

## ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОГО РИНКУ ПРАЦІ

### DETERMINANTS OF THE FORMATION OF AN EFFECTIVE SOCIALLY ORIENTED LABOR MARKET

*У статті розглядаються особливості формування соціально орієнтованого ринку праці. Приділяється особлива увага таким складникам інституційного забезпечення, як державне регулювання, соціальне партнерство та соціальна відповідальність роботодавців. Державне регулювання розглядається як необхідна гарантія забезпечення базового рівня соціального захисту на ринку праці. Соціальне партнерство як взаємодія представників найманих працівників, роботодавців та представників влади розглядається як наступний рівень розвитку інституційного забезпечення соціально орієнтованого ринку праці. Соціальна відповідальність роботодавців аналізується як третій етап розвитку, що базується на власній ініціативі підприємств та організацій. Пропонується узагальнена модель інституційної тріади соціально орієнтованого ринку праці та аналізуються чинники, які впливають на ефективність та результативність її функціонування.*

**Ключові слова:** ринок праці, соціальна політика, соціальне партнерство, соціальна відповідальність, інституційне забезпечення.

*В статье рассматриваются особенности формирования социально ориентированного рынка труда. Уделяется особое внимание таким составляющим институционального обеспечения, как государственное регулирование, социальное партнерство и социальная ответственность работодателей. Государственное регулирование рассматривается как необходимая гарантия обеспечения базового уровня социальной защиты на рынке труда. Социальное партнерство как взаимодействие представителей наемных работников, рабо-*

*тодателей и представителей власти рассматривается как следующий уровень развития институционального обеспечения социально ориентированного рынка труда. Социальная ответственность работодателей анализируется как третий этап развития, основанный на собственной инициативе предприятий и организаций. Предлагается обобщенная модель институциональной триады социально ориентированного рынка труда, анализируются факторы, влияющие на ее функционирование.*

**Ключевые слова:** рынок труда, социальная политика, социальное партнерство, социальная ответственность, институциональное обеспечение.

*The article discusses the features of the formation of socially-oriented labor market. Special attention is paid to such components of institutional support as state regulation, social partnership and social responsibility of employers. Government regulation is considered necessary to guarantee the provision of a basic level of social protection in the labor market. Social partnership as the interaction of representatives of employees, employers and government representatives is considered as the next level of institutional development of the socially-oriented labor market. The social responsibility of employers is analyzed as a third stage of development based on the own initiative of enterprises and organizations. A generalized model of the institutional triad of the socially oriented labor market is proposed and factors affecting the efficiency and effectiveness of its functioning are analyzed.*

**Key words:** labour market, social policy, social partnership, social responsibility, institutional provision.

УДК 331.5:364.04

**Оверчук В.А.**

к.псих.н., доцент,  
доцент кафедри психології  
Донецький національний університет  
імені Василя Стуса

**Постановка проблеми.** Соціально орієнтований ринок праці – це порівняно нове явище в розвитку сучасного суспільства. Не применшуючи значення допомоги, яка надавалася деяким групам соціально незахищеного населення в часи Київської Русі та в інші періоди розвитку українського суспільства, масштаби такої допомоги і рівень розвитку державної політики із цього питання не порівняти з тими заходами, які реалізуються сьогодні.

Якщо уважно ознайомитися з історією багатьох країн світу, то можна побачити, що на формування соціально орієнтованої економіки, у тому числі ринку праці, впливали різні чинники. Причому в різні історичні періоди відбувалися суттєві зміни в бік погіршення чи поліпшення, залежно від впливу цих чинників.

