

Література

1. *Грیشнова О. А.* Людський розвиток: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.
2. Зайнятість та соціальна політика: структура інвестування в якість: Доповідь Комісії на Консиліумі європейського парламенту, Комітету економічної і соціальної політики, Комітету регіонів та Комісії Європейського співтовариства, СОМ (2003) 728. — Брюссель, 2003.
3. Європейська концепція поліпшення умов життя та праці. Огляд якості праці та зайнятості в європейських умовах праці: Семінар, присвячений якості праці ЮНЕСКО/МОП/Євростат, 11—13 травня. — Женева, 2005.
4. Європейська концепція поліпшення умов праці та життя. Якість праці та зайнятості в Європі: проблеми та виклики: Базовий документ № 1. Лютий 2002.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грیشнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.
6. *Куліков Ю., Сташевська О.* Мотиваційний механізм захисту зайнятого населення у системі ринкових відносин в Україні // Україна: аспекти праці. — № 3. — 2010. — С. 27—33.
7. *Лутай Л. А.* Методологія якості праці: науково-практичні проблеми та шляхи їх вирішення // Вісник Донецького університету, Сер. В. Економіка і право. — Вип. 2. — 2007. — С. 23—28.
8. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. — К., 2010. — 43 с.

Стаття подана до редакції 24.10.2011

УДК 334.338

Д. К. Барикін, асист.
кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

АНОТАЦІЯ. У статті досліджено питання державного регулювання соціально-трудова відносин, визначено поняття СТВ, типи та нормативно-правові акти, які їх регламентують.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: Соціально-трудова відносина, регулювання СТВ, система СТВ, Генеральна угода, соціальне партнерство.

АНОТАЦІЯ. В статье автор исследует вопрос государственного регулирования социально-трудовых отношений, определяет поня-

тие СТВ, типы и нормативно-правовые акты, которые их регламентируют.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: Социально-трудовые отношения, регулирование СТВ, система СТВ, Генеральное соглашение, социальное партнерство.

SUMMARY. In the article the author researches the issue of state regulation of social labor relations, defines the concept of SLR, types and regulatory legal acts that regulate them.

KEY WORDS: social labor relations, regulation of SLR, SLR *system*, General agreement, social partnership.

Постановка проблеми. Соціально-трудо́ві відносини займають особливе місце в життєдіяльності людини, визначають його соціальний статус, рівень добробуту, морально-психологічний клімат. Для ефективного функціонування соціально-трудо́вих відносин у ринковій економіці, як свідчить міжнародний досвід і передусім досвід країн з розвинутою ринковою економікою, необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого, — активна діяльність держави в соціально-трудо́вій сфері. Водночас, украй важливо задіяти комплекс заходів (адміністративних, організаційних, економічних тощо), які оптимізують відносини між роботодавцем і найманими працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечують баланс інтересів суб'єктів та органів, що функціонують на цьому рівні.

Аналіз літературних джерел. Теоретично-методологічні аспекти соціально-трудо́вої сфери досліджувалися в працях класиків світової наукової думки: А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, М. Вебера, Дж. М. Кейнса, Р. Дарендорфа і ін. Серед вітчизняних виділяють праці А. М. Колота, В. М. Данюка, І. Ф. Гнибіденка та ін. Соціально-трудо́ві відносини розглядалися ними як тривалий процес становлення і розвитку відносин між працею і капіталом, трудо́вої поведінки індивіда, розвитку робочої сили.

Постановка завдання: дослідити поняття «соціально-трудо́ві відносини», їх типи та основні характеристики; визначити роль держави у регулюванні СТВ; зробити висновки стосовно методів регулювання СТВ.

