

УДК 005:2[316.47:331.1]

Фоміна О.О., канд. екон. наук

Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, Донецьк, Україна, e-mail: elena_fomina_@mail.ru

МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЗАСАДАХ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Fomina O.O., Cand. Sci. (Econ.)

Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhailo Tugan-Baranovsky, Donetsk, Ukraine, e-mail: elena_fomina_@mail.ru

MECHANISM OF SOCIAL-LABOUR RELATIONS ON THE PRINCIPLES OF RESPONSIBILITY

***Мета.** Сформувати механізм регулювання соціально-трудоових відносин на засадах відповідальності.*

***Методика.** Розглянуто трактування економічного механізму провідними науковцями, що надало змогу, використовуючи системний підхід, сформувати механізм регулювання соціально-трудоових відносин. Для удосконалення практики регулювання соціально-трудоових відносин у розроблений механізм регулювання запропоновано включити компоненту відповідальності.*

***Результати.** На основі теоретико-методологічної бази, що передбачає мету, завдання, принципи, інституційні основи і засоби регулювання, представлено механізм регулювання соціально-трудоових відносин з урахуванням компоненти відповідальності.*

***Наукова новизна.** Удосконалено механізм регулювання соціально-трудоових відносин щодо визначення його впливу на відтворення робочої сили, якість життя населення і розвиток особистості, що дозволяє покращити політику регулювання соціально-трудоових відносин.*

***Практична значущість.** Запропонований механізм регулювання соціально-трудоових відносин дозволяє визначити особливості взаємодії основних учасників соціально-трудоових відносин через реалізацію їхніх інтересів; інститути, які впливають на реалізацію інтересів; принципи, на основі яких відбувається взаємодія; інструменти регулювання соціально-трудоових відносин; систему показників, що характеризують реалізацію інтересів.*

***Ключові слова:** соціально-трудоові відносини, суб'єкти соціально-трудоових відносин, механізм регулювання, відповідальність.*

Постановка проблеми і її зв'язок із найважливішими науковими та практичними завданнями. Процеси суспільного реформування в Україні свідчать про інтенсивне зростання актуальності і значущості проблем регулювання соціально-трудоових відносин. Справа в тому, що соціально-трудоові відносини є складною системою різноспрямованих економічних інтересів, гармонійно поєднувати які дуже складно. Постає проблема створення такого соціально-економічного середовища, в якому суб'єкти трудоових відносин могли б реалізувати свої економічні інтереси з урахуванням компоненти відповідальності, що потребує застосування відповідного механізму регулювання трудоових відносин. Важливість проблеми удосконалення економічного механізму регулювання соціально-трудоових відносин для теорії і практики формування ефективної соціальної політики, а також її складність і масштабність потребують серйозного теоретичного осмислення, методологічних і методичних розробок, перш за все на основі системного підходу до її вирішення.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Аналізу проблем розвитку та регулювання соціально-трудоових відносин, визначенню їхньої інституціональної структури

присвячується багато досліджень як в Україні, так і за її межами, зокрема роботи Н. Волгіна, Б. Генкіна, Р. Капелюшнікова [2], А. Колота [3], С. Мельника [4], І. Новака [5] та ін. Так, в роботах Колота і Мельника досліджуються соціально-трудові відносини в аспекті забезпечення стійкого розвитку національної економіки, надаються деякі рекомендації щодо вирішення проблеми оптимізації відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Актуальними в сучасних умовах розвитку є дослідження тенденцій розвитку трудових відносин в умовах економічної кризи, що відображаються в роботах Новака. Тим часом засади регулювання соціально-трудових відносин у сучасній ринковій економіці розроблені ще недостатньо, а саме, потребують наукового обґрунтування впровадження компоненти відповідальності до механізму регулювання соціально-трудових відносин.

Метою статті є формування механізму регулювання соціально-трудових відносин з урахуванням компоненти відповідальності.

