роботодавців, радам трудових колективів тощо, де головним принципом у взаємодії мала б стати не жорстка конкурентна боротьба, а співробітництво, яке будується на гармонійному узгодженні інтересів у межах правового поля.

Ця думка має право на існування хоча б тому, що в питаннях взаємодії людей найбільший інтерес викликає ефект синергізму – стану, коли інтегральний результат виявляється більшим простої суми його складових (характерний приклад – зростання продуктивності праці при переході від індивідуального до колективного обслуговування [16, с. 215]). Головною умовою досягнення такого ефекту є сумісність людей – психологічна, інтелектуальна, духовна. У такому разі нелінійний (синергетичний) ефект досягається за рахунок використання тих індивідуальних особливостей людей, які без колективу просто не могли б активізуватися. У цьому контексті

доречка думка російського вченого Б.М. Генкіна про наявність не лише згаданих, а й інших моделей взаємодії людей у сфері праці, які можна класифікувати за певними ознаками [15, с. 355], зокрема, за типом взаємодії (взаємодія типу конкуренції чи співробітництва); за спрямованістю інтересів учасників (на досягнення особистої мети чи мети, спільної для колективу); за наявністю синергетичного ефекту (взаємодії із наявністю такого ефекту та взаємодії без нього); за стосунками між учасниками (з відбором та без відбору сильніших, конкурентоспроможніших, наполегливіших тощо); за характером мотивувального впливу (взаємодії з ринковим чи адміністративним регулюванням); за психологічними особливостями, професійними ознаками особистостей (багатоаспектна гама взаємодій), політичними нахилами. У результаті тих чи інших постійних взаємодій виникають специфічні соціальні відносини між соціальними групами чи їхніми членами й сфера праці в цьому контексті не є винятком.

Отже, є підстави для міркувань про те, що СТВ можуть мати різні альтернативні форми залежно від моделей взаємодії людей у сфері праці. Безумовно, оцінювати еволюцію уявлень про СТВ та можливості їхнього розвитку й регулювання доцільно лише в межах певного історичного періоду. З позицій досягнень демократизації суспільства, сучасних уявлень та інформованості, з огляду на процеси модернізації національних економік, урахування впливів глобалізації значно легше бачити, як уникнути руйнівних страйків, революції. Стає зрозумілим, що зняти гостроту класових протиріч у соціально-трудовах відносинах можливо, насамперед, на основі активних регулювальних заходів держави щодо соціалізації ринку праці, узгодження інтересів сторін трудових відносин, закріплених законодавством. Саме в такому напрямі важливо розуміти перспективи розвитку СТВ, маючи на увазі їхню гармонізацію.

Аналіз свідчить, що у наукових уявленнях про стосунки найманих працівників і роботодавців на початку ХХ-го століття вже чітко переважає соціальна домінанта. Трудова діяльність розглядається як важливий соціальний процес.

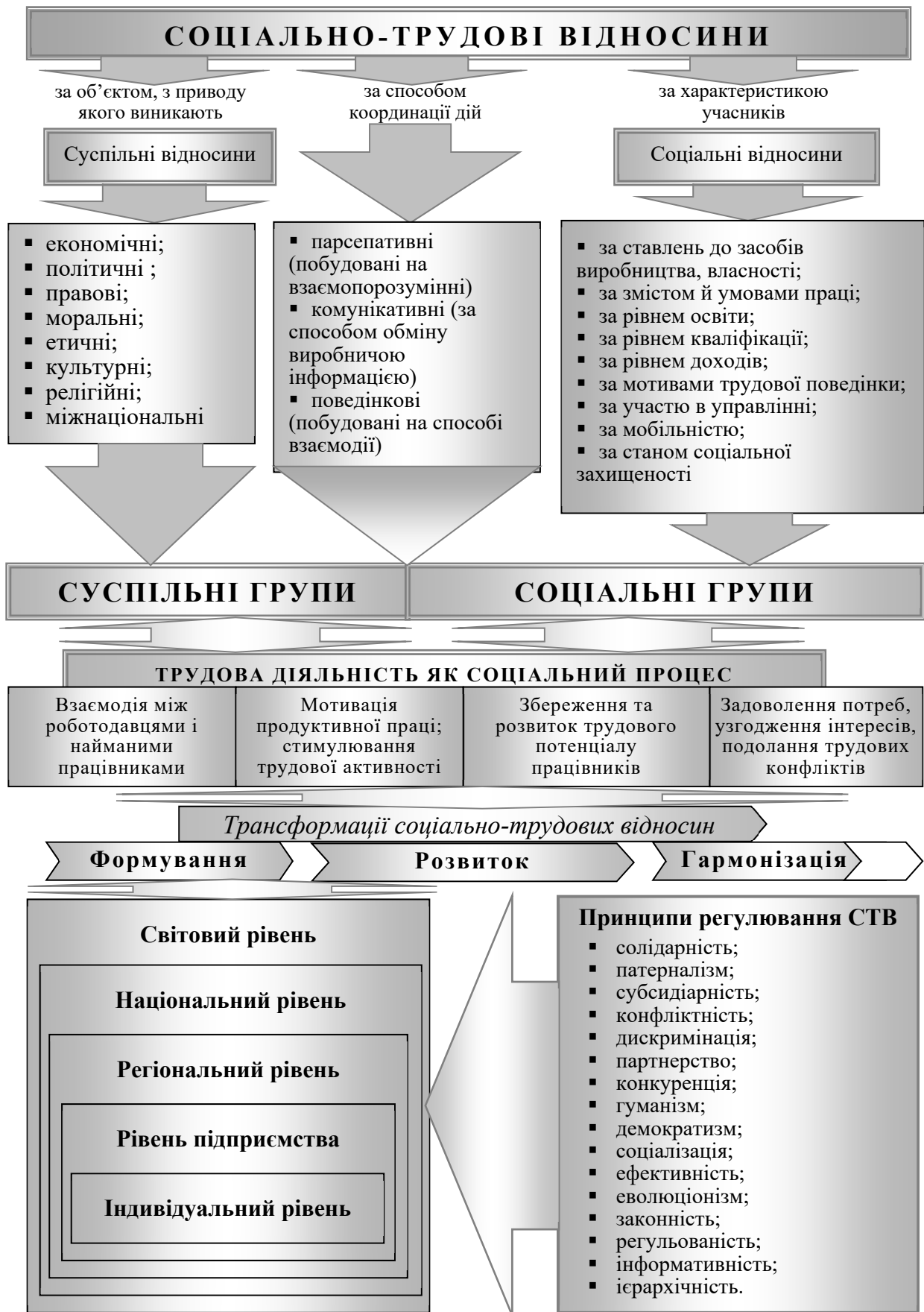


Рис. 2.2. Концептуальні уявлення про СТВ як складову соціального процесу

У межах цього соціального процесу трудові відносини виявляють себе як соціально-трудова. Їх розвиток, модернізація, врешті-решт, підпорядковуються цілям гармонізації. Пояснення нашої думки зробимо за допомогою схеми «Концептуальні уявлення про соціально-трудова відносини як складову соціального процесу» (рис. 2.2).

Зосередимо увагу на суспільних та соціальних відносинах, складовою яких виступають соціально-трудова відносини. З огляду на схему, доречно зауважити, що до суспільних відносять економічні, політичні, правові, моральні, етичні, культурні, релігійні відносини, які виникають між різноманітними групами суспільства або індивідами. Якщо суспільні відносини характеризуються тим, з приводу чого вони виникають (об'єкта відносин), то соціальні відносини характеризують учасників, тобто носіїв цих відносин (суб'єктів). Узагальнюючи наукові джерела, можна зазначити, що термін «соціальні відносини» використовується для позначення особливого зрізу в системі суспільних відносин, виділення особливого їхнього типу [18; с. 215]. З позицій бачення економістів соціальні відносини характеризують взаємодію між класами, націями, колективами, професійно-кваліфікаційними групами та іншими стійкими соціальними спільнотами. Соціальні відносини розрізняються за належністю до власності; за розподілом доходу, за його розміром та способами одержання, за місцем в управлінні національним господарством і суспільством, підприємством; змістом й умовами виконуваної праці; здобуттям освіти й кваліфікації; ступенем забезпеченості соціальною інфраструктурою; ціннісними орієнтаціями, потребами, інтересами, мотивами поведінки, зокрема трудової [72, с. 110]. Ці відносини містять також оцінку свого власного становища порівняно з іншими. Така оцінка коригує інтереси й поведінку учасників трудових відносин – як окремих працівників та їхніх об'єднань, так і роботодавців.

Оскільки трудові відносини відбуваються у просторі соціального процесу (який містить трудову діяльність), вони неодмінно набувають багатогранного соціального змісту, виявляють себе як соціально-трудова відносини (див. схему на рис. 2.2). Їхній зміст та спрямованість трансформацій (розвиток, гармонізація або руйнація) залежать від головних принципів формування та регулювання СТВ на різних рівнях економічного управління (мікроекономічному, мезоекономічному, макроекономічному, світовому). Іншими словами, йдеться про те, що СТВ у різні часи, у різних країнах можуть будуватися та регулюватися

на різноманітних принципах соціального змісту – солідарності, субсидіарності, патерналізму, конфліктності, дискримінації, соціального партнерстві, конкуренції та багатьох інших. Так, солідарність – принцип спільної відповідальності людей ґрунтується на єдності інтересів (домінує всередині об'єднань працівників або роботодавців). Субсидіарність – принцип особистої відповідальності (відповідальність самої людини за власне життя, трудовий вибір, самореалізацію у праці). Патерналізм – принцип монопольного права керівництва або держави на регламентацію всіх питань СТВ. Конфліктність – принцип взаємодії сторін СТВ через граничне загострення протиріч у стосунках. Дискримінація – принцип свідомого невинного обмеження трудових прав і можливостей суб'єктів СТВ (наприклад, жінок, молоді, пенсіонерів, інвалідів, представників нацменшин). Партнерство – принцип спільної взаємодії учасників трудових відносин на основі досягнення компромісу та балансу інтересів. Іншими словами, відносини нерівності або рівності, примирні або конфліктні, дискримінаційні способи регулювання взаємостосунків найманих працівників і роботодавців, – усе це певним чином характеризує й визначає зміст і спрямованість СТВ.

Аналіз теорії й досвіду розвитку таких відносин доводить, що саме залежно від панівного принципу в регулюванні СТВ формується той чи інший тип соціально-трудова відносин. Нагадаємо, що наприкінці минулого століття в країнах Європи завдяки пошуку способів узгодження соціально-трудова відносин швидко поширилися уявлення про нові для того часу типи соціально-трудова відносин («патерналізм», «партнерство», «конкуренція», «солідарність», «дискримінація», «конфлікт» тощо). У зв'язку з цим у Франції отримують визнання на практиці теорії «гуманізації праці», у Німеччині та Австрії – доктрини «соціального партнерства».

У вітчизняній науковій літературі сьогодні переважає соціогуманітарний підхід до трактування сутності трудових відносин та їхнього регулювання. Ми поділяємо думку А.М. Колота, Є.П. Качана, О.П. Дяківна, С.А. Надвиничного про те, що СТВ у ринкових умовах виступають як складна конструкція – ціла система елементів та взаємодій між ними. Під системою СТВ українські дослідники розуміють «сукупність економічних, соціально-психологічних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на введення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових

механізмів – попиту, пропозиції, ринкової ціни» [22, с. 64; 29]. Окреслене говорить про складність регулювання СТВ.

Справедливо визнати, що існуючі підходи до розуміння сутності СТВ, їх розвитку та регулювання залишають поза увагою певну частину реальних соціально-трудових відносин, які випали з простору колективно-договірного регулювання праці й впливу профспілок. Українські реалії є свідченням того, що значна кількість робітників і фахівців, зайнятих на підприємствах малого і середнього бізнесу, досить часто відмовляється від створення профспілок і сплати профвнесків через падіння авторитету профспілок. При цьому СТВ зберігають свій зміст у контексті альтернативних взаємовідносин «адміністрація – рада трудового колективу», «адміністрація – неформальні лідери колективу». Тією чи іншою мірою СТВ зберігають свій зміст і для частини найманих осіб, які працюють на умовах нерегламентованої, у т.ч. тіньової зайнятості.

Стосовно розуміння гармонізації соціально-трудових відносин єдності у поглядах науковців не спостерігаємо. Близькі уявлення щодо поліпшення та збалансування стану соціально-трудових відносин у бік гармонізації одні автори називають «удосконаленням СТВ», другі – «оптимізацією СТВ», треті – «розвитком СТВ» тощо. Позиція кожного з авторів публікацій на цю тематику має свій сенс, адже проблема оптимізації СТВ, за уявленнями А.І. Амоші, С.І. Бандура, А.М. Колота, О.А. Грیشнової, В.В. Онікієнка й багатьох інших науковців, відноситься до так званих «вічних», багатогранних проблем, притаманних сфері праці [32, с. 3; 18, с. 19; 74, с. 58] (як і «вдосконалення СТВ» та «розвитку СТВ»). Вони охоплюють аспекти диференціації в доходах, майнового розшарування населення, розбалансованості у взаємодії ринків праці й ринків освітніх послуг; тіньової зайнятості, недовикористання трудового потенціалу при відносно невисокому рівні безробіття, відкритої та прихованої конфронтації працівників і роботодавців тощо [18, с. 43; 84, с. 5].

Поміж тим, жодне з понять, які застосовуються стосовно соціально-трудових відносин – «удосконалення», «розвиток», «оптимізація», не розкриває повною мірою сутність керованої еволюції соціально-трудових відносин з огляду на їхню спрямованість на кінцевий результат, до якого мала б привести взаємодія суб'єктів СТВ (найманих працівників та роботодавців за участю держави) з приводу працевлаштування, праці, її умов, оплати, соціального захисту, освітньо-професійного розвитку тощо. Тому вважаємо

доцільнішим використовувати термін «гармонізація СТВ», який, вважаємо, змістовніше насиченим з погляду визначення напряму розвитку СТВ.

Пропонуємо трактувати термін «*гармонізація соціально-трудових відносин*» як безперервний процес керованих кількісно-якісних змін у розвитку СТВ, метою якого є досягнення збалансованості інтересів соціальних партнерів на основі соціального діалогу, забезпечення їхніх прав і пріоритетних потреб. Запропоноване нами визначення, на відміну від відомих підходів, зосереджує увагу, по-перше, на необхідності керованого розвитку СТВ у межах чинного трудового законодавства країни, по-друге, на головній меті такого розвитку – досягненні узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців, по-третє, акцентує увагу на необхідності захисту прав та задоволення пріоритетних потреб сторін СТВ.

Необхідність керованого розвитку СТВ у напрямі гармонізації підтверджує виконаний нами порівняльний аналіз завдань і функцій соціальних партнерів-учасників СТВ. Результати теоретичного аналізу доводять суттєві відмінності в змісті інтересів і прагнень держави, роботодавців і найманих працівників в умовах ринкової економіки. Цілком зрозуміло, що в будь-який час незбігання інтересів може набувати конфліктного характеру за різними напрямками взаємодії соціальних партнерів. Уникнення конфліктів або послаблення їхньої гостроти завжди вимагатиме пошуку компромісів, перегляду конкретних питань трудових угод. Окрім того, варто мати на увазі, що взаємодія учасників СТВ завжди торкатиметься більшою або меншою мірою широкого переліку параметрів трудового життя на різних економічних рівнях. Такі міркування дають змогу зробити концептуальне припущення – проблемі гармонізації СТВ притаманні специфічні особливості:

1) за умов ринкової економіки проблема гармонізації СТВ буде об'єктивно зберігати своє значення, виявляючи себе багатоаспектно, багаторівнево, з різною мірою гостроти; для різних країн, регіонів, підприємств вона матиме свій зміст;

2) проблему гармонізації СТВ необхідно буде розв'язувати постійно, проте навряд чи колись вона буде розв'язана остаточно, оскільки досягнутий баланс інтересів може бути лише короткостроковим (потреби та інтереси соціальних партнерів, як і чинники навколишнього середовища, є змінюваними);

3) проблема гармонізації СТВ залишатиметься актуальною для будь-якої країни (навіть з розвинутою соціально орієнтованою економікою); незалежно від рівня розвитку країни, добробуту населення, рівня доходів працівників, можливостей соціального захисту, стан СТВ вимагатиме постійного моніторингу, наукового пошуку способів гармонізації на кожному черговому етапі розвитку економіки й сфери зайнятості зокрема.

Отже, вивчення генезису наукової думки засвідчило, що за умов соціально орієнтованої ринкової економіки розвиток СТВ у напрямі гармонізації стає об'єктивно необхідним процесом, який має бути постійним, безперервним і керованим. Гармонізація СТВ вимагає й вимагатиме надалі цілеспрямованих регулювальних зусиль соціальних партнерів та вдосконалення системи соціального діалогу за участю держави.

Тема 5. Чинники та передумови регулювання розвитку соціально-трудова відносини у напрямі гармонізації

Об'єктивні закономірності суспільного розвитку призводять до того, що потреби, інтереси, погляди, мотивації, учасників СТВ постійно та різновекторно змінюються під впливом змін динамічного зовнішнього середовища, при цьому відносини одних соціальних партнерів лише формуються, інших – у певних напрямках розвиваються, третіх – руйнуються. Усе це відбувається під впливом різноманітних чинників, які також постійно трансформуються. Найбільш відчутним це стає в умовах модернізації національних економік, яка відбувається в багатьох країнах світу, зумовлюючи зміни в структурі зайнятості, змісті праці, її організації, технічній оснащеності, трудових і культурних цінностях, потребах учасників СТВ, вимогах роботодавців до знань і вмінь працівників, їхньої адаптації до коливань попиту й пропозиції на ринку тощо.

Визначення сукупності чинників впливу на СТВ у контексті модернізації економіки та з'ясування методології їхнього дослідження уважаються важливим завданням економічної науки. Особливе значення такий науковий пошук має для України, яка обрала інновативно-інноваційний шлях розвитку в якості модернізаційного проекту як економіки, так і суспільства в цілому [21, с. 337].

Нагадаємо, що модернізацію трактують у широкому і вузькому сенсі. За визначенням Великого тлумачного соціологічного словника, модерн (modernity) – новий час або пов’язані з ним нові ідеї, зміни, що ідентифікуються з вірою в раціональність, тріумф науки [10, с. 434]. У широкому розумінні модернізацію сприймають як зміни відповідно до сучасних умов, тобто осучаснення. Тому в модернізації найчастіше вбачають процес оновлення суспільства будь-якої епохи, у тому числі й удосконалення сучасного суспільства [41].

Науковці під модернізацією найчастіше розуміють процес переходу від традиційного (аграрного суспільства) до сучасного, індустріального. Виходячи з економічних позицій, у більш вузькому сенсі тлумачить сутність модернізації є економічна енциклопедія за редакцією С.В. Мочерного: це процес часткового оновлення, заміни застарілого устаткування, технології виробництва, технічне й технологічне переоснащення промислових і сільськогосподарських підприємств, який дає змогу привести техніко-економічний рівень виробництва у відповідність із найновітнішими вимогами, що розкривають досягнення вітчизняної та світової науки і техніки, зумовлює підвищення продуктивності праці та економію робочої сили [24, с. 468]. Таке розуміння модернізації, на нашу думку, є, дещо дискусійним, адже воно звужує увагу лише до меж промисловості й сільського господарства, залишаючи поза увагою інші види економічної діяльності, пріоритети інноваційних зрушень, розвиток ринку товарів, грошей, праці, інформації, які стають важливими регуляторами розвитку СТВ та двигунами економічного зростання в США, Японії, Західній Європі. Крім того, звертання до наукових джерел свідчить, що модернізація не може обмежуватися тільки економічними процесами. Подолання відсталості різні країни вирішують по-різному, проте, зазвичай, модернізація охоплює всі сфери життя:

у сфері економіки – модернізація виявляє себе у впровадженні нової техніки, нових технологій, новому технічному розподілі праці, обміні діяльністю, розвитку ринку товарів, грошей та праці;

у політичній сфері модернізація пов’язана із виникненням централізованих держав, централізацією та уніфікацією всіх галузей суспільного життя, бюрократизацією управління, залученням широких народних мас до політичного процесу, встановленням демократії та демократичних інститутів у суспільстві;

у сфері соціальної ключовою рисою модернізації стає формування нового типу людини – підприємливої, активної, зростає соціальна

мобільність суспільства, що веде до виникнення нових станів і прошарків, а це своєю чергою посилює соціальну напругу в суспільстві й сфері праці зокрема;

у духовній сфері відбувається утвердження нової світської системи цінностей, освіта набуває масового характеру, зростає побутовий, культурний, правовий рівень населення [41].

У різних країнах, як свідчить історія, модернізація відбувається неоднаково – або еволюційно (поступовими реформами та змінами) або революційно (через перевороти, соціальні конфлікти, революції). Справедливо зауважити, що досягнення позитивних соціальних перетворень (зокрема, розвитку СТВ у напрямі гармонізації) не завжди корелює з досягненнями на шляху модернізації економіки. Досвід засвідчує, що «індустріалізація здатна привести як до демократії, так і до диктатури», економічне зростання і технічна озброєність праці не завжди сприяють добробуту й соціальній злагоді [26, с. 266].

У побудові методології дослідження СТВ не можна не враховувати досвід. Саме практика довела, що модернізація економіки тісно пов'язана з модернізацією культури, соціальної сфери, політичного життя; перетворення в цих сферах настільки взаємопов'язані і взаємозумовлені, що неможливо дослідникам схилитися тільки в бік економічного детермінізму, як на цьому наголошувала теорія К. Маркса, або в бік культурного детермінізму (за теорією М. Вебера), чи лише політичного детермінізму. Сучасні автори модерністських теорій (Р. Інгларт, В.Л. Іноземцев та ін.) звертають увагу на те, що «соціальні перетворення не можуть мати лінійного характеру», вони можуть кардинально змінювати напрям руху в часі, і це можна прогнозувати, лише відштовхуючись від позиції розуміння комплексного впливу всіх складових модернізації загалом [26, с. 261-291]. Такий підхід є принципово важливим у вивченні чинників впливу на СТВ в умовах модернізації економіки.

Пропонуємо розуміти модернізацію національної економіки як процес інноваційних змін у сфері економіки, який тісно пов'язаний зі змінами політичного, соціального та духовного (культурного) життя суспільства, спрямовується на зростання продуктивності праці на новій техніко-технологічній основі, знаннєорієнтований розвиток, забезпечення нової якості життя й соціального добробуту на рівні кращих світових стандартів.

В умовах колишнього Союзу РСР модернізація економіки зводилася до індустріалізації, яка перетворювала аграрну державу в

аграрно-індустріальну, однак це не передбачало утвердження реальної демократії та соціального діалогу в трудових відносинах, реальної участі трудящих в управлінні, стимулюванні праці, розв'язанні соціальних проблем. Тим часом перевагою планової економіки було те, що індустріалізація економіки супроводжувалася чіткою організацією підготовки кадрів відповідно до потреб технічного озброєння праці та виробництва, централізованим розподілом кадрів по всій території країни, наданням обмежених, але реальних гарантій в отриманні заробітку, безкоштовного житла, лікування, навчання. У перші післявоєнні десятиліття більшість працівників підприємств і селяни з розумінням і традиційним терпінням ставилися до проблем бідності, недосконалого матеріального стимулювання праці, відсталої соціальної інфраструктури. Однак у 80-ті роки, коли резерви екстенсивного розвитку держави було використано, темпи економічного розвитку уповільнилися, загострилася проблема товарного дефіциту, розподілу ресурсів, корупції, стало очевидним, що економічне відставання та соціальна несправедливість досягли критичної межі, державу чекає соціальний та політичний вибух. Стало зрозумілим, що модернізація економіки неможлива без модернізації у сфері політичного, духовного, культурного життя нації. Шанс такої модернізації та оздоровлення соціально-трудова відносин Україна отримала із здобуттям незалежності 1991 року.

Проявом позитивних змін у соціально-трудова сфері України за роки ринкових перетворень можна вважати: ліквідацію монополії держави на використання робочої сили внаслідок роздержавлення і приватизації підприємств; розширення правових можливостей мобільності робочої сили; підвищення гнучкості ринку праці; підвищення особистої відповідальності за свій добробут; посилення відповідальності найманими працівниками за належний рівень своєї конкурентоспроможності на ринку праці; формування мотивації до продуктивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця; формування більш активної трудової поведінки працівників як реакція на очевидну можливість матеріального забезпечення отриманих доходів, розширення пропозиції товарів та послуг, зростання матеріальних потреб тощо.

Черговий етап модернізації економіки й суспільства, розпочатий у незалежній Україні у 1991 р., мав для СТВ не тільки позитивні наслідки, а й негативні (рис. 2.3). Пояснюємо це тим, що модернізація економічних та політичних основ життя досить суперечливо змінила й

суб'єктів, і характер, і зміст СТВ, і методи їхнього регулювання. Якщо в умовах планової економіки СТВ будувалися за схемою держава-працівник, то сьогодні – за схемою «роботодавець-найманий працівник». Характер соціально-трудових відносин досить чітко виявляє протилежність інтересів, протиріччя між капіталом і найманою працею, оскільки будується на різноманітних формах власності (раніше власником і одночасно роботодавцем виступала в одній особі тільки держава). Отримавши свободу трудового вибору на ринку праці, людина змушена самотійно піклуватися про пошук прийнятної роботи, житло, коштів на навчання, лікування. Держава відмовилася від функцій патерналізму в СТВ. Проте стало поширеним явище, коли керівники підприємств, виступаючи в особі власника, фактично прагнуть керувати роботою профспілок, призначаючи профспілкових лідерів.



Рис. 2.3. Трансформація СТВ на етапі модернізації економіки України.

Підвищення ролі договірного регулювання відносин між роботодавцем і найманими працівниками (колективного та індивідуального), з одного боку, виступає як досягнення у розвитку СТВ, вирішенні конфліктів, а з іншого – часто існує лише на папері в

умовах послаблення ролі трудового колективу й профспілок. Централізовану підготовку кадрів замінила стихійна діяльність ринку освітніх послуг, на якому навчальні заклади різних форм власності орієнтуються, передусім, на можливості виживання, ураховуючи ажіотажний попит абітурієнтів та їхнє уявлення про престижність професій. Державний централізований розподіл фахівців замінило вільне працевлаштування. Процеси модернізації економіки в Україні виявили себе в реструктуризації зайнятості, становленні ринку праці, ринку освітніх послуг, ринків капіталу, житла, товарів, грошей, а також у розвитку процесів комп'ютеризації та інформатизації суспільства, що важко заперечувати.

Розвиток ринкових відносин дав поштовх зростанню зайнятості в малому та середньому бізнесі, розвитку торгівлі та різноманітних послуг, появи дистанційної зайнятості, що супроводжувалося появою нових форм СТВ. Проте одночасно набула масштабів проблема розбалансування робочих місць і робочої сили, виникло гостре протиріччя між функціонуванням ринку праці й ринку освітніх послуг, зросли можливості для неконтрольованої експлуатації праці, було втрачено вагомі для найманих працівників соціальні гарантії отримання безкоштовного житла або місця в гуртожитку, місць для дітей у дошкільних виховних закладах, зникли інші різноманітні види соціальної допомоги на підприємствах. Паралельно з легальною зайнятістю виникла тіньова зайнятість з усіма наслідками соціальної незахищеності працівників у сфері СТВ, явища офіційного та «прихованого» безробіття. Замість масштабної активізації інноваційної праці та масової модернізації робочих місць на більшості підприємств відбулося зниження техніко-технологічного рівня виробництва, зростання частки важкої фізичної праці, погіршення умов праці тощо. Найдешевшим товаром в Україні залишилися трудові послуги найманих працівників на ринку праці. Настільки дешевим, що власнику більш вигідно використовувати працю некваліфікованих працівників, ніж модернізувати обладнання, технології, інвестувати в перепідготовку кадрів. Не зважаючи на численні спроби уряду піднімати мінімальну заробітну плату, запроваджувати різноманітні соціальні пільги, розвиток СТВ перейшов у стан довготривалої соціальної напруги. Сучасний етап модернізації економіки в Україні більшою мірою виявив себе в утвердженні нових форм власності й створенні нових форм господарювання, проте меншою мірою це торкнулося праці та її

оцінки, реального захисту трудових прав, якості трудового життя. Можна констатувати, що економічний вигравш від такого змісту модернізації економіки на сучасному етапі отримали переважно власники великого й середнього бізнесу, це стало наслідком прорахунків у соціально-економічній політиці держави.

На наш погляд, державна політика модернізації економіки повинна прогресивно впливати: по-перше, на сучасний поділ і кооперацію праці в країні; по-друге, на соціально-економічну мотивацію до продуктивної праці; по-третє, на модернізацію робочих місць (їхній розвиток відповідно до вимог світових ринків праці, досягнень НТП); по-четверте, на інвестування у розвиток людського капіталу згідно з потребами модернізації економіки та цільовими орієнтирами людського розвитку, лише тоді зміни в економіці підуть на користь гармонізації СТВ. Для реалізації планів модернізації економіки ключове значення, на наш погляд, матимуть удосконалення структури зайнятості між окремими видами діяльності, досягнення збалансованості між робочими місцями й наявною кількістю та якістю робочої сили, активізація поведінки соціальних партнерів у сфері інновацій (рис. 2.4).

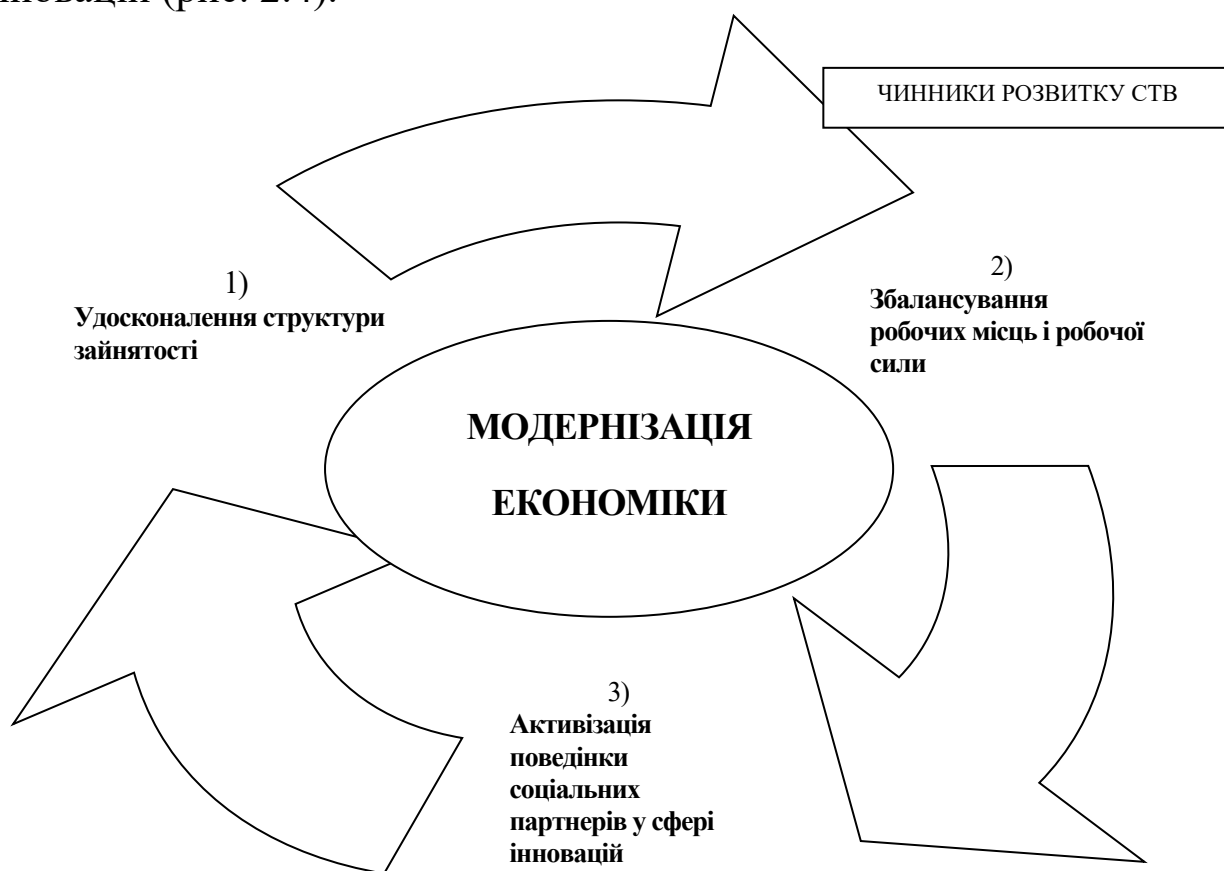


Рис. 2.4. Чинники розвитку соціально-трудо­вих відносин, що сприяють модернізації економіки.

Проте, як свідчать дослідження українських вчених, в Україні відсутня цілеспрямована державна стратегія розвитку сфери зайнятості в нових умовах. Розбалансованість ринку праці, його неузгодженість з ринком освіти, зростання експлуатації праці, зниження ролі профспілок у захисті прав найманих працівників, вкрай низькі доходи населення, поширена бідність серед працівників, – усе це доводить, що конфліктний потенціал СТВ накопичується, відносини соціальних партнерів є далекими від завдань гармонізації [3]. Чинники ускладнення СТВ стають одночасно стримувальними чинниками для модернізації економіки (маємо на увазі зворотній зв'язок чинників СТВ і модернізації економіки). На наш погляд, шанси модернізації національної економіки поки що використано лише частково і це негативно позначається на усіх інших сферах життя й зумовлює суперечності у СТВ.

Пошук способів оновлення СТВ за умов модернізації має враховувати, що їхнє формування та розвиток перебувають під впливом низки різноманітних факторів, багато в чому суперечливих, яким природно властива різноманітність природи, спрямованості й сили вияву, неоднакове значення в досягненні гармонізації СТВ. Для різних країн, різних спільнот такі фактори можуть суттєво відрізнятися. Та й проблеми формування та розвитку СТВ не можуть повністю збігатися як у світовому, так і в регіональному розрізах. То ж, не ігноруючи наявності спільного в таких проблемах, вважаємо за потрібне не позбавляти їхньої специфіки, а враховувати особливості, притаманні не лише СТВ на національному, територіально-галузевому, локальному рівнях, а й факторам впливу на їхнє формування і розвиток.

На міждержавному рівні (враховуючи загальносвітовий контекст) функції держави в соціально-трудовій сфері мають бути здійснені через виважену загальнонаціональну економічну політику, яка дала б змогу сприяти сталому розвитку країни й максимальному використанню переваг, що пов'язані з розширенням доступу до новітніх технологій, світових ринків капіталів і товарів, забезпечити захист загальнонаціональних інтересів, унеможливити або максимально знизити загрозу для національної економіки, забезпечити зростання добробуту населення. Виходячи з таких позицій, вагомими факторами впливу на СТВ (інструментами державного регулювання) слід вважати: фінансове регулювання; вплив на інвестиційні потоки й технологічні рішення; квотування та обмеження руху робочої сили, її мобільності на світовому рівні; тарифне регулювання; захисні заходи щодо забезпечення національних пріоритетів; збалансованість реформування господарського механізму з реформами в трудовій

сфері [72, с. 589]. Дія зазначених факторів передбачає забезпечення прав та гарантій суб'єктів СТВ з орієнтацією на розвиток виробничої демократії, необхідність задоволення низки гострих потреб, які виникли останнім часом. Серед таких потреб необхідно виокремлювати:

- потреби найманих працівників в ефективній соціальній політиці, справедливому розподілі доходів у суспільстві;
- потреби малозабезпечених працівників (зокрема, випускників ВНЗ) у соціальному захисті й створенні умов для підвищення рівня конкурентоспроможності свого трудового потенціалу;
- потреби висококваліфікованих працівників у застосуванні нових форм мотивації не лише матеріальної та нематеріальної, а й трудової, статусної;
- потреби підприємств у подоланні кадрового дефіциту (передусім, для подолання нестачі висококваліфікованих робітників);
- потреби в подоланні відчуження працівників від ефективної праці, власності та управління, яка зумовлена необхідністю уникнення трудових конфліктів та підвищення продуктивності зайнятості;
- потреби в залученні інвестиційних ресурсів для модернізації робочих місць, організації підготовки та перепідготовки кадрів.

Вагомим чинником прогресивного розвитку СТВ є соціальна політика, яка домінує в державі. Така політика, охоплюючи соціальну структуру, умови праці й життя, соціальні відносини, соціальні норми й соціальні інститути, впливає як на приналежність індивіда до тієї чи іншої соціальної групи, так і на стратифікацію суспільства загалом. З урахуванням останнього серед факторів впливу на формування й розвиток СТВ виокремлюються: демографічні, професійно-кваліфікаційні, освітні, етнічні, поселенські, статусні. На рівні соціальних груп – форми діяльності, правила взаємовідносин, стиль поведінки, спосіб життя [92, с. 29]. Окреслені фактори мають вплив на всі типи взаємовідносин (ділові, комунікативні, інструментальні, морально-психологічні, владні) та діють за всіма каналами взаємозв'язку (нормативного забезпечення, оподаткування, благодійності, громадських ініціатив, консультативних). Їхнє спрямування передбачає розв'язання найбільш актуальних соціальних проблем, до яких дослідник О.О. Яременко відносить: соціальний захист, зайнятість населення й регулювання ринку праці, соціальну підтримку соціально вразливих категорій громадян, формування соціального партнерства між суб'єктами ринкових відносин [92, с. 44]. На наш погляд, доцільно сюди віднести також розвиток соціальної

інфраструктури, освіти, охорони здоров'я, оскільки без цього важко уявити збереження трудового потенціалу та стабільних СТВ.

Ключову роль у забезпеченні дієвості соціальної та економічної політики в країні має належати організації соціально справедливої оплати праці, розподілу доходів, адекватного цілям побудови соціально орієнтованої ринкової економіки. Соціально несправедлива та науково невиправдана диференціація заробітної плати й доходів між керівниками й підлеглими, між різними видами економічної діяльності, між регіонами, наявність явища бідності для більшості працівників – усе це не тільки не відбиває зв'язок між результатами праці й отримуваним доходом, між наявною освітою, виявленою трудовою активністю й заробітком, не сприяє нормальному відтворенню робочої сили в Україні, а й руйнує віру людини праці в досягнення соціальної справедливості, довіру до влади. Неврегульованість цих проблем в Україні унеможлиблює гармонізацію СТВ, породжує тіньову зайнятість, дестабілізацію у функціонуванні ринку праці.

Становлення трудових відносин нового змісту перебуває під могутнім впливом макроекономічних чинників. Завдяки ліквідації адміністративно-командної системи управління, лібералізації економіки та зовнішньоекономічної діяльності, становленню ринку праці, де панує вільний трудовий вибір, трудові відносини стали більш демократичними. Разом з тим розрив економічних зв'язків з країнами колишнього Союзу, нестача енергоносіїв, повільна конверсія значної кількості підприємств оборонного комплексу та непослідовна реструктуризація економіки зумовили скорочення обсягів виробництва (порівняно з 1991 р.), появу вимушеної неповної зайнятості й безробіття, руйнування соціальної інфраструктури. Як наслідок, ринкові перетворення супроводжувалися зниженням реальних доходів переважної частини населення, виникли й тривалий час зберігаються більшою чи меншою мірою явища заборгованості заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат. Компенсаційні заходи з індексації заробітної плати та соціальних витрат істотно відстали від зростання споживчих цін. Насторожує той факт, що численні пільги, соціальні виплати нерідко надаються без урахування реального матеріального становища певних категорій населення – дітей, пенсіонерів, інвалідів, самотніх людей, багатодітних сімей та безробітних. Рівень захищеності соціально-трудова прав і забезпечення соціальних гарантій громадян залишається загрозливо низьким [27, с. 13]. Недоліки у формуванні й реалізації соціальної політики приховують реальну небезпеку для стабільності СТВ, загрозу майнового розшарування громадян, поширення бідності тощо. Якщо не запобігти розвитку цих

негативних процесів, то створюється підґрунтя для перешкод економічним реформам і соціальному прогресу.

Слід підкреслити, що вплив макроекономічних чинників на СТВ є досить динамічним як через причини внутрішні, так і через причини зовнішні. Не можна не враховувати, що до усталених негативних соціальних та економічних тенденцій на рівні країни додалися нові чинники на світовому рівні, що останні два десятиліття ускладнюють гармонізацію СТВ:

- наступ загальної глобалізації світового розвитку, яка посилює залежність стану національної економіки і, зокрема, національного ринку праці від світових фінансово-економічних процесів, несе небезпеку соціальної незахищеності багатьом працівникам підприємств, які мають низьку конкурентоспроможність, є технічно відсталими;

- поглиблення диспропорцій між країнами в зростанні ВВП, національного доходу, що зумовлює зростання «розриву» в економічному розвитку країн, загострення проблеми економічної нерівності держав поряд з посиленням соціальної нерівності учасників СТВ у межах країн;

- поява віртуальної зайнятості, віртуальних ринків праці, які виходять за межі держав, залучають до співпраці висококваліфікованих працівників із різних країн до інтелектуальної діяльності в корпораціях на основі активного використання масових комунікацій, зокрема інформаційних технологій, і характеризуються високою оплатою праці;

- зростання інтелектуальної міграції із країн меншою оплатою праці в країни з більш високими заробітками;

- трансформація традиційних ринків праці країн, що ґрунтуються на використанні національної робочої сили в ринки праці «комбінованого» типу, де на різних соціально-економічних умовах залучають і використовують працю місцевих жителів і мігрантів: більш сприятливі умови праці та її оплати все більше закріплюються за місцевим населенням, праця більш важка та неприваблива за умовами й розміром заробітку – за трудовими мігрантами із інших країн;

- екологічно шкідливе, енерго- та матеріаломістке виробництво переміщується із країн з розвинутою економікою в країни менш розвинені в інтересах використання більш дешевої робочої сили, внаслідок чого в перших країнах відбувається скорочення робочих місць, об'єктивний «сплеск» безробіття, що негативно позначається на стані СТВ.

Національні ринки праці за таких умов не розвиваються ізольовано: окреслені чинники світового рівня впливають на його стан,

структуру багатоаспектно, зокрема, зумовлюючи міграцію частини робочої сили в країни з більш високою оплатою праці та кращими умовами людського розвитку.

Зосередимо далі окрему увагу на ролі чинників мезоекономічного рівня. Регіональний рівень оцінюється фахівцями як «найбільш важливий для забезпечення розширеного відтворення трудового потенціалу» [87, с. 226]. Це зумовлено тим, що саме на цьому рівні створюються необхідні соціально-економічні передумови, які стосуються формування, використання та розвитку трудового потенціалу на певній території (стан навколишнього середовища, можливості ефективної зайнятості; формування певного рівня доходів, забезпеченості споживчими товарами, житлово-побутовими умовами, соціальною інфраструктурою, менталітет, панівна культура тощо).

Серед важливих факторів мезоекономічного рівня виділяють інструменти й важелі державного регулювання, нормативи та нормативні акти регіонального значення, прогнози соціально-економічного розвитку регіону, програми зайнятості населення, стратегії розвитку соціально-трудової сфери [87, с. 229]. Реалізація останніх певною мірою впливають на формування попиту й пропозиції робочої сили, визначення ціни робочої сили в регіоні, параметрів конкурентоспроможності працівників та менеджерів, конкуренцію як між роботодавцями (за працівників з кращим трудовим потенціалом), так і між працівниками (за кращі робочі місця). Специфіка чинників мезоекономічного рівня має обов'язково знаходити відображення у регіональних та галузевих трудових угодах, що враховують тенденції розвитку соціально-трудових відносин.

Найбільш уразливими для соціально-трудових відносин стають чинники мікроекономічного рівня, адже саме на рівні підприємства та організації ці відносини переважно й зароджуються. В аспекті впливу на СТВ особливого значення набувають такі фактори мікроекономічного рівня: концепція й стратегія розвитку організації (взаємозалежність між кадровою та іншими політичними організаціями); система робочих місць на підприємстві (організація трудового процесу, нормування, визначення змісту роботи, робочого часу й умов праці, профілів вимог на робочих місцях й ін.); організація й технічна озброєність праці, рівень механізації, автоматизації, комп'ютеризації праці на підприємстві; кадрова політика організації та стимулювання праці (планування й залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінка роботи, кваліфікаційний зріст, оплата праці, мотивація, соціальні пільги, компенсаційні виплати, участь в управлінні, прибутках, капіталі); інвестування в розвиток персоналу; регулювання

трудової поведінки (настанови, мотиви, групові й індивідуальні норми трудової поведінки, конфліктність, професійна соціалізація), розвиненість соціального діалогу, сформована практика використання системи соціальних пакетів і пільг на підприємстві, наявні корпоративні цінності тощо.

Для цивілізованого розвитку СТВ необхідним підґрунтям, як свідчить вивчення світового досвіду, є укладання колективних угод між роботодавцем та найманими працівниками, здійснення контролю за їхнім виконанням у межах трудового законодавства та з урахуванням рекомендацій МОП. Однак дотримання такої угоди (як саме й укладання) на практиці виявляється часто далеким від обов'язковості, що знижує роль соціального діалогу у вирішенні проблемних питань у сфері взаємодії роботодавців і найманих працівників.

Серед інших впливових факторів, що діють на мікроекономічному рівні й особливо яскраво виявили себе в умовах наступу глобальної світової кризи, слід виокремити: ширше застосування нестандартних форм зайнятості (дистанційна зайнятість, лізинг робочої сили (запозичена праця) тощо), упровадження методів оптимізації кількості персоналу за рахунок звільнення від кадрового баласту, вдосконалення професійної підготовки власної навчальної бази підприємства; перегляд цінової політики, особливо стосовно заповнення робочих місць з гостродефіцитних спеціальностей; модернізація робочих місць для скорочення відпливу робітничої молоді з промислових підприємств, пошуки засобів створення згуртованого трудового колективу за рахунок розробки системи соціальних пакетів, формування власної позитивної корпоративної культури підприємства та ін.

Узагальнюючи відомості з наукових джерел, приходимо до висновку, що в умовах модернізації економіки та суспільства на СТВ впливає велика кількість чинників, які можна класифікувати за низкою характеристик:

за рівнем впливу – це мега-, макро-, мезо- та мікроекономічні чинники, які певним чином формують СТВ та їхній розвиток (зокрема, рівень відкритості економіки або досягнутий рівень соціально-економічного розвитку країни за будь-яких інших умов впливатиме на взаємодію соціальних партнерів);

за природою – об'єктивні та суб'єктивні; за походженням (первинні та вторинні; екзогенні та ендегенні);

за характером (прямої, опосередкованої дії; екстенсивні, інтенсивні); за змістом (соціальні, демографічні, економічні, екологічні, технологічні тощо);

за наслідками впливу (позитивні, негативні; стабілізаційні, дестабілізаційні, руйнівні) тощо.

Такі міркування допомогли нам запропонувати класифікацію чинників впливу на формування, розвиток та модернізацію СТВ, охопивши нею системні ідентифікатори, що різняться за певними ознаками (рис. 2.5). З огляду на схему, зауважимо, що специфіка дії мегаекономічних чинників впливу на СТВ безпосередньо пов'язана з розвитком інтеграційних процесів, зокрема: заємозалежністю національних економік та їхнім взаємопроникненням; інтернаціоналізацією світової економіки під впливом міжнародного поділу праці; розширенням масштабів обміну та їхнього інтенсифікацією; зростанням інтенсивності регіональних інтеграційних процесів, що веде, з одного боку, до виникнення великих економічних просторів та вилучення відповідного ефекту за рахунок зростання масштабів виробництва, а з іншого – до сегментації світового ринку за рахунок розвитку інтелектуально-інформаційних складових, які отримують могутній поштовх внаслідок науково-технологічної революції, поступової зміни економічної основи сучасної цивілізації в напрямку пріоритету знань, людського капіталу, формування «економіки розуму», «економіки думки».



Рис. 2.5. Класифікація чинників впливу на формування, розвиток та модернізацію соціально-трудових відносин

Цим особливостям ще дано буде виявити себе у ближньому майбутньому, важко прогнозованому в термінах сучасних економічних відносин. «Когнітаріат» – одна із нечітких на сьогодні перспектив нової соціальної спільноти, котра може виявити себе у новому для людства інформаційному суспільстві, для якої СТВ набуватимуть нового змісту.

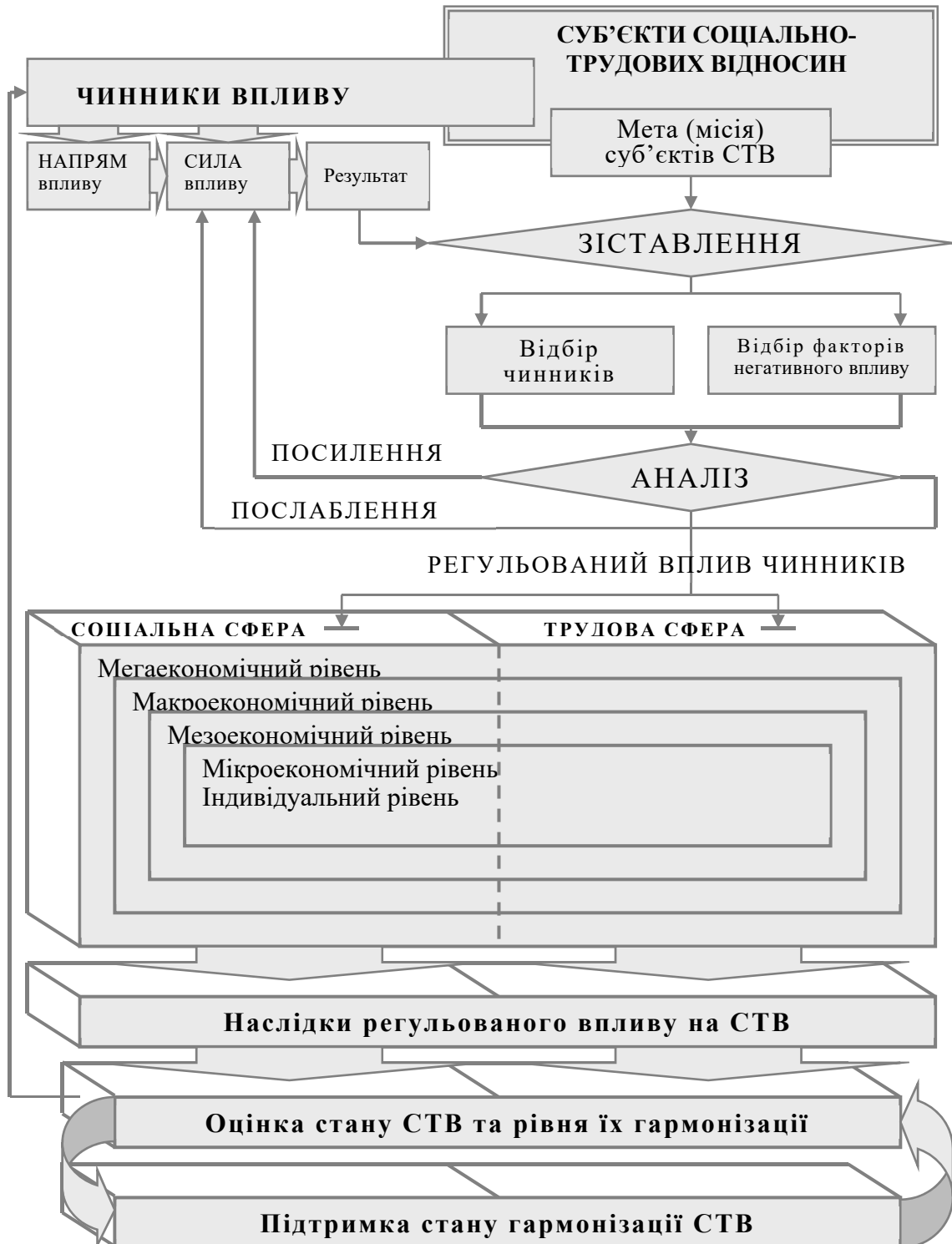


Рис. 2.6. Оцінка впливу чинників на розвиток і модернізацію СТВ.

Особливий науковий інтерес уявляє собою вивчення сили та спрямованості різноманітних чинників, що впливають на соціально-трудові відносини, а також наслідків їхньої взаємодії, можливостей керування ними. Заради забезпечення соціальної злагоди та економічної доцільності одні чинники важливо послабити в інтересах узгодження інтересів працівників і роботодавців, інші – навпаки, підсилити.

