

Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин

А. КОЛОТ,

доктор економічних наук

Київський національний економічний університет

Відносини між найманими працівниками і роботодавцями у всі часи і епохи були і залишаються гострою проблемою. Вирішити її означає зберегти соціальну й політичну стабільність у суспільстві, створити передумови для сталого економічного розвитку та соціального прогресу.

Кінець XX — початок XXI ст. — період динамічних соціальних перетворень. На думку багатьох вчених, без нових підходів до вирішення проблем у соціально-трудовій сфері світове співтовариство очікують значні потрясіння, що не знають національних кордонів. Особливо актуальною є зазначена проблематика для країн з перехідною економікою, до яких належить і Україна.

Для нинішнього етапу розвитку економіки України формування нових за змістом відносин у сфері праці, яка була і залишається основою соціально-економічного розвитку, є одним з провідних чинників глибоких системних перетворень в суспільстві, складовою опрацювання та реалізації стратегії економічного й соціального розвитку держави.

Маємо констатувати, що розбудова нового типу соціально-трудових відносин як соціально-економічного фундаменту соціальної держави здійснюється в Україні значною мірою спонтанно, на фоні набору розрізнених за суттю і запізнюваних у часі заходів щодо вирішення окремих соціально-трудових проблем за принципом: "Краще пізно, ніж ніколи".

В ході здійснення трансформаційних процесів вітчизняні реформатори основну увагу приділяли і продовжують приділяти таким інструментам реформування економіки як приватизація, монетаризм, оподаткування тощо, залишаючи на потім вирішення проблем у соціально-трудовій сфері. Надії реформаторів, що закони ринкового господарства самі все розставляють на свої місця на принципах саморегулювання були приречені на невдачу і за природою не могли виправдатися.

Прорахунки в соціально-економічній політиці обертаються вкрай негативними наслідками. Прогресує втрата людського капіталу. Замість ста-

лого формування середнього класу як основи соціальної й політичної стабільності суспільства, відбувається процес його розшарування за рівнем доходів, все більша частка населення тяжіє до соціальних низів. Недостатньо уваги приділяється прогнозуванню та аналізу соціальних наслідків рішень, що приймаються на національному рівні.

Не є перебільшенням твердження, що в ході ринкової трансформації найбільших втрат зазнала саме соціально-трудова сфера. Втім, автор не поділяє існуючої думки, що трансформаційні процеси у цій сфері — це суцільна низка помилок та недоліків. Це був одночасно і період соціального пошуку, подолання упередженості щодо ринкових відносин і підприємництва, формування критичної маси людей, здатних стати сучасними, інноваційно орієнтованими підприємцями. З'являються певні ознаки "соціалізації" економічної політики держави.

Виявленням позитивних змін в соціально-трудовій сфері є:

1) роздержавлення, ліквідація монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення розмаїття форм власності й господарювання; усунення правових обмежень мобільності робочої сили; підвищення гнучкості ринку праці; нові можливості щодо вибору форм, видів трудової діяльності;

2) підвищення особистої відповідальності за свій добробут, відживання утриманських настроїв, соціального інфантилізму;

3) посилення турботи з боку найманих працівників за підтримання та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці;

4) формування готовності до більш продуктивної, інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця;

5) формування більш активної поведінки працівників як реакція на очевидну можливість матеріального забезпечення отриманих доходів, розширення пропозиції товарів та послуг, зростання матеріальних потреб.

Одночасно не можна не підкреслити, що обсяги і ефективність роботи щодо формування нового

типу соціально-трудових відносин і нових методів їх регулювання є недостатніми. У ході проведення соціально-економічних реформ не враховані уроки недавнього минулого, а саме те, що кризові явища, які виникли у нашому суспільстві у дореформовий період, були зумовлені саме кризою праці: зниженням її престижу, незацікавленістю у результатах праці, поглибленням відчуження працівників від праці й управління, зниженням рівня соціальної активності і трудової дисципліни, переважанням формальних установок у застосуванні форм і методів організації праці тощо. З огляду на це провідною складовою трансформаційних процесів мали б стати заходи щодо реформування сфери праці у контексті з іншими складовими механізму господарювання. Натомість праця у самому широкому її розумінні залишилась на узбіччі ринкових перетворень.

Належним чином не враховано і досвіду країн, які у недалекому минулому здійснювали докорінні економічні перетворення та досягли вражаючих успіхів. Людвіг Ерхард, розкриваючи таємниці успіхів реформ, які здійснювалися під його керівництвом у повоєнній Західній Німеччині, давав таке пояснення: "Всі успіхи... базуються врешті-решт на трудовій діяльності людей. Вони були всього лише результатом чесних зусиль всього народу".

