

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

УДК 331.445

DOI: 10.5281/zenodo.3336053

ГУЖВА І.Ю.

Соціалізація праці та трудових відносин

Предмет дослідження – закономірності еволюції інститутів соціально-трудо­вих відносин в Україні та світі.

Мета дослідження полягає у визначенні основних факторів та особливостей соціалізації трудо­вих відносин на сучасному етапі, а також в узагальненні пріоритетів державного регулювання трудових відносин за новітніх умов їхньої соціалізації.

Методи дослідження. Методологічні принципи, на які спирається дослідження, охоплюють комплекс загальних методів наукового пізнання, включаючи метод аналізу, синтезу, узагальнен­ня, індукції та дедукції тощо.

Результати роботи. Проаналізовано фактори, що визначають особливості формування та розвитку соціально-трудо­вих відносин. Досліджено вплив уявлень про суб'єкта праці і технологіч­них укладів на предметно-змістовну область соціально-трудо­вих відносин. Виявлено засадничі причини становлення інститутів соціального партнерства та соціально-відповідального бізнесу. Проаналізовано світовий досвід виникнення і розвитку інститутів соціально-трудо­вих відносин. Здійснено наукове обґрунтування пріоритетів і напрямів державного регулювання соціально-тру­дових відносин. Аргументовано необхідність відродження системи моніторингу соціально-трудо­вої сфери.

Висновки. Соціальне партнерство є одним з тих інституційних механізмів, який сприяє форму­ванню і розвитку соціально-трудо­вих відносин в Україні. Держава в системі соціального партнер­ства виконує функції гаранта основних прав та свобод, арбітра в разі виникнення конфліктів на виробництві, організатора і координатора переговорних процесів. Реалізація інтересів працівників у системі трудових відносин за допомогою соціального партнерства має здійснюватися через по­силення ролі профспілок у соціальному діалозі.

Ключові слова: трудові відносини, профспілка, соціалізація, зайнятість, ротація, персонал, три­партизм, державне регулювання.

ГУЖВА І.Ю.

Социализация труда и трудовых отношений

Предмет исследования – закономерности эволюции институтов социально-трудо­вых отно­шений в Украине и мире.

Цель исследования заключается в определении основных факторов и особенностей социализации трудовых отношений на современном этапе, а также в обобщении приоритетов государственного регулирования трудовых отношений в новейших условиях их социализации.

Методы исследования. Методологические принципы, на которые опирается исследование, охватывают комплекс общих методов научного познания, включая метод анализа, синтеза, обобщения, индукции и дедукции и др.

Результаты работы. Проанализированы факторы, определяющие особенности формирования и развития социально–трудовых отношений. Исследовано влияние представлений о субъекте труда и технологических укладов на предметно–содержательную область социально–трудовых отношений. Выявлено основные причины становления институтов социального партнерства и социально–ответственного бизнеса. Проанализирован мировой опыт возникновения и развития институтов социально–трудовых отношений. Осуществлено научное обоснование приоритетов и направлений государственного регулирования социально–трудовых отношений. Аргументировано необходимость возрождения системы мониторинга социально–трудовой сферы.

Выводы. Социальное партнерство является одним из тех институциональных механизмов, который способствует формированию и развитию социально–трудовых отношений в Украине. Государство в системе социального партнерства выполняет функции гаранта основных прав и свобод, арбитра в случае возникновения конфликтов на производстве, организатора и координатора переговорных процессов. Реализация интересов работников в системе трудовых отношений с помощью социального партнерства должно осуществляться через усиление роли профсоюзов в социальном диалоге.

Ключевые слова: трудовые отношения, профсоюз, социализация, занятость, ротация, персонал, трипартизм, государственное регулирование.

GUZHVA I.Y.

Socialization of labor and labor relations

Subject of study is evolution regularities of of social and labor relations institutes in Ukraine and in the world.

The purpose of the study is to define main factors and peculiarities of labor relations socialization at the present stage, and to generalize priorities of labor relations regulation under new conditions of their socialization.

Research methods. The methodological principles the research relies on include a set of general methods of scientific cognition, including the method of analysis, synthesis, synthesis, induction and deduction, and others.

Results. Factors determining peculiarities of social and labor relations formation and development are analyzed. The impact of ideas on the subject of labor and technological structures on the subject–area content of industrial relations is investigated. The underlying causes forming social partnership institutions and socially responsible business are revealed. World experience of the emergence and development of social and labor relations institutes is analyzed. Scientific substantiation of priorities and directions of social and labor relations regulation is carried out. The urgency to revive the monitoring system in social and labor sphere is argued.

Conclusions. Social partnership is one of institutional mechanisms that contribute to formation and development of social and labor relations in Ukraine. Government serves as the guarantor of fundamental rights and freedoms, the arbitrator in workplace conflicts, the organizer and coordinator of negotiation processes in the system of social partnership. The interests of workers in the system of labor relations should be respected through social partnership by means of trade unions strengthening in social dialogue.

Key words: labor relations, trade union, socialization, employment, rotation, personnel, tripartism, state regulation.

Постановка проблеми. Економічна наука стоїть перед необхідністю пошуку і вироблення нової парадигми праці – цілісної системи поглядів і уявлень, адекватно відображають суспільні трансформації взагалі і соціально–трудова відносина зокрема. Науковий аналіз сучасних соціально–економічних процесів показує, що основні чинники, що визначили якісні зміни у трудовій діяльності, пов'язані, з одного боку, зі зміною ролі людини на виробництві і трансформацією системи суспільних відносин в цілому. З іншого боку, причини сучасних кризових явищ в економіці багато в чому пов'язані з недоучетом, а іноді і повним ігноруванням соціальних факторів.