Виокремлення цих чинників і механізму їхньої дії є необхідним для формування та реалізації ефективно соціальної політики щодо незахище-

них верств населення, зокрема щодо осіб з інвалідністю. Ці знання дають змогу як у стабільних умовах, так і в умовах швидких змін швидко та ефективно адаптувати державну політику.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Прагнення уряду й очікування найбільш зацікавлених груп населення досить часто не співпадають із реальною ситуацією на ринку праці. Причиною тому є соціальний конфлікт, який лежить в основі цієї проблеми: роботодавці прагнуть отримати найбільший прибуток із найменшим ризиком, тоді як найм або залучення представників окремих соціальних груп, наприклад осіб з інвалідністю, сприймається ними як додатковий ризик та неефективні витрати.

Про ці проблеми в різних їх аспектах говорять багато науковців. Так, В.М. Геєць, А.М. Колот [3; 4] протягом багатьох років вивчають взаємодію між державною, суспільством і економікою, зосереджуючи особливу увагу на тих чинниках, які визна-

чають побудову ефективної системи соціального захисту в Україні. Також ці та інші науковці [5; 10] присвятили низку своїх праць різним аспектам соціальної відповідальності бізнесу – явищу, яке відіграє все важливішу роль у формуванні та становленні соціально орієнтованого ринку праці.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз основних детермінантів формування соціально орієнтованого ринку праці в Україні в умовах євроінтеграційних процесів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Соціально орієнтований ринок праці можна вважати однією з важливих ознак соціальної держави. «Соціалізація ринку праці полягає у спрямуванні зусиль суб'єктів цього ринку на досягнення високої ефективності економіки та підвищення рівня життя всіх категорій населення країни» [8, с. 209]. Соціалізація ринку праці нерозривно пов'язана із загальними процесами соціалізації економіки країни.

Деякі науковці правомірно намагаються виділити ознаки або критерії соціально орієнтованої економіки [9]. Певною мірою це стосується й соціально орієнтованого ринку праці, без якого неможливий розвиток соціальної держави. І.В. Рощина і Д.Б. Мальцев [9] серед ознак соціально орієнтованої економіки зазначили політичну стабільність та економічну стійкість. Проте, на нашу думку, це є скоріше важливими передумовами, а не основними ознаками. Водночас погоджуємося з науковцями в тому, що рівень забезпечення прав і свобод людини в суспільстві є однією з тих ознак, на яку необхідно звернути увагу в першу чергу. Серед цих прав і свобод мають забезпечуватися і право на працю, і гідні умови праці. Суспільство, в якому людина обмежена у своїх правах і свободах, не може забезпечити функціонування соціальної держави. Ця проблема є особливо гострою в тоталітарних країнах. Проте й інші країни мають різний ступінь забезпечення прав і свобод людини. Так, відповідно до Social Progress Index 2018, Україна зайняла 82-е місце за можливістю реалізації прав людини, 65-е – за можливістю реалізації особистої свободи та вибору та 108-е місце за рівнем інклюзивності [2]. Така ситуація вимагає від урядів держав реалізації додаткових заходів для поліпшення ситуації.

А.М. Колот ще на початку 2000-х років стверджував, що «для ефективного функціонування соціально-трудова відносин у ринковій економіці потрібна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого – активна діяльність держави у соціально-трудова сфері» [4]. Незважаючи на суттєві зміни в українському суспільстві, це твердження є актуальним і сьогодні з поправкою на те, що на додачу до соціального партнерства та державного регулювання все більш поширеною і важливою стає соціальна від-

повідальність як особиста ініціатива підприємств та організацій.

Державне регулювання є важливим етапом становлення соціально орієнтованого ринку праці. Державне регулювання ринку праці передбачає використання державними органами влади сукупності методів та інструментів для досягнення визначених цілей у напрямі розвитку ринку праці. Держава відповідальна за визначення рівня соціальних стандартів, пільг, реалізацію державних програм у сфері соціального захисту, регулювання окремих питань працевлаштування та безробіття, тому в будь-яких моделях ефективного ринку праці державне регулювання має відігравати головну роль.