На рис. 2.6 пропонуємо методологічну схему оцінки чинників впливу на розвиток та модернізацію СТВ.

З огляду на схему, результат впливу тих чи інших груп чинників має позначатися на стані гармонізації СТВ. Практично значущою уявляється оцінка рівня гармонізації СТВ. Така оцінка може здійснюватися, на нашу думку, на всіх рівнях соціально-економічного управління, вона має бути комплексною, урахувати систему показників, які розкривають процеси забезпечення продуктивної праці, безконфліктного збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників, задоволення пріоритетних соціальних потреб, вияв соціальної стабільності й злагоди в соціально-трудовій сфері. При цьому індикаторами рівня гармонізації СТВ можуть слугувати: динаміка продуктивності праці; ефективність залучення, використання й розвитку трудового потенціалу; збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці; зміни в рівні життя (соціальні індикатори); оцінка рівня задоволеності працівників працею й трудовими відносинами; оцінка рівня конфліктності у взаємостосунках роботодавців і найманих працівників тощо.

Виходячи із наведеної схеми, алгоритм оцінки чинників впливу на формування, розвиток і модернізацію соціально-трудових відносин передбачає такі умови:

- кожен чинник та їхня сукупність розглядається деталізовано за напрямками та силою впливу на СТВ;

- із урахуванням напрямку та сили впливу визначається кінцевий результат – стан, у якому стабілізуються соціально-трудові відносини;

- кінцевий результат зіставляється із стратегічною метою (місією) суб'єктів СТВ;

- здійснюється відбір домінуючих чинників позитивного та негативного впливу на стан соціально-трудових відносин;

- позитивні домінанти підсилюються, негативні – послаблюються, поширюючись як регулювальний вплив на соціальну

та трудову сферу на всіх рівнях – макро-, мезо-, мікро-, індивідуальному;

– наслідки регулювального впливу аналізуються на предмет виявлення стану рівноваги (узгодженості, збалансованості) обох сфер – соціальної та трудової;

– ознаки протиріч у СТВ нівелюються активізацією тих чи інших чинників впливу, рівновага підтримується системою стабілізації СТВ.

Тема 6. Принципи та механізми гармонізації соціально-трудо­вих відносин в умовах глобалізації світового розвитку

Досвід країн розвинутої ринкової економіки у сфері СТВ є різноплановим, проте однозначно можна стверджувати, що запорукою гармонійного розвитку таких відносин є побудова чіткого механізму їхнього функціонування та регулювання.

Нормативно-правовою основою механізмів регулювання СТВ та забезпечення їхнього ефективного розвитку й гармонізації в економічно розвинутих країнах слугують міжнародні норми, які зафіксовано в конвенціях і рекомендаціях МОП. Вони охоплюють головні напрями розвитку соціально-трудо­вих відносин: захист основних прав людини у сфері праці; політику у сфері зайнятості й ринку праці; забезпечення сприятливих умов праці та відпочинку; тривалість робочого часу для різних категорій зайнятих; соціальне партнерство. Україна ратифікувала лише 50 із 177 конвенцій МОП, що не можна вважати позитивним фактом. Наріжним каменем регулювання соціально-трудо­вих відносин залишається формування відповідного нормативно-правового поля. У зв'язку з цим постає питання щодо ролі й масштабів участі держави в цьому процесі.

За будь-яких моделей ринкової економіки за державою залишається ряд класичних функцій щодо регулювання СТВ у напрямі гармонізації, зокрема:

– регулювання соціально-трудо­вих відносин установленням правових норм захисту їхніх суб'єктів, правил ведення колективних переговорів та узгодження трудових конфліктів;

– консультування на предмет вироблення та впровадження соціально-економічної політики;

– реалізація функцій партнерів, узгоджена з прийнятою державою політикою щодо регулювання СТВ;

- примирення сторін СТВ при вирішенні трудових конфліктів;
- створення організаційних умов для вироблення угод, які законодавчо закріплюють і забезпечують реалізацію конституційних трудових прав працівників і роботодавців.

Проаналізуємо сутнісні риси механізмів гармонізації СТВ з позицій можливостей забезпечення розвитку стосунків «наймані працівники – роботодавці» у напрямі гармонізації.

Для країн Північної Європи (Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції) існуючі механізми гармонізації соціально-трудова відносин характеризується високим рівнем централізації договірного процесу, дотриманням принципу трипартизму [39; с. 286]. Урегулювання СТВ здійснюється за активної участі як владних структур, так і соціальних партнерів, діяльність яких регламентована законодавством з чітким визначенням повноважень та процедур прийняття рішень у конфліктних ситуаціях. Базовою правовою основою урегулювання СТВ для галузей і підприємств виступають угоди між соціальними партнерами. Завдяки таким угодам та соціальному діалогу забезпечується компроміс щодо прийняття рішень і злагода щодо їхнього виконання.

Для Австрії, Італії, Німеччини, Франції, Швейцарії, Великої Британії, Ірландії характернішою виявляється дещо інша дія механізмів гармонізації СТВ. У цих країнах не практикується створення постійних органів соціального партнерства. Натомість на урядовому рівні регулярно проводяться консультації за участю об'єднань суб'єктів СТВ, практикується укладання угод з найбільш важливих питань, зокрема, на регіональному та галузевому рівнях [39, с. 286].

Особливість гармонізації СТВ у США, Японії, Португалії, Іспанії, Греції полягає в тому, що переговорні процеси торкаються переважно мікроекономічного рівня. Уважається закономірним, що захисна функція профспілок у міру формування інформаційного суспільства послаблюється. На відміну від урядових угод, у цих країнах широко застосовуються індивідуальні трудові контракти [39, с. 287].

Зрозуміло, що кожен окремий механізм гармонізації СТВ, маючи як сильні, так і слабкі сторони, не може бути абсолютно прийнятним. Застосування елементів кожного повинно бути достатньо гнучким, щоб мати здатність адаптуватися до змін, що супроводжують досить динамічний за природою процес соціально-економічного розвитку у мінливих умовах функціонування економік країн. Тому жодна країна не позбавлена втручання держави в процеси реалізації соціальної

політики щодо формування та регулювання СТВ, різняться лише масштаби державної участі.

Наведемо приклади, які ілюструють державне втручання у регулювання соціально-трудових відносин як важливу складову дії механізму гармонізації СТВ.

Японія. Оплата праці, безробіття, умови роботи, соціальний захист у цій країні є функціями як держави, так й інститутів соціального партнерства. Держава переймає функції законодавця, гаранта прав і свобод громадян, усі інші функції покладаються на інших учасників соціального діалогу. Трудові відносини регламентуються чотирма групами законів: шість законів регулюють умови праці та життя найманих працівників; ще шість присвячено гарантіям найму; п'ять – правовим засадам соціального страхування; чотири – правам та гарантіям працівників стосовно доходів [18, с. 154]. Колективні трудові відносини регулюються шістьма законами, розробленими для розвитку положень Конституції, яка гарантує «право трудящих на створення організацій, а також на колективні переговори та інші колективні дії» [18, с. 155]. Дія означених законів не поширюється на службовців суду, поліції, парламенту, пожежної охорони, трудові відносини з якими регламентуються спеціальними нормативно-правовими актами. Грунтуючись на особливому ставленні в цій країні до людського капіталу, ролі людини в забезпеченні соціально-економічного розвитку, система соціального партнерства, що діє тут, як ключова складова механізму регулювання соціально-трудових відносин, має певні відмінності від систем, що діють в інших країнах світу.

Сторонами й суб'єктами соціального діалогу на регіональному та національному рівнях у цій країні є громадськість (відзначимо: не держава та її органи), наймані працівники, роботодавці та організації, що представляють інтереси останніх двох сторін. Їхня взаємодія відбувається у формі зустрічей, консультацій, переговорів, де опрацьовуються напрями розв'язання наявних соціально-трудових проблем. Профспілки як представницькі органи найманих працівників створюються на підприємствах, об'єднуючись у федерацію профспілок відповідної компанії. У межах країни діє також чотири спілки підприємців (Ніккерейн – одна з найбільших – налічує 47 префектурних та 54 виробничих асоціацій власників підприємств). Визначальною ланкою розв'язання соціально-трудових проблем на принципах соціального партнерства визнано фірми та компанії [32, с. 159]. Виключно на цьому рівні проводяться колективні переговори,

консультації, укладаються трудові угоди. Коло обговорюваних при цьому питань досить широке: умови праці, заробітна плата, робочий час, переміщення персоналу; найм, гарантії зайнятості, звільнення, ставлення до страйкарів; умови профспілкової діяльності, статус профспілкового активіста. Схема проведення переговорів передбачає: викладення у письмовій формі переліку питань, обговорення питань, висунення контрпропозицій, повторне обговорення, прийняття узгодженого рішення. У такий спосіб соціальними партнерами через компроміс та толерантність досягається розв'язання соціально-трудоових проблем, формуються й розвиваються соціально-трудоові відносини.

Франція. Визнана країною, що має одну з найдосконаліших національних моделей соціально-трудоових відносин [32, с. 140]. У цій країні знаходять широке застосування важелі державного прямого та опосередкованого впливу на соціально-трудоову сферу через розгалужену законодавчу базу, що регулює соціально-трудоові відносини. Основною формою погодження інтересів роботодавців та найманих працівників тут визнано соціальний діалог із дієвою роллю держави. З перемогою на виборах тієї чи іншої партії, змінами у вищих ланках законодавчої та виконавчої влади, еволюцією теоретичних і прикладних концепцій щодо вибору пріоритетів соціально-економічного розвитку певним чином трансформувалися форми та методи державного втручання в соціально-трудоову сферу. Стрижневими серед заходів такого втручання є встановлення гарантії мінімальної заробітної плати, забезпечення зайнятості й розвитку персоналу. Держава, зокрема, бере на себе здійснення відрахувань у фонди соціального забезпечення тих підприємств, які зобов'язуються створювати нові робочі місця.

Основним законодавчим актом, що регулює соціально-трудоові відносини у Франції, є Трудовий кодекс, який за структурою та змістом являє собою зведення всіх законодавчих і нормативних актів, котрі регулюють соціально-трудоові відносини у сфері праці. Вагомою складовою реформування трудового права стало підвищення соціальних гарантій працівників, посилюючи позиції найманих працівників на підприємствах і в організаціях незалежно від рівня розвитку профспілкового руху [32, с. 145]. Трудовим кодексом передбачено можливість використання колективного договору підприємства у двох статусах – звичайному й розширеному. Перший є результатом переговорів між представницькими органами, що

репрезентують інтереси роботодавця та найманих працівників, другий передбачає поширення дії на підприємство в цілому безвідносно до того, що представницькі органи не беруть участі в його формуванні. Процедури ведення колективних переговорів чітко відпрацьовані: попередньо формується таблиця попередніх вимог (у лівій частині містяться вимоги профспілки, у правій – зустрічні вимоги представницького органу від роботодавця); у ході переговорів вимоги узгоджуються, трансформуючись до їхнього компромісного варіанта.

Досить поширеною у Франції є практика застосування різних форм виробничої демократії. Одна з таких форм – створення комітетів підприємств, повноваження якого поширюється на забезпечення прав доступу до економічної інформації, обов'язків підприємця консультування з цим органом під час здійснення технологічних чи організаційних нововведень, прав на підготовку висновків з приводу зміни організаційної структури управління, прав на організацію виробничих зборів. Інша стосується представництва працівників у керівних органах акціонерних товариств з правом дорадчого голосу на всіх засіданнях ради директорів або спостережної ради.

Німеччина. Соціально-трудові відносини, характерні для цієї країни, розцінюються науковцями як дуже збалансовані з погляду узгодження інтересів роботодавців та найманих працівників, найпрогресивніші у світовій практиці [32, с. 129]. Характерні риси цієї системи: високий рівень правової захищеності працівників; жорсткі норми трудового законодавства, орієнтовані на збереження робочих місць; розгалужена нормативно-правова база, що регулює індивідуальні та колективні відносини між провідними соціальними силами; високий рівень соціальних стандартів, що діють на національному та галузевому рівнях; широке застосування різноманітних форм розвитку виробничої демократії. Законодавством цієї країни зафіксована тарифна автономія, яка могла б бути цінною й для України, – право суб'єктів ринку праці незалежно від держави визначати умови праці та формувати змістові характеристики відносин у соціально-трудовій сфері. Фахівці розцінюють її як вагомий фактор оптимізації інтересів сторін відносин у сфері праці. Уводячи нормативну та зобов'язувальну частини, тарифні угоди містять зобов'язки сторін соціального діалогу щодо виконання прийнятих зобов'язань, уникнення конфронтації, дотримання соціального миру.

Важливою складовою соціально-трудових відносин у Німеччині є демократичні засади управління підприємствами, інституалізація

компромісу між працею і капіталом на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства, якими охоплено: окремі робочі місця, окремі групи трудових колективів; підприємства та їхні структурні складові; взаємодії підприємства та профспілок [32, с. 133]. Однією із провідних форм участі працівників в управлінні є рада підприємства, до повноважень якої входить розгляд питань: прийняття нових працівників, перевірка стану робочих місць, техніка безпеки, консультації з роботодавцем, умови праці, підвищення кваліфікації, участь в управлінні підприємством тощо.

США. У цій країні довела свою ефективність система державних органів, що регулюють трудові відносини. Головним відомством виступає Міністерство праці, основними функціями якого є дослідження проблем робочої сили, її професійної підготовки, стану й тенденцій розвитку національного ринку праці, оцінка, аналіз і популяризація досвіду співпраці між суб'єктами трудових відносин. Важливим органом виконавчої влади, що займається питаннями трудового регулювання, є Національне управління з трудових відносин, на яке покладені дві основні функції: надання можливості працівникам таємним голосуванням обрати профспілку, що представлятиме їх інтереси на переговорах з підприємцями; недопущення й попередження незаконних дій підприємців або профспілок. У державному секторі економіки трудові відносини регулюються Федеральною колегією з трудових відносин, основним завданням якої є вирішення спорів і конфліктів між адміністрацією федеральних відомств і профспілками. Важливою складовою системи регулювання соціально-трудова відносин в США є Федеральна служба посередництва й примирення, завданнями якої є: запобігання страйкам; удосконалення теорії і практики вирішення трудових конфліктів; сприяння конструктивним відносинам між лідерами профспілок та підприємцями.

Можна навести й інші приклади досвіду гармонізації соціально-трудова відносин, які доцільно використати в Україні. Разом з тим кожна із систем має як переваги, так і ряд досить суттєвих проблем і недоліків, оскільки модернізація національної економіки й суспільства у більшості країн продовжуються.

Специфічними особливостями системи соціально-трудова відносин в Україні, що відрізняють її від економічно розвинених держав ринкової економіки, є такі: значна роль державної форми власності в економіці держави; наявність розвиненої системи

галузевих угод; укладання угод на регіональному рівні й функціонування регіональних органів соціального партнерства; відсутність цивілізованого механізму вирішення трудових спорів і конфліктів, що вимагає нетрадиційних заходів щодо вирішення зазначеної проблеми, існування значних обсягів тіньової зайнятості.

Виходячи із світового досвіду, в інтересах гармонізації СТВ в Україні, важливо вдосконалити правове регулювання таких відносин, воно повинно стосуватися:

- обмежень щодо державного втручання у сферу трудових відносин, відмову від їхньої жорсткої регламентації з одночасним підвищенням рівня соціального захисту, що забезпечувало б кожному працівникові й членам його родини гідні умови життя;

- визнання важливої соціальної ролі найбільш активних, кваліфікованих і талановитих працівників, їхнє заохочення на основі вдосконалення чинного трудового законодавства, зняття правових обмежень із розмірів оплати за таку працю, що уможливить підвищити мотивацію трудової активності працівників;

- підвищення вимог до професійно-кваліфікаційних характеристик працівників, контроль за результатами їхньої праці.

Визначальна роль у розв'язанні соціальних проблем ринку праці, як неодноразово зазначалося вище, має належати застосуванню колективних договорів. Згідно з чинним законодавством, усі питання, пов'язані з організацією праці, її оплатою, мають регулюватися колективним договором. Він є певним гарантом соціального захисту працівників, що створює сприятливий ґрунт для дотримання трудових прав працівників тощо.

У зв'язку з цим у нас немає сумнівів у тому, що цивілізований розвиток СТВ у напрямі гармонізації має спиратися на соціальний діалог і головні принципи соціального партнерства, вироблені світовою практикою: принцип трипартизму з представництвом уряду, підприємців, профспілок; принцип рівноправності сторін, недопустимості обмеження законних прав трудящих і підприємців; принцип паритетності представництва; принцип регулярності проведення переговорів і консультацій; принцип довіри й відкритості в проведенні переговорів і консультацій; принцип пріоритетності примирних методів і процедур; принцип обов'язковості виконання досягнутих домовленостей і відповідальності за їхнє виконання [37, с. 53].

Зауважимо, що у світовій науці і практиці існують різні підходи до класифікації та систематизації принципів розвитку й регулювання

СТВ (рис. 2.7). З урахуванням специфіки об'єкта дослідження нами виокремлено такі підсистеми (блоки) принципів: загальні (загальносистемні), організаційно-технологічні, часткові. Перші розкривають змістовну й загальноцільову спрямованість регулювання соціально-трудових відносин, другі – її організаційну й технологічну сторони, треті стосуються, головним чином, безпосереднього керівництва індивідуальною трудовою діяльністю конкретних людей, учасників управлінського процесу й виконавців. Зосередимо увагу на принципах гармонізації СТВ, найменш висвітлених у літературі.



Рис. 2.7. Принципи гармонізації соціально-трудових відносин.

У системі регулювання СТВ у напрямі гармонізації загальносистемні принципи можна розділити на дві підгрупи: соціально-ціннісні; соціально-функціональні. Першу підгрупу становлять: гуманізм; демократизм; трудові цінності, орієнтація на

соціальну справедливість у регулюванні СТВ. Друга підгрупа загальносистемних принципів: наукова обґрунтованість; об'єктивність; каузальність (причинність); оптимальність (ефективність); законність; поділ влади; додатковість; інформаційна достатність; еволюціонізм; саморегулювання; імовірність; прямий і зворотний зв'язки.

Соціальною за змістом та демократичною за сутністю сучасна держава (отже й економіка) може бути лише за умов прийняття й дотримання в суспільстві принципу гуманізму. Тільки в інтересах людини має здійснюватися управління державою, її соціально-економічним розвитком. Найбільших успіхів в економічному й соціальному розвитку домоглися переважно ті країни, що обрали демократичний шлях розвитку.

Не аби яку роль у регулюванні СТВ відіграє принцип демократизму. Цей принцип уможлиблює повніше враховувати інтереси громадян у сфері праці, поєднувати їхні зусилля для досягнення цілей розвитку держави, громадянського суспільства.

Невдачі демократичних реформ в Україні за відсутністю в нашого народу розвинених демократичних традицій значною мірою дискредитували саме поняття «демократія», яке у свідомості частини населення асоціюється як влада певної групи людей – «демократів». Тим часом, демократія – це влада самого народу, ефективне застосування принципів якої здатне інтенсифікувати прискорений та ефективний соціально-економічний розвиток.

Принцип зворотного зв'язку тісно корелює з принципом інформаційної достатності. Правильне його використання передбачає впорядковуванні інформації (агрегування) узгоджено з освітнім рівнем людини, що її використовує. Перенавантаження надлишковою інформацією – одна із завад на шляху ефективного використання інформації та прийняття виважених рішень. Надмірне узагальнення – не менш неприємна завада, здатна впливати негативно на змістовність інформації.

Важливим принципом регулювання СТВ у напрямі гармонізації, що довів (особливо в період нової та новітньої історії) свою перевагу, є принцип діалектики. Він забезпечує послідовний, планомірний, багатоаспектний характер впливу на розвиток і трансформації СТВ. На його основі керована система приводиться у відповідність із новими умовами, у ході її вдосконалювання вдається уникнути соціальних і політичних катаклізмів, хаосу й криз.

Серед групи організаційно-технологічних особливе значення мають принципи поділу праці, принципи ієрархічності, оптимальної комбінації централізації та децентралізації, комбінації загальнодержавного, регіонального й місцевого регулювання, конкретності, єдності розпорядництва, делегування повноважень, установлення меж керування тощо (початок розробки цих принципів викладено в працях М. Вебера й А. Файоля).

Принцип ієрархічності означає підпорядкування нижчих ланок управління вищим («піраміда управління»).

Принцип оптимальної комбінації централізації і децентралізації допомагає уникнути двох крайностей: утрати керованості розвитком СТВ (до анархії на грані певної межі «самодіяльності»); зведення взаємодії учасників СТВ до диктату однієї із сторін.

Суть принципу встановлення меж керування полягає в тому, що будь-який керівник вищої ланки відповідає за діяльність лише певної кількості підлеглих йому осіб.

Зосередимо увагу далі на групі організаційно-технологічних принципів (до них, у свою чергу, належать структурно-цільові, структурно-функціональні, структурно-організаційні, структурно-процесуальні).

Серед структурно-цільових принципів – погодженість, несуперечність, взаємодоповнюваність, послідовність у досягненні цілей. До структурно-функціональних принципів належать правове закріплення управлінських функцій у компетенції органів державної влади а також концентрація управлінських функцій та необхідних для їхнього здійснення ресурсів.

Єдність системи державної влади забезпечується реалізацією структурно-організаційних принципів: розділення по горизонталі (законодавча, виконавча, судова); розподілення по вертикалі (загальнодержавна, регіональна).

Реалізація наведених вище принципів у країнах розвиненої ринкової економіки звертає увагу на необхідність удосконалення розвитку СТВ в Україні. Йдеться про необхідність закріплення принципів та механізму соціального партнерства в цілому в законах про профспілки, підприємництво, про розгляд колективних трудових спорів (конфліктів); приведення чинного законодавства у відповідність з вимогами міжнародних пактів, конвенцій МОП; опрацювання механізму проведення колективних переговорів як на рівні підприємств, так і на галузевому й національному рівнях

розробкою та запровадженням відповідних процедур та інших типових управлінських рішень; упровадження статистичної звітності про стан виконання генеральної та галузевих угод у межах вимог конвенцій та рекомендацій МОП; розробки правового механізму вдосконалення організаційних форм соціального партнерства й процедур взаємодії суб'єктів СТВ; послідовної передачі обов'язків із захисту прав власників від урядових структур до об'єднань підприємців. Безумовно, Україна потребує створення потужної правової бази, яка б стала підґрунтям для активізації соціального діалогу, створення та ефективного функціонування механізму гармонізації СТВ.

Список використаних джерел до розділу 2

1. Бандур С.І. Державна інноваційна політика в контексті її впливу на зайнятість населення / С.І. Бандур // Розвиток продуктивних сил України : від В.І. Вернадського до сьогодення : матеріали міжнар. наук. конф., 20 бер. 2009 р. [у 3-х част.]. – К. : РВПС України НАН України, 2009. – Ч. 2. – С. 30-33.
2. Бандур С.І. Стратегія забезпечення зайнятості населення Кіровоградської області в контексті переходу її економіки на модель інноваційного розвитку / С.І. Бандур // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету : економічні науки. – Кіровоград : КНТУ. – 2006. – Вип. 8. – С. 3-7.
3. Бандур С.І. Стратегія розвитку робочих місць в механізмі державного регулювання національного ринку праці / С.І. Бандур, Л.С. Тараєвська // Економіка та держава: міжнародний науково-практичний журнал. – 2006. – №1. – С. 73-76.
4. Бандур С.І. Проблеми розвитку робочих місць в системі державного регулювання ринку праці / С.І. Бандур, Л.С. Тараєвська // Державне регулювання ринку праці : сучасні технології та напрями їх розвитку : міжнар. наук.-практ. конф., 22 груд. 2005 р.: матеріали конференції. – К. : ШКДСЗУ. – 2006. – С.19-24.
5. Бевз З.В. (Смутчак З.В.) Підвищення професійної компетентності кадрів в системі соціально-трудових відносин / З.В. Бевз // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України : Економічні науки. – Полтава, 2008. – № 3(30). – С. 287-290.
6. Бевз З.В. (Смутчак З.В.) Гармонізація соціально-трудових відносин: методологія оцінки впливових чинників / З.В. Бевз, М.В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. – Кіровоград: КНТУ, 2010. – Вип. 18. – Част. I. – С. 106-115.
7. Беккер Г. Человеческий капитал / Г. Беккер // Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер. – США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 109-119.
8. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грیشнова. – К.: Знання – Прес, 2000. – 313 с.
9. Брич В.Я Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення. – Тернопіль: Економічна думка, 3003. – 375 с.
10. Большой толковый социологический словарь: в 2 т. / Сост. Дэвид Джери, Джулия Джери. – М.: Вече-АСТ. – 1999. – Т. 1. – 544 с.
11. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
12. Воронкова А.Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация : [монографія] / А. Воронкова. – Луганск: Изд-во Восточнoукраинского национального университета имени В. Даля, 2004. – 320 с.

13. Геєць В.М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку / В.М. Геєць. – К. : ІЕП НАН України, 2009. – 864 с.
14. Геєць В.М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку В.М. Геєць; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 864 с.
15. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА – М., 2000. – 412 с.
16. Герасимов Б.Н. Менеджмент персонала. // Герасимов Б.Н., Чумак В.Г., Яковлева Н.Г. – Ростов : Феникс, 2003. – 448 с.
17. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник / О.А. Грیشнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
18. Гуманітарна сфера України: проблеми і шляхи формування / [Данилишин Б.М., Дорогунцов С.І., Куценко В.І. та ін.] ; наук. ред. Б.М. Данилишин. – К.: РВПС України НАН України, 2000. – 95 с.
19. Гуманітарна сфера: питання теорії і практики // [Куценко В.І., Богуш Л.Г., Комарова О.А., Остафійчук Я.В]. – К. : Наук. світ, 2002. – 456 с.
20. Діагностика мотивів до розвитку трудового потенціалу та ефективної праці / М.В. Семикіна, І.С. Кизима, Н.М. Глевацька, З.В. Бевз та ін. // Трудовий потенціал Кіровоградської області : стан та перспективи розвитку : кол. монографія за ред. Семикіної М.В. – Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – С. 130-137.
21. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку: [за ред. акад. НАН України В.М. Гейця]. – К. : Ін-т економіки та прогнозування; Фенікс, 2003. – 1008 с.
22. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посібник / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов та ін. За ред. Є.П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
23. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
24. Економічна енциклопедія: [у 3 т.]. Т. 1 / [редкол. : С.В. Мочерний (відпов. ред.) та ін.]. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.
25. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О.В. Захарова. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. – 378 с.
26. Инглеарт Р. Модернизация и постмодернизация / Р. Инглеарт // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М, 1999. – С. 261-291.
27. Кириченко И. Украинское подобие капитализма: жизнь в эконом-варианте / И. Кириченко // Зеркало недели. – 2010 – № 27 (807). 17 июл.-6 авг. – С. 13.
28. Колот А. М. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудова відносин А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – С. 23-28.
29. Колот А.М. Формування та розвиток системи соціально-трудова відносин: інституціональні аспекти / А.М. Колот // Формування ринкової економіки / Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці: зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2005. – Т.3. – С.271-281. – (спец. вип.).
30. Колот А.М. Радикальні зміни в доходах працюючих як передумова економічної і соціальної безпеки / А.М. Колот // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць ОДЕУ. – Одеса, 2008. – Вип. 32. – С. 199-208.
31. Колот А.М. Соціальна політика в умовах глобалізації та лібералізації економічних відносин: здобутки, втрати, тенденції / А.М. Колот // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 1. – С. 23-41.
32. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: [монографія] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
33. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.
34. Конфліктологія: [навч. посібник] / Ємельяненко Л.М., Петюх В.М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. / за заг. ред. В.М. Петюха, Л.В. Торгової. – К.: КНЕУ, 2003. – 315 с.
35. Кравченко А. И. Классики социологии менеджмента: Ф. Тейлор, А. Гастев / А.И. Кравченко. – СПб: Изд-во Русского Христианского гуманитарного ин-та, 1999. – 319 с.

36. Курило І.О. Соціально-економічна структура населення: еволюція, сучасність, трансформації. монографія / Відпов. ред. В.С. Стешенко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. – 472 с.
37. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії / О.М. Левченко. – К.: Видавничий дім «Корпорація», 2005. – 292 с.
38. Ленин В.И. Государство и революция: [хрестоматия по обществоведению] / В.И. Ленин. – М. : Политиздат, 1975. – С. 142-161.
39. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій / Е.М. Лібанова (ред.); НАН України. Інститут демографії та соціальних досліджень, Державний комітет статистики України. – К. : Інститут демографії та соц. досліджень НАН України: Державний комітет статистики України, 2006. – 356 с.
40. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 1. – С. 9-22.
41. Литвин В.М. Модернізація в Україні: загальне і специфічне [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.lytvyn.org.ua/history_of_ukraine/index.php?article=Ch4_r6_p1
42. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер, С.М. Гринецька, С.В. Смерічевська; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – 307 с.
43. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2010. – 496 с.
44. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2010. – 496 с.
45. Маркс К. Манифест коммунистической партии: [хрестоматия по обществоведению] / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Политиздат. – 1975. – С. 24-51.
46. Маслоу Абрахам. Новые рубежи человеческой природы / Под ред. Г.А. Балла; [пер. с англ.]. – М. : Смысл, 1999. – 425 с.
47. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури – М. : Дело, 1992. – 702 с.
48. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; Передмова І.Ф. Курас. – Київ: «Штурм», 2003. – 382 с.
49. Мор Томас. Утопия. Эпиграммы. История Ричарда III. / И.Н. Осинский (отв.ред.), М.Л. Гаспаров (подгот.). – М. : Научно-издательский центр «Ладомир» ; Наука, 1998. – 463 с.
50. Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах / О.І. Амоша, О.Л. Єськов, Н.Д. Дарченко; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – 199 с.
51. Моторна І.І. Моделювання системи соціально-трудоових відносин / І.І. Моторна // Економіка та підприємництво: [зб. наук. праць молодих вчених та аспірантів]. – К.: КНЕУ, 2004. – Вип. 13. – С. 110-114.
52. Новікова О.Ф. Соціальна орієнтація економіки: механізми державного регулювання: моногр. О.Ф. Новікова, С.М. Гринецька, Л.Л. Шамілева НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2009. – 220 с.
53. Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В.В. Онікієнко, Л.М. Ємельяненко, І.В. Терон ; за ред. В.В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
54. Пасєка С.Р. Теоретичні підходи до визначення категорії «соціально-трудоовий потенціал» // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, Вип. 20, ч. II.- Кіровоград: КНТУ, 2011. – С. 194-200.с.
55. Пасєка С.Р. Стратегічні аспекти використання та розвитку трудоового потенціалу персоналу підприємства // Матеріали Міжнародної науково-практичної конф. «Пріоритети розвитку підприємств у ХХІ ст.» (21-22 квітня 2011. р.). – Кіровоградський національний технічний університет. – Кіровоград, 2011. – С. 44-45.

56. Пасека С.Р. Трудовой потенциал региона: особенности воспроизводства и реализации // *Материалы Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономического развития: теория и практика в современных условиях»*, 27-28 октября 2011 г. III Чтения, посвященные памяти М.В. Научителя. – Беларусь, Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2011. – С.150-153.
57. Петров Ю.Д. Сценарії розвитку соціально-трудоу відносин та їх вплив на трудовий потенціал підприємства // *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля – Луганськ: СНУ ім. В. Даля.* – 2004. – №1. – Част.2. – С. 143-146.
58. Петрова І.Л. Економіко-правове забезпечення реформування соціально-трудоу відносин в Україні. [V кн.] : Законодавче забезпечення сучасної економічної політики в умовах конституційної реформи / І.Л. Петрова. – К. : Парламентське видавництво, 2005. – С. 176-185.
59. Петрова І.Л. Заходи економічної та соціальної політики в сегменті неформальної зайнятості / І.Л. Петрова // *Україна: аспекти праці.* – 2006. – №3. – С. 3-7.
60. Піроженко О. Колективний договір / О. Піроженко – Харків: Фактор, 2002. – 192 с.
61. Про необхідність розробки та прийняття проекту Указу Президента України «Про основні напрями соціальної політики України на період до 2015 року»: доповідна записка / О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін.; НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2011. – 64 с.
62. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: Монографія / [Н.Д. Лук'яненко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамільова та ін.] / МОН України. Донецький національний університет; НАН України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк : 2004. – 340 с.
63. Садова У.Я. Соціальна політика в Україні: критерії оцінювання та показники ефективності: монографія / У.Я. Садова – Львів: ІРД НАН України, 2005. – 407с.
64. Семикіна М.В. Соціальна відповідальність бізнесу: зарубіжний досвід та українські реалії / М.В. Семикіна // *Вісник Черкаського університету*, 2007. – Вип. 103. – С. 73-79.
65. Семикіна М.В. Активізація ролі профспілок у збереженні трудового потенціалу підприємств та підвищенні його конкурентоспроможності / Семикіна М.В., Даневич М.В. // *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України.* – К., – 2009. – № 3. – С. 56-60.
66. Семикіна М.В. Проблеми регулювання взаємодії фінансового та людського капіталу в контексті становлення ринкової інфраструктури в Україні / Семикіна М.В., Петров Ю.Д. // *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: економічні науки.* – Кіровоград: КНТУ. – 2007.– Вип. 11. – С. 14-20.
67. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. Монографія / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, М.О. Родіонова. – Кіровоград : КОД, 2009. – 200 с.
68. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія / М.В. Семикіна. – Кіровоград : ПіК, 2003. – 426 с.
69. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение; [пер. с англ.]. – М.: Прогресс, 1998. – 528 с.
70. Сорокин Д.Е. Вызовы нового века и стратегический ответ России / Д.Е. Сорокин. – М. : ИЭ РАН, 2001. – 51 с.
71. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А.М., Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.
72. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи: монографія / [Бандур С.І., Заяць Т.А., Куценко В.І. та ін.]; за заг. ред. Данилишина Б.М. – [2-е вид. доповн. і переробл.]. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.
73. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження: наук. доповідь / В.П. Антонюк, О.Ф. Новікова, О.В. Воловодова та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2010. – 102 с.
74. Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудоу відносини у сучасних економічних умовах: зб. наук. праць / відп. ред. О.І. Амоша / НАН України, Ін-т економіки промисловості;– Донецьк, 2003. – 324 с.

75. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: нац. доп. / О.І. Амоша, Є.І. Андрос, Р.В. Бажал, М.П. Балагутрак, О.М. Балакірева, С.І. Бандур; НАН України. – К., 2009. – 687 с.
76. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика. Кол. монографія / За ред. М.І. Долішнього, С.М. Злупко. – К.: Наукова думка, 1994. – 263 с.
77. Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України За ред.. Л.І. Федулової. – К.: Ін-т екон. та прогнозув., 2007. – 472 с.
78. Соціологічний вимір соціально-економічних процесів в Україні / [Балакірева О.М., Головенько В.А., Левін Р.Я та ін.]; за ред.. канд.. соціол. Наук О.М. Балакіревої; НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2009. – 320 с.
79. Спостереження та вимірювання соціальної захищеності населення України: проблеми становлення: монографія / О.Г. Осауленко, О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, Н.С. Власенко та ін. – Донецьк: ІЕП НАН України, Держкомстат, 2003. – 440 с.
80. Становлення середнього класу: домінанта національної стратегії України [Балицька В.В., Близнюк В.В., Крикун О.І., Мусіна Л.А., Скрипниченко М.І. та ін.]- К.: Четверта хвиля, 2009. – 640 с.
81. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М.: Наука. – 1982. – 471 с.
82. Трудий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) // За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
83. У истоков НОТ: Забытые дискуссии и нереализованные идеи : социально-экономическая литература 20-30-х годов / сборн. ЛГУ. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1990. – 334 с.
84. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування [Л.І. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.]; за ред.. І.П. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2009. – 368 с.
85. Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України: монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, Л.В. Шаульська; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2010. – 488 с.
86. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с.
87. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Дієцьк, 2005. – 502 с.
88. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / [под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова]. – М. : Изд-во «ЭКЗАМЕН», 2003. – 736с.
89. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон // Научная организация труда и управления. – М. : Экономика, 1965. – С. 265-306.
90. Эрхард Л. Благосостояние для всех / Эрхард Л. ; [пер. с нем.]. – М.: Дело, 2001. – 352 с.
91. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Моногр. О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамілева; НАН України. Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.
92. Яременко О.О. Соціальна політика: методологічні основи дослідження процесів формування та ефективності реалізації: [монографія] / О.О. Яременко. – К. : Ін-т екон. та прогнозув. НАН України; УІСД ім. О. Яременка, 2006. – 480 с.
93. Shultz T. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities // Human Resources: Fiftieth Anniversary Colloquium VI. – N. Y., 1975.
94. Колот, А.М. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Соціально-трудоі відносини: теорія та практика. – 2015. – № 2(10) – С. 21-42.
95. Соціально-трудоі відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.

МОДУЛЬ 3. ОЦІНКА СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ПЕРСПЕКТИВ ЇХ ГАРМОНІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Тема 7. Оцінка змін у розвитку соціально-трудових відносин в умовах модернізації економіки та суспільства

Модернізація українського суспільства, що відбувається під знаком ринкових реформ упродовж останніх двадцяти років, поки не засвідчила досягнення бажаного балансу інтересів між соціальними партнерами. Становлення ринкової системи господарювання, заснованої на багатоманітності форм власності, зумовило появу нових тенденцій і соціальних ризиків, які неоднозначно (точніше сказати – конфліктно) вплинули на стан соціально-трудових відносин. Прояв таких тенденцій пов'язаний зі змінами у політичному устрої, соціально-економічній структурі суспільства, розшаруванням населення за рівнем доходів, зростанням безробіття, поширенням явищ прихованого безробіття, неповної зайнятості, слабкості соціального захисту працівників, посиленням інтенсивності праці, послабленням мотивів до ефективної праці на тлі суперечностей між трудовими зусиллями й отримуваними доходами.

У роки ринкових трансформацій взаємодія роботодавців і найманих працівників перетворилася у складні відносини, які в часи загострення економічної та політичної кризи супроводжувалися конфліктами різної сили та соціальними втратами. В умовах політичних протистоянь, постійних баталій у Верховній Раді, змін урядів, роль держави у регулюванні соціально-трудових відносин виявлялася часто недостатньою, хоча більш відчутною, ніж діяльність профспілок, які за нових економічних умов і недосконалого трудового законодавства не діяли адекватно трансформаційним процесам в економіці й соціальній політиці.

За умов формування ринкового середовища та інтеграції України у міжнародні трудові відносини соціально-трудові відносини (СТВ) відчували на собі відбиток як позитивних можливостей, так і негативний вплив, виклики глобалізаційних процесів. Так, зросла міжнародна трудова мобільність працівників, можливості трудового вибору, заробітків за кордоном (за різними оцінками, від 2 до 7 млн. українців працюють за кордоном, завдяки чому виживають їх сім'ї і частково знімається гострота соціальної напруги у депресивних регіонах), проте одночасно збільшилася небезпека інтелектуальних утрат для соціально-трудової сфери держави.

Своєрідним іспитом у взаємодії роботодавців і профспілок стала світова економічна криза, яка не тільки ускладнила внутрішньоекономічну ситуацію в країні, викрила економічні та соціальні загрози низької конкурентоспроможності й підприємств, і найманих працівників, а й засвідчила гостру потребу у досягненні стабільності СТВ, надійного соціального миру. Досягти такого соціального миру, забезпечити гармонізацію СТВ навряд чи можна без оптимізації відносин між працею і капіталом, створення гідних умов праці, життя і розвитку для людини. Ці завдання на початку нового тисячоліття залишаються найскладнішими для більшості країн світу.

Розв'язання завдань гармонізації СТВ має доленосне значення для України, яка прагне до модернізації економіки, піднесення її конкурентоспроможності на засадах інноваційного розвитку. Тим важливіше в цьому контексті зосередити увагу на основних «уроках», що випливають з аналізу змін у розвитку соціально-трудова відносин періоду ринкових трансформацій. У процесі аналізу зосередимо увагу на ключових чинниках, які змінили «обличчя» СТВ та умови діяльності їхніх основних суб'єктів в Україні. Йдеться, передусім, про вплив приватизаційних процесів; зміну ролі держави, роботодавців і профспілок у розвитку соціально-трудова сфери суспільства; зміну характеру СТВ та способу його регулювання; зміну структури зайнятості, розбалансування між попитом і пропозицією на ринку праці.

Варто зауважити, що суспільство як «форма соціальної організації, за якої окремі індивіди та колективи людей активним впливом на соціальний порядок прагнуть реалізувати особисті й колективні інтереси та раціонально поєднати їх із суспільними за переважання суспільних» [9; с. 535], за своєю природою приречене бути дуальним: з одного боку, – стабільним, здатним виявляти себе ідентично-адекватним самому собі як усталена соціальна організація, з іншого, – нестабільним, змінюючись під впливом прагнень його членів – колективів та індивідів. Завдячуючи цій обставині, залежно від умов розвитку, в ньому швидше чи повільніше відбуваються трансформаційні процеси. Активізації таких процесів на теренах України сприяли події останніх десятиліть. Під їхнім впливом відбувається активний процес розмиття традиційних соціальних груп з одночасним становленням нових видів інтеграції за формами власності, рівнем доходів, належністю до структур влади. Трансформаційні процеси здійснюється різними темпами й мають суттєві відмінності залежно від регіону, галузі, населеного пункту, часто-густо не маючи чіткого спрямування.

Головним фактором трансформації СТВ у нашій країні вважаємо зміну форм власності. Якщо раніше у ролі роботодавців виступала тільки держава, то у результаті масової приватизації з'явилися роботодавці, які презентують різні форми власності. Праця або трудові послуги найманих працівників перетворилися у товар, ціна якого вже залежить не від волі держави, а переважно від роботодавців – нових власників підприємств та стихійного співвідношення попиту й пропозиції на ринку праці.

Нагадаємо, що спочатку відбувалася трансформація державної власності у різні форми колективної та колективно-корпоративної з наступним переходом майна й фінансових ресурсів до альтернативного підприємницького сектора. Цьому сприяло законодавче надання державним підприємствам повної господарської самостійності при фактичній відсутності контролю власником. В результаті приватизації трансформація державної власності набула безпосереднього характеру через викуп акцій приватизованих підприємств. На побутовому рівні процеси приватизації в Україні отримали назву «прихватування», що здебільшого відповідало суті привласнення майна держави, хоча за змістом стало нагромадженням первинного капіталу в руках нового класу капіталістів-підприємців.

Процеси приватизації, що зумовили формування класу підприємців, не могли не позначитися на його структурі. Якщо на початку першого етапу трансформації суспільства його більшість становили підприємці з неконтрольованого сектору економіки, які займалися торгово-посередницькою та фінансовою діяльністю, то пізніше його основу становили керівники заснованих на державній власності та приватизованих підприємств і банківських структур. Зміни у політичному та економічному житті не могли не відобразитися на зміні СТВ. Йдеться, зокрема, про такі трансформації соціально-трудова відносин:

– держава стала виконувати переважно роль гаранта трудових прав, арбітра, консультанта, залишаючись переважно за межами соціально-трудова відносин; однак при цьому не вистачає ефективних механізмів реалізації всіх державних функцій, передбачених трудовим законодавством;

– профспілки змінилися з погляду завдань, структури й кількості охоплених членів: вони набули самостійності і незалежності, виникли нові профспілкові організації та їхні об'єднання; відпала монополія профспілок представляти інтереси всіх трудівників країни; їхня

головна функція – захист трудових прав найманих працівників в системі відносин з роботодавцями; однак профспілки, на відміну від радянських часів, охоплюють не всіх працівників підприємства, більше того, вони створюються не на всіх підприємствах;

– роботодавці відповідно до законодавства отримали можливості об'єднуватися у спілки роботодавців-підприємців для захисту своїх прав у взаємовідносинах з профспілками, органами державної влади, місцевого самоврядування, проте на практиці процес такого об'єднання є повільним і розмитим; прошарок роботодавців усе ще формується; підприємці-роботодавці в Україні поки що не усвідомлюють себе як клас, котрому має бути притаманна висока соціальна відповідальність.

Останнє ми пояснюємо досить короткими строками існування роботодавців-підприємців як класу в новій якості та низкою перешкод у своєму становленні в Україні. Умовами сьогодення фактично унеможливлено формування значної (у соціальному плані) групи підприємців дрібного та середнього бізнесу. Наявна система оподаткування сприяє, ймовірно, криміналізації цієї сфери діяльності. У зв'язку з цим відносини роботодавців з державними структурами характеризуються високою конфліктністю й низьким ступенем взаємної довіри. Значна частина підприємців змушена поєднувати свою діяльність з працею в державних, громадських організаціях.

Стосунки роботодавців і найманих працівників сьогодні регламентуються трудовим законодавством, яке набуло якісних позитивних змін завдяки прийняттю Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про підприємства», «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», «Про оплату праці» та ін., які відкривають можливості колективно-договірної регулювання праці на всіх рівнях згідно з рекомендаціями МОП та створюють правове підґрунтя для гармонізації СТВ. У 1991 р. з'явилася перша угода на макроекономічному рівні між Кабінетом Міністрів України та Федерацією незалежних спілок України. Починаючи з цього моменту, перелік питань, що стає предметом соціального діалогу та укладання наступних угод, постійно розширюється. Йдеться про розробку та затвердження угод, що стосуються гарантій праці, мінімальних соціальних гарантій оплати праці й доходів, визначення розміру прожиткового мінімуму, соціального страхування, режиму праці й відпочинку, умов охорони

праці, нормування праці, забезпечення продуктивної зайнятості, визначення мінімальних соціальних гарантій, житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування.

Законом України «Про колективні договори і угоди» передбачена вагомість ролі колективного договору в регулюванні СТВ, адже таким договором устанавлюються взаємні зобов'язання сторін щодо визначення умов та оплати праці, доплат, надбавок, премій, тривалості робочого часу й відпочинку, охорони праці, розподілу й використання прибутку підприємства. Визначальну роль у розвитку колективно-договірних відносин набуває соціальний діалог, здійснюваний у рамках соціального партнерства між Кабінетом Міністрів, Федерацією роботодавців, Федерацією профспілок України. Такий діалог передбачає, що в процесі колективних переговорів та консультацій мають бути сформовані угоди щодо зайнятості, оплати й умов праці, соціального захисту працівників та членів їхніх сімей. Як показало дослідження, через недосконалість механізму соціального діалогу й відсутність політичної волі сторін соціального діалогу щодо відповідальності, на сьогодні цей інструмент не можна вважати достатньо ефективним. На наше переконання, причиною обмеження його дієвості є надмірне звуження предмета діалогу. Підвищення його дієвості уявляється нами можливим тільки у разі охоплення соціальним діалогом більш широкого спектра питань, що стосуються перспектив піднесення конкурентоспроможності економіки, усвідомлення тісного зв'язку останнього із конкурентоспроможністю працівників. Іншими словами, є важливим залучення соціальних партнерів до відстоювання спільних інтересів у діалозі з державою з приводу проблемних питань, що стосуються не тільки соціальних питань, а й питань модернізації економіки та суспільства.

Безумовно, запровадження колективно-договірного регулювання праці на різних економічних рівнях можна віднести до здобутків у розвитку законодавчої бази СТВ в умовах ринкового господарювання. Однак усе це не знімає протиріч між працею і капіталом. В Україні, де поширений правовий нігілізм, а демократія часто сприймається як свобода від законів та відповідальності, залишається проблемою реальне функціонування трудового законодавства. Теж саме можна сказати про ігнорування або недовиконання прийнятих домовленостей між роботодавцями й найманими працівниками, про низьку якість угод. Угоди на підприємствах часто укладаються формально, контроль за їхнім виконанням та укладанням є відсутнім, що зумовлює

порушення трудових прав працівників та взятих роботодавцями зобов'язань. Останнє найбільш характерне для підприємств недержавної форми власності. Боротися з такими явищами складно, оскільки чинним законодавством не передбачений чіткий механізм відповідальності за порушення умов колективного договору.

Внаслідок приватизаційних процесів виникла полярильність економічних інтересів власників капіталу й найманих працівників. Якщо раніше стосунки роботодавця й працівника склалися без явних протиріч (єдиним роботодавцем була держава), то нині їхній суперечливий характер на собі відчуває найманий працівник, особливо коли справа стосується економічних інтересів власника приватного підприємства, який, у більшості випадків, уособлює інтереси дрібного бізнесу й поки не має зрілої соціальної відповідальності. Останнє ми пов'язуємо як з недоліками державного регулювання соціально-трудої сфери, так і зі змінами у структурі економіки, структурі зайнятості.

Якщо упродовж 1960-1990 рр. в Україні кількість зайнятого населення, у т.ч. найманих працівників, постійно зростала (за відмічені 30 років відповідно на 25% і 42% [39; с. 364]), то з переходом до ринкових умов господарювання під впливом демографічних, структурних, кризових чинників відбувається зменшення зайнятих в економіці і, зокрема, найманих працівників. Кількість зайнятого населення у 2018 р. (16,36 млн. осіб) порівняно з аналогічним показником 1990 р. (25,4 млн. осіб) скоротилася більш як на 35%. При цьому кількість найманих працівників скоротилася з 24,7 млн. осіб до 9,03 млн. осіб, тобто майже утричі.

Якщо у 1990 р. кожен третій найманий працівник працював у промисловості, кожен шостий – у сільському господарстві, то нині у сільському господарстві зайнятий кожен шостий найманий працівник, у промисловості – навіть менше, ніж кожен 7-й. З рис. 3.1 видно, що відбувається це, передусім, за рахунок відтоку працюючих зі сфери матеріального виробництва у сферу нематеріального виробництва.

Порівнюючи дані державної статистики 2018 р. із 2000-им р., відмічаємо зростання зайнятих тільки у двох сферах: у торгівлі – на 18%; у фінансовій діяльності – на 4,4%. Найбільше зменшення зайнятих відбулося у промисловості – на 47,24%, у сільському та лісовому господарстві – на 32,2%, у сфері охорони здоров'я й соціальної допомоги – на 27,84%. То ж за роки незалежності відбулися зміни зайнятості як кон'юнктурні, зумовлені трансформаціями в економічній діяльності, так і структурні: частка зайнятих у

промисловості зменшилася майже вдвічі, у сільському господарстві – втричі [39; с. 364; 42; с. 52].

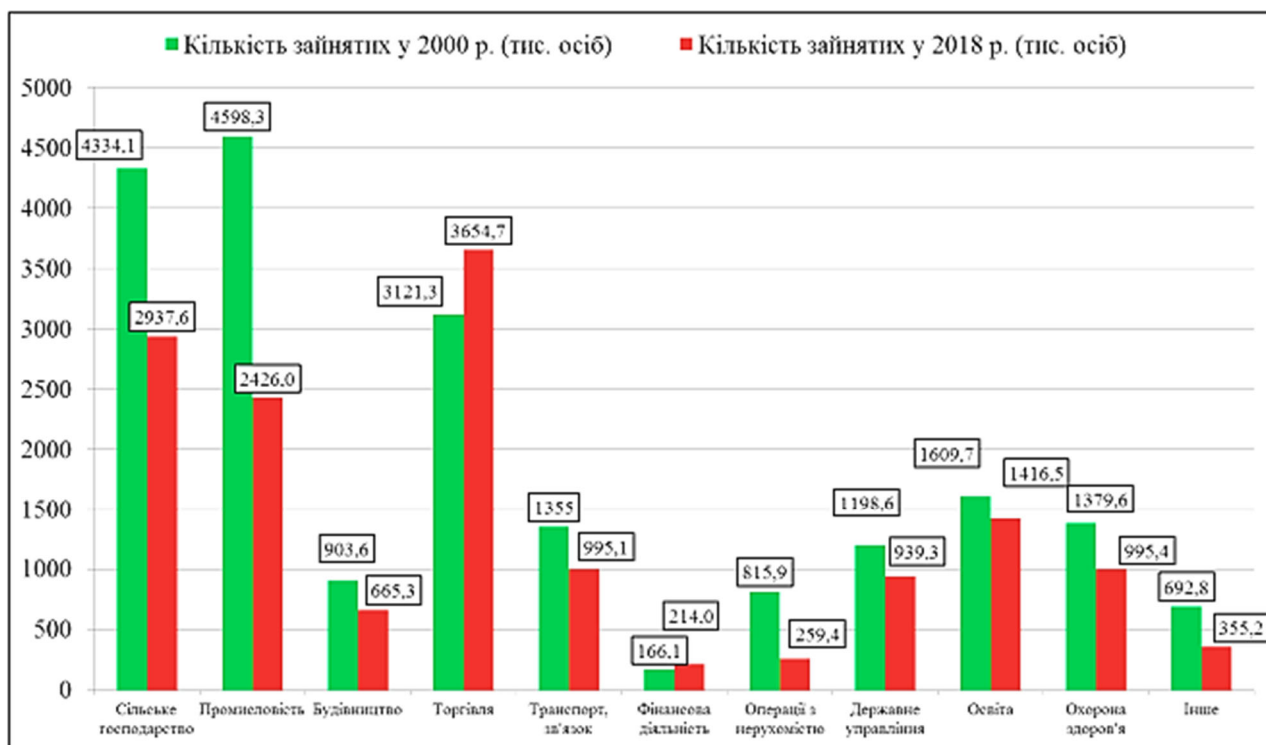


Рис. 3.1. Зміни у кількості зайнятих в різних видах економічної діяльності України в 2018 р. порівняно з 2000 р., тис. осіб.

