

# СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

М.П. БУКОВИНСЬКА,  
д.е.н., професор, НУХТ

## Шляхи вирішення соціальних проблем розвитку людського капіталу

*У статті розглянуто основні фактори формування людського капіталу та регулювання соціально-трудомих відносин між роботодавцями і найманими працівниками. Запропоновано інструментарій державного регулювання соціальними проблемами країни.*

**Ключові слова:** людський капітал, соціально-трудомих відносини, роботодавці, наймані працівники, державне регулювання, соціальні проблеми.

*В статье рассмотрены основные факторы формирования человеческого капитала и регулирования социально-трудомих отношений между работодателями и наемными работниками. Предложен инструментальный государственный регулирования социальными проблемами страны.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, социальнo-трудомих отношения, работодатели, наемные работники, социальные проблемы.

*In the article the basic factors of forming of human capital and adjusting of social labour relations are considered between employers and hired workers. The tool of government control is offered by the social problems of country.*

**Постановка проблеми.** У 1996 році була прийнята Конституція України, проголосивши Україну суверенною, незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою. У Конституції України поряд із статтею 1, в якій визначено соціальний статус держави, передбачено надання громадянам соціальних гарантій і прав соціального характеру: на працю і її оплату (ст. 43), на відпочинок (ст. 45), на соціаль-

ний захист (ст. 46), на житло (ст. 47), на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49), на захист материнства, дитинства (ст. 51), на освіту (ст. 53), на участь і доступ до культурного життя (ст. 54) [1].

Функціонування кожної громадської системи у сучасному світі визначається закладеними в її основу економічними і соціально-трудомих відносинами, тобто відносинами власності на знаряддя і засоби виробництва, формуючі у сфері праці.

У житті суспільства соціально-трудомих відносини реально проявляються у виникненні протиріч і в забезпеченні взаєморозуміння та згоди інтересів окремих учасників трудової діяльності, у процесі їх подолання. Це знаходить своє безпосереднє вираження у принципах і формах подолання протиріч інтересів різних сторін і захисту інтересів трудящих, у формуванні соціальної політики розвитку людського капіталу і механізму її реалізації.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Значний внесок у теоретичні питання соціально-трудомих відносин та розвитку людського капіталу зробили такі вчені економісти, як: В. Ойкен, Л. Ерхард, Д.В. Валовий, Н.Н. Гриценко, Н.А. Волгін, В.А. Каменецький, В. Евтушевський, В. Колот, Н. Лук'яненко, І. Новак, О. Мартякова, В. Пастушенко, І. Бондар, Н. Борецька, В.С. Буланов, А.Л. Жуков, Б.Г. Збишко, Г. Осовий, А.Б. Докторович, Г.В. Жукевич, Р.П. Колосова та інші.

**Метою даної статті** є обґрунтування положення про те, що у соціальній державі людина розглядається як пріоритетний критерій державної соціальної політики.

**Виклад основного матеріалу.** На формування якості людського капіталу та соціально-трудомих відносин із со-

ціальної точки зору впливають різні чинники, наприклад: попередній розвиток суспільства, форма власності, рівень економічного розвитку країни і підприємства, рівень соціального розвитку (соціальні гарантії), наявність соціальної політики корпорації, соціально психологічний клімат, зовнішні фактори – вплив країн з високим розвитком соціально–трудових відносин, соціального захисту і процеси глобалізації економіки. Регулювання соціально–трудових відносин в умовах розвитку соціальної ринкової економіки є найважливішою соціальною проблемою в будь-якому суспільстві і особливо в сучасній, соціально розвинутій державі.

У працях відомих російських економістів Д.В. Валового, Н.Н. Гриценка, Н.А. Волгіна, В.А. Каменецького та інших повне освітлення одержало положення про те, що держава як соціальна може відбутися лише на основі високо розвинутої і високоефективної економіки.

Соціально ринкова економіка – це соціально ринкове господарство, в якому рівень розвитку людини розглядається як пріоритетний критерій державної політики. В основі її теорії і концепції – праці і ідеї В. Ойкена, Л. Ерхарда та інших. Такий вид економіки характерний перш за все для Австрії, Німеччини, Франції, Швеції, Швейцарії, країн ЄС в цілому, а її основні положення найшли відображення у принципах діяльності Міжнародної організації праці (МОП). Основана у 1919 році Версальським мирним договором МОП мала своєю метою забезпечити мир в усьому мирі і ліквідацію соціальної несправедливості за допомогою покращення умов праці.