Гострі проблеми практики реформування соціально–трудова відносин на макро– і мікрорівні, особливості процесів трансформації, а також загальносвітові тенденції актуалізують методологічні та концептуально–теоретичні дослідження в цій області. Інтерес до теоретико–методологічних дослідженням процесів формування ринкової моделі та інститутів праці, дослідження природи та константностей соціалізації трудових відносин, визначення концептуальних засад розвитку соціально–трудова відносин, формування пріоритетів і напрямків з соціальної політики та політики управління працею впливають і з внутрішніх потреб розвитку економічної науки. Ці та інші фактори закономірно визначають одне з центральних місць наукового аналізу соціально–трудова відносин.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В теорії перехідної економіки аналіз трудової сфери і соціально–трудова відносин був в основному зосереджений на проблемах формування та стабілізації ринку праці і відносин, що складаються на цьому ринку. У відповідному напрямку працювали низка вітчизняних вчених, зокрема: А.М. Колота [1; 2], В.І. Шульги [3], О.М. Руденко [4; 5], Л.О. Згалат–Лозинської [6], О.В. Жада-на [7]. При цьому дослідження досі будуються на фокусуванні проблем та їх вирішення на макро– і мезорівнях; рівень підприємств і зміст відносин «працівник–роботодавець» не отримали належного висвітлення, що визначає необхідність подальших досліджень у даному напрямку.

Мета статті полягає у визначенні основних факторів і особливостей соціалізації трудових відносин на сучасному етапі, а також в узагальненні пріоритетів державного регулювання трудових відносин за новітніх умов їхньої соціалізації.

Виклад основного матеріалу. Соціально–трудова відносина – це складне багатоаспектне поняття, генезис якого дозволяє зрозуміти, яким чином формувався і трансформовався понятійний апарат, чому в даний час в науковій літературі використовують термін «соціально – трудова відносина»; чому предметно–змістовна область соціально–трудова відносин включає широкий спектр питань, починаючи з професійного навчання працівників, розвитку систем соціального захисту; питань, пов'язаних з оплатою праці, умовами та організацією праці і закінчуючи питаннями соціального розвитку людини, мотивів, цінностей, цілей діяльності.

Для вироблення напрямків дослідження соціально–трудова відносин, аналізу закономірностей і факторів, що визначають їх формування і розвиток повинні бути систематизовані суміжні поняття, що використовуються для характеристики відносин людей, які складаються в процесі праці. Основоположниками інформаційного і цивілізаційного підходів було покладено початок науковим розробкам у сфері соціально–трудова відносин, які домінували до певного часу в дослідженні суспільних систем [8, с. 115]. При цьому методологія інформаційного підходу розкриває суть категорії «трудова відносина» (виробничі та індустріальні), акцентуючи увагу на дослідженні економічних і правових відносин, що виникають у процесі трудової діяльності, включаючи конфлікти і питання влади. Цивілізаційний підхід дозволяє ввести категорію «соціальні відносина» (спочатку «людські відносина») та доповнити предметно–змістовну сферу дослідження питаннями взаєморозуміння, довіри, співробітництва й аргументації інституційних відмінностей і культурного різноманіття моделей соціально–трудова відносин у різних країнах.

Повинні бути вироблені підходи до структуризації соціально–трудова відносин. Одним з таких підходів може бути виділення рівнів, що дозволяє не тільки чітко визначити відповідні їм відносина (між державою і працівниками, між державою і роботодавцями, між окремими працівниками), але і доповнити визначення соціально–трудова відносин діяльністю інститутів, які регулюють і підтримують дані відносина. Так, наприклад, у Західній Європі під соціально–трудова відносинами розуміють діяльність інститутів і блюде-ние процедур, призначених для визначення умов

СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

зайнятості, оплати праці та соціальної захищеності найманих працівників з метою приведення цих умов у відповідність з мінливими обставинами, а також для представлення інтересів соціальних партнерів: профспілок і роботодавців.

Генезис праці та дослідження закономірностей соціалізації трудових відносин були проаналізовані в контексті технологічних параметрів еволюції суспільного розвитку, якісних змін системи цінностей і інтересів людини, культурних засад функціонування суспільних систем. Був зроблений основоположний висновок про те, що основні якісні зміни у трудовій діяльності та в системі соціально–трудова відносин відбулися під впливом двох фундаментальних зрушень: соціального розвитку людини і технологічних параметрів еволюції виробничого середовища підприємства. Дослідження природи процесів соціалізації трудових відносин та введення в обіг категорії «соціально–трудова відносини» було проведено в контексті відповіді на центральне питання теорії соціалізації трудових відносин – розглядати її як суб'єкт–об'єктний процес, коли суспільство і його інститути розуміються як суб'єкт, а людина і відносини в процесі праці як об'єкти соціалізації. Або їх потрібно розглядати як суб'єктно–суб'єктні двосторонні процеси взаємодії, в ході яких людина не просто засвоює сформовані форми соціалізації, трудові цінності і стереотипи трудової поведінки, а й змінює їх, реалізуючи, таким чином, в трудовій діяльності власну суб'єктивність.