Виклад основного матеріалу. Одним з базових понять, що характеризують рівень розвитку будь-якої суспільно-економічної формації, є ступінь зрілості і характер прояву соціально-трудо́вих відносин, представляють сукупність суспільних умов для взаємодії працівника із засобами виробництва і предметами праці, а також умови присвоєння та споживання результатів праці. Відпо-

відно, розкривається це поняття через конкретні умови праці на підприємствах і в організаціях різних форм власності, на корпоративному рівні, в галузевих виробничих комплексах, на територіальному та регіональному рівнях в суб'єктах України, а також у суспільстві в цілому. Ці умови стосуються: охорони та безпеки праці, дотримання трудового законодавства, забезпечення соціальних гарантій у процесі трудової діяльності, ефективної зайнятості, гідної оплати праці, необхідної і достатньої для задоволення потреб працівників та членів їх сімей. Виходячи з високої значущості перерахованих умов для підвищення рівня і якості життя населення, багато в чому визначають відтворення робочої сили, формування і розвиток соціально-трудоного потенціалу суспільства, регулювання соціально-трудоного відносин набуває все більшого значення в міру ускладнення соціальної структури суспільства, розвитку ринкових механізмів господарювання.

Світова практика показує, що регулювання соціально-трудоного відносин розвивається в основному за двома напрямками:

- державне (законодавче) регулювання;
- колективно-договірне регулювання, засноване на принципах соціального партнерства.

У сучасних умовах становлення економіки змінилися підходи до управління в організації. «Технократичний» підхід з його жорсткою організацією праці та дисципліною, суворою регламентацією трудоного процесів змінюється «гуманістичним», що враховує психологічні особливості працівників, їхні особисті прагнення та інтереси. На його ґрунті культивується ще більш прогресивний «інноваційно-інтелектуальний» підхід. Він акцентується на найповнішому використанні інтелектуального, творчого потенціалу людини. Запорукою розвитку організації виступають її інтелектуальні ресурси, носіями яких є, у тому числі, співробітники.

Соціально-трудогі відносини характеризують як соціально-економічні та психологічні аспекти названих взаємозв'язків, так і правовідносини, що відображають проекцію фактичних соціально-трудоного відносин на інституціональний, законодавчий, нормотворчий рівень.

В якості предметів індивідуальних соціально-трудоного відносин виступають різні сторони трудоного життя людини на різних етапах його життєвого циклу: трудоге самовизначення, профорієнтація, наймання-звільнення, оцінка праці, умови і оплата праці, питання пенсійного забезпечення тощо. Предметом колективних соціально-трудоного відносин є кадрова політика, що включає весь спектр діяльності організації з управління персоналом.

Типи соціально-трудо­вих відносин характеризують соціально-психологічні, етичні та правові форми взаємовідносин суб'єктів у процесі трудової діяльності. Основну роль у формуванні типів соціально-трудо­вих відносин відіграє принцип забезпечення рівності прав і можливостей суб'єктів цих відносин. Реалізація цього принципу в поєднанні з принципами солідарності й рівноправного партнерства або ж до принципу «панування — підпорядкування» служить основою різних типів соціально-трудо­вих відносин, характеристики яких представлено в табл. 1.

Таблиця 1

ТИПИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Типи соціально-трудо­вих відносин	Характеристика основних типів соціально-трудо­вих відносин
Патерналізм	Жорстка регламентація способів поведінки суб'єктів соціально-трудо­вих відносин, умов і порядку їх взаємодії з боку держави або керівництва організації
Соціально партнерство	Захист інтересів суб'єктів соціально-трудо­вих відносин і їх самореалізація в політиці узгодження взаємних пріоритетів по соціально-трудо­вих питаннях для забезпечення конструктивної взаємодії
Конкуренція	Суперництво суб'єктів соціально-трудо­вих відносин за можливість і кращі умови реалізації власних інтересів в соціально-трудо­вій сфері
Солідарність	Взаємна відповідальність людей, заснована на одностайності і спільності їх інтересів, за зміни в системі соціально-трудо­вих відносин і досягнення згоди в ухваленні суспільно важливих рішень в соціально-трудо­вій сфері
Субсидіарність	Прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх усвідомлених цілей і свої дії при вирішенні соціально-трудо­вих проблем
Дискримінація	Довільне, незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудо­вих відносин, в результаті якого порушуються принципи рівності можливостей на ринках праці
Конфлікт	Крайній ступінь виразу суперечностей інтересів і цілей суб'єктів в соціально-трудо­вих відносинах, що виявляється у формі трудових суперечок, страйків, локаутів