Виклад основного матеріалу дослідження. У науковій літературі відсутня єдина точка зору щодо складу механізму регулювання трудових відносин. Механізм економічної діяльності може бути представлений як специфічна сукупність елементів, станів і процесів, що розташовані в такій послідовності, знаходяться в певному зв'язку, відносинах і визначають порядок будь-якого виду діяльності. У сучасній економічній літературі під господарським механізмом часто розуміють «сукупність процесів, організаційних структур, конкретних форм і методів управління, а також правових норм, за допомогою яких реалізуються економічні закони, котрі діють у конкретних умовах, процес відтворення» [6]. Л. Абалкін під господарським механізмом розуміє сукупність форм і методів, за допомогою яких здійснюється організація суспільного виробництва з властивими йому формами і методами, економічними стимулами та правовими нормами [1]. А. Чухно визначає механізм функціонування економіки як функціональну сторону виробничих відносин – «і відносин власності на засоби виробництва, і відносин обміну діяльністю, і відносин розподілу, і конкретних форм господарювання. Це механізм дії і використання економічних законів, форма реалізації виробничих відносин» [10, с. 29]. Деякі автори визначають економічний механізм як логічну структуру та цілеспрямовану послідовність дій органів державного і міждержавного управління на систему відносин між учасниками певних ринків у процесі виробничої діяльності, які спрямовані на досягнення поставленої мети за рахунок більш ефективного використання потенціалу. У спеціальній літературі останнього часу економічний механізм розглядається як ринковий, що поєднує саморегулювання діяльності господарюючих суб'єктів з регулюючими функціями держави. Відома думка провідних учених, котрі визначають економічний механізм не простим набором економічних важелів і інструментів, а як їхню систему, тобто взаємопов'язане і взаємообумовлене поєднання конкретних економічних регуляторів [8].

Інтерес викликає визначення механізму регулювання соціально-трудової сфери, запропоноване Мельником, який його трактує як сукупність послідовних інституціональних, правових, організаційних, економічних управлінських засобів і заходів регуляторного впливу з метою досягнення необхідного рівня якості трудового життя, забезпечення інтелектуального зростання та духовного збагачення громадян, досягнення в суспільстві соціальної злагоди та стабільності [4, с. 26].

В основі побудови механізму слід використовувати певну теоретичну модель соціально-трудових відносин; особливості взаємодії основних учасників соціально-трудових відносин через реалізацію їхніх інтересів; інститути, що впливають на реалізацію інтересів; принципи, на основі яких відбувається взаємодія; інструменти регулювання соціально-трудових відносин; систему показників, що характеризують реалізацію інтересів.

Основною метою функціонування механізму регулювання соціально-трудових відносин є безконфліктне збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників і забезпечення ефективності праці та високої якості життя населення.

Відповідно до мети функціонування механізму регулювання соціально-трудових відносин кожний суб'єкт трудових відносин є носієм певних інтересів, що потребують задоволення через реалізацію низки завдань.

Основним інтересом держави виступає збалансування інтересів роботодавців та найманих працівників і створення стабільних умов розвитку трудових відносин, а роботодавців і найманих працівників – максимізація власної корисності (отримання доходу від діяльності), через ефективну організацію виробництва. Реалізація цих інтересів потребує вирішення завдань, які випливають із системи взаємної відповідальності суб'єктів трудових відносин, наведеної на рисунку 1.



Рисунок 1 – Система взаємної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин

Основою формування механізму регулювання трудових відносин є принципи, які передбачають правила, основні положення і норми поведінки, якими керуються суб'єкти під час прийняття рішень у системі трудових відносин щодо реалізації окресленого кола завдань.

На основі аналізу і систематизації наукових праць слід виділити основні принципи регулювання трудових відносин [2; 3, с. 127-128; 4, с. 19-21].

Принцип рівності прав і можливостей суб'єктів трудових відносин, що полягає в рівності прав і можливостей суб'єктів для досягнення своїх цілей, сприянні підвищенню продуктивності праці, регулюванні якості трудового життя.

Принцип солідарності, який базується на однакості, єдності і спільності інтересів суб'єктів трудових відносин, досягненні згоди прийняття суспільно важливих рішень у соціально-трудої сфері.

Принцип соціального партнерства, який забезпечує узгодження інтересів між трудовими колективами і профспілками, з одного боку, роботодавцями – з другого, державою – з третього, які складаються із взаємних консультацій, переговорів і примирних процедур, будуються на основі свободи і трипартизму, багаторівневого співробітництва, обов'язковості виконання угод з метою захисту інтересів працівників, роботодавців і держави з питань регулювання трудових відносин.

Принцип правової регламентації. Відповідно до цього принципу регулювання трудових відносин має відповідати вимогам і нормам державного законодавства з метою реалізації прав і гарантій суб'єктів, особливо найманих працівників. Законодавство формує соціально-трудої стандарти та нормативи, які приймаються з метою регулювання всіх елементів системи, реалізації прав і гарантій працівника, роботодавця та держави. На основі соціальних стандартів визначаються розміри основних соціально-трудої гарантій: мінімальний розмір заробітної плати, мінімальний розмір пенсії за віком, неоподатковуваний мінімум доходів громадян, величина межі індексації грошових доходів громадян, пільги щодо оплати житлово-комунальних, транспортних послуг і послуг зв'язку та критерії їхнього надання тощо.