Одна з особливостей перехідного періоду до ринку в Україні полягає у тому, що за лібералізації економіки держава вже тотально не регламентує зміст соціально-трудових відносин, а інші регулятори, включаючи соціальне партнерство, ще не працюють на повну потужність. Замість колишньої моделі регулювання соціально-трудових відносин, яку можна визначити як державний патерналізм, в Україні фактично діє неадекватна соціально орієнтованій економіці модель регулювання цих відносин, якій притаманні стихійність, безсистемність, поспішна відмова від централізованих регуляторів, а ефективність тих, що використовуються, недостатня для оптимізації інтересів сторін соціального діалогу.

Підкреслимо, що тривалий час у фундаментальних та прикладних дослідженнях, які присвячені відносинам у сфері праці, основна увага приділялась макроекономічним аспектам цієї проблематики — змінам у сфері зайнятості під впливом формування ринку праці, формуванню системи соціального партнерства та правовим засадам її розвитку, процедурам та механізмам врегулювання трудових конфліктів тощо. Безумовно, що кожне підприємство функціонує у певному макроекономічному середовищі, яке справляє на нього значний вплив, у тому числі й на зміст відносин у сфері праці на мікрорівні. Однак очевидним є й те, що будь-які реформаторські зміни на макрорівні не

дадуть очікуваних результатів, якщо вони не будуть супроводжуватись глибокими перетвореннями соціально-трудових відносин на рівні підприємств.

Найбільш серйозні проблеми, як свідчить практика сьогодення, маємо у соціально-трудових відносинах на базовому рівні, тобто безпосередньо на рівні підприємств (організацій).

Чи приречені соціально-трудові відносини в Україні на перманентну конфліктність між основними соціальними силами, на стійку невірноваженість соціальних інтересів різних груп населення, їх поляризацію? Чи розвиток процесів у соціально-трудовій сфері здійснюватиметься у інший спосіб?

Серед фахівців, які займаються проблемами праці, існує декілька точок зору щодо перспектив розвитку соціально-трудових відносин в Україні. Досить поширеною є думка, що протиріччя між працею й капіталом за своєю природою є настільки масштабними і глибокими, що це унеможливає вирішення існуючих соціально-трудових проблем у рамках діючої моделі соціально-економічного розвитку. Вважаємо, що ця точка зору є екстремальною і протирічить реальній дійсності не лише країн далекого зарубіжжя, а й власної країни, досвід якої свідчить про можливість і доцільність вирішення найгостріших проблем у соціально-трудовій сфері на основі соціального діалогу, задіяння потенціалу держави та ефективних форм соціального партнерства.

Друга точка зору є діаметрально протилежною. Відповідно до неї Україна вже нині не лише "дозріла" до необхідності широкого задіяння соціального партнерства, але й ефективно вирішує існуючі проблеми у соціально-трудовій сфері на основі використання державних регуляторів, укладення угод і договорів, запровадження інших форм соціального діалогу. Видається, що така оцінка стану відносин у сфері праці та значущості соціального партнерства в Україні є надто завищеною.

Інтереси формування соціально-трудових відносин, адекватних потребам розбудови в Україні соціальної держави, потребують неупереджених оцінок та визначення принципів формування національної моделі відносин у сфері праці.

На розбудову якої моделі відносин у сфері праці мають бути спрямовані зусилля органів законодавчої й виконавчої влади, сторін соціального партнерства: китайської (двосекторної з домінуючою роллю централізованого адміністративного управління у державному секторі і повною лібералізацією зазначених відносин у приватному секторі), англо-саксонської, що пропонує мінімальне втручання держави у відносини між працею й капіталом, децентралізацію у веденні переговорів та індивідуалізацію трудових договорів, чи європей-

ської (континентальної), що поєднує потенціал сильної соціальної політики держави та соціально-го партнерства; а може моделі, яка є симбіозом названих вище. Маємо визнати, що в діючих нормативно-правових актах концептуальні засади моделі соціально-трудових відносин, що її слід впроваджувати в Україні, не знайшли законодавчого чи нормативного закріплення. Не відпрацьовано "технологію" аналізу стану соціально-трудових відносин, а існуючі їх оцінки далекі від реальності.