Ефективну економічну політику у сферах і напрямках, які впливають на соціальні відносини (доходи, зайнятість, охорона здоров'я тощо) виділяють як ознаку соціально орієнтованої економіки [9]. З одного боку, це дійсно важливий аспект формування і підтримки соціалізації економіки. Водночас під активною політикою у цьому разі необхідно розуміти не лише декларування намірів урядовців, а реальні дії і досягнення у соціальній та економічній сферах.

Соціальна орієнтація ринку праці є наслідком тісної взаємодії держави з іншими суб'єктами ринку щодо поліпшення процесів працевлаштування, умов праці, реалізації права кожної людини на працю. Така взаємодія може відбуватися не лише у примусовій формі, а й у формі соціального партнерства. Це, на нашу думку, наступний рівень розвитку соціально-економічних відносин у трудовій сфері, який передбачає взаємодію між представниками найманих працівників, роботодавцями і представниками влади різних рівнів – державного, регіонального, місцевого.

На успішність такого партнерства суттєво впливає рівень розвитку інститутів громадянського суспільства, зокрема інституту представництва найманих працівників. У багатьох країнах, у тому числі в Україні, таку роль виконують професійні спілки та асоціації й об'єднання, які представляють інтереси окремих груп населення. І.В. Рощина та Д.Б. Мальцев відносять наявність умов для розвитку інститутів громадянського суспільства до ознак соціально орієнтованої економіки [9]. Такі інститути виконують декілька функцій, зокрема служать регулюючим важелем у ситуаціях, коли державна політика відстає від реалій життя або виявилася провальною.

У сучасних умовах актуальним стає не тільки соціальне партнерство, а й добровільна ініціатива підприємств та організацій. Соціальна відповідальність бізнесу – один із проявів рівня розвитку і зрілості підприємства і також може бути ознакою соціально орієнтованої економіки [9]. У розвинутих країнах світу соціальна відповідальність

стала одним із важливих складників подальшого успіху організації чи підприємства, і ця практика все більше розповсюджується й серед українських роботодавців.

Цікавим є те, що деякі науковці досліджують питання державного регулювання соціальної відповідальності бізнесу. Це може звучати парадоксально, тому що державне регулювання скоріше асоціюється з примусом, тоді як соціальна відповідальність – із самостійною ініціативною підприємств та організацій. Водночас якщо розглядати державне регулювання не з позиції контролю, а з позиції м'якого впливу держави на окремі процеси, тоді дійсно актуальним може бути вивчення форм такого впливу з метою мотивації все більшої кількості підприємств та організацій до розроблення та реалізації стратегій соціальної відповідальності.

Невірним вважаємо твердження про те, що підприємства лише зараз почали проявляти соціальну відповідальність. У науковій літературі можна знайти багато прикладів того, як багато років тому підприємства все більше і більше починали звертати увагу на соціальні питання. Проте саме нещодавно стало модним інформувати про це суспільство, особливо через Інтернет, оскільки саме така діяльність додатково підкріплює репутацію такого підприємства і підвищує його ринкову вартість.

Соціальна відповідальність, відповідно до міжнародного стандарту ISO 26000, – це відповідальність організації за вплив її рішень і діяльності на суспільство та навколишнє середовище, яка проявляється в прозорій та етичній поведінці, яка сприяє сталому розвитку, включаючи сферу здоров'я і благополуччя суспільства; бере до уваги очікування стейкхолдерів; відповідає чинним нормативно-правовим актам у країні та нормам міжнародного права; інтегрована на всіх організаційних рівнях і практикується в усіх взаємовідносинах усередині та за межами організації [1]. Соціальна відповідальність підприємств і організацій може проявлятися в декількох напрямках: у сфері захисту навколишнього середовища, у формі спонсорської та меценатської діяльності, шляхом реалізації програм соціального спрямування стосовно окремих груп населення. Дане дослідження фокусується переважно на трудовому складнику соціальної відповідальності підприємств і організацій.

На рис. 1 пропонується узагальнена модель взаємодії інституційних складників, без яких, на нашу думку, неможлива побудова соціально орієнтованого ринку праці. Ця модель передбачає як самостійну, так і взаємоузгоджену роботу держави, інститутів громадянського суспільства та роботодавців.