Для нормального функціонування системи соціально-трудо­вих відносин потребує регулювання і управління на всіх рівнях (держав-

ному, регіональному, організації) на основі державної програмно-нормативної регламентації, що охоплює всі напрями соціально-трудової сфери: зайнятість, умови і оплата праці, демографічна політика, міграційна політика і так далі. На рівні організації регулювання соціально-трудових відносин здійснюється за допомогою системи колективних договорів, у рамках яких визначаються узгоджені позиції працівників тієї або іншої організації і їх працедавців за рішенням найважливіших питань умов і оплати праці, соціальних виплат і компенсацій, соціального забезпечення і страхування.

Регулювання соціально-трудових відносин включає:

- формування взаємин суб'єктів соціально-трудових відносин;
- ідентифікацію соціально-економічних процесів з погляду інтересів сторін;
- вироблення системи показників, що відображають процеси взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, вивчення, аналіз і узагальнення досвіду зарубіжних країн в області соціально-трудових відносин.

Для регулювання соціально-трудових відносин держава створює систему програмної і нормотворчої діяльності, що охоплює такі напрями, як зайнятість, соціальна політика, умови праці, міграційна і демографічна політика і так далі

Основні нормативно-правові акти, які регламентують соціально-трудові відносини:

- Закон України від 01.07.93 № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди».
- Постанова Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225, якою затверджено Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів.

Угода є однією зі складових соціально-трудових відносин і укладається на державному (Генеральна угода), галузевому, регіональному рівнях на двосторонній та тресторонній основі.

Сторонами Генеральної угоди виступають:

- Кабінет Міністрів України;
- професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і складання генеральної угоди;
- власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і складання генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави.

Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи і профспілки чи об'єднання профспілок або інших представницьких організацій тру-

дящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дії.

Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами державної влади, регіональними об'єднаннями підприємців, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами. Вони (регіональні угоди) регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з Генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Органом соціального діалогу на обласному рівні є обласна тристороння соціально-економічна рада, яка створена відповідно до Указу Президента України від 29.12.2005 № 1871 «Про розвиток соціального діалогу в Україні» спільним рішенням облдержадміністрації, обласної федерації роботодавців та обласної ради профспілок (протокол № 1 від 30.05.2006) [12].

Таким чином, не дивлячись на специфічні умови соціально-економічного розвитку, в Україні простежуються загальносвітові тенденції і закономірності зародження правового механізму соціального партнерства.

Аналіз сучасних тенденцій в області соціально-трудова відносин свідчить про наявність колосальних соціальних витрат, які утворилися в ході реформування економіки України в кінці минулого — на початку нинішнього сторіччя. Безліч соціальних процесів, що протікають у сучасному українському суспільстві, носять негативний характер і продовжують відтворюватися в тому ж, вельми несприятливому варіанті. Загальна тенденція до втрати керованості суспільним розвитком найгостріше виявляється в даний час у соціально-трудова сфері, викликаючи економічні наслідки, зокрема уповільнення темпів економічного зростання.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин, яке доповнює державне регулювання, також, судячи по кінцевому результату, недостатньо ефективно в сучасних умовах. При цьому в суспільстві немає чіткого тлумачення критеріїв ефективності колективно-договірного регулювання, що істотно ускладнює які-небудь кількісні оцінки. А такого роду оцінки необхідні для вироблення основних напрямів соціально-трудова політики.