Не можна оминати той факт, що останніми роками соціально-трудова сфера в Україні перебувала під впливом і глобальної, і внутрішньої фінансово-економічної криз та їх наслідків, що спричинило не тільки сплески інфляції, погіршення фінансового стану підприємств, а й скорочення персоналу, несвоєчасну виплату заробітної плати, зниження платоспроможності отримуюваного заробітку й одночасно зростання тіньової зайнятості. Наслідком структурних змін в економіці і кризових явищ стало зменшення кількості найманих працівників в Україні з 9022,4 тис. осіб у 2014 р. до 7883,3 тис. осіб у 2018 р. тобто на 12,6% або на 1139,1 млн. осіб. Ці тенденції суттєво посилюються у промисловості (тут скорочення лише за два роки склало 17,4% або 399,2 тис. осіб), а також у сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві, рибальстві (скорочення склало 9,2% або 42,4 тис. осіб). Зауважимо, що на відміну від попередніх років, внаслідок кризи відбулося зменшення кількості найманих працівників майже в усіх видах економічної діяльності (крім державного управління) і навіть там, де останніми роками спостерігалось стійке зростання зазначеного показника, зокрема, у

будівництві (скорочення складало 28,1 тис. осіб або 13,7%), у транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (скорочення складало 9,9% або 72,3 тис. осіб), у фінансовій діяльності (скорочення становить 25,7% або 65,5 тис. осіб) [27; с. 20].

Загальною тенденцією структурних змін у зайнятості за час ринкових трансформацій стало переміщення робочих місць із промисловості у сферу обслуговування, переважно у торгівлю. Не зважаючи на те, що зростання зайнятих у сфері послуг є загальносвітовою тенденцією, в Україні, на відміну від розвинених країн, структурні трансформації зайнятості не пов'язані з процесами модернізації виробництва, автоматизації, комп'ютеризації або масового технічного оснащення праці. «Перетік» робочої сили відбувається в результаті зміни структури економіки, а також несприятливих умов праці та незадовільної оплати праці на багатьох підприємствах промисловості й АПК.

Зазначимо, що нові робочі місця в торгівлі характеризуються низькою інноваційною наповненістю та продуктивністю праці, вони поглинають робочу силу, яка вивільнена з інших галузей. Як наслідок, більшість зайнятих у торговому бізнесі не має спеціальної освіти, працює не за фахом (колишні вчителі, інженери, медичні працівники та ін.). Сфері торгівлі, як і раніше, притаманна висока частка важкої фізичної праці (понад 70-80%). Отже, характер змін у сфері зайнятості в Україні поки не можна назвати таким, що спрацьовує на інтереси інноваційного розвитку, модернізації економіки.

Слід підкреслити, що окреслені зміни у структурі зайнятості об'єктивно зменшують можливості соціальної згуртованості найманих працівників та їхнє об'єднання у профспілки (оскільки зменшується кількість працівників на великих підприємствах обробної промисловості, то зростає зайнятість у сфері малого бізнесу, торгівлі); одночасно інтереси більшості роботодавців у силу такої структури більше представлені інтересами малого бізнесу й торгівлі, які неохоче йдуть на створення профспілкової організації, укладання колективних договорів, проведення переговорів з членами профспілки.

Крім того, не сприяє активізації соціального діалогу і характерна особливість ментальності українських працівників – звичка до патерналізму: в радянські часи це був патерналізм держави, яка опікувалася інтересами трудящих, централізовано вирішуючи всі питання від норм праці до її оплати; нині – це патерналізм керівників підприємств, які, виступаючи від імені власника, беруть на себе

вирішення усіх питань, що стосуються праці та проблем розвитку СТВ, ґрунтуючись переважно на відносинах підкорення-підпорядкування (результати наших досліджень, що підтверджують таку тезу висвітлено в джерелах [2, с. 17-19; 4, с. 289-294]).

Зауважимо, що зміни, які відбулися в Україні у власності, структурі зайнятості, трудовому законодавстві, зумовили нову розстановку сил у СТВ, нові особливості, притаманні суб'єктам СТВ – роботодавцям, найманим працівникам та їхнім представникам – профспілкам, їх функціям та поведінці в соціально-трудої сфері.

Розглянемо окремі характеристики українських роботодавців, які суттєво відрізняють їх від роботодавців високорозвинених країн ринкової економіки: за своєю більшістю роботодавці в Україні відображають інтереси малого бізнесу; їхній середній вік – 40-50 років, це переважно чоловіки (70%); за освітнім статусом вони мають переваги порівняно з усіма зайнятими – частка осіб з вищою освітою всіх рівнів більше, ніж у 1,5 рази перевищує таку щодо всього зайнятого населення, однак формально високий рівень освіти, як завжди, не відповідає реальному запасу знань і в ряді випадків не відповідає потребам модернізації економіки; рівень особистого доходу майже вдвічі перевищує такий для найманого працівника; у своїй діяльності орієнтовані не на інновації, а на збагачення легальним і нелегальним способами, забезпечення миттєвих вигід, займаючись переважно посередництвом і торгівлею. Така такі пріоритети у бізнесових інтересах поєднується із поширеною відсутністю зацікавленості в інвестиціях у розвиток виробництва, людського капіталу, якісний людський розвиток регіонів.

У більшості випадків роботодавець такого складу реально незацікавлений у конструктивному діалозі із профспілкою або навіть у створенні профспілки на підприємстві, що функціонує у сфері торговельно-посередницької діяльності. Роботодавці такого типу, концентруючись на власних інтересах збагачення за будь-якою ціною, зокрема ціною уникнення сплати податків, зацікавлені у збереженні явищ тіньової зайнятості, прихованого безробіття. Зауважимо, що окреслені поширені риси роботодавця (притаманні, передусім, власникам малого торгово-посередницького бізнесу) суперечать потребам налаштованості на модернізацію робочих місць, підвищення рівня техніко-технологічного оснащення підприємства, збільшення інвестування у розвиток людського капіталу підприємства.

Для характеристики найманих працівників та розуміння їхньої специфіки ставлення до роботодавців важливо зосередити увагу на

ключових проблемах використання найманої праці в Україні. Ці проблеми ми пов'язуємо зі структурними змінами у зайнятості, погіршенням демографічних та соціально-економічних показників розвитку країни, дією глобальних чинників, зростанням відкритості національної економіки, зокрема:

- зменшенням населення України внаслідок демографічної кризи (у 2019 р. загальна кількість наявного населення України становила 42,2 млн. осіб., що на 9,7 млн. осіб або 18,7% менше, ніж у 1991 р. (51,9 млн. осіб) [42; с. 30];

- старінням населення в результаті зниження народжуваності й збереження її впродовж тривалого періоду на рівні, що не забезпечує навіть простого відтворення поколінь (частка осіб віком 60 років і старше у загальній кількості населення становить майже чверть, частка молоді 15-34 років при цьому скорочується), у результаті старіння найманих працівників відбувається ослаблення адаптаційних можливостей, зниження професійної мобільності, що зменшує вияв трудової й творчої активності, не сприяє зростанню продуктивності праці;

- процесами стагнації в економічній активності населення: попри економічне зростання, що мало місце після 2000 р., збільшення обсягів та рівня зайнятості не спостерігалось (зростанню зайнятості перешкоджають наслідки довготривалої економічної кризи, чергові хвилі світової кризи, низький рівень вартості трудових послуг на українському ринку праці, невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили потребам виробництва);

- поширеністю непривабливих робочих місць із фізично важкою працею у промисловому, сільськогосподарському виробництві, рибному господарстві, будівництві, що зумовлює високу плинність кадрів, формує попит на малокваліфіковану працю (яка цінується роботодавцями дешево, проте характеризується низькою продуктивністю).

За даними Державної служби статистики України, на початок 2019 р. кількість найманих працівників в Україні становила 9033,3 тис. осіб або 56,3% до аналогічного показника 2000 р. (16044,0 тис. осіб).

Для багатьох висококваліфікованих працівників серйозною проблемою стає незатребуваність набутих знань у зв'язку зі змінами у попиті на робочу силу. Аналіз такого попиту впродовж останніх 5 років свідчить, що в Україні вектор його динаміки не узгоджується із завданнями модернізації національної економіки (рис. 3.2). У структурі попиту за категоріями робочих місць пріоритетне місце належить потребі на робочі місця, які не потребують професійної підготовки (лише у 2018 р. на таку потребу припадало 53,5% вакансій).

В той час, як розвинені країни світу рухаються до інформаційного суспільства, швидко зростає цінність освіти й здатність до інновацій, в Україні лише за період 2014-2018 рр. у загальній кадровій потребі підприємств питома вага попиту на професіоналів, фахівців і технічних службовців скоротилася з 30% до 25%, частка попиту на кваліфікованих робітників з інструментом збільшилася з 18% до 24%, при цьому зменшився попит на найпростіші професії та осіб без професій (з 14,1% до 12,7%).

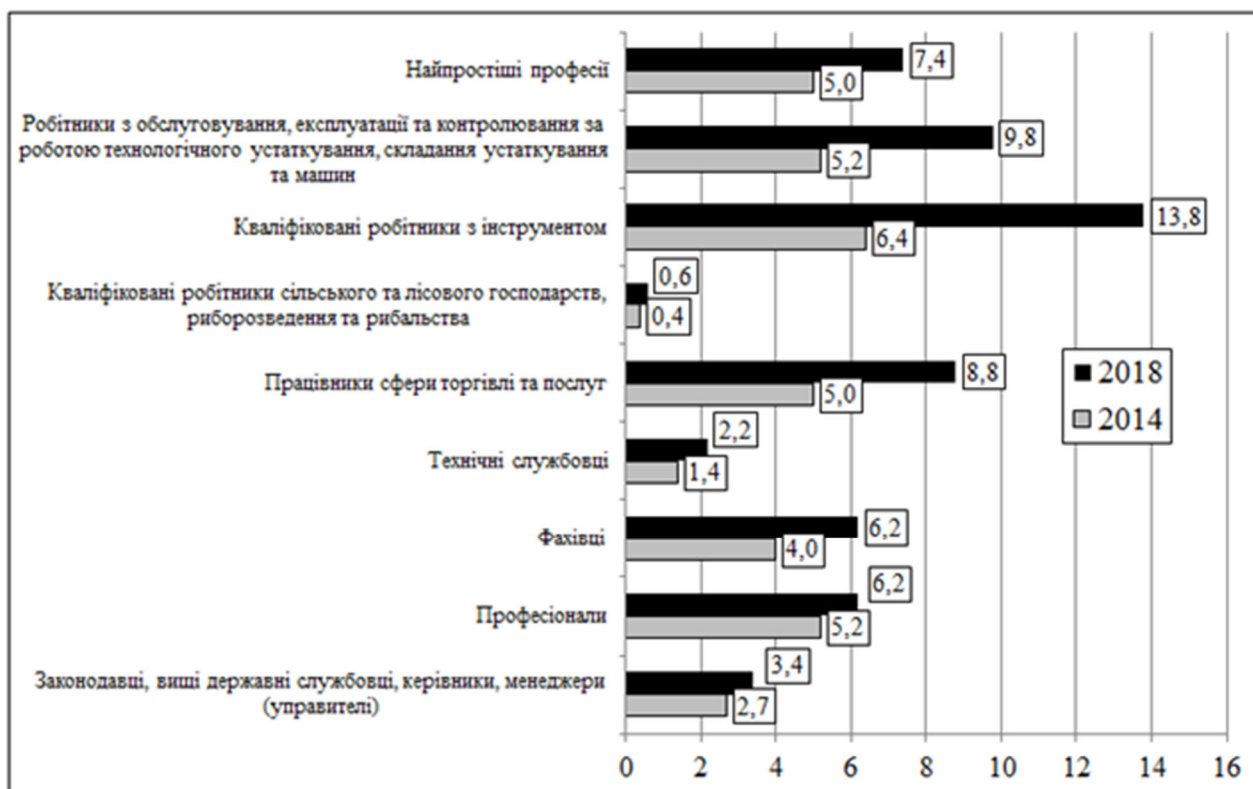


Рис. 3.2. Динаміка попиту робочої сили за професійними групами (тис. осіб) [27, с. 51]

Таку ситуацію пояснюємо перекосами у структурі економіки, прагненнями роботодавців використовувати найбільш дешеву працю, не опікуючись технічним і технологічним переоснащенням виробництва, що потребує коштів й утримання більш дорогої робочої сили. Окреслені явища небезпечні, оскільки:

- стають сигналом для освічених працівників (переважно молоді), які приймають рішення від'їжджати працювати за кордон;
- знижують мотивацію до здобуття якісної освіти, формують у частини молодих людей прагнення здобути формальну освіту;
- приносять збитки державі, яка вкладала кошти в освіту, проте не отримує віддачі від таких інвестицій (їх отримують інші держави, де працюють українські мігранти);

– накопичують конфліктний потенціал у СТВ у зв'язку з обмеженими можливостями реалізації знань і досвіду значної частини працівників на українському ринку праці.

У контексті нашого дослідження важко говорити про перспективи гармонізації СТВ у країні, де має місце процес деінтелектуалізації праці, «вимивання» робочих місць висококваліфікованих працівників на виробництвах, які мають визначати конкурентні переваги держави у світі (рис. 3.3).

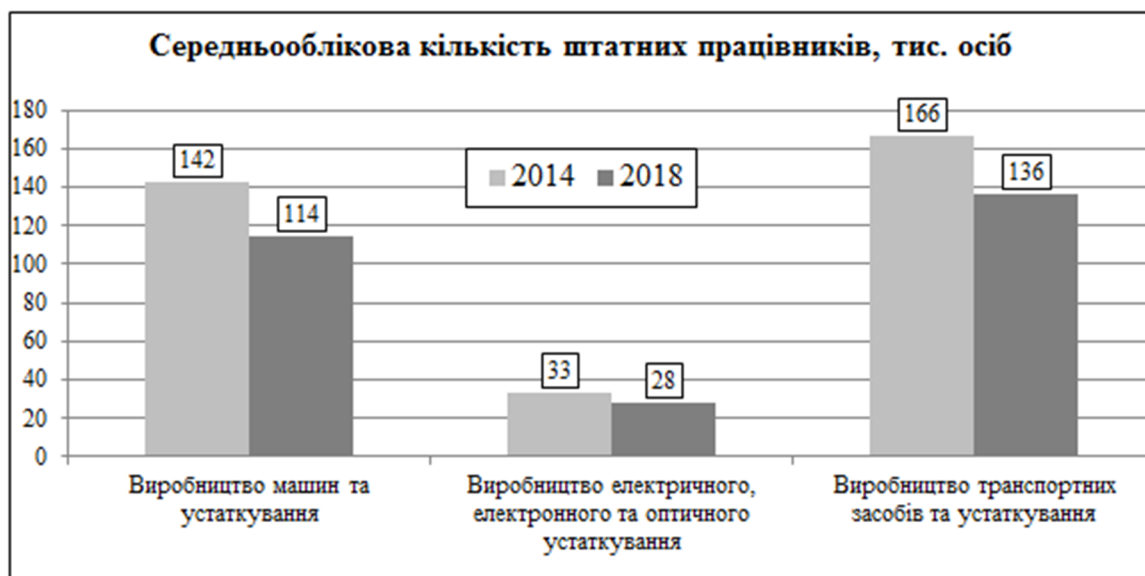


Рис. 3.3. Динаміка кількості працівників за окремими видами промислової діяльності в Україні.

Розраховано за джерелом [27, с. 81].

У результаті несприятливої структури експорту й імпорту в Україні триває процес ліквідації робочих місць із високою освітньою місткістю, людський капітал залишається незатребуваним, відбувається його декваліфікація. При цьому звужуються можливості розвитку промислового виробництва, від якого великою мірою залежать скорочення ручної, немеханізованої праці й процеси модернізації економіки загалом. Якщо в країнах Європи тільки у переробній промисловості зайнято 25-30% найманих працівників, то в Україні частка таких працівників становить лише 16%, при цьому вона швидко зменшується. У 2018 р. порівняно з 2014 р. кількість працівників на підприємствах, що виробляють машини та устаткування, зменшилася 28 тис. осіб, на підприємствах, що виробляють електричне, оптичне, електронне устаткування, – майже на 5 тис. осіб, на підприємствах, які виробляють транспортні засоби та устаткування, – на 30 тис. осіб (рис. 3.3). Слід підкреслити, що

наведений приклад стосується згортання діяльності машинобудівних підприємств, які мають визначати конкурентні переваги національної економіки.

Іншими словами, у результаті недосконалого державного менеджменту, втрачають роботу технічно грамотні фахівці й робітники, яких, до речі, гостро не вистачає у промисловості. При цьому не йдеться про модернізацію робочих місць, масове перенавчання або підвищення кваліфікації для підвищення конкурентоспроможності працівників, адаптації до роботи на більш сучасному обладнанні.

Можна передбачити, що в умовах відкритості української економіки та посилення впливу глобальних чинників наймані працівники багатьох технічно відсталих підприємств без організації масштабного професійного перенавчання не зможуть конкурувати із персоналом зарубіжних підприємств і стануть соціально незахищеними на ринку праці. Колективні трудові угоди, що укладаються на мікро- та мезоекономічному рівнях, не приділяють належної уваги цим питанням. З боку держави така увага переважно декларується.

Зауважимо, що всупереч проголошеному курсу держави на модернізацію економіки, яка потребує більш освічених і компетентних кадрів, в Україні обсяги професійного навчання та підвищення кваліфікації залишаються вкрай обмеженими, відбулося значне скорочення обсягів навчання та перенавчання на підприємствах у зв'язку з обмеженістю коштів у підприємств та відсутністю коштів на такі цілі у найманих працівників. За даними Державної служби статистики України, у середньому на рік здобував нову професію в профтехучилищах тільки кожен 10-й працівник, вищу освіту у вищих навчальних закладах за направленням підприємства – лише 2 із 100 працівників. Останніми роками приблизно лише один із кожних 11-12 працівників мав змогу підвищити кваліфікацію (або 8,5% до облікової кількості штатних працівників). Загальні строки навчання в розрахунку на одного працівника в нас є значно меншими, ніж у розвинених країнах (для порівняння: у США, Японії – 14-15 років, у нас близько 10-11 років).

Аналіз свідчить, що останніми роками підвищення кваліфікації, наприклад, у промисловості проходив у середньому тільки кожен 10-й працівник, підвищував кваліфікацію кожен 8-й, а навчився нової професії тільки кожен 20-й працівник промисловості, що нижче

показників попереднього року. В інших сферах економічної діяльності аналогічні показники є ще гіршими: наприклад, у будівництві – майже в 3 рази, у сільському господарстві – у 6 разів менша частка працівників, які підвищували кваліфікацію, при цьому навчання нових професій практично згорнуто (відповідно 2,1 та 1,3% відповідно до облікової кількості штатних працівників. Власники великого капіталу недостатньо опікуються цією проблемою.

Водночас, вітчизняних роботодавців справедливо не задовольняє якість підготовки кадрів навчальними закладами. Сфера освітніх послуг в Україні орієнтована на стратегію виживання й тому в умовах обмеженого фінансування навчальні заклади часто вимушені приймати на навчання та відкривати нові спеціальності, не виходячи із нагальних потреб підприємств та організацій. Оцінки якості української освіти, на жаль, сьогодні не є високими у світових рейтингах конкурентоспроможності країн (див. рис 3.4.).



Рис. 3.4. Якість української освіти за даними глобального рейтингу конкурентоспроможності країн.

Пояснення бачимо у руйнівних процесах, пов'язаних недофінансуванням сфери освіти, що охопили заклади дошкільного виховання, загальноосвітні школи, професійно-технічні та вищі навчальні заклади усіх рівнів акредитації. Як результат, збільшуються розбіжності між вимогами роботодавців щодо рівня знань, компетенцій і наявним рівнем кваліфікації претендентів на робочі місця, має місце суттєве відставання української освіти від європейських та світових стандартів якості освіти.

В Україні сьогодні обсяг і структура освітніх послуг не відповідає обсягу і структурі кадрових потреб підприємств. Абітурієнти та їх батьки керуються застарілою інформацією про престижність професій. Як наслідок, переважна більшість випускників навчальних закладів в Україні працює не за фахом, спостерігається невідповідність обсягів і структури підготовки фахівців попиту на ринку праці, понад 4 млн. українців щорічно надають перевагу працевлаштуванню за кордоном. Тисячі випускників не можуть працевлаштуватися за обраною спеціальністю, що, у свою чергу, руйнує мотивацію до набуття якісних знань. Крім того, у суспільстві строк навчання у навчальних закладах уже сприймається як час соціалізації молоді, а не його професіоналізації. Саме соціальний підхід стає головним (хоч сумнівним) аргументом на користь постійного поновлення фінансування багатьох зайвих вищих навчальних закладів із державного бюджету.

Разом з тим, підприємці-роботодавці надто рідко беруть участь у фінансуванні навчання, організації практики та стажування студентів й аспірантів, удосконаленні освітніх програм та навчальних планів. Їхня питома вага у надходженні позабюджетних коштів вищих навчальних закладів не перевищує 1-2%, основну частку витрат беруть на себе держава й батьки студентів (зарубіжні фірми та корпорації беруть на себе від 20 до 60% витрат на підготовку кадрів у навчальних закладах). Експерти справедливо констатують, що більшість вітчизняних представників бізнесу поки не виявляють свідомої зацікавленості в навчанні та перенавчанні власних кадрів, не прагнуть інвестувати в розвиток персоналу [30, с. 74].

У той час, коли роботодавці стоять осторонь питань розвитку освітнього потенціалу працівників і суспільства загалом, фахівці фіксують тривожні явища: зменшилася частка населення з початковою освітою, з неповною середньою та середньою загальною освітою. Зростання числа осіб з вищою освітою можна було б уважати

позитивним явищем, якби якість освіти відповідала завданням модернізації економіки на засадах інноваційного розвитку.

На нашу думку, такий стан речей у сфері навчання та підвищення кваліфікації унеможлиблює реалізацію завдань модернізації економіки та підвищення її конкурентоспроможності, адже рух в інформаційне суспільство потребує готовності майбутніх робітників, фахівців, керівників працювати на сучасному обладнанні, з новими технологіями, упроваджувати інновації тощо. Масова неготовність працівників до таких завдань може надалі призвести до масової неконкурентоспроможності вітчизняних найманих працівників, які втратять як наявні, так і модернізовані робочі місця, не витримавши конкуренції з іноземними працівниками.

Протиріччя між потребами модернізації вітчизняних підприємств, з одного боку, і нестачею кадрів професійних робітників, висококваліфікованих інженерів, фахівців-представників новітніх видів діяльності (такі сотнями з'являються у світі щорічно), погіршенням якості підготовки, з іншого боку, – усе це неодмінно накладає негативний відбиток на соціально-трудові відносини, оскільки гальмує реалізацію головних економічних інтересів соціальних партнерів у сфері праці, передусім, заважає отримувати бажаний дохід.

З нашої точки зору, наявні переваги в освіті кадрів Україна швидко втрачатиме за умов відсутності системи безперервного навчання працівників упродовж трудового життя. Наслідком такої ситуації стає перетворення України в «постачальника» дешевої робочої сили для країн Європи та інших розвинених держав світу.

Використання найманої праці в Україні супроводжується низкою проблем, які віддзеркалюють загострення ситуації в соціально-трудовій сфері. Зайнятість характеризується загальною мобільною, проте неефективною та нераціональною. Мобільність характеризує рух кадрів, пов'язаний, передусім, із вимушеною необхідністю шукати вищих заробітків, кращих умов праці. Останніми роками спостерігається перевищення кількості вибулих працівників порівняно з прийнятими в більшості видів економічної діяльності.

Структурна невідповідність між попитом на робочу силу та пропозицією (за кількістю та якістю) об'єктивно загострює соціально-трудові відносини, знижує соціальну захищеність осіб, які шукають роботу, а також найманих працівників, освіта яких і фах не відповідає потребам ринку. Незалежно від кризової ситуації слід розуміти, що

надалі перспективи інноваційного розвитку означатимуть більший попит на кваліфікованих робітників, інженерно-технічних працівників, здатних до інновацій. Тому варто мати на увазі необхідність особливої турботи про цю категорію персоналу. Виходом з такої ситуації має бути організація масового перенавчання працівників в інтересах підвищення їхньої конкурентоспроможності й створення модернізованих робочих місць, яким притаманна більш висока оплата праці й привабливі умови праці.

Коллективний договір, чинне трудове законодавство відкривають для цього можливості. Однак у реальності, як засвідчує українська практика, є поширеним формалізм у взаємодії соціальних партнерів, укладанні та виконанні трудових угод, звітуванні про стан виконання. Профспілки оказують слабкий вплив на поліпшення стимулювання праці, піднесення продуктивності праці, застосування методів активної соціальної політики, спрямованих на створення додаткових робочих місць. Це підтверджують результати соціологічних досліджень, проведених провідними вченими та дослідниками.

Останніми роками, особливо на тлі світової фінансово-економічної кризи, прояв соціальної турботи про працівників став більш рідкісним явищем як з боку профспілок, так і з боку роботодавців. Досить типовою стала психологічна роз'єднаність колективів, нехтування звичками й досвідом соціальної організації, ставлення до профспілок як до частини бюрократичного апарату. За цих умов загрозливою убачається тенденція до «рефеодалізації» окремих верств суспільства, посилення особистої залежності працівників від представників господарського керівництва, що трансформуються у власників. Сприятливий ґрунт для «рефеодалізації» несуть у собі колективні форми власності, зокрема, оренда та колективні сільськогосподарські підприємства. За умов послаблення ролі профспілок, відсутності ефективної державної влади, традицій соціальної солідарності в умовах невеликих та середніх населених пунктів виникає ризик повної особистої залежності працівника від стосунків із роботодавцями. В цьому сенсі відмова від створення профспілок, як і послаблення їх ролі, несе небезпечні соціальні наслідки.

Упродовж років ринкових трансформацій в діяльності багатьох профкомів підприємств та організацій виявляються такі новітні тенденції, які констатують українські дослідники:

– зрощування адміністрації й керівників профкому (свої люди, «зручні» для керівництва підприємства чи організації);

– вияв активності лише до певних меж (дозволених керівником підприємства чи керівниками місцевих державних адміністрацій або узгоджених з ними);

– зведення роботи до виконання функцій соціального відділу на підприємствах (частіше – це поздоровлення колег з ювілеями, дітей співробітників – з Новим роком, організація «корпоративних вечірок», рідше – розгляд та «урегулювання» скарг, погашення конфліктів);

– перетворення профспілкових лідерів усіх рівнів на підприємстві у додатковий адміністративний ресурс для розв'язання виробничих завдань;

– поширення практики «ручного управління» діяльністю профспілок та підбором керівних профспілкових кадрів на регіональному рівні з боку керівників обласних адміністрацій [3, с. 6-8; 32, с. 56-60].

До причин слабкої ролі соціального партнерства у соціальному захисті працівників та регулюванні їхньої конкурентоспроможності відносимо:

– неготовність зайнятого населення та безробітних відстоювати власні трудові права;

– пасивність найманих працівників, їхню слабку інформованість про свої трудові права й можливості їхнього захисту;

– поширеність явищ тінізації соціально-трудових відносин, корумпованості органів управління, застосування практики «подвійних стандартів» в оцінці соціально-трудових конфліктів;

– незацікавленість профспілкових лідерів конфліктувати з роботодавцями, представниками влади;

– слабкість державного впливу на процеси становлення соціального партнерства;

– відсутність реальної незалежності профспілкових організацій підприємств від волі роботодавців.

У цих умовах довіра найманих працівників до профспілок, ролі соціальних партнерів загалом стала швидко знижуватися. За результатами різних джерел наукової інформації, на профспілки у вирішенні соціально-трудових питань покладається не більше 30–35% опитаних працівників підприємств у різних регіонах. Справедливо визнати, що на діяльності профспілок специфічно позначилися зміна політичного устрою, приватизаційні процеси, зміни у власності підприємств, структурі зайнятості, розвитку національного й регіональних ринків праці. Дослідження авторів загалом збігаються з

оцінками інших авторів, які стверджують, що загальною тенденцією є зниження авторитету й ролі профспілок у захисті інтересів найманих працівників. Голови профкомів часто обираються з кола осіб, наближених до керівників підприємств та установ (з числа близьких друзів, кумів, навіть родичів) [3, с. 6-8; 32, с. 56-60].

Зниження авторитетності профспілок відбулося, по-перше, з появою приватної власності і зростанням залежності долі працівників від волі власників підприємств, по-друге, завдяки неконструктивній, угодницькій позиції частини старих профспілок, що залишилися додатком до держави. Докорінного реформування таких профспілок не відбулося. Переобтяжені майновим комплексом, що залишився у спадщину від колишнього Союзу РСР, профспілки виявилися не здатними до того, щоб провести реструктуризацію в інтересах людини праці і утримати свою колишню вагому роль. Вважаємо, що витoki такої ситуації – у прорахунках державної соціальної політики та відсутності справедливої, демократичної, прозорої профспілкової політики, становлення якої так і не відбулося з часів здобуття Незалежності України. Значна частина найманих працівників в Україні так і не отримала можливості реалізувати своє конституційне право на вільне об'єднання у профспілку та вільний вибір профспілки.

З огляду наукових джерел [32, с. 56-60], результатів нашого соціологічного обстеження, можна з тривогою констатувати, що недовіра людей до профспілок перевалила в Україні критичну позначку: 70-80% найманих працівників розчаровані у профспілках, не довіряють їм, не вірять у спроможність профспілок протидіяти безладу в країні та ефективно захистити права людини. В Україні зареєстровано понад 111 профспілок та 14 профспілкових об'єднань, проте їхня велика кількість, як і кількість укладених колективних угод, не переросла в якість. Додамо до цього, що втрата довіри профспілкам стає однією із складових тотальної кризи довіри, що поширюється на керівників підприємств та установ, владу будь-якого рівня, усе це негативно впливає на стан СТВ, ціннісні орієнтири їхнього розвитку, заважає консолідації суспільства загалом.

В умовах зниження активності профспілок спостерігається зростання залежності найманих працівників від адміністрації підприємства, передусім, у сфері стимулювання праці та допомоги у розв'язанні соціальних проблем. У стосунках між роботодавцями і працівниками на противагу «чистим» патерналізму та партнерству, виявляє себе більш поширено своєрідна їхня комбінація у формі

суміщення «стриманого авторитарного патерналізму» із елементами соціального партнерства, що виявляє себе на окремих підприємствах заходами щодо організації для працівників обідів за заниженими цінами, оптової закупівлі споживчих товарів, надання кредитів і дотацій. Водночас ці акції працівниками сприймаються, ймовірно, не як їх право на отримання частки віддачі від власності, а як своєрідна «тринадцята зарплата».

Надії, які покладалися на важелі колективно-договірного регулювання праці, часто не виправдовуються на практиці в умовах зниження активності профспілок, посилення залежності їх членів від тиску власників підприємств. Саме цим ми пояснюємо спадну динаміку у кількості працівників, охоплених колективними договорами (рис. 3.5), а також загальне зменшення кількості зареєстрованих колективних договорів з 95656 од. у 2008 р. до 59622 од. у 2018 р. Зазначені тенденції у розвитку СТВ свідчать про зменшення соціальної згуртованості на рівні трудових колективів, що унеможливорює належний рівень такої соціальної згуртованості на рівні суспільства.

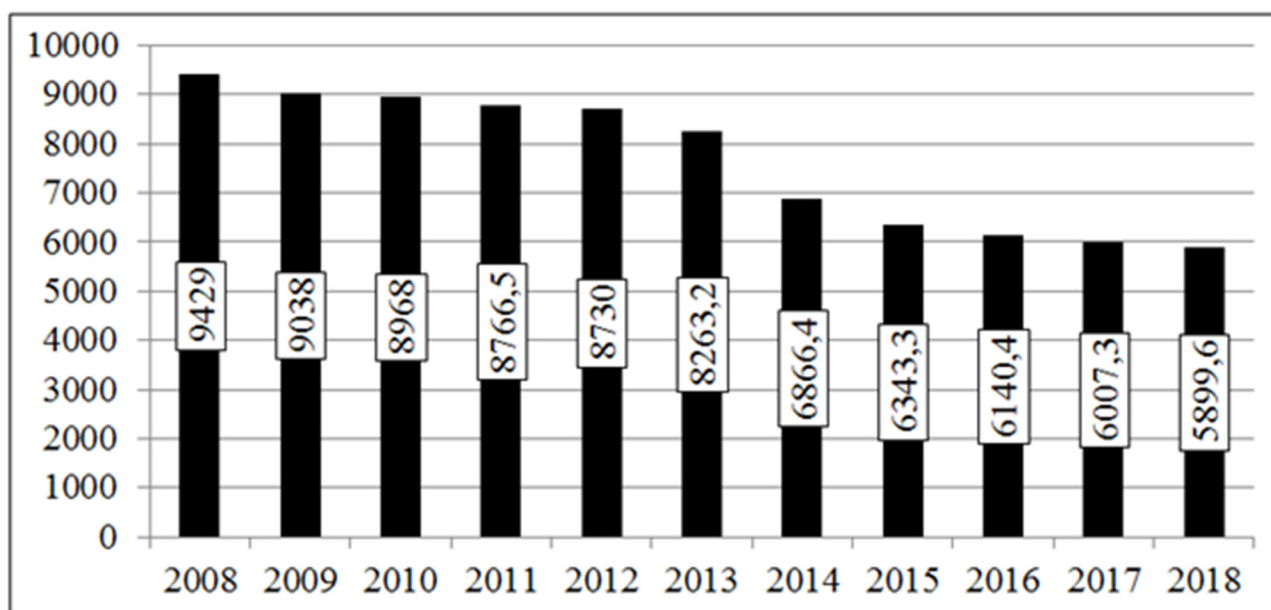


Рис 3.5. Динаміка кількості працівників, охоплених колективними договорами в Україні (тис. осіб)¹.

Справедливо підкреслити, що сучасні соціально-трудова відносини в Україні віддзеркалюють кризу трудових цінностей у суспільстві, яка триває ще з 80-х років й отримала назву «кризи праці». В нових демократичних умовах розвитку держави поки не вдалося

¹ За даними статистичних збірників «Праця України» за 2008, 2013, 2018 рр.; Праця України у 2018 році / Статистичний збірник. Державна служба статистики України. – Київ, 2019. – С. 242.

подолати поширену трудову та соціальну апатію, відчуження від управління, неадекватність зв'язку між трудовими зусиллями та оплатою праці, підняти престиж «чесної праці», професійної майстерності, а з нею – рівень соціальної відповідальності від працівника до власника бізнесу, керівників органів місцевого самоврядування, уряду за долю людини праці, підприємства, галузі, економіки, країни. З цього приводу поділяємо висновки А.М. Колота: «Руйнівні процеси у соціально-трудої сфері, соціальна деградація, що мали місце особливо на перших етапах реформ, усе ще даються взнаки, ... остаточно не подолані...»².

Отже, упродовж років ринкових перетворень відбулися докорінні зміни у розвитку соціально-трудоїх відносин, які засвідчили нові функції та ролі суб'єктів СТВ, утім вони не забезпечують на практиці гармонізацію інтересів роботодавців і найманих працівників, розвиток соціального діалогу. Перспективи такої гармонізації залежать, передусім, від пошуку можливостей пом'якшення напруженості стосунків між роботодавцями й найманими працівниками за допомогою посилення регулюючої ролі держави, відродження активності ролі профспілок та підвищення їх статусу у СТВ.

Тема 8. Соціально-економічні доміанти напруженості соціально-трудоїх відносин в Україні

Напруженість соціально-трудоїх відносин в Україні упродовж становлення держави є багатоаспектною та багатовимірною, вона тісно пов'язана із загальною соціальною напруженістю в нашій країні. Довготривала економічна й соціальна криза, що сталася після розпаду Союзу РСР, звичних форм життя, масове безробіття, шалена інфляція, затримки та невивплати заробітної плати, – все позначалося на протестній поведінці і конфліктності соціально-трудоїх відносин.

Ці положення повністю було нами підтверджено у процесі аналізу стану СТВ та соціально-економічних чинників і доміант їх напруженості. Аналіз орієнтувався на виявлення джерел соціальної напруги у трудових колективах, конфліктів, антагонізмів, визначення соціального протистояння – як відкритого, так і закритого характеру. Витоки соціальної напруги в українському суспільстві зосереджені переважно у трьох «болючих зонах»:

² Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А.М., Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.

– поглиблення протиріч у сфері соціально-трудоких відносин (головною проблемою є накопичення потенціалу конфліктності СТВ, що загрожує зниженням ефективності праці, трудової та інноваційної активності зайнятих в економіці);

– зростання диференціації доходів, відмінностей у рівні життя різних верств населення (головною проблемою є не бідність сама собою, а неможливість для переважної більшості населення, зайнятого навіть високопродуктивною працею, досягти стандартів добробуту забезпечених верств населення, уже піднятого на таку високу планку, що його відрив від середнього рівня став загрозувати безпеці суспільства);

– підвищення рівня соціальних ризиків в умовах нестачі реальної демократії, реального правового захисту, політичної і соціальної довіри до керівників різних ланок управління, що також загрожує соціальним вибухом.

Провідні причини соціальної напруженості пов'язані зі станом, у якому перебуває соціально-трудова сфера. За даними Інституту соціології НАН України, соціальний оптимізм бажає кращого, навпаки зростають настрої очікування складностей в економічному розвитку країни і добробуті населення. Проте завдяки безмежному терпінню, притаманному національному характеру пересічного українця, далеко не завжди наявність та зростання соціальної напруженості у стосунках роботодавців і найманих працівників означатиме, що воно переходить у площину відкритих конфліктів або страйків.

Соціально-економічними домінантами напруженості стосунків між роботодавцями й найманими працівниками в Україні постає низка гострих питань:

- соціально несправедлива заробітна плата;
- диференціація в доходах;
- відсутність тісного зв'язку між рівнем освіти й розміром оплати праці, між трудовими зусиллями й отримуваним доходом;
- заборгованість з виплат заробітної плати;
- незадовільні умови праці (шкідливі, несприятливі, небезпечні);
- вимушена неповна зайнятість, вивільнення працівників; безробіття;
- слабкий соціальний захист;
- відчуження працівників від процесу управління;

– порушення та ігнорування умов колективних трудових угод (договорів) з боку роботодавців, недостатня увага до актуальних потреб найманих працівників;

– тотальне зростання недовіри до роботодавців, керівників підприємств, багатьох лідерів профспілок та ін.

Головним чинником напруженості соціально-трудових відносин в Україні тривалий час залишається вкрай низька оплата праці та усвідомлення соціальної несправедливості в її виплатах. Досить низький рівень отримуваного доходу від праці, який є мізерним у пересічного українського працівника порівняно з доходом працівників країн розвинутої ринкової економіки, стає причиною обмеженої реалізації життєво необхідних соціальних потреб (здорового та збалансованого харчування, доступу до якісних послуг закладів охорони здоров'я, здобуття якісної освіти, купівлі пристойного житла, забезпечення професійного саморозвитку, здорового відпочинку та ін.).

Бідність переважної більшості працівників руйнує мотивацію до ефективної праці, віру у можливість стати заможним завдяки чесній праці, трудовим цінностям. Неможливість задовольнити актуальні економічні та соціальні потреби розчаровує людей у свої прагненнях та цілях, принижує, озлобляє проти роботодавця, будь-яких керівників, сіє недовіру до профспілок, влади загалом. Одна і та ж ситуація матеріальних труднощів одних штовхає до прояву трудової і підприємницької активності у своїй країні або пошуку заробітків за кордоном, інших – до пошуку засобів виживання за будь-якою ціною, навіть кримінальним шляхом, певна частина осіб ризикує вилученням із трудового життя, поглинанням явищами соціальної ізоляції, соціальної дезінтеграції, маргіналізації. При цьому характерною рисою українських працівників є невміння і небажання активно відстоювати трудові права, використовувати надбання демократії, можливості колективних договорів заради добробуту працівників підприємства, регіону, країни.

Протиріччя у сфері оплати праці й доходів сьогодні залишаються ключовими питаннями у переговорах роботодавців і профспілок на різних економічних рівнях (йдеться про міжгалузеві, міжрегіональні диспропорції в оплаті праці, її необґрунтовану диференціацію, низький розмір мінімальної, середньої заробітної плати). Однак події останніх років переконують в тому, що досягнення певних зрушень у цій сфері більше відбувається під впливом виборчих процесів в країні, ніж під тиском профспілок (профспілкам не вистачає згуртованості).

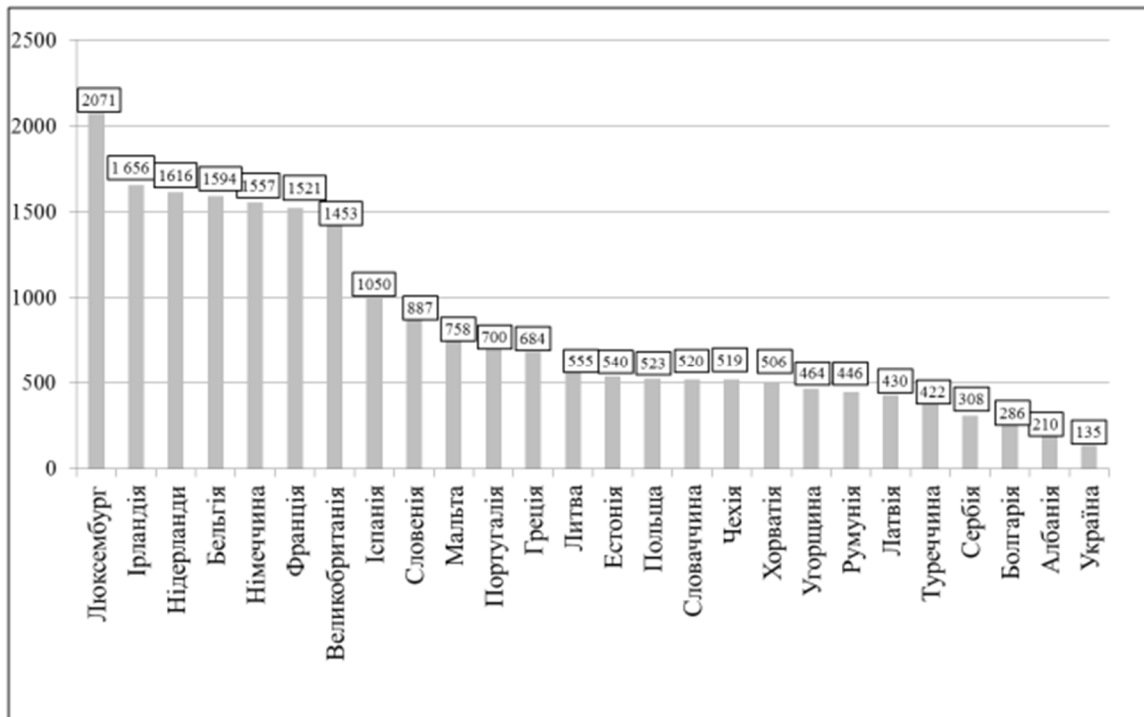


Рис. 3.6. Порівняння розмірів мінімальної заробітної плати в країнах Європи і в Україні (за даними журналу «Eurostat» на 5 лютого 2019 р.)

Порівнюючи оплату праці України і країн із більш розвинутою ринковою економікою, легко помітити, що працівники, маючи однаковий освітньо-професійний рівень, уміння та навички, за однакову роботу на підприємствах отримують неоднакову заробітну плату й відповідно, мають неоднакові можливості для забезпечення якості життя, купівлі товарів, доступу до якісних послуг охорони здоров'я, закладів освіти тощо. Звертаючись до міжнародної статистики, можна побачити, що існує істотна різниця між оплатою праці в Україні та іншими пострадянськими країнами. Про це говорять такі дані Євростату про середньомісячну зарплату окремих пострадянських країн на 1.01.2018 р. в євро: Україна – 283; Білорусь – 400; Казахстан – 365, Литва – 885, Латвія – 1013 (€=33,49 грн).

Найбільшим є відставання України в оплаті праці від розвинених країн Європи – Бельгії, Франції, Німеччини, Іспанії та інших, воно сягає 10-15 разів.

Зауважимо, що ці відмінності пов'язані, передусім, із суттєвою різницею у *мінімальній* заробітній платі. Порівняння розмірів мінімальної заробітної плати в країнах Європи і в Україні проілюстровано за допомогою діаграми на рисунку 3.6 (за даними журналу «Eurostat», на 5.02. 2019 р.). Якщо у 2019 р. мінімальна заробітна плата в Україні становила близько 135 євро., то в

Люксембургу – 2071, Ірландії – 1656, Франції – 1521 дол., тобто була в 10-15 разів вище; у колишніх країнах СРСР – Естонії, Латвії, Литві – вона була вищою у 3-4 рази. За такою різницею в оплаті праці стає зрозумілим, чому багато українських працівників прагнуть виїжджати за межі країни у пошуках кращих заробітків і мріють навіть залишитися там жити.

Не зважаючи на зростання номінальної заробітної плати, упродовж останніх років та скорочення кількості працівників, які отримували заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи, підвищення цін в умовах внутрішньоекономічної та світової глобальної кризи не дало відчутти ці позитивні зрушення на тлі наявного розриву в доходах. У 2017 р. більше половини штатних працівників (50,4%) отримували заробітну плату до 6000 тис. грн., в той час, як її середній розмір по економіці становив 10687 грн. Лише кожен 4-й працівник отримував зарплату від 6-ти до 10-ти тис. грн. Водночас понад 10 тис. грн. отримували 23,5% працівників, зайнятих переважно на підприємствах із добування паливно-енергетичних корисних копалин, а також у фінансовій діяльності (розподіл працівників за розміром зарплати наведено на рис 3.7).

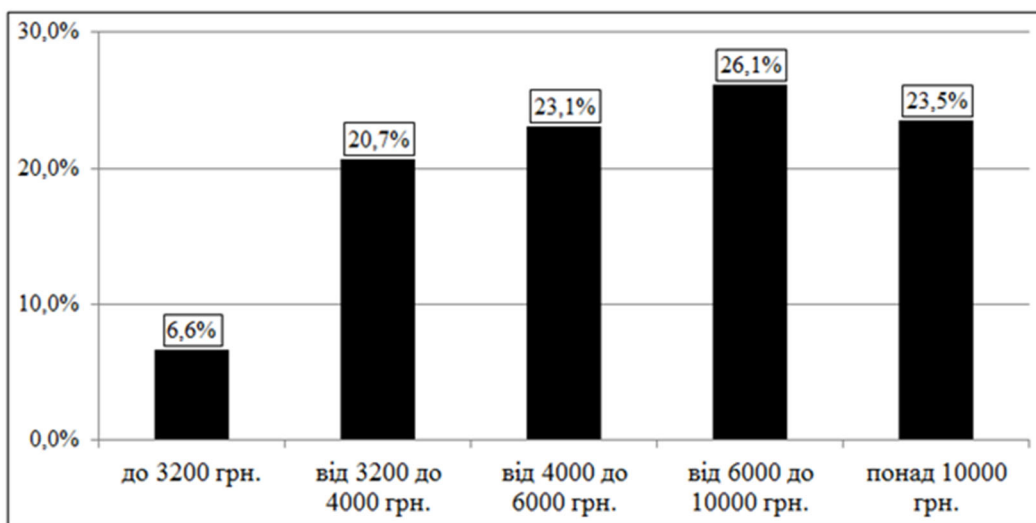


Рис. 3.7. Розподіл штатних працівників в Україні за розмірами нарахованої їм заробітної плати у грудні 2017 р. [44].

В Україні спостерігається значна диференціація в оплаті праці між різними видами економічної діяльності. У 2018 році вона перевищила 4 рази (див. рис. 3.8). Найбільш високою номінальна заробітна плата була сформована в авіаційному транспорті (понад 27 тис. грн.) та фінансовій сфері (майже 18 тис. грн. на місяць), найбільш низькою – у поштової та кур'єрської діяльності (менше 6,4 тис. грн.), сфері охорони здоров'я (менше 7 тис. грн.), освіті (менше 8,5 тис. грн.), [44].

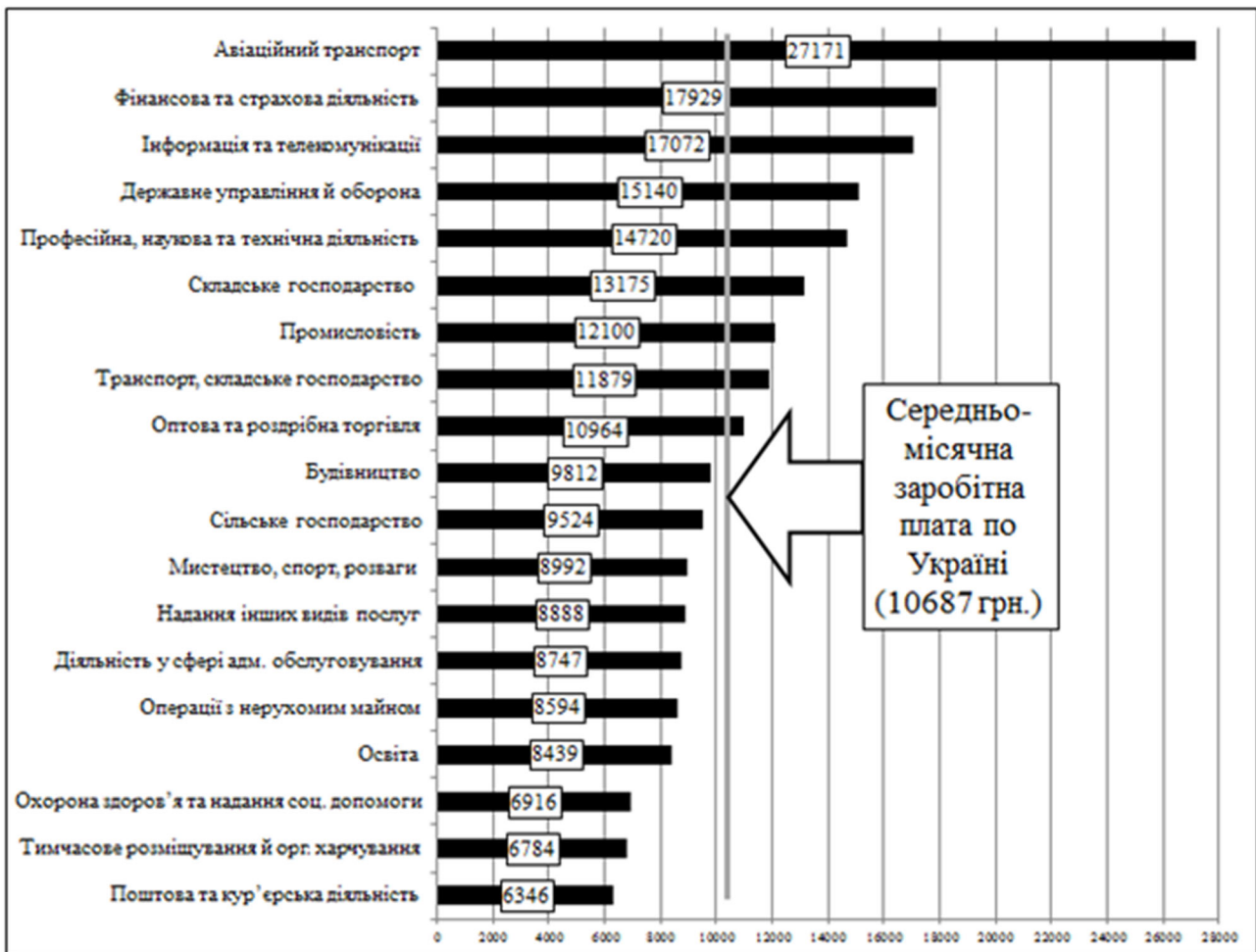


Рис. 3.8. Середньомісячна заробітна плата працівників за окремими видами економічної діяльності в Україні за вересень 2019 р. [44].