Здійснюючи аналіз сучасного стану соціально-трудових відносин, маємо враховувати такі обставини. Будь-яка система відносин повинна містити елементи минулого, теперішнього і майбутнього. Далі, в системі відносин, включаючи ті, що функціонують у соціально-трудої сфері, мають бути як універсальні риси, що відображають закономірності загальносвітового розвитку, так і особливі, що віддзеркалюють соціокультурну, історичну, цивілізаційну специфіку країни.

З урахуванням зазначених обставин проведено аналіз стану справ на підприємствах України, який засвідчив незадовільний рівень соціально-трудових відносин. Не можна не акцентувати увагу на тому, що становлення нової моделі соціально-трудових відносин здійснюється за ігнорування принципу спадкоємності. Дотеперішня система соціально-трудових відносин майже повністю зруйнована, хоча далеко не всі її елементи були такими, що не підлягали збереженню та розвитку з урахуванням особливостей та вимог ринкової системи господарювання.

Зупинимось на деяких характерних рисах в діяльності підприємств за дотеперішніх умов господарювання:

- ◆ керівництво підприємств здійснювало політику соціального патерналізму стосовно своїх працівників;
 - ◆ на більшості підприємств існувала система підготовки і перепідготовки персоналу;
 - ◆ безробіття у відкритій формі практично не існувало, хоча зайнятість була далеко не продуктивною;
 - ◆ заробітна плата виплачувалась регулярно;
 - ◆ у структурі підприємств знаходились соціально-побутові й культурні заклади (будинки культури, поліклініки, профілакторії тощо), які надавали широкий спектр послуг працюючим;
 - ◆ в мотивації трудової діяльності широко використовувались моральні стимули;
 - ◆ діяла відпрацьована система укладення і контролю за виконанням колективних договорів;
 - ◆ працівники певною мірою залучались до управління виробництвом.
- Якщо у нинішній моделі соціально-трудових відносин й збереглися певні елементи дотеперішніх від-

носин, то це здебільшого ті, від яких слід відмовлятися. Серед них виділимо такі, як: а) неприпустимо низький рівень заробітної плати; б) поширене застоювання тейлорівсько-фордівської системи організації праці; в) авторитарний стиль управління.

Водночас маємо констатувати, що на формування нової моделі соціально-трудових відносин негативний вплив справляє дія цілої низки чинників, серед яких виділимо такі:

◆ нова модель соціально-трудових відносин формується здебільшого стихійно, без належного регулюючого впливу з боку держави;

◆ набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи інших підприємств і цілих галузей, низької дієвості діючого організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці;

◆ поширюється "непрозорість" у соціально-трудових відносинах, що пов'язано з розвитком тіньової економіки, недосконалістю діючого трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням;

◆ знижується рівень соціальної захищеності найманих працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працюючих, а з іншого, — масових порушень діючого законодавства з боку роботодавців;

◆ залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства.

У якій мірі розвиток подій у соціально-трудої сфері України узгоджується з загальносвітовими тенденціями? Для відповіді на це питання відокремимо найбільш характерні тенденції розвитку соціально-трудових відносин у розвинених країнах світу, до яких правомірно віднести:

- ◆ формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці;
- ◆ запровадження цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників;
- ◆ підвищення ролі менеджменту персоналу;
- ◆ формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства все більше визначають функції економічні;
- ◆ зміна силової конфронтації у соціально-трудових відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів;
- ◆ поступове підвищення реальних доходів працюючих, "соціалізація" відносин між працею й капіталом;
- ◆ розширення участі найманих працівників в управлінні;
- ◆ відмова від тейлорівсько-фордівської системи організації праці та авторитарного стилю управління;

❖ розвиток систем участі працівників у прибутках підприємств та їхній власності;

❖ розширення "прозорості" у відносинах між працею й капіталом.

Аналіз розвитку соціально-трудових відносин свідчить, що за цілої низки напрямів розвиток подій у цій сфері в Україні є відмінним, нерідко, протилежним за змістом та отриманими результатами порівняно із країнами Заходу.

Зазначимо, що найбільш деструктивні процеси та відкат від досягнутого у перебудовчий період сталися за напрямками, що нині є пріоритетними у розвитку соціально-трудових відносин на Заході. За багатьма параметрами нинішній характер, зміст соціально-трудових відносин, їх якість поступаються тим, що мали місце до реформування колишньої економічної системи.