У процесі здійснення своєї діяльності по регулюванню соціально–трудових відносин МОП розробляє міжнародні трудові норми, спрямовані на поліпшення умов праці і життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості і підтримки основних прав людини, удосконалення загальної професійної освіти. До міжнародних методів регулювання соціально–трудових відносин відносяться [2]:

- основні права людини у сфері праці (ліквідація примусової праці, рівність можливостей тощо);
- сприяння зайнятості;
- поліпшення умов праці і виробничого середовища;
- інспекція праці і трудових відносин;
- соціальне забезпечення трудящих;
- особливості праці в окремих галузях, праця деяких категорій трудящих.

На основі цих методів розроблені основні види (елементи) соціально–трудових відносин як об'єкта державного регулювання. До їх числа відносяться:

- зайнятість населення;
- оплата праці найманих працівників;
- умови і охорона праці;
- соціальний захист зайнятого населення;
- освіта та її якість;
- корпоративна культура.

Головна мета і завдання соціальної ринкової економіки – це зростання ефективності виробництва і прибутку, задово-

лення громадян держави в якісних товарах і послугах. Ринкова економіка, досягаючи головної мети, залежно від соціальної активності корпорацій в якійсь мірі автоматично вирішує і деякі соціальні питання – забезпечення зайнятості, виплату заробітної плати за результати праці, дотримання принципу соціальної справедливості, соціальний захист та інше. Соціальна активність корпорацій виражається у проведенні різноманітних соціальних програм як внутрішнього, так і зовнішнього направлення. Відмінною особливістю програм соціальної активності є добровільність їх проведення, системний характер і зв'язок із місією і стратегією розвитку соціальної ринкової економіки і корпорацій зокрема.

У сучасних умовах здійснення принципу соціальної справедливості засновується: на рівності всіх громадян перед законом; на створенні правових, політичних і соціально–економічних гарантій життєдіяльності людини; на забезпеченні високого рівня його соціальної захищеності і являється однією із основних задач соціальної політики держави.

Соціальний захист – це діяльність держави по втіленню в життя цілей і пріоритетних завдань соціальної політики, по реалізації сукупності законодавчо закріплених економічних, правових і соціальних гарантій, які забезпечують кожному члену суспільства дотримання важливіших соціальних прав, у тому числі на гідний людини рівень життя, необхідний для нормального відтворення і розвитку особистості (захист від безробіття, трудова мотивація, захист непрацездатних членів суспільства, боротьба з бідністю, компенсація втрат населення від інфляції, росту цін тощо), створення рівних умов для підвищення добробуту кожного громадянина за рахунок особистого трудового вкладу, економічної самостійності і діловитості. Тобто держава своєю волею добровільно повертає економіку до інтересів людей і надає їй статус соціально ринкової економіки.

У цих умовах соціальна держава нерідко частково жертвує економічною ефективністю за ради соціального захисту населення, наприклад, виділяючи ресурси на добавлення світлофорів звуковою сигналізацією, на створення спеціальних підйомників на громадському транспорті для інвалідів, як в Японії, Швейцарії і інших країнах з соціально ринковою економікою. Таким чином, одним із найважливіших критеріїв соціально ринкової економіки являється пріоритет соціального захисту, соціальної справедливості над економічною ефективністю, який віддається заради соціального спокою у суспільстві і забезпечується, перш за все, у процесі участі держави в регулюванні економікою.

Приведення соціально–трудових відносин у відповідність до вимог статті 1 Конституції України, проголосивши Україну соціальною державою, неможливе без активної державної політики і чітких механізмів її реалізації. По суті, мова йде про необхідність державного регулювання, кінцевим результатом якого стає розробка інструментів регулювання соціально–трудових відносин між людьми в процесі трудової діяльності, зв'язаних з організацією виробництва необхідних для суспільства матеріальних і духовних потреб, з підтримкою безпе-

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

першого виробничого процесу, забезпечення всіх необхідних факторів виробництва і розвитком людського капіталу.

