

УДК ([316.472:331.522]):33.057.7):
(17.036.2+316.285+141.113)

Фоміна О. О.,
кандидат економічних наук,
доцент

Донецький національний університет
економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського,
Кривий Ріг, Україна,
email: elena_fomina_@ukr.net

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН РИНКОВОГО ТИПУ З ПОЗИЦІЙ ТЕОРІЙ УТИЛІТАРИЗМУ, КОНФЛІКТІВ ТА ПЛЮРАЛІЗМУ

Fomina O. O.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor

Donetsk National University
of Economics and Trade
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Ukraine,
email: elena_fomina_@ ukr.net

THEORETICAL BASE OF REGULATION OF SOCIAL-LABOUR RELATIONS MARKET TYPE FROM THE PERSPECTIVE OF THEORIES UTILITARIANISM, CONFLICT AND PLURALISM

***Мета.** Проаналізувати утилітарну теорію, теорію конфліктів та плюралістичну концепцію в аспекті регулювання соціально-трудоових відносин, виявити їх особливості і можливість застосування в умовах ринкової економіки України.*

***Методика.** Для дослідження концепцій утилітаризму, конфліктів та плюралізму використовувався аналіз і синтез, що дає можливість виокремити важливі тези теорії. Виклад концепцій базується на основі використання методу єдності історичного і логічного, що вказало на доцільність застосування основних положень концепцій в системі регулювання соціально-трудоових відносин України.*

***Результати.** Розглянуто теоретичні концепції соціально-трудоових відносин в системі еволюції поглядів на них з позицій утилітаризму, теорії конфліктів та плюралізму, що стало підґрунтям до формування власної концепції регулювання соціально-трудоових відносин із застосуванням принципу історизму. На основі аналізу зазначених концепцій щодо регулювання соціально-трудоових відносин зроблено висновок про доцільність їх використання на мікрорівні соціально-економічних відносин в Україні.*

***Ключові слова:** соціально-трудоові відносини, утилітаризм, теорія конфліктів, теорія плюралізму, відповідальність суб'єктів.*

Постановка проблеми і її зв'язок із найважливішими науковими та практичними завданнями. Під соціально-трудоовими відносинами у широкому розумінні є відносини, що виникають між суб'єктами економічної діяльності у сфері праці. Ці відносини притаманні будь-якій економічній системі на будь-якому рівні розвитку, оскільки економічно активне населення, об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці, виробляє блага та надає послуги. Ці відносини є основою всієї системи соціально-економічного розвитку, оскільки від їх характеру та змісту безпосередньо залежить продуктивність праці, якість трудового життя, соціальна згода в суспільстві. Соціально-трудоові відносини визначають спосіб життя людей, всю структуру пов'язаних з ним процесів і відносин. За рівнем розвитку соціально-трудоових відносин можна судити про рівень демократизації суспільства та соціальної орієнтованості діючої економічної системи, досконалість суспільних відносин у цілому.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Проблемам формування, регулювання та розвитку соціально-трудових відносин присвячено багато наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Серед вітчизняних науковців слід виділити Колота А. М. [1], що досліджує в рамках соціально-трудових відносин проблеми соціального партнерства, соціальної згуртованості, соціальної відповідальності суб'єктів економіки, держави та громадянського суспільства; Грішнову О. А., яка розробляє проблеми інтелектуалізації і соціалізації трудових відносин, людського розвитку в Україні, соціальної відповідальності. Серед науковців ближнього зарубіжжя, що висвітлюють проблеми розвитку і формування соціально-трудових відносин, можна виділити Лайкама К. Е., що розглядає методологічні аспекти дослідження та індикації соціально-економічного розвитку, ринку праці та соціально-трудових відносин; Колосову Р.П., праці якої висвітлюють проблеми людського розвитку, гідної праці, як найвищої цінності людського життя тощо. Праці зазначених науковців прийнято до уваги, але, слід зазначити, що концептуальні основи регулювання соціально-трудових відносин в системі еволюції поглядів у наукових працях комплексно не розглядаються.