Таку ситуацію маємо за умов, коли вітчизняні цивілізаційні засади є навіть більш сприятливими для оптимізації відносин між працею й капіталом, ніж у багатьох країнах Заходу. Такі риси українського менталітету як солідарність, лояльне ставлення до державних інституцій, колективізм, прихильність соціальній справедливості, прагнення до співучасті у вирішенні колективних завдань слугують надійною передумовою становлення соціально-трудових відносин, що відповідають кращим світовим взірцям.

Автор послідовно відстоював і продовжує відстоювати точку зору щодо необхідності суттєвого посилення як за масштабами, так і ефективністю державного впливу на формування національної моделі соціально-трудових відносин, що обумовлене такими обставинами.

Перша. Стан соціально-трудової сфери є таким, що розраховувати на усунення існуючих там деформацій на принципах ринкового саморегулювання нереально.

Друга обставина пов'язана з тим, що через різні причини не можемо розраховувати на ефективне вирішення проблем у сфері праці на основі задіяння потенціалу соціального партнерства (відсутність середнього класу й цивілізованого класу власників з високою громадянською свідомістю, незавершеність формування органів, що представляють інтереси соціальних партнерів).

Природа третьої обставини пов'язана з тим, що зі зростанням відкритості національної економіки стан соціально-трудової сфери все більше залежатиме від тих процесів, які в сукупності характеризують і обумовлюють глобалізацію економіки. Глобалізація — це не лише вигоди, а й висока ймовірність втрат, зростання ризиків, особливо у соціально-трудовій сфері. Умови, що породжуються глобалізацією, потребують переосмислювання ролі державного регулювання, оновленого розуміння соціальної обумовленості, масштабності, якісного ускладнення функцій держави.

Серйозною перепоною на шляху становлення досконалих, прозорих соціально-трудових відносин є значні масштаби тіньового сектора економіки. Наявність останнього — це, з одного боку, свідчення недосконалості стратегії і тактики реформ, а з іншого, — один з доступних і поширених способів своєрідної адаптації українського суспільства до ринкових умов. Практика уникнення від оподаткування, ведення "подвійної бухгалтерії" поширилась за малим винятком майже на всі сфери діяльності. Наслідком цього є не лише спотворення економічних показників, масові ненадходження до бюджетів різних рівнів, а й більш суттєве — деформації психіки і свідомості людей.

Принцип "подвійних стандартів", що укріплюється в свідомості багатьох членів суспільства слугує однією з основних причин становлення нездорового соціального клімату як в окремих колективах, сферах діяльності, так і в суспільстві загалом. В цілому ж формуються досить несприятливі як соціальні, психологічні, так і економічні умови функціонування системи господарювання. За такого стану необхідною умовою формування моделі соціально-трудових відносин, що відповідає сучасним світовим взірцям має бути коригування курсу політичних і економічних реформ. Відповідно до Основного Закону в суспільстві має формуватись демократичний, громадянський устрій, розбудовуватись держава соціального типу. Втім, реальність є такою, що в Україні формується економічна система, що є далекою від соціально орієнтованої. Діяльність політико-економічних інституцій упродовж 90-х рр. призводила до виникнення явищ, які мали мало спільного зі становленням соціальної держави. Вимушені констатувати, що і нинішня економічна політика продовжує створювати все нові вузли протиріч, має місце надто ємний сектор протиборства і конфліктності інтересів.

Вважаємо, що формування нової моделі соціально-трудових відносин має супроводжуватись, також, реформуванням процесу визначення цілей підприємств, зміст яких у більшості випадків обмежується підвищенням прибутковості або збільшенням ринкової вартості підприємства.

Зазначимо, що в практиці розвинутих країн цілі підприємств закріплюються в статутних документах і їх формулювання на сучасному етапі докорінно відрізняється від визначень цілей, що мали місце 50 і навіть 30 років тому. Якщо взяти за приклад найбільш відомі, процвітаючі фірми Заходу, то їхні цілі формулюються здебільшого як "служіння" споживачам продукції, працівникам своєї організації, суспільству, власникам організації.

У кожній фірмі зазначені цілі викладені в різній послідовності, з різними акцентами щодо їхньої пріоритетності, умов реалізації тощо. У більш формалізованому вигляді цілі підприємств Заходу, що займають масштаб-

ні, значимі позиції на національних і світових ринках можна поділити на економічні, соціальні й суспільні. Економічні цілі пов'язані з випуском конкурентоспроможної, постійно оновлюваної продукції, що задовольняє найвибагливіші запити споживачів; отриманням такого рівня доходів, що дає змогу виконати умови колективного договору, задовольнити інтереси власників як стосовно отримання дивідендів, так і забезпечення розвитку виробництва.

