

УДК 331.104

**О. В. ЖАДАН**

## **СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОЇ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

*Визначено роль соціально-трудо­вих відносин у розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки. Узагальнено науково-теоретичні підходи до визначення сутності та змісту соціально-трудо­вих відносин.*

*The role of social-labour relations in development of socially focused market economy is determined. Scientific-theoretical approaches to definition of essence and the contents of social-labour relations are generalized.*

Згідно з Конституцією України наша держава є суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою [1]. Повноцінна реалізація соціальної складової розвитку країни можлива лише на основі формування високоефективної соціально орієнтованої ринкової економіки. Для усвідомлення сутності цих процесів та ступеня їхньої стабільності необхідно з'ясувати, наскільки тісним є їхній зв'язок зі зрушеннями в соціально-трудо­вій сфері, яка є першоосновою життєдіяльності суспільства.

Питання становлення, розвитку соціально-трудо­вих відносин та соціального діалогу висвітлюють у своїх працях провідні українські та зарубіжні вчені Д. Богиня, О. Грішнова, В. Васильченко, П. Василенко, Б. Генкін, В. Жуков, Т. Заславська, Н. Єсінова, А. Колот, Ю. Моршавін, О. Новікова, Г. Осовий, О. Поплавська, В. Скуратівський, Ю. Одегов та ін. Попри це в галузі залишається велика кількість теоретичних і практичних проблем, що потребують вирішення.

Метою цієї статті є узагальнення науково-теоретичних підходів до визначення суті соціально-трудо­вих відносин та їхньої ролі в розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки. Остання є вихідною базою розуміння й формування соціально-трудо­вої сфери. Побудова такої економіки передбачається в Україні. Її найважливіший критерій (за інших рівних умов) – пріоритет соціального захисту, соціальної справедливості над економічною ефективністю заради соціального спокою в суспільстві.

Головна мета соціально орієнтованої ринкової економіки – збільшення прибутку за рахунок зростання ефективності виробництва. Ринкова економіка частково вирішує такі соціальні питання, як забезпечення зайнятості, виплата заробітної плати за результатами праці та ін. Та, будучи основана на приватній власності й конкуренції, вона не вирішує проблеми соціальної справедливості, соціального захисту тощо. Вирішення таких проблем потребує втручання держави в економіку засобами правового регулювання, податкової політики та ін. Державне втручання надає ринковій економіці соціального спрямування.

Соціальна складова значною мірою впливає на економіку. Без ефективної зайнятості, організації системи стимулювання, розвитку сфери освіти, охорони

здоров'я, культури не можна розвивати виробництво, збільшувати обсяг товарів і послуг, зростання інших мікро- і макроекономічних показників. Це вимагає відповідного ставлення до соціально-трудої сфери з боку держави, її законодавчих і виконавчих органів, роботодавців, підприємців і власників.

Російські вчені Ю. Одегов та В. Сидорова визначають соціально-трудою сферу (СТС) як складову частину соціальної ринкової економіки. Основою СТС є відносини між працею і капіталом. У центрі соціально-трудої сфери – людина, що взаємодіє з ринковим середовищем із приводу організації процесу праці, факторів і умов зростання її продуктивності, забезпечення продуктивної зайнятості, формування доходів працівників, забезпечення соціального захисту, своєчасної виплати пенсій та інших джерел і механізмів життєзабезпечення громадян [10]. Структуру СТС наведено на рис. 1.

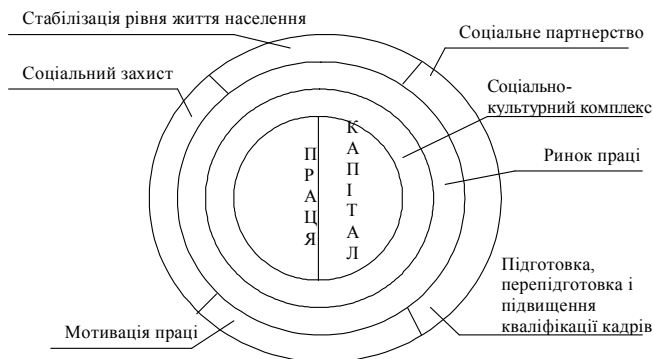


Рис. 1. Структура соціально-трудої сфери

Основними компонентами СТС є:

- соціальна сфера, тобто галузі соціально-культурного комплексу (освіта, охорона здоров'я, культура, наука та ін.);
- ринок праці, служби зайнятості, підготовки і перепідготовки кадрів (у т. ч. навчання безробітних);
- сфера мотивації продуктивної праці (мотиви, стимули, організація оплати праці, преміювання й ін.);
- стабілізація рівня життя населення;
- соціальний захист (соціальне забезпечення, соціальне страхування тощо);
- соціальне партнерство.