Принцип наукової обґрунтованості полягає в тому, що всі дії щодо регулювання трудових відносин мають здійснюватися на підставі наукових методів і підходів.

Принцип ефективності, відповідно до якого регулювання трудових відносин має досягти поставлених цілей за мінімального терміну з мінімальними витратами матеріальних засобів та людської енергії.

Принцип відповідальності. Відповідно до концепції нашого дослідження, раціонально виділити принцип відповідальності, яким має бути пронизана діяльність кожного суб'єкта трудових відносин. Відповідальність виступає як діалектична єдність економічних, соціальних і політичних підходів цілісного характеру і узгодженості інтересів всіх суб'єктів трудових відносин. Відповідно до цього принципу, регулювання трудових відносин має ґрунтуватися на основі пошуку компромісу інтересів, що повною мірою відповідають потребам національного господарства, шляхом розвитку і удосконалення всього комплексу економічних, організаційних, соціальних, політичних та інших заходів.

Функціонування механізму регулювання трудових відносин здійснюється за допомогою формальних і неформальних інститутів, котрі забезпечують реалізацію інтересів суб'єктів [2].

У системі формальних інститутів виокремлено економічні, соціальні, правові та політичні інститути, де економічні інститути виконують регулятивні функції, пов'язані з організацією й управлінням процесами життєдіяльності, матеріального та соціального відтворення робочої сили, соціальні виконують функцію соціалізації і відтворення соціальної структури суспільства, правові виконують функцію ціледосягнення, затвердження певних «правил гри», за якими відбувається взаємодія між суб'єктами соціально-трудої відносин, політичні визначають владну ієрархічну структуру суспільства, способи прийняття рішень і контролю.

Система неформальних інститутів соціально-трудої відносин формується на основі взаємозалежних інститутів-норм, характерних для ринкової економіки: довіри, емпатії, свободи, легалізму і відповідальності. Інститут довіри передбачає очікування

певних вчинків від своїх контрагентів, що впливають на рішення, які приймає суб'єкт соціально-трудових відносин. Інститут емпатії базується на розумінні інтересів і намірів контрагентів у системі відносин праці. Інститут свободи ґрунтується на здатності окремого суб'єкта соціально-трудових відносин робити свій раціональний вибір на основі довіри та емпатії. Інститут легалізму відображає повагу до законів і готовність їх дотримуватися суб'єктами соціально-трудових відносин. Інститут відповідальності розглядається як результат прагнення економічних суб'єктів до максимізації власної користі через підпорядкування своїх дій до існуючих в суспільстві норм і цінностей, до інтересів інших суб'єктів [9, с. 175].

Особливе місце в механізмі регулювання соціально-трудових відносин посідають інструменти регулювання, які на всіх рівнях економічних відносин передбачають угоди і договори, націлені на узгодження інтересів суб'єктів відносин праці; на державному рівні – соціально-економічними програмами, спрямованими на регулювання зайнятості, соціального захисту працівників, основ оплати праці, розвиток науки і освіти, розширення купівельної спроможності населення; на рівні роботодавців – програмами формування оплати праці найманих працівників, розвитку персоналу, мотивування саморозвитку персоналу, соціальні пакети і соціальні програми, спрямовані на підвищення відповідальності найманих працівників.

Системоутворюючу роль у вирішенні проблеми формування відповідальних трудових відносин відіграє соціально-економічне програмування. Результатом державного соціально-економічного програмування є розробка і реалізація державних програм соціально-економічного розвитку. Саме державні програми об'єднують в собі механізми, активізація яких дозволяє вирішувати питання, що виникають у соціально-трудої сфері. Особливим ресурсом державних економічних програм є їхня комплексність, здатність об'єднувати необхідні об'єктивні і суб'єктивні чинники досягнення поставленої мети і наявність механізму відповідальності за їхнє виконання [7, с. 383]. З метою створення стабільних умов розвитку соціально-трудої сфери актуальними можуть бути визначення пріоритетних напрямків діяльності державних соціально-економічних програм, зокрема у сфері забезпечення ефективної зайнятості, захисту найманих працівників, регулювання загальних основ оплати праці подолання невиправдано заниженої ціни праці, підвищення рівня її продуктивності, розвитку наукової галузі, повернення нації провідних позицій в економічному розвитку країни, розвитку освіти як галузі, що формує людський капітал.