Соціальні цілі підприємств пов'язані з діяльністю щодо формування кваліфікованого, інноваційно-орієнтованого кадрового "ядра", створенням пристойних умов праці; повноцінним залученням матеріальних, трудових, статусних мотивів і задоволенням відповідних потреб працівників; формуванням сучасної культури організації.

Суспільні цілі відображають діяльність, що забезпечує повну і своєчасну сплату податків, збереження довкілля, утримання у візцевому стані власності, фінансування заходів благодійного характеру тощо.

Зазначені цілі в міру їхньої реалізації знаходять конкретне виявлення в трьох видах ефективності — економічній, соціальній, суспільній, які в сукупності відображають ступінь досягнення основних завдань підприємства на сучасному етапі.

Вважаємо, що саме такими за змістом та підходами до оцінки досягнення мають бути і статутні цілі підприємств України. Якщо ми справді прагнемо зайняти достойне місце у світовому табелі рангів, якщо ставимо за мету побудувати громадянське суспільство і розвинену соціально орієнтовану економіку, маємо ставити і вирішувати завдання глобального характеру, здійснювати прорив в усіх сферах соціально-економічного розвитку. Лише за такого підходу Україна має шанс не бути на периферії серед країн світу.

Вирішення цієї проблеми у згаданий спосіб є особливо актуальним з огляду на "метаморфози" цілей та основних функцій підприємств України, що сталися в 90-х рр. минулого століття і дають про себе знати і нині.

За відсутності ефективного власника, недосконалості механізмів реалізації прав власності керівники багатьох підприємств у цей період вдалися до діяльності, яку не можна віднести до основної. Мова йде про посередницькі, фінансові операції, передачу в оренду приміщень та обладнання на умовах, що задовольняли інтереси вузького кола управлінців.

Відволікання коштів на здійснення посередницьких, фінансових та інших далеких від основної діяльності операцій суттєво обмежило можливості структурної перебудови підприємств, освоєння випуску конкурентоспроможної продукції. Одночасно набуло значних масштабів скорочення товарного виробництва та розширення натурально-обмінних операцій.

Зазначена зміна цілей і основних функцій підприємств не могла не погіршити якості трудового життя більшості зайнятих за одночасного збагачення окремих представників вищого менеджменту.

Опрацьовуючи "ідеологію" визначення цілей підприємств не можемо не зважати на висновки з історичного минулого, а вони переконливо свідчать, що упродовж останніх 200 років жодна країна в світі не вийшла на провідні позиції в економіці, якщо вона не ставала лідером в галузі управління, якщо вона не орієнтувалась на найвищі стандарти світового рівня.

З огляду на зазначене слід переглянути "базові" законодавчі акти України, надати їм соціально-трудова орієнтованості. Складовою такої "соціальної ревізії" має стати перегляд цілей діяльності підприємств, що закріплені у діючих законодавчих актах.

Інтереси розбудови моделі соціально-трудових відносин, що відповідає кращим світовим взірцям, потребують формування сучасного уявлення про природу відносин найму працівників, їх правового закріплення та реалізації на практиці.

Зазначимо, що в економічній літературі та в повсякденній практиці продовжує домінувати точка зору, що найм працівників зводиться до купівлі-продажу робочої сили або послуг робочої сили. При цьому основною посилкою є визнання того, що найм — це угода між організацією й індивідом, відповідно до якої людина надає (передає у свого роду оренду) організації свої фізичні й інтелектуальні можливості та професійні навички на обумовлений термін у обмін на матеріальну винагороду.

Зарубіжний досвід переконливо свідчить, що провідні фірми, усвідомлюючи зростаюче значення людського фактора, все частіше запроваджують нові моделі найму і використання працівників. Характерними рисами цих моделей є формування сучасної культури фірми з урахуванням загальних для всіх працюючих цінностей та інтересів, створення умов, за яких кожна людина наперед знає перспективи свого професійного розвитку. При цьому формуються відносини до працівників як до партнерів, членів єдиної команди, що має єдині цілі.

Використовуючи передовий зарубіжний досвід у цій сфері, позитивні здобутки у соціально-трудових відносинах, що мали місце за радянської доби, вкрай важливо опрацювати та запровадити сучасну національну модель найму працівників, яка за нашим баченням має передбачати кілька етапів відносин.

Перший має передбачати укладення угоди про прийняття на роботу на певний випробувальний термін, упродовж якого сторони могли б більш предметно оцінити узгодженість умов угоди зі своїми інтересами і потребами.