Дослідження СТС зумовлює необхідність вивчення системи відносин, що виражають соціально-економічні інтереси людей у процесі трудової діяльності, а саме соціально-трудої відносини. Становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в державі й забезпечення її нормального функціонування можливе за умови повноцінної інтеграції у світове господарство, що передбачає достатньо високий рівень розвитку соціально-трудої відносин у країні, сформованість механізму їхнього ефективного регулювання й інтеграцію системи соціально-трудої відносин у світову економічну систему.

Усвідомлення причин, з яких останнім часом у суспільстві загострився інтерес

до вивчення проблем у трудовій сфері, повинно трансформуватись у загальнодержавну та регіональні програми дій з формування національної моделі соціально-трудова відносин. Відправною точкою цієї діяльності повинно бути визначення сутності та змісту цих відносин.

На думку Т. Заславської, соціально-трудова відносини (автор використовує термін “трудова практики”) являють собою сукупність усталених і масових легальних і нелегальних взаємодій між працівниками і роботодавцями з приводу наймання, виконання правових норм, взаємних зобов’язань у період зайнятості, а також звільнення робочих місць. Такі взаємодії можуть здійснюватися як у правовому, законному полі, так і в неправовому, незаконному просторі [7, с. 219 – 220].

Б. Генкін визначає соціально-трудова відносини як такі, що характеризують економічні, психологічні та правові аспекти взаємозв’язків індивідуумів і соціальних груп у процесах, зумовлених трудовою діяльністю [5, с. 347]. Це визначення можна визнати правильним, але недостатньо повним, оскільки воно не враховує об’єктивного характеру існування соціально-трудова відносин та результативності їхнього функціонування. Ці відносини існують незалежно від того, знаємо ми про них чи ні, бажаємо чи не бажаємо ми їхнє існування. Безперечним також є факт зумовленості цих відносин саме трудовою діяльністю, але вони, у свою чергу, справляють і зворотний вплив на процеси праці та формують ситуацію взаємозалежності працівників.

У трактуванні українських вчених В. Васильченка, П. Василенка, соціально-трудова відносини – це об’єктивно наявні взаємозв’язок і взаємозалежність суб’єктів цих відносин у процесі праці, які спрямовані на регулювання якості трудового життя [4]. За висновками А. Колота, “соціально-трудова відносини – це комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами – найманими працівниками і роботодавцями, суб’єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов’язані з найманням, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому” [8, с. 14–15].

Аналіз наведених вище теоретичних підходів дозволяє зробити узагальнення, згідно з яким під соціально-трудова відносинами слід розуміти об’єктивно наявні економічні, психологічні, правові взаємозв’язки і взаємозалежності індивідів і соціальних груп за участю держави, які зумовлені трудовою діяльністю і спрямовані на регулювання якості трудового життя.

Соціально-трудова відносини необхідно розглядати в двох аспектах – соціальному і трудовому. Соціальний аспект соціально-трудова відносин, поданий на рис. 2, включає фактори, що визначають зміну форми і змісту цих відносин під впливом соціального страхування, соціального партнерства, соціального захисту на загальнодержавному, галузевому, регіональному та внутрішньофірмовому рівнях управління.

Трудовий аспект соціально-трудова відносин (рис. 3) характеризується дією факторів, що впливають на соціально-трудова відносини, а саме:

– виокремлення внутрішнього і зовнішнього ринків праці. Внутрішній ринок передбачає систему соціально-трудова відносин, обмежену рамками однієї

організації. Рух персоналу при цьому здійснюється переміщенням працівників у межах тієї ж компанії за горизонтальною або вертикальною (ротація). Зовнішній ринок – система соціально-трудова відносин у межах галузі, регіону та ін. – характеризується процесами пошуку нових робочих місць власниками робочої сили та працівниками для заповнення вакансій роботодавцями;

– фази відтворення робочої сили і його соціальний супровід. Основні фази відтворення: формування (виробництво) робочої сили (підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації); розподіл за галузями і сферами економіки; перерозподіл (галузевий і територіальний), а також використання (споживання) відповідно до професії та рівня кваліфікації.