Аналіз розподілу штатних працівників за розмірами нарахованої заробітної плати в межах різних сфер діяльності свідчить також про відсутність залежності розміру зарплати від рівня освіти і кваліфікації. Таке явище руйнує мотивацію до постійного освітньо-професійного розвитку. Наприклад, в установах освіти, де більшості працівників притаманний високий кваліфікаційний та професійний рівень, забезпечений вищою освітою, у грудні 2018 р. лише у 55% працюючих була нарахована зарплата понад 6000 грн., в установах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги ще менше – у 46,2% працюючих. Разом з тим, серед зайнятих у сфері фінансової діяльності працівників з такою зарплатою налічується 78,7% [27; с. 128].

Окреслене підводить до думки, що матеріальна забезпеченість працівника залежить не стільки від обсягу трудових зусиль, скільки від причетності до певної сфери економічної діяльності. Іншими словами, працюючи саме у фінансових установах, можна отримувати середньомісячну заробітну плату більш як утричі вищу, ніж в охороні здоров'я, сільському господарстві, рибальстві, майже удвічі вищу, ніж

у промисловості. Вкрай висока міжгалузева диференціація в оплаті праці зводить нанівець зусилля з профорієнтації молодих людей, не відповідає гострим кадровим потребам національної економіки щодо розбудови промисловості й аграрного сектору на інноваційних засадах, посиленню ефективності праці освітян або так само медичних працівників.

Соціально несправедливою є також міжрегіональна диференціація заробітної плати. У вересні 2019 р. вона становила 1,96 рази; найбільш високі показники заробітної плати сформувалися у місті Київ (понад 15000 грн. на місяць), а також Донецькій, Дніпропетровській, Запорізькій, Київській областях (понад 10000 грн. на місяць), найменші (менше 8400 грн.) – у Тернопільській, Херсонській, Чернівецькій [44]. У 2018 році збереглися аналогічні тенденції невинновданого розриву у розмірах трудового доходу, їх ілюструє рисунок 3.9. Якщо офіційна середньомісячна оплата праці у Києві – 15694 грн., що на 46,8% перевищує її середньоукраїнський показник (10687 грн.), то середні заробітки у 20 регіонах не досягають середнього рівня [27; с. 190].

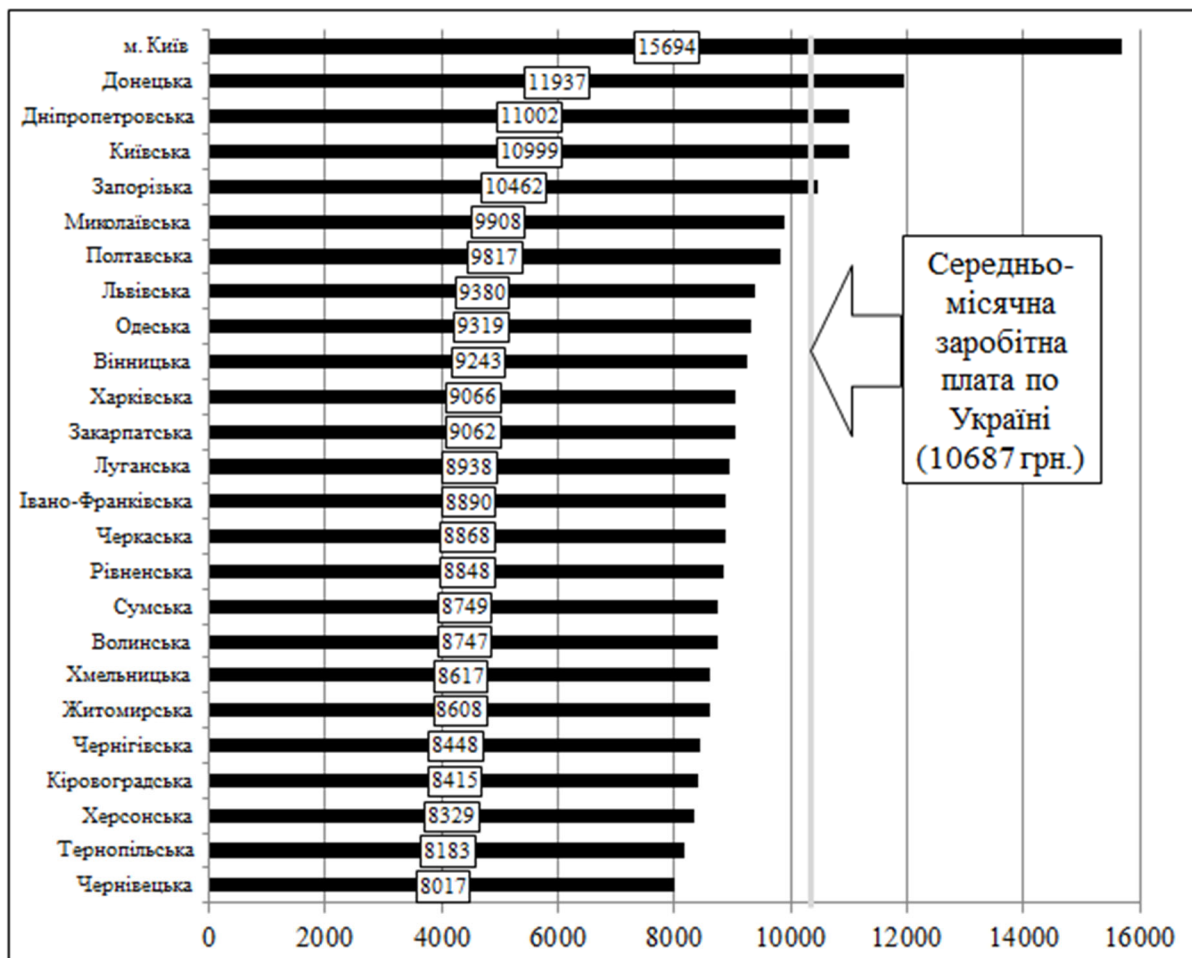


Рис. 3.9. Міжрегіональні відмінності у середньомісячній заробітній платі в Україні за вересень 2019 р. (44).

Наведені дані свідчать, що матеріальний добробут українських працівників не стільки залежить від трудової активності і рівня кваліфікації, скільки від місця проживання і сфери прикладання трудових зусиль. Таку систему оцінки праці не можна вважати соціально справедливою для мешканців однієї країни, адже за однаковою кількістю й складністю роботи працівник, який живе в економічно не вигідному місці отримує заробітну плату на 20-30% менше, ніж у середньому по Україні, та вдвічі менше, ніж у м. Києві.

Чинником додаткового негативного впливу на стан соціально-трудова відносин слугує зниження купівельної спроможності отримуваних доходів в умовах інфляції, зростання вартості життя.

Так, за даними сайту <http://ukrstat.gov.ua>, де представлені результати обстежень органів державної статистики України за підтримки Міжнародної організації праці та ПРООН протягом тривалого періоду (2010-2019 рр.), достатність доходів для придбання продуктів харчування констатує лише третина респондентів, для двох третин доходи для цього є недостатніми; для оплати житла достатність доходів констатують в середньому 30% респондентів, недостатність – 70%; для медичного обслуговування достатність доходу констатує 16% респондентів, недостатність – 84%; для придбання одягу, відповідно, 10% та 89%; для відпочинку – 5% та 90% (до рівня «достатньо» нами введено із відміченого сайту показники «достатньо» та «більше, ніж достатньо», до рівня «недостатньо» – «трохи не вистачає» та «недостатньо»). Приблизно кожен третій респондент (31,2%) відносить себе до категорії «бідних», кожен другий (45,5%) – «небагатих», шостий (17,2%) – «середніх» і лише в середньому один із трьохсот (0,3%) – «багатих».

Крайньою формою соціальної несправедливості в Україні слугують явища заборгованості із виплати заробітної плати й соціальних виплат працівникам. За період 2014-2019 рр. відбувається зростання боргів із виплати заробітної плати майже в 3 рази. Станом на 1.01.2019 р. сума заборгованості працівникам з виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності становила 31489 тис. грн. [27; с. 179, 200]. Загальна сума боргу із заробітної плати на 1.01.2019 р. становила по Україні 2645 млн. грн., з яких 79,0% припадала на промисловість, 2,7% – на будівництво, 7,1% – на діяльність транспорту, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність, 10,4% – інші види діяльності. Серед боржників 55% економічно активних підприємств, 30,1% – підприємства-банкрути, решта – економічно неактивних [27; с. 179, 184].

Затримки із виплат зарплати, соціальних виплат стають однією з провідних причин загострення СТВ, виявлення протестів. Кількість працівників, які брали участь у страйках, у 2018 р. порівняно з 2014 р. зросла вдвічі, їх налічувалося 0,8 тис. осіб, хоча тих, кому не виплачено зарплату, у сотні разів більше (тільки на економічно активних підприємствах від боргу по зарплаті постраждали 185,1 тис. осіб) [27; с. 219]. Підстави для такої протестної поведінки, безумовно, є і це засвідчили перевірки на підприємствах, що показують масові явища порушення трудових прав найманих працівників. Ці порушення фіксуються практично на кожному підприємстві (понад 2/3 порушень припадає на оплату праці, затримки у виплатах заробітної плати, стосується незаконного вивільнення працівників [7, с. 178]).

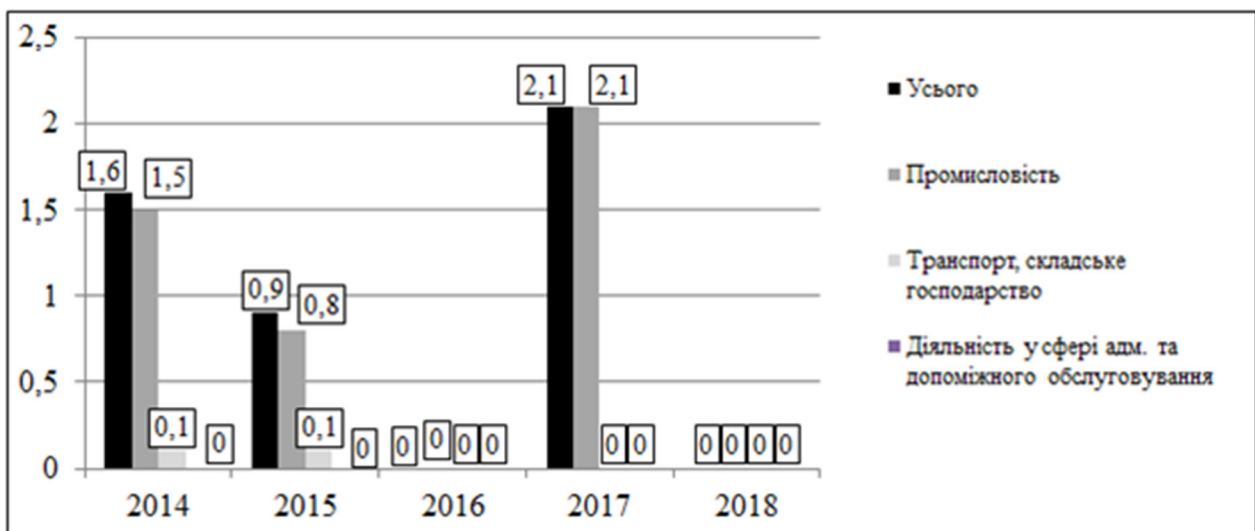


Рис. 3.10. Кількість працівників, які брали участь у страйках в Україні в 2014-2018 рр., тис. осіб.

Джерело: [27; с. 219].

Участь у страйках супроводжується втратою робочою часу (рис. 3.11), а значить, недовиробництвом продукції, втратою доходу і для роботодавців, і для працівників. Розуміючи це, українські працівники все ж таки не схильні масово страйкувати, побоюючись не лише ще більше втратити дохід, а й втратити роботу. Роботодавці ж користуються залежністю працівників від себе, а також тим, що у працівників є вкрай обмеженим трудовий вибір на ринку праці.

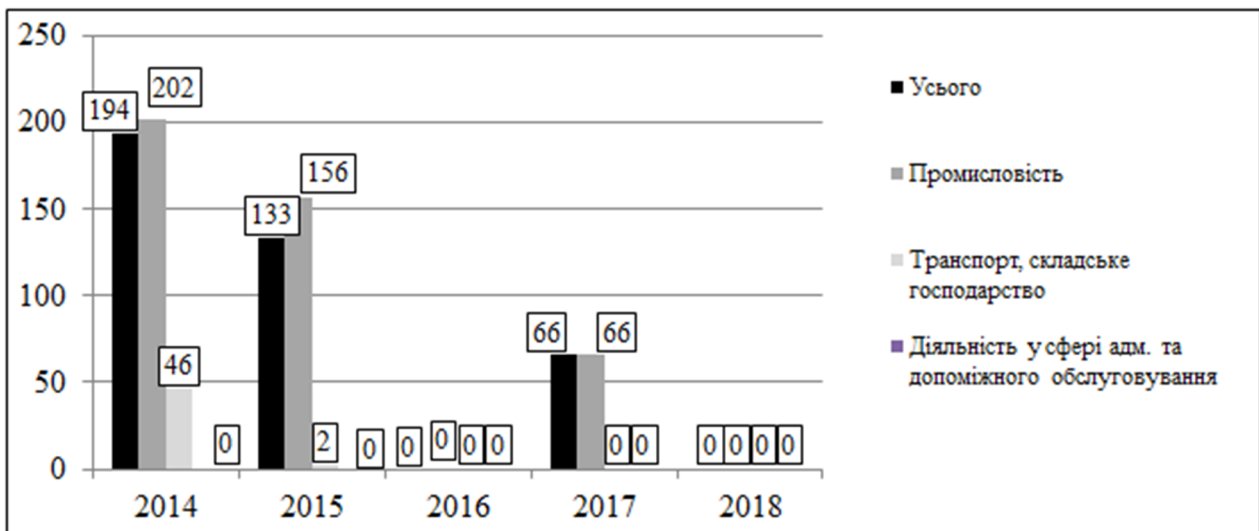


Рис. 3.11. Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного працівника, який брав участь у страйку у 2014-2018 рр. [27; с. 219].

Доречно підкреслити, що офіційна статистика фіксує загалом дуже обмежену кількість колективних трудових спорів, які взято на облік на галузевому та національному рівні: у 2014 р. – 3, у 2015 р. – 4, у 2016 р. – 4, у 2017 р. – 6, у 2018 р. – 6 [27; с. 220].

На практиці все ще досить мало працівників наважується звертатися до захисту своїх прав у суди, більшість з них надають перевагу терпінню та надіям на обіцянки керівників, а у скрутних ситуаціях більше покладаються на себе.

Профспілки, намагаючись захищати права працюючих, постійно виступають за реформу оплати праці в Україні, перегляд розмірів мінімальної оплати праці в бік її підвищення. Проте роботодавці усіяко гальмують цей процес, наголошуючи на зростанні ризиків банкрутства. Заперечуючи пропозиціям профспілок щодо необхідності підвищення заробітної плати, роботодавці, зокрема, звертають увагу на низькі темпи зростання продуктивності праці. В якості аргументів вказують на стійку несприятливу тенденцію, що спостерігається останніми роками: темпи зростання середньомісячної заробітної плати суттєво випереджають темпи зростання продуктивності праці (окреслена тенденція проілюстрована на рис. 3.12).

У дискусії між роботодавцями і профспілками заслуговує уваги точка зору кожної із сторін.

З роботодавцями можна погодитися в тому сенсі, що зазначене співвідношення ключових макроекономічних показників не можна назвати нормальним для розвитку країни, адже воно засвідчує, що формування системи оплати праці в Україні не залежить від

результатів діяльності економіки. До речі, у цьому ми повністю поділяємо погляди відомого дослідника соціально-трудових відносин в Україні А.М. Колота [14, с.199-208]. Роботодавці висловлюють тривогу, що необґрунтоване підвищення оплати праці може призвести до ще більших соціальних негараздів й економічного розладу. Зрозуміло, що власники підприємств прагнуть до економії витрат, особливо в умовах кризи, саме тому вони економічно зацікавлені використовувати більш дешеву працю, не прагнучи до модернізації робочих місць.

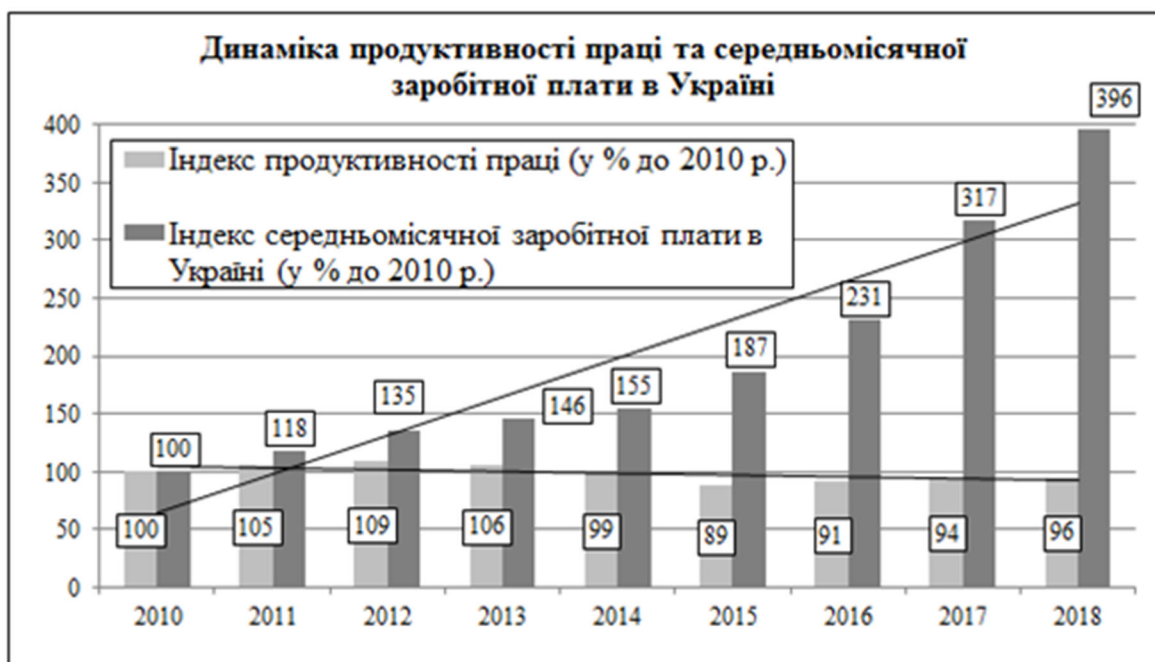


Рис. 3.12. Співвідношення темпів зростання продуктивності праці й середньомісячної заробітної плати в Україні.

Примітка: розраховано за джерелом [42, с. 69, 464; 7].

Однак, в цій дискусії не можна не зрозуміти і позицію профспілок, адже, не зважаючи на темпи зростання, заробітна плата для більшості найманих працівників залишається надто низькою, вона не виконує відтворювальної, мотиваційної, соціальної функцій. Враховуючи велике знецінення вартості праці, яке відбулося в 90-ті роки, слід вважати тимчасово допустимим не дотримуватися правила щодо обов'язковості випереджального зростання продуктивності праці. Доцільно займати таку принципову позицію до того часу, коли оплата праці для переважної більшості працівників буде здатна реально забезпечувати відтворення робочої сили.

Не можна не враховувати і ту обставину, що низька оплата праці неодмінно зумовлює низьку продуктивність праці. У той же час без

підвищення продуктивності праці неможливо створити підґрунтя для зростання реальних доходів зайнятого населення.

Вихід із такого кола суперечностей можливо досягти, на нашу думку, лише на основі модернізації економіки, завдяки переходу підприємств на інноваційну модель розвитку, підвищенню техніко-технологічного рівня виробництва, ресурсозбереженню, зростанню автоматизації, механізації праці тощо. На основі цього можна досягти економії минулої та живої праці, отже, більшої продуктивності праці, забезпечити зростання частки оплати праці у собівартості продукції за рахунок зменшення інших матеріальних витрат. Це зумовить зростання доходів працівників, що стане, у свою чергу, передумовою подальшого підвищення продуктивності праці, у результаті чого надалі має також адекватно зрости заробітна плата. Отже, саме на шляху поступової модернізації економіки уявляється можливим зняти головну напругу у соціально-трудовах відносинах.

Одночасно заслуговує на увагу такий факт: порівняння показників оплати праці та продуктивності праці України з розвиненими країнами дає змогу переконатися в тому, що відставання нашої країни за рівнем оплати праці є значно більшим, ніж за рівнем продуктивності. Продуктивність праці в Україні становить лише 30% продуктивності праці в країнах Євросоюзу. При цьому середня заробітна плата в Україні, за оцінками експертів, становить порівняно з країнами ЄС не 30%, а близько 4-17% залежно від країни, отже, пересічний працівник в Україні недоотримає оплату праці порівняно з наявним рівнем продуктивності праці [31, с. 9-12]. Окреслене доводить факт надмірної експлуатації праці в Україні, тобто нееквівалентного обміну праці й отримуваного доходу. Отже, ці дані також свідчать на користь захисту інтересів найманих працівників, яким роботодавці недоплачують за їхню працю в Україні.

Нагадаємо, що створення умов щодо використання дешевої робочої сили, підвищення експлуатації найманих працівників в Україні пов'язано з нерегульованими процесами приватизації, переходом у приватну власність цілих секторів економіки, відмовою держави від патерналізму в оплаті праці. Лібералізація цін та ліквідація державного регулювання заробітної плати зумовили зростання її диференціації в межах окремих видів економічної діяльності, між підприємствами, регіонами.

У переліку соціально-економічних домінант напруги СТВ вагоме місце належить незадовільним умовам праці. В Україні залишається

високою частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (28,4% облікової кількості штатних працівників на 31 грудня 2017 р.). Серед працівників, зайнятих працею в небезпечних для здоров'я умовах, 73,7% працює в промисловості, 17,5% – на підприємствах транспорту й зв'язку, 5,1% – у сільському господарстві та пов'язаних з ним послугах; 3,1% – у будівництві [47, с. 10, 14]. Особливо небезпечною є праця у промисловості, де кожен третій працівник піддається шкідливому впливу одразу декількох несприятливих чинників – перевищення гранично допустимих норм шуму, ультразвуку, інфразвуку, пилу, вібрації, впливу хімічних речовини тощо [47, с. 11-13].

За умов низької оплати праці, незадовільних умов трудової діяльності (несприятливих, шкідливих) досить поширеною на підприємствах стає плинність кадрів (передусім, у промисловості), яка, у свою чергу, протидіє згуртованості найманих працівників, створенню профспілкових організацій. Якщо раніше плинність кадрів була властива галузям із експортним потенціалом і значною бюджетною підтримкою, де заробітна платня була вищою за середню по промисловості, то останнім часом відбувається перерозподіл робочої сили залежно від фінансового стану конкретних підприємств.

Звісно, за таких умов винятково важливу роль починає відігравати нерегламентована зайнятість, яка виявляє себе у двох основних формах: у самоорганізації економіки на мікрорівні через індивідуальну зайнятість і через вияви тіньової економіки.

Статистика свідчить, що ефективність використання робочого часу все ще не є високою: у 2018 р. відпрацьовано в середньому кожним працівником лише 85% фонду робочого часу, або 1695 годин (для порівняння 2017 р. – 1678 годин, що становило 84,8%); кількість працівників, які перебували у вимушених відпустках, з ініціативи адміністрації становила 90,3 тис. осіб, що у 1,5 рази менш ніж аналогічний показник попереднього року. Близько 559 тис. працівників здійснювали трудову діяльність в режимі скороченого робочого дня (тижня), що, як відомо, супроводжувалося скороченням доходу. Кількість працюючих у такому режимі зросла на 126,7 тис. осіб порівняно з 2017 р. Найбільш характерним таке явище було для промисловості, транспорту, зв'язку, будівництва [27, с. 55, 58, 59].

Проаналізовані дані свідчать про те, що в Україні соціальна напруженість соціально-трудова відносин не зменшується. Має місце неефективне використання наявного трудового потенціалу,

недоотримання доходу найманими працівниками, порушення їх трудових прав. Учасники СТВ все ще не адаптовані до здійснення цивілізованого соціального діалогу.

Тема 9. Оцінювання дієвості регулювання соціально-трудова відносин

Трансформація відносин власності, становлення ринкової економіки, зокрема ринку праці, зумовили появу нових для нашого суспільства проблем, з якими в масовій формі не стикалися раніше ані керівники, ані окремі працівники й трудові колективи. У колишній соціально-економічній системі принципи відбору претендентів на робоче місце були далекі від ринкових, проте людина майже не могла залишитися взагалі без роботи; не виникало вагомих підстав для того, щоб підтримувати себе на ринку праці в стані постійної мобільності. Накопичення конфліктного потенціалу у соціально-трудова сфері породжено, насамперед, прорахунками у державній соціальної політиці на етапі становлення ринкових відносин у сфері праці, а також неадаптованістю суб'єктів СТВ до нових правил «гри» на засадах цивілізованого соціального діалогу.

Непередбачуваність соціально-трудова конфліктів економічно не вигідна всім учасникам СТВ, оскільки вона загрожує соціальними, економічними та моральними втратами для суспільства, відставанням у модернізації економіки, якісному людському розвитку.

Усе це спонукає до ретельного аналізу дієвості регулювання стану соціально-трудова відносин та оцінки перспектив їхньої гармонізації. У сучасних умовах на перший план висувуються проблеми оцінки змін саме тих параметрів, які раніше вважалися стабільними. Аналіз формування й розвитку нових за змістом соціально-трудова відносин, безумовно, має виходити із взаємозв'язку та взаємозалежності з вектором розвитку суспільства, ринкового середовища, економіки. Сучасний етап такого розвитку характеризується двома специфічними особливостями:

- реалізація антикризових програм не дає бажаних показників економічного зростання, помітних зрушень у модернізації економіки;
- соціальна напруженість переросла в ігнорування влади як такої (практично до усіх гілок влади спостерігається недовіра населення).

Разом з тим, зміна характеру кризи об'єктивно породжує нові проблеми. Необхідно, з одного боку, виділити «критичні» регіони,

види економічної діяльності, підприємства, установи, організації та ін.; розробити заходи, спрямовані на підтримку соціальної стабільності, а з іншого – знайти критерії, індикатори, інструменти, методи, що допоможуть виявити, які чинники у соціально-трудоій сфері можуть стати критичними у найближчому майбутньому.

Те й інше потребує уведення переконливої для можливих висновків групи параметрів, придатних до використання їх як «довірливих» оцінок, які стосуються об'єктів, підпорядкованих дії механізму регулювання СТВ у всій багатоаспектній гамі його функціонування.

Нижче ілюструються нетрадиційні методичні підходи до оцінки дієвості регулювання СТВ за допомогою економіко-математичного моделювання, які відповідають окресленим цільовим орієнтирам. Їх апробовано на даних регіональної статистики, а також матеріалах діяльності підприємств Кіровоградської області.

У регулюванні СТВ слід пам'ятати, що соціально-трудоі відносини є значно ширшими, ніж суто відносини між роботодавцями і найманими працівниками; сторін таких відносин, як і впливових чинників, існує дуже багато, про це йшлося у двох попередніх розділах книги. Механізм регулювання СТВ має передбачати взаємодію:

а) між суб'єктами соціально-трудоіх відносин – найманими працівниками, роботодавцями, державою та їхніми представницькими органами (профспілками, громадськими організаціями, трудовими колективами, федераціями, органами влади);

б) рівнями ієрархії в системі соціально-трудоіх відносин – мегаекономічним, макроекономічним, мезоекономічним (галузевим, регіональним, територіальним), мікроекономічним (виробничим), індивідуальним;

в) складовими сфери соціально-трудоіх відносин в усіх проявах – професійним розвитком, зайнятістю, організацією трудоі діяльності, визначення фонду робочого часу, часу відпочинку, правилами трудоі розпорядку, оцінюванням якості трудоі потенціалу, результатів трудоі діяльності, регулюванням оплати праці і доходів, призначенням трудоіх пенсій, дотриманням домовленостей тощо;

г) різними типами соціально-трудоіх відносин – партнерством, патерналізмом, конкуренцією, солідарністю, субсидіарністю, дискримінацією, конфліктом;

д) чинниками (предметами) соціально-трудоіх відносин – умовами працевлаштування, змісту праці, умов праці, її організації та

оцінки, оплати та стимулювання праці, підготовки та перепідготовки кадрів, атестації кадрів, охорони праці, безпеки трудової діяльності, соціального захисту, захисту трудових прав тощо;

е) чинниками впливу на соціально-трудові відносини (глобалізація, міжнародна конкуренція, попит і пропозиція на ринках праці, трудова міграція, державна, регіональні стратегії соціально-економічного розвитку, державна соціальна політика (соціальний захист, соціальне забезпечення, соціальна допомога), створення робочих місць, мотивація та стимулювання трудової діяльності на різних економічних рівнях тощо;

ж) залученими методами регулювання СТВ: нормативно-правовими, програмно-цільовими, адміністративно-розпорядчими, організаційно-впорядкувальними, погоджувально-арбітражними, посередницькими, примирними, партисипативними.

Відмітимо, що наявність такої багатоаспектності не позбавляє соціально-трудових відносин особливостей, характерних для них, як і для будь-яких відносин іншого типу. Приведені до стану деталізації, соціально-трудові відносини у формальному вигляді (позначимо їх стрілкою « \rightarrow ») характеризують:

– по-перше, дві сторони (помітимо їх «А» і «В»);

– по-друге, – спрямованість (позначимо її як $A \rightarrow B$ або $B \rightarrow A$, залежно від того, що це відношення «А» до «В» чи «В» до «А»; взаємне співвідношення позначатимемо у вигляді $A \leftrightarrow B$, що рівнозначно позначенню $B \leftrightarrow A$);

– по-третє, певна сила (передбачає оцінку) – «С».

З урахуванням викладеного, поняття «відношення» в подальшому будемо використовувати у формальному запису як $A \rightarrow B = C$, що означатиме: відношення «А» до «В» оцінено силою «С».

Звертаємо увагу на важливу обставину: у такому разі ми маємо нагоду ввести деяку «математику відношень», що викликає певний інтерес вже само по собі (межу відносин, що досліджуються, за бажанням, можна значно розширити). Наприклад, у ситуації $A \rightarrow B = C$ і $M \rightarrow B = C$ можемо зробити висновок про те, що «А» і «М» мають до «В» однакове за силою відношення; у ситуації $A \rightarrow B = C$ і $A \rightarrow M = C$ можемо зробити висновок про те, що «А» має однакове за силою відношення як до «В», так і до «М»; у ситуації $A \rightarrow B = C$ і $M \rightarrow B = P$ і $C > P$, можемо зробити висновок про те, що «А» щодо «В» має більшу силу, ніж «М». Принципово важливим є те, що з'являється можливість уведенням певної шкали оцінок, яка стосується «С» (об'єктивізувати аналіз СТВ, охоплених механізмом їхнього регулювання).

Без претензії на оригінальність, для оцінки «С» пропонуємо позиційну шкалу (-3; -2; -1; 0; +1; +2; +3), у якій «-3» означає категоричне несприйняття А→В, «-2» – несприйняття в цілому; «-1» – несприйняття часткове; «0» – нейтральне сприйняття (рівень байдужості); «+1» – сприйняття часткове; «+2» – сприйняття в цілому; «+3» – сприйняття безумовне.

За таких умов пропонуємо методику оцінки соціально-трудових відносин у варіаціях «один до одного», «один до багатьох», «багато до одного», «багато до багатьох».

Варіація «один до одного»:

фіксуємо об'єкти «А» і «В» (по одному) та оцінку «С» відношення А→В = С;

здійснюємо аналіз оцінки «С»: якщо $C > 0$, відношення «А» до «В» позитивне, якщо $C = 0$ – нейтральне, якщо $C < 0$ – негативне; $C = +3$ означатиме безумовне сприйняття цього відношення об'єктом «А» та, у свою чергу, відсутність необхідності впливу на його зміну; $C = +2$ або $C = +1$ свідчатиме про можливість (але не обов'язковість) впливу на таке відношення; $C = -3$ означатиме категоричне несприйняття об'єктом «А» такого відношення та, у свою чергу, необхідність термінового втручання з приводу його зміни; $C = -2$ та $C = -1$ також свідчать про несприйняття об'єктом «А» такого відношення та обов'язковість втручання, але, можливо, з дещо меншою мірою категоризму.

Варіація «один до багатьох»:

фіксуємо об'єкт «А» та об'єкти V_1, V_2, \dots, V_k , до яких він має стосунок, фіксуємо також сили його відношення до них – C_1, C_2, \dots, C_k ; отримуємо множину відношень $A \rightarrow V_i = C_i; i=1,2,\dots,k$;

здійснюємо статистичне оцінювання вектора $C_i, i=1,2,\dots,k$, визначаючи звичайним способом набір його статистичних характеристик (скажімо, за загальною методикою – середнє значення $C_{сер}$, найбільше значення $C_{макс}$, найменше значення $C_{мінім}$, варіацію $C_{вар}$, середнє квадратичне відхилення $C_{відхил}$, моду $C_{мода}$, медіану $C_{медіана}$, асиметрію $C_{асимр}$, аксцес $C_{аксцес}$, (можливо, виявилось б доцільним розглядати й моменти вищих порядків, але такої мети в цьому дослідженні ми не ставимо);

здійснюємо аналіз результатів оцінювання: порівнюємо $C_{сер}, C_{макс}, C_{мінім}, C_{вар}, C_{відхил}, C_{мода}, C_{медіана}, C_{асимр}, C_{аксцес}$ між собою, а також з нулем «0» та граничними значеннями «-3» і «+3» та за результатами порівнянь робимо висновок щодо множини таких відношень,

необхідності й характеру впливу на них (скажімо, $C_{\text{мінім}} > 0$ означало б, що всі відношення позитивні й вплив на них не є обов'язковим; $C_{\text{відхил}} = 0$ – відношення «рівні» за силою тощо; усі можливі комбінації можливих значень наведених величин не наводимо через значну їхню кількість).

Варіація «багато до одного»:

фіксуємо об'єкти A_1, A_2, \dots, A_m та об'єкт «В», до якого вони мають стосунок, фіксуємо також сили їхнього відношення до нього – C_1, C_2, \dots, C_m ; отримуємо множину відношень $A_i \rightarrow V = C_i$; $i=1, 2, \dots, m$;

далі діємо, як у випадку «один до багатьох», але маємо на увазі, що всі висновки стосуватимуться відношень множини об'єктів до одного об'єкта.

Варіація «багато до багатьох»:

фіксуємо об'єкти A_1, A_2, \dots, A_m та об'єкти B_1, B_2, \dots, B_k , до яких вони мають відношення, фіксуємо також сили для кожної пари відношень один до одного – $C_{11}, C_{12}, \dots, C_{mk}$; отримуємо множину відношень $A_i \rightarrow B_j = C_{ij}$; $i=1, 2, \dots, m, j=1, 2, \dots, k$;

далі діємо, як у випадку «один до багатьох» та «багато до одного», формуючи згадані у варіації «один до багатьох» результати розрахунків не лише для матриці C_{ij} ($i=1, 2, \dots, m; j=1, 2, \dots, k$) у цілому, але й для кожного її рядка «і» та стовпця «j»; при цьому маємо на увазі, що всі висновки стосуватимуться як усіх відношень у цілому, так і їхньої підмножин, сформованих як для об'єктів A_1, A_2, \dots, A_m , так і для об'єктів B_1, B_2, \dots, B_k .

Згадані в кожній варіації висновки щодо зміни тих чи інших соціально-трудова відносин, прямо стосуються механізму їхнього регулювання: чим менше їх формуватиметься як обов'язковими щодо втручання його своїми діями в оцінені цією методикою, ефективнішим можна визнати його функціонування. Принагідно зауважимо, що згаданими оцінками на кшталт $C_{\text{сер}}, C_{\text{макс}}, C_{\text{мінім}}, C_{\text{вар}}, C_{\text{відхил}}, C_{\text{мода}}, C_{\text{медіана}}, C_{\text{асимр}}, C_{\text{аксцес}}$, методика не обмежується.

Рівною мірою для аналізу можна використовувати й ті методи статистики, де використовуються поняття функцій розподілу, законів розподілу тощо, іншими поняттями, якими оперує математична статистика [17]. Аналізуючи в такий спосіб ті чи інші суб'єкти соціально-трудова відносин на тому чи іншому рівні з позиції тієї чи іншої типізації, маємо можливість оцінити дієвість механізму, відповідального за їхнє регулювання, визначивши принагідно напрямки необхідного впливу.

Як приклад ілюстрації дієздатності пропонованої методики, розглядаємо ставлення колективу цеху машинобудівного підприємства із 16 працівників, які працюють у складі бригади (прізвища замінюємо порядковими номерами у списку бригади), до органів управління через наявну систему вимог та правил укладання колективного договору (табл. 3.1).

Таблиця 3.1.

Ілюстрація розрахунків до апробації методики оцінки дієвості регулювання соціально-трудових відносин

Члени бригади	Колективний договір: документи								Оцінка			
	1	2	3	4	5	6	7	8	Макс.	Мін.	Сер.	Відхил.
1	2	3	1	1	0	2	1	1	3,0	0,0	1,38	0,92
2	3	3	2	2	2	2	2	3	3,0	2,0	2,38	0,52
3	1	1	0	1	1	2	2	2	2,0	0,0	1,25	0,71
4	0	0	0	1	0	1	1	1	1,0	0,0	0,50	0,53
5	2	2	2	3	3	3	3	3	3,0	2,0	2,63	0,52
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2,0	1,0	1,63	0,52
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0	1,0	1,00	0,00
8	3	2	2	3	2	2	2	2	3,0	2,0	2,25	0,46
9	2	2	2	2	2	2	3	3	3,0	2,0	2,25	0,46
10	1	0	0	1	1	2	1	1	2,0	0,0	0,88	0,64
11	2	2	2	1	1	1	3	3	3,0	1,0	1,88	0,83
12	2	1	2	1	2	0	2	0	2,0	0,0	1,25	0,89
13	2	3	3	2	2	3	2	1	3,0	1,0	2,25	0,71
14	2	1	1	2	2	2	3	2	3,0	1,0	1,88	0,64
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	3,0	3,00	0,00
16	2	0	2	1	0	2	2	1	2,0	0,0	1,25	0,89
Макс	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0			
Мін	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	0,0		0,0		
Сер	1,88	1,56	1,56	1,63	1,50	1,88	2,00	1,81			1,7	
Відхил	0,81	1,09	0,96	0,81	0,97	0,81	0,82	0,98				0,9

За базову основу нами обрано набір типової документації, необхідної для укладання колективного договору та організації контролю за його виконанням у складі документів: протокол конференції працівників підприємства; вимоги працівників підприємства до роботодавця; протокол засідання представницького органу найманих працівників; витяг із протоколу засідання представницького органу; доповідна щодо реєстрації колективного трудового договору; узгодження між найманими працівниками; наказ про створення примирної комісії; протокол засідання примирної комісії.

У такій інтерпретації маємо відношення у варіації «багато до багатьох» (16 членів бригади до 8 зразків документів, що

відображають окремі розділи колективного договору). Силу відношення кожного члена бригади до кожного зразка документа представлено вихідними даними (лівий верхній блок таблиці 3.1 із 16 рядків та 8 стовпців) – цифрами 0, 1, 2, 3.

Розрахунки зводяться до формування значень $C_{\text{макс}}$, $C_{\text{мінім}}$, $C_{\text{сер}}$, $C_{\text{відхил}}$, для кожного члена бригади (правий верхній блок таблиці 3.1 із її 16 рядків та останніх чотирьох стовпців), аналогічних за змістом значень для кожного документа (нижній лівий блок таблиці 3.1 із чотирьох останніх її рядків та 8 стовпців), аналогічних же за змістом значень для таблиці в цілому (нижній правий блок таблиці 3.1 із чотирьох нижніх рядків та чотирьох крайніх стовпців).

Аналіз результатів із таблиці 3.1, в цілому показуючи, що $C_{\text{макс}} = 3$, $C_{\text{мінім}} = 0$, $C_{\text{сер}} = 1,7$ та $C_{\text{відхил}} = 0,9$, свідчить: відношення є позитивним, з приводу нього серед членів трудового колективу не виникає значних розбіжностей, але й, безумовно, однозначно прийнятним його не назвати; при бажанні відношення можна дещо посилити, для цього слід виявити, стосовно яких членів колективу чи яких позицій колективного договору здійснювати впливове регулювання.

Вивчення результатів, що стосуються членів бригади дає змогу сформулювати більш деталізовані висновки, які стосуються відношень кожного з них окремо. Так, значення $C_{\text{макс}} = 1$ для члена бригади під номером 4, при тому, що для нього $C_{\text{мінім}} = 0$, $C_{\text{сер}} = 0,5$ та $C_{\text{відхил}} = 0,53$, свідчить про його байдужість до проблеми колективного договірної регулювання. Задача механізму регулювання стосовно цього члена бригади – віднайти засоби впливу на зміну такого ставлення.

Для члена бригади під номером 2 отримані результати ($C_{\text{макс}} = 3$, $C_{\text{мінім}} = 2$, $C_{\text{сер}} = 2,38$ та $C_{\text{відхил}} = 0,52$) свідчать про ставлення його до проблеми, що аналізується, як до практично повністю прийнятної у варіаціях, поданих до аналізу. Стосовно нього не буде потреби вибору факторів впливового регулювання. Ще більшою мірою такий висновок стосується й члена бригади під номером 15, для якого $C_{\text{макс}} = 3$, $C_{\text{мінім}} = 3$, $C_{\text{сер}} = 3,0$ та $C_{\text{відхил}} = 0,0$. Висновки, які стосуватися б інших членів бригади, у такий спосіб легко формуються за результатами розрахунків, поданими в таблиці 3.1.

Таким же чином результати, отримані для кожного із документів, що аналізуються, засвідчують таке (див. табл. 3.1): для документів під номерами 4 та 7 $C_{\text{макс}} = 3$ і $C_{\text{мінім}} = 1$, тобто діапазон позитивного оцінювання їхніх положень досить вузький, що уможливорює брати їх за методологічну основу колективного договірної регулювання;

натомість, для інших документів цей діапазон, визначений позиціями $C_{\text{макс}} = 3$ і $C_{\text{мінім}} = 0$, більш розширений, тобто вони утримують положення, які членами бригади видаються більш спірними.

З позицій оцінювання ефективності функціонування механізму регулювання СТВ це означає, що мають бути відпрацьовані фактори впливу, які сприяли б зміні такого ставлення. Це може бути доопрацювання положень цих документів колективного договору або додаткова робота з роз'яснення цих положень членам бригади, або те й інше одночасно. Наведений приклад засвідчує принципову можливість аналізу дієвості механізму регулювання СТВ у варіаціях «один до одного», «один до багатьох», «багато до одного», «багато до багатьох», характерних як для індивідуального, так і для мікро-, мезо-, макро-, мегаекономічного рівнів.

СТВ виникають, як неодноразово відмічалось раніше, з приводу сукупності питань (найму, змісту праці, її оплати, умов тощо), які завжди потребують регулювання в інтересах задоволення актуальних потреб інтересів сторін, забезпечення ефективної праці.

Таблиця 3.2.

Приклад оцінювання дієвості регулювання соціально-трудових відносин: аспект «оплата праці» (за методикою авторів)

	СЕРЕДНЬОМІСЯЧНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА			ОЦІНКА			
	штатних працівників промисловості	штатних працівників сільського господарства	жінок	мінімум	максимум	середнє	відхилення
1	2	3	4	5	6	7	8
Автономна Республіка Крим	-1	-1	-2	-2	-1	-1,33	0,58
Вінницька область	-2	-2	-3	-3	-2	-2,33	0,58
Волинська область	-2	-3	-3	-3	-2	-2,67	0,58
Дніпропетровська область	1	-1	-2	-2	1	-0,67	1,53
Донецька область	1	-1	-2	-2	1	-0,67	1,53
Житомирська область	-2	-3	-3	-3	-2	-2,67	0,58
Закарпатська область	-3	-2	-3	-3	-2	-2,67	0,58
Запорізька область	1	-2	-2	-2	1	-1,00	1,73
Івано-Франківська область	-1	-2	-2	-2	-1	-1,67	0,58
Київська область	0	-1	-2	-2	0	-1,00	1,00
Кіровоградська область	-2	-2	-3	-3	-2	-2,33	0,58
Луганська область	0	-2	-2	-2	0	-1,33	1,15
Львівська область	-2	-2	-2	-2	-2	-2,00	0,00
Миколаївська область	0	-2	-2	-2	0	-1,33	1,15
Одеська область	-1	-2	-2	-2	-1	-1,67	0,58

Продовження таблиці 3.2.

1	2	3	4	5	6	7	8
Полтавська область	0	-2	-2	-2	0	-1,33	1,15
Рівненська область	0	-3	-3	-3	0	-2,00	1,73
Сумська область	-2	-2	-3	-3	-2	-2,33	0,58
Тернопільська область	-3	-3	-3	-3	-3	-3,00	0,00
Харківська область	-2	-1	-2	-2	-1	-1,67	0,58
Херсонська область	-2	-2	-3	-3	-2	-2,33	0,58
Хмельницька область	-1	-3	-3	-3	-1	-2,33	1,15
Черкаська область	-2	-1	-3	-3	-1	-2,00	1,00
Чернівецька область	-3	-3	-3	-3	-3	-3,00	0,00
Чернігівська область	-2	-3	-3	-3	-2	-2,67	0,58
м. Київ	2	2	2	2	2	2,00	0,00
м. Севастополь	-1	0	-2	-2	0	-1,00	1,00
мінімум	-3	-3	-3	-3			
Максимум	2	2	2		2		
Середнє	-1,07	-1,81	-2,33			-1,74	
Відхилення	1,36	1,11	1,00				1,26

Примітка: розраховано за джерелом [24, с. 223, 224, 234].

Одним із ключових питань регулювання СТВ є заробітна плата найманих працівників, справедливість якої належить до проблемних питань соціального розвитку нашої країни. Статистика свідчить про реальні зрушення у вирішенні цього питання на користь номінального зростання доходів від праці. Тим часом, соціальна напруга пов'язана, передусім, із надзвичайно низьким рівнем мінімальної та середньомісячної заробітної плати переважної більшості працюючих, існуючою міжрегіональною та міжгалузеву диференціацією в доходах, низькою купівельною спроможністю отримуваних доходів в умовах інфляції. Немає сумнівів в тому, що питання дієвості регулювання оплати праці потребують постійного моніторингу для розуміння суперечностей у розвитку соціально-трудоких відносин. При цьому гендерний аспект цієї проблеми заслуговує особливої уваги, адже оплата жінок у регіонах України становить лише від 63,6% до 91,3% від заробітної плати чоловіків [27, с. 120]. Користуючись наведеним вище методичним підходом, авторами здійснено інформаційний зріз даних на рівні регіонів країни за низкою аспектів, зокрема за показниками середньомісячної заробітної плати працівників промисловості, сільського господарства. Користуючись запропонованою методикою, отримано варіант відносин «багато до багатьох» (оцінка ситуації у 27 регіонів стосовно трьох показників, див. табл. 3.2).

Використовуючи наявну статистичну базу [24, с. 223, 224, 234] та враховуючи думку експертів щодо відповідності між

середньомісячною заробітною платою «Z», представленою статистикою з діапазону « Z_{\max} » – « Z_{\min} », та силою відношення «C» як $C = (5 \cdot Z - 3 \cdot Z_{\max} - 2 \cdot Z_{\min}) / (Z_{\max} - Z_{\min})$, отримуємо необхідні вихідні дані та виконуємо розрахунки згідно із заявленою вище методикою, зводячи їх до таблиці 3.2.

В контексті нашого оцінювання у розрізі всіх регіонів і всіх показників, що проаналізовані, маємо (див. нижній правий блок таблиці 3.2):

$$C_{\max} = 2, C_{\min} = -3, C_{\text{сер}} = -1,74 \text{ та } C_{\text{відхил}} = 1,26.$$

Такий результат, за нашою методикою, свідчить про те, сила відношення «регіонів» до ситуації із заробітною платою перебуває «в середньому» у діапазоні від $-1,74 - 1,26 = -3$, тобто категоричного несприйняття, до $-1,74 + 1,26 = -0,48$, що близько до несприйняття часткового. Отже, оцінювання такого аспекту СТВ показує, що регулювання заробітної плати у регіонах країни (на прикладі заробітної плати працівників промисловості, працівників сільського господарства, і окремо – жінок) може характеризуватися як неприйнятне, неефективне.

Принагідно, здійснимо аналогічний аналіз для кожного регіону країни (див. праві стовпці таблиці 3.2).

Місто Київ (рядок 26 таблиці 3.2) привертає до себе увагу «рівністю» результатів розрахунків:

$$C_{\max} = 2, C_{\min} = 2, C_{\text{сер}} = 2 \text{ та } C_{\text{відхил}} = 0.$$

Згідно з цими даними для цього міста – столиці – відношення до заробітної плати характеризується «прийнятним у цілому» стосовно всіх проаналізованих категорій працівників – і промисловості, і сільського господарства, і жінок.

Аналіз свідчить, що контрастно щодо цього має вигляд Чернівецька область, для якої:

$$C_{\max} = -3, C_{\min} = -3, C_{\text{сер}} = -3 \text{ та } C_{\text{відхил}} = 0 \text{ (рядок 24 таблиці 3.2).}$$

За цими даними, відношення до заробітної плати тут має характеристику «категоричне несприйняття», яке стосується всіх трьох проаналізованих показників. Зайве наголошувати, що такий стан надто критичний, щоб нехтувати ним. На рівні механізму необхідні термінові напрацювання заходів впливу, які вивели б цей регіон із такого стану. Зрозуміло, вони мають першочергово стосуватися заробітної плати. Така ж ситуація і в Тернопільській області. Не краща вона у Херсонській, Львівській, Кіровоградській, Сумській,

Закарпатській, Вінницькій, Волинській, Житомирській областях, де

$$C_{\text{макс}} = -3, C_{\text{мінім}} = -2, C_{\text{сер}} = -2,33 \text{ та } C_{\text{відхил}} = 0,58.$$

Насамкінець, користуючись тією ж таблицею, вдаємося до аналізу, який стосується заробітної плати окремо працівників промисловості, сільського господарства, а також працюючих жінок (нижні рядки таблиці 3.2). Таким чином, маємо:

для працівників промисловості:

$$C_{\text{макс}} = -3, C_{\text{мінім}} = 2, C_{\text{сер}} = -1,07, C_{\text{відхил}} = 1,36;$$

сільського господарства:

$$C_{\text{макс}} = -3, C_{\text{мінім}} = 2, C_{\text{сер}} = -1,81, C_{\text{відхил}} = 1,11;$$

для оплати праці жінок:

$$C_{\text{макс}} = -3, C_{\text{мінім}} = 2, C_{\text{сер}} = -2,33, C_{\text{відхил}} = 1,00.$$

Враховуючи, що $C_{\text{мінім}} = 2$, тут (як і в інших випадках) стосується тільки м. Києва, що на загальному фоні можна не брати до уваги, відмічаємо, що відношення характеризуються рівнем «не прийнятних у цілому». Найбільшою мірою це стосується заробітної плати жінок (має місце дискримінація в оплаті праці), дещо меншої – працівників сільського господарства.

Отже, апробація запропонованої методики довела доцільність її застосування як інструменту додаткового аналізу дієвості регулювання СТВ на мікро- та мезоекономічному рівнях. Існуюча практика регулювання заробітної плати потребує кардинальних змін, в іншому випадку – вона буде перешкоджати гармонізації СТВ.