Еволюція ролі людини на виробництві та еволюція соціально–трудова відносин знайшли відображення у відповідних теоріях управління. Відомі теорії передбачають існування економічного (використання трудових ресурсів), органічного (управління персоналом, управління людськими ресурсами) і гуманістичного (управління людиною) підходів. Що дав нам для подальшого дослідження аналіз соціального розвитку людини? По–перше, дозволив простежити взаємозв'язок між змінами ролі людини в суспільстві і в трудовому процесі і системою соціально–трудова відносин. Зокрема, простежити, яким чином трансформувалася понятійний апарат і уявлення про суб'єкта праці. По–друге, усвідомити зростання (і, головне, причини) значущості у виробництві особистісних якостей людини–працівника, перш за все, таких як ініціативність, сумлінність, відповідальність, вміння і навички. Зрозуміти, чому відноси–

ни, засновані на суперництві і конкуренції, поступаються місцем відносинам солідарності, довіри і взаємодопомоги. У свою чергу, це сприяє пошуку більш ефективних механізмів активізації людського і трудового потенціалу. По–третє, оцінити ефективність форм спільної діяльності, в тому числі і відповіді на питання, за яких умов домінує той чи інший тип взаємин людей у процесі праці. По–четверте, аналіз впливу соціального розвитку людини на систему соціально–трудова відносин дозволяє обґрунтувати і пріоритетні заходи, які сприяють соціалізації трудових відносин на різних рівнях, насамперед на макро– і мікрорівні.

Таким чином, найбільш точно роль людини в системі соціально–трудова відносин відображає понятійний апарат, що використовується для визначення працівника в трудовому процесі. При цьому спостерігається прямий взаємозв'язок між етапами промислових революцій, уявленнями про суб'єкта праці, формами спільної діяльності, відповідної концепції управління трудовими відносинами і типом культури в організації [9, с. 25].

Не менш важливе значення в еволюції соціально–трудова відносин має і технічний фактор – промислові революції та зміна технологічних укладів. Аналіз впливу уявлень про суб'єкта праці і технологічних укладів на предметно–змістовну область соціально–трудова відносин дозволяє зробити наступні основні висновки.

Уявлення про працівника, як про робочій силі, і людину, як носія певних якостей і здібностей, передбачає вплив керуючої системи на процеси формування і розподілу працівників. Більш того, масове конвеєрне виробництво і вузька спеціалізація не вимагають від працівників унікальних якостей і унікальних здібностей, прояву ініціативи і творчості. Необхідність управління робочою силою з боку власників і професійного менеджменту веде до решти соціальних конфліктів і конфронтації, безправ'я працівників і неможливо їх впливу на трудові процеси і прийняття рішень. Об'єктивне існування конфлікту між працею і капіталом сприяло формуванню інститутів в системі соціально–трудова відносин і розвитку трудового законодавства. Становлення систем соціального захисту і соціального страхування є основою узгодження і координації інтересів сторін соціально–трудова відносин при регулюючій ролі держави. Соціально–трудова відносини характеризуються жорсткою централізацією і сис–

темою регулювання, що зачіпає всі основні аспекти цих відносин (питання найму, оплати праці, мотивації, професійного навчання).

Уявлення про працівника як стратегічний ресурс і рушійну силу (людський фактор) у підвищенні ефективності виробництва, ускладнення цілей суспільного прогресу, розвиток цифрових систем управління виробництвом, використання верстатів з числовим програмним керуванням, промислових роботів сприяло розвитку творчих навичок працівників, ініціативності, орієнтації систем мотивації на індивідуальні досягнення і результат. У свою чергу, ці зміни призвели до процесів розробки гнучких систем оплати праці і стимулювання, програм підвищення якості трудового життя та залучення працівників до управління. Усвідомлення спроможності працівників у трудовому процесі змінює позицію бізнесу та держави в системі соціально–трудова відносин. Це знаходить відображення у становленні інститутів соціального партнерства та соціально відповідального бізнесу. Соціально–трудова відносини характеризуються гнучкістю, солідарністю, партнерством і підвищенням відповідальності всіх сторін за прийняті в соціально–трудова сфері рішення. Необхідно додати, що на рівні систем соціального страхування відбувається зміщення акцентів з жорстких централізованих розподільних систем на гнучкі та стимулювання роботодавців і самих працівників у підвищенні відповідальності за прийняті в цій області рішення.

Уявлення про працівника, як носія унікальних знань, досвіду, який володіє певною кваліфікацією, системою цінностей і мотивацій пред'являє і зовсім інші вимоги до формування соціально–трудова відносин. Доступність сучасних технологій, зростання значущості знань (насамперед ринку) в кінцевій ціні товару, розвиток мережевих організаційних структур і підключення всіх учасників до «ланцюжку створення цінності» вимагає від всієї системи відносин довіри, співробітництва, взаємодопомоги, командної роботи, відповідальності, самостійності у прийнятті рішень і колегіальності одночасно. Соціально–трудова відносини характеризуються різноманіттям інститутів, децентралізацією, гнучкістю; різноманіттям форм співпраці і напрямків (інструментів) розвитку.

Повинні бути досліджені сутність і зміст трансформацій, що відбуваються в ряді країн, перш за все в Європі і США, що дозволило, по–перше,

дати характеристику сучасній фазі суспільного розвитку; по–друге, оцінити масштабність змін, що відбуваються і їх вплив на працю та соціально–трудова відносини; по–третє, проаналізувати можливості «постіндустріального ривка» з метою обґрунтування напрямів подальшого дослідження проблеми. Для цілей аналізу суті трансформацій, що відбуваються були систематизовані концепції суспільного розвитку, теорії модернізації і наздоганяючого розвитку, оцінено сьогоденна ситуація в країні і зроблені наступні висновки.