Ефективна зайнятість, притаманна справедливому демократичному суспільству, передбачає надання суспільством усьому працездатному населенню можливості займатися суспільно корисною працею, на основі якої здійснюється індивідуальне (у межах сім'ї) та колективне (з участю фірм, компаній, держави) відтворення робочої сили і задоволення потреб; саме така зайнятість дозволяє кожному бажаному реалізувати свої сутнісні сили у процесі праці, а також є надійним чинником соціального захисту. В умовах структурної перебудови економіки державна політика зайнятості населення має бути спрямована на формування цивілізованого ринку праці, який передбачає збалансування попиту на робочу силу (через створення робочих місць необхідної кількості та якості) та пропозиції робочої сили (через створення умов для її професійної підготовки, гідних умов праці). Інструментом реалізації державних програм є територіальні (регіональні) програми зайнятості, які розробляються на визначений прогнозований період. Разом з тим програма передбачає посилення відповідальності центральних та місцевих органів виконавчої влади і соціальних партнерів за реалізацію політики зайнятості.

З урахуванням вищезазначеного, ще одним напрямком програми державного втручання в соціально-трудоу сферу є захист найманих працівників. Це потребує реалізації заходів, які запобігатимуть падінню індексу людського розвитку і сприятимуть

його підвищенню. Це підвищення тривалості життя населення (через розвиток системи охорони здоров'я, медичного обслуговування населення), підвищення рівня і якості освіти (через реформу системи освіти), покращення життя (через встановлення і підтримання суспільно прийнятних норм, нормативів і стандартів життя членів суспільства, збереження природного довкілля).

Реалізація програми регулювання загальних основ оплати праці є важливим завданням держави у сфері формування відповідальності суб'єктів трудових відносин. Основним елементом державного регулювання оплати праці є регулювання мінімальної заробітної плати. Відповідно до законодавства України, мінімальна заробітна плата повинна встановлюватися в розмірі, не нижчому, ніж вартісна величина межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу. Тому виникає потреба визначення в законодавчому порядку мінімальних розмірів гарантованої заробітної плати як стартової ціни простої малокваліфікованої праці з орієнтацією на її зближення з величиною середнього прожиткового мінімуму і подальше його підвищення. За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна зарплата має становити 2-2,5 прожиткових мінімумів, і при цьому вона в більшості країн світу становить 35-40% від середньої. Державне регулювання оплати праці полягає також у запровадженні тарифної системи, єдиних тарифних умов, що вимагає від державних органів уточнення параметрів Єдиної тарифної сітки відповідно до величини прожиткового мінімуму.

Для відновлення довіри до держави і формування відповідальності виникає потреба щодо розробки концепції реформування оплати праці в Україні, відповідно до якої оплата праці буде залежати від обсягів виробництва, продуктивності праці, фінансової стабілізації підприємств тощо. Така політика потребує: по-перше, поступового введення на підприємствах гарантованого мінімуму оплати праці; по-друге, закріплення цього положення в генеральній угоді, одночасно обов'язкового включення цього положення в усі інші види колективних договорів щодо гарантування мінімальної оплати праці з індексацією, залежно від зростання цін; по-третє, звільнення мінімальної заробітної плати від функцій регулювання соціальних трансфертів та фіксації в Кодексі законів про працю обов'язковості її гарантування з боку роботодавців; по-четверте, скорочення майнового розшарування, необґрунтовано високих різниць і зрівнялівки в доходах шляхом введення системи прогресивного оподаткування із збільшенням прогресії ставок більше за середню оплату праці і посилення податкової дисципліни.

Для загального покращення стану оплати праці в суспільстві необхідно забезпечити зміну ставлення людини до мотивування праці, підвищити відповідальність суспільства. Така політика потребує створення такої концепції відновлення довіри до держави, яка за допомогою закладів освіти і державних інститутів поширюватиме ідею необхідності праці людини, її вплив на суспільство та національну безпеку, а також забезпечить державне гарантування сумлінної праці та її гідної винагороди протягом усього життя. Важливе значення в цьому аспекті має професійне навчання кадрів, у тому числі на виробництві за рахунок коштів роботодавців через відновлення та удосконалення системи професійного навчання кадрів, законодавче закріплення відповідальності роботодавців за належний рівень кваліфікації найманих працівників; професійне навчання зареєстрованих безробітних за рахунок фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття з метою забезпечення їхньої подальшої зайнятості; самоосвіта і професійне навчання фізичної особи за власні кошти для забезпечення розвитку особистості та кар'єри.