Тема 10. Моніторинг ефективності соціального діалогу

Соціально-економічні домінанти напруженості СТВ, про які йшлося вище, повністю притаманні соціально-трудої сфері центрального регіону країни. Проте перш ніж продовжити далі моніторинг соціально-трудої відносин та ефективності соціального діалогу на прикладі Кіровоградської області нагадаємо, що головним критерієм ефективної взаємодії соціальних партнерів має бути подолання витоків соціально-трудої конфліктів, регулювання СТВ у напрямі гармонізації, соціальної злагоди. У свою чергу, останнє є неможливим без реалізації цілей якісного людського розвитку.

Учасники соціального діалогу мають враховувати істину, на сприйняття якої людство витратило занадто багато часу: метою розвитку людства не є нагромадження матеріального багатства або суто економічне зростання само по собі, а є, передусім, розширення

свобод і можливостей для кожного щодо вибору свого майбутнього, піднесення відповідальності за свій вибір. Зазначена мета передбачає забезпечення належної якості життя, демократії з широкою участю громадян, щоб людина могла повністю реалізувати свій потенціал, жити продуктивно, творчо, у гармонії з потребами та інтересами.

Багатьма урядами країн світу та широким загалом науковців нині визнано, що забезпечення якісного людського розвитку є досяжним, воно створює підґрунтя для соціально-економічного прогресу та загального процвітання держави, її населення. Тому роблять помилку ті представники уряду, бізнесу, які у своїй діяльності керуються суто цілями доходу, економічного зростання, недооцінюючи вплив людей, людського розвитку на показники нарощування обсягів виробництва.

Перетворення України у державу з гармонічними соціально-трудовими відносинами, соціально орієнтованою економікою потребує, щоб влада на всіх рівнях, усі соціальні партнери визнали, що саме якісний людський розвиток є кінцевою метою їх взаємодії. Виходячи з таких позицій, видатки на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист мають розглядатися не як «витрачання» бюджетних коштів, а як соціальні інвестиції, які могли б суттєво вплинути на розвиток економіки регіонів, України загалом. В контексті цих міркувань доречно визнати, що недооцінка значення людського розвитку в Україні та її впливу на економічні зрушення привела до швидкого відставання країни у господарчому розвитку порівняно з іншими державами.

За даними Звітів ПРООН, у 1993 р. Україна посідала 45 місце у світі за індексом людського розвитку (ІЛР), що інтегрально враховує валовий національний дохід у розрахунку на особу населення, доступ до освіти, можливості прожити довге і здорове життя. Отже, Україна була віднесена до країн з високим рівнем людського розвитку. Проте за останні 25 років рейтинг нашої держави суттєво погіршився в результаті недооцінки соціальних пріоритетів у політиці реформ: у 2018 році Україна змістилася на 88 місце серед 189 країн і територій [48].

Зауважимо, що в інтересах вдосконалення державної соціально-економічної політики, особливо на регіональному рівні, Державною службою статистики України разом Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України на базі методики ПРООН було розроблено принципово нову методику, адаптовану до національних умов і вітчизняної статистики. Завдяки цьому стало можливим порівняння регіонів за універсальною школою та визначення щорічних рейтингів регіонів за комплексом інтегральних показників людського

розвитку. Об'єктом особливої уваги учасників соціального діалогу як на національному, так і на регіональному рівнях, має бути динаміка показників регіонів у статистичному бюлетені «Регіональний людський розвиток» в інтересах розробки спільних заходів соціальних партнерів для зміни ситуації на краще.

Спираючись на дані державної служби статистики України, можна стверджувати, що упродовж останніх 20 років розвиток соціально-трудова відносин на Кіровоградщині відбувається у несприятливих соціально-економічних умовах. Економічні зрушення, які останніми роками мали місце у розвитку області, дуже повільно, недостатньо і обмежено позначаються на добробуті населення, стані соціального та демографічного розвитку регіону. Аналіз даних статистичного бюлетеню «Регіональний людський розвиток» за період 2010-2017 рр. доводить, що Кіровоградщина порівняно з іншими областями України покращила рейтингові позиції за низкою найважливіших показників регіонального людського розвитку, зокрема:

- за загальним індексом регіонального людського розвитку Кіровоградська область змістилася у рейтингу областей на останнє 22-е місце (отже, в області, порівняно з іншими регіонами, стали гіршими умови щодо можливостей забезпечити доступ до знань, матеріальний добробут, прожити довге та здорове життя);

- за демографічним розвитком – з 27-го на 22-е місце (причинами є низький рівень середньої тривалості життя, високі коефіцієнти смертності немовлят та перинатальної смертності, а також незадовільні регіональні результати міграційного руху як результат загальної непривабливості робочих місць, доходів, умов проживання в регіоні);

- за матеріальним добробутом (охоплює показники середньої заробітної плати, середньої пенсії, купівельної спроможності доходів, рівня і глибини бідності та ін.) – з 22-го на 13-е місце;

- за рівнем освіти (характеризує охоплення дітей дошкільними закладами, усіма видами освіти, чисельність студентів, середню тривалість навчання, частку осіб із вищою освітою) – з 17-го на 11-те;

- за станом охорони здоров'я (відображає доступність якісних медичних послуг, зусилля відповідних структур щодо попередження захворювань, у т.ч. і шляхом охорони праці) – 16-го на 15-е;

- за станом соціального середовища (відображає ступінь соціальної безпеки, соціально-психологічний клімат, у т.ч. коефіцієнт злочинності, ризику так званих «соціальних хвороб» – активного туберкульозу, алкоголізму, наркоманії, токсикоманії, розладів психіки, питому вагу безробітних, які не мають роботи більше 1 року,

частку народжених поза шлюбом, заборгованість по виплаті заробітної плати у розрахунку на 1 працівника та ін.) – Кіровоградська область змістилася у рейтингу з 26-го на 22-е місце.

Особливої уваги соціальних партнерів потребують такі тривожні тенденції: у 2017 році Кіровоградській області був притаманний один із наднизьких рівнів інтегрального індексу соціального середовища, зафіксовано майже найбільшу кількість померлих від навмисного самоушкодження (38,8 особи на 100 тис. населення) та майже найбільшу питому вагу народжених поза шлюбом (24,0%). Це сигналізує про досить гострі проблеми соціальної безпеки, що не може не впливати негативно на соціальне самопочуття населення області і загальний стан соціально-трудових відносин.

У 2017 р. порівняно з показниками 2010 р. рейтингові позиції Кіровоградської області погіршилися лише за таким показником регіонального людського розвитку:

– розвиток ринку праці – з 8-го на 19-е місце [29; с. 72].

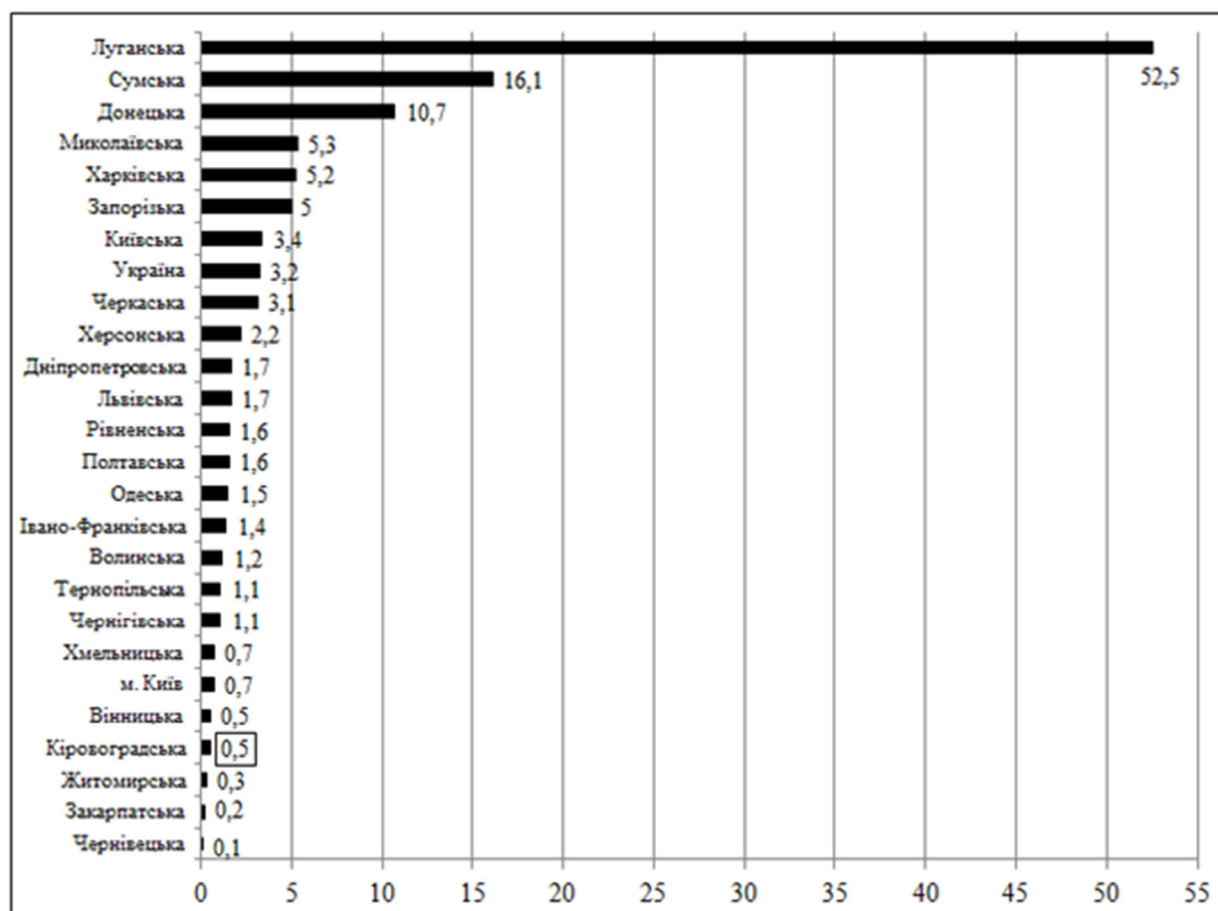


Рис. 3.13. Співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати та фонду оплати праці за регіонами України (на 1 січня 2019 р.)³

³ Праця України у 2018 році / Статистичний збірник. Державна служба статистики України. – Київ, 2019. – С.183.

Однак за результатами загальної рейтингової оцінки людського розвитку у 2017 р., здійсненої Державною службою статистики України, Кіровоградську область віднесено до регіонів-аутсайдерів, оскільки область вперше за всі роки спостережень опинилась на останньому місці в рейтингу завдяки наднизьким показникам демографічного розвитку, соціального середовища, матеріального добробуту та охорони здоров'я. Порівняно з попереднім, 2016 р. відбулося погіршення показників практично за всіма складовими індексу людського розвитку [29; с. 72]. Регіональному ринку праці притаманні зниження попиту на працю, зростання прихованого безробіття, тіньової зайнятості, дефіцит робочих місць з гідними умовами та оплатою праці.

Станом на 1.01.2019 р. сума боргу із зарплати в середньому на одного штатного працівника Кіровоградської області становила 8773 грн., що на майже на 100% менш ніж середньоукраїнський показник (16086 грн.). Аналіз співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати та фонду оплати праці за регіонами України (на 1 січня 2019 р.) засвідчує, що найбільшою по відношенню до фонду зарплати є частка такого боргу у Кіровоградській області – 13,8% (див. рис. 3.13). Іншими словами, саме Кіровоградській області у найбільшій мірі притаманна така крайня форма соціальної несправедливості, якою є заборгованість із виплати заробітної плати.

Середньомісячна заробітна плата в області є нижчою, ніж в середньому по Україні. Так, у 2017 р. вона становила 5792 грн., що на 19% менше середньоукраїнського показника. У 2018 р. відбулося зростання офіційної заробітної плати в області до 7191 грн., проте так само залишилося її відставання у розмірі 19% від аналогічного показника на рівні України (8865 грн.).

На рис. 3.14 наведено ранжування міст та районів Кіровоградської області за розмірами середньомісячної заробітної плати та порівняння її із аналогічним показником на рівні області та України за даними 2017 р. Серед міст області лідером по середній заробітній платі є Знамянка, серед районів – Добровеличківський район. Можна побачити, що диференціація середньомісячної заробітної плати працівників по містах та районах Кіровоградської області є дуже великою⁴.

⁴ Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2017 рік / За ред. Л.Б. Дівель. Головне управління статистики у Кіровоградській області, Кропивницький, 2018. – С. 83.

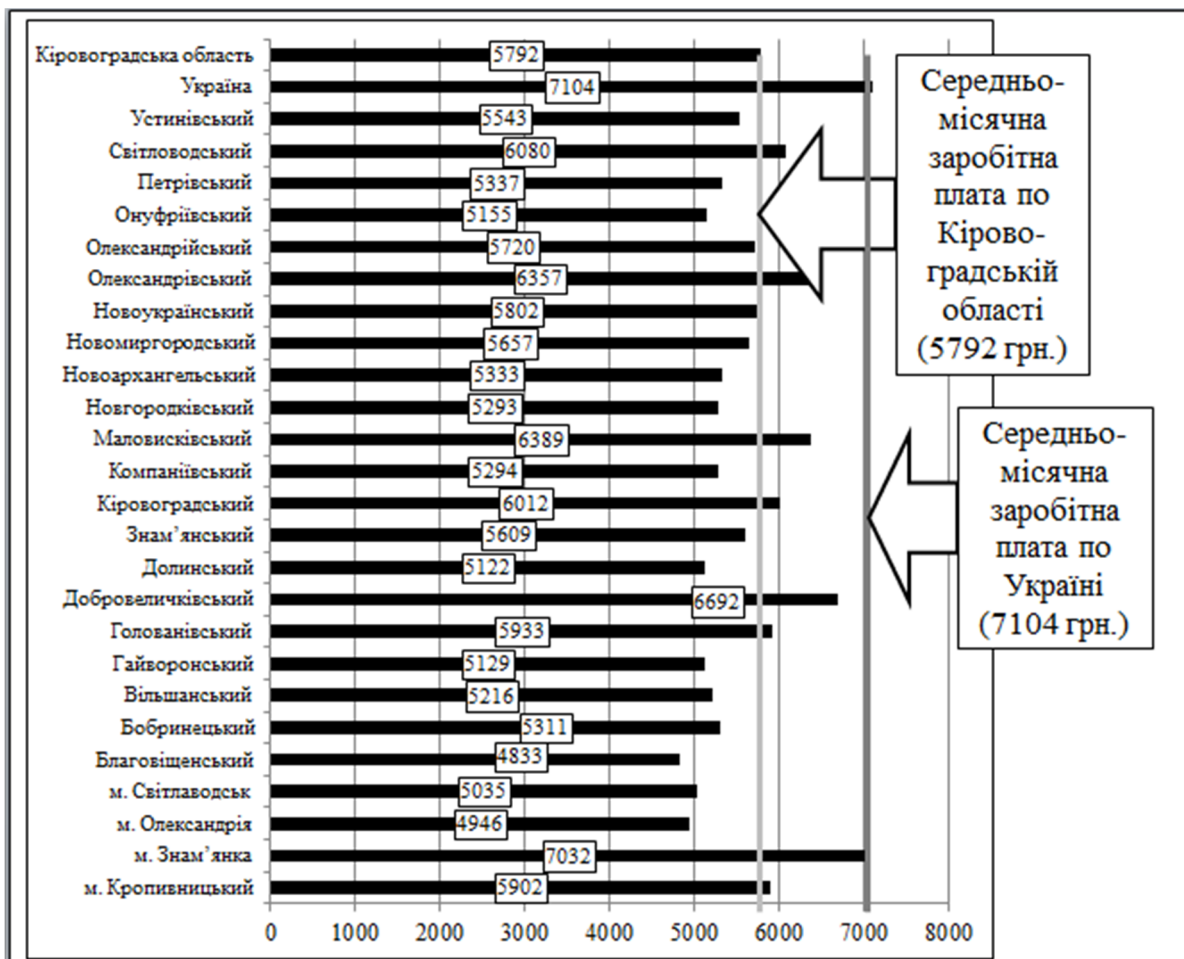


Рис. 3.14. Середньомісячна заробітна плата працівників по містах та районах Кіровоградської області у 2017 році (грн.).

Розбіжність у розмірах офіційного отриманого середнього заробітку досягає в області 32% або 2199 грн. Найнижчу зарплату на Кіровоградщині отримують в Благовіщенському, Долинському, Новгородківському, Гайворонських районах, яка нижче середньої по області – на 11-16%, середньої по Україні – майже на 40%. Відставання міст Світловодська, Олександрії від Кропивницького за показником оплати праці становить, відповідно, 15 і 16%. У свою чергу, середня зарплата в обласному центрі відстає від Знам'янки, міста залізничників, на 16,1%.

Зауважимо, що гострота проблем у сфері оплати праці є неоднаковою не лише в межах окремих територій області, а й за різними видами економічної діяльності, що пов'язано, передусім, з відмінностями у доходах (їх ілюструє рис. 3.15).

За даними Головного управління статистики у Кіровоградській області, у 2016 р. питома вага населення із загальними середньодушовими доходами у місяць, нижчими за прожитковий мінімум, становила 13,5%⁵. Поширене явище бідності не тільки

⁵ Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2017 рік / За ред. Л.Б. Дівель. Головне управління статистики у Кіровоградській області, Кропивницький, 2018. – С. 101.

посилює соціальну напругу у регіоні, а й супроводжується небезпекою низки моральних і соціальних втрат. Низькі трудові доходи більшості працюючих, неможливість сумлінною працею досягти бажаних стандартів життя, руйнують вікове ставлення до чесної праці як до цінності. Украй малий розмір мінімальної заробітної плати, що встановлюється українською державою, провокує відтворення мотивації радянських часів за відомою характеристикою: «Держава робить вигляд, що оплачує працю, а працівник, отримуючи таку заробітну платню, робить вигляд, що працює». Малооплачувана робота не є ефективною.

Для осіб, які не можуть знайти підходящої роботи, часто більш прийнятною стає вимушена трудова міграція в інші регіони, праця у неформальному секторі економіки, особливо у сільському господарстві, рибальстві, лісовому господарстві, мисливстві, сфері торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів, готелів та ресторанів, побутових послуг, будівництві, не зважаючи на відсутність мінімальних соціальних гарантій.

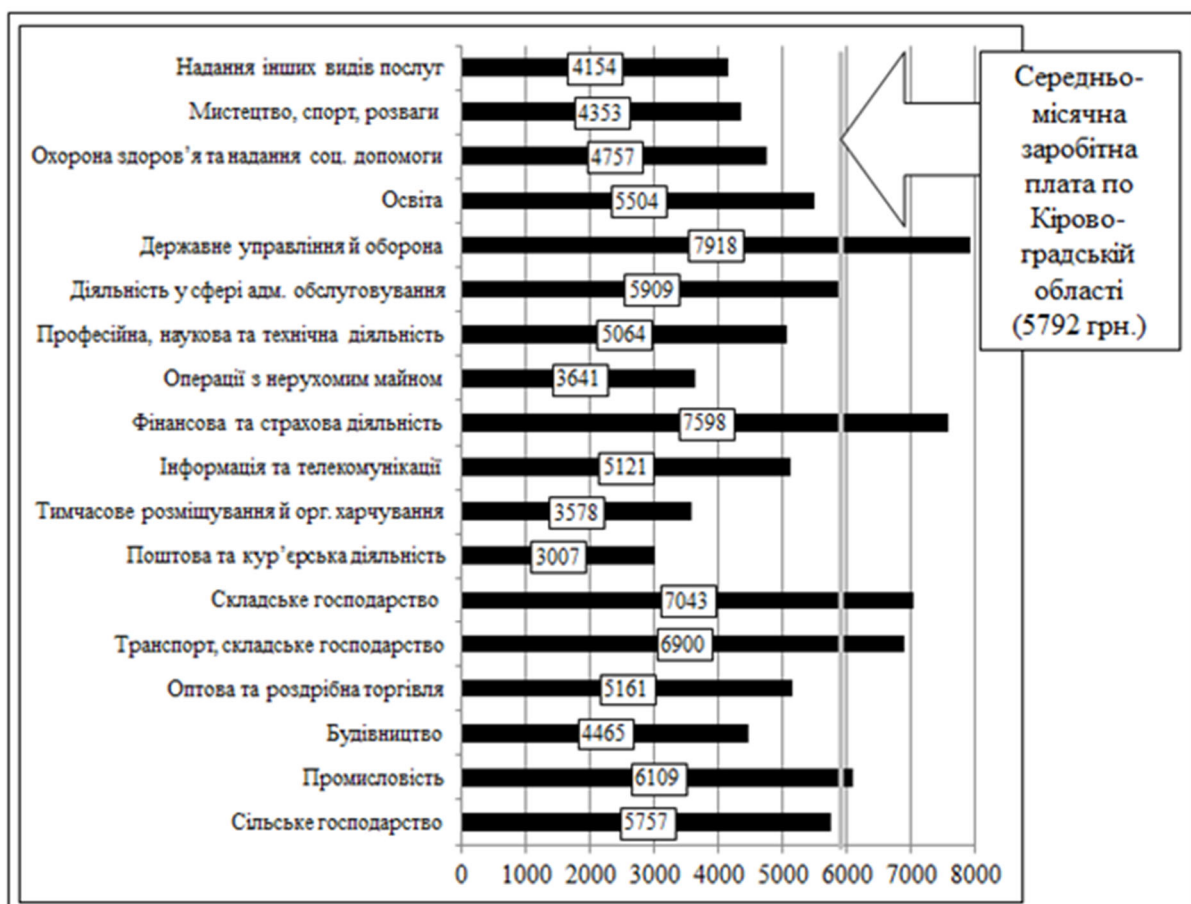


Рис. 3.15. Середньомісячна заробітна плата працівників Кіровоградської області за видами економічної діяльності у 2017 р.

Серед працюючих без трудових книжок опиняються колишні працівники освіти, охорони здоров'я, сільського господарства, інженери, висококваліфіковані робітники, які не знайшли іншого способу для виживання своєї сім'ї, ніж тіньова зайнятість. За оцінками державної статистичної служби України, рівень участі населення, зайнятого у неформальному секторі економіки у Кіровоградській області становить 15,7% до всього зайнятого населення регіону (для порівняння, по Україні – 21,6% або 3,5 млн. осіб)⁶.

У зв'язку з тим, що в Кіровоградській області гостро не вистачає робочих місць з гідною оплатою праці, у структурі доходів населення помітно зросла роль соціальної допомоги (у т.ч. пенсій), частка якої (35,9%) опинилась майже такою ж, ніж частка заробітної плати (40%) (див. рис 3.16).

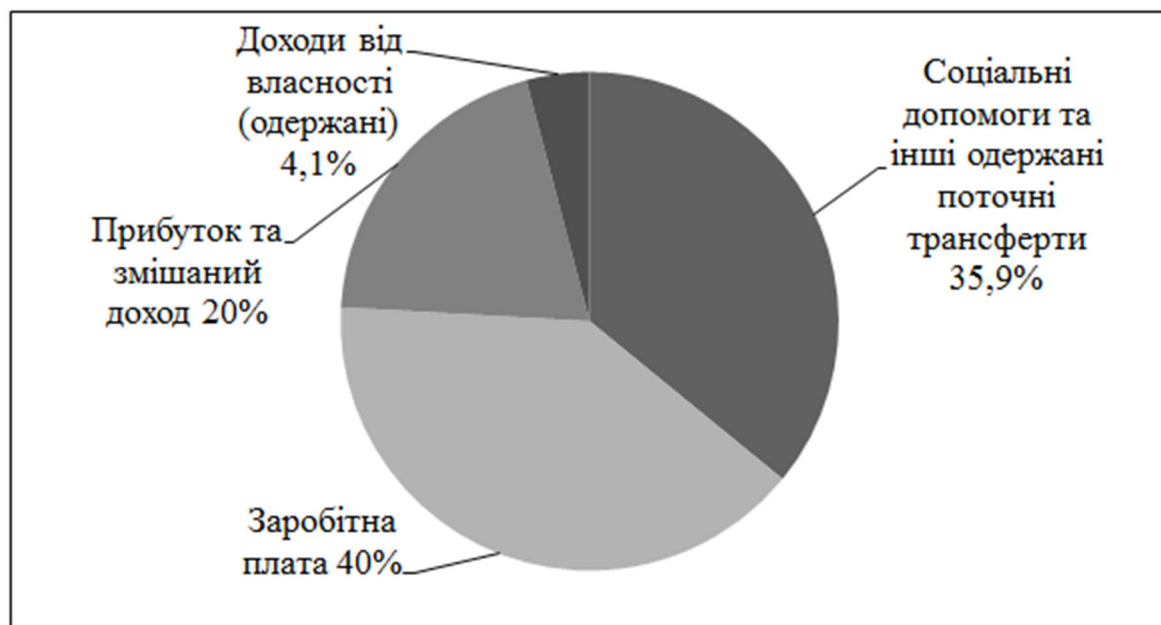


Рис. 3.16. Структура доходів населення Кіровоградської обл. у 2017 р.⁷

Таке явище змушує багатьох працюючих ставити під сумнів значення зайнятості в офіційному секторі економіки і навіть роль праці як головного джерела доходу для працездатних осіб, адже умовою виживання для багатьох стає соціальна допомога. Ситуацію, коли в доходах все більшу роль грає соціальна допомога, а не дохід від праці, не можна вважати нормальною в регіоні, який прагне до економічних зрушень та впровадження моделі інноваційного розвитку. Соціальна

⁶ Економічна активність населення України / Державна служба статистики України, Київ.– 2019, С. 114.

⁷ Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2017 рік / За ред. Л.Б. Дівель. Головне управління статистики у Кіровоградській області, Кропивницький, 2018. – С. 93.

відповідальність держави і бізнесу має полягати не у створенні армії утриманців, а у створенні продуктивних робочих місць, забезпечених конкурентною зарплатою і сприятливими умовами праці. Без подолання такої ситуації неможливо розраховувати на піднесення конкурентних позицій регіону, цивілізований розвиток економіки.

Наявність гострих протиріч у сфері СТВ засвідчує нестачу зрілої соціальної відповідальності держави, роботодавців і профспілок за стан соціально-трудової сфери в Україні і її регіонах зокрема. На прикладі наведених результатів аналізу, що стосуються Кіровоградської області, зрозуміло, що наслідком деформацій у сфері доходів, зайнятості стає недовикористання трудового потенціалу населення області, деградація незатребуваних знань і професійних якостей, руйнація мотивів до ефективної праці (особливо у сільській місцевості), що, врешті-решт, перешкоджає розвитку бізнесу, економіки регіону загалом, не говорячи про перспективи покращення добробуту населення, соціальної інфраструктури.

Зміна ситуації на краще потребує активного соціального діалогу. Повільне розв'язання проблем у соціально-трудої сфері України і, зокрема, Кіровоградської області, поки не свідчить на користь ефективності колективно-договірного регулювання праці.

Федерація профспілок Кіровоградської області прикладає значні зусилля для підтримки життєздатності сформованої в регіоні багаторівневої системи колективно-договірного регулювання соціально-трудоих відносин. Остання складається із Регіональної угоди між Кіровоградською обласною державною адміністрацією, обласними організаціями та об'єднаннями роботодавців, обласними (територіальними) організаціями профспілок та профспілковими об'єднаннями на 2017-2018 рр., тристоронніх районних угод та колективних договорів на рівні підприємств та організацій. Щорічно Федерацією профспілок області визначаються завдання щодо активізації колективно-договірного регулювання праці, підвищення якості змісту колективних договорів, що укладаються на підприємствах області, піднесення відповідальності сторін за їх виконання⁸.

Збільшення у 2018 р. укладених колективних договорів у порівнянні з 2017 р. відбулося в обласних організаціях профспілок працівників харчової та переробної промисловості, зв'язку дирекції УДППЗ «Укрпошта» та ВАТ «Укртелеком», охорони здоров'я,

⁸ Джерело інформації: матеріали діяльності Федерації професійних спілок Кіровоградської області.

культури. Важливим здобутком у взаємодії соціальних партнерів стало те, що переважна більшість укладених колективних договорів на підприємствах передбачає застосування у сфері оплати праці мінімальної тарифної ставки на рівні або вище рівня, визначеного галузевою угодою⁹.

Аналіз засвідчує, що кількість укладених в Кіровоградській області колективних договорів упродовж останніх 10 років (2009-2018 рр.) поступово зменшується. У 2018 р. їх налічувалося 1974, тобто на 29% менше, ніж у 2009 р. (рис. 3.17).

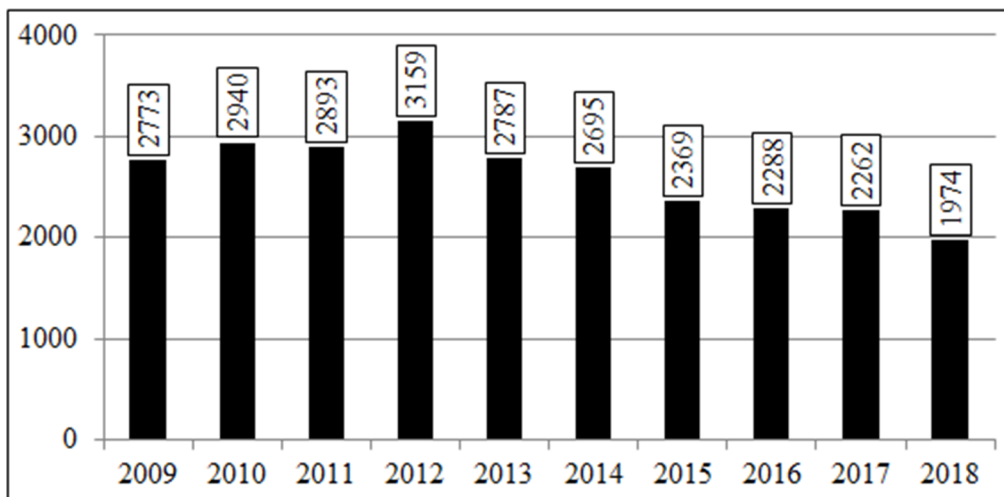


Рис. 3.17. Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів у Кіровоградській області (2009-2018 рр., одиниць)¹⁰.

З одного боку, така статистика віддзеркалює цілеспрямовану роботу у напрямі посилення ролі колективно-договірного регулювання праці і це є добра ознака зрушень у соціальному діалозі. З іншого боку, враховуючи наявність соціальної напруги і протиріч у соціально-трудових відносинах, виникають закономірні роздуми стосовно якості укладених угод, їх змістовного наповнення та реального виконання.

Підставою для тривоги може слугувати динаміка кількості працівників, охоплених колективними договорами у Кіровоградській області, яку ілюструє діаграма на рисунку 3.18. Аналіз засвідчує, що за той же період (2009-2018 рр.) кількість працівників, охоплених дією колективних договорів, скоротилася на 17% або 31,8 тис. осіб (див. рис. 3.18). Така тенденція, на нашу думку, відображає втрату соціальної згуртованості працівників, зниження впливової ролі профспілок у діяльності трудових колективів.

⁹ Джерело інформації: матеріали діяльності Федерації професійних спілок Кіровоградської області.

¹⁰ За даними статистичних збірників «Праця України» за 2013, 2018 рр.; Праця України у 2018 році / Статистичний збірник. Державна служба статистики України. – Київ, 2019. – С. 208.

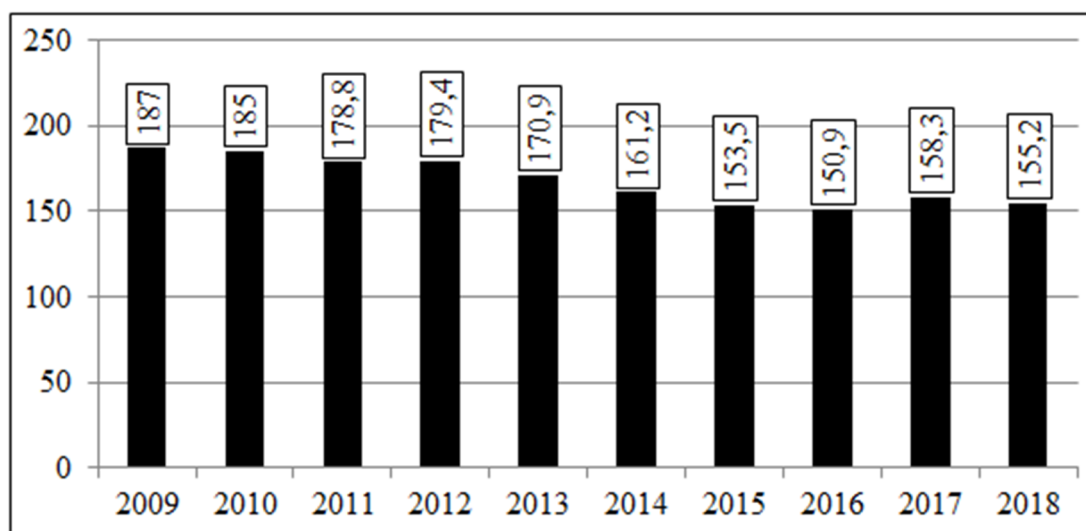


Рис. 3.18. Динаміка кількості працівників, охоплених колективними договорами у Кіровоградській області (2009-2018 рр., тис. осіб)¹¹.

Подібні тенденції віддзеркалює і всеукраїнська статистика, проте з тією різницею, що за 2008-2018 рр. кількість працівників, охоплених колективними договорами скоротилася на 37,4% (з 9429 до 5899,6 тис. осіб). Іншими словами, у Кіровоградській області зазначений показник зменшується більш високими темпами.

Спадну динаміку у показниках охоплення працівників колективними договорами можна пояснити результатом прояву багатьох чинників. Передусім, це є наслідок структурних змін в економіці, зайнятості, що призвели до руйнації одних трудових колективів і створення багатьох інших, за чисельністю менших (наприклад, підприємства у сфері малого бізнесу, автосервісу, транспорту тощо). Менша концентрація працівників за чисельністю персоналу в одному місці роботи, як і територіальна роз'єднаність, суттєво перешкоджають згуртованості працівників, отже, й охопленню їх колективними договорами.

Слід враховувати, що керівники підприємств недержавної форми власності, особливо у сфері малого й середнього бізнесу, часто зацікавлені частину або більшість найманих працівників тримати у стані тіньової зайнятості, не прагнуть створювати профспілки, укладати колективні трудові угоди. Часто не прагнуть до цього і працівники, знаходячись під тиском роботодавців, оскільки зацікавлені на будь-яких умовах отримувати невеликий, проте стабільний заробіток. Крім того, існує недовіра до реальних

¹¹ За даними статистичних збірників «Праця України» за 2013, 2018 рр.; Праця України у 2018 році / Статистичний збірник. Державна служба статистики України. – Київ, 2019. – С. 211.

можливостей виконання колективних договорів, оскільки профспілкові комітети не завжди принципово відстоюють інтереси найманих працівників, ілюструючи залежність від роботодавців. Тому створення профспілок, запровадження реального колективно-договірного регулювання у сучасних умовах стає найбільш складним завданням на підприємствах будівництва, торгівлі, автосервісу, побутових послуг, готельного та ресторанного бізнесу, а також у сфері фінансової діяльності.

Саме цим пояснюємо диференціацію показника охоплення колективними договорами в залежності від сфери економічної діяльності. Так, найбільший відсоток працівників, охоплених у Кіровоградській області колективними договорами, припадає на підприємства сільського господарства (86,8%), діяльність транспорту та зв'язку (105,4%), державне управління (155,8%), освіту (80,5%), охорону здоров'я (99,99%); найменший – на будівельні підприємства (48,2%), підприємства торгівлі (38,4%), установи фінансової діяльності (39,7%)¹². Задля підвищення ефективності переговорного процесу та реалізації норм колективних договорів і угод Президія Федерації профспілок України запровадила Єдину колективно-договірну кампанію «Єдині цілі, єдині дії». Федерація професійних спілок Кіровоградської області разом з її членськими організаціями та соціальними партнерами працює над запровадженням цієї системи.

З метою підвищення якості колективних договорів Федерація професійних спілок Кіровоградської області запровадила проведення щорічного обласного конкурсу на кращий колективний договір. Практика засвідчує, що визначення переможців конкурсу сприяло пропагуванню та поширенню позитивного прикладу підприємств, організацій та закладів, які на засадах активного соціального діалогу створюють свої «малі конституції» і забезпечують на цій основі додаткові пільги, значимі соціально-трудова гарантії своїм працівникам. Аналіз матеріалів діяльності Федерації професійних спілок Кіровоградської області дозволяє стверджувати, що в області вистачає позитивних прикладів активної взаємодії роботодавців і профспілок як на регіональному рівні, так і на рівні підприємств. Дієвість соціального діалогу, як доводить вивчення такого досвіду, часто залежить не стільки від обсягу фінансових можливостей підприємств та організацій, скільки від готовності обох сторін йти

¹² Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2017 рік / За ред. Л.Б. Дівель. Головне управління статистики у Кіровоградській області, Кропивницький, 2018. – С.81.

назустріч, вислухати і почути, наявності мудрості, розвиненого почуття соціальної відповідальності, «висоти» людських якостей як керівників підприємств, так і профспілкових лідерів.

Ефективність соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками була додатково досліджена авторами за допомогою багатоетапного соціологічного опитування упродовж 2010-2017 рр., яким було охоплено 1010 працівників 15 підприємств промисловості, АПК, торгівлі, транспорту у Кіровоградській області. Крім того, було здійснено моніторинг ключових проблем розвитку СТВ на основі залучення оцінок експертів (досвідчених фахівців підприємств та організацій різних форм власності та сфер діяльності).

Відповіді респондентів довели, що основними чинниками напруженості СТВ залишаються: незадовільний рівень оплати праці, несприятливі умови праці, порушення трудових прав і умов колективного договору, поширення формалізму у діяльності профспілок, зростання недовіри до профспілок, їх лідерів та управлінців будь-якого рівня.

Характеризуючи у стислій формі результати соціологічного опитування, відзначимо такі характерні тенденції накопичення напруги у взаємовідносинах соціальних партнерів:

- переважна більшість опитаних (понад 87%) дотримується думки, що їх оплата праці не відповідає рівню життя, підкреслюють малий розмір оплати праці; понад 60% респондентів указують на відсутність тісного зв'язку між трудовими зусиллями й отримуваним доходом; 48,6% – на відсутність такого зв'язку між рівнем освіти і розміром оплати праці; 76,5% – на надмірну інтенсивність праці, яка не відповідає рівню оплати праці;

- кожен третій висловлює впевненість, що кар'єра й розмір заробітку часто залежить не стільки від результатів праці, скільки від стосунків з керівництвом, що свідчить про поширеність «подвійних стандартів» в управлінні кадрами;

- майже половина опитаних працівників впевнена, що зарплата є комерційною таємницею і сприймає тіньові відносини у сфері праці як нормальне явище;

- лише 36% опитаних характеризують стосунки між роботодавцем і працівниками як «стабільні та практично неконфліктні»; більше ¼ респондентів характеризує стосунки як «більш конфліктні, ніж стабільні».

- соціальну напругу у стосунках найманих працівників і роботодавців посилює невдоволеність умовами праці: це повністю або

частково визнає майже половина респондентів, зайнятих важкою працею у несприятливих для здоров'я умовах);

– переважна більшість респондентів в питаннях захисту прав більше покладаються на керівника підрозділу (підприємства), ніж на профком, 11% опитаних вважають, що захист трудових прав можна здійснити, звертаючись до адвоката, суду, лише 6,2% працівників бачать можливість самозахисту, звертаючись до міської влади;

– кожен п'ятий респондент не обізнаний щодо укладання колективного договору на підприємстві або його змісту; визнаються випадки порушення колективних угод роботодавцями;

– понад 2/3 опитаних працівників хвилює скрутне фінансове становище підприємства, небезпека скорочення штатів, вивільнення працівників, однак при цьому 58,5% респондентів вказують на байдужість роботодавця до нагальних потреб працівників;

– більше половини вважає, що взаємодію учасників СТВ у контексті завдань модернізації економіки важко назвати продуктивною, оскільки «трудова активність не заохочується, є поширеною зрівнялівка в оцінці праці» (понад 50% респондентів); «не стимулюється науково-технічна творчість, ініціативність» (68,4% опитаних), «залишається низьким рівень механізації та автоматизації» (47,1%); «наявні на підприємстві умови праці не сприяють зростанню продуктивності праці» (1/3 опитаних);

– можливості соціального діалогу недостатньо залучаються для організації відшкодування витрат працівників на отримання професії, організації безперервного навчання на підприємствах для підвищення конкурентоспроможності працівників, оскільки, за визнанням 41,5% опитаних, зазвичай, «не приділяється увага освітньо-професійному зростанню працівників».

Діяльність профспілки щодо захисту трудових прав найманих працівників підприємства (організації) оцінюється респондентами дуже критично, зокрема:

– 27% опитаних дотримується думки, що «профспілка захищає інтереси працівників незалежно від позиції адміністрації»;

– 10,2% респондентів стверджують, що робота профспілки зводиться переважно до подарунків дітям на Новий рік та надання обмеженої допомоги в рідких нещасних випадках;

– 56,8% опитаних вважає, що профспілка існує формально; кожен п'ятий респондент впевнений, що «профком повністю підтримує лише адміністрацію»;

– у відповідях половини опитаних спостерігається зниження довіри до профкомів, яке пояснюється високою залежністю їхніх лідерів від роботодавця;

– не зважаючи на критичну оцінку роботи профспілкових організацій, 74,6% респондентів упевнено стверджують, що потреба у захисті трудових прав існує і профспілка на підприємстві має бути.

Результати виконаного соціально-економічного аналізу та проведене в області багатоетапне соціологічне обстеження дозволили констатувати таке:

– стан соціально-трудова відносин у Кіровоградській області, як і в Україні загалом, залишається далеким від гармонізації;

– вузлові «точки» соціальної напруги – це незадовільні оплата праці, несприятливі умови праці; накопичення потенціалу конфліктності у соціально-трудова відносинах пов'язане, передусім, із усвідомленням соціально несправедливої оцінки праці та її оплати в умовах високої вартості життя в Україні;

– соціальний діалог поки не є ефективним для більшості підприємств та організацій (з огляду на гостроту проблем у сфері праці області);

– не зважаючи на слабку ефективність соціального діалогу, тенденції зниження ролі профспілок та зростання залежності багатьох їхніх лідерів від роботодавців, переважна більшість опитаних вважають, що профспілка на підприємстві є необхідною, отже, визнають потребу у захисті власних трудових прав;

– передчасно вважати, що соціально-трудова відносини в області повністю відповідають типу «соціальне партнерство»; більш типовим є побудова СТВ на принципах виробничого патерналізму, іншими словами, поширена ситуація, коли все вирішує власник підприємства, який думку трудового колективу враховує формально. У ставленні найманих працівників до роботодавців переважають не партнерські, а патерналістські орієнтації (переважає готовність покладатися на начальника, його захист, підтримку, допомогу, у складних ситуаціях конфліктності працівники краще оберуть шлях підкорення, ніж боротьби за свої права, більшість не прагне відстоювати власні трудові права завдяки профспілці (не вірить в її можливості), не прагне звертатися до партій, міської ради, судів тощо).

Продовження моніторингу стану СТВ за допомогою звертання до експертів дало змогу оцінити не тільки наявність проблем, а й побачити ступінь їхнього розв'язання у часі. Виявилось, що проблеми

СТВ на підприємствах виявляються дещо (хоч і не в усьому) подібними тим, що згадувалися. Утім, на одних і тих же підприємствах регіону, але в різних колективах (цехах, бригадах) вони виявилися по-різному (за інтенсивністю, глибиною, частістю); те ж стосується й різних підприємств. Іншими словами, стан СТВ багато в чому залежить від конкретної ситуації, фінансового стану підприємства, особистих якостей та авторитетності його керівників, їх готовності йти на діалог із профспілкою, радою трудового колективу, авторитету профспілкових лідерів, активності і принциповості членів профкому, зрілої соціальної відповідальності усіх сторін СТВ, включаючи представників влади. Найбільш напруженими виявилися відносини «роботодавець-наймані працівники», найменш напруженими – взаємовідносини на рівні «працівник-працівник», «працівник-менеджер», «роботодавець-роботодавець», «профспілка-профспілка», «профспілка-влада».

Отже, основні витoki конфліктності у соціально-трудої сфері виникають на рівні взаємовідносин «найманий працівник-роботодавець» і пов'язані із різними формами відчуження працівників від власності, участі в управлінні, розподілі доходу, оцінці і розподілі результатів праці тощо. *Соціальна напруга загострюється у разі відсутності ефективного соціального діалогу, незадоволення принципово важливих інтересів, а також порушення прав учасників соціально-трудої відносин (переважно найманих працівників).*

Тема 11. Діагностика співвідношення патерналістських та партнерських орієнтацій працюючих

Висвітлені у попередніх підрозділах загальні тенденції розвитку соціально-трудої відносин в Україні повністю підтверджуються аналізом їх стану на прикладі окремих регіонів. Проілюструємо це за допомогою діагностики стану соціально-трудої відносин на прикладі Черкаської області, приділяючи увагу оцінці співвідношення патерналістських та партнерських орієнтацій у взаємодії найманих працівників і роботодавців.

Зауважимо, що регіони-сусіди, Черкаська і Кіровоградська області, неодмінно мають і матимуть багато спільного у розвитку соціально-трудої відносин, проте особливості людського розвитку, соціально-економічні умови трудої діяльності у кожному регіоні

мають певні відмінності, що відображається на стані соціально-трудої сфери. Тому, передусім, зосередимо увагу на змінах умов, в яких відбувається розвиток соціально-трудої відносин у Черкаському регіоні.

Аналіз засвідчив, що упродовж останніх 25 років розвиток соціально-трудої сфери Черкаської області, як і інших регіонів України, відбувається у несприятливих умовах (загострення соціально-економічних, екологічних проблем, політична нестабільність, демографічна криза, безробіття, вкрай обмежене фінансування освіти, науки, культури, низькі доходи більшості працюючих тощо).

За результатами рейтингової оцінки Державної служби статистики України, Черкаська область відноситься до групи регіонів, які «тяжіють до стабільності»¹³, проте їм притаманні як позитивні, так і негативні особливості соціальних чинників. Важливо з'ясувати, які чинники створюють сприятливі передумови для гармонізації соціально-трудої відносин, а які такому процесу перешкоджають. Для цього проаналізуємо тенденції у людському розвитку, притаманні Черкаському регіону за допомогою інтегральних показників, які щорічно, починаючи з 1999-го року оцінює Державна служба статистики по усіх регіонах, а також визначає рейтинги.

За період з 1999-го по 2017 рр. Черкаська область за загальним індексом регіонального людського розвитку змістилася у рейтингу областей з 3-го місця на 15-е місце. Отже, за останні 18 років було втрачено колишні передові позиції, порівняно з іншими регіонами. Стали, загалом, менш сприятливими умови доступу населення до освіти, забезпечення добробуту населення, здорового і тривалого життя. Водночас, слід відмітити, що порівняно з 2016 р., коли область була на 16-му місці, у 2017 р. її позиції покращилися на 1 пункт.

Відносно інших регіонів покращилися позиції Черкаської області за такими інтегральними показниками людського розвитку:

– за добробутом – область у рейтингу піднялася з 13-го на 11-е місце серед інших регіонів;

– стан гідної праці – змістилася з 20-го – на 18-те місце.

В якості тривожних тенденцій відмітимо, що за цей же період:

– за відтворенням населення – область погіршила свої позиції, змістилася з 14-го на 17-е місце;

– за комфортним життям – також ситуація погіршилася відносно інших регіонів, рейтингове місце змістилося з 9-го на 10-е.

¹³ Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень – Державна служба статистики України, Київ. – 2010. – С. 72.

Позиції Черкаської області серед рейтингу областей не змінилися:
– за рівнем освіти – Черкаська область залишилася у рейтингу областей на 3 місці;

– за станом соціального середовища – залишилася у рейтингу областей на 13 місці [29; с. 72].

Стосовно змін ситуації на ринку праці Черкащини зауважимо, що лише упродовж останніх років продовжувався відтік робочої сили з промисловості, сільського господарства, лісового, рибного господарства, чисельність тих, хто працює в будівництві скоротилася удвічі. При цьому удвічі зростає кількість тих, хто працює у фінансових структурах, серед зайнятих у сфері послуг, торгівлю нерухомості, орендою. В результаті структурних трансформацій в економіці на зміну кількісної концентрації робочої сили на великих підприємствах промисловості та АПК прийшло «розпорошення» робочої сили у сферах малого та середнього бізнесу. Як наслідок, зменшилися можливості для згуртованості трудових колективів, створення впливових профспілок.

Відмітимо, що вивільнення працівників було пов'язано із закриттям багатьох підприємств, несприятливими умовами праці і його оплати, а не з автоматизацією або механізацією, що характерно для розвинених країн, де зростає зайнятість у сфері послуг. Про недовикористання соціально-трудоного потенціалу в економіці Черкаського регіону говорить наявність офіційного безробіття, а також поширення вимушеної тіньової зайнятості (нелегальна робота без оформлення трудових книжок). На багатьох підприємствах персонал знаходиться у стані «прихованого безробіття», що стало жорстким заходом менеджерів заради збереження кадрів в умовах кризи (вимушені відпустки без оплати, переведення на роботи з неповним робочим днем або на частку ставки). З іншого боку, така ситуація істотно ускладнює СТВ.

Як і в більшості інших регіонів України, у Черкаській області є поширеною бідність серед працюючих. У 2017 році середньомісячна заробітна плата у Черкаській області становила 6042 грн., що на 15% нижче від середньоукраїнського показника (7104 грн.), і лише на 4,3% вище аналогічного показника у Кіровоградській області (5792 грн.). Низький дохід від праці перешкоджає якісному людському розвитку в регіоні, негативно впливаючи на тривалість життя, доступність освіти, рівень добробуту населення, накопичує конфліктність у взаємовідносинах роботодавців і найманих працівників. Проблеми заборгованості з виплат заробітної плати також негативно

позначаються на стані СТВ, хоча гострота таких проблем у Черкаській області є істотно меншою порівняно з Кіровоградським регіоном: у 2017 р. співвідношення заборгованості з виплат заробітної плати по відношенню до фонду оплати тут становило 3,1% (для порівняння, у Кіровоградській області, – 0,5%). Іншими словами, на кожні 100 грн. зарплати у Черкащині припадає борг з її виплат у сумі 3,1 грн., а на Кіровоградщині – ушестеро менше, тобто 0,50 грн.

У зв'язку з тим, що гостро не вистачає робочих місць з гідною заробітною платою, у структурі доходів населення Черкаської області (особливо сільського) помітно зросла не роль трудових доходів, а соціальної допомоги, перш за все пенсій. Аналогічне явище спостерігається і в Кіровоградській області.

Варто підкреслити, що такі зміни у структурі доходів свідчать, передусім, про дефіцит робочих місць з прийнятними умовами праці та її оплати. Умовою виживання багатьох родин стає отримання соціальних допомог, пенсій окремими членами сімей. Поширюються випадки, коли працездатні особи, особливо на селі, зацікавлені працювати неофіційно і при цьому мати статус безробітного, отримуючи соціальну допомогу. З іншого боку, низькі доходи основної маси працюючих руйнують мотивацію до активного використання трудового потенціалу в легальному секторі економіки, як наслідок, працівники погоджуються працювати на умовах тіньової зайнятості. По причині тіньових трудових відносин часто втрачаються надії на колективно-договірне регулювання праці, створення профспілки, обмежується або повністю ігнорується соціальний захист.