Величезну роль у формуванні і розвитку соціально–трудова відносин зіграли і продовжують грати різні інститути. Власне соціально–трудова відносин розглядаються через сукупність регулюючих правил і взаємозв'язків між основними суб'єктами з приводу питань гарантій зайнятості, найму, звільнення, виходу на пенсію, умов праці, розподілу доходів. Отже, сама сутнісна характеристика соціально–трудова відносин вже припускає їх інституціоналізацію, тобто формування стійких норм, правил, процедур, ліній поведінки і взаємодії основних суб'єктів: найманих працівників, роботодавців і держави. Загальна ефективність інститутів, що відображають, в тому числі, процеси соціалізації і формують норми і лінії поведінки суб'єктів трудова відносин повинна оцінюватися не тільки і не стільки тому, наскільки вони успішно забезпечують розвиток і задоволення потреб людини, скільки з того, наскільки сприяють його залученню у процес самостійної трудова діяльності. Звідси–постановка нових питань теорії соціалізації трудова відносин. Зокрема, яким чином працівник, успішно діючий в одній технологічній системі (в епоху масового виробництва) і соціокультурного середовища, здатний ефективно працювати в нових умовах. Чи усвідомлюють суб'єкти соціально–трудова відносин масштабність соціальних змін, і в якому напрямку повинні розвиватися інститути в соціально–трудова сфері? Готові суб'єкти соціально–трудова відносин до засвоєння нових соціальних ролей і зразків поведінки, дають змогу претендувати на певні соціальні позиції і придбання відповідних соціальних статусів. Найбільш актуальними вищечисельні питання стають для сучасної ситуації.

Дослідження світового досвіду становлення та розвитку інститутів соціально–трудова відносин дозволило:

СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

по–перше, систематизувати інститути та стійкі форми інституціоналізації в системі соціально–трудових відносин на рівні самого працівника, організації та держави (світової спільноти). При цьому виділяють інститути–суб'єкти (держава, асоціації, різні фонди, фірми та ін) та інститути–механізми (соціальне партнерство, соціальна відповідальність, колективні угоди, індивідуальний трудовий договір, трудова етика, трудові практики, довіра та ін). У свою чергу, ці інститути поділяються на формальні (конституції, хартії, декларації, закони і укази, зі угоди і колективні договори) і неформальні (традиції, стереотипи поведінки, моральні норми, трудова етика, трудові практики);

по–друге, показати різноманітність інститутів у соціально–трудої сфері на рівні держави, організацій, суспільства в цілому. Різна структура інститутів та інституційних механізмів у різних країнах та їх взаємозв'язок визначає і специфічність співвідношення ролі держави, бізнесу та самого працівника у розвитку та регулюванні соціально–трудових відносин у різних країнах. Як наслідок, довести параметри специфічності самих інститутів та інституційних механізмів для тієї чи іншої країни на основі того, як вони організовані і як співвіднесені їх ролі в розвитку соціально–трудових відносин;

по–третє, використовувати отримані результати для аналізу інституційних перетворень на різних етапах розвитку суспільства та аргументації наступних висновків.

Інституціоналізація соціально–трудових відносин проявляється в наступних стійких формах соціальної взаємодії:

1. Захист з боку трудового законодавства та державне регулювання трудових відносин. Основним інститутом в даному випадку виступає держава, а основними інститутами–механізмами є трудове законодавство і системи соціального захисту – соціальне страхування, соціальна допомога, соціальні гарантії.

2. Реалізація відносин соціального партнерства і договірних відносин, захист інтересів найманих працівників у системі соціально–трудових відносин. Основні інститути–суб'єкти – держава, фірми, асоціації (наприклад, асоціації найманих працівників або роботодавців), інститути–механізми – колективні договори і угоди, трудові договори, контракти.

3. Ставлення людини до праці, культура в сфері праці, трудова поведінка. Інститути–суб'єкти

– суспільство в цілому, держава, фірми і роботодавці, наймані робітники; інститути–механізми–трудова етика, трудові практики, трудові традиції.

Аналіз американської, японської та європейської моделей соціально–трудових відносин дозволив виділити загальне і особливе в процесах становлення і розвитку інститутів. Загальними в процесах інституціоналізації соціально–трудових відносин у досліджуваних країнах (США, Японія та ряд європейських країн) є: наявність жорсткого трудового законодавства та сильна правова держава; формування стійких механізмів соціального захисту (при цьому роль соціального страхування в національних системах є ключовою); існування в тих чи інших формах представленості інтересів працівників в управлінні підприємством. Загальним для всіх країн є і усвідомлення об'єктивних перетворень у соціально–трудових відносинах – необхідність змін у діяльності профспілкового руху, трансформація в стратегіях зайнятості, системах оплати праці.

Між тим, у кожній з аналізованих країн спостерігаються особливості функціонування тих чи інших інститутів. Так, наприклад, у США на рівні держави закріплені мінімальні соціальні стандарти, і стимулюється участь самого працівника в додаткових системах соціального страхування. Профспілки зіграли велику роль у процесах формування цивілізованих форм соціально–трудових відносин в період становлення великого виробництва. У США в регулюванні трудових відносин протягом усього попереднього століття велику роль грав капітал. Це виразилося у формуванні систем керування людськими ресурсами на рівні фірм, заохоченні ініціативи і стимулювання розвитку індивідуальних якостей, інституціоналізації економічних форм демократії на виробництві.

У Японії ж, навпаки, переважає патерналізм у відносинах «працівник–роботодавець»; велика роль неформальних норм, правил, що регулюють трудові відносини; розвинуті різні форми залучення працівників до управління підприємством, засновані на реалізації трудових прав останніх. Діяльність профспілок в окремих секторах економіки або неможливе взагалі, або утруднена, у зв'язку з чим велика роль капіталу в регулюванні соціально–трудових відносин.