Українське суспільство впродовж багатьох років трансформує свою економічну систему, але ці зміни не завжди вдалі, наслідком чого є деградація, в тому числі і соціально-трудових відносин. Тривалий економічний розвиток в нашій країні не був орієнтованим на суспільний прогрес і не пронизаний міжсуб'єктною відповідальністю [2] за економічну діяльність, що ними проваджувана. Зазначене спонукає нас до дослідження економічних теорій регулювання соціально-трудових відносин в ретроспективі.

Як відносини ринкового типу соціально-трудові відносини пройшли тривалий шлях становлення і розвитку. В системі еволюції поглядів на соціально-трудові відносини доцільно виокремити основні теорії, які дозволяють обґрунтувати теоретичні підходи до регулювання соціально-трудових відносин. Сучасна економічна теорія виділяє утилітарну теорію, теорію конфліктів, марксистську, постіндустріальну та плюралістичну теорії, теорію систем трудових відносин, теорію соціальної дії, унітарну і неунітарну теорії регулювання соціально-трудових відносин, інституціональну теорію соціальних відносин. Зазначені концепції базуються на різному розумінні сутності соціально-економічної реальності, мають різну мету наукового пізнання і захищають різні морально-етичні цінності, по-різному розуміють сутність соціально-трудових відносин, що є позитивним для формування власної моделі регулювання соціально-трудових відносин за умов ринкової економіки. Дослідження цих концепцій, без сумніву, цікаве, широке і містке, але в рамках даної статті підлягають визначенню і доцільності використання за умов ринкової економіки України утилітарна теорія, теорія конфліктів та плюралістична теорія.

Мета. Проаналізувати утилітарну теорію, теорію конфліктів та плюралістичну концепцію щодо регулювання соціально-трудових відносин, виявити їх особливості і можливість застосування в умовах ринкової економіки України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Першою теорією, що стосується регулювання соціально-трудових відносин є утилітаризм, який виходить із ідеалістичних уявлень про світ, про його безконфліктну природу і ґрунтується на моралі співробітництва суб'єктів соціально-економічних відносин. Критерієм оцінки моральності вчинку для представників утилітарної теорії є рівень його корисності. Цей напрям започаткував англійський філософ XIX століття І. Бентам. Він вважав основним моральним принципом соціально-економічної діяльності є забезпечення найбільшого щастя найбільшій кількості людей за допомогою задоволення їх приватних інтересів. Людина, в рамках утилітарної теорії – істота, яка прагне максимізувати кількість одержуваних насолод і мінімізувати кількість своїх страждань, тому метою будь-якого економічного суб'єкта є прагнення до максимізації власних прибутків і мінімізація витрат. Свобода індивіда полягає у здійсненні свого морального вибору шляхом підрахунку користі і втрат, які є наслідком різних вчинків. «Але утилітаризм не є ідеалом справжньої свободи, оскільки в ньому відсутня ідея творчості, формування нових сенсів і значень, і як наслідок, – відсутня цінність осо-

бистості» [3, с. 91]. Дж. С. Мілль уточнює, що особиста свобода кожного окремого індивіда відбувається лише тоді, коли в суспільстві реалізується принцип солідарності та узгодженості інтересів всіх його членів [4]. При цьому соціально-економічна реальність розвивається за своїми власними законами, які залежать від кожного окремого індивіда, його інтересів і цінностей. Така реальність усвідомлена і люди повинні прагнути до її пізнання, до пізнання того, як функціонує світ, щоб контролювати процеси, які відбуваються в суспільстві.

Альтернативна точка зору на соціально-трудові відносини ґрунтується на теорії конфліктів, що базується на ідеях захисту власних інтересів кожної соціальної групи за допомогою міжгрупових переговорів і компромісів. Така ідея є основною характеристикою сучасного суспільства, і проявляється в розвитку соціально-трудових відносин. Теорія конфліктів і плюралізм домінують в Західній Європі.

Теорія конфліктів має яскраво виражений прагматичний характер, вона констатує наявність конфліктів між людьми і стверджує мораль конфлікту. Концепція конфліктів орієнтована на дію, яка може вирішити існуючий конфлікт, змінити ситуацію на краще. Таким чином, згідно з теорією конфліктів, для покращення соціально-економічної реальності необхідно вивчати конфлікти й суперечності.