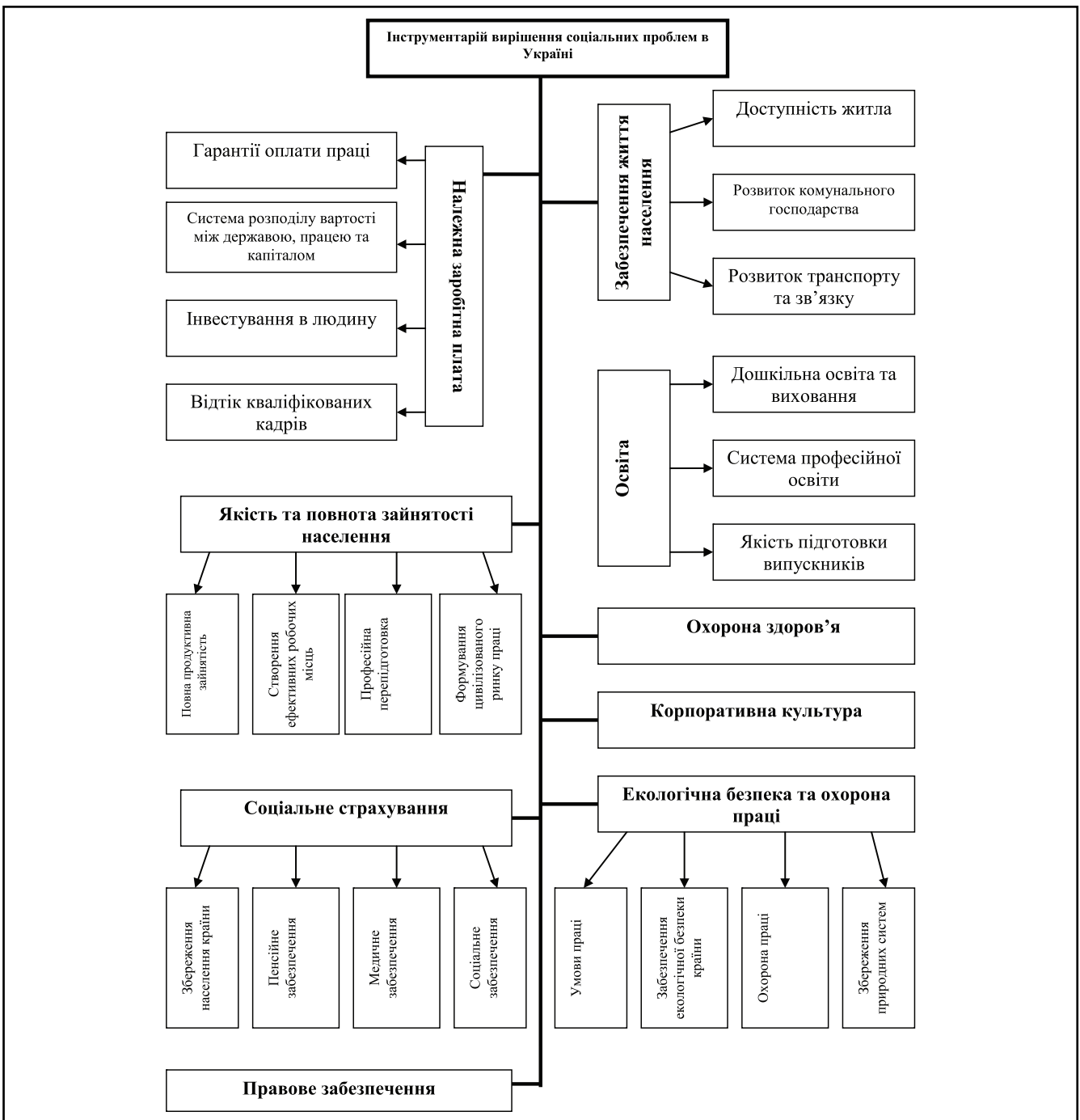
По суті, система державного регулювання соціально-трудових відносин включає в себе формування законодавчої бази і механізму проведення законів у життя інститутами виконавчої і судової влади, об'єднаннями роботодавців і трудящих, надає гарантії при прийнятті на роботу; порядок укладання та припинення трудового договору; порядок вивільнення працівників; гарантії забезпечення права на працю вивільненим працівникам; норми тривалості робочого часу; час відпочинку; щорічні відпустки; нормування праці; оплату праці; гарантії і компенсації; обмеження відрахувань із заробітної плати; охо-

рону праці; вік, з якого допускається прийняття на роботу; порядок розгляду індивідуальних трудових спорів; участь працівників в управлінні; державне соціальне страхування.

Це дозволяє розглядати соціальну сферу і соціальну політику держави в числі найважливіших компонент, завдаючи загальний тон в державному управлінні. В цьому зв'язку очевидно, що соціальна політика стає масштабною соціальною технологією – інструментарієм вирішення соціальних проблем держави (див. рис.) [3].