На результативність і ефективність функціонування цієї інституційної тріади має вплив низка



Рис. 1. Інституційна тріада соціально орієнтованого ринку праці

чинників. Так, ефективність та результативність державного регулювання залежить від багатьох чинників, серед яких можна виділити такі:

1. Рівень професіоналізму представників органів державної влади, які розробляють і впроваджують державну політику.
2. Наявність ресурсів для реалізації прийнятих рішень.
3. Кон'юнктура ринку праці.
4. Політична ситуація в країні чи регіоні.
5. Економічна ситуація в країні чи регіоні.
6. Домінуюча система цінностей у суспільстві.

Ефективність та результативність функціонування інститутів громадянського суспільства залежить, на нашу думку, насамперед, від таких чинників:

1. Політичної ситуації.
2. Рівня розвитку правової системи.
3. Соціально-культурних чинників.
4. Професіоналізму учасників.

Готовність підприємств та організацій демонструвати соціальну відповідальність, своєю чергою, також залежить від групи чинників. Н.В. Шандова [10] розподіляє їх на дві групи: чинники сфери дії інтересів суспільства та чинники сфери дії інтересів окремого підприємства. Так, у першій групі чинників науковець слушно враховує вплив міжнародних організацій та держави. Проте на відміну від позиції Н.В. Шандової пропонуємо не обмежувати цей вплив лише розробленням і реалізацією політики, спрямованої на розвиток корпоративної соціальної відповідальності та державних програм підтримки підприємницької діяльності. Сюди також варто включити державне регулювання ринку праці і державну політику у сфері соціального захисту населення, включаючи

політику працевлаштування осіб, які належать до соціально вразливих груп населення.

Далі Н.В. Шандова [10] слушно стверджує, що на соціальну відповідальність підприємств впливає суспільна думка про корпоративну соціальну відповідальність. На нашу думку, тут варто говорити про загальну систему цінностей у суспільстві. Якщо в суспільстві цінуються взаємодопомога, співчуття, відповідальне ставлення до процесів, які відбуваються в суспільстві і навколишньому середовищі, то люди будуть високо цінувати соціальну активність підприємств.

Ще одним чинником науковець виділяє тиск зацікавлених груп громадянського суспільства. Це дійсно суттєвий сьогодні чинник, який змушує компанії міняти політику з урахуванням інтересів суспільства. Водночас замість застосування тиску окремі інститути громадянського суспільства взаємодіють із підприємствами та організаціями для досягнення взаємовигідних результатів. Також діяльність окремих груп громадянського суспільства має позитивний опосередкований вплив шляхом зміни цінностей у суспільстві та навчання власним прикладом тому, як ефективно і результативно реалізовувати соціальні проекти. Тому цей чинник, на нашу думку, варто сформулювати як «вплив», а не «тиск» інститутів громадянського суспільства.

Цікаво, що науковцем [10] не виділяються такі чинники, як загальна економічна ситуація в країні, регіоні та окремій галузі діяльності. На нашу думку, це найперший чинник, який спадає на думку під час виділення факторів, що впливають на соціальну активність підприємств. Причому цей чинник може мати як позитивний, так і негативний вплив. Так, у цілому негативна економічна ситуація в країні може не мати суттєвого впливу на діяльність підприємств окремої галузі і підприємство може навіть скористатися можливістю виділитися на фоні інших менш успішних і менш соціально спроможних підприємств. Інший варіант розвитку ситуації – це коли підприємства на тлі загального зниження ділової активності в країні чи регіоні зменшують соціальний бюджет з метою економії коштів у разі погіршення показників діяльності.

Крім чинників, які впливають ззовні, аналіз наукової літератури дає змогу виокремити чинники, що діють на рівні окремих підприємств та організацій.