В основі теорії конфліктів в соціально-трудових відносинах лежать два взаємопов'язаних положення. Перше положення ґрунтується на уяві про те, що західні розвинені суспільства все ще є класовими, але, за своєю суттю, вони вже неокapіталістичні, постіндустріальні, тому політичний і трудовий конфлікти в них інституційно розмежовані. Соціально-трудові конфлікти носять менш насильницький характер, межі примусу до праці та експлуатації працівників більш розмиті, оскільки існують умови для їх соціально-економічного врегулювання. Друге положення ґрунтується на тому, що підприємство є мікрокосмосом суспільства. Для того, щоб працювати ефективно, підприємства прагнуть контролювати і управляти конкуруючими інтересами всередині своїх структур, для цього вони знаходять компроміси з окремими індивідами і соціальними групами, які мають різні соціальні цінності, та діяльність яких спрямована на реалізацію власних інтересів. Соціально-трудові стосунки між роботодавцями і профспілками є поєднанням конфлікту і владних відносин між соціальними групами в суспільстві. Стверджується, що трудовий конфлікт між управляючими та підлеглими є перманентною рисою трудових відносин, оскільки суперечність економічних суб'єктів залишається.

Плюралізм є теоретичною концепцією, яка тісно співвідноситься з неокapіталізмом, постіндустріалізмом і є центральною в теорії конфліктів стосовно регулювання соціально-трудових відносин. Один з головних захисників зазначеної теорії, Клегг Х. А. у своїй статті «Плюралізм трудових відносин» зазначає: «Плюралізм з'явився як критика політичної доктрини суверенітету ... Всередині будь-якої політичної системи існують групи з власними інтересами і цінностями, держава ... залежить від їх порозуміння і кооперації. Не існує остаточних рішень останньої влади: лише постійні компроміси» [5, с. 309]. Плюралістичне суспільство відносно стабільне, але не статичне. Воно змушене пристосовуватися до вимог різних груп, що не співпадають за інтересами, щоб у суспільстві могли здійснюватися конституційні соціально-економічні і політичні зміни. Цього можна досягти лише через переговори, угоди і компроміси між основними групами учасників соціально-трудового процесу.

Плюралістичні соціально-трудові відносини виходять з політичного плюралізму. Під суспільством розуміється сукупність соціальних груп, які прагнуть до компромісу своїх інтересів, і які утримують їх баланс за допомогою держави. Підприємство розглядається як організація, що утримує баланс інтересів за допомогою управління. Профспілки вважаються законними представниками інтересів працівників і службовців з правом контролю рішень адміністрації підприємства. Припускається, що існує подібність між процесами політичних поступок і компромісів з одного боку і колективним договором – з іншого. Найбільша стабільність і адаптивність досягається в соціально-трудових відносинах

через колективний договір, а не шляхом стримування профспілок і оголошення їх поза законом [5, с. 311]. Відповідно до плюралістичної теорії, головною межею соціально-трудова відносин є потенційний конфлікт між працівниками і роботодавцями всередині підприємства. Представники цього напрямку, на відміну від теоретиків унітарного напрямку, вважають, що профспілки мають представницьку функцію і функцію регулювання конфліктів. Колективний договір визнається інституціональним засобом регулювання та розв'язання конфліктів, сприяє пристосовуванню інтересів роботодавців і працівників. Таким чином, можна стверджувати, що трудовий конфлікт неминучий і містить у собі соціальні механізми колективного договору, примирення, арбітражу.

Висновки. Отже, позиції утилітаризму в соціально-трудова сфері є вразливими, оскільки основою для виміру корисності є ментальні характеристики (такі як задоволення, щастя, насолода), а об'єктивність таких вимірювань підпадає під сумніви через вміння свідомості людей пристосовуватись до постійних втрат. Працівники, які живуть в умовах експлуатації, звикають до них, що сприяє роботодавцям максимізувати їх прибутки, не покращуючи умов праці, і не збільшуючи її оплати, тим самим не відбувається узгодженості інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин. Відносини між суб'єктами відповідальності нівелюються, оскільки кожний націлений на задоволення лише власних потреб і суперечність загострюється.