Європейські країни демонструють розвиток різних інститутів, перш за все формальних, в системі соціально–трудових відносин, що пронизує

ють всі рівні управління. Більшість норм, правил, ліній поведінки регулюється розвиненими механізмами соціального захисту, соціального партнерства та колективно–договірного регулювання соціально–трудова відносин. Найбільш розвинені практично у всіх європейських країнах (виняток складає Великобританія) різні форми демократії на виробництві. Процеси європейської інтеграції накладають також свої особливості на процеси трансформації соціально–трудова відносин і механізми їх регулювання. Виражається це у формуванні загальноєвропейської системи колективно–договірних відносин, створенні рад трудящих «європідприємств», індивідуалізації трудових контрактів.

В якості основоположного становища був зроблений висновок про те, що у всіх модах спостерігається відповідність і логічний взаємозв'язок між різними елементами системи соціально–трудова відносин, з одного боку, і інституційними механізмами на різних рівнях, з іншого. Якщо, наприклад, в Японії лідируюча роль держави полягає, насамперед, у підтримці неформальних інститутів, то і вся система соціально–трудова відносин «конгруентна» японським трудовим традиціям і трудової етиці. Якщо в США провідна роль у системі соціально–трудова відносин належить роботодавцям, то і на макро–, і мікрорівні використовуються ті інституційні механізми, які сприяють розвитку приватної підприємницької ініціативи та підвищенню конкуренції американських фірм на глобальних ринках через стимулювання особистих якостей. Японія ж змогла вийти на світовий рівень завдяки використанню вікових традицій громади, групової роботи та колективного прийняття рішень. Тут якраз і проявляється відповідність між співвідношенням ролі та інтересів суб'єктів у системі соціально–трудова відносин, типів, предметною областю і використанням тих чи інших інститутів–механізмів на різних рівнях.

Разом з тим, якщо говорити про суб'єктів соціально–трудова відносин, то можна констатувати повну відсутність яскраво виражених інтересів держави, роботодавців і робітників. Між тим на рівні держави (суспільства в цілому) проголошуються цілі розвитку індивідуальної приватної ініціативи, курс на інноваційний розвиток, підвищення ролі освіти та охорони здоров'я. Те ж можна сказати і про стимулювання формування тих чи інших інституційних механізмів. Так, наприклад,

яким чином буде розвиватися ініціатива, якщо в даний час на підприємствах працівники не впливають на прийняті рішення навіть на тактичному рівні. Суперечності бачаться і в реформуванні систем соціального захисту, в першу чергу, соціального страхування. Без підвищення заробітної плати і залучення у ці процеси держави, роботодавців і працівників (в особі профспілок) неможливо проводити соціальне реформування.

Розмаїття форм взаємодії інститутів–суб'єктів та інституціональних засобів у системі соціально–трудова відносин багато в чому зумовлено значними цивілізаційними відмінностями аналізованих країн. При запозиченні західних механізмів, а також при використанні зарубіжного досвіду актуалізуються біологічні дослідження, зокрема аналіз економічної ментальності як базового неформального інституту. Слід відразу зазначити, що в даний час недостатньо етнотричних даних, що дозволяють оцінити прихильність цінностям індивідуалізму (американська модель) або цінностям ієрархії, колективізму, патерналізму (японська модель).

Цільова функція і спрямованість процесів соціалізації трудових відносин повинні забезпечувати гуманізацію та підвищення престижності праці, підтримку високої кваліфікації і орієнтацію на людину–працівника, стимулювання соціально відповідального роботодавця. При цьому дуже важливо розуміти, що інституціоналізація соціально–трудова відносин – це не тільки процес формування стійких зразків соціальної взаємодії суб'єктів на основі формалізованих правил, законів, звичаїв, традицій, але й процес засвоєння нових соціальних ролей і зразків поведінки, дозволяючих претендувати на певні соціальні позиції і придбання відповідних соціальних статусів. Зокрема, дослідження показало, що сучасний ринок і компанії розвиваються дуже динамічно, у зв'язку з чим абсолютно постійних видів робіт і робочих місць немає. Це, в свою чергу, вимагає професійної мобільності, ротації персоналу і освоєння навичок і умінь, що виходять за «вузькі» межі професійної підготовки, активності впливу працівників на трудовий процес (сучасний працівник, будь то робочий або фахівець, повинен розвивати, в тому числі, і комунікативні і поведінкові навички). Отже, основна професійна вимога до працівника в сучасних умовах – це іманентна здатність освоєння нових видів робіт, що породжуються техніко–технологічними і соціаль–

СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

но–економічними змінами [10, с. 560]. Роботодавець також повинен усвідомлювати масштабність змін, що відбуваються, і бути не тільки економічно, а й соціально відповідальним. З одного боку, власники і роботодавці (в тому числі і держава) повинні формувати сприятливий, з соціально–економічної точки зору, середовище функціонування фірми, з іншого, проводити ефективну кадрову і соціальну політику в цілому, спрямовану на працівників підприємства і спільно з зацікавленими структурами (наприклад, профспілками) прогнозувати події у сфері соціально–трудових відносин, визначати пріоритети і соціальні цілі розвитку.