В українській моделі соціального партнерства основними елементами системи колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, що склалася до теперішнього часу, є:

— сукупність постійних і тимчасово діючих, двох і трибічних органів, формованих представниками працівників, роботодавців,

виконавчій владі, що здійснюють взаємодію між ними на різних рівнях регулювання соціально-трудова і пов'язаних з ними відносин (регіони, галузі, території, підприємства);

— сукупність різних сумісних документів (колективних договорів, угод, рішень і ін.), що приймаються цими органами на основі взаємних консультацій, переговорів між сторонами, направлених на регулювання соціально-трудова відносин;

— відповідний порядок, форми взаємодії, співвідношення і послідовність у розробці, термінах ухвалення, пріоритетності вказаних органів і документів.

Ефективність колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин залежить від усіх елементів системи. Проте ключова роль належить колективним договорам і угодам соціального партнерства різних рівнів.

Найважливішим принципом регулювання трудова відносин є дотримання гарантій, сформульованих у Генеральній угоді. Неприпустимо, щоб яка-небудь угода містила положення, що ставлять працівників в гірші умови, чим це передбачено Генеральною угодою і чинним законодавством. Разом з тим необхідно, щоб в угодах, що укладаються на нижчих ступенях, фіксувалося по можливості поліпшення цих умов.

Практика показує, що факт укладення договору або угоди ще не говорить про реальну можливість ефективного колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві, в галузі, регіоні або на певній території. Реальна ефективність цього процесу визначається, перш за все, характером встановлених домовленостей (чи може їх виконання змінити положення працівників у кращу сторону) і ступенем їх реалізації. Кількість договорів, що укладаються, і угод не гарантує якості їх виконання. Проблема полягає не тільки в наявності або відсутності договору на підприємстві, але і в тому, що конкретно передбачено в договорі, і яку відповідальність він передбачає за невиконання своїх зобов'язань сторонами. Таким чином, узагальненим критерієм результативності колективних договорів і угод є їх дієвість.

Висновок. Цілеспрямоване формування соціально-трудова відносин, адекватних соціально орієнтованій ринковій економіці, має здійснюватися на основі системи заходів громадського і державного регулювання. Соціально-трудова відносини регулюються законодавчо-правовою й економіко-нормативною базами, системою програмно-нормативної регламентації, інструментами державних економічних і соціальних програм, а також заходами й інструментами громадського регулювання. Основною формою і

найприйнятнішим методом регулювання соціально-трудових відносин є соціальне партнерство, яке, в свою чергу, є не тільки рух влади назустріч роботодавцям та профспілкам, але й рух партнерів назустріч владі.

Література

1. Закон України «Про колективні договори та угоди».
2. Закон України «Про об'єднання громадян».
3. Закон України «Про організації роботодавців».
4. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
5. *Гришнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2004. — 535 с. — С. 214—236.
6. *Єсінова Н. І.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. — К.: Кондор, 2004. — 432 с. — С. 74—83.
7. *Колот А. М.* Проблеми становлення та розвитку соціально-трудових відносин в Україні // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 3. — С. 23—27.
8. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с. — С. 7—37.
9. *Колот А. М.* Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 2. — С. 14—25.
10. *Українець С.* Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 1. — С. 35—41.
11. *Уманський О. М., Сумцов В. Г., Гордієнко В. Д.* Соціально-трудові відносини: Навч. посібник. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. — 480 с. — С. 7—51.
12. <http://www.zoda.gov.ua/ua/559.html>

Стаття подана до редакції 11.10.2011

УДК 330.1:331.101.262

І. Р. Боднарук, асист. кафедри управління галузевим і регіональним економічним розвитком, ІФНТУНГ

СУТЬ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЙОГО ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З ІНШИМИ ЕКОНОМІЧНИМИ КАТЕГОРІЯМИ

АНОТАЦІЯ. У статті узагальнено основні теоретичні підходи до визначення сутності поняття «людський потенціал»; проведено