Другий ступінь відносин — це перехід до постійних трудових відносин між працівником і роботодавцем.

Третій ступінь відносин має передбачати надання працівникові особливого статусу, за якого він входить до кадрового "ядра" колективу. Кожний член колективу зобов'язується якомога повніше використати свій трудовий потенціал, всіляко сприяти досягненню економічних та соціальних цілей підприємства. Підприємство, в свою чергу, гарантує працівникам з зазначеним статусом широку участь в управлінні й розподілі доходів підприємства.

Наступний, четвертий ступінь відносин передбачає поєднання в одній особі найманого працівника і акціонера-співвласника підприємства. Формування класу власників-акціонерів з числа працюючих на підприємстві може відбуватися шляхом пільгового продажу акцій, безплатної передачі акцій без права їх передачі за межі акціонерного товариства.

За такого підходу до формування моделі найму і використання робочої сили стає реальністю організаційно-економічне об'єднання на рівноправних засадах власників засобів виробництва і власників фізичних і інтелектуальних здібностей, оптимізація відносин між ними, наслідком яких має стати задоволення потреб і інтересів провідних соціальних сил, досягнення економічної й соціальної мети підприємства.

До числа першочергових заходів, що мають забезпечити становлення досконалих відносин у сфері праці, слід віднести адаптацію організаційної структури профспілок до сучасної структури економіки та докорінну зміну форм і методів їх роботи особливо на малих та середніх підприємствах. Цілком очевидно, що організаційні форми діяльності профспілок на малих і середніх підприємствах не можуть бути такими, як на великих, де створюються профспілкові комітети та функціонує чисельний штат виконавців за напрямками профспілкової діяльності.

Як варіант пропонується, що захист інтересів найманих працівників на малих і середніх підприємствах здійснюють профспілкові делегати, а функція укладення колективних договорів покладається на регіональні або місцеві об'єднання профспілок і роботодавців.

Існує необхідність переосмислення ролі, статусу профспілкового лідера на підприємстві. За сучасних умов на малих і середніх підприємствах має з'явитися нова фігура профспілкового лідера, який в змозі виконувати функцію "профспілкового менеджера" з регулювання соціально-трудових відносин. Це може бути як представник малого або середнього підприємства, якого вибирають наймані працівники, так і досвідчений фахівець зі сторони, з яким укладено угоду. Цей фахівець може представляти інтереси найманих працівників декількох підприємств.

Вважаємо, що для оптимізації інтересів соціальних партнерів вкрай важливо, щоб національна

модель відносин у сфері праці була соціально-орієнтованою, при цьому її розвиток має здійснюватися за такими напрямками:

- ◆ "інвентаризація" наявної правової бази на предмет її відповідності вимогам і цілям соціальної держави та внесення відповідних змін до діючого законодавства;

- ◆ удосконалення законодавчої бази, що регулює відносини у сфері праці і передусім прийняття Трудового кодексу, побудованого на міжнародних трудових нормах, існуючих надбаннях радянської системи трудового законодавства та сучасної міжнародної практики;

- ◆ посилення безпосередньої та опосередкованої участі держави в оптимізації відносин між працею й капіталом;

- ◆ підвищення соціальної відповідальності держави;

- ◆ прийняття додаткових заходів законодавчого, організаційного, економічного характеру, що спрямовані на удосконалення соціально-трудових відносин безпосередньо на підприємствах (в організаціях);

- ◆ підвищення ефективності діяльності представницьких органів найманих працівників і роботодавців у задіянні потенціалу соціального партнерства;

- ◆ створення дієвого механізму контролю за дотриманням трудового законодавства та підвищення відповідальності за його порушення;

- ◆ одночасне і узгоджене реформування відносин у суміжних галузях — податковій, пенсійній, житлово-комунальній тощо;

- ◆ широкий розвиток визнаних світовою практикою форм виробничої демократії, що має реалізовуватись за такими основними напрямками — застосування різних форм участі персоналу в управлінні виробництвом та участь персоналу організацій в розподілі результатів виробництва;

- ◆ створення механізмів, що забезпечують "прозорість" господарсько-фінансової діяльності для всіх учасників колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці;

- ◆ опрацювання зарубіжного досвіду формування соціально-трудових відносин та використання у вітчизняній практиці основних засад європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці.

Реалізація на практиці зазначених вище заходів дасть змогу здійснити суттєвий поступ до становлення національної моделі соціально-трудових відносин, що відповідає інтересам усіх соціальних сил, сприяє розбудові соціальної держави та громадянського суспільства.