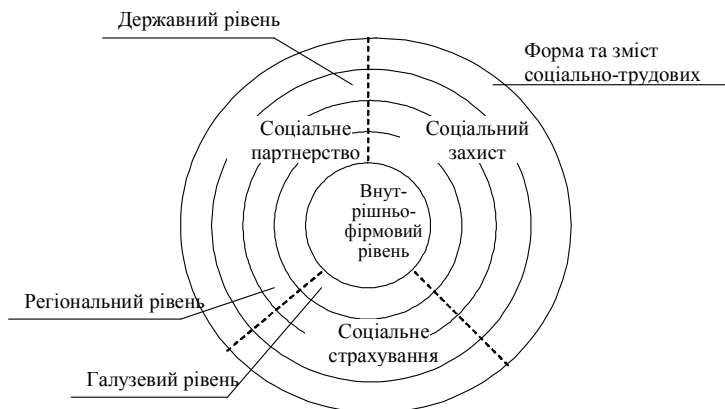


Рис. 2. Соціальний аспект соціально-трудова відносин

Соціальний супровід розглядається як забезпечення умов і процесу взаємодії працівника, засобів і предметів праці.

Соціально-трудова відносини є важливою складовою економічних відносин. Сукупність економічних відносин досліджується багатьма вченими протягом декількох десятиків років, в основному на макрорівні. Так, Ю. Лавриков і Е. Корицький вважають, що система виробничих відносин виявляється через організаційно-економічні, загальноекономічні та соціально-економічні відносини [9]. Л. Абалкін поділяє сукупність виробничих відносин на дві частини: відносини власності й організаційно-економічні відносини [2].

Соціально-економічні відносини тісно пов'язані з формами власності і змінюються відповідно до них. Категорія “власність” трактується як “правова форма володіння фізичною і юридичною особою засобами і результатами виробництва, при якій власник на свій розсуд володіє, користується, розпоряджається і керує належним йому майном, а також вправі передати його у фактичне володіння іншій особі” [3, с. 283].

На відміну від соціально-економічних, організаційно-економічні відносини існують незалежно від форм власності та є загальними елементами для економіки всіх країн незалежно від суспільного ладу.

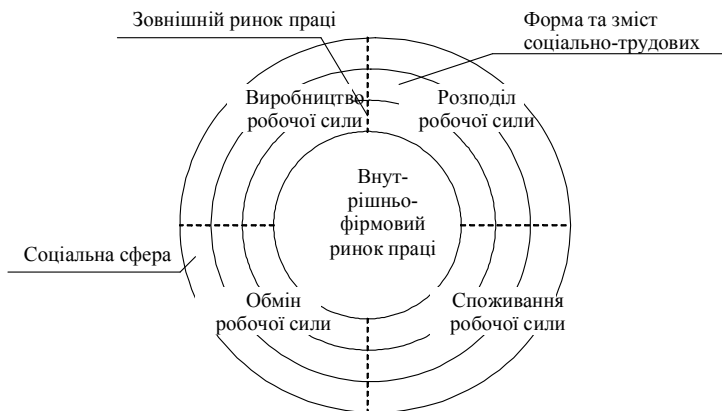


Рис. 3. Трудовий аспект соціально-трудових відносин

Виникають організаційно-економічні відносини тому, що суспільне виробництво, розподіл, обмін, споживання неможливі без визначеної організації, що необхідна для спільної діяльності людей.

Є. Борисов поділяє організаційно-економічні відносини на три види [Там само]:

- поділу праці і виробництва та їхнього кооперування;
- організації господарської діяльності (натуральне і товарно-ринкове господарство);
- управління економікою – відносини управління (стихийне ринкове та державне регулювання).

Ю. Лавриков [9] поділяє організаційно-економічні відносини на дві групи:

- відносини з приводу організації сукупної праці в суспільному виробництві (кооперація, поділ праці, спеціалізація, концентрація й ін.);
- відносини з приводу організації праці в управлінні виробництвом (організаційно-економічні відносини управління).

Результати дослідження свідчать про те, що на рівні основної ланки дуже складно розділити організаційно-економічні відносини управління й виробництва. Безумовно, поділ праці, спеціалізація та кооперація існують і в системі управління, але, з іншого боку, ці відносини як у виробництві, так і в апараті управління на реальному господарському об'єкті організуються і контролюються працівниками апарату управління. Крім того, ними ж забезпечується участь підприємства в організаційно-економічних відносинах на рівні галузі, території, народного господарства.