Слід зазначити, що освіта відіграє особливу роль в розвитку трудових відносин. Саме вона забезпечує кваліфікацію працівників, готує спеціалістів високого рівня, закладає основи людського капіталу. Реалізація цього аспекту формування відповідальності державного рівня потребує адекватного бюджетного фінансування на утримання

освітніх закладів; формування оптимальних механізмів змішаного фінансування професійно-технічної і вищої освіти шляхом об'єднання коштів держави, місцевих бюджетів, коштів економічних суб'єктів, зацікавлених висококваліфікованими працівниками, спеціалістами, професіоналами, а також коштів фізичних осіб.

Для вирішення цих завдань необхідно використовувати такі економічні механізми як пріоритетне фінансування освітніх установ і забезпечення підготовки висококваліфікованої робочої сили відповідно до сучасних вимог виробництва; забезпечення соціальних гарантій випускникам середніх і вищих навчальних закладів і допомога при їхньому працевлаштуванні.

Розвиток науки сприяє формуванню ефективного попиту на висококваліфіковану робочу силу шляхом створення нових високих технологій, розробки наукомістких видів продукції, послуг, нових форм організації виробничої і господарської діяльності. Для реалізації зазначеного необхідно реалізувати юридичний захист прав власності українських учених на їхні винаходи на світовому ринку та створити провідним спеціалістам економічні умови, що запобігатимуть їхньому виїзду за кордон з метою покращення свого життєвого рівня. Серед економічних заходів слід назвати надання працівникам навчальних закладів реальної можливості для підвищення своєї кваліфікації, створення умов, сприятливих для науково-дослідної роботи; збільшення державних витрат на науку; забезпечення держзамовлень у наукомістких галузях виробництва, а також використання різних методів стимулювання науково-технічної діяльності.

Формування соціально-економічної відповідальності держави є складним і довготривалим процесом, оскільки потребує створення гарантій реалізації стратегії відповідальності, дотримання певних норм, а для цього необхідний час і відповідне фінансування. Проте наявність відповідальної державної політики в системі трудових відносин вирішує багато проблем соціально-економічного розвитку країни.

Соціально-економічне програмування на рівні роботодавця має ґрунтуватися на реалізації відповідальності за добробут працівників і споживачів його продукції та всіх інших сторін, що прямо або опосередковано пов'язані з діяльністю компанії, оскільки така стратегія спрямована на довгострокову перспективу і сприяє реалізації економічних інтересів суб'єктів трудових відносин мікрорівня. Практика реалізації компаніями соціальних програм поширена в багатьох зарубіжних країнах. Найбільш поширеними є програми, спрямовані на підтримку працівників підприємств. Це зумовлено дефіцитом кваліфікованої робочої сили на ринку праці і конкуренцією роботодавців за людські ресурси. Щоб заробітна плата завжди була стимулом до найбільш ефективної праці, роботодавцям необхідно постійно вдосконалювати форми матеріальних винагород, застосовувати нові системи оплати праці, які відповідають сучасному рівню продуктивних сил. Розмір оплати праці перестає бути єдиним, що приваблює спеціалістів, зростає значущість соціальних пакетів. Соціальний пакет дозволяє встановити рівновагу між інтересами власника підприємства та персоналу, тобто врегулювати відносини рівня «роботодавець↔працівник» [5, с. 6].

Реалізація соціальних пакетів та соціальних програм на підприємствах є одним з інструментів формування соціально-економічної відповідальності працівників. Основою відповідальної поведінки працівника в системі трудових відносин виступає його мотивація до праці, можливість реалізації власного трудового потенціалу, що потребує створення для цього умов з боку держави і роботодавців.

Регулювання трудових відносин має здійснюватись із застосуванням контролю за діяльністю суб'єктів. Для проведення контролю трудових відносин доцільно застосовувати аналітичний метод, суть якого полягає в необхідності аналізу звітів суб'єктів щодо виконання соціально-економічної політики у сфері праці на рівні працівника, роботодавця і держави.