В основу регулювання соціально-трудових відносин закладені такі принципи:

– пріоритет міжнародного, трудового і соціального права;



Класифікація інструментарію вирішення соціальних проблем держави

**Динаміка змін зайнятості і її частки у чисельності економічно активного населення України за період 2000–2009 років (у віці 15–70 років; тис.)**

	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Економічно активне населення	22830,8	22171,3	22202,4	22280,8	22245,4	22322,3	22397,4	22150,3
Зайняті	20175,0	20163,3	20295,7	20680,0	20730,4	20904,7	20972,3	20191,5
Частка зайнятих у економічно активного населення, %	88,4	90,9	91,4	92,8	93,2	93,6	93,6	91,2

– відповідальність держави перед населенням за рівень і якість життя;

– недопустимість зниження досягнутого рівня соціально–трудових прав і гарантій;

– рівноправна взаємодія і співпраця представників найманих працівників, органів державної влади і представників підприємств, роботодавців;

– свобода, плюралізм і участь зацікавлених осіб у прийнятті їх рішень;

– добросовісна конкуренція і соціально–відповідальний бізнес.

Принципи соціально–трудових відносин визначають, по суті, умови відтворення і розвитку трудового потенціалу. Одним із найважливіших принципів державного регулювання соціально–трудових відносин є зайнятість населення як об'єкта управління. Зайнятість як передумова і необхідна умова вільної і належної праці стає у соціально орієнтованій державі найпершим елементом соціально–економічної політики.

Наведені у таблиці дані свідчать про те, що з 2000 по 2009 рік чисельність економічно активного населення України скоротилася із 22,8 до 22,2 млн. осіб [4]. Число зайнятості економічно активного населення починаючи з 2004 до 2008 року помітно зростало, це означає, що зростали основні показники розвитку промисловості до 2008 року, сільського господарства до 2005 року тощо. У період з 2009 року намітилася тенденція скорочення чисельності зайнятості економічно активного населення, що не могло не вплинути на збільшення чисельності безробітних у працездатному віці, а відповідно на оплату праці та їх добробут.

Таке становище наштовхує на думку, що роботодавці не урахувують ситуацію, при якій головний компонент національного багатства – це людський капітал, а умови його нагромадження – високий рівень життя, трудове і соціальне забезпечення, адже це вимоги часу і без нього неможливий прогрес. Конкурентоспроможність України, нашої економіки залежить і все у більшій мірі буде залежати від конкурентоспроможності людей, кожної людини. Для цього потрібно, щоб людина працювала, одержувала належну оплату праці, за рахунок якої здійснюється відтворення робочої сили, – це витрати на харчування, медичне, профілактичне та санаторне обслуговування, житлові умови; задоволення культурних і духовних потреб населення.

При підведенні підсумку видно, що існує тісний взаємозв'язок створення нових робочих місць, розмірів заробітної плати, умов праці, забезпечення гуманізації праці працівників та ефективності функціонування підприємств. Заробітна плата впливає на підвищення продуктивності праці,

а у кінцевому результаті – на зростання доходів підприємств та покращення соціально–трудових відносин.

Профспілки справляють значний вплив на формування трудових відносин між працівниками і працедавцями. Для них основним принципом регулювання соціально–трудових відносин, принципом взаємодії з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, з об'єднаннями роботодавців в цьому процесі є соціальне партнерство. Вони беруть участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення; у розробці соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законодавством; проводять громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно–побутових умов, укладення трудових договорів тощо.

Укладення договору купівлі–продажу праці відбувається за наявності різносторонніх інтересів працедавця і працівника. Працедавець об'єктивно намагається якнайдешевше купити працю, оскільки її вартість входить у витрати виробництва, а виробляти прибуткову продукцію підприємство може лише завдяки ефективнішому використанню найдешевших ресурсів. Працівник зацікавлений якомога дорожче продати свою працю, оскільки від цього залежатимуть обсяг і ступінь задоволення його потреб.

На перший погляд операція купівлі–продажу робочої сили відбувається досить просто: працівник пропонує свою працю, визначивши ціну, яка його влаштує, а працедавець чи його представник погоджується або не погоджується з нею, і врешті–решт відбувається укладення угоди купівлі–продажу праці. Насправді укладення кожного індивідуального трудового договору перебуває під впливом держави, організацій працедавців і організацій працівників (професійних спілок).

Працівник, укладаючи індивідуальний трудовий договір, користується підтримкою держави і профспілок, працедавець – держави та організації працедавців.

Оціночними критеріями результативності регулювання соціально–трудових відносини можуть служити системи економічних і соціальних показників, які характеризують рівень і якість життя населення і оцінюючий ступінь їх приближення до світових економічних і соціальних стандартів. В їх числі збіль–

шення реальних доходів, підвищення тривалості життя, розширення чи пряме відтворення населення, забезпеченість населення житлом і соціальними послугами, підвищення долі висококваліфікованої праці у структурі зайнятості, зростання значення освіти, розвиток людського капіталу і ряд інших.