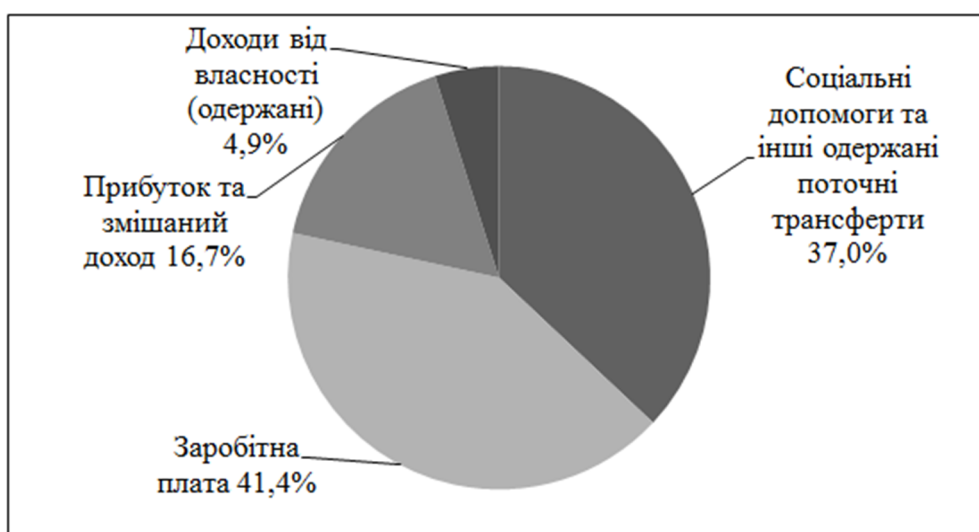


Рис. 3.22. Структура доходів населення Черкаської обл. у 2018 р.¹⁴.

¹⁴ Доходи та витрати населення у 2018 році.– К. : Державна служба статистики України, 2020. – С. 81-84.

Для діагностики стану СТВ у Черкаській області та оцінки співвідношення патерналістських та партнерських орієнтацій у взаємодії найманих працівників і роботодавців у 2010-2017 рр. було проведено багатоетапне анонімне соціологічне обстеження «Проблеми гармонізації соціально-трудова відносин». У 2017 р. опитування охопило 510 найманих працівників (керівників, спеціалістів та робітників) 12 підприємств різних форм власності у Черкаській області.

В процесі нашого дослідження приділялась увага вивченню сукупності питань, що впливають на стабільність СТВ, зокрема: з'ясуванню проблем, які найбільше хвилюють працівників підприємств та установ; визначенню чинників незадоволеності працею, оцінці респондентами стану соціально-трудова відносин в організації, на підприємстві; вивченню можливостей розв'язання соціально-трудова конфліктів, ролі, яку відводять працівники профспілкам і роботодавцям у гармонізації СТВ; визначенню завад прояву трудової та інноваційної активності, перешкод в освітньо-професійному розвитку тощо. При цьому важливо було з'ясувати, на кого, передусім, покладаються працівники у розв'язанні таких проблем, якою мірою розвинені партнерські орієнтації у поведінці найманих працівників і роботодавців.

Аналіз відповідей респондентів у 2017 р. дозволив визначити ранг проблем, які найбільше хвилюють опитаних найманих працівників:

– оплата праці не відповідає вартості життя в Україні (89,0% від усіх відповідей респондентів, *ранг №1*);

– величина отримуваної заробітної плати є вкрай малою порівняно з актуальними потребами сім'ї (74,0% опитаних, *ранг №2*);

– втрачений відчутний зв'язок між рівнем освіти і розміром оплати праці (58,3% респондентів, *ранг №3*);

– не приділяється належна увага освітньо-професійному навчанню (розвитку) працівників (58,0% опитаних, *ранг №4*);

– не відчувається тісний зв'язок між трудовими зусиллями, трудовою активністю і отримуваним доходом (51% респондентів, *ранг №3*);

– висока інтенсивність праці не відповідає рівню оплати (49% опитаних, *ранг №3*);

– турбує складний фінансовий стан підприємства (29,0% опитаних, *ранг №4*);

– робота потребує затримок за межами робочого дня, які не компенсуються (28,2% опитаних, *ранг №6*);

- байдужість адміністрації до нагальних потреб працівників (25,1% респондентів, *ранг №5*);
- має місце неповна зайнятість з вини адміністрації (22,0%, *ранг № 8*);
- різниця в доходах працівників підприємства не є справедливою (20,4% опитаних, *ранг №6*);
- заборгованість з виплат заробітної плати (19,7% опитаних, *ранг № 5*);
- не стимулюється прояв ініціативи, науково-технічна творчість (14,6%, *ранг № 7*);
- прояв трудової активності не заохочується, поширена зрівнялівка в оцінці праці (14,1% опитаних, *ранг № 7*);
- психологічна ситуація у колективі є напруженою (13,0% опитаних, *ранг № 8*);
- скорочення штатів, вивільнення працівників (12,0% опитаних, *ранг № 8*);
- небезпечно відстоювати власну думку у відносинах з керівництвом підприємства (11,0% опитаних, *ранг № 9*);
- кар'єра і розмір заробітної плати часто залежить не від результатів праці, а від особистих відносин з керівництвом (10,2% опитаних, *ранг № 9*);
- несправедливий розподіл трудових обов'язків (8% опитаних, *ранг № 9*);
- на підприємстві є низьким рівень механізації та автоматизації праці (7% опитаних, *ранг № 10*);
- має місце ігнорування роботодавцем умов колективних трудових угод та обіцянок (3% опитаних, *ранг № 10*).

Незалежно від рівня успішності підприємства на ринку, ранжирування відповідей опитаних найманих працівників виявило, передусім пріоритетність проблем, пов'язаних із малим розміром оплати праці, який не відповідає існуючим в Україні цінам на товари і послуги першої необхідності, а також витраченим трудовим зусиллям. Не зважаючи на існуючі відмінності в оплаті та стимулюванні праці на досліджуваних підприємствах, переважна більшість респондентів однозначно вважає, що оплата праці не відповідає вартості життя в Україні; величина отримуваної заробітної плати є вкрай малою порівняно з актуальними потребами сім'ї.

Переважну більшість працівників хвилює низка проблем справедливості стимулювання праці: втрачений відчутний зв'язок між рівнем освіти і розміром оплати праці; не відчувається тісний зв'язок між трудовими зусиллями, трудовою активністю і отримуваним доходом; висока інтенсивність праці не відповідає рівню оплати.

Судячи з матеріалів опитування, дуже поширені факти, коли на підприємствах не приділяється належна увага освітньо-професійному навчанню (розвитку) працівників. Кожен четвертий респондент звертає увагу на байдужість адміністрації до загальних потреб працівників; кожного п'ятого з числа опитаних хвилює заборгованість з виплат заробітної плати. Майже третина опитаних відмічає необхідність затримок за межами робочого дня, які ніяк не компенсуються.

За підсумками опитування, з'ясовано, що на більшості підприємств потребує покращення організація та умови праці, не все гаразд і з справедливістю розподілу трудових обов'язків та об'єктивністю оцінки трудових результатів. Кожен десятий респондент акцентує увагу на тому, що прояв трудової активності належним чином не заохочується, є поширеною зрівнялівка в оцінці праці; не стимулюється прояв ініціативи, науково-технічна творчість; має місце неповна зайнятість з вини адміністрації; різниця в доходах працівників підприємства не завжди є справедливою; на думку 7% опитаних, є низьким рівень механізації та автоматизації праці, 3% респондентів вказують на факти «ігнорування роботодавцем умов колективних трудових угод та обіцянок».

Мало нагадують партнерські відносини ситуації, коли «небезпечно відстоювати власну думку у відносинах з керівництвом підприємства (11,0% опитаних), «кар'єра і розмір заробітної плати часто залежить не від результатів праці, а від особистих відносин з керівництвом» (10,2% опитаних). Цікаво зазначити, що такі погляди мають місце і на підприємствах, що характеризуються економічною стабільністю та безконфліктністю соціально-трудових відносин.

Аналіз анкет показав, що у разі виникнення конфліктних ситуацій працівники найбільші надії покладають на керівників підрозділів, де працюють, та керівників підприємства, а також – безпосередньо на себе, родичів і близьких знайомих. Для захисту своїх трудових прав працівники вкрай рідко звертаються в органи профспілок, органи місцевого самоврядування, громадські організації, приймальні лідерів політичних партій, суди, що ілюструє як правовий нігілізм, так і глибоку кризу довіри до інститутів влади. Водночас, окреслене віддзеркалює особливості історично сформованої ментальності українців – неготовність проявити згуртованість у боротьбі за власні права, небажання довести свою принциповість і солідарність, звичка до безмежного терпіння, покори, віковична надія на прихід доброго і справедливого хазяїна.

Отже, у взаємодії найманих працівників і роботодавців спостерігаємо домінуючу роль одного із суб'єктів СТВ – керівника підприємства, високу залежність найманих працівників, членів профспілки (якщо вона є) від роботодавця, його рішень, його думки, його позиції, прояву з його боку або «батьківського піклування» або диктату (м'якого або жорсткого).

На прикладі результатів останніх соціологічних опитувань на підприємствах Черкащини можна було переконатися, що у взаємодії найманих працівників і роботодавців переважають не партнерські, а патерналістські орієнтації. Соціальне партнерство виявляє себе лише на ранній стадії розвитку. Про можливість його утвердження у соціально-трудових відносинах у найближчій перспективі важко говорити впевнено, оскільки це залежить від складних процесів перебудови свідомості, формування високої соціальної відповідальності, суспільної активності сторін СТВ, результативності соціального діалогу на усіх рівнях.

Якщо в часи колишнього Союзу РСР був поширений *державний патерналізм*, то сьогодні переважає *патерналізм власників підприємств* або їх керівників, з усіма позитивними і негативними його проявами в залежності від міри усвідомленої соціальної відповідальності за долю найманого персоналу, фінансових можливостей, притаманних моральних, ділових, професійних якостей, досвіду тощо.

Разом з тим, справедливо визнати, що в області можна знайти багато прикладів високої соціальної відповідальності підприємців. Проте це є скоріше приємним винятком, ніж правилом у сучасному українському бізнесі. За умов загальної економічної нестабільності в країні, накопичення протиріч у соціально-трудовій сфері, поширення неформальної зайнятості, власники підприємств вкрай рідко свідомо поступаються частиною прибутку на користь людини праці, розглядаючи фінансування соціального розвитку колективу як витрати, а не інвестиції в майбутнє підприємства. Патерналістські орієнтації, притаманні українським працівникам, на більшості підприємств далеко не завжди реалізуються і часто виникає потреба у захисті порушених трудових прав. Однак, як довело дослідження, наявність профспілки ще не слугує гарантією захищеності працівників. Все менше працівників (за результатами опитувань – лише кожен сьомий респондент) покладається на допомогу профкому у скрутних ситуаціях.

Виходячи з таких результатів досліджень, зрозуміло, що сьогодні і в перспективі вкрай важливо, щоб на зміну патерналістським очікуванням та орієнтаціям у взаємовідносинах роботодавців та працівників прийшло розуміння необхідності соціального партнерства. Для розвитку партнерських відносин має бути більш розвиненою соціальною відповідальністю усіх учасників СТВ – влади, бізнесу, працівників та їх об'єднань, більш помітною роль профспілкової організації, якщо вона створена, більш активним – соціальний діалог, неформальне ставлення учасників СТВ до укладання та виконання колективних договорів.

Тема 12. Специфіка проблем гармонізації соціально-трудова відносин в установах ринкової інфраструктури

Утвердження ринкових відносин, що відбувається в Україні, супроводжується структурною перебудовою економіки, багатьма якісними змінами в усіх сферах економіки, які, зокрема, стають можливими завдяки становленню організацій ринкової інфраструктури: комерційних банків, страхових компаній, різноманітних товарних бірж, аудиторських фірм, інститутів податкової системи та інших організацій, діяльність яких спрямована на забезпечення становлення і функціонування в Україні цивілізованих ринків товарів, капіталу, праці.

Водночас, якщо на початку 90-х років надзвичайно швидко з'являлися нові установи та організації ринкової інфраструктури, то сьогодні ці процеси дещо уповільнилися. Темпи нарощування та активного функціонування фінансового капіталу увійшли в протиріччя з темпами формування, розвитку та використання людського капіталу в Україні. В науковій літературі часто залишаються “в тіні” питання, які стосуються можливостей активізації праці персоналу організацій ринкової інфраструктури, впливу на якісні та кількісні результати діяльності установ ринкової інфраструктури саме за рахунок людського фактору, розвитку прийнятного типу соціально-трудова відносин. Погодитися з такою ситуацією вряд чи можна, адже за усіма успіхами і невдачами у справі становлення ринкової інфраструктури стоїть людина, її знання, компетенція, висока чи низька мотивованість до ефективної трудової діяльності на своєму робочому місці.

Дзеркалом взаємодії фінансового та людського капіталу в організаціях ринкової інфраструктури завжди виступають соціально-

трудові відносини, тобто відносини між власником фінансового капіталу (роботодавцем) і найманими працівниками, які уособлюють людський капітал, є носіями знань, професійного та трудового досвіду, певних вмінь і навичок. Саме соціально-трудова відносини доводять, наскільки ефективною є взаємодія фінансового та людського капіталу в конкретній організації або установі. На нашу думку, важко заперечувати той факт, що ефективність регулювання СТВ в організаціях ринкової інфраструктури неодмінно відбивається на стані національної економіки, сприяє (або заважає) позитивним зрушенням у стабілізації розвитку суспільства. Тому вважаємо за необхідне приділити окрему увагу становленню СТВ в організаціях та установах ринкової інфраструктури.

Проведені нами поетапні дослідження упродовж 2010-2017 рр. на прикладі банківської сфери, агенцій з нерухомості засвідчили, що праця персоналу цих організацій відрізняється від інших видів економічної діяльності сукупністю особливостей, які суперечливо відображаються на сутності соціально-трудова відносин, це зокрема:

- високі кваліфікаційні вимоги до персоналу, які спостерігаються за всіма напрямками діяльності;

- зростання вимог до постійного нарощування компетенцій, освітньо-професійного розвитку;

- вузька спеціалізація трудової діяльності працівників, що пов'язано з широкою номенклатурою послуг;

- жорсткі вимоги до особистісних моральних, ділових та професійних якостей працівників установ ринкової інфраструктури у зв'язку з високою відповідальністю перед клієнтами та керівництвом за якість та оперативність надання послуг;

- висока інтенсивність праці, яка передбачає вміння синхронно працювати у «команді», суворо дотримуватися термінів виконання певних робіт, оперативно обробляти поточну інформацію;

- необхідність вміти спілкуватись з клієнтами, відстоюючи їхні інтереси та інтереси організації;

- особливі вимоги до інформаційного забезпечення трудової діяльності працівників;

- стресовий характер праці менеджерів та їх підлеглих у зв'язку з наявністю широкого спектру фінансових ризиків (кредитних, валютних, інвестиційних тощо) у банківських, страхових, комерційних операціях, мінливістю ситуації на ринку.

Слід констатувати, що упродовж двадцяти років ринкових перетворень в Україні майже спроб системного вивчення сутнісних рис праці інфраструктурного персоналу, її безпеки, умов якісного розвитку персоналу, причин та шляхів усунення соціально-психологічних конфліктів. На практиці увага керівництва зосереджувалася на інших питаннях, передусім, на забезпеченні прибуткової діяльності, зміцненні конкурентних позицій страхової компанії, банку на ринку, залученні нових клієнтів. Аналіз показує, що профспілкові органи у новостворених установах ринкової інфраструктури, як правило, відсутні або в разі створення свої функції виконують формально, «з подачі» керівництва.

Варто зазначити, що на фоні загальної економічної кризи, поширеної бідності та безробіття в країні, наймані працівники страхових компаній, банків тривалий час відчували себе більш-менш благополучно: середньомісячна заробітна плата у фінансово-кредитних установах була і залишається (як мінімум) більш як удвічі вище середнього рівня по економіці, хоча останнє слід вважати показником відносним в країні із загально низьким рівнем життя. Тому поширені уявлення щодо відсутності проблем у соціально-трудовах відносинах страхових організацій, банків, бірж, агенцій з нерухомості слід було б вважати дещо поверхневими.

Звернемо увагу на декілька аспектів СТВ в організаціях ринкової інфраструктури, передусім, на відповідність оплати праці і трудових зусиль. Доречно підкреслити, що за допомогою анкетування дуже складно було отримати відверті, щирі відповіді. Відомості стосовно оплати праці вважаються комерційною таємницею, респонденти хвилювалися, щоб подібна інформація не була використана якимось чином проти них. В умовах труднощів працевлаштування наймані працівники банків, страхових компаній, агенцій з нерухомості та інших організацій ринкової інфраструктури прагнуть усіляко триматися робочого місця, не відстоюючи свої трудові права і питання соціальної справедливості.

За результатами соціального моніторингу, майже 47% працівників, зайнятих банківськими та страховими операціями у Кіровоградській області, не відчують задоволеності своєю працею у зв'язку з тим, що їх заробітна плата не відповідає рівню життя і трудовим зусиллям, що витрачаються. У комерційних банках такої думки дотримується майже кожен четвертий респондент, кожен другий не наважується так стверджувати, вважаючи, що в інших

галузях стимулювання праці є значно гіршим. За ознакою врахування трудового внеску у результати роботи організації оплату праці оцінюють більше як несправедливу, чим справедливу, понад 1/3 опитаних працівників страхових компаній і банківських установ, кожен третій – в агенціях з нерухомості.

Отже, слід констатувати, що в організаціях ринкової інфраструктури є проблеми, які безпосередньо впливають на стан відносин між працею як ресурсом і капіталом. Аналізуючи рівень конфліктності СТВ в таких організаціях на прикладі Кіровоградської області, слід визнати, що хоча у відносинах «найманий працівник – роботодавець» переважає тяжіння до співробітництва і ситуація є більш сприятливою, ніж на промислових підприємствах, проте біля 10% опитаних впевнені, що відносини часто знаходяться на межі конфлікту. Рутинний характер праці, високий рівень інтенсивності, ризикованості, постійні затримки на роботі на 2-3 години (особливо це характерно для банківської роботи) не можуть не відбиватися на стані працездатності багатьох категорій персоналу і відношенні до праці.

За експертними оцінками, найбільш часті претензії найманих працівників на адресу роботодавця в комерційних банках приймають такий зміст:

- низький рівень оплати праці «середнього банкіра» порівняно із сучасними доходами у підприємницьких структурах;
- в оплаті праці недостатньо враховується її складність, необхідність постійного навчання, перенавчання, вивчення і створення великого обсягу нової інформації;
- оплата праці не враховує її стресового характеру, не компенсує негативний вплив комп'ютерної техніки на здоров'я і зір;
- не оплачується час роботи поза межами робочого дня;
- існує несправедлива диференціація в оплаті праці різних працівників, які виконують роботу однакового змісту.

Наявність таких претензій свідчить про накопичення скритого конфліктного потенціалу трудових відносин в банку, який має соціально-економічне підґрунтя. Зрозуміло, що це заважає реалізації трудової і творчої активності працівників, хоча зовні психологічна атмосфера в банку може здаватися сприятливою. Загострюють ситуацію конкурентні відносини між працівниками, які посилюються в умовах скорочення персоналу в банківському секторі як заходу щодо зменшення витратної частини банківського бюджету.

У страхових компаніях, біржах мають місце аналогічні суперечності.

Аналізу питань оплати праці та їх урегулюванню в організаціях ринкової інфраструктури суттєво заважає «комерційна таємниця» (на її існування вказали 80-90% опитаних в комерційних банках та страхових компаніях Кіровоградської області), що передбачає «закритість» усіляких відомостей про зарплату, поширену практику отримання заробітної плати у конвертах і систему санкцій, покарань (аж до звільнення з роботи) за розкриття цієї таємниці колегам або знайомим. В такому разі у сфері праці багатократно зростає залежність працівника від особистих відносин з керівництвом, тобто утверджується не партнерський, а патерналістський тип трудових відносин, який віддзеркалює однобічну залежність у відносинах роботодавець – найманий працівник.

Як результат, критеріями для звільнення часто слугують суб'єктивні уявлення керівника, утвердження авторитарного стилю керівництва, посилюється небезпека недооцінки ініціативи, неуваги до творчих можливостей підлеглих. При цьому втрачаються важливі можливості отримання синергетичного ефекту від синхронної та високомотивованої роботи команди партнерів-однодумців. Результати діяльності конкретної банківської установи стають більш залежними від особистих якостей (ділових, моральних, професійних) та вольових зусиль керівника, суто адміністративних методів управління.

Звертання до зарубіжного досвіду переконує в тому, що на Заході заробітна плата персоналу комерційних банків, страхових компаній, бірж нерухомості відноситься до дуже високої, адекватність розміру заробітної плати і трудових зусиль персоналу теж вважається складною проблемою, однак у багатьох західних організаціях ринкової інфраструктури утверджується протилежний тип трудових відносин – партнерський, який базується на укладанні колективних угод між роботодавцем (власником банку) і найманими працівниками, розробці умов атестації кадрів та їх заохочення, гласній рейтинговій оцінці праці, яка передбачає обґрунтовану диференціацію в оплаті та пакет соціальних пільг. Останні 30 років управлінським менеджментом практикується створення творчих рад (гуртків) фахівців для залучення і підтримки ініціативи з метою зростання ефективності банківської діяльності. Останнє є проявом так званих партисипативних методів управління, які передбачають залучення найманих працівників до управління організацією шляхом делегування повноважень та участі в перерозподілі прибутку (що виключає претендування на владу і втручання у функції керівників).

В Україні менеджери банків та страхових компаній, бірж подібних паростків демократизації в управлінні поки остерігаються, окреслені заходи сприймають як небезпечну «гру» у демократію, що, до речі, обумовлюється низьким ступенем демократизації в країні і слабкою соціальною політикою.

В процесі проведення дослідження, на відміну від поширеної у суспільстві думки, ми прийшли до висновку, що працівників середньої та нижньої ланки в комерційних банках, страхових компаніях, біржах України, за винятком вищих топ-менеджерів, не можна вважати категорією соціально захищених: ані санаторного лікування за рахунок організації чи профспілки, ані путівки в дитячий табір. Кожен працівник усіяко відштовхується від можливості лягти у лікарню за винятком крайніх випадків, щоб не викликати незадоволення керівництва. Інколи заохочується суто власна турбота працівника про своє здоров'я: в деяких банках, наприклад, працівникам, які жодного разу на протязі року не приносили лікарняний, виплачується премія. Дуже рідкісним явищем є створення кімнати для психологічної релаксації та підтримки здоров'я із наданням окремих медичних послуг (вимір кров'яного тиску, інгаляція, масаж тощо), а також обладнання кімнати гігієни для жінок.

Не зважаючи на труднощі, для багатьох працівників організацій ринкової інфраструктури праця залишається привабливою: на думку, 65% працівників – завдяки тому, що праця за змістом є цікавою, інтелектуальною; 2/3 опитаних вважають цінним для себе те, що його робота дає невисоку, проте гарантовану і своєчасну зарплату; кожен десятий сподівається, що привабливість змісту праці пов'язана із перспективою кар'єрного зростання. Ці результати опитувань корелюють с висновками, які одержали інші дослідники.

Звичайно, у розвинутих країнах ринкової економіки праця в таких організаціях (як банк, страхова компанія) цінується значно вище. Високий рівень життя, задоволення основних життєво важливих потреб, стабільність законодавства, надійні позиції організацій на ринках, традиційна обов'язковість у відносинах організації і клієнтів, – все це знімає зайве психологічне навантаження на персонал у трудовому процесі, зменшує рівень соціальних ризиків і додає впевненості у набутих знаннях та професіоналізмі, слугує суттєвою передумовою розвитку саме партнерських трудових відносин. Водночас, такий важливий показник ефективності як відношення обсягу отриманого банком прибутку до чисельності персоналу,

показує, що в українських комерційних банках на одного працівника припадає прибутку у 3-6 разів менше, ніж на Заході, і вже ця обставина не дає змоги порівнювати і трудову віддачу персоналу, і фінансові можливості наших та зарубіжних банків у питаннях матеріального стимулювання освітньо-професійного розвитку, стимулювання праці. Однак це має не заважати ретельному вивченню досвіду матеріального заохочення трудової активності у зарубіжних організаціях ринкової інфраструктури з метою пошуку резервів регулювання СТВ та зростання ефективності трудової діяльності.

Другий аспект, що потребує розгляду в контексті регулювання СТВ, – це кадрові проблеми, становлення корпоративної культури організацій, їх роль у розвитку СТВ. Якщо чисельність банківських працівників останніми роками стабілізувалася, то цього не можна сказати про якість їх професійної підготовки. Вкрай необхідною стає широка ерудиція банківських працівників в питаннях, що стосуються не лише розрахунково-касових, валютно-обмінних, кредитних операцій, а й податкової справи, торгівлі, бізнесу, технологій інвестування, організації лізингу тощо. Водночас, цікавим є визнання досвідчених банкірів, що прямої залежності між отриманою спеціальністю і кінцевим професіоналізмом не спостерігається, що вказує на існуючі недоліки у підготовці банківських кадрів. Дещо спільні тенденції спостерігаємо і в страхових компаніях, які все ще переживають етап становлення в Україні.

Роботодавці в організаціях ринкової інфраструктури України, наприклад, керівництво банків, страхових компаній, сьогодні не перешкоджають підвищенню кваліфікації своїх працівників «на стороні», проте вкрай рідко фінансують отримання другої освіти. Профспілкові органи на питання підвищення рівня кваліфікації працівників практично не впливають. Продуманої програми всебічного розвитку персоналу та становлення корпоративної культури вітчизняні страхові компанії і банки, на відміну від зарубіжних, поки не мають, замість них поки розробляються плани резерву кадрів та їх ротації, графіки проведення семінарів з метою навчання кадрів та обміну досвідом, значно рідше – плани профорієнтації, стажування випускників вищих навчальних закладів, проте робота в цьому напрямі частіше визначається не стільки послідовністю кадрової політики крупних організацій, скільки позитивним минулим досвідом партійної або комсомольської роботи окремих лідерів – сучасних керівників обласних дирекцій і філій банків та страхових компаній, бірж.

Аналіз свідчить, що в організаціях ринкової інфраструктури актуалізуються гендерні особливості зайнятості. Якщо на початку 90-х років співвідношення чоловіків і жінок у банках «нової хвилі» було 4:1, то на початку нового століття кількість чоловік і жінок не тільки зрівнялося, а навіть змінилося на користь жінок, стали іншими критерії підбору банківських кадрів: вік 30-35 років, бажаний досвід роботи у банківських структурах не менше 3-х років, для жінок став бажаний статус заміжньої з дітьми. В інших організаціях ринкової інфраструктури спостерігаються близькі тенденції: сучасні вимоги до кадрів передбачають також здатність швидко адаптуватися до мінливих ринкових умов, до зміни змісту праці і обов'язків, бажане знання іноземної мови, прояв високої виконавчої дисципліни, здатності до прийняття самостійних рішень, прояву ініціативи, здатності до навчання та перенавчання, прагнення до постійного підвищення кваліфікації, рівня освіти, здатність до роботи в єдиній команді, готовність залишатись працювати в інтересах організації поза межами робочого дня, відсутність особистих проблем, наявність сім'ї. До відпусток жінок по нагляду за дитиною до 3-х років в організаціях ринкової інфраструктури часто дивляться як на зайве відволікання оборотних коштів, крім того, в умовах швидкісного оновлення нормативної документації такий працівник безнадійно відстає і поповнює коло безперспективних.

Зрозуміло, що кадровий підхід з таких жорстких позицій суттєво погіршує соціальну захищеність жінок і можливості їх подальшого службового зростання в організаціях ринкової інфраструктури. Є необхідною наступальна позиція профспілок з метою захисту інтересів працюючих в страхових компаніях, банках, біржах жінок, запровадження цільового інвестування коштів у додатковий розвиток персоналу з метою збереження кадрів (метод більш дешевший ніж прийняття на роботу недосвідчених працівників, їх тривала адаптація та навчання).

Варто підкреслити, що СТВ в організаціях ринкової інфраструктури знаходяться на стадії становлення. Наявність низки назрілих проблем – від оплати праці, її умов до підбору кадрів та їх навчання, планування кар'єри, формування корпоративних цінностей тощо – свідчать про важливість розробки системи науково обґрунтованих заходів щодо регулювання та розвитку СТВ в українських комерційних банках, страхових компаніях, біржах тощо. Там, де раніше прийде усвідомлення цього, керівники разом з

профспілками зуміють досягти успіху на основі наближення інтересів роботодавців і найманих працівників, отже, матимуть конкурентні переваги і найбільший ефект у вигляді прибутку на основі підвищенні якості обслуговування клієнтів на ринку та підвищення компетенції персоналу. Завданням колективних договорів є економічне та соціальне забезпечення свідомої мотивації персоналу до самоосвіти, саморозвитку з метою подальшого застосування знань у практиці діяльності, опанування новими інформаційними технологіями, новітніми методами обслуговування клієнтів.

Забезпечення гармонізації соціально-трудових відносин в організаціях ринкової інфраструктури, на наш погляд, потребує:

- розробки механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин із запровадженням партнерських форм відносин між роботодавцем і найманими працівниками організацій ринкової інфраструктури;

- систематичного вивчення шляхом анкетування динаміки потреб і трудових орієнтацій персоналу для корегування соціальної політики в організації;

- розробки програм соціального розвитку персоналу із запровадженням щорічної атестації працівників і заходів матеріальної та соціально-психологічної підтримки зростання рівня професійної освіченості та компетентності;

- поступового запровадження корпоративної культури, притаманної корпораціям креативного типу в країнах з розвиненою ринковою економікою.

Список використаних джерел до модуля 3

1. Бевз З.В. (Смутчак З.В.) Соціально-трудові відносини на підприємстві в умовах кризи / З.В. Бевз // Зб. наук. пр. КНТУ. – Кіровоград : КНТУ, 2009 – С. 160-165.

2. Бевз З.В. (Смутчак З.В.) Напрями стабілізації соціально-трудових відносин в сучасних умовах / З.В. Бевз // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – Київ : НУХТ, 2009. – № 30. – С.17-19.

3. Бевз З.В. (Смутчак З.В.) Проблеми укладання і виконання колективних трудових угод у регіоні / З.В. Бевз // Актуальні проблеми соціально-економічного розвитку Кіровоградської області: матеріали І регіон. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів та студентів., 18-19 трав. 2006 р. – Кіровоград: КНТУ, 2006. – С. 6-8.

4. Бевз З.В. (Смутчак З.В.) Регіональні аспекти соціально-трудових відносин в організаціях ринкової інфраструктури / З.В. Бевз // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – Вип.214. – Т.1. – С. 289-294.

5. Бевз З.В. (Смутчак З.В.) Соціальний діалог: варіанти розвитку з позицій гармонізації трудових відносин / З.В. Бевз // Соціально-економічні аспекти промислової політики: Зб. наук. пр. – Донецьк, 2007.– Т.2. – С. 73-78.

6. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; [передмова І.Ф. Курас]. – К. : «Шторм», 2003. – 382 с.
7. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / [А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін.]; заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
8. Економічна активність населення Черкащини у 2010 році / Стат. збірн. / за ред. Литвина М.Г.– Черкаси: Головне управління статистики у Черкаській обл. – 2011. – 89 с.
9. Економічна енциклопедія: [у 3 т.]. Т. 1 / [редкол. : С.В. Мочерний (відпов. ред.) та ін.]. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.
10. Кириченко І. Українское подобие капитализма: жизнь в эконом-варианте / И. Кириченко // Зеркало недели. – 2010 – № 27 (807). 17 июл. – 6 авг. – С. 13.
11. Колот А.М. Мифы социальной политики или с чего следует начать формирование новой модели / А.М. Колот // Зеркало недели. – 2010 – № 2. – 23 января
12. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудої сфери / А.М. Колот // Соціально-трудої відносини: теорія і практика: зб. наук. праць./Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «КНЕУ ім. Гетьмана» – К. : КНЕУ, 2011. – № 1 / 2011 – С. 5-13.
13. Колот А.М. Стратегічні передумови формування сучасної соціальної політики та забезпечення стійкого розвитку / А.М. Колот // Економіка и управление: – К., 2011. – № 3. – С. 56-59.
14. Колот А.М. Радикальні зміни в доходах працюючих як передумова економічної і соціальної безпеки / А.М. Колот // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць ОДЕУ. – Одеса, 2008. – Вип. 32. – С. 199-208.
15. Колот А.М. Соціальна політика в умовах глобалізації та лібералізації економічних відносин: здобутки, втрати, тенденції / А.М. Колот // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 1. – С.23-41.
16. Колот А.М. Соціально-трудої відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
17. Конюховский П.В. Математические методы исследования операций в экономике / П.В. Конюховский. – СПб: Питер, 2002. – 208 с.
18. Курило І.О. Соціально-економічна структура населення: еволюція, сучасність, трансформації. монографія / Відпов. ред. В.С. Стешенко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. – 472 с.
19. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 1. – С. 9-22.
20. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.
21. Петров Ю.Д. Організаційно-економічні та фінансові аспекти трансформації корпоративного сектора / Петров Ю.Д. // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – С. 937-943.
22. Петров Ю.Д. Механізм стабілізації соціально-трудої відносин в Україні (концептуальні підходи) / Ю.Д. Петров // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – Вип. 184. – Т. 3. – С. 580-588.
23. Петров Ю.Д. Оптимізація відносин менеджерів і найманого персоналу у страхових компаніях / Петров Ю.Д. // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: економічні науки. – Кіровоград: КНТУ, 2007. – Вип.11. – С. 144-148.
24. Праця України 2007 : стат. збірн. – К. : Держкомстат України, 2008. – 406 с.
25. Праця України 2008 : стат. збірн. – К. : Держкомстат України, 2009. – 322 с.
26. Праця України 2009 : стат. збірн. – К.: Держкомстат України, 2010. – 322 с.
27. Праця України 2018: стат. збірн. – К.: Держ. Служба статистики України, 2019. – 242 с.
28. Праця Черкащини 2010: стат. збірн /за ред. Литвина М.Г.– Черкаси: Головне управління статистики у Черкаській області – 2011. – 226 с.

29. Регіональний людський розвиток: Статистичний збірник. Державна служба статистики України. – Київ, 2018. – 72 с.
30. Семикіна М.В. Соціальна відповідальність бізнесу: зарубіжний досвід та українські реалії / М.В. Семикіна // Вісник Черкаського університету, 2007. – Вип. 103. – С. 73-79.
31. Семикіна М.В. Підвищення продуктивності праці в контексті стратегічних завдань розвитку національної економіки / М.В. Семикіна // Экономика и управление. Научно-практ. журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2010, № 3. – С. 9-12.
32. Семикіна М.В. Активізація ролі профспілок у збереженні трудового потенціалу підприємств та підвищенні його конкурентоспроможності / М.В. Семикіна, М.В. Даневич // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – К., 2009. – № 3. – С. 56-60.
33. Семикіна М.В. Конфліктність і партнерство на ринку праці: аналіз світових тенденцій та протиріч / М.В. Семикіна., Ю.Д. Петров Ю.Д. // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. – Кіровоград: КНТУ. – 2006. – Вип. 9. – С. 28-36.
34. Семикіна М.В. Противоречия в сфере занятости как фактор обострения социально-трудовых отношений в Украине / Семикіна М.В., З.В. Смутчак // Актуальные вопросы экономического развития: теория и практика в современных условиях: материалы междунац. научной конференции – III Чтений, посвященных памяти известного белорусского и российского ученого – экономиста М.В. Научителя, 27-28 октября 2011 г. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2011. – С. 16-18.
35. Семикіна М.В. Проблеми регулювання взаємодії фінансового та людського капіталу в контексті становлення ринкової інфраструктури в Україні // Семикіна М.В., Петров Ю.Д. // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: економічні науки. – Кіровоград: КНТУ, 2007. – Вип. 11. – С. 14-20.
36. Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. – Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 200 с.
37. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2010 рік / за ред. Л.Б. Дівель. Головне управління статистики у Кіровоградській області, Кіровоград, 2011. – 520 с.
38. Статистичний щорічник України за 2006 рік. – К. : Вид-во «Консультант», 2007. – 551 с.
39. Статистичний щорічник України за 2007 рік. – К. : Держкомстат України, 2008. – 571 с.
40. Статистичний щорічник України за 2008 рік. – К. : Держкомстат України, 2009. – 566 с.
41. Статистичний щорічник України за 2009 рік. – К. : Держкомстат України, 2010. – 566 с.
42. Статистичний щорічник України за 2018 рік – К. : Державна служба статистики України, 2019. – 482 с.
43. Статистичний щорічник Черкаської області за 2010 рік / за ред. В.П. Приймак. – Черкаси: Головне управління статистики у Черкаській області, 2011. – 543 с.
44. Статистична інформація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
45. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
46. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: Монографія / [О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]: за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О.А. Грішнкової. – Видавець Чабаненко Ю.А., Черкаси, 2011. – 360 с.
47. Умови Праці працівників у 2017 році. – К. : Державна служба статистики України, 2018. – 39 с.
48. Доклад о человеческом развитии 2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_ru.pdf
49. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2017 рік / За ред. Л.Б. Дівель. Головне управління статистики у Кіровоградській області, Кропивницький, 2018. – 457 с.
50. Доходи та витрати населення у 2018 році. – К. : Державна служба статистики України, 2020. – 110 с.
51. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.

МОДУЛЬ 4. ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОНТЕКСТІ ЗАВДАНЬ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ТА СУСПІЛЬСТВА

Тема 13. Концептуальні підходи до забезпечення гармонізації розвитку соціально-трудоуних відносин в Україні

Рух у напрямі модернізації національної економіки та забезпечення її конкурентоспроможності на засадах інноваційного розвитку є неможливим без забезпечення соціального миру та гармонізації соціально-трудоуних відносин. Результати нашого дослідження свідчать про напруженість соціально-трудоуних відносин в Україні, неадекватність отримуваних доходів і трудоуних зусиль, деформації на ринку праці, низьку мотивацію до продуктивної праці, постійного реального саморозвитку, вияву трудоуної й творчої активності. Усе це формує перешкоди для інноваційних зрушень в економіці країни. Незацікавленість роботодавців інвестувати в розвиток людського капіталу, модернізацію виробництва, зберігаючи спрямованість на використання дешевої праці, несуть загрозу подальшого технологічного відставання країни, утрати перспектив піднесення продуктивності праці та зростання доходів і добробуту до рівня європейських стандартів. Виконаний аналіз засвідчив необхідність зламу наявної ситуації у сфері СТВ, зміни вектора їхнього розвитку в напрямі гармонізації. Виходячи з таких міркувань, пропонуємо концепцію гармонізації соціально-трудоуних відносин в Україні.

Метою цієї концепції є керований розвиток соціально-трудоуних відносин в інтересах продуктивного використання найціннішого ресурсу – праці на етапі модернізації національної економіки, збереження та цілеспрямованого розвитку трудоуного потенціалу найманих працівників на основі забезпечення соціального діалогу, соціального миру в суспільстві.

Концепція передбачає створення ефективного механізму гармонізації СТВ з урахуванням набутого досвіду розвинених країн ринкової економіки в соціалізації відносин у сфері праці та аналізу розвитку таких відносин в Україні. Наше уявлення про такий механізм відбиває концептуальна схема на рисунку 4.1.

Виходячи з наявних в науці уявлень про механізми в економіці у побудові концептуальної схеми використовуємо системний підхід. Механізм гармонізації СТВ (рис. 4.1) виступає як організаційно-

економічна система, що об'єднує організаційні структури, форми, методи, важелі регуляторного впливу, котрі взаємодіють у певному правовому просторі в інтересах регулювання розвитку СТВ у напрямі гармонізації.

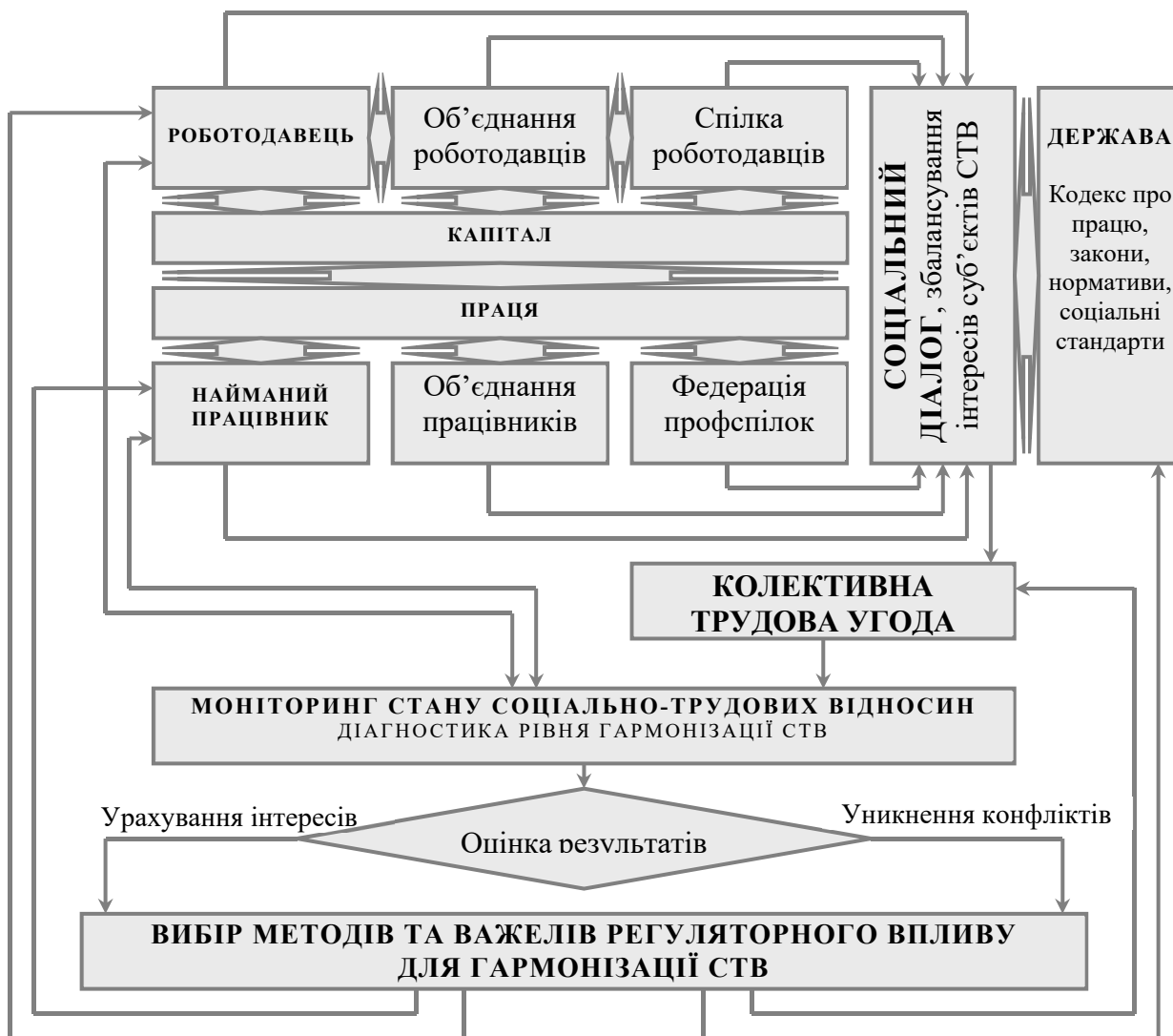


Рис. 4.1. Концептуальна схема механізму гармонізації СТВ.

Коментуючи схему на рисунку 4.1, зазначимо, що механізм як система може формуватися стихійно, циклічно повторюючись (в альтернативних формах), створюючи ті чи інші методи узгодження інтересів сторін. Проте в інтересах забезпечення цілеспрямованого соціального діалогу формування зазначеного механізму має передбачати використання певних заходів громадського й державного регулювання за допомогою правових, економічних, соціальних, нормативних та інших чинників і важелів, а також систему моніторингу СТВ, яка передбачає, зокрема, розроблені авторами методики оцінки рівня гармонізації СТВ, оцінки дієвості методів регулювання СТВ на різних економічних рівнях.

Розробка цих методів взаємодії має ґрунтуватися на певній методології. До такого методичного підґрунтя відносимо: понятійний тезаурус (прийняття єдиної системи понять, мови спілкування для суб'єктів соціально-трудових відносин); способи ідентифікації стану соціально-економічних процесів; систему показників моніторингу соціально-трудових відносин; інформаційне забезпечення цих відносин; способи аналізу, оцінки, узагальнень досвіду формування та розвитку соціально-трудових відносин; систему їхньої програмно-нормативної регламентації; законодавчо-правову й економіко-нормативну базу щодо їхнього регулювання.

До методів регулювання СТВ віднесемо адміністративні (пряме регулювання), адміністративно-регламентувальні (накази, інструкції, документи), організаційні (створення інфраструктури, служб контролю), соціально-економічні (опосередковане регулювання), фінансово-кредитні, мотиваційно-стимулювальні. На схемі СТВ (в усіх доступних формах – патерналізму, партнерства, солідарності, субсидіарності тощо) виявляють себе практично на всіх економічних рівнях (працівник, об'єднання працівників (профспілка), федерація профспілок; роботодавець, об'єднання роботодавців, спілка роботодавців) з позиції узгодження інтересів кожної із сторін соціального діалогу.

У процесі узгодження інтересів соціальних партнерів ураховуються положення Трудового кодексу, трудове законодавство, зміст галузевої (регіональної) трудової угоди, колективного договору, норми та нормативні акти, що регламентують працю (стосуються умов праці, відпочинку, відпусток, безпеки праці, соціального обслуговування), положення щодо працевлаштування та зайнятості; положення про професійні об'єднання, представництво, трудову мотивацію найманих працівників тощо. Постійний моніторинг СТВ уможлиблює урахувати інтереси першочергового значення, виявити та усунути розходження, що загрожують конфліктами, задіяти фактори, необхідні для коригування наявних соціально-трудових відносин. Виходячи з вивчення зарубіжного досвіду, функціонування цього механізму має будуватися на окреслених вище принципах гармонізації СТВ, які поєднують і розвивають, насамперед, принципи узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників на засадах соціального діалогу.

Виявлені деформації та протиріччя в розвитку СТВ, негативні соціальні наслідки, що супроводжували проведення реформ, виявлені

в процесі дослідження, указують на те, що більшість урядових рішень та законів у соціально-трудої сфері попередньо не піддавалися належній соціально-трудої експертизі, не ґрунтувалися на загальній системі моніторингу СТВ та оцінці рівня гармонізації таких відносин. Дотримуючись позиції, що прийняття законів має ґрунтуватися на проведенні експертиз соціальних наслідків прийняття того чи іншого закону, у подальшому проведенні експертизи пропонуємо підпорядковувати оцінюванню впливу документа, що пропонується для прийняття, маючи на увазі головною метою формування й розвиток СТВ. Важливо передбачити при цьому міжрегіональну диференціацію можливих наслідків рішень, що пропонуються проектами законів (має враховуватися специфіка дії регіональних чинників).

Концепція, що пропонується, передбачає правове регулювання СТВ розглядати досить широко, охоплюючи комплекс питань від відтворення робочої сили працівника, її життєзабезпечення та стимулювання трудової та інноваційної активності до впровадження нових нестандартних форм зайнятості, стимулювання роботодавців до модернізації робочих місць. Ключовими питаннями правового регулювання СТВ вважаємо: установлення законом гарантованої мінімальної заробітної плати на базі розробки реального прожиткового мінімуму з урахуванням притаманних регіональним рівням особливостей; регулювання доходів гнучкою податковою системою. Ним має враховуватися також порядок індексації заробітної плати (на випадок інфляції); визнані законодавчо варіації щодо вибору професії, можливостей здобуття загальної та професійної освіти, навчання та перенавчання під час трудової діяльності. Обов'язково врахованими повинні бути позиції, які стосуються правового регулювання на ринку праці, регламентації відношення «робочий час – відпочинок», норм безпеки праці та запобігання ризику травматизму. Законодавча база соціально-трудої відносин має бути зорієнтована на перехід від законодавства, спрямованого на збереження робочих місць і структури зайнятості незалежно від економічної доцільності, до соціально вмотивованого, яке заохочувало б мобільність робочої сили (галузеву, територіальну, професійну), стимулювало підвищення її якості й конкурентоспроможності, сприяючи ефективному використанню трудових ресурсів.

Орієнтуючись на гармонізацію СТВ у контексті завдань модернізації економіки, вважаємо за необхідне враховувати ту обставину, що слабкість наявної організаційної та правової бази СТВ,

завичай, пов'язана з тим, що чинна законодавча база соціального партнерства й надалі залишається орієнтованою на стару економічну модель. Йдеться про те, що держава, установивши правила регулювання СТВ, сама повинна була їх і виконувати, і фінансувати. З урахуванням нових умов господарювання функції надання гарантій та пільг покладаються на господарчі суб'єкти, що не вигідно для роботодавців. То ж без належного державного контролю марно розраховувати на автоматичне виконання умов трудового законодавства всіма сторонами партнерських відносин. Тим часом, відсутність жорсткого контролю за виконанням трудових норм неминуче веде до масового їхнього ігнорування, що особливо чітко простежується в малому та середньому бізнесі, передусім, на прикладі підприємств приватної форми власності (останнє підтверджується результатами виконаного соціологічного дослідження, проведеного авторами на підприємствах, зокрема на прикладі приватного підприємства «Кампус К»); йдеться про більш високу інтенсивність праці, явища заборгованості в оплаті праці, відмови в оплаті лікарняних, украй обмежених строків відпусток, порушення правил безпеки праці). Незалежно від форми власності обов'язковим правилом має бути укладання трудових договорів (індивідуальних та колективних). На наш погляд, це положення має чітко закріплюватися в законодавстві та передбачати конкретну відповідальність тих, хто порушує умови колективних та індивідуальних трудових угод.

Особливими за нових умов господарювання видаються нам функції органів державного та місцевого управління щодо гармонізації СТВ як на національному, так і на регіональних ринках праці (з позиції статусу, повноважень та обов'язків об'єднань як роботодавців, так і працівників). У такому контексті набуває вагомості необхідність розробки й прийняття соціально-трудова стандартів та індикаторів, які, ураховуючи особливості колективно-договірних відносин, сприяли б визначенню вимог до умов праці, права, обов'язків сторін трудової угоди щодо мінімальної оплати праці, тривалості праці, тривалості відпочинку, норм і нормативів охорони праці тощо.

Окремою позицією має бути враховано рівень соціальних гарантій. Виходячи з результатів виконаного дослідження, вважаємо необхідним дотримуватися такого: мінімально необхідні для цивілізованої країни рівні соціальних гарантій мають бути законодавчо закріплені; усі випадки, пов'язані з неможливістю їхньої реалізації, потрібно виокремлювати поміткою «тимчасово

невідповідні», супроводжуючи її вказівкою на причини й терміни подолання.

Розв'язання проблеми забезпечення гармонізації СТВ не може обійти питання, яке торкається практики узгодження положень про трудові угоди, яка за сучасних умов повинна виявлятися досить гнучкою. Мають бути визнані такими, що мають силу рекомендацій для учасників колективних угод ті положення домовленостей, які не закріплені законодавчо. Виняткові ситуації – збиткова діяльність підприємства, кризи збуту продукції тощо – повинні закріплюватися норми, що порушують принципи пріоритетності й «максимального мінімуму» державної і тарифних угод. Класифікуватися такі порушення повинні як надзвичайні.

Заради підвищення синергетики ефективної спільної діяльності соціальних партнерів слід уточнити й поширити складові системи трудових угод, передбачивши внесення до їхнього змістового наповнення таких питань:

- конкретних засобів мотивації до ефективної праці, які стосуються тарифів з оплати праці (мінімальні розміри ставок, диференціація оплати праці з урахуванням складності трудової діяльності, її інтелектуаломісткості, забезпечення на практиці безпосереднього зв'язку оплати праці з умовами праці, рівнем освіти, реальним трудовим внеском), передбачити форми та види стимулювання творчої праці, напруженої праці тощо;

- забезпечення регулювання оплати праці з урахуванням інфляції, індексації заборгованості з оплати праці;

- сприяння розвитку нестандартних форм зайнятості (дистанційна зайнятість, запозичена праця (лізінг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг);

- вдосконалення умов звільнення, захисту від безробіття;

- оптимізація тривалості робочого часу, часу відпочинку, тривалості відпусток та умов їхнього надання з позицій збереження трудового потенціалу та більш ефективного його використання в Україні;

- відновлення нормування праці, забезпечення обґрунтованості норм трудової діяльності із урахуванням низки чинників – організаційно-технічних, економічних, соціальних, психофізіологічних, інформаційних тощо;

- забезпечення екологічної безпеки праці, належної охорони здоров'я на підприємствах, запровадження медичного страхування;

- створення сприятливих умов зайнятості для працівників, які навчаються без відриву від основної трудової діяльності на підприємстві;

– передбачити «буферні заходи» соціальних партнерів, які запобігали б появі трудових конфліктів, страйків за допомогою прогнозування останніх, урегулювання СТВ на основі забезпечення трудової дисципліни та участі (співучасті) працівників у вирішенні проблемних питань управління підприємством;

– передбачити способи, умови та форми оздоровлення працівників та їхніх сімей, організацію сімейного відпочинку;

– правила й порядок контролю за виконанням колективного договору, внесенням у нього змін і доповнень;

– підвищення правової та соціальної відповідальності сторін за виконання положень колективного договору;

– забезпечення сприятливих умов для роботи профспілки та її незалежної від адміністрації позиції щодо оцінки стану СТВ та способів захисту інтересів найманих працівників.