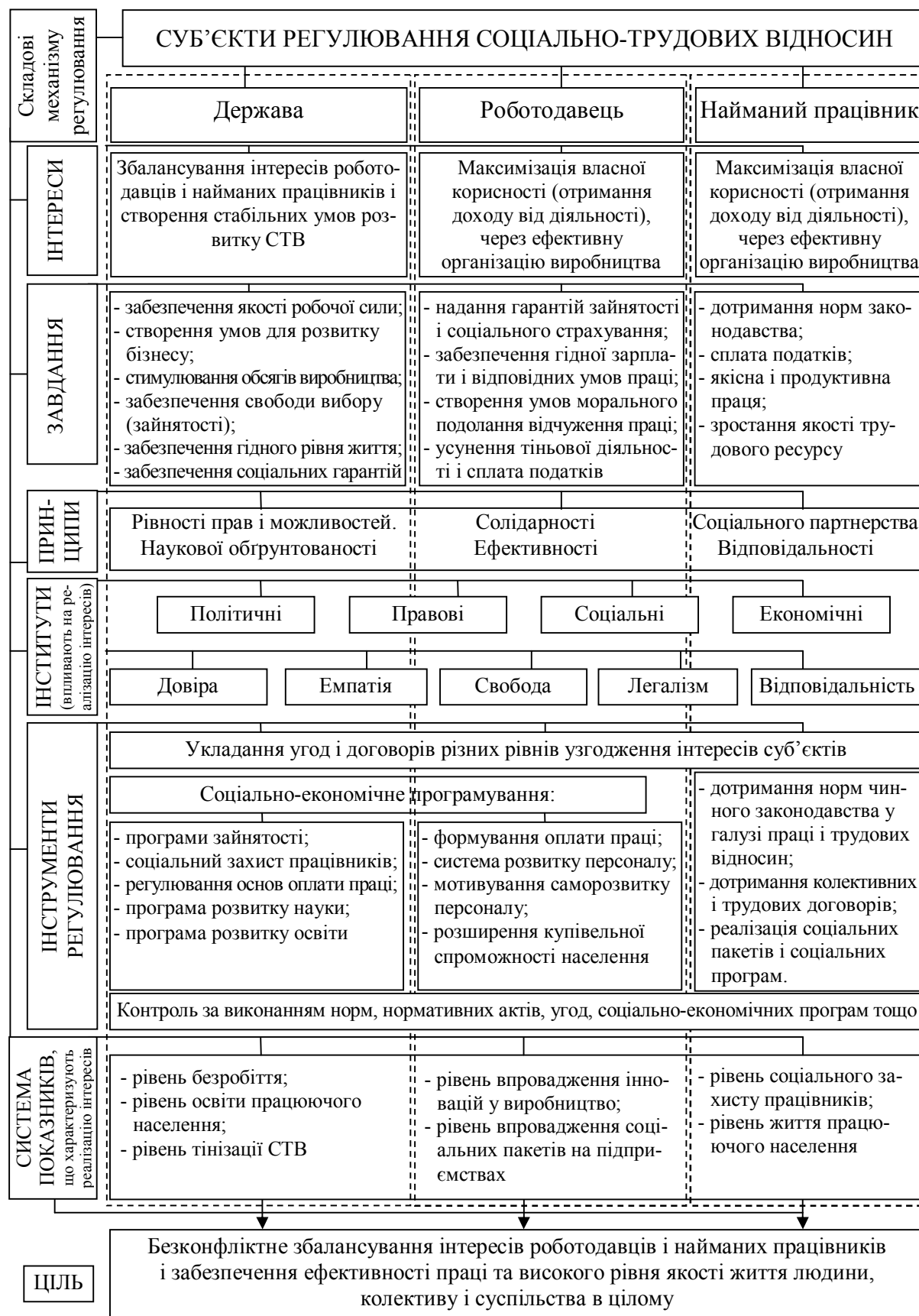


Рисунок 2 – Механізм регулювання соціально-трудоових відносин на засадах відповідальності

Отримані дані надають кількісну та якісну інформацію про стан трудових відносин, реалізацію інтересів суб'єктів і потребують порівняння із запланованими даними. Якщо виявляються значні відхилення, то виникає необхідність визначення їхніх причин і прийняття рішень щодо їхнього усунення.

У процесі функціонування механізму регулювання трудових відносин слід виділити показники, які характеризують ступінь реалізації інтересів суб'єктів праці, основні з яких такі: рівень безробіття, рівень життя працюючого населення, рівень соціального захисту працівників, рівень впровадження соціальних пакетів на підприємствах, рівень освіти працюючого населення, розвиток науки і рівень впровадження інновацій у виробництво, рівень тінізації трудових відносин тощо.

Таким чином, механізм регулювання трудових відносин на засадах відповідальності можна представити схемою, яку наведено на рисунку 2.