На думку А. Золотарьова та ін. [11], організаційно-економічні відносини на підприємстві являють собою сукупність об'єктивних виробничих зв'язків, що базуються на визначених організаційних формах виробництва, породжених поділом праці. В основу дослідження покладено те, що трудова діяльність людей на підприємстві регламентується рамками процесу руху у просторі і в часі предметів і продуктів праці, у цих же межах виявляються, на їхню думку, і організаційно-економічні відносини. Дослідниками виділені три рівні організаційно-економічних

відносин – в основному виробництві, у допоміжному і відносини управління. Детально розглянуто організаційно-економічні відносини, що складаються в основному виробництві та між основним і допоміжним виробництвами. У цьому разі використання терміна “рівень” здається не зовсім коректним, оскільки начебто виділяє вищий і нижчий ступені відносин, хоча останні знаходяться в одній площині.

Отже, до організаційно-економічних відносин можуть бути віднесені відносини, зумовлені організаційно-правовою формою функціонування підприємства, поділом і кооперуванням праці, а також управлінням. Виходячи з переліку основних функцій управління до цього типу належать також відносини з приводу планування й організації роботи, її координації та регулювання, стимулювання праці, контролю, обліку й аналізу результатів діяльності.

Результати дослідження сутнісних характеристик соціально-трудових відносин та визначення їхньої ролі в розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки дозволили дійти таких висновків:

1. Соціально орієнтована ринкова економіка є вихідною базою для визначення сутності соціально-трудових відносин та їхньої ролі в сучасному суспільстві.

2. Соціально-трудові відносини формуються і реалізуються у соціально-трудовій сфері як вираз соціально-економічних інтересів людей у процесі трудової діяльності, що передбачає достатньо високий рівень розвитку цих відносин у країні, сформованість механізму їхнього ефективного регулювання та інтеграції у світову економічну систему.

3. Під соціально-трудовими відносинами слід розуміти об’єктивно наявні, економічні, психологічні, правові взаємозв’язки і взаємозалежності індивідів і соціальних груп за участю держави, які зумовлені трудовою діяльністю і спрямовані на регулювання якості трудового життя.

4. Соціально-трудові відносини проявляються в соціальному (зміна форми і змісту цих відносин під впливом соціального страхування, соціального партнерства, соціального захисту на загальнодержавному, галузевому, регіональному та внутрішньофірмовому рівнях управління) та трудовому (взаємодія між внутрішньофірмовим і зовнішнім ринками праці та соціальним середовищем у процесі відтворення робочої сили) аспектах.

5. Соціально-трудові відносини як частина економічних відносин включають соціально-економічний блок, що охоплює відносини, пов’язані з формами власності, та організаційно-економічний, до якого входять відносини, зумовлені організаційно-правовою формою функціонування підприємства, поділом і кооперуванням праці, а також управлінням.

#### Література:

1. Конституція України : прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. // ВВР України. – № 30. – 1996.

2. Абалкин Л. И. Сущность, структура и актуальные проблемы совершенствования хозяйственного механизма / Л. И. Абалкин // Экономические науки. – 1998. – № 8. – С. 33–34.

3. Борисов Е. Ф. Экономическая теория : курс лекц. для высш. учеб. заведений /

Е. Ф. Борисов. – М. : Об-во “Знание” России. Центральный ин-т непрерыв. образования, 1996. – 478 с.

4. *Васильченко В. С.* Ринок праці: теоретичні основи і державна практика / В. С. Васильченко, П. М. Василенко. – К. : Ін-т підготовки кадрів держ. служби зайнятості, 2000. – 317 с.

5. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 3-е изд., доп. – М. : НОРМА, 2001. – 448 с.

6. *Есинова Н. И.* Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / Н. И. Есинова. – К. : Кондор, 2003. – 464 с.

7. *Заславская Т. И.* Социетальная трансформация российского общества: деятельность-структурные концепции / Т. И. Заславская. – 2-е изд., испр. – М. : Дело, 2003. – 568 с.

8. *Колот А. М.* Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А. М. Колот. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – 230 с.

9. *Лавриков Ю. А.* Проблемы развития теории управления социалистическим производством / Ю. А. Лавриков, Э. Б. Корицкий. – 2-е изд., доп. и перераб. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1989. – 272 с.

10. *Одегов Ю. Г.* Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: учеб.-метод. пособие / Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 296 с.

11. Организационно-экономические отношения как фактор интенсификации производства в машиностроении / А. Н. Золотарев, И. Н. Волик, Д. У. Бикулова, В. И. Демьянова. – М. : Машиностроение, 1993. – 151 с.

*Надійшла до редколегії 11.11.2009 р.*