Ситуація занепаду ролі профспілок, яка спостерігається масово, потребує виправлення. Потребує розробки принципово нова ідеологія, підходи до розбудови та розвитку профспілкових організацій. Мало задіяти кращі форми і методи світового досвіду діяльності профспілок, важливо їх адаптувати до національних СТВ, маючи за мету задіяти всі важелі впливу для здійснення справедливої та ефективної соціальної політики, аби унеможливити будь-яке порушення трудових прав людини.

Виходячи з результатів виконаного дослідження, реформування діяльності профспілок пропонуємо здійснювати за такими основними напрямками:

– забезпечення соціальної безпеки працівників та соціального їхнього захисту через поширення реального членства працівників у профспілкових організаціях;

– формування соціально-трудового менталітету населення з орієнтацією на соціальну згуртованість, солідарність, гармонізацію трудових взаємовідносин, соціальну відповідальність, подолання утриманських настроїв;

– формування інноваційної культури трудової поведінки, посилення мотивації до інноваційної праці;

– захист прав та інтересів суб'єктів партнерських відносин;

– подолання соціального відчуження людини від проблем соціально-економічного розвитку;

– розробка правил і процедур соціальної діяльності спільно з відповідальністю роботодавців і профспілок щодо їхнього впровадження та виконання.

На особливу увагу у концепції гармонізації соціально-трудова відносин потребує виокремлення ролі держави у підвищенні економічної та соціальної ефективності СТВ. За отриманими результатами виконаного дослідження, ефективність взаємодії учасників СТВ дійшла до критично низького рівня. Децентралізація господарювання, природна для ринкової економіки, зумовлює неспроможність держави брати відповідальність за стан нормування праці на підприємствах. То ж державі залишається компенсувати таку обставину урегулюванням низки економічних, технічних, психофізіологічних вимог щодо допустимих норм, здатних запобігти посиленню експлуатації в разі завищення роботодавцями виробничих завдань, заниження розцінок за працю; недотримання на виробництві правил і норм безпеки праці тощо.

Ураховуючи, що серед причин банкрутства підприємств та безробіття їхніх працівників вагому роль відіграє нормування праці, вважаємо за необхідне відродити дослідження в цій сфері, відновити діяльність відповідних служб, здійснити наукове обґрунтування норм праці, прийнятне для нових умов господарювання. Йдеться, зокрема, про необхідність підвищення кваліфікації нормувальників, удосконалення обліку, аналізу та планування трудомісткості продукції, про потребу в оптимізації соціально-трудова відносин, які сприяли б зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності суспільного виробництва, уникненню загострень соціально-трудова конфліктів.

Розвиваючи ідею реформування мотиваційного забезпечення СТВ, вважаємо за необхідне робити особливий акцент на створенні мотивації роботодавців у розв'язанні проблеми надзвичайно низької оплати праці в Україні, створенні для цього адекватних податкових стимулів, закріплених у законодавчій базі з урахуванням стратегічних завдань модернізації національної економіки. Крім того, зосереджуємо увагу на такому:

- в інтересах подолання необґрунтованої диференціації в доходах важливо передбачити регулювання фонду оплати праці працівників підприємств-монополістів і підприємств, заснованих на державній та комунальній власності, регулювання співвідношення в оплаті праці керівників і підлеглих, переходу переважно на погодинну оплату праці;

- оптимізувати рівень оплати праці на підприємствах залежно від результатів трудової діяльності, одночасно прагнучи до зростання в собівартості продукції частки оплати праці за рахунок скорочення

інших витрат на основі впровадження ресурсозберігальних технологій, модернізації робочих місць.

Розв'язання проблеми гармонізації СТВ потребує подолання недовіри, яка зростає у відносинах учасників СТВ, у ставленні до влади всіх рівнів, профспілкових лідерів, ролі профспілок тощо. Потребує уваги формування соціально відповідальної поведінки суб'єктів СТВ, відновлення моральних цінностей населення, які стосуються сфери праці: тільки за умови моральності СТВ може бути моральною економіка, здійснюватимуться інвестиції в соціальний розвиток трудових колективів, у людський капітал у цілому. Як відмічалось раніше, суттєва роль у формуванні культури соціального діалогу, соціальної відповідальності учасників СТВ відводиться засобам масової інформації, сім'ї, навчальним закладам, центрам підвищення кваліфікації та професійного навчання населення.

Маючи справу з національними особливостями трудової свідомості, було б помилкою вважати, що її деформація розпочалася тільки з переходом до ринку. Сформована за радянських часів недооцінка ролі працівника, особистості не могла не позначитися на трудовій свідомості багатьох нинішніх працівників та роботодавців, які і в умовах ринку вважають нормальними адміністративно-командні методи співіснування. Як наслідок, появилися й закріплюються явища трудової апатії, байдужості до отримуваних результатів трудової діяльності, деформації трудових мотивів, формального ставлення до здобуття освіти, соціальна зневіра. Праця втрачає привабливість як цінності.

Необхідність подолання таких небажаних виявів національної свідомості потребує осмислення, довготривалих і цілеспрямованих зусиль з боку всіх соціальних партнерів, удосконалення соціальних, економічних, правових важелів регулювання їхньої поведінки та відповідальності. Цього потребують інтереси забезпечення ефективного розвитку як окремого підприємства, так і країни загалом, завдання модернізації економіки, реалізація яких гальмується, високими ризиками нестабільності у сфері СТВ. Лише на основі забезпечення високої соціальної відповідальності учасників СТВ бачимо перспективи поширення прикладів соціальної справедливості у функціонуванні СТВ, а з ними – поступове відновлення ідеалів праці й сенсу життя, властиві історично сформованим національним традиціям: повага до праці, співробітництва, взаємодопомоги; культ здорового способу життя; повага до чесного доходу, вияву професійної майстерності, відданого служіння обраній справі, підприємству,

країні; прагнення до соціальної справедливості, відповідальності за виконання обов'язків.

Водночас, принципово важливо рішуче відмовлятися від нав'язаних пропагандою західних зразків трудової поведінки, далеких від морально-етичних принципів і національних традицій трудового виховання. Згубним для соціально-трудових відносин визнаємо нав'язування культу збагачення за будь-якою ціною, індивідуалізму, егоїзму, безмежного споживання, неповаги до потреб і думок колег, підлеглих, керівників. Відновлення моральних чеснот пов'язуємо із необхідністю формувати корпоративну культуру підприємств, наповнюючи її новим змістом, надаючи їй спрямовання на досягнення економічного зростання підприємства з урахуванням інтересів усіх учасників СТВ. Без відновлення моральних чеснот соціальних партнерів, збереження трудових цінностей, мотивації учасників СТВ до соціальної злагоди, загального добробуту суспільства не бачимо можливості досягти активізації соціального діалогу та соціальної згуртованості нації. Соціальне партнерство вважаємо реально здійсненним, але тільки за умови, коли досягнення добробуту не обмежуватиметься життєвим успіхом вузького кола осіб, які привласнюють більшу частку результатів економічного зростання та доходу від праці та власності.

Проблема гармонізації СТВ не може розглядатися ізольовано від проблем гармонізації таких відносин у світі, без урахування суперечливої дії глобалізації, ролі представників мегакапіталу, які впливають на стан СТВ, виходячи з інтересів країн так званого «золотого мільярда».

Гармонізації СТВ сьогодні перешкоджає намір максимізації прибутків за рахунок нещадного та бездуховного використання трудових (однаково як і сировинних, енергетичних, техніко-технологічних, фінансових) ресурсів бідних країн та несправедливого розподілу отриманого ефекту на користь окремих груп олігархів (те ж стосується і країн в цілому). То ж акцентуємо увагу, попри все, ще й на тісному взаємозв'язку розв'язання проблем гармонізації СТВ у національній економіці із глобальними трансформаціями соціально-трудової сфери країн світу й вектором розвитку загальнолюдських цінностей.

Тема 14. Методичні основи оцінювання рівня гармонізації соціально-трудових відносин

Дотримуючись поширеного в літературі розуміння СТВ як комплексу взаємовідносин між їхніми сторонами (найманими працівниками, роботодавцями, органами законодавчої та виконавчої влади й місцевого самоврядування), пов'язаного з наймом, використанням, відтворенням робочої сили, спрямованого на забезпечення високого рівня та якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому, зосередимо увагу на можливостях оцінювання рівня гармонізації СТВ.

Розвиток відносин може приймати різну спрямованість, і тоді СТВ віддаляються або наближаються до стану гармонізації залежно від загострення чи послаблення протиріч у СТВ. Останнє відбувається залежно від задоволення потреб та очікувань сторін СТВ, які характеризуються певними показниками. У наших міркуваннях виходимо з уявлення про наявність залежності між ступенем відповідності або невідповідності інтересів і прагнень та уявлення про гостроту відносин, маючи на увазі тезову концепцію за якою більша невідповідність в інтересах викликає більшу гостроту відносин, менша невідповідність – меншу гостроту протиріч СТВ.

Розуміння гармонізації як взаємного узгодження, зведення до системи, уніфікації, координації, упорядкування, забезпечення взаємної відповідності дає підстави використовувати в інтересах зменшення такої невідповідності терміну «гармонізація соціально-трудових відносин».

Як і самі собою соціально-трудова відносини, так і процес їхньої гармонізації, охоплює широке коло питань. Це означає, що показники, якими такі відносини вимірюються, презентовані широким спектром назв.

Оскільки умовою виникнення та функціонування СТВ у ринковій економіці є юридична незалежність їхніх сторін, то згадані показники мають ураховуватися як незалежні, що вважатимемо апріорі визнаним. Випадки, коли наймані працівники – продавці робочої сили – реалізують право її використання делегуванням такого права власникові засобів виробництва, автоматично поширюють це тезове визнання й на такий суб'єкт соціально-трудових відносин, яким є роботодавці – покупці трудових послуг робочої сили. Конкуренція, притаманна ринковим умовам господарювання, лише посилює

аргументацію щодо цього тезового визнання, додатково підкреслюючи можливість розглядати показники, якими визначаються соціально-трудові відносини, концептуально незалежними.

Уважаючи відомими:

$s = 1, 2, \dots, SS$ – позначення груп суб'єктів СТВ (SS – їхня загальна кількість),

$p(s) = 1(s), 2(s), \dots, PP(s)$ – позначення представника (p) групи (s) суб'єктів СТВ ($PP(s)$ – їхня загальна кількість, різна для різних груп суб'єктів),

$v(p(s)) = 1(p(s)), 2(p(s)), \dots, VV(p(s))$ – позначення показника (v), яким визначено СТВ для представника (p) групи (s) її суб'єктів ($VV(p(s))$ – різні для представників різних груп),

$z(v(p(s)))$ – значення показника $v(p(s))$, яким вимірюються СТВ, визначимо низку характеристик, які використовуватимемо для оцінювання стану СТВ:

$$K1(p(s)) = \frac{CP3HACH(z(v(p(s))))}{\max z(v(p(s)))}, \quad K2(p(s)) = \frac{CPOTKJON(z(v(p(s))))}{\max z(v(p(s))) - \min z(v(p(s)))}, \quad (4.1)$$

$$KK1(s) = \frac{CP3HACH(K1(p(s)))}{\max K1(p(s))}, \quad KK2(s) = \frac{CPOTKJON(K1(p(s)))}{\max K1(p(s)) - \min K1(p(s))}, \quad (4.2)$$

$$KKK1 = \frac{CP3HACH(KK1(s))}{\max K1(s)}, \quad KKK2 = \frac{CPOTKJON(KK1(s))}{\max K1(s) - \min K1(s)}. \quad (4.3)$$

Першою групою характеристик, описаною параметрами $K1(p(s))$ та $K2(p(s))$, визначається розбіжність між значеннями показників $v(p(s))$, стосовно якої можна застосувати термін «рівень конфліктності», котрий стосується конкретного представника (p) групи (s) суб'єктів СТВ; другою групою характеристик ($KK1(s)$) та $KK2(s)$ – «рівень конфліктності» який стосується конкретної групи суб'єктів СТВ – (s), третьою ($KKK1$ та $KKK2$) – «рівень конфліктності», який стосується СТВ у цілому.

Згідно з цим називатимемо:

$K1(p(s))$ та $K2(p(s))$ – коефіцієнти конфліктності для представника СТВ, доповнюючи, при необхідності, застосовану термінологію вказівкою, якого конкретно представника (p), якої конкретно групи СТВ (s) він стосується та за яким критерієм їх визначено (перший критерій оцінює відношення середнього значення показників до їхнього максимального значення; другий – відношення середнього відхилення до діапазону зміни показників);

КК1(s) та КК2(s) – коефіцієнти конфліктності для групи суб'єктів СТВ, доповнюючи, при необхідності, застосовану термінологію вказівкою, якої конкретно групи суб'єктів СТВ (s) він стосується та за яким критерієм їх визначено (пояснення щодо критеріїв наведено вище);

ККК1 та ККК2 – коефіцієнти конфліктності для СТВ у цілому, розкриваючи, при необхідності, повний список конкретних представників $(p(s)=1(s),2(s),\dots,PP(s))$ та груп суб'єктів СТВ $(s=1,2,\dots,SS)$, яких вони стосується та за яким критерієм їх визначено (пояснення щодо критеріїв наведено вище).

Зважаючи на очевидність того факту, що при наведеному варіанті визначення коефіцієнтів (позначимо їх тимчасово символом «x») значення кожного з них міститься в діапазоні від нуля (0) до одиниці (1), що за змістом означає – від повної відсутності конфлікту до повної його наявності, логічно доповнити наведену термінологію протилежною, уводячи для цього поняття «коефіцієнт гармонізації», розуміючи під ними різницю між 1 та «x» ($y = 1 - x$): при «конфліктності» зі значенням «0» у такому разі мали б «гармонізацію» зі значенням «1» і навпаки, при конфліктності зі значенням «1» мали б «гармонізацію» зі значенням «0», тобто відсутності «конфлікту» відповідала б повна «гармонізація», наявності конфлікту у повному його виразі відповідала б повна відсутність «гармонізації».

Виходячи з окресленого, до розгляду, поряд з визначеними вище коефіцієнтами, уводимо також нові $(G1(p(s)), G2(p(s)))$ – коефіцієнти гармонізації для конкретного представника СТВ – $p(s)$; $GG1(s), GG2(p(s))$ – коефіцієнти гармонізації для конкретної групи суб'єктів СТВ – s ; $GGG1, GGG2$ – коефіцієнт гармонізації СТВ у цілому, тобто для всіх представників $p(s) = 1(s),2(s),\dots,PP(s)$ усіх груп суб'єктів $s = 1,2,\dots,SS$):

$$G1(p(s)) = 1 - K1(p(s)); G2(p(s)) = 1 - K2(p(s)); \quad (4.4)$$

$$GG1(s) = 1 - KK1(s); GG2(p(s)) = 1 - KK2(p(s)); \quad (4.5)$$

$$GGG1 = 1 - KKK1; GGG2 = 1 - KKK2. \quad (4.6)$$

У такий же спосіб уведемо до розгляду показники, які могли б застосовуватися для оцінювання «конфліктності» й, відповідно, «гармонізації» СТВ між різними представниками ($p1(s)$ та $p2(s)$) однієї і тієї ж групи суб'єктів СТВ (s), а також між різними групами суб'єктів таких відносин ($s1$ та $s2$), попередньо зауваживши, що в такому разі слід зняти проблемне питання щодо можливості такого оцінювання.

Уявлення про те, що представництво в межах однієї групи робить можливим розглядати показники однаковими, закладене в попередні викладки, не поширюється автоматично на представництво різними групами. Скажімо, показники СТВ для групи s_1 можуть бути представлені списком p_1, p_2, \dots, p_n , для групи s_2 – списком r_1, r_2, \dots, r_k , і це можуть бути принципово різні (отже, не співвідносні показники).

Останнє означало б принципову неможливість їхнього порівняння, без якого оцінка СТВ утратила б будь-який сенс. То ж апріорі важливою для нас видається теза про співвідносність, за якою виконується умова: $n = k, p_1 = r_1, p_2 = r_2, \dots, p_n = r_k$.

З урахуванням такої тези, вихідною вважатимемо ситуацію, коли показники СТВ у систематизованому вигляді зводяться до представництва двома матрицями, елементами яких є значення показників СТВ, помічені символами «а» та «b» для представників суб'єктів СТВ групи «і» та суб'єктів СТВ «j» відповідно:

Таблиця 4.1

Матриця діагностики стану СТВ двох груп суб'єктів
(приклад побудови)

Суб'єкти СТВ групи «і»	Показники СТВ				Суб'єкти СТВ групи «j»	Показники СТВ			
	p_1	p_2	...	p_N		p_1	p_2	...	p_N
s_{i1}	a_{i11}	a_{i12}	...	a_{i1N}	s_{j1}	b_{j11}	b_{j12}	...	b_{j1N}
s_{i2}	a_{i21}	a_{i22}	...	a_{i2N}	s_{j2}	b_{j21}	b_{j22}	...	b_{j2N}
s_{i3}	a_{i31}	a_{i32}	...	a_{i3N}	s_{j3}	b_{j31}	b_{j32}	...	b_{j3N}
...
s_{iM}	a_{iM1}	a_{iM2}	...	a_{iMN}	s_{jL}	b_{jL1}	b_{jL2}	...	b_{jLN}

Відношення, як зрозуміло з таблиці, можуть стосуватися:

- якогось (певного) показника « p_h » суб'єкта « s_{iz} » групи «і» й такого ж показника якогось (певного) суб'єкта « s_{jw} » групи «j»;
- якогось (певного) показника « p_h » суб'єкта « s_{iz} » групи «і» й такого ж показника усіх суб'єктів « $s_{j1}, s_{j2}, \dots, s_{jL}$ » групи «j»;
- якогось (певного) показника « p_h » усіх суб'єктів « $s_{i1}, s_{i2}, \dots, s_{iM}$ » групи «і» й такого ж показника якогось (певного) суб'єкта « s_{jw} » групи «j»;
- якогось (певного) показника « p_h » усіх суб'єктів « $s_{i1}, s_{i2}, \dots, s_{iM}$ » групи «і» й такого ж показника всіх суб'єктів « $s_{j1}, s_{j2}, \dots, s_{jL}$ » групи «j»;
- усіх показників « p_1, p_2, \dots, p_N » суб'єкта « s_{iz} » групи «і» й таких же показників якогось (певного) суб'єкта « w » групи «j»;
- усіх показників « p_1, p_2, \dots, p_N » суб'єкта « s_{iz} » групи «і» й таких же показників усіх суб'єктів « $s_{j1}, s_{j2}, \dots, s_{jL}$ » групи «j»;

– усіх показників « p_1, p_2, \dots, p_N » усіх суб'єктів « $s_{i1}, s_{i2}, \dots, s_{iM}$ » групи « i » й таких же показників якогось (певного) суб'єкта « s_{jw} » групи « j »;

– усіх показників « p_1, p_2, \dots, p_N » усіх суб'єктів « $s_{i1}, s_{i2}, \dots, s_{iM}$ » групи « i » й таких же показників усіх суб'єктів « $s_{j1}, s_{j2}, \dots, s_{jL}$ » групи « j ».

Означеним, як легко помітити, визначено повний набір відношень, який охоплює варіації («один до одного», «один до багатьох», «багато до одного», «багато до багатьох»), що стосуються як параметрів, за якими СТВ підлягають оцінюванню, так і суб'єктів соціально-трудоових відносин. Проміжні варіації при цьому обійдені увагою. Останнє стосується, зокрема, проміжної інтерпретації терміна «багатьох» стосовно меж «один» і «всі»: не «всіх» (що мається на увазі), а «кількох». Урахування варіації «кількох» вимагало б комбінаторного визначення оцінок, що ускладнило б формування методики без поглиблення її сутності, що прийнято за аргумент щодо недоцільності її розгляду в цьому дослідженні.

Інтерпретуючи, як і раніше, розбіжність між показниками СТВ термінологією «конфліктність» і «гармонізація» так, що збільшення розбіжності означає зростання конфліктності (чи, що тотожно, – послаблення гармонізації) і, навпаки, зменшення розбіжності означає послаблення конфліктності (чи, що тотожно, – посилення гармонізації), уводимо до розгляду ще одну сукупність характеристик СТВ для оцінки (на відміну від попереднього викладу матеріалу, стосовно «персонально-особистісних», «групових» та «загальних» характеристик) таких їх різновидів, якими є «міжособистісні», «міжособистісно-групові», та «міжгрупові» відносини в їхньому різномайтті. Обираючи як символіку символ « K » для позначення того, що маємо справу з коефіцієнтом, символ « M » – для позначення того, що коефіцієнт стосується оцінки відносин типу «між...», уводимо до розгляду наступні розрахункові вирази (у дужках позначатимемо, для оцінки яких груп об'єктів коефіцієнти призначені):

$$KM(p_h, s_{iz}, s_{jw}) = \frac{\sqrt{(a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max(a_{izh}, b_{jwh}) - \min(a_{izh}, b_{jwh})} = \frac{|a_{izh} - b_{jwh}|}{\max(a_{izh}, b_{jwh}) - \min(a_{izh}, b_{jwh})}, \quad (4.7)$$

$$KM(p_h, s_{iz}, s_j) = \frac{\sqrt{\frac{1}{L} \cdot \sum_{w=1}^L (a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max_w(a_{izh}, b_{jwh}) - \min_w(a_{izh}, b_{jwh})}, \quad (4.8)$$

$$KM(p_h, s_i, s_{jw}) = \frac{\sqrt{\frac{1}{M} \cdot \sum_{z=1}^M (a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max_z(a_{izh}, b_{jwh}) - \min_z(a_{izh}, b_{jwh})}, \quad (4.9)$$

$$KM(p_h, s_i, s_j) = \frac{\sqrt{\frac{1}{L} \cdot \sum_{w=1}^L (a_{izh} - b_{jwh})^2 + \frac{1}{M} \cdot \sum_{z=1}^M (a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max_w(a_{izh}, b_{jwh}) - \min_w(a_{izh}, b_{jwh})} \cdot \frac{1}{2}, \quad (4.10)$$

$$KKM(s_{iz}, s_{jw}) = \frac{\sqrt{\frac{1}{N} \cdot \sum_{h=1}^N (a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max_h(a_{izh}, b_{jwh}) - \min_h(a_{izh}, b_{jwh})}, \quad (4.11)$$

$$KKM(s_{iz}, s_j) = \frac{\sqrt{\frac{1}{N \cdot L} \cdot \sum_{h=1}^N \sum_{w=1}^L (a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max_{h,w}(a_{izh}, b_{jwh}) - \min_{h,w}(a_{izh}, b_{jwh})}, \quad (4.12)$$

$$KKM(s_i, s_{jw}) = \frac{\sqrt{\frac{1}{N \cdot M} \cdot \sum_{h=1}^N \sum_{z=1}^M (a_{izh} - b_{jwh})^2}}{\max_{h,z}(a_{izh}, b_{jwh}) - \min_{h,z}(a_{izh}, b_{jwh})}, \quad (4.13)$$

$$KKM(s_i, s_j) = \frac{\sqrt{\sum_{h=1}^N \left(\frac{1}{L \cdot N} \cdot \sum_{w=1}^L (a_{izh} - b_{jwh})^2 + \frac{1}{M \cdot N} \cdot \sum_{z=1}^M (a_{izh} - b_{jwh})^2 \right)}}{\max_{w,z,h}(a_{izh}, b_{jwh}) - \min_{w,z,h}(a_{izh}, b_{jwh})} \cdot \frac{1}{2}. \quad (4.14)$$

У цих виразах:

$$s_{iz} \in \{s_{i1}, s_{i2}, \dots, s_{iM}\}, \quad s_{jw} \in \{s_{j1}, s_{j2}, \dots, s_{jL}\}, \quad p_h \in \{p_1, p_2, \dots, p_N\},$$

$$w=1, 2, \dots, L; \quad z=1, 2, \dots, M; \quad h=1, 2, \dots, N;$$

s_i – група «і» суб'єктів СТВ; s_j – група «j» суб'єктів СТВ;

a_{izh} – показник «h» СТВ для представника «z» групи «і» суб'єктів соціально-трудових відносин;

b_{jwh} – показник «h» СТВ для представника «w» групи «j» суб'єктів соціально-трудових відносин;

$KM(p_h, s_{iz}, s_{jw})$ – коефіцієнт конфліктності СТВ для параметра « p_h » між представником «z» групи «і» суб'єктів СТВ та представником «w» групи «j» суб'єктів СТВ; $GM(p_h, s_{iz}, s_{jw}) = 1 - KM(p_h, s_{iz}, s_{jw})$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KM(p_h, s_{iz}, s_j)$ – коефіцієнт конфліктності для параметра « p_h » соціально-трудових відносин між представником «z» групи «і» суб'єктів СТВ та всіма представниками групи «j» суб'єктів СТВ; $GM(p_h, s_{iz}, s_j) = 1 - KM(p_h, s_{iz}, s_j)$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KM(p_h, s_i, s_{jw})$ – коефіцієнт конфліктності для параметра « p_h » соціально-трудоових відносин між усіма представниками групи « i » суб'єктів СТВ та представником « w » групи « j » суб'єктів СТВ; $GM(p_h, s_i, s_{jw}) = 1 - KM(p_h, s_i, s_{jw})$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KM(p_h, s_i, s_j)$ – коефіцієнт конфліктності для параметра « p_h » соціально-трудоових відносин між усіма представниками групи « i » суб'єктів СТВ та всіма представниками групи « j » суб'єктів СТВ; $GM(p_h, s_i, s_j) = 1 - KM(p_h, s_i, s_j)$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KKM(s_{iz}, s_{jw})$ – коефіцієнт конфліктності для всіх параметрів соціально-трудоових відносин між представником « z » групи « i » суб'єктів СТВ та представником « w » групи « j » суб'єктів СТВ; $GGM(s_{iz}, s_{jw}) = 1 - KKM(s_{iz}, s_{jw})$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KKM(s_{iz}, s_j)$ – коефіцієнт конфліктності для всіх параметрів соціально-трудоових відносин між представником « z » групи « i » суб'єктів СТВ та всіма представниками групи « j » суб'єктів СТВ; $GGM(s_{iz}, s_j) = 1 - KKM(s_{iz}, s_j)$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KKM(s_i, s_{jw})$ – коефіцієнт конфліктності для всіх параметрів соціально-трудоових відносин між усіма представниками групи « i » суб'єктів СТВ та представником « w » групи « j » суб'єктів СТВ; $GGM(s_i, s_{jw}) = 1 - KKM(s_i, s_{jw})$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає;

$KKM(s_i, s_j)$ – коефіцієнт конфліктності для всіх параметрів соціально-трудоових відносин між усіма представниками групи « i » суб'єктів СТВ та всіма представниками групи « j » суб'єктів СТВ; $GGM(s_i, s_j) = 1 - KKM(s_i, s_j)$ – коефіцієнт гармонізації, який йому відповідає.

Як і раніше, формули сформовані для досягнення умови «нормування», за якою уведено до розгляду коефіцієнти конфліктності й гармонізації, які їм відповідають, набувають значення від «0» (повна відсутність конфліктності, або, що тотожно, – наявність повної гармонізації) до «1» (наявність повного конфлікту, або, що тотожно, – повна відсутність гармонізації). За способом формування розрахункові вирази (4.1)...(4.6) призначено для визначення «конфліктності» (відповідно, «гармонізації») для конкретних представників конкретної групи суб'єктів СТВ, (4.7)...(4.14) – для визначення «конфліктності»

(відповідно, «гармонізації») між представниками різних груп суб'єктів СТВ.

Зрозуміло, що визначення значень коефіцієнтів конфліктності (або, що тотожно, – гармонізації) не може слугувати самоціллю. Вони потрібні для прийняття рішень, які стосувалися б спрямованих дій щодо впливу на стан соціально-трудових відносин. Чутливість, притаманна природі прийняття рішень, вимагає визначення допустимого діапазону, у межах якого рішення може залишатися незмінним, а при виході за його межі – змінюватися.

Зважаючи на те, що СТВ позбавлені як «абсолютизму крайності» (важко уявити стан, при якому СТВ приймалися б усіма членами навіть одного і того ж колективу повністю прийнятними чи то повністю неприйнятними – «нулем» чи «одиницею», так й «абсолютизму неперервності дій» (для здійснення трудової діяльності потрібна стабільність), уважатимемо достатнім визначення характеристик «конфліктності» (отже, і «гармонізації») у трьох «граничних» вимірах:

від 0 до 0,4 – межі низького рівня конфліктності (високого рівня гармонізації), при якому ситуація стосовно стану СТВ не викликає необхідності втручання (внесення змін);

від 0,4 до 0,6 – межі граничного рівня конфліктності (або, що тотожно, – граничного рівня гармонізації), який вимагає уваги щодо розвитку наявних у стані розвитку СТВ тенденцій, вивчення їхніх причин, використання запобігливих заходів щодо подальшого їх розвитку;

понад 0,6 – позакритичний рівень конфліктності (або низького рівня гармонізації), при якому ситуація вимагає термінового втручання, впливу на причини, що її зумовлює такий стан СТВ.

Викладене вище дає змогу запропонувати в методиці оцінювання рівня гармонізації СТВ дотримуватися такої послідовності робіт:

1) формування груп суб'єктів СТВ – працівників, роботодавців, органів державного управління тощо ($s = 1, 2, \dots, SS$) та представників СТВ у кожній з них;

2) формування показників, за якими має здійснюватися оцінка СТВ (p_1, p_2, \dots, p_N);

3) здійснення діагностики стану СТВ з формуванням матриць, заповнених кожним представником кожної групи суб'єктів СТВ власною оцінкою стану СТВ за кожним показником;

4) здійснення оцінки рівня конфліктності та, відповідно, гармонізації за набором пропонованих для цього розрахункових виразів (4.1) ... (4.14);

5) виявлення та відбір представників суб'єктів СТВ за ознаками «критичності» та, відповідно, «гармонізації», щодо значень коефіцієнтів конфліктності й гармонізації, що відповідають ознакам «у межах конфліктності (або, що тотожно, – гармонізації)» та «позакритичного рівня конфліктності (або, що тотожно, – гармонізації)».

Стосовно виявлених суб'єктів СТВ мають застосовуватися методи прийняття рішень щодо впливу на стан СТВ, здатного сприяти зменшенню рівня конфліктності й збільшенню рівня гармонізації СТВ.

Таблиця 4.2

Вихідні дані для оцінки СТВ двох груп суб'єктів – №1 та №2

Суб'єкти СТВ: Група № 1.	Оцінка стану СТВ за показниками:		
	показник №1	показник №2	показник №3
Представник № 1(1)	20	0,80	1,5
Представник № 2(1)	35	0,50	3,5
Представник № 3(1)	10	0,30	4,0
Представник № 4(1)	50	0,70	2,0
Представник № 5(1)	15	0,60	1,0
Суб'єкти СТВ. Група № 2.	Оцінка стану СТВ за показниками:		
	показник №1	показник №2	показник №3
Представник № 1(2)	30	0,35	2,0
Представник № 2(2)	25	0,70	1,0
Представник № 3(2)	20	0,80	1,5

Ілюструємо використання запропонованої методики на прикладі, вважаючи, що встановлено групи суб'єктів (наприклад, «Суб'єкти СТВ. Група №1» та «Суб'єкти СТВ. Група №2.»), виявлено також представників цих груп: для першої групи (наприклад, "Представник №1(1)", «Представник №2(1)», «Представник №3(1) », «Представник №4(1)», «Представник №5(1)»; для другої групи – «Представник №1(2)», «Представник №2(2)», «Представник №3(2)». Для представників обох груп суб'єктів СТВ виокремлено показники для оцінювання СТВ («Показник №1», «Показник №2», «Показник №3») та виявлено їхнє значення. Отже, маємо вихідні (для виконання розрахунків) дані, представлені таблицями 4.2, 4.3, 4.4.

Користуючись методикою, за формулами (4.1)...(4.6) визначаємо значення коефіцієнтів конфліктності й гармонізації відповідно до першого критерію (відношення середнього їхнього значення до максимального значення) та другого критерію (відношення середнього відхилення до діапазону зміни), які застосовуємо, послідовно:

а) для показників у межах груп:

Таблиця 4.3

Результат оцінки рівня конфліктності для груп №1 та №2
суб'єктів СТВ

Група суб'єктів СТВ	Показники	Оцінка за критеріями	
		першим	другим
Група №1	показник № 1	0,52	0,34
	показник № 2	0,73	0,29
	показник № 3	0,60	0,36
Група №2	показник № 1	0,83	0,32
	показник № 2	0,77	0,40
	показник № 3	0,75	0,35

б) для показників кожної групи суб'єктів:

для першої групи в цілому – за першим критерієм 0,84;

за другим – 0,36;

для другої групи в цілому – за першим критерієм 0,94; за другим – 0,38;

в) для СТВ у цілому – за першим критерієм 0,96; за другим – 0,50.

То ж «гармонізація», торкаючись визначених коефіцієнтів, відповідно способу розрахунку їхніх значень (якщо «х» – «конфліктність», то «гармонізація» «у» визначається як $y = 1 - x$) описується результатами: за показником №1 групи № 1 – 0,48 (критерій 1), 0,66 (критерій 2); за показником №2 групи № 1 – 0,27 (критерій 1), 0,71 (критерій 2); за показником №3 групи № 1 – 0,40 (критерій 1), 0,64 (критерій 2); за показником №1 групи № 2 – 0,17 (критерій 1), 0,68 (критерій 2); за показником №2 групи № 2 – 0,23 (критерій 1), 0,60 (критерій 2); за показником №3 групи № 2 – 0,25 (критерій 1), 0,65 (критерій 2); за всіма показниками групи № 1 – 0,16 (критерій 1), 0,64 (критерій 2); за всіма показниками групи № 2 – 0,06 (критерій 1), 0,62 (критерій 2); за показниками обох груп – 0,04 (критерій 1), 0,50 (критерій 2).

Неприйнятний рівень гармонізації (значення менші від 0,4) та допустимий її рівень (значення між 0,4 та 0,6), як бачимо, стосується всіх показників СТВ обох груп суб'єктів, визначених за першим критерієм, тобто рішення щодо впливу на розвиток соціально-трудова відносин має стосуватися поліпшення пропорцій між середнім значенням показників та їхнім максимальним значенням так, щоб різниця між ними стала меншою (звуження діапазону зміни показників оцінки стану СТВ та зменшення середнього відхилення це може не торкатися, про що свідчать значення, отримані за другим критерієм).

Виконуючи розрахунки, які стосуються «міжгрупових» соціально-трудових відносин і здійснюються з використанням запропонованих для цього формул (4.7)...(4.14), отримуємо результати, наведені в таблиці 4.4.

Перекресленим чарункам відповідає ситуація неприйнятної рівня гармонізації СТВ, який потребує втручання для їхньої зміни; світлим (незабарвленим) чарункам відповідає допустимий рівень гармонізації СТВ, при якому слід приділяти увагу щодо розвитку наявних у соціально-трудових відносинах тенденцій, вивчення їх причин, використання запобігливих заходів щодо подальшого їх розвитку; затемненим чарункам – рівень високої гармонізації, який не викликає необхідності втручання у розвиток соціально-трудових відносин.

Таблиця 4.4

Результати оцінки рівня гармонізації СТВ між групами суб'єктів^{*)}

Варіація суб'єкт-суб'єктних СТВ		Показ- ник № 1	Показ- ник № 2	Показ- ник № 3	Усі показ- ники
Суб'єкт № 1 (група № 1)	Суб'єкт № 1 (група № 2)	0,24	0,74	0,12	0,57
Суб'єкт № 1 (група № 1)	Суб'єкт № 2 (група № 2)	0,44	0,69	0,73	0,66
Суб'єкт № 1 (група № 1)	Суб'єкт № 3 (група № 2)	0,65	0,52	0,42	0,57
Суб'єкт № 2 (група № 1)	Суб'єкт № 1 (група № 2)	0,60	0,95	0,58	0,73
Суб'єкт № 2 (група № 1)	Суб'єкт № 2 (група № 2)	0,80	0,37	0,81	0,82
Суб'єкт № 2 (група № 1)	Суб'єкт № 3 (група № 2)	0,99	0,21	0,88	0,73
Суб'єкт № 3 (група № 1)	Суб'єкт № 1 (група № 2)	0,00	0,74	0,69	0,53
Суб'єкт № 3 (група № 1)	Суб'єкт № 2 (група № 2)	0,21	0,16	0,69	0,62
Суб'єкт № 3 (група № 1)	Суб'єкт № 3 (група № 2)	0,41	0,00	1,00	0,53
Суб'єкт № 4 (група № 1)	Суб'єкт № 1 (група № 2)	0,95	0,84	0,23	0,78
Суб'єкт № 4 (група № 1)	Суб'єкт № 2 (група № 2)	0,84	0,58	0,85	0,87
Суб'єкт № 4 (група № 1)	Суб'єкт № 3 (група № 2)	0,63	0,42	0,54	0,78
Суб'єкт № 5 (група № 1)	Суб'єкт № 1 (група № 2)	0,12	0,95	0,00	0,43
Суб'єкт № 5 (група № 1)	Суб'єкт № 2 (група № 2)	0,33	0,48	0,62	0,63
Суб'єкт № 5 (група № 1)	Суб'єкт № 3 (група № 2)	0,53	0,31	0,31	0,63
Суб'єкт № 1 (група № 1)	Усі суб'єкти групи №2	0,44	0,50	0,19	0,60
Суб'єкт № 2 (група № 1)	Усі суб'єкти групи №2	0,80	0,51	0,88	0,76
Суб'єкт № 3 (група № 1)	Усі суб'єкти групи №2	0,21	0,30	1,00	0,56
Суб'єкт № 4 (група № 1)	Усі суб'єкти групи №2	0,88	0,69	0,46	0,81
Суб'єкт № 5 (група № 1)	Усі суб'єкти групи №2	0,33	0,62	0,31	0,46
Усі суб'єкти групи №1	Суб'єкт № 1 (група № 2)	0,38	0,97	0,32	0,61
Усі суб'єкти групи №2	Суб'єкт № 2 (група № 2)	0,59	0,46	0,94	0,70
Усі суб'єкти групи №3	Суб'єкт № 3 (група № 2)	0,79	0,29	0,63	0,61
Усі суб'єкти групи №1	Усі суб'єкти групи №2	0,59	0,59	0,63	0,55

Отримані в цьому прикладі результати оцінки рівня гармонізації СТВ у варіаціях «міжгрупових» суб'єкт-суб'єктних відносин свідчать про таке:

а) якщо враховувати всі показники (показники №1, №2, №3), які стосуються соціально-трудових відносин між суб'єктами групи №1 (суб'єкти №1, №2, №3, №4, №5 як порізно, так і разом) та групи №2 (знову ж, як порізно, так і разом), то гармонізація оцінена з рівнями:

«допустимим», який стосується відносин «Суб'єкт № 1 (група № 1)» – «Суб'єкт № 1 (група № 2)» (гармонізація оцінена коефіцієнтом 0,57; табл. 4.4), «Суб'єкт № 1 (група № 1)» – «Суб'єкт № 3 (група № 2)» (гармонізація оцінена коефіцієнтом 0,57; табл. 4.4), «Суб'єкт № 3 (група № 1)» – «Суб'єкт № 1 (група № 2)» (гармонізація оцінена коефіцієнтом 0,53; табл. 4.4) тощо (див. табл. 4.4);

«високої гармонізації», який стосується відносин «Суб'єкт № 2 (група № 1)» – «Суб'єкт № 1 (група № 2)» (гармонізація оцінена коефіцієнтом 0,73; табл. 3.4), «Суб'єкт № 2 (група № 1)» – «Суб'єкт № 2 (група № 2)» (гармонізація оцінена коефіцієнтом 0,82; табл. 4.4) тощо (див. табл. 4.4);

б) якщо враховувати окремі показники СТВ, то до вказаних додається й «неприйнятний рівень гармонізації», який стосується відносин: «Суб'єкт № 1 (група № 1)» – «Суб'єкт № 1 (група № 2)» («гармонізація» оцінена коефіцієнтом 0,24 для показника №1, коефіцієнтом 0,12 для показника № 3; табл. 4.4), «Суб'єкт № 3 (група № 1)» – «Суб'єкт № 2 (група № 2)» («гармонізація» оцінена коефіцієнтом 0,21 для показника №1, коефіцієнтом 0,16 для показника № 2; тощо (табл. 4.4).

Таким чином, запропонована методика наділена здатністю оцінити рівень гармонізації СТВ як стосовно кожного представника кожної із соціальних груп (окремо й «міжособистісно») у різноманітні можливих при цьому варіацій, так і в цілому по групах суб'єктів СТВ та поміж ними, по кожному показнику стану таких відносин та їхньої сукупності, що відкриває можливість вибору та застосування важелів впливу на такі відносини відповідно до їхнього стану, стратегії й тактики соціально-економічного розвитку.

Розглядаючи предметом СТВ заробітну плату (як виплачену її частину, так і залишену не виплаченою як борг); умови праці; колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин; зайнятість населення (повну та за віковими групами – молодь, населення передпенсійного віку, населення пенсійного віку); рівень підготовки та перепідготовки кадрів; ефективність використання робочого часу (зокрема, тривалість продуктивної праці, втрати робочого часу, використання відпусток, тривалість тимчасової

непрацездатності), як факторів (показників), на основі яких формуються відносини між працівниками на рівні суб'єктів, об'єднаних у групи за видами економічної діяльності, маємо підстави розглядати відомості про таке:

- a) середньомісячну заробітну плату (грн.);
- b) суму боргу на одного штатного працівника (у відсотках до середньомісячної заробітної плати);
- c) кількість працівників в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (у відсотках до облікової кількості штатних працівників);
- d) частку охоплених колективними договорами (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);
- e) зайнятість молоді (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);
- f) зайнятість населення передпенсійного віку (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);
- g) зайнятість населення пенсійного віку (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);
- h) кількість працівників (усього);
- i) частку працівників, яких навчено новим професіям (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);
- j) частку працівників, які підвищили кваліфікацію (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);
- k) частку працівників, які працювали в режимі скороченого дня (у відсотках від облікової кількості штатних працівників);
- l) відпрацьований робочий час (у відсотках від загального фонду робочого часу);
- m) витрачений робочий час (у відсотках від загального фонду робочого часу);
- n) середню тривалість відпустки одного працівника (годин);
- o) відсутність на роботі через тимчасову непрацездатність (у відсотках від облікової кількості штатних працівників).

Зауважимо, що маркування окреслених груп відомостей латинськими літерами застосовано також у таблиці 4.5.

Обмежуючись сформованим списком показників, уявлятимемо гармонізацію СТВ як постійний керований процес, що посилює чи послаблює позитивне або негативне ставлення працівника до типової для групи суб'єктів, яку він представляє, ситуацію щодо відповідності чи невідповідності тому чи іншому з факторів, які аналізуються. Так,

за показником «середньомісячна заробітна плата», гармонізація посилюється зі збільшенням заробітної плати (відносно деякого усередненого значення) і, навпаки, – послаблюється по мірі її зменшення; відносно показника «сума боргу», навпаки, з її збільшенням гармонізація послаблюється, зі зменшенням – посилюється.

Подібне зауваження стосується також інших показників. Зважаючи на відповідність такого правила умовам застосування методики оцінки гармонізації СТВ, запропонованої нами раніше, та використовуючи статистичні дані, після здійснення розрахунків, передбачених нею, отримуємо результат у вигляді таблиці «Оцінка гармонізації суб'єктів СТВ – працівників – за видами економічної діяльності» (табл. 4.5). Відмітимо, що результатом розрахунків є значення коефіцієнтів гармонізації СТВ, які стосуються стосунків працівників, котрі представляють різні види економічної діяльності в країні, й приводом до становлення яких є різні аспекти соціального життя й трудової діяльності, виражені тими чи іншими показниками.

Коефіцієнти гармонізації, беручи значення від «0» до «1», дають змогу виділити у СТВ різні їхні «зрізи», залежно від прийнятого критерію відбору. Відповідно до згаданої вище методики, у цьому разі маємо можливість виділити три таких «зрізи»:

від «0» до «0,4» – **неприйнятний рівень**, при якому гармонізація є надзвичайно слабкою (отже, потрібні втручання в розвиток СТВ);

між «0,4» і «0,6» – **допустимий рівень**, коли гармонізація «балансує» між двома полярностями, ризикуючи своїм розвитком досягнути згаданого неприйняттого рівня або рівня високої гармонізації;

більше від «0,6» (від «0,6» до «1») – **рівень високої гармонізації**.

Повертаючись до наведених у таблиці 4.5 результатів розрахунків, прокоментуємо деякі з них. З приводу СТВ, які стосуються показника «а)» (середньомісячна заробітна плата), значенням коефіцієнта гармонізації (див. табл. 4.5) засвідчено наявність високого рівня гармонізації для суб'єктів лише двох видів економічної діяльності – працівників, що представляють «фінансову діяльність» та «державне управління» (значення коефіцієнтів гармонізації, відповідно, – «1,000» та «0,622»).

Таблиця 4.5

Результати оцінки гармонізації СТВ працівників за видами економічної діяльності

Суб'єкти СТВ – працівники за видами економічної діяльності	Розрахункові значення коефіцієнтів гармонізації для показників СТВ														
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o
Сільське господарство, мисливство	0,299	0,384	0,763	0,879	0,415	0,956	0,498	0,201	0,231	0,195	0,688	1,000	0,866	0,791	0,326
Лісове господарство	0,332	0,727		1,000	0,519	0,708	0,462	0,026	0,365	0,244	0,267	0,930	0,678	0,798	0,222
Рибальство, рибництво	0,255	0,153		0,854	0,431	1,000	0,656	0,003	0,212	0,268	0,582	0,962	0,658	0,730	0,434
Промисловість	0,524	0,485	0,238	0,936	0,560	0,920	0,725	1,000	1,000	1,000	0,293	0,881	0,520	0,952	0,030
Будівництво	0,374	0,106	0,431	0,783	0,485	0,971	0,721	0,124	0,404	0,325	0,015	0,800	0,243	0,774	0,315
Торгівля	0,588	0,055		0,517	0,894	0,555	0,417	0,300	0,135	0,098	0,525	0,966	0,629	0,772	0,509
Діяльність готелів та ресторанів	0,514	0,324		0,628	0,716	0,891	0,595	0,031	0,115	0,081	0,468	0,950	0,619	0,798	0,482
Діяльність транспорту й зв'язку	0,597	0,595	0,406	0,931	0,537	0,942	0,498	0,328	0,538	0,959	0,293	0,927	0,723	0,963	0,018
Фінансова діяльність	1,000	0,706		0,573	1,000	0,540	0,393	0,106	0,096	0,626	0,827	0,994	0,876	0,956	0,149
Операції з нерухомим майном	0,553	0,379		0,814	0,528	0,978	1,000	0,216	0,173	0,285	0,611	0,964	0,748	0,872	0,317
Державне управління	0,622	0,864		0,783	0,642	0,971	0,478	0,237	0,058	0,659	0,986	0,998	0,980	1,000	0,152
Освіта	0,399	0,852		0,892	0,419	0,934	0,870	0,610	0,019	0,732	0,990	0,965	0,975	0,979	0,296
Охорона здоров'я	0,324	0,681		0,910	0,470	0,912	0,955	0,471	0,019	0,732	0,955	0,986	0,960	0,983	0,168
Комунальні послуги, культура, спорт	0,442	0,477		0,753	0,451	0,993	0,964	0,129	0,154	0,203	0,827	0,988	0,881	0,902	0,425

Примітка:

- 1) позначення показників наведено списком вище з тексту;
- 2) затемненим виділено чарунки з неприйнятним (низьким) рівнем гармонізації (значення коефіцієнта від 0,0 до 0,4).

Ця категорія працівників, згідно з отриманими даними, не потребує змін, які торкалися б СТВ з приводу рівня заробітної плати. Рівень гармонійності СТВ для них досить високий.

Натомість, торкаючись того ж показника, спостерігаємо протилежний (неприйнятний) рівень гармонізації для суб'єктів шести видів економічної діяльності – працівників, що представляють «сільське господарство та мисливство», «лісове господарство», «рибальство та рибництво», «будівництво», «освіту», «охорону здоров'я» (коефіцієнти гармонізації, відповідно, 0,299, 0,322, 0,255, 0,374, 0,399, 0,324; табл. 4.5).

Засвідчена такими результатами відсутність належного для соціуму рівня гармонізації вимагає втручання в процес формування, становлення та підтримки соціально-трудових відносин органами, здатними впливати на предмет СТВ (у цьому разі – на величину заробітної плати).

Для працівників, які представляють інші види економічної діяльності («промисловість», «торгівля», «готелі та ресторани», «транспорт та зв'язок», «операції з нерухомими майном», «комунальні послуги, культура, спорт»), значення коефіцієнта гармонізації свідчить про віднесення їх до категорій «допустимого рівня» (див. табл. 4.5), що потребує моніторингу з метою виявлення можливих засобів впливу, у цьому разі не обов'язкових для тимчасової реалізації, але бажаних для поліпшення ситуації, котра стосується предмета СТВ, яким є величина заробітної плати.

У такий же спосіб інтерпретуємо результати розрахунків коефіцієнта гармонізації для показників «сума боргу на одного працівника» (стовпець таблиці 4.5, позначений символом «b»), «кількість працюючих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам» (стовпець таблиці 4.5, позначений символом «c») тощо.

Принагідно відмітимо, що «неприйнятний рівень гармонізації» найбільшою мірою (згідно отриманих результатів розрахунку, представлених таблицею 4.5) стосується таких показників, якими є «кількість працівників» (стовпець «h»; суб'єкти СТВ одинадцяти з чотирнадцятьох видів економічної діяльності), «навчено нових професій» (стовпець «i»; суб'єкти СТВ одинадцяти з чотирнадцятьох видів економічної діяльності), «пройшли перепідготовку» (стовпець «j»; суб'єкти СТВ восьми з чотирнадцятьох видів економічної діяльності) й «відсутні на роботі через тимчасову непрацездатність»

(стовпець «о»; суб'єкти СТВ десяти з чотирнадцятьох видів економічної діяльності).

Для суб'єктів СТВ, які представляють «сільське господарство, мисливство» та «лісове господарство» (третій та, відповідно, четвертий рядки таблиці 4.5), такий рівень виявляється притаманним для всіх названих показників.

Подібна обставина привертає увагу для відпрацювання заходів, які стосувалися б першочергово працівників саме цих видів економічної діяльності й саме тих показників, які були щойно згадані: серед видів економічної діяльності – «сільське господарство, мисливство», «лісове господарство»; серед показників – «кількість працівників», «навчено новим професіям», «пройшли перепідготовку», «відсутні на роботі через тимчасову непрацездатність».

Розрахунки, виконані відповідно до запропонованої методики, про яку йдеться в цій роботі, торкалися також визначення гармонізації СТВ «міжгрупового» характеру.

Фрагмент табл.2 подаємо у вигляді таблиці 4.6, де символами «G1», «G2», «G3», ... «G14» у закодованому вигляді представлено види економічної діяльності: «Сільське господарство, мисливство» (G1), «Лісове господарство» (G2), ...«Комунальні послуги, культура, спорт» (G14). Наведений фрагмент стосується «міжгрупових» відносин між суб'єктами, що представляють «Сільське господарство, мисливство» (G1), (розглянуто гармонізацію їх відносин з групами суб'єктів «G2», «G3»,...«G14») та суб'єктами, що представляють «Промисловість» (G4) (розглянуто гармонізацію їх відносин з групами суб'єктів «G5», «G6»,...«G14»).