Висновки. Механізм регулювання трудових відносин є способом організації діяльності суб'єктів трудових відносин, спрямованим на впорядкування їхнього функціонування з урахуванням компоненти відповідальності. Запропонований механізм регулювання соціально-трудових відносин дозволяє визначити, по-перше, особливості взаємодії основних учасників соціально-трудових відносин через реалізацію їхніх інтересів; по-друге, інститути, що впливають на реалізацію інтересів; принципи, на основі яких відбувається взаємодія; по-третє, інструменти регулювання соціально-трудових відносин; по-четверте, систему показників, що характеризують реалізацію інтересів. Для впровадження механізму регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності запропоновано такі інструменти: на державному рівні – соціально-економічні програми, спрямовані на регулювання зайнятості, соціального захисту працівників, основ оплати праці, розвиток науки і освіти, розширення купівельної спроможності населення; на рівні роботодавців – програми формування оплати праці найманих працівників, розвитку персоналу, мотивування саморозвитку персоналу, соціальні пакети і соціальні програми, спрямовані на підвищення відповідальності найманих працівників.

Основними напрямками подальших досліджень можуть бути визначення і обґрунтування нових підходів до формування і реалізації соціально-економічної політики, зорієнтованої на набуття системою соціально-трудових відносин статусу відповідальної, що передбачає здійснення «відповідальної» діяльності всіма учасниками і впровадження у звітність суб'єктів відповідних критеріїв оцінки, що стануть реальним віддзеркаленням результатів виконання взятих на себе зобов'язань.

Список літератури / References:

1. Абалкин Л.И. Избранные труды: в 4 т. / Л.И. Абалкин. – М.: Экономика, 2000. – Т. 2: Политическая экономия. – 2000. – 910 с.
Abalkin, L.I. (2000), *Izbrannyye trudy. Tom 2. Politicheskaya ekonomiya* [Selected Papers. Vol. 2. The Political Economy], Ekonomika, Moscow, Russia.
2. Капелюшников Р.И. Где начало конца? [Электронный ресурс] / Р.И. Капелюшников. – Режим доступа: <<http://www.libertarium.ru/libertarium/79710>>.
Kapeliushnikov, R.I. (2000), "Where the beginning of the end?", available at: www.libertarium.ru/libertarium/79710.
3. Колот А. Соціально-трудові аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 8-15.
Kolot, A. and Grygorovych, S. (2006), "Social-labour aspects of sustainable development of the national economy", *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 4, pp. 8-15.
4. Мельник С.В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України / С.В. Мельник. – К.: Соцінформ, 2009. – С. 768.

- Melnyk, S.V. (2009), *Mekhanizm reguliuvannia sotsialno-trudovoi sfery Ukrainy* [The Mechanism of Social Labour relations regulation in Ukraine], Sotsinform, Kiev, Ukraine.
5. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 6-12.
Novak, I. (2008), “Social package as a mechanism for improving wages”, *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2, pp. 6-12.
6. Райзберг Б. Хозяйственный механизм / Б. Райзберг, Л. Лозовский, Е. Стародубцева // Современный экономический словарь [Электронный ресурс]. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010. – С. 512. – Режим доступа: <<http://www.smartcat.ru/Referat/atyelramnz.shtml>>.
Raizberg, B., Lozovskiy, L. and Starodubtseva, Ye. (2010), “Economic mechanism”, *Sovremenniy ekonomicheskii slovar*, Infra-M, Moscow, available at: www.smartcat.ru/Referat/atyelramnz.shtml.
7. Скавитин А.В. Методические подходы к управлению текучестью кадров [Электронный ресурс] / А.В. Скавитин. – Режим доступа: <<http://www.aup.ru/articles/personal/2.html>>.
Skavitin, A.V. (2000), “Methodological approaches to the management of employee turnover”, available at: www.aup.ru/articles/personal/2.html.
8. Философский энциклопедический словарь / А.Л. Грекулова [и др.]; редкол.: С.С. Аверинцев [и др.]. – 2-е изд. – М.: Сов. энцикл., 1989. – 814 с.
Filosofskii entsyklopedicheskii slovar [Philosophical Encyclopedic Dictionary] (1989), Sov. entsykl., Moscow, Russia.
9. Фоміна О.О. Інститут відповідальності в контексті створення соціально-трудових відносин ринкового типу / О.О. Фоміна // Вісник економічної науки України: науковий журнал. – 2009. – № 1(15). – С. 173-177.
Fomina, O.O. (2009), “An institute of responsibility in the context of creation socially of labour relations of market type”, *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, no. 1(15), pp. 173-177.
10. Чухно А. Актуальні проблеми розвитку економічної теорії на сучасному етапі / А. Чухно // Економіка України. – 2009. – № 5. – С. 15-35.
Chukhno, A. (2009), “Current problems of economic theory at the present stage”, *Ekonomika Ukrainy*, no. 5, pp. 15-35.