Необхідно виокремити основні положення аналізу соціально-трудова відносин з позицій теорії конфлікту і плюралізму, які доцільно застосовувати при формуванні механізм регулювання соціально-трудова відносин в умовах ринкової економіки. Відповідно до зазначених концепцій, соціально-трудова конфлікти потенційні і неминучі. Ще одне положення стосується того, що політичні і трудові конфлікти у відкритому сучасному капіталістичному світі є незалежними один від іншого, тому існує можливість регулювання та вирішення саме трудового конфлікту.

Наступна теза стосується того, що конфліктами можна управляти, оскільки в них покладено елементи механізму їх вирішення, вони мають обґрунтовану націленість на компроміс всіх учасників соціально-трудова відносин. У цих відносинах вагому роль відіграють профспілки, оскільки є представниками інтересів працівників, діяльність яких спрямована на досягнення компромісу у вирішенні спірних питань. Важливим в теорії конфлікту і плюралізму також є те, що на думку представників цього напрямку економічної думки, необхідно займатися створенням нових і розвитком вже наявних умов для успішного вирішення конфліктів.

Отже, до позитивів теорії плюралізму і конфліктів слід віднести можливість управляти і вирішувати конфлікти на основі компромісу позицій суб'єктів соціально-трудова відносин. У рамках цих відносин постає аспект соціальної та економічної відповідальності суб'єктів, що сприяє економічному розвитку, а саме: економічному зростанню на тривалу перспективу.

Проаналізовані економічні теорії щодо регулювання соціально-трудова відносин діють на мікроекономічному рівні, їх застосування в економіці України доцільне і обґрунтоване. Подальшого дослідження потребують концепції марксизму, постіндустріалізму, теорія систем трудових відносин, теорія соціальної дії, унітарна і неунітарна теорії регулювання соціально-трудова відносин, інституціональну теорію соціальних відносин.

Список літератури / References:

1. Колот А. М., Майбутнє світу праці та соціально-трудова розвитку очима відомих економістів / А.М. Колот. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/18325/1/8-21.pdf>.

Kolot, A. M., *Maibutnie svitu pratsi ta sotsialno-trudovoho rozvytku ochyma vidomykh ekonomistiv* [Future of labor and social and labor development world from well-known economists points of view]. Available at: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/18325/1/8-21.pdf>

2. Фоміна О. О. Механізм регулювання соціально-трудо­вих відносин на засадах відповідальності // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Економічні науки. – 2013. – № 3. – С. 46 – 56.

Fomina, O. O. (2013), *Mekhanizm rehuliuivannia sotsialno-trudovykh vidnosyn na zasadakh vidpovidalnosti* [Mechanism of social-labour relations on the principles of responsibility]. *Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu ekonomiky i torhivli imeni Mykhaila Tugan-Baranovskoho. Ekonomichni nauky* [Bulletin of Donetsk National University of Economics and Trade Named after Mykhailo Tugan-Baranovsky]. No 3. P. 46-56.

3. Яркова Е. Н. Утилитаризм как стимул самоорганизации культуры и общества / Е. Н. Яркова // Общественные науки и современность – 2002. – №2. – С. 88 – 101.

Yarkova, Ye. N. (2002), *Utilitarizm kak stimul samoorganizatsii kultury i obshchestva* [Utilitarianism as incentive of culture and society self-organization]. *Obshchestvennyye nauki i sovremennost* [Civic education and modernity]. No2. P. 88-101.

4. Милль Дж. С. Основы политической экономии / Дж. С. Милль. – М. : Наука, 1980. Т. 3. – 447 с.

Mill, J. S. (1980), *Osnovy politicheskoy ekonomii* [Foundation of political economy]. *Nauka* [Science]. Moscow Vol. 3. 447 p.

5. Clegg, H. A. (1975), Pluralism in Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. XIII, No. 3. November. 1975. P. 309 – 316.

Clegg, H. A. (1975), Pluralism in Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. XIII, No. 3. November. 1975. P. 309 – 316.

Дата надходження авторського оригіналу в редакцію: 08.11.16 р.

Цель. Проанализировать утилитарную теорию, теорию конфликтов и плюралистическую концепцию в аспект ерегулюванни ясоциально-трудо­вых отношений, выявить их особенности и возможность применения в условиях рыночной экономики Украины.