Інституційні механізми, таким чином, повинні забезпечувати і підтримувати, з одного боку, спрямованість розвитку системи соціально–трудових відносин, а, з іншого боку, сприяти формуванню яскраво виражених інтересів сторін соціально–трудових відносин на принципах гуманізму, рівноправності, партнерства, співучасті, соціального діалогу та пошуку компромісів. Аналіз європейської моделі соціально–трудових відносин дозволяє аргументувати адаптацію таких інституційних механізмів, як розвиток соціального партнерства, соціально відповідального бізнесу; використання макроекономічних механізмів, спрямованих на регулювання доходів, сприяння зайнятості, професійної підготовки та пере–підготовки.

Необхідно враховувати значну регіональну специфіку та диференціацію при використанні тих чи інших механізмів. Зокрема, в системі соціального партнерства в рамках регіональних угод повинні враховуватися регіональні особливості і предметна область угод коригуватися, виходячи з рівня розвитку того чи іншого регіону. Більш того, при розробці основних напрямів соціальної і кадрової політики компанії повинні враховувати загальну ситуацію в країні (рівень і якість життя), рівень регіонального соціально–економічного розвитку, тенденції і проблеми розвитку галузі, мотиваційні очікування персоналу та його задоволеність працею.

Необхідність формування інтересів найманих працівників, активізації їх людського і трудового потенціалу визначає розвиток таких інституційних механізмів, як соціальна політика підприємств і якість трудового життя з персоналізацією програмних заходів, розвиваючих особисту ініціативу і відповідальність працівників і роботодавців, і спрямованих на облік та розвиток індивідуальних професійних якостей.

Для обґрунтування пріоритетів і напрямів державного регулювання соціально–трудових відносин була визначена наступна логіка дослідження. По–перше, були розглянуті різні точки зору на трактування ринку праці та підходів до його аналізу, на основі чого був вироблений авторський підхід до дослідження ринку праці. Це дозволило аргументувати роль держави на ринку праці.

Соціальна політика має бути спрямована на всебічну підтримку праці, стимулювання трудової активності працівника, розвиваючи соціальні функції та інтереси всіх суб'єктів системи соціально–трудових відносин, має сприяти підвищенню соціальної відповідальності держави та підприємства / роботодавця.

Таким чином, окреслена концепція розвитку соціально–трудових відносин дозволили сформулювати напрями державного регулювання. При цьому повинні бути аргументовані такі напрями регулювання соціально–трудових відносин, які, по–перше, відповідають положенням висунуті гіпотези дослідження – всі елементи системи соціально–трудових відносин знаходяться в залежності та відповідності один одному і розвиваються в напрямку соціалізації трудових відносин. По–друге, забезпечують соціально–економічний прогрес та досягнення стратегічних орієнтирів у напрямку гуманізації і соціалізації, досягнення яких неможливе без опори на працю, високу кваліфікацію працівника і соціально відповідального роботодавця. При цьому макроекономічна політика держави повинна враховувати особливості та реалії ринку праці, що формується в країні.

Вироблення пріоритетів і напрямів регулювання соціально–трудових відносин на ринку праці спиралася також на концепцію гідної праці, запропоновану Міжнародною організацією праці і включає наступні основні положення: 1) тільки праця відкриває реальні можливості людині для самореалізації особистості і служіння суспільству; 2) процес праці повинен проходити в безпечної і здорової виробничому середовищі; 3) умови праці повинні бути сумісними з добробутом і людською гідністю.

Таким чином, пріоритети та інструменти державного регулювання соціально–трудових відносин на сучасному етапі розвитку повинні включати регулювання доходів, політику в області зайнятості, програми створення і збереження робочих місць, регулювання санітарно–гігієнічних умов пра–

ці Державне регулювання доходів населення має здійснюватися за кількома ключовими напрямами – встановлення мінімуму заробітної плати (при цьому встановлювати не як абсолютну величину для всієї країни, а відносно, прив'язану до розміру споживчого мінімуму на території); індексація заробітної плати (на законодавчому рівні закріплення періодів для розрахунку індексації цін, зниження порогових значень цін для проведення обов'язкової індексації, здійснення регресивної індексації заробітної плати); розробка державних заходів для стимулювання роботодавців до підвищення заробітної плати; зміна принципу соціального страхування в ринковій економіці (надання йому страхового, а не податкового характеру); підвищення зацікавленості та відповідальності як роботодавців, так і працівників у підвищенні власних доходів.

Як пріоритети політики зайнятості та стимулювання створення робочих місць мають стати: податкові заходи, розробка цільових державних програм та розвиток державних превентивних заходів у соціально-трудовій сфері, стимулювання самозайнятості. В якості перспективних напрямів регулювання ринку праці мають стати активні державні програми, які вже довели свою ефективність. Активні програми зайнятості на ринку праці можуть включати: 1) сприяння та надання прямої допомоги у працевлаштуванні; 2) Освіта та підготовку; 3) молодіжні програми; 4) розвиток субсидованої зайнятості; 5) програми працевлаштування інвалідів. Перспективним напрямом регулювання зайнятості вважаємо і таку форму, як закріплення на законодавчому рівні пріоритетів відбору тих інвестиційних проектів, в яких створюються нові робочі місця з гідним рівнем заробітної плати.

Необхідно відродити систему моніторингу соціально-трудової сфери. Причому, об'єктами моніторингу повинні стати, перш за все, малі та середні підприємства, де інституціоналізація трудових відносин слабо виражена і найчастіше спостерігається порушення трудового законодавства. Необхідно надати великі повноваження інспекції праці в питаннях контролю дотримання трудового законодавства, поліпшення умов праці, зниження виробничого травматизму.