Цель. Сформировать механизм регулирования социально-трудовых отношений на принципах ответственности.

Методика. Рассмотрена трактовка экономического механизма ведущими учеными, что дало возможность, используя системный подход, сформировать механизм регулирования социально-трудовых отношений. Для усовершенствования практики регулирования социально-трудовых отношений в разработанный механизм регулирования предложено включать компоненту ответственности.

Результаты. На основе теоретико-методологической базы, включающей в себя цель, задачи, принципы, институциональные основы и средства регулирования, представлен механизм регулирования социально-трудовых отношений с учетом компоненты ответственности.

Научная новизна. Усовершенствован механизм регулирования социально-трудовых отношений в части определения его влияния на воспроизводство рабочей силы, качество жизни населения и развитие личности, что позволяет улучшить политику регулирования социально-трудовых отношений.

Практическая значимость. Предложенный механизм регулирования социально-трудовых отношений позволяет определить особенности взаимодействия основных участников социально-трудовых отношений посредством реализации их интересов; институты, влияющие на реализацию интересов; принципы, на основе которых происходит взаимодействие;

инструменты регулирования социально-трудовых отношений; систему показателей, характеризующих реализацию интересов.

Ключевые слова: *социально-трудовые отношения, субъекты социально-трудовых отношений, механизм регулирования, ответственность.*

Purpose. *To form a mechanism the regulation of social-labour relations based on responsibility.*

Methodology. *Considered interpretations of the economic mechanism leading scientists, enabling to using a systematic approach, to form a mechanism of regulation of social-labour relations. To improve the management practices of social-labour relations in the proposed regulatory mechanism proposed to include a component of responsibility.*

Findings. *Based on theoretical and methodological framework that includes the goal, objectives, principles, institutional foundations and means of regulation presented mechanism of regulation of social-labour relations with the component responsibility.*

Originality. *The mechanism of regulation of social-labour relations in part to determine its impact on the reproduction of the labour force, quality of life and personal development that improves the policies regulating social-labour relations.*

Practical value. *The proposed mechanism of regulation of social-labour relations to determine features of interaction of key social-labour relations through the realization their interest; institutions that affect the interests of the subjects, the principles on which the interaction; instruments of regulation of social-labour relations; metrics that characterize the interests.*

Key words: *social-labour relations, actors of social-labour relations, mechanism of regulations, responsibility.*

Рекомендовано до публікації д-ром екон. наук Фроловою Л.В. Дата надходження рукопису 16.04.2013 р.



**ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ
імені МИХАЙЛА ТУГАН-БАРАНОВСЬКОГО
оголошує прийом до докторантури на 2013/2014 навчальний рік
за спеціальностями:**

- «Економічна теорія та історія економічної думки»;
- «Економіка та управління підприємствами»;
- «Процеси та обладнання харчових, мікробіологічних та фармацевтичних виробництв».

До докторантури приймаються особи, які мають науковий ступінь кандидата наук, наукові здобутки й опубліковані праці з обраної наукової спеціальності та в змозі на високому рівні проводити фундаментальні, пошукові і прикладні наукові дослідження.

Термін підготовки в докторантурі – 3 роки.

Вступники до докторантури подають на ім'я ректора такі документи:

- 1) заяву;
- 2) особовий листок з обліку кадрів, фотокартку;
- 3) список опублікованих наукових праць і винаходів;
- 4) розгорнутий план докторської дисертації;
- 5) копію диплома про надання наукового ступеня кандидата наук;
- 6) відгук про наукову діяльність з місця роботи, засвідчений керівником;
- 7) медичну довідку про стан здоров'я за формою № 286-у.

Паспорт і диплом про присудження наукового ступеня кандидата наук подається вступником особисто. Цільова підготовка докторантів здійснюється на підставі договорів між університетом і підприємствами, організаціями, установами, що передбачають повне відшкодування витрат на підготовку докторанта, включаючи стипендію.

Прийом документів – з 1 по 30 вересня 2013 року.

Розгляд документів і зарахування – до 1 грудня 2013 року.

Довідки з питань прийому до докторантури можна отримати за адресою:
83050, м. Донецьк, вул. Щорса, 31.

Телефон для довідок (062) 342-41-57.