Державна соціальна політика має реалізуватися в організаціях через використання соціальних технологій, розвиваючи людський капітал опираючи на багатство української культури, на її унікальні досягнення і традиції.

### Література

1. Конституція України від 28.06.96 // ВВР. – 1996.
2. mhtml:./C:/Users/Maria/Desktop/Buklib\_net-15\_3\_Методи регул.
3. Буковинська М.П. Социальные технологии как способ регулирования трудовых отношений в корпорациях / Диссертация д.е.н. – М., ФГОУ ВПО «РАГС при Президенте РФ», 2008. – С. 166.
4. Статистичний щорічник України «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – С. 358.

М.І. МАЛЬОВАНІЙ,  
к.в.н., доцент, УНУС

## Теоретико-методичні підходи до визначення поняття «соціальний захист»

*Розглянуто наукові підходи до визначення поняття «соціальний захист» та його взаємозв'язку з іншими категоріями та поняттями. Проведено критичний аналіз та визначено основні особливості трактування поняття «соціальний захист» вітчизняними та зарубіжними вченими. Запропоновано авторське визначення поняття «соціальний захист» з інституціональної точки зору з використанням елементів системного підходу.*

**Ключові слова:** соціальний захист, соціальна політика, соціальне страхування, соціальне забезпечення, соціальна допомога, соціальна безпека, соціальна справедливість.

*Рассмотрены научные подходы к определению понятия «социальная защита» и его взаимосвязи с другими категориями и понятиями. Проведен критический анализ и определены основные особенности трактовки понятия «социальная защита» отечественными и зарубежными учеными. Предложено авторское определение понятия «социальная защита» с институциональной точки зрения с использованием элементов системного подхода.*

**Ключевые слова:** социальная политика, социальное страхование, социальное обеспечение, социальная защита, социальная политика, социальная справедливость.

*Scientific approaches to the definition of the concept «social protection» and its interrelations with other categories and concepts are considered. The basic features of the interpretation of the concept «social protection» by native and foreign scientists are analyzed. The author's definition of the concept «social protection» from the institutional point of view with the use of the system approach elements is offered.*

**Постановка проблеми.** З набуттям незалежності в Україні розпочалося становлення нової економічної думки, направленої на дослідження змін в економічному і соціальному жит-

ті українського суспільства. Формування ефективної системи соціального захисту населення завжди перебувало в колі наукових інтересів вітчизняних дослідників. Це пояснюється головним чином його важливістю як для економіки, так і для суспільства в цілому. Протягом останнього часу в Україні значно зросла кількість досліджень, присвячених проблемам теорії, методології та практики соціального захисту. Разом із тим із розширенням тематики наукових досліджень виникла потреба в уточненні понятійно-категоріального апарату, а саме поняття «соціальний захист» та його взаємозв'язку з такими поняттями, як «соціальна політика», «соціальне страхування», «соціальне забезпечення», «соціальна допомога», «соціальна безпека», «соціальна справедливість» тощо.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Дану проблему в останні роки досліджували як вітчизняні – І.В. Калачова, Е.М. Лібанова, Б.О. Надточій, О.Ф. Новікова, О.Г. Осауленко, О.М. Палій, М.М. Руженський, С.М. Синичук, В.А. Скуратівський, Е.М. Хапланова; так і зарубіжні вчені – В.В. Антропов, В.В. Зіма, Н.Н. Олімських, В.Д. Роїк, Н.В. Сударева, Г.В. Сулейманова, Є.І. Холостова та інші. Незважаючи на наявність значної кількості наукових досліджень з даної тематики, проблема визначення поняття «соціальний захист» залишається і на даний час доволі актуальною по декількох причинах: по-перше, саме поняття «соціальний захист» застосовується в економічних дослідженнях нещодавно, через що в науковій літературі зустрічається вільне трактування та інколи ототожнення його з іншими категоріями та поняттями; по-друге, у процесі дослідження соціального захисту науковці розглядають його з різних точок зору (економічної, соціальної, політичної, правової тощо), використовуючи різноманітні методи дослідження (системний аналіз, інституціональний аналіз, функціональний аналіз, ретроспективний аналіз тощо), що не дає змогу коректно та чітко визначити смислове навантаження даного поняття, ускладнюють сприйняття його змісту, цілісності та ком-