Висновки

Соціальне партнерство є одним з тих інституційних механізмів, який сприяє формуванню і розвитку соціально-трудових відносин в Укра-

їні. При цьому соціальне партнерство найбільш повно відповідає концепції соціально-трудових відносин як за структурою, так і за змістом, використовуваним механізмом і критеріями оцінки. По-перше, багаторівневий характер і висока структурованість угод забезпечують, в свою чергу, розвиток системи соціально-трудових відносин на рівні держави (окремих регіонів), на рівні галузей і на рівні підприємств. По-друге, соціальне партнерство у його класичній моделі трипартизму сприяє формуванню цивілізованих інтересів інститутів – суб'єктів в системі соціально-трудових відносин – держави, роботодавців і найманих працівників на принципах солідарності, соціального діалогу, співучасті. По-третє, предметна область та інституційні механізми соціального партнерства найбільш повно відповідають предметній галузі та механізмам сформованої моделі соціально-трудових відносин.

Держава в системі соціального партнерства має виконувати функції гаранта основних прав і свобод, арбітра в разі виникнення конфліктів на виробництві, організатора і координатора переговорних процесів. Інформаційна функція держави має сприяти формуванню громадської думки з метою руху основних ідей соціального партнерства. Держава також покликана створювати умови для цивілізованої системи соціального партнерства, формуючи законодавчо-правову та нормативну бази.

Удосконалення соціального партнерства за участю роботодавців має йти за такими основними напрямками. По-перше, підвищення соціальної відповідальності бізнесу і розвиток соціального діалогу з державою і працівниками (профспілками, які представляють їх інтереси), і, по-друге, проведення ефективної соціальної політики, спрямованої на працівників підприємств і спільно з профспілками прогнозування подій у сфері трудових відносин, визначення пріоритетів і соціально-економічних цілей розвитку. Однією з головних завдань, які стоять перед об'єднаннями роботодавців у процесі регулювання соціально-трудових відносин, має стати зміщення акцентів і пріоритетів від представництва інтересів підприємців у бік вироблення корпоративних принципів поведінки, норм, правил, що забезпечують солідарність всіх сторін соціального партнерства; формування такої політики, коли порушення досягнутих домовленостей і угод, прояв без – відповідальної поведінки в питаннях оплати праці,

СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

зайнятості, умов праці можуть бути прирівняні до недобросовісної конкуренції. Заходи, реалізовані бізнесом в рамках соціальної політики, мають бути спрямовані і на формування інтересів роботодавців в системі соціально–трудова відносин через реалізацію економічної відповідальності (зростання прибутку і доходів підприємства) і соціальної відповідальності (зростання заробітної плати працівників та формування сприятливих умов для здійснення трудової діяльності).

Формування інтересів працівників у системі трудових відносин за допомогою соціального партнерства має здійснюватися через посилення ролі профспілок у соціальному діалозі за наступними основними напрямками. По–перше, розширення прав профспілок у законотворчій діяльності з делегуванням повноважень контролю реалізації і дотримання прийнятих рішень (на дво– та тристоронній основі). По–друге, розвиток нового напрямку для профспілкового руху (корпоративних профспілок), які мають розглядатися не через тенденцію до утворення «кишенькових профспілок», а через зацікавленість роботодавців та підвищення їх власності у процесах взаємодії з працівниками. По–третє, подальший розвиток елементів інфраструктури соціального партнерства, зокрема, що сприяють координації та інтеграції профспілкових об'єднань усіх рівнів. Це, перш за все, створення координаційних центрів. Для реалізації цих функцій можуть бути використані сучасні інформаційно–комунікаційні технології (наприклад, Інтернет), що, в свою чергу, сприятиме зниженню витрат на утримання подібних структур. По–четверте, розширення кола не тільки прав, але й обов'язків профспілок (і профспілкових лідерів у тому числі), які вони беруть на себе добровільно перед працівниками та роботодавцями. Йдеться про укладення договорів, що регулюють соціально–трудова відносини. Тільки укладення особистих договорів з кожним працівником може дати підставу профспілкам вважатися дійсними їх представниками. По–п'яте, встановлення матеріальної відповідальності профспілок за невиконання взятих на себе зобов'язань. Як показує практика функціонування профспілок, останні досі не звикли будувати свою діяльність на засадах юридичної та матеріальної відповідальності як перед працівниками, так і перед роботодавцями. В даному випадку мова йде про встановлення дійсної рівноправності

сторін соціального партнерства в частині дотримання прав, обов'язків і відповідальності.

Список використаних джерел

1. Колот А.М. Соціально–трудова відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А.М. Колот; ДВНЗ «Київський національний економічний ун–т ім. В. Гетьмана». – К.: КНЕУ, 2008. – 230 с.

2. Колот А.М. Соціально–трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун–т ім. В. Гетьмана». – К.: КНЕУ, 2010. – 252 с.

3. Шульга В.І. Оцінка стану соціально–трудова відносин на сільськогосподарських підприємствах: монографія / В.І. Шульга; Східноєвропейський ун–т економіки і менеджменту. – Черкаси: Вид–во ПП Чабаненко Ю.А., 2009. – 172 с.

4. Руденко О.М. Механізм трансформації соціально–трудова відносин в умовах інноваційної економіки / О.М. Руденко // Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка. – 2017. – Т. 22, Вип. 1. – С. 117–121.

5. Руденко О.М. Трансформація соціально–трудова відносин в контексті суспільного розвитку: теоретико–методологічний аспект / О.М. Руденко // Інноваційна економіка. – 2015. – № 2. – С. 160–164.

6. Згалат–Лозинська Л.О. Напрями подолання кризи системи соціально–трудова відносин в Україні / Л.О. Згалат–Лозинська // Економіка та право. – 2017. – № 1. – С. 87–91.