Методика. Для исследования концепций утилитаризма, конфликтов и плюрализма применяются анализ и синтез, что одает возможность ъвыделить важне положення теорій. Изложение концепций базируется на основе использования метода единства исторического и логического, что указало на целесообразность применения основныхположений концепций в системе регулирования социально-трудо­вых отношенийУкраины.

Результаты. Рассмотрены теоретические концепции социально-трудо­вы хотношений в системе эволюции взглядов на них с позиций утилитаризма, теории конфликтов и плюрализма, что стало почвой для формирования собственной концепции регулирования социально-трудо­вых отношений с применением принципа историзма. На основе анализа указанных концепций по регулированию социально-трудо­вых отношений сделан вывод о целесообразности их использования на микроуровне социально-экономических отношений в Украине.

Ключевые слова: социально-трудо­вые отношения, утилитаризм, теория конфликтов, теория плюрализма, ответственность субъектов.

Objective. Analyze the utilitarian theory, the theory of conflict and pluralistic concept for the regulation social-labour relations; identify their characteristics and the possibility of their usage in terms of Ukrainian market economics.

Methods. To study the concepts of utilitarianism, conflicts and pluralism the methods of analysis and synthesis are used, that gives possibility to distinguish important theory thesis. The concept exposition is based on using the method of historical and logical unity that indicated on the suitability of the social-labour relations regulation basic concepts.

Results. The theoretical concept social and labor relations in the evolution system was considered, which became a basis to form their own concept of social and labor relations

regulation using the principle of historicism. The analysis of the seconcepts for the regulation of social and labor relations concluded appropriateness of their use in microsocio-economic relations in Ukraine was made.

Keywords: *social and labour relations, the utilitarianism, the conflict theory, the theory of pluralism, responsibility of subjects.*

УДК [005. 3106: 338. 487]: [005. 511 (083. 92): 338. 486. 2]

Скляр Н. М., кандидат економічних наук

Донецький національний університет
економіки і торгівлі
імені Михайла Туган - Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна,
e-mail: test20@ukr.net

СУЧАСНІ МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА ПРИ БІЗНЕС-ПРОЕКТУВАННІ ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Skliar N. M.,
Candidate of Economic Sciences

Donetsk National University
of Economics and Trade
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Ukraine
e-mail: test20@ukr.net

MODERN METHODS OF MARKETING ENVIRONMENT RESEARCH IN TOURISM ACTIVITIES BUSINESS DESIGN

Мета. Метою статті є визначення оптимальних сучасних методів дослідження різних сегментів міжнародного ринку туризму в умовах його регіональної трансформації та глобалізації при бізнес-проектванні.

Методи. Методика дослідження ринкового середовища туристичних послуг повинна відображати багатоаспектність діяльності в сфері туризму відповідно до специфіки кожної складової індустрії туризму, особливості внутрішньої та міжнародної торгівлі туристичними послугами, характерні риси туристичного споживання відповідно до масштабів дослідження. Реалізації зазначеної мети найбільш відповідає система суспільно-географічних методів дослідження, серед яких визначається системно-структурний аналіз, який дозволяє на підставі аналізу функціонування елементів системи - суб'єктів ринкової діяльності, структурувати ринок туристичних послуг, виявити міжкомпонентні, територіальні та організаційно-управлінські взаємозв'язки, їх характер, види, форми; метод порівняння рівня конкурентоспроможності туристичної сфери України та інших країн з використанням індексу конкурентоспроможності у сфері подорожей та туризму; метод виявлення конкурентних переваг туристичної сфери України на зовнішніх ринках; методи розрахунку регіональних індексів конкурентоспроможності у сфері подорожей та туризму; методи розрахунку інтегрального індексу конкурентоспроможності у сфері туризму транскордонного регіону.

Результати. В результаті проведеного дослідження теоретико-методичних підходів до аналізу ринкового середовища в міжнародному туризмі при бізнес-проектванні було визначено оптимальні методи дослідження сегментів міжнародного ринку в умовах трансформації і глобалізації, до яких відносяться: застосування критеріального підходу, розрахунок індексу виявленої порівняльної переваги французького Дослідницько-