Таблиця 4.6

Результати розрахунків гармонізації СТВ груп суб'єктів за виділеними для аналізу показниками

Групи суб'єктів СТВ	Розрахункові значення коефіцієнтів гармонізації СТВ за окремими показниками:														
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o
Між групою суб'єктів G1 та суб'єктами інших груп, зокрема:															
G2	0,955	0,603		0,749	0,823	0,460	0,940	0,824	0,863	0,947	0,574	0,652	0,808	0,972	0,796
G3	0,941	0,733		0,950	0,972	0,905	0,740	0,801	0,980	0,920	0,893	0,809	0,788	0,776	0,789
G4	0,697	0,882	0,000	0,881	0,752	0,921	0,627	0,199	0,216	0,124	0,601	0,404	0,646	0,402	0,419
G5	0,899	0,556	0,566	0,801	0,881	0,968	0,633	0,923	0,824	0,858	0,305	0,000	0,116	0,937	0,979
G6	0,881	0,619		0,251	0,180	0,127	0,867	0,901	0,902	0,894	0,835	0,831	0,758	0,929	0,641
G7	0,980	0,930		0,481	0,486	0,857	0,840	0,829	0,882	0,876	0,778	0,753	0,747	0,972	0,694
G8	0,600	0,756	0,532	0,891	0,792	0,968	1,000	0,873	0,686	0,168	0,601	0,635	0,854	0,362	0,359
G9	0,059	0,626		0,368	0,000	0,095	0,827	0,905	0,863	0,531	0,860	0,972	0,990	0,386	0,651
G10	0,659	0,995		0,866	0,807	0,952	0,173	0,986	0,941	0,903	0,922	0,820	0,879	0,701	0,982
G11	0,566	0,444		0,801	0,612	0,968	0,967	0,965	0,824	0,496	0,700	0,989	0,884	0,224	0,658
G12	0,865	0,458		0,973	0,994	0,952	0,387	0,590	0,784	0,416	0,695	0,826	0,889	0,303	0,940
G13	0,966	0,655		0,935	0,905	0,905	0,247	0,730	0,784	0,416	0,730	0,933	0,904	0,287	0,690
G14	0,808	0,892		0,741	0,939	0,921	0,233	0,927	0,922	0,991	0,860	0,938	0,985	0,587	0,806
Між групою суб'єктів G4 та суб'єктами інших груп, зокрема:															
G5	0,799	0,438	0,434	0,682	0,872	0,889	0,993	0,121	0,392	0,265	0,704	0,596	0,470	0,339	0,440
G6	0,817	0,501		0,132	0,428	0,206	0,493	0,298	0,118	0,018	0,765	0,573	0,889	0,331	0,060
G7	0,718	0,813		0,362	0,734	0,937	0,787	0,028	0,098	0,000	0,823	0,652	0,899	0,429	0,113
G8	0,903	0,873	0,468	0,990	0,960	0,952	0,627	0,326	0,529	0,956	1,000	0,770	0,793	0,961	0,940
G9	0,362	0,744		0,249	0,248	0,175	0,453	0,104	0,078	0,593	0,461	0,433	0,636	0,984	0,768
G10	0,962	0,877		0,747	0,945	0,873	0,547	0,213	0,157	0,221	0,679	0,584	0,768	0,701	0,437
G11	0,868	0,562		0,682	0,859	0,889	0,593	0,234	0,039	0,628	0,300	0,416	0,530	0,823	0,761
G12	0,832	0,576		0,908	0,758	0,968	0,760	0,609	0,000	0,708	0,296	0,579	0,535	0,902	0,479
G13	0,731	0,773		0,946	0,847	0,984	0,620	0,469	0,000	0,708	0,331	0,472	0,551	0,886	0,729
G14	0,889	0,991		0,621	0,813	0,841	0,607	0,126	0,137	0,133	0,461	0,466	0,631	0,815	0,225

Як і раніше, відбір даних за ознакою «неприйнятності» рівня гармонізації СТВ виділяє суб'єкти соціально-трудова відносин та показники, для яких здійснено оцінку, до яких мають бути застосовані заходи впливу, котрі вивели б соціально-трудова відносини на «допустимий» або «високий» рівень гармонізації. Серед відносин, яких стосується сформульована теза, виділяються відносини між суб'єктами груп «G1» та «G4» (показники «с», «h», «i», «j»), «G1» та «G5» (показники «k», «l», «m»), «G1» та «G6» (показники «d», «e», «f»), «G1» та «G8» (показники «j», «n», «o») та інших (див. табл. 4.6). Відмічене означає, що в цьому разі, якщо йдеться про СТВ між працівниками сільського господарства, мисливства та суб'єктами інших видів економічної діяльності, то зміни мають стосуватися показників (див. верхню частину таблиці 4.6):

- стосовно промисловості – показників «кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам», «загальної кількості працівників», «кількості працівників, навчених новим професіям», «підвищили кваліфікацію»;

- стосовно сфери будівництва – показників «працювали в умовах неповного робочого дня», «відпрацювали робочого часу» та «втратили робочого часу»;

- стосовно фінансової сфери – показників «заробітна плата», «зайнятість молоді», «зайнятість працівників передпенсійного віку», «тривалість відпустки»;

- стосовно сфери операцій з нерухомим майном – показника «зайнятість населення пенсійного віку»;

- стосовно сфери державного управління, освіти, – показника «тривалість відпустки».

Якщо йдеться про стосунки між працівниками промисловості й суб'єктами інших видів економічної діяльності, то зміни мають стосуватися показників (див. нижню частину таблиці 4.6):

- стосовно будівництва – показників «сума боргу», «тривалість відпустки», «відсутність на роботі через тимчасову непрацездатність»;

- стосовно торгівлі – показників «сума боргу», «зайнятість молоді»;

- стосовно сфери фінансової діяльності – показників «заробітна плата», «частка охоплених колективними договорами», «зайнятість молоді».

Таблиця 4.7

Розрахункові значення коефіцієнтів гармонізації між групами суб'єктів СТВ
за сукупністю всіх показників

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14
G1	1	0,598	0,464	0,518	0,683	0,641	0,602	0,605	0,581	0,791	0,641	0,598	0,629	0,772
G2	0,598	1	0,619	0,601	0,616	0,663	0,673	0,666	0,546	0,674	0,519	0,483	0,563	0,593
G3	0,464	0,619	1	0,537	0,683	0,696	0,639	0,556	0,481	0,662	0,610	0,624	0,618	0,675
G4	0,518	0,601	0,537	1	0,502	0,391	0,528	0,708	0,402	0,552	0,568	0,636	0,646	0,490
G5	0,683	0,616	0,683	0,502	1	0,540	0,575	0,469	0,352	0,632	0,502	0,527	0,506	0,622
G6	0,641	0,663	0,696	0,391	0,540	1	0,748	0,503	0,579	0,627	0,503	0,440	0,410	0,603
G7	0,602	0,673	0,639	0,528	0,575	0,748	1	0,586	0,547	0,641	0,497	0,423	0,431	0,591
G8	0,605	0,666	0,556	0,708	0,469	0,503	0,586	1	0,539	0,638	0,633	0,561	0,623	0,554
G9	0,581	0,546	0,481	0,402	0,352	0,579	0,547	0,539	1	0,575	0,736	0,587	0,597	0,597
G10	0,791	0,674	0,662	0,552	0,632	0,627	0,641	0,638	0,575	1	0,674	0,542	0,493	0,475
G11	0,641	0,519	0,610	0,568	0,502	0,503	0,497	0,633	0,736	0,674	1	0,705	0,760	0,600
G12	0,598	0,483	0,624	0,636	0,527	0,440	0,423	0,561	0,587	0,542	0,705	1	0,664	0,600
G13	0,629	0,563	0,618	0,646	0,506	0,410	0,431	0,623	0,597	0,493	0,760	0,664	1	0,626
G14	0,772	0,593	0,675	0,490	0,622	0,603	0,591	0,554	0,596	0,475	0,657	0,600	0,626	1

Розрахунки за тією ж методикою стосувалися також соціально-трудових відносин «міжгрупового» характеру, але сформованих для сукупності всіх параметрів, виділених для аналізу (табл. 4.7). На відміну від констатованого вище, коефіцієнт гармонізації для такого характеру відносин між суб'єктами СТВ набуває значення переважно на «допустимому» та «неприйнятному» рівнях. Рівень високої гармонізації виокремлено у матриці розмірами 14x14 лише для двох пар суб'єктів СТВ (див. табл. 4.7). Це: «G4» – «G6» («Промисловість» – «Торгівля») та «G9» – «G5» («Фінансова діяльність» – «Будівництво»).

То ж першочергові зміни, необхідність яких розглянута з позиції гармонізації соціально-трудових відносин у розрізі груп суб'єктів на всій множині показників, що їх характеризують, мають стосуватися саме цих видів економічної діяльності – «Промисловості», «Будівництва», «Торгівлі», «Фінансової діяльності».

Викладене доводить доцільність запропонованої методики оцінювання гармонізації соціально-трудових відносин з можливістю її використання як у розрізі відносин їхніх суб'єктів до показників, що характеризують такі відносини, так і в розрізі відносин однієї групи суб'єктів до іншої, розглянутих за кожним показником та за їхньою повною сукупністю.

Отже, розроблена методика оцінки гармонізації СТВ, охоплюючи вихідними даними суб'єктів СТВ та спираючись на множину показників стану таких відносин, уможливорює формувати значення коефіцієнтів гармонізації. Значення таких коефіцієнтів відносять СТВ до груп *неприйнятного*, *допустимого* та *високого* рівнів гармонізації, виділяючи тим самим суб'єкти й показники СТВ, які потребують втручання у розвиток СТВ (чи, відповідно, не потребують такого втручання або вимагають діагностики розвитку соціально-трудових відносин). Схема на рис. 4.2 ілюструє місце цієї методики в загальній схемі оцінки рівня гармонізації СТВ.

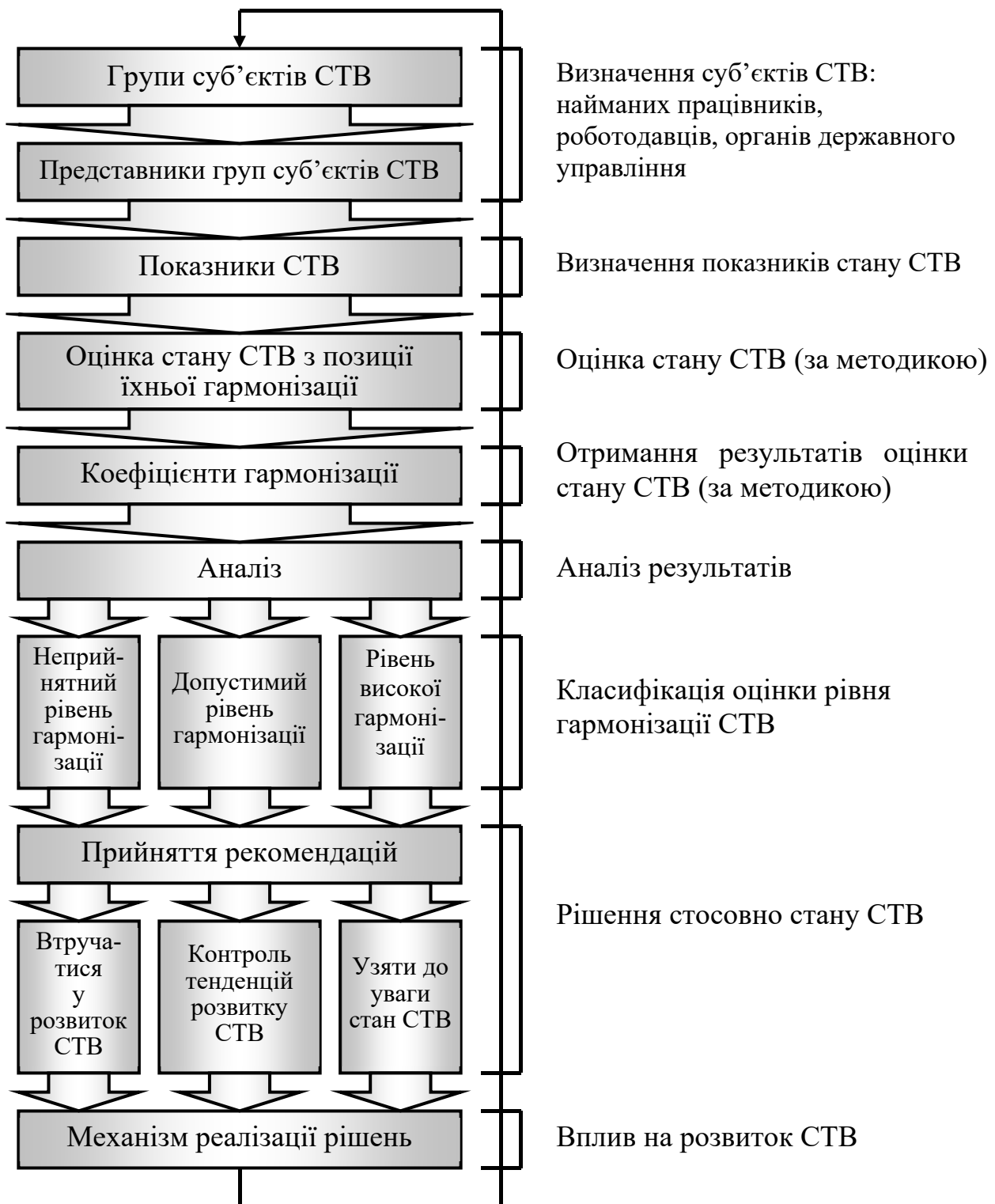


Рис. 4.2. Схема оцінки гармонізації СТВ та місце розробленої методики в ній.

На наш погляд, завдяки розробленій методиці розв'язання проблеми створення ефективного механізму гармонізації СТВ отримуватиме додаткові засоби, які стосуються можливості гармонізувати соціально-трудові відносини груп їхніх суб'єктів, конкретних їхніх представників та, врешті-решт, впливати на показники, які такі відносини характеризують. Методичний інструментарій оцінки

гармонізації СТВ у такому діапазоні додаткових можливостей сприятиме поліпшенню регулюванню соціально-трудоваих відносин на різних економічних рівнях управління.

Тема 15. Удосконалення моніторингу соціально-трудоваих відносин на різних економічних рівнях

Активізація процесів модернізації національної економіки в умовах посилення ролі глобального впливу на всі сфери життя потребує формування інноваційних за природою та гнучких за динамікою соціально-трудоваих відносин. Зазначене можливе за умов адекватного соціально-економічного та правового регулювання СТВ на основі всебічного моніторингу соціально-трудоваї сфери. При цьому необхідно навчитися своєчасно ідентифікувати (помітити), оцінити тенденції розвитку, прогнозувати можливі наслідки з тим, щоб своєчасно вжити попереджувальні заходи щодо уникнення соціально-трудоваих конфліктів або забезпечити посилення позитивного впливу на людський розвиток.

Ідентифікація означеної домінанти належить до одного із нетривіального завдання наукового аналізу, здійснюваного моніторингом (діагностики) – постійного спостереження за об'єктом для виявлення його відповідності бажаному результату. Серед сучасних концепцій для її розв'язання пропонується застосовувати певні моделі або використовувати сукупність моделей та методик, зокрема: метод застосування інтегральної (факторної) моделі; метод експертних оцінок певної системи індикаторів; комбінаторний метод.

Перший метод передбачає формування оцінки за сукупністю індикаторів відповідно до їхньої значущості. Для діагностики того чи іншого тренду задається шкала якісної оцінки (можливо, не одна).

Другий метод (експертних оцінок) передбачає проведення діагностики аналізом певного набору даних тією чи іншою групою фахівців та формування ними якісних оцінок. Комбіновані методи поєднують інструментарій першого методу та переваги залучення експертів. В усіх трьох випадках йдеться про наявність інформаційних даних у передбаченні, що вони виявляються кількісними або якісними.

За умов багатосуб'єктності СТВ при розв'язанні проблем їхнього розвитку (традиційних, актуальних, нових) не маємо підстав орієнтуватися лише на кількісні характеристики: прогноз стану і

розвитку соціально-трудової сфери не може ґрунтуватися тільки на статистиці, необхідно доповнювати її моніторингом змін, виявленням тенденцій, аналізом чинників, оцінити які лише статистичним чином не є можливим. Отже, необхідні постійні соціологічні обстеження, програма яких повинна корегуватися з урахуванням результатів попередніх етапів моніторингу.

На наше переконання, кожен сегмент системи соціально-трудових відносин повинен бути описаний з використанням як статистичних даних, так і даних соціологічних обстежень, але за єдиним принципом, так, щоб у будь-який момент із загалу інформації могла бути складена цілісна картина соціально-трудових відносин, котрі стосуються працівників, роботодавців, профспілок, підприємств, галузей, регіонів, країни з її внутрішнім ринком та зовнішнім оточенням (ураховуючи інші країни світу).

Опис має враховувати такі особливості соціально-трудових відносин, як: зміна суб'єктів, їхня різнорідність, відсутність показників ідентифікації, відсутність зв'язку між кількісними оцінками подій та тенденціями їхнього розвитку, ситуативність, розривність, стрибкоподібність, слабку підпорядкованість статистичному обліку тощо. Характерні серед них – це: надання неоплачуваних відпусток, різні форми неповної зайнятості та оплати праці, не охоплені системою обліку. Для приватних підприємств характерним є умисне або випадкове (унаслідок низької кваліфікації) спотворення звітних даних. Необхідно також ураховувати, що дослідження, побудовані на аналізі статистичних рядів, вважаються обґрунтованими лише в тому разі, коли процеси, яких вони стосуються, проходять лінійно, відзначаються стабільністю. Сучасному ж етапу розвитку суспільства властива ломка звичних відносин, що характеризує їхній перебіг як нелінійний та нестабільний.

Важливим видається як прямий, так і зворотній зв'язок між об'єктом аналізу та аналітиком, що вимагає постійного коригування системи показників. Останніми повинні ідентифікуватися як стохастичні зміни, що відбуваються в суспільстві, так і біфуркації, пов'язані з виникненням якісно нових процесів. В означеному сенсі перед організатором дослідження ставляться два завдання. Одне пов'язане з виявленням проблем усталеного суспільного розвитку, інше – з коригуванням інформаційної бази відповідно до нових проблем, що виникають. При цьому слід ураховувати, що нові об'єкти майже завжди народжують нові проблеми, з яких, у свою чергу, може

викристалізуватися нова тенденція розвитку. На наступному етапі це неминуче приводить до нових змін, а отже, дослідницька система повинна мати підсистему, здатну відстежувати все коло змін (як традиційних, так і нових), що стосуються досліджуваного об'єкта.

Деякі інші особливості притаманні застосуванню соціологічних методів (розгорнутого інтерв'ювання, анкетування тощо). Повноцінна інформаційна база для дослідження такими методами, як завжди, відсутня, її необхідно створювати, адже на початковій стадії, зазвичай, не відомі ані параметри об'єкта спостереження, ані перелік показників, необхідних для цього, не розроблені також анкети, програми, не визначені технологія роботи й методи обробки даних.

Варіативність вибору для планування моніторингу досить важлива. Ідентифікація стану соціально-економічних відносин повинна дати, зокрема, відповідь на питання, як працівники підприємств різних форм власності сприймають ситуацію на ринках праці (місцевому, регіональному, національному, світовому), які їхні ціннісні орієнтації та установки на подальшу діяльність, як вони оцінюють свої можливості й перспективи в глобалізованому суспільстві, чи влаштовують їхні сформовані соціально-трудова відносини, якою є вірогідність соціального конфлікту, якими уявляються способи виходу з нього тощо.

Варіативність стосується й особливостей, зумовлених масштабом моніторингу. Так, наприклад, на регіональному рівні вибір об'єкта моніторингу слід здійснювати не просто за географічним принципом, а з урахуванням «больових точок», «критичних» з позицій соціальної безпеки, які виявляються в тих або інших регіонах, але одночасно репрезентативні й для держави в цілому. Йдеться, зокрема, про те, що для отримання значущих результатів необхідно відібрати таку кількість об'єктів моніторингу, яка уможливила б одержати картину, адекватну реальності, і зберегти час, потрібний для вжиття превентивних заходів. Моніторинг СТВ повинен дозволити відстежити розвиток процесів в усіх сферах суспільного життя, особливо в тих, що містять у собі джерела соціальної напруженості. Принципове значення має аналіз процесів взаємодії владних і виконавчих угруповань, оскільки саме в цих рамках закладаються істотні основи соціальної стабілізації. Можливо, ця обставина і є стрижневою у сфері соціально-трудова відносин.

Моніторинг, як відомо, може ґрунтуватися на розв'язанні трьох основних груп завдань: методичних, наукових та інформаційних.

Методичні завдання моніторингу полягають у розробці наукових основ, структури й системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, що дають змогу отримувати надійні результати дослідження; наукові завдання моніторингу – у відстеженні та аналізі зрушень у соціально-трудовій сфері суспільства (вивчення СТВ, рівня та якості життя населення, трудової поведінки людей, змін у соціальній структурі суспільства, розробці прогнозів тощо); інформаційні завдання спрямовані на забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачами якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів.

Виходячи із позицій системності, серед усіх можливих форм та видів моніторингу перевагу слід надавати системному, повному, суцільному, здійснюваному усіма методами аналізу даних, отриманих з усіх джерел інформації. Зрозуміло, що це не завжди виправдано з економічного погляду: якими глибокими та всебічними не виявилися б дослідження, в умовах стабільних урівноважених партнерських соціально-трудових відносин витрати на їхні проведення нічим не компенсуються.

Крім того, за умов відсутності чи схематичності уявлень можна не помітити початку зародження змін, здатних спричинити у суспільстві біфуркації, негативні наслідки яких виявляться незрівнянно великими порівняно з витратами на проведення моніторингу.

Отже, проведенню моніторингу має передувати оцінка ситуації, здійснювана на рівні компромісу критеріїв «витрати» – «наслідки».

Якщо «В» – витрати на проведення моніторингу соціально-трудових відносин, «R» та «R1» – витрати як альтернативні наслідки поточної ситуації, викликані соціально-трудовими відносинами, реалізація яких можлива з вірогідністю «р» та, відповідно, «1-р», то легко вивести оцінку на користь прийняття рішення щодо проведення моніторингу у цій ситуації: $R1 / R > p / (1 - p)$. Виконання такого, виведеного нами, співвідношення свідчить про економічну доцільність проведення моніторингу: його слід проводити, інакше, розраховуючи на збитки (витрати) величиною R, можливість яких оцінена вірогідністю р, з вірогідністю (1 – р) матимемо справу зі збитками (витратами) величиною R1. Так, у ситуації, коли, наприклад, $p = 0.8$, виявляється, що моніторинг доцільно проводити в тому разі, коли $R1 / R > 0.8 / (1 - 0.8) = 0.8 / 0.2 = 4$, тобто, коли R1 в 4 рази перевищуватиме R (звертаємо увагу, – незалежно від витрат В на проведення моніторингу).

Запровадження моніторингу здійснюється за ustalеними етапами:

- формування завдання;
- підготовка інформації;
- оцінювання стану контрольованих процесів на основі змістовного аналізу, експертних оцінок, графіків;
- попередня обробка даних для усунення аномальних значень;
- первинний аналіз даних на однорідність, стаціонарність;
- багатовимірний аналіз даних на предмет виявлення взаємозв'язку цільових характеристик;
- короткострокове прогнозування показників;
- інтерпретація результатів;
- висновки відповідно завдань моніторингу.

Відмітимо, що йдеться про ситуацію, коли дані представлено достатнім для аналізу повноцінним набором кількісних значень показників. Про взаємодію суб'єктів СТВ такі відомості мало що говорять (відносини формуються людьми й не завжди підпорядковані статистиці; можливо, що можуть іти їй усупереч).

Отже, вважаємо, що згаданих етапів, віднесених до ustalених, не досить для формування висновків, які прямо стосувалися б динамічної сфери соціально-трудова відносин.

Пропонуємо доповнення до згаданих вище етапів моніторингу, що стосується оцінок нечислового характеру. Для їхньої ідентифікації пропонуємо спеціальну шкалу, ідентифіковану з поняттями «напряму» й «сили» відношення: «+3» – в усьому позитивне відношення, «+2» – у цілому позитивне відношення, «+1» в дечому позитивне відношення, «0» – нейтральне відношення, «-1» – у дечому негативне відношення, «-2» – у цілому негативне відношення, «-3» – в усьому негативне відношення.

Приклад: ставлення до представництва членів трудового колективу у профспілковому комітеті підприємства

Члени трудового колективу (табельний номер)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Відношення до представництва у профспілковому комітеті (оцінка)	+1	0	0	-1	0	-2	+1	-1	0	0

Серед оцінок: п'ять із десяти засвідчують нейтральне відношення, дві – у дечому позитивне, дві – у дечому негативне, одна – у цілому негативне відношення. При такому співвідношенні оцінок без проведення в колективі додаткової роз'яснювальної роботи марно

розраховувати на продуктивні стосунки з членами профспілкового комітету.

Проблемним виявляється перелік питань для сканування стану СТВ моніторингом. Вони різняться для різних суб'єктів соціально-трудова відносин, оскільки є відмінності в соціальних потребах, економічних інтересах, трудових пріоритетах, у завданнях, які мають розв'язуватися.

Головними є відносини (у варіації «суб'єкт» – «суб'єкт»):

- «працівник»-«працівник»;
- «працівник»-«роботодавець»;
- «працівник»-«профспілка»;
- «працівник»-«трудова колектив»;
- «працівник»-«органи державного управління»;
- «роботодавець»-«працівник»;
- «роботодавець»-«роботодавець»;
- «роботодавець»-«профспілка»;
- «роботодавець»-«трудова колектив»;
- «роботодавець»-«органи державного управління»;
- «профспілка»-«працівник»;
- «профспілка»-«роботодавець»;
- «профспілка»-«профспілка»;
- «профспілка»-«трудова колектив»;
- «профспілка»-«органи державного управління»;
- «трудова колектив»-«працівник»;
- «трудова колектив»-«роботодавець»;
- «трудова колектив»-«профспілка»;
- «трудова колектив»-«трудова колектив»;
- «трудова колектив»-«органи державного управління»;
- «органи державного управління»-«працівник»;
- «органи державного управління»-«роботодавець»;
- «органи державного управління»-«профспілка»;
- «органи державного управління»-«трудова колектив»;
- «органи державного управління»-«органи державного управління»;
- «федерація профспілок»-«федерація роботодавців»;
- «федерація профспілок»-«державна»;
- «федерація роботодавців»-«федерація профспілок»;
- «федерація профспілок»-«державна»;

- «держава»-«федерація профспілок»;
- «держава»-«федерація роботодавців» та інші.

Зауважимо, що для характеристики таких відносин може бути використаний широкий перелік методів на різних економічних рівнях (від перепису населення, вибірових обстежень домогосподарств, соціологічних опитувань до вибірових обстежень підприємств). У процесі моніторингу СТВ доцільно використовувати методики оцінки дієвості регулювання СТВ, методику оцінку рівня гармонізації СТВ, які збагатять результати моніторингу соціально-трудої сфери, який нині запроваджується в Україні на різних економічних рівнях і стосуються ринку праці, зайнятості, доходів, визначення демографічної, міграційної поведінки тощо.

Окремої уваги потребує моніторинг СТВ на рівні підприємств. Вибіркові обстеження підприємств, що передбачені системою моніторингу соціально-трудої сфери, дають змогу одержати інформацію про трудову діяльність з погляду виробничих процесів. Перевагою цих обстежень є: аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди; вибіровість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами. Моніторингу підлягають: дані структурних відділів (праці, заробітної плати, планування, бухгалтерії); результати ревізій та перевірок (акти, звіти, довідки); документація відділу кадрів (протоколи, доповідні записки, листи, догани, заяви, скарги); результати анкетування та соціологічного опитування.

З огляду на стратегічні завдання модернізації підприємств та економіки загалом дуже корисним вважаємо моніторинг ефективності використання персоналу, який передбачає детальний аналіз таких елементів:

- аналіз чисельності працівників за статтю, віком, спеціальностями, посадами й рівнем кваліфікації, установлюється ступінь забезпеченості підприємства кадрами;
- перевірка даних про ефективність використання робочого часу;
- вивчаються форми, динаміка й причини руху робочої сили, обчислюються коефіцієнти стабільності й плинності кадрів; аналізуються потоки переміщень усередині підприємства й стан дисципліни праці;
- визначається в динаміці кількість працівників, зайнятих ручною й малокваліфікованою працею, важкою ручною працею;

– досліджуються соціальні аспекти трудової діяльності (мотивація праці, можливості професійно-кваліфікаційного зростання, сімейний стан, забезпеченість житлом тощо);

– збираються дані про рівень санітарно-гігієнічних виробничих і побутових умов (стан робочих місць, місць громадського харчування) та ін.

З технологічного погляду, процес проведення моніторингу соціально-трудова факторів організації виробництва складається з наступних етапів: формулювання ідей, цілей і можливих зисків для підприємства від його проведення; підбір фахівців, здатних здійснити необхідні дослідження; власне дослідження, що складається зі збору інформації, сортування, угруповання; попередній аналіз отриманих об'єктивних даних; розробка аркушів опитування, бланків інтерв'ю для одержання суб'єктивних оцінних даних від персоналу, експертів і менеджерів; попередня підготовка звіту за даними моніторингу та обговорення його основних висновків з менеджерами всіх рівнів для розробки разом з ними рекомендацій щодо реалізації виявлених резервів; подання звіту керівникам і проведення контролю за впровадженням рекомендацій у процес життєдіяльності фірми.

Важливим елементом моніторингу в трудовій сфері має бути оцінка ефективності управління персоналом. Для цього варто застосовувати методики, що допомагають оцінити ефективність кадрових управлінських заходів. Зіставляючи витрати з результатами від реалізованих управлінських дій, можна оцінити ефективність зусиль не тільки стосовно найму працівників, а й будь-яку іншу, пов'язану з управлінням персоналом, одержувати показники витрат у грошовому вираженні щодо плинності кадрів, перенавчання, підвищення кваліфікації персоналу або порушення трудової й технологічної дисципліни. За допомогою таких категорій, як витрати та упущені можливості, можна, зокрема, з'ясувати величину економічних втрат від непрофесійного управління соціально-трудова процесами. Цьому допоможе моніторинг використання робочого часу, моніторинг якості праці, моніторинг продуктивності праці, моніторинг витрат на оплату праці й соціальні потреби.

На наш погляд, моніторинг стану СТВ на рівні підприємства буде більш удалим, якщо він буде передбачений системою планування.

На нашу думку, стрижнем системи регулювання СТВ, здатної реагувати на проблеми, що виникають (чи мали б виникати), має стати розробка на підприємствах соціально-трудова планів. Такі плани

можна було б покласти в основу взаємодії суб'єктів СТВ у питаннях працевлаштування, створення, збереження й ліквідації робочих місць, зниження ризику небезпечних соціальних наслідків для вивільнених працівників. У цілому це мала б бути обґрунтована й фінансово забезпечена система показників соціально-трудової звітності, що стосуються регулювання соціально-трудових відносин, а також управління працею в межах підприємства. Наші уявлення про етапи розробки такого соціально-трудового плану розвивають наявні в літературі підходи [4; с. 372-375; 5, 6]:

Організаційний етап. Передбачає створення постійної комісії (координаційної ради), якій доручено керівництво роботою із створення соціально-трудового плану, у складі представників від адміністрації, підрозділів підприємства, акціонерів, ради директорів, профспілок. Така комісія створює секції відповідно до структури соціально-трудового плану й призначає відповідальних виконавців по кожному розділу.

Підготовчий етап. Передбачає збір і первинний аналіз даних, необхідних для розробки соціально-трудового плану за кожним його розділом. Неповноту наявних даних можна усунути введенням системи обліку соціально-трудових характеристик працівників підприємства, проведенням соціологічного опитування тощо із залученням відділу кадрів, відділу праці і заробітної плати, соціальних служб, профспілкових комітетів. Створення банку інформації уможливить визначати структуру трудового колективу підприємства згідно з найбільш важливими на черговому етапі розвитку соціальних критеріїв. Зібрана статистична та соціальна інформація повинна позначатися в соціально-трудовому паспорті підприємства як кінцевому результату даного підготовчого етапу.

Аналітичний етап. Передбачає здійснення аналізу стану та прогнозування перспектив розвитку соціально-трудової сфери підприємства. Рівень соціального розвитку трудового колективу може визначатися наявністю чи відсутністю соціально однорідних груп працівників, мірою використання їхнього трудового потенціалу. Забезпечення виробничого процесу може слугувати мірою відповідності соціальних факторів (таких, як склад трудових колективів, оплата й умови праці, соціальна напруга, участю в управлінні тощо) виробничо-економічним вимогам та можливостям підприємства. Аналіз і прогноз здійснюються експертами, їх результати направляються на громадську експертизу в профспілковий комітет, адміністрацію, раду директорів.

Етап безпосередньої розробки соціально-трудового плану підприємства. Містить у собі: формування розділів «Результати соціально-економічної експертизи» та «Соціальний паспорт підприємства» на основі результатів попередніх етапів; розрахунок планових показників соціально-трудового паспорту підприємства: формування розділу «Основні заходи щодо забезпечення досягнення планових показників». При цьому розрахунок показників і заходи мають стосуватися однорідних соціальних груп (суб'єктів соціально-трудових відносин), а не лише «усередненого» працівника) та ґрунтуватися на прийнятих нормах, нормативах. Кінцевий результат цього етапу – проект соціально-трудового плану підприємства.

Завершальний етап. Передбачає обговорення проекту соціально-економічного плану в колективах, збір зауважень і пропозицій щодо його змісту, редагування, узгодження заходів, які стосуються участі сторонніх організацій, затвердження плану, визначення порядку контролю за його виконанням.

Зрозуміло, що якість сформованого таким способом плану визначається можливістю експертизи соціально-трудової сфери підприємства, яка передбачала б виявлення характерних для цієї сфери проблем. Експертизу соціально-трудової сфери підприємства ми розглядаємо як складову завдань моніторингу СТВ на макрорівні. Пропонуємо її здійснювати за напрямками: стратифікація працівників за соціальними та трудовими ознаками; аналіз відповідності професійно-кваліфікаційних груп працівників структурі робочих місць; визначення соціально-професійних груп, на послуги яких запит не передбачається; визначення допустимої межі адміністративних відпусток на випадок ускладнень у фінансово-економічному положенні підприємства; оцінка міри участі працівників в управлінні підприємством; структуризація потреб працівників щодо соціально-побутового обслуговування; аналіз динаміки соціальної напруги в трудових колективах та її джерел; визначення обсягу та джерел фінансування заходів, що плануються, оцінка соціально-економічної ефективності їхнього запровадження.

Стратифікація працівників передбачає виявлення складу працівників, що потребують першочергового соціального захисту, а також тієї категорії працівників, які наділені здатністю самостійно визначати власну трудову та професійну кар'єру.

Пропонованими «стратами» можуть бути:

– представники некваліфікованої праці з низьким рівнем освіти, низькою заробітною платою, що зумовлює, у свою чергу, високу плінність кадрів;

– представники кваліфікованої праці, які виконують роботу низької складності, які не повністю зайняті, підвищували кваліфікацію тощо;

– представники висококваліфікованої праці, не повністю зайняті, з низьким рівнем доходу, готови змінити місце роботи;

– працівники передпенсійного віку, які часто перебувають в адміністративних відпустках, користуються лікарняними листками, мають достатній для виходу на пенсію трудовий стаж;

– представники найменш затребуваних професій, з низькою професійно-кваліфікаційною мобільністю, найбільш соціально вразливі (багатодітні, соціально не влаштовані, без додаткового сімейного доходу).

Таких «страт» може виявитися чимало. Аналіз відповідності професійно-кваліфікаційних груп працівників структурі робочих місць вважаємо доцільним проводити вибірково обстеженнями та експертним оцінюванням, звертаючи першочергово увагу на місця з найбільш суттєвими диспропорціями. Водночас, мають бути виявлені (та проаналізована їх діяльність) й підрозділи, робота яких не відповідає завданням основного виробництва. При визначенні соціально-професійних груп, на послуги яких запит не передбачається, експерти повинні дати відповідне соціально-економічне обґрунтування на предмет неможливості чи недоцільності перепідготовки працівників певних професій, або абсолютної їхньої невідповідності вимогам виробництва. За результатами такої оцінки має бути прийнято рішення щодо внутрішнього самозабезпечення потреб, допомоги підприємству від органів державного управління чи органів місцевого самоврядування, необхідності надання освітніх послуг.

Оскільки адміністративні відпустки та робота в режимі неповної зайнятості стали складовим атрибутом багатьох підприємств; експерти повинні, виходячи з аналізу портфеля замовлень підприємства, визначити потребу у частковій зайнятості, дати рекомендації щодо можливої зміни режиму роботи. На час вимушеної відпустки, здійснюваної з ініціативи адміністрації, необхідно передбачити забезпечення працівників адекватними (з погляду відтворення робочої сили) компенсаційними виплатами або представити для них іншу зайнятість як джерело додаткового доходу.

Участь працівників в управлінні господарчою діяльністю підприємства та його власністю визначається організаційно-правовою формою підприємства та суспільною організованістю трудового колективу. Насамперед, слід оцінити міру інформованості працівників щодо структури управління та власності, а також про особливості діяльності таких органів управління, як збори акціонерів, рад директорів, інших виборчих органів. Сюди ж належить інформованість щодо процедури укладання колективного договору, змісту пропозицій стосовно врахування інтересів сторін.

Структуризація потреб працівників щодо соціально-побутового обслуговування вважається досить алгоритмізованою процедурою, яка охоплює: оцінку невідповідності нормативів та реального стану умов праці; оцінку санітарно-гігієнічного стану приміщень; аналіз використання об'єктів соціально-побутового призначення; оцінку якості послуг та задоволеність працівників соціально-побутовою інфраструктурою підприємства; виявлення працівників, що потребують оплати медичних послуг, путівок у місця оздоровлення й відпочинку, поліпшення житлових умов, матеріальної допомоги за сімейними обставинами тощо.

Наявні тенденції свідчать про звуження соціальної інфраструктури, навіть незважаючи на наявні потреби (йдеться про випадки неможливості фінансування цієї сфери самим підприємством): об'єкти передаються місцевій владі, переводяться на платне обслуговування, яке не співвідноситься з потребами працівників.

Аналіз динаміки соціальної напруги в трудових колективах та її джерел має бути спрямований на виявлення конфліктів, антагонізмів, протистояння як відкритого, так і закритого характеру. Джерела соціальної напруги групуються залежно від того, наскільки підприємство в особі адміністрації та виборних органів здатне змінити ситуацію.

На основі здійсненого моніторингу стану СТВ експертам належить: проаналізувати наявність і розподіл прибутку підприємства з позицій урахування інтересів соціальних партнерів, забезпечення цільового використання коштів на соціальні потреби; скласти звіт про використання коштів соціального страхування; оцінити напрямки використання доходів від суб'єктів малого підприємництва, розміщених на підприємстві, об'єктів соціальної інфраструктури, що діють на платній основі; проаналізувати використання коштів, наданих

підприємству регіональним органом державної служби зайнятості населення для виплати компенсацій працівникам, що перебувають в адміністративних відпустках, за угодами про створення і збереження робочих місць; визначити масштаби матеріальної допомоги на перспективу.

Використання таких уявлень та викладених пропозицій на практиці збагачує можливості моніторингу стану соціально-трудоких відносин на різних економічних рівнях, сприяє поглибленню оцінки перешкод у взаємодії соціальних партнерів, регулюванню їх відносин у напрямі гармонізації в контексті позитивного впливу на процеси модернізації економіки й суспільства загалом.

Список використаних джерел до модуля 4

1. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; [передмова І. Ф. Курас]. – К. : «Шторм», 2003. – 382 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА – М., 2000. – 412 с.
3. Економіка праці та соціально-трудокі відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Новак І.М. Соціальний пакет: особливості формування та управління / І.М. Новак // Демографія та соціальна економіка. –2008. – № 2 (10) – С. 115-120.
5. Колот, А.М. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Соціально-трудокі відносини: теорія та практика. – 2015. – № 2(10) – С. 21-42.
6. Соціально-трудокі відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.

Додатковий список літератури

1. Закон України Про оплату праці від 24.03.95. (Зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/laws/95.html>
2. Закон України Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття від 02.03.2000 № 1533-ІІІ (зі змінами та доповненнями).
3. Про зайнятість населення : Закон України від 5.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 10.12.2018).
4. Закон України Про колективні договори і угоди від 01.07.1993 № 3356-ХІІ.
5. Закон України Про організації роботодавців від 24.05.2001 № 2436-ІІІ.
6. Закон України Про охорону праці: в редакції закону від 21.11.2002 № 229-УІ.
7. Кодекс законів про працю України / Кодекси України: У 2 т. – Т. 1. – К.: Ін Юре, 1997. – С. 149-224.
8. Закон України про працю (проект). – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

9. Вітчизняний ринок праці у глобальному вимірі / В.В. Близнюк, Л.Д. Яценко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 3. – С. 33-38. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_3_7
10. Внутрішній і зовнішній ринки праці: особливості та взаємодія / К.О. Чакалова // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2016. – № 1. – С. 282-292. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016_1_34
11. Грішнова, О.А. Конкурентоспроможність вищої освіти і працівників: як створюється фіктивний людський капітал? / О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 1. – С. 15-20. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_1_5.
12. Грішнова, О.А. Людський розвиток: Навч. посіб. / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
13. Грішнова, О.А.. Порівняльна оцінка факторів розвитку ринку праці України в контексті стратегії «Європа 2020»/ О.А. Грішнова, Є.В. Ганнич // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2017. – вип. 3(52). – С. 13-20.
14. Державна служба зайнятості України: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>
15. Державна служба статистики України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.u>
16. Звіт з людського розвитку за 2015 рік: – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf
17. Іваницька, С.Б. Соціальне партнерство як основа ефективної діяльності підприємства / С.Б. Іваницька, І.А. Коротка // Економіка і регіон. – 2012. – № 4. – С. 158-161.
18. Колот, А.М. Мотиваційний менеджмент / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ. – 2014. – 479 с.
19. Коляда, М.О. Співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» у трудовому праві: теорія та практика / М.О. Коляда // Публічне право. – 2013. – № 4. – С. 291-296.
20. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія / С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014. – 359 с.
21. Кон'юнктура ринку праці в Україні: проблеми виміру, збалансованості на середньострокову перспективу (публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за проектом Ф71/29-2017) / Л.Л. Шамілева, А.Д. Шастун // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 1. – С. 3-8. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/>
22. Лібанова, Е.М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2018. – № 3(34). – С. 11-26.
23. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2015. – 356 с.
24. Літвінчук, Л.Й. Світові тенденції, що змінюватимуть ринок праці майбутнього / Л.Й. Літвінчук // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2017. – вип. 3(52). – С. 66-71.
25. Мельничук, Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія / Д.П. Мельничук. – Житомир: Полісся, 2015. – 564 с.
26. Мельник, А.В. Людський капітал: реалії та перспективи відтворення та використання в економіці регіону / А.В. Семикіна, А.В. Мельник // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2017. – № 4(32). – С. 60-68. Доступ до електронного ресурсу : <https://economics.opu.ua/432-2>
27. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
28. Модернізація системи робочих місць як імператив розвитку сфери зайнятості / Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 2. – С. 5-14. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_2_3
29. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
30. Никифороенко, В.Г. Управління персоналом. Навчальний посібник. – Одеса : Атлант. – 2013. – 275 с.

31. Орлова, А.А. Підготовка кваліфікованих робітничих кадрів: теорія і практика регулювання [монографія] / А.А. Орлова / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «Імекс-ЛТД» 2013. – 252 с.
32. Основні показники ринку праці у 2000-2017 рр. : Головне управління статистики у Кіровоградській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kr.ukrstat.gov.ua/index.php?r=stat/2018/03/rp/stat_inf_rik_gynok_praci2 (дата звернення: 1.11.2018).
33. Офіційний сайт головного управління статистики у Кіровоградській області: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kr.ukrstat.gov.ua/>
34. Офіційний сайт Державної служби статистики України: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
35. Офіційний сайт національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>
36. Петрова, І.Л. Зміни на ринку праці як фактор формування середнього класу в Україні / І.Л. Петрова // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2018. – вип. 2(55). – С. 42-48.
37. Праця України у 2018: статистичний збірник. – К. : Державна служба статистики України. – 2019. – 242 с.
38. Програма розвитку ООН: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org>
39. Програма зайнятості населення Кіровоградської області на 2018-2020 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kr-admin.gov.ua/DPI/Ua/2018/s19rish_2504181d1.pdf (дата звернення: 8.11.2018).
40. Пустовіт, М.В. Трудоресурсне забезпечення регіону: діагностика стану, напрями розвитку [монографія] / М.В. Пустовіт / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград : «Імекс-ЛТД» 2013. – 232 с.
41. Регіональний людський розвиток. Статистичний бюлетень // Державна служба статистики України. – 2017. – С. 65.
42. Регіональний людський розвиток: статистичний збірник. – Київ: Державна служба статистики України. – 2018. – С. 72.
43. Решміділова, С.Л. Організація праці на підприємстві: основні завдання та напрями удосконалення [Електронний ресурс] / Решміділова С.Л., Мул Н.А., Зелена М.І. // Вісник хмельницького національного університету, 2009. – № 4. – Т. 3. – С. 66-69. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/VChnu/ekon/2009_4_3/066-069.pdf.
44. Садова, У.Я. Робочі місця як основа нової політики зайнятості й відтворення якості людського потенціалу в Україні / У.Я. Садова, Т.М. Степура // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал.– 2018. – вип. 2(55). – С. 15-22.
45. Студентська молодь на ринку праці: за і проти / Гринькевич О.С., Прокопович-Павлюк І.В. // Ринок праці та зайнятість населення. – 2019. – 1-2 (58). – С. 12-17.
46. Робочі місця як основа нової політики зайнятості й відтворення якості людського потенціалу в Україні / У.Я. Садова, Т.М. Степура // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 2. – С. 15-22. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_2_4
47. Садова, У.Я. Інституційне забезпечення функціонування транскордонного ринку міграційних послуг / У.Я. Садова, О.В. Махонюк // Регіональна економіка. – 2016. – № 4. – С. 31-38.
48. Саріогло, В.Г. Оцінювання соціально-економічних показників: прикладні аспекти застосування непрямих методів : [монографія] / Саріогло В.Г. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. – 2012. – 136 с.
49. Саріогло, В.Г. та ін. Українське суспільство: міграційний вимір. Національна доповідь: [Монографія] – К.: НАН України. – 2018. – 320 с.
50. Сафонова, В.Є. Інвестиції в освітній ресурс як найважливіша складова інвестицій в людський капітал [Електронний ресурс] / В.Є. Сафонова // Університетські наукові записки. – 2010. – № 2. – С. 344-353. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Unzap_2010_2_51.pdf
51. Сафонова, Ю.С. Планування трудової кар'єри як фактор професійного зростання персоналу / Ю.С. Сафонова // Управління розвитком. – 2013. – № 12. – С. 100-101.

52. Семикіна, А.В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій [монографія] / А.В. Семикіна. – «Атлант» ВОИ СОІУ, – Одеса. – 2018. – 272 с.
53. Семикіна М.В., Беляк Т.А. Корпоративна культура в системі соціально-трудова відносин: Монографія. – Кропивницький : Видавництво ТОВ «КОД», 2018. – 248 с.
54. Семикіна М.В., Мельнік А.В., Кабай В.О. / Мотиваційні чинники використання людського капіталу в умовах євроінтеграції // *Innovates and information technologies in education. Monograph*. Edited by Aleksander Ostenda and Tetyana Nestorenko. Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology. Monograph 18. – Katowice, Poland, 2018. – С. 97-111. <http://www.wydawnictwo.wst.pl/uploads/files/14a7b833a911f8fdca1a811e2c701e2f.pdf>
55. Статистика зарплат: Work.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.work.ua/ru/stat/?region=40> (дата звернення: 30.01.2019).
56. Стратегія розвитку Кіровоградської області на період до 2020 року / Затверджено Рішенням Кіровоградської обласної ради 21.12.2012 року № 411 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ekonomika.kr-admin.gov.ua/files/strategy_2020.pdf (дата звернення: 21.12.2018).
57. Трудова міграція громадян України за кордон: виклики та шляхи реагування / О.А. Малиновська // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 3. – С. 39-44. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_3_8.
58. Харун, О.А. Формування соціально-трудова відносин в Україні на основі використання зарубіжного досвіду / О.А. Харун // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 3, т. 3. – С. 186-189.
59. Хромов, М.І. Інвестиції в людський капітал: особливості визначення та критерії оцінки ефективності [Електронний ресурс] / М.І. Хромов // Економіка промисловості. – 2010. – № 2. – С. 188-195. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/econpr_2010_2_30.pdf
60. Шамілева, Л.Л. Кон'юнктура ринку праці в Україні: проблеми виміру, збалансованості на середньострокову перспективу / Л.Л. Шамілева, А.Д. Шастун // Ринок праці та зайнятість населення 1(54)/2018 науково-практичний журнал. – 2018. – вип. 1(54). – С. 3-8.
61. Шаульська, Л.В. Стан ринку праці в контексті стратегії розвитку людського капіталу регіону / Л.В. Шаульська, М.О. Кримова // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2018. – вип. 2(55). – С. 23-22.
62. Криза політики доходів як чинник демотивації у сфері праці / М.В. Семикіна, А.В. Семикіна, С.В. Дудко // Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції. – №25(14), 2017. – С. 80-91.
63. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників / М.В. Семикіна, А.В. Мельнік, В.О. Кабай // Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки». – Черкаси, 2017. – № 4 (частина 1). – С. 95-106. Доступ до електронного ресурсу: <http://econom-ejournal.cdu.edu.ua/issue/viewIssue/207/112>
64. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості: [Монографія] / М.В. Семикіна, Г.К. Волчкова. – Кропивницький: Вид-во ТОВ «КОД», 2018. – 296 с.
65. Людський капітал регіону: небезпека кадрових катастроф / М.В. Семикіна, А.В. Семикіна, А.В. Мельнік // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету, 2018. – Вип.33. – С. 87-95. Доступ до електронного ресурсу: http://www.kntu.kr.ua/doc/Zbimik_33_2018_Zagaln.pdf

Навчальне видання

СЕМИКІНА Марина Валентинівна
СМУТЧАК Зінаїда Василівна
ПАСЄКА Станіслава Раймондівна

**СУЧАСНА ТЕОРІЯ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
КУРС ЛЕКЦІЙ**

Навчальний посібник

*За науковою редакцією доктора економічних наук,
професора М.В. Семикіної*

Комп'ютерна верстка – Онищук О.В.
Дизайн обкладинки – Чумаченко О.С.

Формат 60x84 1/16. Ум. друк. арк. 15,2.
Облік. видав. арк 13,9. Тираж 300. Зам. 246.

Видавець і виготовлювач СПД ФО Лисенко В.Ф.
25029, м. Кіровоград, вул. Пацаєва, 14, корп. 1, кв.101.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3904 від 22.10.2010
Тел.: (0522) 322-326



**СЕМИКІНА
Марина
Валентинівна**

доктор
економічних
наук,
професор,

завідувач кафедри
економіки та підприємництва
Центральноукраїнського
національного
технічного університету



**СМУТЧАК
Зінаїда
Василівна**

доктор
економічних
наук,
доцент,

завідувач кафедри менеджменту,
економіки і туризму
Льотної академії Національного
авіаційного університету



**ПАСЕКА
Станіслава
Раймондівна**

доктор
економічних
наук,
професор,

завідувач кафедри туризму
і готельно-ресторанної
справи Черкаського національного
університету імені
Богдана Хмельницького

У навчальному посібнику викладено курс лекцій, що відображає сучасний погляд на розвиток соціально-трудова відносин і проблем їх регулювання.

Визначено чинники, передумови та механізми розвитку соціально-трудова відносин.

Висвітлено результати оцінки стану соціально-трудова відносин на різних економічних рівнях.

Особливу увагу приділено дослідженню проблем взаємодії профспілок і роботодавців, аспектам активізації соціального діалогу в Україні.

Запропоновано напрями вдосконалення соціально-трудова відносин та забезпечення їх гармонізації в Україні.

Буде корисним для аспірантів та студентів економічних спеціальностей закладів вищої освіти, а також для менеджерів, профспілкових лідерів, всіх тих, кого турбують проблеми розвитку соціального діалогу.