7. Жадан О.В. Соціально–трудова відносини як об'єкт державного регулювання / О.В. Жадан // Економіка та держава. – 2014. – № 5. – С. 112–115.

8. Прохоровська С.А. Модернізація соціально–трудова відносин у контексті розвитку трудового потенціалу / С.А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2011. – Вип. 16. – С. 114–118.

9. Фоміна О.О. Соціально–трудова відносини в ринковій системі / О.О. Фоміна, Л.В. Проданова // Торгівля і ринок України. – 2015. – Вип. 38. – С. 21–30.

10. Стрехова С.В. Взаємозв'язок та взаємозалежність елементів соціально–трудова відносин в системі управління персоналом / С.В. Стрехова // Вісник Кам'янець–Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. – 2010. – Вип. 3. – С. 559–562.

References

1. Kolot A.M. Sotsialno–trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka rehuliuвання: monohrafiia / A.M. Kolot;

DVNZ «Kyivskiy natsionalnyi ekonomichnyi un–t im. V. Hetmana». – K.: KNEU, 2008. – 230 s.

2. Kolot A.M. Sotsialno–trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku: monohrafiia / A.M. Kolot; DVNZ «Kyiv. nats. ekon. un–t im. V. Hetmana». – K.: KNEU, 2010. – 252 s.

3. Shulha V.I. Otsinka stanu sotsialno–trudovykh vidnosyn na silskohospodarskykh pidpriemstvakh: monohrafiia / V.I. Shulha; Skhidnoievropeysky un–t ekonomiky i menedzhmentu. – Cherkasy: Vyd–vo PP Chabanenko Yu.A., 2009. – 172 s.

4. Rudenko O.M. Mekhanizm transformatsii sotsialno–trudovykh vidnosyn v umovakh innovatsiinoi ekonomiky / O.M. Rudenko // Visnyk Odeskoho natsionalnogo universytetu. Seriya: Ekonomika. – 2017. – T. 22, Vyp. 1. – S. 117–121.

5. Rudenko O.M. Transformatsiia sotsialno–trudovykh vidnosyn v konteksti suspilnoho rozvytku: teoretyko–metodolohichni aspekt / O.M. Rudenko // Innovatsiina ekonomika. – 2015. – # 2. – S. 160–164.

6. Zghalat–Lozynska L.O. Napriamy podolannia kryzy systemy sotsialno–trudovykh vidnosyn v Ukraini / L.O. Zghalat–Lozynska // Ekonomika ta pravo. – 2017. – # 1. – S. 87–91.

7. Zhadan O.V. Sotsialno–trudovi vidnosyny yak ob'iekt derzhavnoho rehuliuвання / O.V. Zhadan // Ekonomika ta derzhava. – 2014. – # 5. – S. 112–115.

8. Prokhorovska S.A. Modernizatsiia sotsialno–trudovykh vidnosyn u konteksti rozvytku trudovoho potentsialu / S.A. Prokhorovska // Rehionalni aspekty

rozvytku produktyvnykh syl Ukrainy. – 2011. – Vyp. 16. – S. 114–118.

9. Fomina O.O. Sotsialno–trudovi vidnosyny v rynkovii systemi / O.O. Fomina, L.V. Prodanova // Torhivlia i rynek Ukrainy. – 2015. – Vyp. 38. – S. 21–30.

10. Strehova S.V. Vzaimozviazok ta vzaiemozalezhnist elementiv sotsialno–trudovykh vidnosyn v systemi upravlinnia personalom / S.V. Strehova // Visnyk Kamianets–Podilskoho natsionalnogo universytetu imeni Ivana Ohienka. Ekonomichni nauky. – 2010. – Vyp. 3. – S. 559–562.

Дані про автора

Гужва Ігор Юрійович,

д.е.н., заступник директора Державного науково–дослідного інституту інформатизації та моделювання економіки

e–mail: mfertua@gmail.com

Данные об авторе

Гужва Игорь Юрьевич,

д.э.н., заместитель директора Государственного научно–исследовательского института информатизации и моделирования экономики

e–mail: mfertua@gmail.com

Data about the author

Igor Guzhva,

Deputy Director of State Research Institute of Informatization and Economic Modeling Doctor of Sciences
e–mail: mfertua@gmail.com

УДК 331.101

DOI: 10.5281/zenodo.3336055

ШЕДЯКОВ В.Е.

Діапазон можливостей і обмеження ефективного стратегічного втручання в соціально–економічні процеси

Предмет дослідження – механізми стратегічного втручання багаторівневого суб'єктивного фактора в соціально–економічні процеси.

Метою написання **статті** є розгляд можливостей та обмежень суб'єктивних впливів на соціально–економічні процеси.

Методологія проведення роботи базується на поєднанні логічного та історичного підходів в аналізі соціально–економічних процесів як основи регулятивних впливів. Наростання значення суб'єктно–суб'єктивних відносин вимагає доповнення об'єктивно–орієнтованого аналізу для розширення і уточнення інструментарію різнорівневого соціально відповідального регулятивного впливу. Зокрема, при здійсненні стратегічного втручання в соціально–економічні процеси необхідно розрізняти процеси хвилеподібні і поступально–незворотні, загальні та специфічні. Умови, завдання, потенціал можливостей і загроз роблять неминучою подальшу трансформацію методологій і інструментаріїв суспільствознавства як ресурсу не тільки вивчення, але і конструктивного впливу на те, що відбувається. При цьому взаєморезонують соціальна інженерія та суспільне середовище змін. Атрактивність як орієн-