Безумовно, реалізовувати соціальні програми складно без достатніх ресурсів, тому важливим фактором є ефективність і результативність організації/підприємства. Крім того, як відзначає Н.В. Шандова [10], на рішення щодо продовження реалізації соціальних програм може впливати очікуваний економічний ефект від такої діяльності. Таким ефектом може бути зростання вартості підприємства на ринку, збільшення обся-

гів продажів за рахунок зростання чисельності лояльних покупців.

Окремо варто виділити людські чинники. До них слід віднести систему цінностей керівників та власників організації/підприємства, загальну корпоративну культуру та рівень професіоналізму у сфері реалізації соціальних програм. Людський чинник може мати більш суттєвий вплив на рішення щодо соціальної активності, ніж економічний. Не всі підприємства, які мають достатні ресурси на реалізацію соціальних програм, відкриті для такої діяльності. На перешкоді стають особисті переконання окремих осіб чи навіть всього колективу або елементарне невміння правильно розробити і результативно реалізувати такі програми.

Якщо уважно проаналізувати інституційну тріаду соціально орієнтованого ринку праці і чинники, що впливають на окремі складники цієї тріади, то стає можливим групування чинників на зовнішні для інституційної тріади та/або окремих її складники, та внутрішні, або специфічні, для всіх або окремих її складників. Так, вплив міжнародної спільноти, загальна економічна та політична ситуація в країні, соціально-культурні чинники можуть розглядатися як зовнішні для кожного зі складників тріади, тоді як державне регулювання є зовнішнім для інститутів громадянського суспільства та роботодавців. Водночас особистий професіоналізм, ефективність внутрішніх організаційних процесів, загальна результативність та ефективність діяльності є внутрішніми чинниками, характерними для кожної соціальної організації.

**Висновки з проведеного дослідження.** Розвиток соціально орієнтованого ринку праці є однією з ключових умов успішної інтеграції України в європейський простір. Український уряд вже досяг помітного прогресу в розвитку соціальних стандартів, однак проблема подальшого розвитку соціально орієнтованого ринку праці залишається актуальною і потребує постійного аналізу й пошуку нових підходів. Ключовим у забезпеченні стабільності важливих процесів залишається соціальне партнерство між державою, роботодавцями та представниками найманих працівників. Водночас, як показує огляд ринку праці і наукової літератури, все більшої актуальності набуває проблема розвитку соціальної відповідальності роботодавців як самостійної ініціативи.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. International standard. ISO26000. Guidance on Social Responsibility. Switzerland. ISO. 2010.
2. Social Progress Index 2018. Ukraine. Social Progress Imperative. URL : <https://www.socialprogress.org/?tab=2&code=UKR>.
3. Геєць В.М. Модернізація в системі «суспільство – держава – економіка». *Журнал європейської економіки*. 2014. № 13(2). С. 111–124.

4. Колот А.М. Проблеми становлення й розвитку соціально-трудоких відносин в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2000. № 3. С. 23–27. URL : <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/11725/1/23-27.pdf>.

5. Кощій О.В. Соціальна відповідальність бізнесу у сфері соціально-економічної адаптації осіб з обмеженими фізичними можливостями. *Чернігівський науковий часопис. Серія 1. Економіка і управління*. 2017. № 1(8). С. 49–53.

6. Макара О. Інститут соціального партнерства як чинник розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2009. № 2. С. 37–44.

7. Матвеева А. Социальное партнерство: цель и средства : монография. Москва : Литрес, 2018. 230 с.

8. Оверчук В.А. Проблеми розвитку соціально орієнтованого ринку праці в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2015. № 6. С. 209–2015.

9. Рощина И.В., Мальцев Д.Б. Уровни социально ориентированной экономики и процесс становления различных форм «новой экономики». *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. 2009. № 324. С. 309–312.

10. Шандова Н.В. Особливості розвитку корпоративної соціальної відповідальності. *Вісник ЖДТУ*. 2016. № 1(75). С. 123–128.